



**Relazione del
Comitato Unico di Garanzia
dell'Università degli Studi di Roma
UnitelmaSapienza**

Anno 2025

UnitelmaSapienza.it



Al Magnifico Rettore
Al Consiglio di Amministrazione
Al Nucleo di Valutazione
Al Presidio di Qualità
Al Senato Accademico

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



PREMESSA

La presente relazione si propone di fare il punto sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Rispetto allo scorso anno, il documento presenta un approccio ancora più sistematico nell'analisi dei dati e nella descrizione delle azioni intraprese.

Nel dettaglio, la relazione comprende un'analisi aggiornata dei dati relativi al personale per **l'anno solare 2024**, una descrizione delle iniziative adottate dall'Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza a favore della promozione della parità di genere e del miglioramento del benessere lavorativo, oltre a una sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'ultimo anno.

La relazione è redatta in conformità alla Direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011, nonché seguendo le indicazioni contenute nella Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Bongiorno-Spadafora, PA-DPO 2-2019). Quest'anno, in un'ottica di maggiore trasparenza e approfondimento, sono stati inclusi tabelle e grafici aggiuntivi per fornire una caratterizzazione ancora più dettagliata dell'Ateneo e facilitare l'individuazione di aree di miglioramento.

I dati relativi al personale e alle commissioni di concorso, riferiti al periodo 2021-2024, sono stati forniti dall'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali. Altri dati sono stati reperiti dalle delibere degli Organi di Ateneo e dal suo sito web.

Quando utile, i dati relativi all'anno di riferimento (2024) sono stati confrontati con quelli degli anni precedenti, al fine di evidenziare eventuali progressi o criticità persistenti. L'area Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali ha inoltre fornito i dati necessari per la compilazione delle tabelle previste dalle direttive vigenti e i dati retributivi, che consentono di verificare la presenza di eventuali divari economici di genere.

La relazione, che riguarda l'anno solare 2024, rappresenta il documento di analisi redatto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza. Il Comitato, nella sua attuale composizione, è operativo a seguito dell'emanazione del decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 2 del 1° marzo 2023. Rispetto agli anni precedenti, l'attività del CUG si è caratterizzata per una maggiore integrazione con i processi di programmazione strategica dell'Ateneo, come dimostra l'elaborazione e l'adozione del Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026, approvato dal CUG il 15 dicembre 2023 e successivamente dall'Ateneo. Il documento si pone dunque un duplice obiettivo: offrire uno spaccato puntuale della situazione del personale attraverso i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento di indirizzo operativo per la promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità.



Struttura della Relazione

PRIMA PARTE: analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI AL 31 dicembre 2024

- 1.1 Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato
- 1.2 Composizione per età e genere: un quadro stabile e maturo.
- 1.3 Anzianità di servizio ripartita per età e genere
- 1.4 Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: TENDENZE 2023-2024

- 2.1 Analisi dell'Utilizzo del Congedo Parentale e Smart Working
- 2.2 Analisi delle Assenze del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e del Personale Docente (PD)

SEZIONE 3. PARITA' - PARI OPPORTUNITA'

- 3.1 Piano Triennale azioni positive 2024-26
- 3.2 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione
- 3.3 Adozione bilancio di genere
- 3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- 3.5 Differenziali retributivi uomo/donna
- 3.6 UnitelmaSapienza in favore dell'inclusione

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

- 4.1 Analisi dei dati sul benessere organizzativo
- 4.2 Analisi dei dati del servizio salute e sicurezza
- 4.3 Azioni per prevenire situazioni di disagio lavorativo
- 4.4 Adozione del codice etico
- 4.5 Situazioni di discriminazione/mobbing e azioni di contrasto

SECONDA PARTE: analisi relativa al rapporto tra il CUG e i vertici dell'amministrazione; sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nel 2023.

SEZIONE 5 - OPERATIVITA'

- 5.1 Modalità di nomina del CUG
- 5.2 Budget annuale ai sensi dell'art 57 del d.lgs 165/2001
- 5.3 Interventi realizzati a costo quasi nullo con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- 5.4 Normativa/Circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
- 5.5 Frequenza e temi della consultazione



SEZIONE 6 - ATTIVITA'

6.1 Poteri propositivi

6.2 Poteri consultivi

6.3 Poteri di verifica

SEZIONE 7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI AL 31/12/2024 **Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza**

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI AL 31 dicembre 2024

Il monitoraggio della composizione di genere e generazionale del personale e degli organismi decisionali rappresenta uno strumento essenziale per valutare, in un'ottica dinamica, l'evoluzione delle condizioni organizzative e verificare se e in che misura eventuali criticità si siano risolte o permangano nel tempo.

Al fine di garantire una visione più completa e comparabile dei dati, ove possibile, è stata effettuata un'analisi sull'andamento del triennio 2021-2023, mettendo in evidenza eventuali cambiamenti significativi e tendenze emergenti.

L'analisi è stata finalizzata non solo a fotografare lo stato attuale al 31 dicembre 2024, ma anche a individuare aree prioritarie di intervento in coerenza con gli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-26 (PAP)..

1.1 Personale dipendente a tempo determinato e indeterminato

I dati e le percentuali riportate nella **Tabella 1**. offrono una panoramica aggiornata e puntuale della composizione del personale dipendente dell'Ateneo al 31 dicembre 2024.

La comunità accademica di UnitelmaSapienza si articola in due principali categorie: il Personale Docente (PD) e il Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). Rispetto allo scorso anno, l'analisi ha posto particolare attenzione non solo alla distribuzione numerica, ma anche all'evoluzione di alcune dinamiche strutturali. A seguire, vengono presentati alcuni commenti sulle principali tendenze e caratteristiche generali emerse dall'analisi, con l'obiettivo di evidenziare eventuali cambiamenti significativi e di fornire spunti utili per la programmazione di future politiche per il personale.

Composizione del Personale. Al 31 dicembre 2024, il personale dipendente dell'Ateneo si compone di 123 unità, quasi equamente ripartite tra PD e PTA: rispettivamente 62 unità di PD e 61 unità di PTA, quest'ultimo comprensivo di un Direttore Generale. A questo organico si aggiungono ulteriori 10 titolari di assegno di ricerca, figure che, pur non rientrando formalmente nell'insieme del PD strutturato, contribuiscono in modo significativo al potenziamento delle attività di ricerca. Dal punto di vista quantitativo, la distribuzione attuale evidenzia un sostanziale equilibrio tra le due categorie, con ciascuna attestata intorno al 50% del totale. Tale dato segna un'evoluzione rilevante rispetto agli anni precedenti. Infatti, nel 2023 il PTA rappresentava il 54% del personale, percentuale che era salita al 61% nel 2022 e attestata al 58% nel 2021. Il riequilibrio osservato nel 2024 testimonia una strategia sempre più orientata al rafforzamento delle funzioni accademiche, attraverso l'incremento della componente docente.

Aumento del numero dei dipendenti. Dal confronto con gli anni precedenti emerge, inoltre, il perdurare di una fase di crescita strutturale del personale. Rispetto al 2023, si registra un incremento complessivo del numero di dipendenti pari a circa il 18,3%, un dato che, seppur leggermente inferiore agli incrementi registrati nei periodi 2022-2023 (+24%) e 2021-2022 (+28%), conferma una tendenza espansiva solida e costante. Questa dinamica positiva sottolinea la capacità dell'Ateneo di consolidare e ampliare il proprio capitale umano,



rafforzando così il proprio ruolo nel sistema universitario e nel più ampio contesto socio-economico di riferimento.

Analizzando separatamente le due componenti, il PTA ha registrato nel 2024 un tasso di crescita dell'8,9%, in aumento rispetto al 6% osservato nel 2022-2023, ma inferiore rispetto al 19% registrato tra il 2021 e il 2022. Per quanto riguarda il PD, il tasso di crescita nell'ultimo anno è stato pari al 29%, segnando un rallentamento rispetto ai tassi particolarmente elevati del biennio precedente (45% nel 2022-2023 e 41% nel 2021-2022).

Nonostante la fisiologica riduzione dei tassi di crescita, l'Ateneo conferma una dinamica di espansione significativa, con effetti positivi sia sulla qualità dell'offerta formativa sia sulla capacità di attrarre nuove risorse per la ricerca. L'incremento nella componente docente si traduce, infatti, in un ampliamento dell'offerta didattica, in una maggiore partecipazione a progetti di ricerca e, più in generale, in un miglioramento dell'esperienza accademica degli studenti. Tali risultati contribuiscono al rafforzamento della reputazione di UnitelmaSapienza a livello nazionale e internazionale.

Incidenza dei dipendenti a tempo determinato. Nel 2024, il personale con contratto a tempo determinato rappresenta circa il 28% del totale, evidenziando una crescita significativa rispetto al 19% rilevato nel 2023. I dati riportati nella **Tabella 2** confermano un trend di crescita continuo, come mostrato anche dal raffronto grafico tra i due anni, che sottolinea un'espansione della componente a termine su scala generale.

L'aumento dell'incidenza dei contratti a termine si distribuisce tuttavia in maniera disomogenea tra le due principali categorie di personale.

Per quanto riguarda il PTA, il tasso di incidenza dei contratti a tempo determinato si attesta intorno al 10%, registrando un incremento rispetto al 2023, anno in cui tale percentuale era pressoché trascurabile. Questo dato, pur contenuto, suggerisce un parziale mutamento nella gestione delle risorse amministrative e tecniche, potenzialmente orientato a introdurre una maggiore flessibilità nell'adattamento ai bisogni emergenti dell'Ateneo.

È tuttavia opportuno mantenere un monitoraggio costante di questa dinamica, al fine di preservare il necessario equilibrio tra esigenze organizzative di breve periodo e politiche di stabilità occupazionale di lungo termine.

Nel PD, l'incidenza dei contratti a tempo determinato raggiunge il 46,8%, un valore sensibilmente più elevato rispetto alla media complessiva e in crescita rispetto all'anno precedente. L'andamento evidenziato dai dati riportati nella **Tabella 2** conferma una dinamica più marcata in questa categoria, riflettendo una strategia di reclutamento che mira a favorire l'accesso di giovani ricercatori. Tale quota elevata è coerente con le specificità del percorso accademico, che prevede nelle fasi iniziali della carriera il reclutamento di giovani ricercatori attraverso contratti a tempo definito. L'aumento osservato può essere quindi interpretato positivamente come espressione di una strategia di investimento nell'ampliamento della componente più giovane e dinamica della docenza, favorendo il ricambio generazionale e l'innovazione nella ricerca e nella didattica. Nel complesso, pur in presenza di un aumento della precarietà contrattuale rispetto al passato, la crescita della componente a tempo determinato si inserisce all'interno di un disegno strategico volto a sostenere lo sviluppo futuro dell'Ateneo. Rimane tuttavia fondamentale mantenere un equilibrio tra le esigenze di flessibilità e la necessità di garantire percorsi di stabilizzazione che assicurino continuità e qualità nelle funzioni istituzionali.



Rappresentanza di genere. Nel 2024, la composizione di genere del personale dell'Ateneo conferma una situazione di sostanziale parità complessiva, con una leggera prevalenza femminile in quanto le donne rappresentano il 54,5% del totale, in crescita rispetto al 53% del 2023. Si tratta di un dato consolidato che testimonia il raggiungimento di un equilibrio strutturale, espressione di politiche di reclutamento inclusive e di un contesto lavorativo attento alla valorizzazione delle diversità.

L'analisi disaggregata conferma questa tendenza in entrambe le principali componenti del personale: le donne costituiscono il 59% del PTA e il 50% del PD. Rispetto al 2023, si registra un lieve miglioramento nella componente docente femminile (48% nel 2023), che consente di parlare oggi di una piena parità tra uomini e donne anche nei ruoli accademici.

Un dato particolarmente significativo emerge in riferimento al personale docente di prima fascia. Nel 2024, le professoresse ordinarie rappresentano il 41% del totale, in netta crescita rispetto al 27% del 2023. Questo miglioramento, attribuibile a dinamiche di progressione verticale di carriera, dimostra come le azioni di supporto all'avanzamento professionale abbiano prodotto effetti concreti. Anche tra i professori associati si osserva un riequilibrio in quanto la presenza femminile si attesta al 47%, in diminuzione rispetto al 67% registrato tra i professori associati nel 2023, confermando che molte docenti sono avanzate verso il ruolo superiore. Per quanto riguarda i ricercatori, le donne costituiscono il 57% del totale, rafforzando la presenza femminile nelle fasi iniziali della carriera universitaria.

Nel complesso, la struttura di genere del corpo docente non solo ha raggiunto un equilibrio, ma presenta segnali incoraggianti di consolidamento della presenza femminile al livello più alto della carriera accademica. Questo andamento rappresenta un importante elemento di crescita per l'Ateneo e un punto di forza da mantenere e valorizzare nel lungo periodo.

In riferimento al PTA, si conferma la prevalenza femminile evidenziata nella relazione precedente, con tendenze stabili e consolidate. Il ruolo dirigenziale apicale continua a essere ricoperto da una figura maschile a tempo determinato, ma i livelli immediatamente inferiori evidenziano una forte presenza femminile poiché le donne costituiscono circa l'86% dei capi area (categoria EP), un dato costante dal 2021.

Tra i funzionari (categoria D), si osserva una presenza femminile del 47%, in crescita rispetto al 44% del 2023. La categoria C si conferma a prevalenza femminile (74%), in linea con il triennio precedente. Nella categoria B, composta da pochissime unità, si registra una parità di genere (50%), dato che va letto con cautela a causa della base numerica molto ridotta.

Il PTA, dunque, mantiene una struttura fortemente femminile, soprattutto nei livelli di responsabilità intermedia. Questo dato offre spunti di riflessione sul minor accesso maschile ad alcune categorie professionali e suggerisce l'opportunità di indagare più a fondo eventuali barriere o fattori culturali che possano influenzare la composizione di genere.

Politica di stabilizzazione del personale. Nel 2024, la percentuale di personale a tempo determinato nella categoria PTA si attesta intorno al 10%. Al netto del Direttore Generale, i contratti a termine sono concentrati esclusivamente nella categoria dei Collaboratori (C).



Rispetto al 2023, quando tale percentuale era pressoché nulla, si registra un aumento dell'incidenza dei contratti a termine, dopo una fase di progressiva diminuzione osservata negli anni precedenti (11% nel 2021 e 6% nel 2022).

Questo dato suggerisce un ricorso più ampio a forme di flessibilità contrattuale nella gestione del personale tecnico-amministrativo. Pur trattandosi di un fenomeno circoscritto ai livelli più operativi, sarà opportuno monitorare con attenzione l'evoluzione di questa dinamica per assicurare che non si traduca in una riduzione della stabilità organizzativa, che resta un elemento essenziale per il buon funzionamento dell'Ateneo.

Per quanto riguarda il Personale Docente (PD), il tasso di contratti a tempo determinato è elevato, attestandosi al 45% circa. Tuttavia, questo dato è fisiologico nel contesto accademico, dove i contratti a termine rappresentano la modalità ordinaria di ingresso nella carriera universitaria. In questo senso, l'alto numero di posizioni a tempo determinato può essere letto positivamente, come espressione di una strategia di reclutamento finalizzata a favorire il rinnovamento generazionale e l'investimento su nuove risorse, in vista di future progressioni di carriera.

Nel complesso, la situazione al 2024 restituisce un quadro articolato: da un lato, una dinamica di crescita e investimento sulle nuove generazioni nella componente docente; dall'altro, un uso più flessibile del tempo determinato nel PTA che, pur circoscritto, richiede un'attenzione costante per garantire l'equilibrio tra esigenze organizzative e tutela della stabilità occupazionale.

Inquadramento PD per fascia di età	UOMINI					DONNE				
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Docenti di Prima Fascia (prof. ordinari)	0	0	4	6	0	0	0	3	4	0
Docenti di Seconda Fascia (prof. associati)	0	2	1	4	1	0	2	4	1	0
Ricercatori/Ricercatrici a tempo determinato	3	6	4	0	0	1	9	5	0	0
Ricercatori/Ricercatrici a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Totali PD per fasce di età	3	8	9	10	1	1	11	13	6	0
% sul PD complessivo	4.8%	12.9%	14.5%	16.1%	1.6%	1.6%	17.7%	21.0%	9.7%	0.0%
Inquadramento PTA per fascia di età	UOMINI					DONNE				
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Responsabili di Area (EP)	0	1	0	0	0	0	0	3	2	1
Funzionari (D)	1	3	8	4	1	0	6	5	4	0
Collaboratori (C)	1	1	3	0	0	1	4	4	4	1
Operatori (B)	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Totali PTA per fasce di età	2	5	12	5	1	2	10	12	10	2
% sul PTA complessivo	3.3%	8.2%	19.7%	8.2%	1.6%	3.3%	16.4%	19.7%	16.4%	3.3%

TABELLA 1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.



Tipi di presenza per calssi di età (PD)	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	8	9	7	1	28	90%	1	11	12	6	0	30	100%
Tempo Definito (parziale)	0	0	0	3	0	3	10%	0	0	1	0	0	1	0%
Totale	3	8	9	10	1	31		1	11	13	6	0	31	
Totale %	10%	26%	29%	32%	3%	100%		3%	35%	42%	19%	0%	100%	

Tipi di presenza per calssi di età (PTA)	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	4	12	4	1	23	96%	3	10	12	7	2	34	
Part Time (>50%)	0	1	0	0	0	1	4%	0	0	0	3	0	3	
Part Time (<50%)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	
Totale	2	5	12	4	1	24		3	10	12	10	2	37	
Totale %	8%	21%	50%	17%	4%	100%		8%	27%	32%	27%	5%	100%	

TABELLA 2. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Posizioni di Responsabilità - non dirigenziali - remunerate, ripartite per genere. Sulla base dei dati osservati relativi alle posizioni di responsabilità non dirigenziali del PTA (**Tabella 3**), emerge una maggiore presenza femminile. Le indennità considerate sono riferite esclusivamente al PTA e non al PD.

Su un totale di 32 persone che percepiscono un'indennità, 19 sono donne (59%) e 13 sono uomini (41%). Le donne sono particolarmente presenti nell'ambito dell'indennità di responsabilità, dove coprono il 53% delle posizioni, mentre gli uomini si concentrano maggiormente sull'indennità accessoria (69%). Nelle indennità di risultato la componente femminile è anch'essa prevalente, con il 32% rispetto all'8% maschile.

In generale, circa il 53% del personale complessivo risulta beneficiario di un'indennità, senza differenze sostanziali tra uomini e donne in quanto il 54% degli uomini e il 53% delle donne presenti nell'organizzazione percepiscono un'indennità. Questo dato indica che più della metà del personale, indipendentemente dal genere, ha accesso a una forma di riconoscimento economico collegata a incarichi di responsabilità o risultati.

Complessivamente, i dati mostrano una presenza femminile significativa, in particolare nei ruoli che comportano maggiore responsabilità.



Tipo Indennità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Indennità di Responsabilità	3	23%	10	53%	13	41%
Indennità Accessoria	9	69%	3	16%	12	38%
Indennità di risultato	1	8%	6	32%	7	22%
Totale personale	13	100%	19	100%	32	100%
% sul personale complessivo	54%		53%		53%	

TABELLA 3. - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO: POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ (NON DIRIGENZIALE) REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE.

1.2 Composizione per età e genere: un quadro stabile e maturo.

I dati di maggior dettaglio relativi alla distribuzione per intervalli di età del PD e del PTA, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sono presentati nella **Tabella 1**. Invece, la **Tabella 4** riporta l'età media del personale, disaggregata per sesso e per ruolo.

L'analisi di questi dati consente di approfondire non solo la struttura demografica complessiva dell'Ateneo, ma anche eventuali differenze di genere e di categoria contrattuale all'interno della popolazione lavorativa.

La disponibilità di tale informazione rappresenta uno strumento utile per monitorare l'equilibrio generazionale, individuare possibili criticità connesse all'invecchiamento o al ricambio del personale, e orientare di conseguenza le politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

In generale, i dati relativi all'età media del personale dell'Ateneo per il 2024 confermano un quadro di sostanziale stabilità rispetto al 2023, con lievissime variazioni che non alterano l'equilibrio demografico complessivo. Complessivamente, l'andamento dell'età media del personale nel 2024 conferma l'assenza di segnali di invecchiamento diffuso e di squilibri significativi tra generazioni o generi.

Nel Personale Tecnico-Amministrativo (PTA), l'età media complessiva rimane invariata a 44 anni, confermando una piena stabilità rispetto al 2023. L'andamento per i singoli ruoli mostra oscillazioni minime: tra gli Operatori si registra un lieve aumento di un anno, mentre Collaboratori e Responsabili di Area mantengono sostanzialmente inalterata l'età media.



Da notare una leggera diminuzione dell'età media maschile tra i Responsabili di Area, che, pur non incidendo sull'età media complessiva, potrebbe essere indice di un parziale ringiovanimento della componente maschile in questa categoria. Le differenze di genere rimangono contenute e sostanzialmente stabili anche se l'età media delle donne si conferma leggermente più alta di quella degli uomini.

Nel Personale Docente (PD) si osserva una lievissima riduzione dell'età media, che passa da 45 a 44 anni, a testimonianza di un lieve ringiovanimento della componente docente. Particolarmente significativo è il dato relativo ai ricercatori a tempo determinato (TD), la cui età media aumenta da 36 a 38 anni, probabilmente in conseguenza dell'allungamento dei percorsi di inserimento nella carriera accademica. Al contrario, tra i professori associati si registra una riduzione dell'età media complessiva da 49 a 48 anni, evidenziando una fase di rinnovamento nella fascia intermedia della docenza.

I dati medi confermano che le variazioni nell'età media dei ricercatori a tempo determinato osservate nel nostro Ateneo riflettono tendenze presenti nel sistema universitario italiano. A livello nazionale, l'età media dei ricercatori si attesta intorno ai 43 anni, con un sostanziale incremento rispetto agli anni precedenti. Questo fenomeno è attribuibile all'allungamento dei percorsi di inserimento nella carriera accademica e alla crescente durata del precariato post-dottorale. Per quanto riguarda i professori associati, l'età media nazionale è di circa 52 anni. Nel nostro Ateneo, si registra una non sostanziale diminuzione dell'età media da 49 a 48 anni, suggerendo un poco significativo rinnovamento generazionale in questa fascia. Per quanto riguarda le differenze di genere, maschi e femmine presentano età medie molto simili, a riprova di una piena omogeneità nei percorsi di carriera.

Pur nella stabilità generale, sarà importante proseguire nel monitoraggio di questi indicatori, al fine di pianificare tempestivamente eventuali interventi di ricambio generazionale e garantire un adeguato equilibrio tra esperienza e innovazione all'interno dell'Ateneo.

Personale	Età Media 2024 (anni)	Età Media 2023 (anni)	Età media M 2024 (anni)	Età media M 2023 (anni)	Età media F 2024 (anni)	Età media F 2023 (anni)
PTA	44	44	43	42	45	45
Responsabili di Area	47	47	33	37	50	49
Funzionarie/i	45	44	45	46	44	42
Collaboratrici/Collaboratori	44	44	38	32	46	49
Operatrici/Operatori	37	36	49	42	26	25
PD	44	45	45	46	43	44
Ordinarie/i	52	52	52	53	52	52
Associate/i	48	49	52	56	44	46
Ricercatori TI	49	48	0	-	49	48
Ricercatori TD	38	36	36	34	38	37

TABELLA 4 – ETA' MEDIA PTA E PD PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO E GENERE: CONFRONTO CON 2023

L'analisi per classi di età, ruoli e genere, riportata nella **Tabella 1.** e rappresentata nelle **Figure 1 e 2**, per il personale docente evidenzia un quadro equilibrato e coerente con la dinamica evolutiva della carriera accademica. Il corpo docente si concentra prevalentemente nelle fasce centrali, comprese tra i 31 e i 50 anni, che rappresentano il cuore operativo e produttivo dell'Ateneo. All'interno di queste fasce si registra una prevalenza femminile, con le donne che superano gli uomini sia nella fascia 31-40 anni sia in quella 41-50 anni. Questo dato conferma il rafforzamento progressivo della presenza femminile nelle fasi centrali della



carriera universitaria, risultato delle politiche di reclutamento più inclusive adottate negli ultimi anni.

Nella fascia 51-60 anni si osserva, invece, una maggiore presenza maschile. Tale prevalenza riflette le caratteristiche storiche della composizione accademica, dove le generazioni più anziane erano contraddistinte da un più elevato tasso di presenza maschile. Nonostante ciò, il divario tra i generi appare contenuto, a testimonianza di un progressivo riequilibrio.

Le code della distribuzione confermano tendenze fisiologiche del sistema universitario. Al di sotto dei 30 anni, la presenza di docenti è molto limitata, dato che rispecchia il tempo necessario per il completamento dei percorsi di formazione post-laurea e post-dottorato. Oltre i 60 anni, si rileva una presenza residuale di personale docente. Questo dato è riconducibile principalmente alla giovane età dell'Ateneo, che ha visto il consolidarsi della sua struttura accademica solo in tempi recenti. Tale elemento contribuisce a mantenere un corpo docente caratterizzato da un'età media contenuta, favorendo una maggiore dinamicità e apertura all'innovazione.

Nel complesso, la fotografia demografica restituisce un'immagine positiva di bilanciamento tra esperienza e rinnovamento, con una composizione di genere sostanzialmente equilibrata nelle fasce di età più produttive.

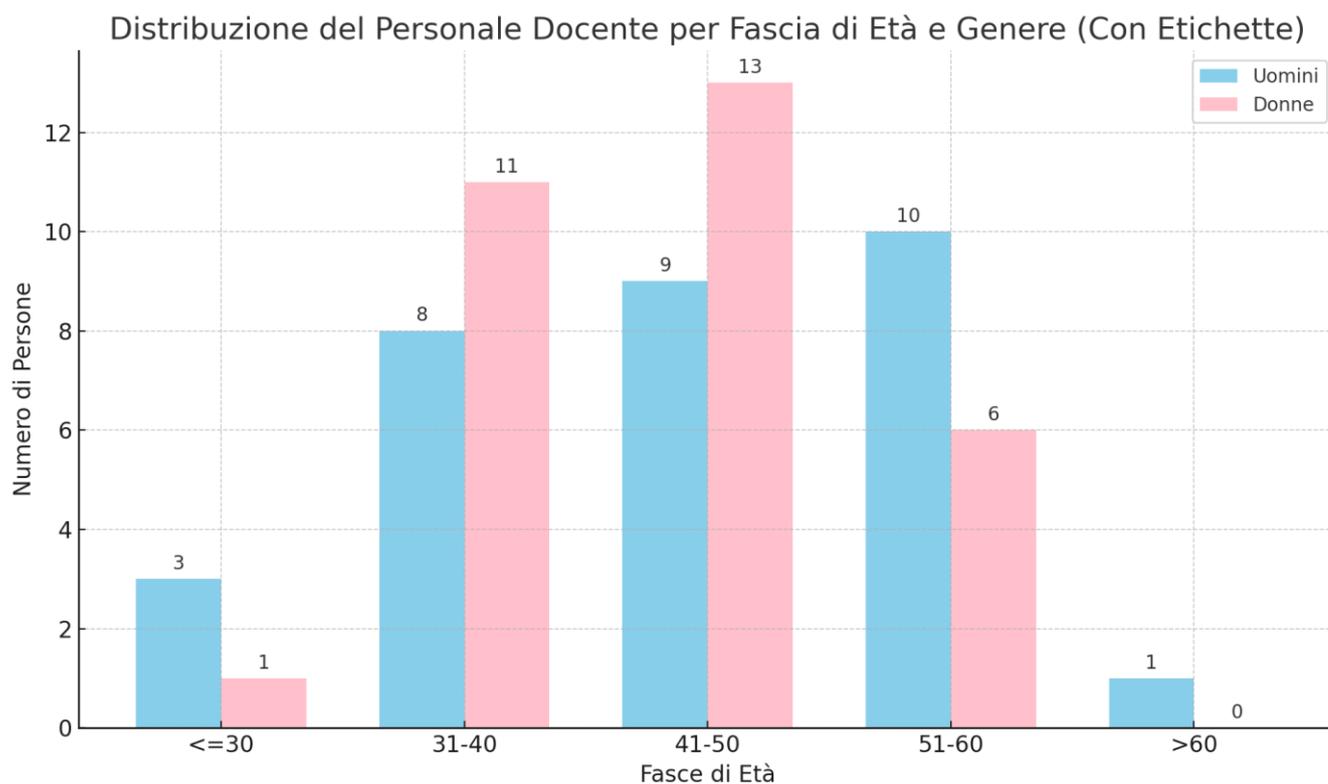


FIGURA 1. PERSONALE DOCENTE: DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ' E GENERE.

L'analisi della distribuzione per età e genere del personale docente, suddiviso per ruolo (**Figura 2**) restituisce un quadro articolato e interessante rispetto ai diversi stadi della carriera accademica.



Tra i docenti di prima fascia, la presenza si concentra quasi esclusivamente nelle fasce di età comprese tra i 41 e i 60 anni, con una leggera prevalenza maschile nella fascia 51-60 anni. Questo dato riflette l'anzianità richiesta per il raggiungimento dei ruoli apicali e al contempo testimonia una discreta presenza femminile anche nei livelli più alti della carriera, segnale di un progressivo riequilibrio di genere.

Nel gruppo dei docenti di seconda fascia, la distribuzione è più ampia e presenta un buon bilanciamento tra uomini e donne. La fascia 41-50 anni mostra una prevalenza femminile, a dimostrazione della crescente capacità di accesso delle donne a posizioni di responsabilità accademica intermedia. Gli uomini risultano invece maggiormente rappresentati nella fascia 51-60 anni, riflettendo le dinamiche di accesso alla carriera universitaria prevalenti nelle generazioni precedenti.

Tra i ricercatori, considerando insieme quelli a tempo determinato e indeterminato, emerge in modo chiaro la forte presenza femminile nella fascia di età 31-40 anni. Questo dato evidenzia come il reclutamento più recente abbia favorito un accesso più ampio da parte delle donne. È inoltre evidente che la presenza di personale under 30, seppur contenuta, riguarda quasi esclusivamente i ricercatori, coerentemente con i percorsi di inserimento accademico che prevedono l'accesso a queste posizioni subito dopo il conseguimento del dottorato.

Nel complesso, la distribuzione conferma la stratificazione anagrafica attesa lungo il percorso accademico, associata a una progressiva riduzione dei divari di genere nelle fasce più giovani, a dimostrazione del lento ma continuo rinnovamento che sta interessando l'Ateneo.

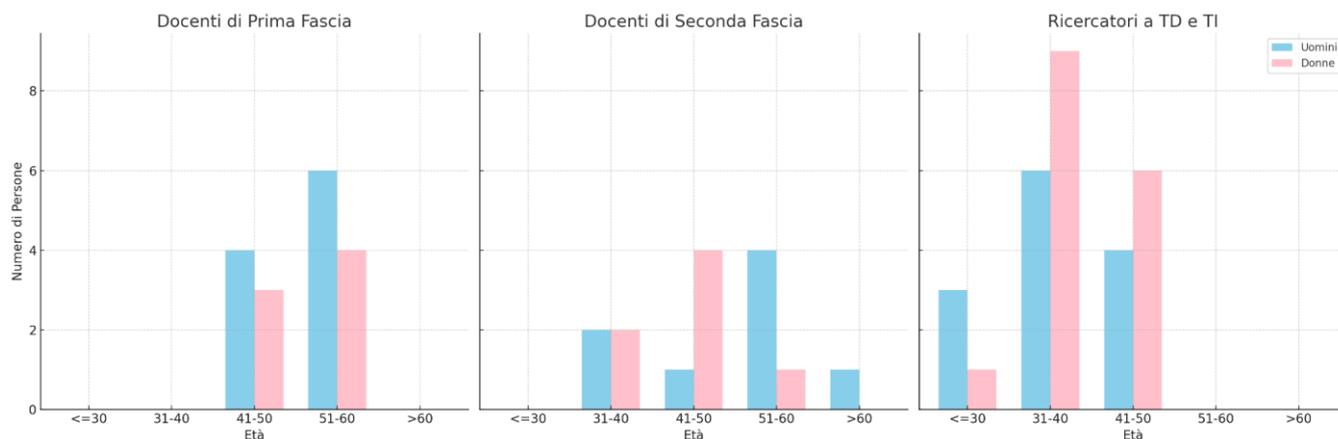


FIGURA 2. PERSONALE DOCENTE: DISTRIBUZIONI PER CLASSI DI ETÀ, GENERE E RUOLI

Per il PTA, i dati riportati nella **Tabella 1.** e rappresentati nelle **Figura 3 e 4** mostrano che la distribuzione per età e genere del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo restituisce un quadro equilibrato e in linea con le dinamiche attese di sviluppo e consolidamento delle carriere amministrative.

La presenza di personale si concentra prevalentemente nella fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni, dove uomini e donne risultano numericamente equivalenti. Questo dato



evidenzia come la fase di piena maturità professionale coincida con un bilanciamento di genere ormai consolidato.

Nelle fasce più giovani, in particolare tra i 31 e i 40 anni, si osserva una maggiore presenza femminile. Questo andamento suggerisce un buon ricambio generazionale e al contempo riflette la capacità dell'Ateneo di attrarre risorse giovani, in particolare donne, nelle prime fasi della carriera tecnica e amministrativa.

Nella fascia 51-60 anni le donne continuano a essere più numerose rispetto agli uomini, anche se in misura leggermente minore rispetto alle fasce precedenti. Questo dato conferma la stabilità della componente femminile nelle posizioni di responsabilità intermedia, che si mantiene costante anche nelle fasi più avanzate della carriera.

Al di sotto dei 30 anni e sopra i 60 anni si registra una presenza ridotta, come prevedibile in un settore dove i percorsi di carriera si consolidano generalmente in età più adulta e dove il pensionamento avviene in linea con i limiti ordinamentali.

Nel complesso, la distribuzione mostra una struttura anagrafica equilibrata e una composizione di genere che, pur confermando la tradizionale prevalenza femminile nel PTA, evidenzia un ricambio generazionale in atto e una buona capacità di mantenere l'equilibrio tra esperienza consolidata e nuove energie.

Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo per Fascia di Età e Genere (Con Etichette)

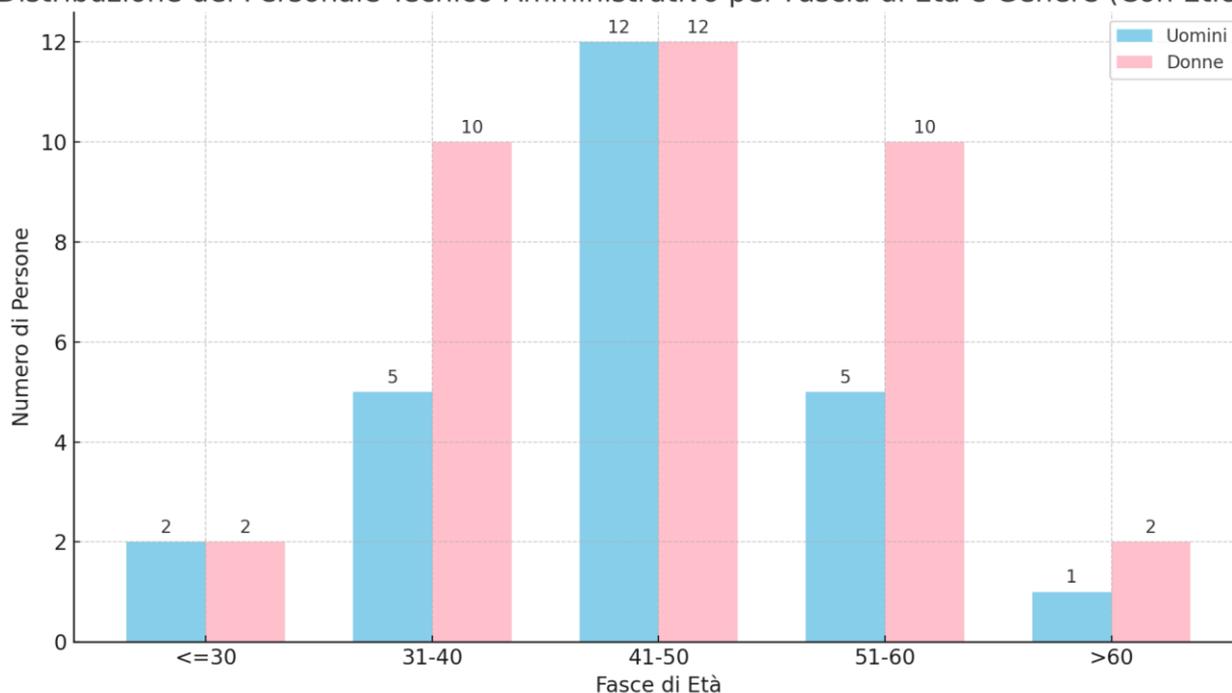


FIGURA 3. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO: DISTRIBUZIONI PER CLASSI DI ETÀ E GENERE

L'analisi della distribuzione per età e genere dei Funzionari (categoria D) e dei collaboratori (categoria C) conferma che la maggior parte del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo si concentra in questi due livelli di inquadramento, 84% del totale, a riprova della centralità che tali ruoli rivestono nell'organizzazione delle attività amministrative e di supporto.



Tra i Funzionari, la fascia di età 41-50 anni si conferma come quella più numerosa, con una presenza equilibrata tra uomini e donne. La distribuzione mostra inoltre una buona rappresentanza femminile già a partire dalla fascia 31-40 anni, a dimostrazione di percorsi di carriera consolidati e di un progressivo accesso delle donne a ruoli di maggiore responsabilità. La presenza maschile si mantiene rilevante, in particolare nella fascia 41-50 anni, ma senza configurare squilibri di rilievo. Le fasce più giovani e quelle più anziane registrano numeri molto più contenuti, come prevedibile per un ruolo che richiede una certa esperienza.

Anche tra i Collaboratori, pur con una distribuzione numerica inferiore rispetto ai Funzionari, si osserva una presenza significativa, soprattutto nelle fasce centrali tra i 31 e i 50 anni. In questo gruppo, si conferma una maggiore incidenza della componente femminile, che domina nelle fasce 31-40 e 41-50 anni. Rispetto ai Funzionari, la presenza di donne tra i Collaboratori è più marcata e si estende anche alla fascia 51-60 anni, evidenziando una stabilità nelle carriere di supporto e una forte presenza femminile nei livelli operativi.

Complessivamente, l'analisi conferma che il personale tecnico-amministrativo si concentra prevalentemente nei livelli D e C, con una distribuzione anagrafica che privilegia le fasce centrali della vita lavorativa. Questo assetto garantisce all'Ateneo una forza lavoro amministrativa stabile, matura e professionalizzata, in grado di sostenere il funzionamento delle strutture interne. La presenza equilibrata tra i generi nei Funzionari e la prevalenza femminile tra i Collaboratori riflettono una dinamica positiva di inclusione che rappresenta un punto di forza per l'organizzazione amministrativa complessiva.

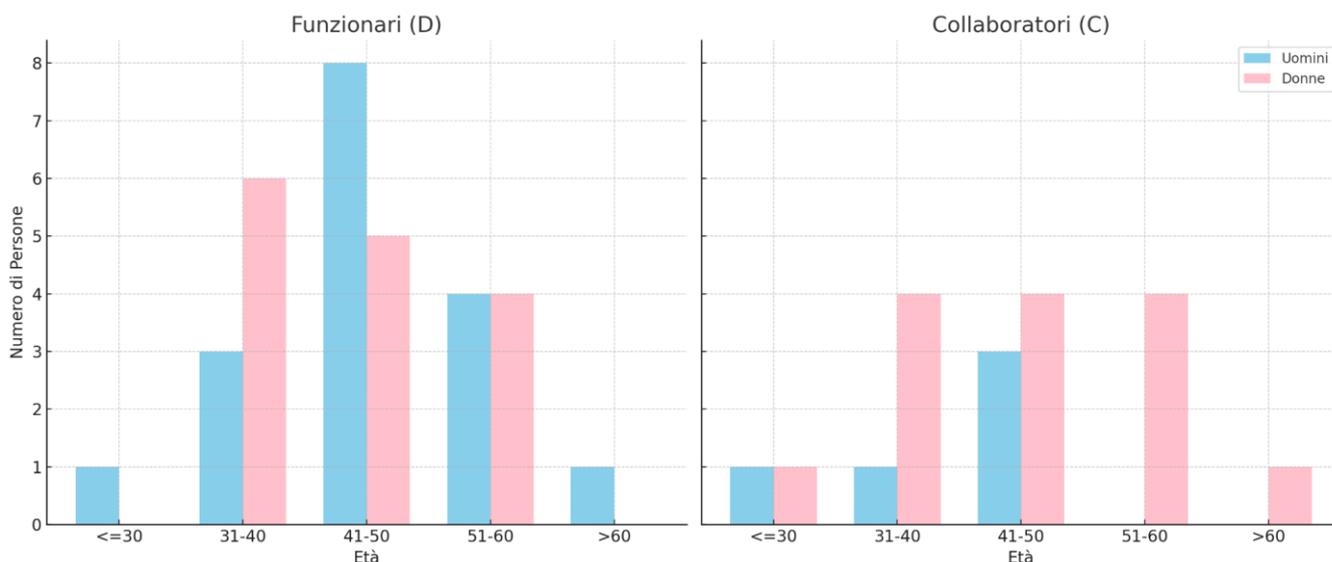


FIGURA 4. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO: DISTRIBUZIONI PER CLASSI DI ETÀ E GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO C E D.

1.3 Anzianità di servizio ripartita per età e per genere

L'analisi dell'anzianità di servizio del personale docente, distinta per genere e fascia di età (**Tabella 5**), restituisce un quadro caratterizzato da una forte presenza di personale con esperienza recente all'interno dell'Ateneo. Sia tra gli uomini sia tra le donne, la maggioranza dei docenti si colloca nella classe di anzianità inferiore o uguale a 3 anni: il 52% degli uomini



e il 58% delle donne risultano infatti assunti negli ultimi tre anni. Questa dinamica conferma la recente fase espansiva dell'organico e l'ingresso di nuove risorse, in linea con le politiche di rafforzamento del corpo docente avviate negli ultimi anni.

Per quanto riguarda gli uomini, la fascia 31-40 anni presenta il numero più elevato di ingressi recenti, mentre per le donne il dato più significativo si osserva nella fascia 41-50 anni, seguita a breve distanza da quella 31-40 anni. Questo andamento suggerisce una buona capacità dell'Ateneo di attrarre giovani docenti con un livello già consolidato di esperienza, rafforzando il corpo accademico nelle fasce di età più produttive.

Le fasce di anzianità superiore ai 5 anni, pur meno rappresentate, delineano la presenza di una componente di docenti consolidati. Tra gli uomini, il 35% ha un'anzianità superiore ai 10 anni, distribuita prevalentemente nelle fasce di età 51-60 anni e, in misura marginale, oltre i 60 anni. Tra le donne, la componente con più di 10 anni di anzianità è pari al 19% e si concentra principalmente nelle fasce 41-60 anni.

Il dato interessante che emerge è il diverso profilo di anzianità tra uomini e donne: se da un lato il personale femminile risulta più giovane in termini di anzianità di servizio, dall'altro si osserva una buona presenza di donne con oltre cinque anni di esperienza, elemento che conferma il progressivo consolidamento della componente femminile nel corpo docente dell'Ateneo. Nel complesso, la fotografia dell'anzianità di servizio evidenzia un Ateneo che ha investito significativamente in nuove assunzioni negli ultimi anni, preservando al contempo una solida base di esperienza, con una distribuzione anagrafica e di servizio che appare bilanciata e in grado di sostenere efficacemente l'istituzione.

L'analisi dell'anzianità di servizio del PTA evidenzia un quadro equilibrato, con una distribuzione che combina stabilità e recente crescita dell'organico.

Tra gli uomini, la maggior parte del personale presenta un'anzianità di servizio superiore ai cinque anni. Infatti, il 38% si colloca nella fascia compresa tra cinque e dieci anni di servizio, mentre il 33% supera i dieci anni. Una quota rilevante, pari al 29%, ha un'anzianità inferiore o uguale a tre anni, segnale di un parziale rinnovamento anche in questa componente. La distribuzione anagrafica vede una netta prevalenza nella fascia 41-50 anni, che raccoglie circa la metà degli uomini, mentre le fasce più giovani e più anziane registrano numeri sensibilmente inferiori.

Per quanto riguarda le donne, il quadro appare ancora più articolato. Il 28% del personale femminile ha un'anzianità inferiore o uguale a tre anni, a cui si aggiunge un 14% con un'anzianità compresa tra tre e cinque anni. Una quota consistente, pari al 33%, presenta un'anzianità tra cinque e dieci anni, mentre il 25% supera i dieci anni di servizio. La presenza femminile si distribuisce in modo più omogeneo rispetto a quella maschile, con una buona rappresentanza sia nelle fasce di esperienza recente sia tra il personale più consolidato.

La fascia 41-50 anni si conferma anche per le donne come quella più rappresentata, seguita dalla fascia 51-60 anni. È interessante notare come le donne risultino numericamente più presenti nelle fasce 31-40 e 51-60 anni rispetto agli uomini, a testimonianza di percorsi di carriera consolidati e di una maggiore stabilità nella componente femminile del PTA.

Complessivamente, i dati restituiscono l'immagine di un personale tecnico-amministrativo che combina efficacemente stabilità ed esperienza con un rinnovo graduale delle risorse. Il bilanciamento tra nuove assunzioni e presenza di personale con lunga anzianità rappresenta



un elemento di forza per l'Ateneo, in grado di assicurare la continuità operativa e la valorizzazione delle competenze interne.

Ulteriore elemento interessante che emerge dall'analisi riguarda l'evoluzione della composizione di genere del personale tecnico-amministrativo. I dati relativi all'anzianità di servizio suggeriscono che, in passato, l'Ateneo tendeva ad assumere prevalentemente donne, come testimonia la maggiore presenza femminile nelle fasce con più elevata anzianità. Al contrario, tra il personale con ingresso più recente si osserva una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne, indice di un progressivo riequilibrio di genere nelle politiche di reclutamento. Questa tendenza conferma l'impegno verso una maggiore diversificazione dei profili professionali e rappresenta un'opportunità per arricchire ulteriormente il patrimonio di competenze e di esperienze a disposizione dell'organizzazione.

Anzianità di Servizio	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<= 3 anni	3	7	3	3	-	16	52%	1	10	6	1	-	18	58%
> 3 e <= 5 anni	-	-	2	0	0	2	6%	-	1	-	-	-	1	3%
>5 e <=10 anni	-	1	1	-	-	2	6%	-	-	5	1	-	6	19%
> 10 anni	-	-	3	7	1	11	35%	-	-	2	4	-	6	19%
Totale	3	8	9	10	1	31	100%	1	11	13	6		31	100%
Totale %	10%	26%	29%	32%	3%	100%		3%	35%	42%	19%	0%	100%	
	Uomini							Donne						
Anzianità di Servizio	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<= 3 anni	1	2	4	-	-	7	29%	2	4	2	1	1	10	28%
> 3 e <= 5 anni	-	-	-	-	-	0	0%	-	1	3	1	0	5	14%
>5 e <=10 anni	1	2	5	-	1	9	38%	-	5	4	3	0	12	33%
> 10 anni	-	1	3	4	-	8	33%	-	-	4	4	1	9	25%
Totale	2	5	12	4	1	24	100%	2	10	13	9	2	36	100%
Totale %	8%	21%	50%	17%	4%	100%		6%	28%	36%	25%	6%	100%	

TABELLA 5. PERSONALE DOCENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO: ANZIANITA' DI SERVIZIO RIPARTITA PER ETA' E GENERE..

1.4 Partecipazione femminile negli organi di governo e controllo.

L'analisi della presenza femminile negli organi decisionali e indipendenti dell'Ateneo restituisce un quadro composito, caratterizzato da tendenze differenziate a seconda della natura degli organismi considerati (**Tabella 6**).

Nei principali organi di governance accademica, quali il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico, la presenza femminile rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2023. Nel Consiglio di Amministrazione, le donne rappresentano il 25% dei membri, un dato invariato rispetto all'anno precedente, che tuttavia testimonia un significativo squilibrio di genere ancora presente. Nel Senato Accademico, la percentuale femminile si attesta al 27%, anch'essa stabile rispetto al 2023, confermando un trend di sottorappresentazione che merita attenzione.

Diverso è il quadro che emerge per i Consigli di Dipartimento, dove si osserva un progressivo miglioramento. Dopo essere passata dal 45% nel 2022 al 48% nel 2023, la presenza femminile raggiunge il 50% nel 2024, evidenziando il raggiungimento della piena parità di genere all'interno di questo organo decisionale.



Nei principali organi indipendenti dell'Ateneo — Presidio di Qualità, Nucleo di Valutazione e Comitato Unico di Garanzia (CUG) — si registrano dinamiche più favorevoli alla presenza femminile. In particolare, il CUG conferma una forte rappresentanza femminile, stabilizzandosi all'80% sia nel 2023 che nel 2024. Anche il Presidio di Qualità si distingue per un'alta presenza femminile, sebbene si osservi una leggera riduzione dall'80% del biennio 2022-2023 al 67% nel 2024. Per quanto riguarda il Nucleo di Valutazione, i dati mostrano una dinamica più variabile: dopo una forte flessione della rappresentanza femminile nel 2023 (20%), si registra un recupero nel 2024 (33%), pur rimanendo una situazione di minoranza.

Nel complesso, il quadro evidenzia una situazione ancora disomogenea. Se da un lato negli organismi indipendenti si conferma una solida presenza femminile, dall'altro, negli organi di governo accademico permane un divario significativo che indica la necessità di proseguire nelle politiche di promozione delle pari opportunità, favorendo una maggiore presenza femminile anche nei ruoli apicali e decisionali dell'Ateneo.

Numero di donne e uomini in posizioni decisionali accademiche e						
ORGANO	2022		2023		2024	
	F	M	F	M	F	M
<i>C.d.A</i>	22%	78%	25%	75%	25%	75%
<i>Senato accademico</i>	50%	50%	27%	73%	27%	73%
<i>Consiglio di Dipartimento</i>	45%	55%	48%	52%	50%	50%
<i>Nucleo di Valutazione</i>	40%	60%	20%	80%	33%	67%
<i>Presidio di qualità</i>	80%	20%	80%	20%	67%	33%

TABELLA 6. PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEGLI ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.1 Analisi dell'Utilizzo del Congedo Parentale e Smart Working: tendenze 2023-2024

L'analisi dei dati relativi all'anno 2024 rivela una marcata diminuzione dell'utilizzo del congedo parentale, sia da parte del personale maschile che femminile (**TABELLA 7**). Tale decremento risulta particolarmente significativo se contestualizzato all'interno di un quadro di crescita dell'organico poiché, rispetto al 2023, il personale strutturato è infatti aumentato di 20 unità.

	2023		2024	
	M	F	M	F
Percentuale impiegati che hanno goduto di congedo parentale ⁽¹⁾	2% (4%)	5% (9%)	1% (2%)	2% (4%)
Percentuale giorni di congedo goduti ⁽²⁾	14%	24%	6%	6%
⁽¹⁾ la percentuale è calcolata in rapporto al numero totale dei dipendenti, quella tra parentesi tonde indica la percentuale di genere ed è calcolata sul numero degli impiegati uomini e donne				
⁽²⁾ la percentuale è ottenuta rapportando i giorni di congedo parentale ai giorni lavorativi dell'anno solare				

Tabella 7. PERCENTUALE DEL PERSONALE CHE HA GODUTO DI CONGEDO PARENTALE, PER GENERE, E PERCENTUALI DEI GIORNI GODUTI.

La correlazione di questi dati con i risultati dei questionari sul benessere organizzativo somministrati al PTA (si veda 4.1 - Analisi dei dati sul benessere organizzativo) consente di delineare alcune criticità. In particolare, il 41,8% dei dipendenti segnala carichi di lavoro poco o per nulla sostenibili, mentre oltre il 30% riferisce disturbi fisici correlati all'attività lavorativa quotidiana.

Alla luce di tali evidenze, si può ipotizzare che la riduzione delle richieste di congedo parentale sia da ricondurre all'incremento degli impegni lavorativi e alla diffusione della modalità di lavoro ibrida (alternanza tra smart working e presenza).

Inoltre, la necessità di far fronte a carichi straordinari, legati in particolare alle attività preparatorie e di supporto alla visita di Accreditamento Periodico della Sede e dei Corsi di Studio, e la presenza di una maggiore flessibilità operativa potrebbe aver indotto molti dipendenti a limitare il ricorso al congedo parentale.

In questo contesto si evidenzia un elemento positivo ovvero la riduzione del divario di genere nell'utilizzo del congedo parentale. Se nel 2023 le dipendenti avevano usufruito del congedo in misura significativamente superiore rispetto ai colleghi uomini, sia in termini percentuali che di giorni complessivi, nel 2024 tale disparità si è attenuata. Questo dato può essere letto come un segnale di evoluzione positiva, riflesso di una progressiva e più equa redistribuzione delle responsabilità familiari non solo a livello aziendale, ma anche sul piano sociale.

L'esperienza dello smart working si conferma complessivamente come uno strumento valido per favorire una migliore conciliazione tra vita personale e vita lavorativa per il PTA, contribuendo a rendere più flessibile l'organizzazione delle attività senza compromettere il conseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Ateneo. Tuttavia, l'analisi dei dati suggerisce che, pur avendo promosso una maggiore flessibilità operativa, il solo utilizzo dello smart



working non è sufficiente a garantire un adeguato livello di benessere organizzativo. Alla luce delle criticità emerse, appare necessario affiancare al lavoro agile interventi strutturali di distribuzione più equa dei carichi di lavoro e misure di sostegno alla salute psico-fisica dei dipendenti. Solo attraverso un approccio integrato sarà possibile consolidare i risultati positivi ottenuti in termini di conciliazione, ridurre le criticità rilevate e rafforzare la qualità complessiva dell'ambiente lavorativo.

Ricordiamo inoltre che il tema della conciliazione vita-lavoro è stato inserito tra le linee di intervento del Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026, a conferma dell'attenzione dell'Ateneo verso la promozione di modalità di lavoro orientate al benessere del personale.

2.2 Analisi delle Assenze del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e del Personale Docente (PD): tendenze 2023-2024

Dall'analisi delle tipologie di assenza registrate nel corso dell'anno 2024 si rivela il raddoppio percentuale dei permessi per l'assistenza ai familiari (Legge 104) per il PTA sia maschile che femminile, rispetto all'anno precedente (**Tabella 8**). Tale incremento potrebbe essere attribuibile sia all'aumento di 6 unità del PTA, sia a una più equa distribuzione delle responsabilità di cura all'interno dei nuclei familiari.

MOTIVO ASSENZA	Numero di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza (personale tecnico amministrativo e docente strutturato)							
	2023				2024			
	PTA F	PTA M	PDF	PD M	PTA F	PTA M	PDF	PD M
Malattia	25%	28%	0%	0%	30%	20%	0%	0%
Legge 104	2%	3%	0%	0%	5%	6%	0%	0%
Maternità obbligatoria	0%	0%	58%	0%	6%	0%	0%	0%
Congedo Parentale	7%	7%	32%	0%	3%	3%	0%	0%
Malattia bambino/a	1%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	0%
Permesso esami universitari	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Altri permessi retribuiti	14%	10%	0%	0%	12%	12%	0%	0%
totale giorni di assenza per genere	238	231	90	0	322	238	0	0
totale giorni di assenza	469		90		560		0	

Tabella 8. PERCENTUALI PER TIPOLOGIE DI ASSENZA, PER GENERE E CATEGORIA RISPETTO AI GIORNI DI ASSENZA TOTALI

Le altre tipologie di assenza mostrano una sostanziale stabilità rispetto al 2023, con l'eccezione dei permessi per malattia dei figli, che nel 2024 sono stati utilizzati anche dal PTA maschile, seppur in una minima percentuale. Questo dato conferma ancora una tendenza verso una maggiore condivisione delle responsabilità familiari, in linea con una crescente sensibilità a livello sia aziendale che sociale verso le tematiche del benessere e dell'equità di genere.



Per quanto concerne il Personale Docente (PD), si osserva una bassa incidenza nell'utilizzo dei congedi, ad eccezione dei casi di maternità obbligatoria e congedo parentale. Tale fenomeno è evidentemente connesso alla maggiore flessibilità nella gestione degli orari di lavoro di cui gode il PD. Tuttavia, si evidenzia che, anche nel 2024, il congedo parentale è stato fruito esclusivamente da personale femminile all'interno della categoria PD. Questo dato suggerisce una possibile resistenza, all'interno della categoria, verso una distribuzione equa delle responsabilità di cura familiare.



SEZIONE 3. PARITA' - PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale azioni positive 2024-26

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza ha elaborato il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-26 (PAP), approvato nella seduta del 15 dicembre 2023. Il documento è accessibile pubblicamente ed è disponibile per la consultazione sul sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link:

https://www.unitelmasapienza.it/wp-content/uploads/2024/02/Piano-Triennale-Azioni-Positive2024_26.pdf.

Contenuti e obiettivi del piano. Il Piano definisce una serie di azioni integrate volte a promuovere un ambiente accademico e lavorativo fondato sui valori dell'inclusione, della valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo. Tra le principali linee di intervento rientrano attività di sensibilizzazione, percorsi formativi, iniziative di collaborazione con il territorio e azioni a sostegno di una cultura organizzativa orientata all'innovazione e alla sostenibilità delle carriere.

In particolare, l'Azione 1, dedicata a "Sensibilizzazione e Formazione", mira a potenziare la consapevolezza e la conoscenza su temi cruciali quali la parità di trattamento, la prevenzione delle discriminazioni, l'inclusione e il benessere psico-sociale nella comunità universitaria. Le attività previste saranno oggetto di monitoraggio sistematico attraverso strumenti di raccolta dei feedback dei partecipanti, test di valutazione pre e post-formazione, analisi dei tassi di partecipazione e definizione di specifici indicatori di performance. L'efficacia delle iniziative sarà valutata anche in relazione alle risorse investite e all'impatto percepito all'interno dell'Ateneo.

Le attività realizzate nell'ambito del PAP 2024-26 sono descritte ed analizzate nel seguito del documento.

3.2 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Dall'analisi dei dati forniti dall'Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali sulla formazione svolta nel 2024, si conferma un'ottima partecipazione ai corsi di formazione proposti dall'Ateneo, sia da parte degli uomini che da parte delle donne (**Tabella 9**). Ciò denota non solo l'interesse di entrambi i generi verso la crescita professionale, ma anche l'efficacia dei meccanismi adottati dall'Università per favorire una conciliazione ottimale tra esigenze lavorative e familiari (possibilità di fruire dei corsi da remoto).

Partecipazione alla formazione	Donne	Uomini
Percentuale Donne/Uomini sul totale del PTA	55,74%	36,88%
Percentuale sul totale di genere	94,45%	90,00%

TABELLA 9. PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.

Da un confronto con i dati emersi dal questionario sul benessere organizzativo, la cui analisi è riportata in 4.1, emerge che il 58,20% del PTA ritiene che l'Ateneo non investa



adeguatamente nella formazione. Si tratta di una percentuale in aumento rispetto al 54,4% rilevato l'anno precedente, a conferma di un peggioramento nella percezione del personale riguardo all'impegno istituzionale in questo ambito.

Tuttavia, è opportuno sottolineare che il 2024 ha rappresentato per l'Ateneo un anno particolarmente intenso e straordinario, a causa delle attività preparatorie e di supporto alla visita di Accreditamento Periodico della Sede e dei Corsi di Studio, condotta da una Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) nominata dall'ANVUR. L'impegno richiesto da questo importante appuntamento istituzionale ha inevitabilmente assorbito per mesi risorse ed energie, limitando la possibilità di organizzare e promuovere iniziative formative dedicate al personale.

Nonostante l'analisi di contesto, è fondamentale riconoscere che la formazione continua rappresenta uno strumento essenziale per la crescita professionale, il miglioramento delle competenze e il benessere complessivo dei dipendenti. Investire nella formazione significa non solo rispondere alle aspettative del personale, ma anche rafforzare la capacità organizzativa e l'efficacia delle attività amministrative a supporto della missione accademica dell'Ateneo.

Alla luce delle evidenze emerse, si suggerisce di implementare ulteriori azioni volte a promuovere percorsi di formazione mirati, costanti e di qualità, capaci di sostenere l'aggiornamento professionale e di valorizzare il patrimonio di competenze interne, in un'ottica di sviluppo continuo e di miglioramento del clima organizzativo.

In linea con la volontà di rilanciare e innovare l'offerta formativa interna, l'Ateneo sta pianificando iniziative mirate ad accompagnare il PTA nell'acquisizione di competenze strategiche, fondamentali per affrontare con efficacia le sfide poste dalla trasformazione digitale. In particolare, è allo studio l'organizzazione di un corso dedicato all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di potenziare la produttività, migliorare l'efficienza operativa e favorire l'adozione consapevole delle nuove tecnologie a supporto delle attività amministrative.

3.3 Adozione bilancio di genere

Al 2024, l'Ateneo non ha ancora adottato ufficialmente un bilancio di genere. Tuttavia, vogliamo sottolineare che la sua adozione è uno dei temi su cui sia il CUG che il Gruppo di Lavoro per la redazione del GEP, stanno ragionando per il prossimo futuro.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del Personale Docente. Il principio di equilibrata composizione di genere nelle commissioni destinate al personale docente è stato recentemente consolidato nell'Art. 7 del D.R. 241 del 12 novembre 2024, che disciplina in modo puntuale le modalità di nomina dei componenti delle commissioni. In particolare, l'articolo stabilisce che si debba procedere alla designazione dei commissari rispettando il principio di equilibrata rappresentanza di genere, attraverso una modalità di nomina che coinvolge un membro designato dal Dipartimento, affiancato da due cinque di docenti esterni, differenziate in base alla fascia della procedura (prima o seconda).



Questa formalizzazione normativa rappresenta un importante passo avanti verso il consolidamento di prassi eque, allineandosi con quanto già avviene da diversi anni in numerosi Atenei italiani. A livello nazionale, infatti, l'equilibrata rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso è oggetto di crescente attenzione, anche alla luce delle indicazioni contenute nella normativa nazionale (Legge 240/2010 e successive Linee guida ministeriali) e nelle Raccomandazioni della Commissione Europea sull'equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento universitario.

Commissioni per il reclutamento dei Docenti		
	2023	2024
Uomini	68%	59%
Donne	32%	41%

Tabella 10. COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE: DISTRIBUZIONE PER ANNO E GENERE.

I dati presentati nella **Tabella 10** mostrano le percentuali di commissari, per genere, rispetto al totale dei docenti coinvolti nelle procedure concorsuali (19 in totale). Rispetto all'anno accademico precedente, si osserva un miglioramento nella distribuzione di uomini e donne all'interno delle commissioni. Sebbene permangano delle fisiologiche oscillazioni legate alla composizione dei settori scientifico-disciplinari di riferimento – storicamente caratterizzati da una diversa presenza di genere, soprattutto nelle aree STEM – l'andamento conferma un impegno concreto nella promozione di una maggiore equità.

Tale evoluzione si inserisce in un contesto nazionale in cui, nonostante progressi significativi, la presenza femminile nelle commissioni di concorso continua a risentire della più generale sottorappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia. In molti Atenei, soprattutto nei settori tecnico-scientifici, la difficoltà di raggiungere un'equilibrata composizione deriva ancora dalla limitata disponibilità di docenti di prima fascia di genere femminile. Tuttavia, l'introduzione di regolamenti interni chiari e vincolanti, come quello recentemente adottato dal nostro Ateneo, rappresenta una strategia efficace per superare gradualmente tali ostacoli.

In questo scenario, il miglioramento osservato non solo testimonia la volontà di conformarsi agli standard nazionali ed europei, ma contribuisce anche a rafforzare la credibilità e l'autorevolezza delle procedure di selezione, favorendo la percezione di equità e trasparenza all'interno della comunità accademica. Il consolidamento di tali prassi costituisce dunque un elemento essenziale per promuovere un ambiente universitario sempre più inclusivo e capace di valorizzare in modo paritario il merito e le competenze, indipendentemente dal genere.

Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento e le progressioni del Personale Tecnico-Amministrativo. L'analisi della composizione di genere delle commissioni coinvolte nelle procedure di reclutamento e di progressione del PTA, riportata nella **Tabella 11**, evidenzia una situazione differente rispetto a quella osservata per il PD. Si rileva, infatti, una netta predominanza delle donne tra i commissari di valutazione.



Questo trend si conferma anche nell'anno accademico in corso, con un lieve aumento della percentuale di donne nelle commissioni rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, va sottolineato che il dato si riferisce a un numero esiguo di procedure (5 in totale), per cui il quadro potrebbe subire variazioni nel corso del 2025 con l'attivazione di ulteriori procedure.

Commissioni per il reclutamento del PTA		
	2023	2024
Uomini	27%	20%
Donne	73%	80%

Tabella 11. COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO E LA PROGRESSIONE INTERNA DEL PTA PER ANNO E GENERE

La prevalenza femminile all'interno delle commissioni di concorso per il PTA rispecchia la maggiore presenza di donne nei ruoli tecnici e amministrativi dell'Ateneo, una dinamica che si osserva anche a livello nazionale, dove il personale femminile rappresenta una quota significativa, soprattutto nei livelli C e D dell'inquadramento contrattuale. Tuttavia, mentre per il personale docente la recente normativa interna ha formalizzato principi e procedure per garantire l'equilibrata rappresentanza di genere, nelle commissioni di selezione per il PTA il regolamento non è stato declinato in modo organico e strutturato.

Alla luce dei progressi compiuti per il PD e in linea con le buone pratiche consolidate in molti Atenei italiani, appare opportuno avviare una riflessione anche per il PTA. Sarebbe auspicabile dotarsi di regole specifiche che garantiscano il rispetto del principio di parità di genere anche nelle commissioni destinate al reclutamento e alla progressione interna del PTA, promuovendo così un approccio coerente e sistematico alla valorizzazione delle pari opportunità in tutte le procedure concorsuali.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna.

L'analisi dei differenziali retributivi per genere, aggiornata al 31 dicembre 2024, restituisce un quadro interessante che presenta alcune novità rispetto all'anno precedente (**Tabella 12**).

Per quanto riguarda il PTA i dati mostrano una dinamica diversa rispetto al 2023. Mentre lo scorso anno il differenziale retributivo era mediamente a favore degli uomini, nel 2024 si registra, in diversi livelli di inquadramento, una retribuzione netta media più elevata per le donne. In particolare, tra i Responsabili di Area (EP), le donne percepiscono una retribuzione superiore di circa 9.166 euro rispetto agli uomini (+18%). Tuttavia, questo dato deve essere letto con attenzione poiché le donne sono numericamente molte di più nel livello EP e l'unico uomo presente è di giovane età, con pochi mesi di anzianità di servizio, elemento che incide significativamente sulla retribuzione media maschile più bassa. Anche tra i Collaboratori (C), si osserva un differenziale favorevole alle donne (-6%), mentre nei livelli di Funzionari (D) e Operatori (B) persistono vantaggi retributivi a favore degli uomini, rispettivamente +5% e +7%. La media complessiva del PTA evidenzia un differenziale pari a -6.141 euro a favore delle donne (-19%).



Nel complesso, rispetto al 2023, la situazione si è evoluta verso una maggiore parità, anche grazie a una diversa composizione anagrafica e di anzianità dei dipendenti nei diversi livelli. Questo andamento si inserisce in un trend nazionale che vede una lenta riduzione del gender pay gap nel settore pubblico.

Come già osservato negli anni precedenti, le retribuzioni tabellari del PD sono perfettamente allineate alle previsioni di legge e ai regolamenti interni. Tuttavia, l'analisi delle retribuzioni nette medie evidenzia alcune differenze di genere. In particolare, tra i docenti di prima fascia si osserva un differenziale del 16% a favore degli uomini, mentre tra i docenti di seconda fascia e i ricercatori le differenze risultano lievemente a favore delle donne (-1% e -2% rispettivamente). Queste differenze non sono chiaramente attribuibili a disparità retributive formali, ma rispecchiano piuttosto gli effetti dei meccanismi di reclutamento adottati negli anni passati, che hanno privilegiato il genere maschile. Di conseguenza, oggi gli uomini risultano più rappresentati ai vertici della carriera accademica e, soprattutto, vantano un numero maggiore di anni di inquadramento nel ruolo, che si traduce in progressioni stipendiali più elevate. Il differenziale retributivo netto osservato è quindi strettamente legato alla maggiore anzianità e alla posizione di carriera raggiunta, piuttosto che a differenze strutturali nei trattamenti economici di base.

È importante, tuttavia, sottolineare che la dinamica attuale è in evoluzione positiva, sia nel nostro Ateneo sia a livello nazionale. Negli ultimi anni, si osserva infatti una progressiva crescita della presenza femminile nelle carriere accademiche. Anche se la presenza delle donne nelle posizioni di vertice resta inferiore rispetto a quella degli uomini, con circa il 25% dei professori ordinari costituito da donne (dati MIUR 2023), si intravede un lento ma costante processo di riequilibrio.

Sebbene il gender pay gap formale sia limitato dal sistema di inquadramento normativo, permangono disparità di carriera e di accesso alla fascia più alta della docenza. Tuttavia, l'incremento della presenza femminile nei livelli intermedi e l'attenzione crescente delle politiche universitarie all'equità di genere fanno sperare in una progressiva riduzione di tali divari nei prossimi anni.

Inquadramento PD	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Docenti di Prima Fascia	93,480.00 €	79,420.00 €	14,060.00 €	16%
Docenti di Seconda Fascia	55,106.00 €	55,661.00 €	-555.00 €	-1%
Ricercatori	39,485.00 €	40,109.00 €	-624.00 €	-2%
Media PD	62,690.33 €	58,396.67 €	4,293.67 €	7%
Inquadramento PTA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Responsabili di Area (EP)	0.00 €	55,101.00 €	-55,101.00 €	-
Funzionari (D)	33,951.00 €	32,393.00 €	1,558.00 €	5%
Collaboratori (C)	25,733.00 €	27,225.00 €	-1,492.00 €	-6%
Operatori (B)	26,437.00 €	24,673.00 €	1,764.00 €	7%
Media PTA	28,707.00 €	34,848.00 €	-6,141.00 €	-19%



TABELLA 12 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Nota Metodologica: dal calcolo sono stati esclusi i docenti e ricercatori assunti nel 2024 e i dipendenti a tempo definito; quale retribuzione netta media è stata considerata la RAL al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali.

Personale docente e tecnico-amministrativo suddiviso per livello e titolo di studio. L'analisi dei titoli di studio del PD e PTA evidenzia un quadro composito, con alcune differenze rilevanti tra generi e ruoli (**Tabella 13**).

Per quanto riguarda il PD, il titolo di studio prevalente è il dottorato di ricerca, posseduto dal 94% del personale totale (100% delle donne e 87% degli uomini). La laurea magistrale è presente solo in una componente residuale (6% del totale), rappresentata esclusivamente da uomini, confermando un dato positivo rispetto alla qualificazione accademica femminile in questo gruppo. La presenza femminile con dottorato di ricerca è piena, in linea con i requisiti ormai consolidati della carriera accademica in Italia, dove il dottorato è considerato titolo imprescindibile per l'accesso ai ruoli di ricercatore e docente universitario.

Per il personale tecnico-amministrativo (PTA), la situazione è più eterogenea. La maggior parte del personale, sia maschile che femminile, possiede una laurea magistrale (66% del totale), con un'incidenza leggermente superiore tra gli uomini (72%) rispetto alle donne (61%). Tuttavia, tra le donne è più consistente la quota di chi possiede il diploma di scuola superiore (36% contro il 20% degli uomini). Solamente una percentuale residuale ha un titolo inferiore al diploma superiore o un dottorato di ricerca.

Nel confronto generale, si osserva che gli uomini sono leggermente più presenti nei titoli di istruzione superiore (laurea magistrale), anche se in misura molto limitata nel PTA. Questo quadro è in controtendenza rispetto alla tendenza nazionale. Infatti, secondo i dati ISTAT e Almalaurea, in Italia le donne costituiscono ormai la maggioranza dei laureati magistrali (oltre il 58%), pur restando meno rappresentate nei percorsi di dottorato, soprattutto in ambito tecnico-scientifico.

Complessivamente, i dati rilevati per il PD sono positivi, in quanto mostrano una piena parificazione di genere nei titoli di accesso ai ruoli accademici, con tutte le donne in possesso di dottorato. Tuttavia, nel PTA permane una diversificazione dei livelli di istruzione che potrebbe riflettersi in una differente distribuzione delle opportunità di crescita e carriera. La minore incidenza del titolo di dottorato tra il PTA (solo il 3% del totale) è in linea con la natura delle funzioni amministrative e gestionali del personale tecnico, che generalmente non richiedono una formazione accademica di terzo livello. I dati, comunque, testimoniano una buona qualificazione complessiva del personale dell'Ateneo, con margini di miglioramento soprattutto nell'incentivare percorsi di alta formazione per il personale tecnico-amministrativo, favorendo così una crescita professionale più ampia e trasversale.



Titolo di studio PD	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale	4	13%	0	0%	4	6%
Dottorato di ricerca	27	87%	31	100%	58	94%
Totale personale	31	100%	31	100%	62	100%
Titolo di studio PTA	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	assoluti	%	assoluti	%	assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	4%	0	0%	1	2%
Diploma di scuola superiore	5	20%	13	36%	18	30%
Laurea magistrale	18	72%	22	61%	40	66%
Dottorato di ricerca	1	4%	1	3%	2	3%
Totale personale	25	100%	36	100%	61	100%

TABELLA 13 - PERSONALE DOCENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

3.6 UnitelmaSapienza in favore dell'inclusione e apprendimento.

L'Ateneo continua a porre grande attenzione al supporto delle studentesse e degli studenti con Disabilità e Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). Le azioni a favore dell'inclusione e del diritto allo studio sono coordinate dallo Sportello Inclusione, organo istituzionale che ispira la propria attività ai principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ponendo al centro il diritto allo studio, la vita indipendente, la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale.

Il servizio è concepito per garantire la massima personalizzazione dei percorsi di apprendimento, calibrando gli interventi sulle esigenze specifiche delle singole studentesse e dei singoli studenti. L'obiettivo è assicurare a ciascuno pari opportunità di accesso, partecipazione e successo formativo.

Nel corso del 2024, l'Ateneo ha ulteriormente rafforzato il servizio di inclusione e apprendimento, ampliando il team dedicato e potenziando le attività di supporto. In particolare, sono stati contrattualizzati sei tutor alla pari, figure fondamentali per l'accompagnamento e l'integrazione delle studentesse e degli studenti con Disabilità e DSA nella vita universitaria. Sono inoltre stati inseriti due medici competenti con funzioni consultive, incaricati di supportare il controllo delle certificazioni sanitarie e di collaborare alla corretta applicazione delle misure di supporto. Parallelamente, è stato approvato il nuovo Regolamento e le relative Linee guida per l'inclusione, strumenti che definiscono in maniera chiara e trasparente le procedure e i servizi offerti.

A conferma dell'impegno dell'Ateneo per una governance inclusiva, sono stati nominati Docenti Referenti per ogni Corso di Studio, nel rispetto del principio di equità di genere, così da garantire una rete di supporto diffusa e facilmente accessibile in ogni ambito didattico.



Tutte le informazioni relative ai servizi di inclusione sono state rese pienamente accessibili attraverso la pubblicazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale, al seguente indirizzo: <https://www.unitelmasapienza.it/studenti/orientamento-e-supporto-allo-studio/servizi-di-inclusione/>

Secondo i dati rilevati per l'anno 2024, risultano attivi 125 studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea di UnitelmaSapienza che beneficiano dei servizi di inclusione. L'analisi della distribuzione di genere evidenzia una prevalenza femminile: sono infatti 73 le studentesse con Disabilità e DSA (di cui 4 con sola DSA) rispetto ai 49 studenti (di cui 4 con sola DSA). Questa tendenza, già osservata in altri contesti accademici, riflette una maggiore incidenza o una maggiore propensione alla richiesta di supporto da parte delle studentesse, a conferma dell'importanza di adottare strategie di intervento sempre più attente alla dimensione di genere e alla personalizzazione dei percorsi di supporto.

Nel complesso, i dati e le iniziative attivate nel 2024 testimoniano l'impegno costante dell'Ateneo nel promuovere un ambiente di studio realmente inclusivo, capace di valorizzare le diversità e di sostenere pienamente il diritto allo studio e le pari opportunità per tutte e tutti.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Analisi dei dati sul benessere organizzativo

I metodi di indagine dell'Ateneo. UnitelmaSapienza promuove e attua regolarmente forme di ascolto del PTA e dei docenti, ne diffonde i risultati e li utilizza per il riesame del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità e per il miglioramento dei servizi al personale.

La rilevazione delle opinioni dei docenti [OPID] e del PTA [OPIT] costituisce in effetti un processo essenziale per i sistemi di Assicurazione della Qualità [AQ] degli Atenei, secondo quanto previsto dal nuovo Modello di Accreditamento delle Sedi e dei Corsi di Studio (AVA 3) e consente di avere una panoramica sul grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'Ateneo e sulle possibili azioni di miglioramento di tale percezione.

Nello specifico sono stati predisposti (secondo le modalità indicate nel documento "Rilevazione delle opinioni dei docenti e del personale tecnico amministrativo") due differenti questionari per il PD strutturato e per i docenti a contratto, e due differenti questionari per il PTA. I questionari sono stati realizzati dal "Gruppo di lavoro questionari OPID e OPIT" nominato durante la riunione congiunta tra PQA e CUG avvenuta il 17 maggio del 2024. La revisione dei questionari ha avuto l'obiettivo di ottenere feedback utili e di alta qualità. A tal fine sono stati effettuati diversi interventi: la revisione di talune domande per renderle più chiare; aggiungere eventuali nuove domande nonché adeguare le risposte possibili per garantire una raccolta dati completa e accurata. Tutto ciò allo scopo di ottenere informazioni dettagliate e significative che possano guidare efficacemente le azioni future per il benessere del personale.

Il questionario dedicato ai docenti strutturati prevede 9 sezioni:

- A. Ambiente di lavoro;
- B. Le discriminazioni;
- C. L'equità nel mio Ateneo;
- D. Possibilità di carriera;
- E. Il mio lavoro;
- F. I miei colleghi;
- G. Il senso di appartenenza;
- H. Le mie attività;
- I. La mia organizzazione;

Il questionario rivolto ai docenti a contratto ex art. 23, commi 1 e 2 della legge 240/2010 comprende le seguenti sezioni:

- A. Ambiente di lavoro;
- B. Le discriminazioni;
- C. Organizzazione didattica;
- D. Servizi di supporto alla didattica;
- E. Servizi tecnici, informatici e di comunicazione

Per il PTA è stato somministrato un questionario volto a rilevare il grado di soddisfazione rispetto ai servizi tecnico-amministrativi e a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a clima, benessere organizzativo e soddisfazione lavorativa.



Il questionario è articolato nelle seguenti sezioni:

- A. Ambiente di lavoro;
- B. Discriminazioni;
- C. L'equità nella mia organizzazione;
- E. Il mio lavoro;
- F. I miei colleghi;
- G. Il contesto del mio lavoro;
- H. Il senso di appartenenza;
- L. La performance organizzativa;
- M. Le mie performance;
- N. Il funzionamento del sistema;
- O. Il mio responsabile diretto/la mia responsabile diretta e la mia crescita;
- P. Il mio responsabile diretto/la mia responsabile diretta, l'equità e il sistema di valutazione;
- Q. Amministrazione e gestione del personale;
- R. Approvvigionamento e servizi logistici;
- S. Amministrazione e Gestione del personale;
- T. Approvvigionamento e servizi logistici;
- U. Comunicazione;
- V. Sistemi informatici

Risultanze dei questionari somministrati al PD. I questionari sul benessere organizzativo sono stati somministrati sia ai docenti strutturati (49 in totale) sia ai docenti a contratto (59). Hanno risposto 31 docenti strutturati e 25 docenti a contratto. Rispetto all'anno precedente, che restituiva un quadro complessivamente positivo, i risultati di quest'anno evidenziano l'emergere di alcune criticità che meritano attenzione.

La prima parte dei questionari si è concentrata sulla percezione della sicurezza e delle condizioni materiali di lavoro. I dati mostrano una percezione prevalentemente positiva circa la sicurezza del luogo di lavoro: oltre l'80% dei docenti strutturati esprime infatti un giudizio favorevole. Analogamente, il livello di informazioni e di formazione ricevute in materia di prevenzione degli infortuni è giudicato positivamente dall'80,7% dei docenti strutturati. Più critica, sebbene in miglioramento rispetto all'anno precedente, è la percezione delle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro (spazi, postazioni, dotazioni): il 32,3% dei docenti strutturati si dichiara insoddisfatto, segnalando la necessità di ulteriori interventi di miglioramento.

Decisamente più critico è invece il quadro che emerge sulla percezione del clima lavorativo. Circa il 42% dei docenti strutturati riferisce di aver sperimentato episodi di ingiustificata limitazione dell'autonomia decisionale, isolamento, esclusione volontaria dal flusso informativo, ingiustificate disparità di trattamento o forme esasperate di controllo dell'operato. In linea con questa percezione è anche il dato relativo agli episodi di atteggiamenti o comportamenti ostili sul luogo di lavoro: il 35,5% dei docenti strutturati dichiara di averli subiti o osservati. Come illustrato nella **Figura 5**, tale criticità emerge anche, seppur in misura più contenuta, tra i docenti a contratto, indicando che, pur rimanendo minoritaria, la percezione di un clima relazionale problematico non è del tutto assente in questa categoria.

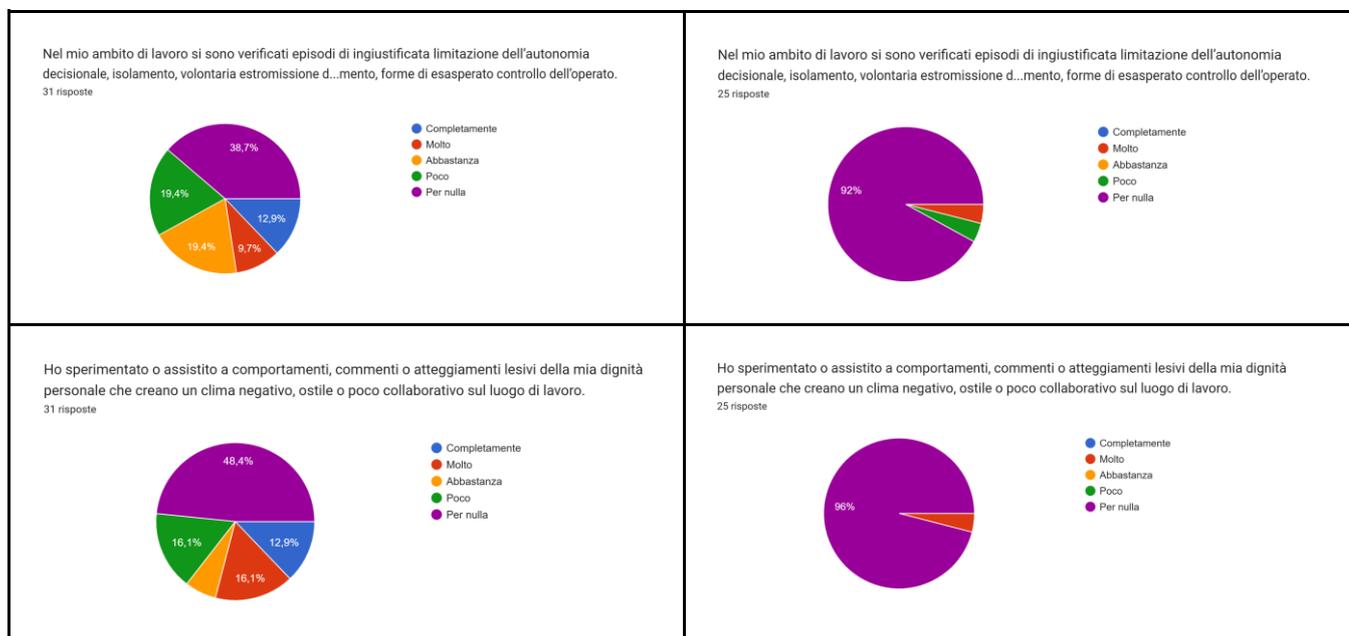


Figura 5. OPINIONE DOCENTI STRUTTURATI (SINISTRA) E A CONTRATTO (DESTRA) SUL CLIMA DI LAVORO

L'indagine restituisce un quadro articolato in merito alla sostenibilità dei carichi di lavoro, alla soddisfazione per gli incarichi attribuiti e alla percezione dell'equità e del rispetto all'interno dell'Ateneo. In relazione alla sostenibilità dei carichi di lavoro, emerge una differenza significativa tra i giudizi espressi dai docenti strutturati e quelli dai docenti a contratto. Tra i docenti strutturati, il 35,4% esprime un giudizio negativo circa la sostenibilità dei carichi, mentre tra i docenti a contratto la percezione è decisamente più positiva, con il 96% che si dichiara soddisfatto. Questo dato evidenzia un netto divario nella percezione della pressione lavorativa a seconda della tipologia contrattuale.

Sul versante della soddisfazione rispetto agli insegnamenti attribuiti, i dati risultano nel complesso positivi. L'83,8% dei docenti strutturati e il 100% dei docenti a contratto esprimono infatti un giudizio favorevole riguardo alla coerenza e adeguatezza degli incarichi didattici ricevuti.

Relativamente al tema delle discriminazioni, l'indagine restituisce risultati molto positivi. Più del 90% dei docenti, sia a contratto sia strutturati, dichiara che la propria identità di genere, l'età o l'orientamento sessuale non rappresentano ostacoli alla valorizzazione professionale. Analogamente, il trattamento delle persone con disabilità è percepito in modo molto positivo, con quasi il 100% dei docenti che esprime un giudizio favorevole. Anche il rispetto nei confronti delle opinioni politiche, religiose e personali è ampiamente riconosciuto: il 96,8% dei docenti strutturati e la totalità dei docenti a contratto ritengono di essere trattati correttamente.

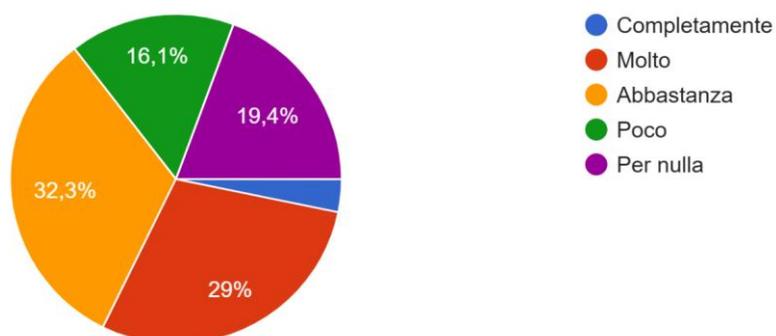
Sul tema dell'equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, la percezione generale è moderatamente positiva. La maggior parte dei docenti ritiene che la distribuzione sia sufficientemente equa; tuttavia, una quota minoritaria, pari al 16,1% dei docenti strutturati, lamenta una ripartizione percepita come per nulla equa. Più critico invece è il giudizio



relativo alla trasparenza nell'assegnazione degli incarichi poiché il 38,7% dei docenti strutturati esprime una percezione negativa a riguardo, come evidenziato in **Figura 6**. Infine, circa l'adeguata valorizzazione delle competenze in Ateneo, emerge un dato di insoddisfazione da parte del 32,3% dei docenti intervistati, che non ritiene sufficientemente riconosciute le proprie competenze e il proprio contributo all'interno dell'organizzazione.

Nel mio Ateneo, gli incarichi sono distribuiti secondo criteri trasparenti ed equi.

31 risposte



Le mie competenze e qualifiche sono adeguatamente valorizzate

31 risposte

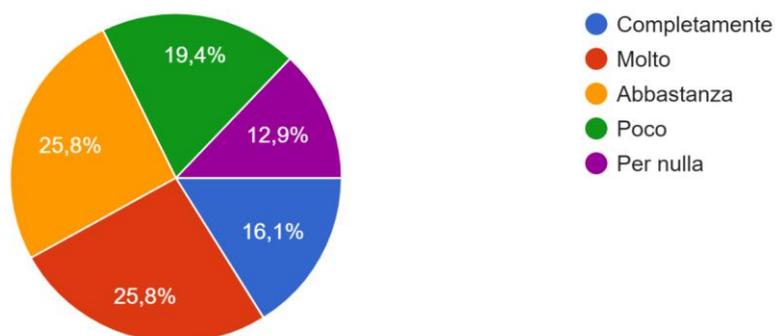


FIGURA 6. OPINIONE SULLA TRASPARENZA DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DEI DOCENTI STRUTTURATI E SULLA PERCEZIONE DEI DOCENTI RELATIVA ALLA VALORIZZAZIONE DELLE LORO COMPETENZE.



Un dato interessante che emerge dall'indagine riguarda la percezione dei docenti strutturati circa la capacità della propria struttura di incoraggiare il lavoro di gruppo e la collaborazione. A questo riguardo, il 35,5% degli intervistati esprime una percezione non positiva. Inoltre, circa il 45% dei docenti strutturati segnala un basso livello di coinvolgimento nei processi decisionali. Nonostante ciò, la fidelizzazione al contesto accademico si mantiene alta, sebbene quasi il 20% dei docenti dichiarerebbe, se potesse, la volontà di cambiare Ateneo.

Relativamente all'organizzazione complessiva dell'Ateneo emergono ulteriori elementi di criticità. I servizi di supporto al personale docente risultano poco o per nulla noti per il 25,8% dei docenti strutturati, e il 29% dichiara che le modalità di accesso a tali servizi non sono sufficientemente chiare. Analogamente, circa il 22,6% dei docenti evidenzia una percezione non pienamente positiva circa la chiarezza dei ruoli e delle responsabilità nell'organizzazione dei servizi.

Sul versante della didattica, la percezione dei docenti risulta nel complesso positiva. In particolare, le conoscenze preliminari degli studenti sono giudicate più che sufficienti o abbastanza sufficienti da circa l'87% dei docenti strutturati e dei docenti a contratto. Tuttavia, a livello di Corso di Studio, circa il 20% dei docenti a contratto e il 22% dei docenti strutturati esprimono un giudizio non positivo circa l'efficacia delle attività di coordinamento sui programmi degli insegnamenti.

I servizi di supporto alla didattica mostrano livelli generalmente buoni di soddisfazione. La maggioranza dei docenti valuta positivamente l'organizzazione dei Dipartimenti e, in particolare, l'attività di figure di supporto come i tutor di Corso di Studio, i tutor disciplinari e i Manager didattici: almeno l'80% dei docenti esprime un giudizio favorevole.

Tutti i formati e gli strumenti didattici messi a disposizione dall'Ateneo ricevono un riscontro positivo. Tuttavia, si rileva ancora un utilizzo limitato di alcune piattaforme: il 61% dei docenti strutturati dichiara di non utilizzare frequentemente Google Meet, mentre Google Classroom, Cisco Webex e Turnitin risultano poco utilizzati, con il 29% dei docenti strutturati e il 48% dei docenti a contratto che dichiarano di non utilizzare Cisco Webex, e il 22,6% dei docenti strutturati che non utilizza Turnitin.

Per quanto riguarda i servizi informatici, il livello di soddisfazione tra i docenti che usufruiscono del supporto tecnico è complessivamente buono.

Infine, emerge un dato critico relativo all'adeguatezza delle aule utilizzate per lo svolgimento degli esami di profitto e delle lauree. Come evidenziato nella **Figura 7**, alcuni docenti strutturati manifestano una valutazione meno positiva su questo aspetto, indicando aree di possibili miglioramenti.



FIGURA 7. OPINIONE DEI DOCENTI STRUTTURATI (DESTRA) E A CONTRATTO (SINISTRA) CIRCA L'ADEGUATEZZA DELLE AULE PER GLI ESAMI.

Si registra un miglioramento significativo nella percezione da parte dei docenti dei servizi di supporto alla ricerca, alla terza missione e all'impatto sociale. Il grado di apprezzamento, che nell'anno precedente si attestava al 68%, è salito al 93,6%, segnando un avanzamento importante nella soddisfazione rispetto a queste attività strategiche.

Per quanto riguarda l'Assicurazione della Qualità (AQ), i docenti che hanno ricoperto ruoli all'interno del sistema di AQ dell'Ateneo (circa la metà dei rispondenti) hanno espresso un giudizio complessivamente positivo sull'adeguatezza dei servizi di supporto.

Anche il parere generale sui servizi amministrativi si conferma buono. Tuttavia, emergono alcune aree di criticità. In particolare, il 22,5% dei docenti strutturati si dichiara insoddisfatto della gestione giuridico-amministrativa della propria carriera. Criticità vengono segnalate anche relativamente ai servizi tecnico-amministrativi, soprattutto da parte dei docenti strutturati, mentre i docenti a contratto esprimono un livello di soddisfazione generalmente più elevato.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda l'accessibilità digitale: oltre il 20% dei docenti riferisce difficoltà nella navigazione sia del sito web istituzionale sia della intranet d'Ateneo. Ancora più elevato è il tasso di insoddisfazione riguardante la diffusione delle informazioni. Il 32% dei docenti strutturati non si dichiara soddisfatto della comunicazione interna, un dato che coincide con il livello di insoddisfazione manifestato rispetto all'efficacia di alcuni canali di comunicazione come l'e-mail istituzionale, i social media, la intranet e il sito web.

L'analisi complessiva delle risposte ai questionari rivolti ai docenti, sia strutturati che a contratto, restituisce un quadro articolato, in cui aspetti positivi si affiancano ad alcune aree di criticità che meritano attenzione. Da un lato, emerge una generale soddisfazione riguardo alla sicurezza dei luoghi di lavoro, al supporto fornito in tema di ricerca, terza missione e impatto sociale, nonché ai servizi di supporto alla didattica. Si rileva inoltre un buon apprezzamento per l'attività dei tutor e dei manager didattici, e una valutazione positiva dell'adeguatezza dei materiali e degli strumenti formativi messi a disposizione dall'Ateneo. Analogamente, in riferimento ai temi del rispetto delle diversità, della correttezza nei rapporti professionali e del trattamento equo, i dati evidenziano risultati molto positivi, con una larga maggioranza di docenti che non percepisce discriminazioni basate su identità personale, opinioni o disabilità. Ciò conferma l'impegno dell'Ateneo nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Dall'altro lato, emergono tuttavia alcune criticità significative. Tra i docenti strutturati si registra un livello di insoddisfazione non trascurabile in relazione alla sostenibilità dei carichi di lavoro, alla trasparenza nell'assegnazione degli incarichi, al coinvolgimento nei processi



decisionali e alla valorizzazione delle competenze individuali. Anche il clima lavorativo presenta margini di miglioramento, come dimostrano le segnalazioni, seppur minoritarie, di episodi di isolamento, limitazione dell'autonomia e atteggiamenti ostili.

Permangono inoltre difficoltà legate alla comunicazione interna e all'accessibilità dei servizi digitali: una quota significativa di docenti segnala difficoltà nella navigazione del sito web e della intranet, oltre a esprimere insoddisfazione per l'efficacia dei canali di comunicazione istituzionale.

Nel complesso, i dati confermano l'esistenza di una solida base di soddisfazione su aspetti fondamentali della vita accademica, ma allo stesso tempo evidenziano la necessità di rafforzare ulteriormente il clima organizzativo, la comunicazione interna e i processi di valorizzazione delle competenze. Investire in questi ambiti rappresenta una leva strategica per migliorare il benessere complessivo del corpo docente e sostenere in modo più efficace la qualità dell'offerta formativa e delle attività istituzionali dell'Ateneo.

Risultanze questionari somministrati al PTA. IL questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato a tutto il personale tecnico-amministrativo (PTA), composto da 62 unità, e ha raccolto 55 risposte, pari a un tasso di risposta dell'88,7%. Nel complesso, i risultati mostrano un buon livello di soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro. In particolare, il 98,3% degli intervistati considera il proprio ambiente lavorativo sicuro o abbastanza sicuro e circa il 95% dichiara di poter effettuare pause durante l'orario di lavoro, segnalando una gestione positiva degli aspetti legati alla sicurezza e al benessere fisico immediato.

Più critiche risultano invece le valutazioni relative ai carichi di lavoro. Come evidenziato nella **Figura 8**, il 41,8% dei dipendenti ritiene che i carichi di lavoro siano poco o per nulla sostenibili. Inoltre, oltre il 30% dei rispondenti riferisce di avvertire disturbi fisici riconducibili allo svolgimento delle proprie attività quotidiane, dato che segnala l'esigenza di un monitoraggio attento e di possibili interventi correttivi.

Anche le caratteristiche fisiche dei luoghi di lavoro costituiscono un'area di possibile miglioramento: il 27,3% del personale lamenta carenze relative agli spazi, alle postazioni o ad altri aspetti strutturali dell'ambiente lavorativo.

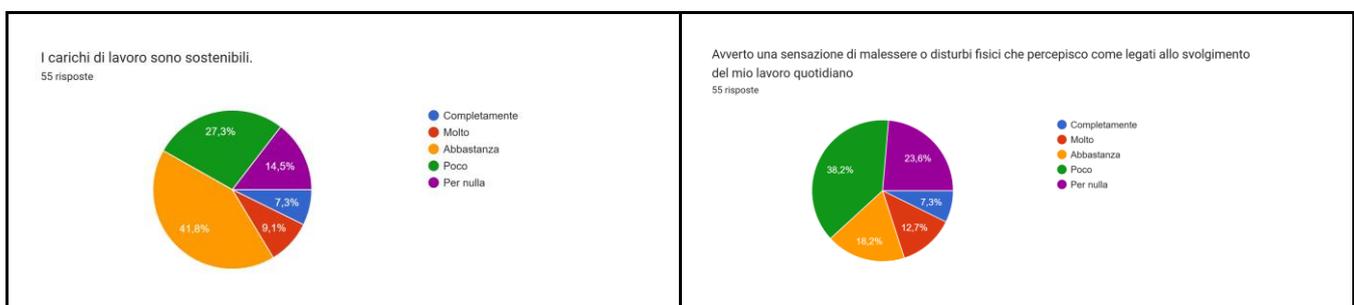


FIGURA 8. OPINIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO SU DISTRIBUZIONE CARICHI DI LAVORO E MALESSERE PERCEPITI IN RELAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO QUOTIDIANO.



Colpisce il dato secondo cui una quota significativa di dipendenti, pari al 36,3%, dichiara di aver sperimentato o assistito a comportamenti, commenti o atteggiamenti percepiti come lesivi della dignità personale, capaci di generare un clima lavorativo negativo, ostile e poco collaborativo. Come evidenziato nella **FIGURA 8**, questa percezione trova riscontro nel fatto che il 36,4% dei rispondenti riferisce il verificarsi di episodi di ingiustificata limitazione dell'autonomia decisionale, isolamento, esclusione volontaria dai flussi informativi, ingiustificate disparità di trattamento e forme esasperate di controllo dell'operato.

Alla luce di queste evidenze, appare utile avviare una riflessione organizzativa più ampia, volta a rivedere assetti, processi e modalità di gestione interna, con l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro più coeso, trasparente e collaborativo, capace di prevenire situazioni di disagio e di valorizzare pienamente il contributo di tutto il personale.

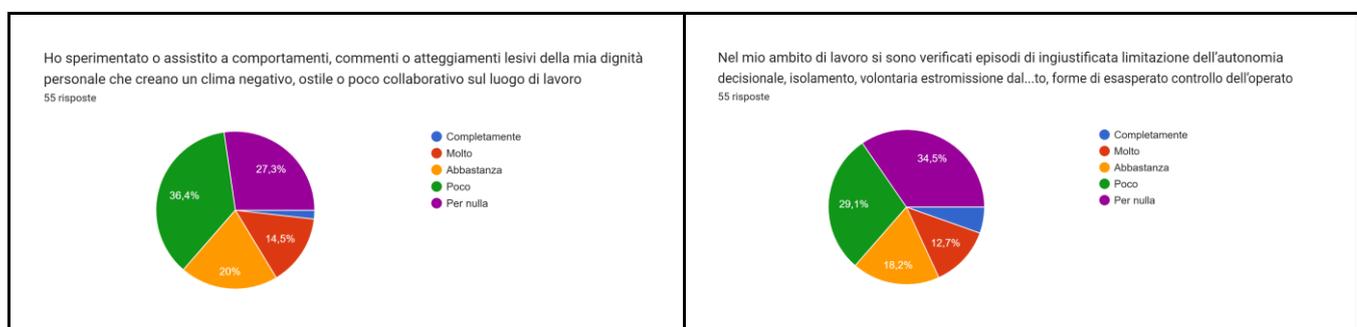


FIGURA 8. PARERE SUL VERIFICARSI DI EPISODI CHE LEDONO LA DIGNITA' PERSONALE DEI DIPENDENTI E DI INGIUSTIFICATA LIMITAZIONE DELL'AUTONOMIA DECISIONALE, ISOLAMENTO, VOLONTARIA ESTROMISSIONE DAI FLUSSI DELLE INFORMAZIONI, INGIUSTIFICATE DISPARITA' DI TRATTAMENTO E FORME ESASPERATE DI CONTROLLO E OPERATO.

Sul tema delle discriminazioni sul luogo di lavoro, le risposte al questionario restituiscono nel complesso un quadro positivo. La maggior parte del PTA, oltre il 90%, dichiara infatti di non sentirsi discriminato in relazione all'orientamento politico o sessuale, all'età, ad eventuali disabilità, alle opinioni personali, alla religione o alla nazionalità. Questo dato conferma un ambiente di lavoro generalmente inclusivo e rispettoso delle diversità.

Molto diversa appare invece la situazione quando si affronta il tema dell'equità organizzativa. Dal confronto con le risposte fornite alle stesse domande nell'anno precedente emerge una situazione sostanzialmente invariata o, in alcuni casi, in lieve peggioramento. In particolare, circa il 56,3% degli intervistati ritiene che non vi sia equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, mentre il 57% lamenta una distribuzione non equa delle responsabilità. Anche rispetto alla retribuzione emergono percezioni contrastanti: solo il 32,7% dei partecipanti ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in base alla quantità e qualità del lavoro svolto, mentre il 41,8% giudica adeguato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione. Inoltre, per oltre il 60% degli intervistati, i meccanismi di incentivazione del personale risultano poco chiari o non sufficientemente trasparenti.

Queste criticità si riflettono anche nella percezione delle opportunità di carriera e sviluppo professionale. Come mostrato in **FIGURA 9**, il 67,3% dei rispondenti ritiene che il proprio



percorso di crescita non sia chiaro né ben delineato e il 61,8% percepisce che le possibilità di fare carriera nella propria organizzazione non siano effettivamente legate al merito. Parallelamente, circa il 60% dei responsabili di area, capi ufficio e del direttore generale evidenziano che l'organizzazione premia poco o nulla le persone capaci e impegnate, mentre il 57,6% giudica i sistemi di valutazione delle prestazioni come poco o per nulla adeguati.

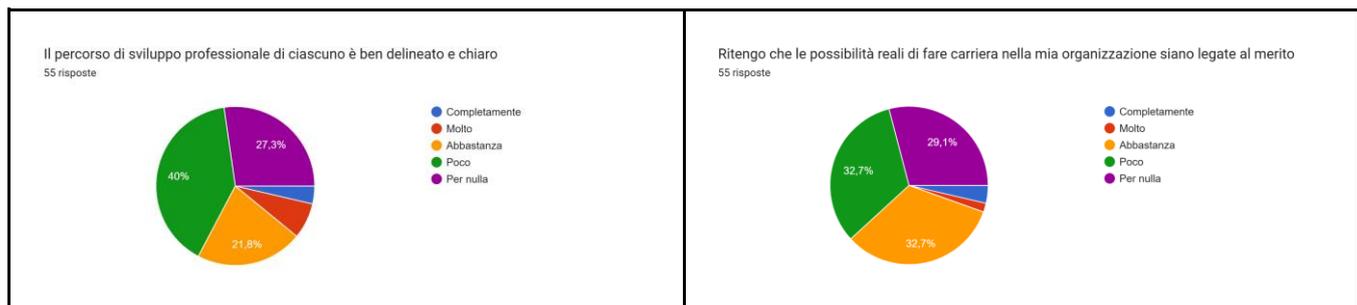


FIGURA 9. LIVELLO DI SODDISFAZIONE RISPETTO ALLA CHIAREZZA DEL PERCORSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE E LE POSSIBILITA' DI CARRIERA.

Si evidenzia anche una ridotta percezione circa gli investimenti dell'Ateneo per la formazione del personale (il 58,2% del personale ritiene in effetti che l'organizzazione non investa adeguatamente sulla formazione). A tale dato si aggiunge la percezione di poca chiarezza delle procedure di accesso alla formazione interna/esterna espressa da più della metà dei dipendenti e la ridotta offerta formativa interna/esterna percepita da circa il 60% dei dipendenti (**FIGURA 10**).

Alla luce delle evidenze emerse, appare opportuno un intervento complessivo che agisca su più dimensioni dell'organizzazione. In primo luogo, sembra importante migliorare la trasparenza interna, rendendo più chiari e condivisi i criteri di assegnazione dei carichi di lavoro, delle responsabilità e delle progressioni di carriera. A questo presumibilmente si dovrà affiancare una revisione dei sistemi di valutazione delle prestazioni, per garantire che essi si basino su parametri oggettivi e trasparenti, in grado di riconoscere e valorizzare concretamente il merito e l'impegno individuale.

Sarà inoltre importante implementare percorsi strutturati di sviluppo professionale, attraverso programmi di formazione continua, mentoring e iniziative mirate alla valorizzazione delle competenze, così da rendere più chiari e accessibili i percorsi di crescita all'interno dell'Ateneo. Parallelamente, occorrerà potenziare la comunicazione organizzativa, assicurando una maggiore diffusione e comprensione dei meccanismi di incentivazione e delle opportunità interne, al fine di ridurre le aree di incertezza e favorire un maggiore senso di fiducia e di appartenenza.

Intervenire su questi aspetti consentirà non solo di migliorare la percezione di equità e di valorizzazione interna, ma anche di rafforzare la motivazione, il benessere e la qualità complessiva dell'ambiente di lavoro, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.



L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

55 risposte

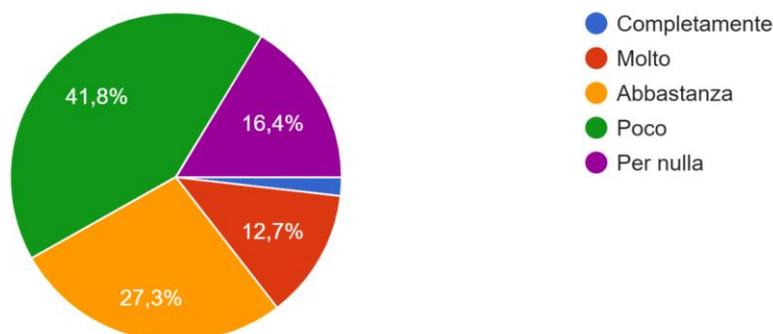


FIGURA 10. LIVELLO DI SODDISFAZIONE RISPETTO AGLI INVESTIMENTI IN FORMAZIONE DEL PERSONALE DELL'ATENEO.

Dall'analisi delle risposte emerge che persistono alcune criticità legate all'organizzazione interna e alla gestione delle informazioni. La definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi risulta insoddisfacente per il 41,8% dei partecipanti, mentre il 56,4% dichiara di non essere soddisfatto del livello di circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo. Un dato particolarmente rilevante riguarda la partecipazione ai processi di cambiamento organizzativo poiché il 65,5% dei dipendenti sostiene di non essere adeguatamente coinvolto nelle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro, segnalando un aumento del livello di insoddisfazione rispetto all'anno precedente. Elevato risulta anche il numero di dipendenti che dichiara di non essere informato sulle strategie dell'organizzazione (50,9%) e sui risultati ottenuti (49%).

Per quanto riguarda i servizi di amministrazione e gestione del personale, i dati restituiscono un quadro complessivamente positivo. Più critico, invece, il giudizio sul supporto relativo ai servizi di welfare, ritenuti poco o per nulla presenti da circa il 47% degli intervistati, con un ulteriore 12,7% che dichiara di non aver mai usufruito di tali servizi. Anche le procedure di valutazione del personale risultano un'area di miglioramento: oltre il 45% dei dipendenti considera poco chiare le procedure e i contenuti delle schede di valutazione. Infine, analizzando le risposte fornite da direttore generale, responsabili di area e capi ufficio, emerge che circa il 60,6% di questi non ritiene pienamente adeguato il processo di selezione del personale tecnico-amministrativo, evidenziando la necessità di un rafforzamento delle procedure di reclutamento e della trasparenza nei criteri adottati.

L'analisi complessiva dei questionari somministrati al PTA evidenzia un quadro caratterizzato da luci e ombre. Da un lato, si conferma una percezione positiva rispetto alla sicurezza dell'ambiente di lavoro, alla possibilità di fruire delle pause e alla qualità dei servizi amministrativi di base. Questi dati riflettono una buona attenzione ai bisogni immediati del personale e un'efficace gestione delle condizioni operative quotidiane. Dall'altro lato, permangono criticità significative legate all'organizzazione interna, alla chiarezza dei ruoli e alla comunicazione. La percezione di carichi di lavoro non sostenibili, la difficoltà nell'accesso alle informazioni strategiche, la limitata partecipazione ai processi decisionali e le incertezze



sui percorsi di sviluppo professionale indicano l'opportunità di rafforzare il senso di equità e trasparenza all'interno dell'Ateneo.

I dati relativi alla scarsa chiarezza nei sistemi di valutazione, alle difficoltà nei servizi di welfare e alla percezione critica dei processi di selezione completano un quadro che, pur evidenziando alcuni punti di forza, richiama l'attenzione su aree strategiche su cui appare opportuno intervenire.

Nel complesso, i risultati suggeriscono che accanto al mantenimento delle buone pratiche già consolidate, sarà necessario investire in politiche di ascolto, comunicazione, sviluppo delle competenze e riconoscimento del merito, per promuovere un ambiente di lavoro sempre più coeso, partecipativo e orientato al benessere organizzativo.

4.2 Analisi dei dati del Servizio Salute e Sicurezza

La relazione sui dati sanitari collettivi anonimi e sull'attività di sorveglianza sanitaria condotta nel 2024 evidenzia che, in considerazione della tipologia delle lavorazioni, delle mansioni svolte, dei macchinari e delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori, nonché della struttura della sede e della sua ubicazione territoriale, non si rilevano rischi per la salute dei lavoratori né rischi da interferenze esterne tali da richiedere particolari procedure o specifica formazione aggiuntiva.

Ove previsto, i lavoratori sono dotati dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) necessari e sono stati adeguatamente formati e informati sui rischi relativi alle proprie mansioni, sulle procedure di emergenza aziendale e sull'utilizzo dei mezzi di estinzione degli incendi. Le condizioni dei locali di lavoro risultano complessivamente buone: gli ambienti sono sani, asciutti, puliti, naturalmente ventilati e climatizzati ove necessario. Le macchine e le attrezzature di lavoro sono state controllate ai fini della sicurezza nel corso del sopralluogo di luglio 2024, in conformità alle norme tecniche specifiche e ai manuali d'uso e manutenzione. Tutte le macchine e attrezzature risultano dotate dei dispositivi di sicurezza previsti e sono marcate CE o possiedono certificazioni equivalenti, attestanti la conformità alle normative vigenti. Le vie di fuga sono correttamente segnalate, sempre accessibili e facilmente percorribili verso l'esterno. In aggiunta, la Direzione ha disposto l'installazione di un sistema di chiusura automatica delle porte REI presso l'unica scala di esodo, comandato dalla centralina di rilevazione fumi, il cui completamento è previsto in tempi brevi. I mezzi e i dispositivi di prevenzione incendi vengono regolarmente verificati con cadenza semestrale, garantendo così la piena operatività dei presidi antincendio.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente sui dipendenti dell'Ateneo. Sono stati visitati 75 dipendenti (37 uomini e 39 donne). La visita ha incluso tutti gli esami previsti dal protocollo sanitario adottato. I giudizi di idoneità sono risultati totalmente positivi per oltre il 90% dei lavoratori sottoposti a controllo, mentre il restante 10% ha ricevuto idoneità con prescrizioni e/o limitazioni specifiche.

Nel complesso, i dati confermano una situazione sanitaria e di sicurezza pienamente sotto controllo, caratterizzata da condizioni ambientali idonee, dispositivi di protezione efficaci e pieno rispetto delle normative vigenti. La sorveglianza sanitaria continua a rappresentare uno strumento fondamentale per garantire non solo la tutela della salute dei lavoratori, ma anche il mantenimento di elevati standard di sicurezza e benessere negli ambienti di lavoro.



La costante attenzione all'adeguamento degli impianti di sicurezza e il monitoraggio periodico delle condizioni operative rappresentano un punto di forza su cui l'Ateneo potrà continuare a costruire un ambiente sempre più sicuro e conforme alle migliori pratiche di prevenzione.

Alla luce delle evidenze emerse dal questionario sul benessere organizzativo (4.1), che segnalano alcune criticità legate a carichi di lavoro e salute psico-fisica, potrebbe essere utile integrare il sistema di sicurezza con strumenti specifici di supporto al benessere mentale, rafforzando così in modo ancora più completo la tutela della salute globale dei dipendenti come avviene nella maggior parte degli Atenei.

4.3 Azioni per prevenire situazioni di disagio lavorativo

La valutazione dei risultati presentati in 4.1 e 4.2 consente di individuare gli aspetti critici e di definire i margini di miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo. Con riferimento ai dati relativi alla Salute e Sicurezza (4.2), non sono emerse criticità significative: l'ambiente di lavoro è risultato sicuro e conforme alle normative vigenti, grazie anche alle periodiche attività di sorveglianza sanitaria e manutenzione delle strutture. Diversamente, dall'analisi delle risposte relative al benessere organizzativo (4.1), emergono alcune criticità comuni sia al personale docente (PD) sia al personale tecnico-amministrativo (PTA). In particolare, viene segnalata la presenza di episodi che ledono la dignità personale e limitano l'autonomia decisionale, nonché situazioni di isolamento e disparità di trattamento. A fronte di tali evidenze, il CUG formula nel seguito alcune proposte mirate a sensibilizzare la comunità accademica sul rispetto della dignità di tutte le persone. A supporto di queste azioni, si evidenzia che nel giugno 2024 è stato approvato il nuovo Codice Etico di Ateneo e che, nel marzo 2025, il CUG ha provveduto a redigere il Codice di Condotta che prevede la figura della Consigliera di Fiducia che contribuirà ad intercettare tempestivamente situazioni di disagio e ad accompagnare la gestione dei conflitti, promuovendo un ambiente lavorativo più sereno, inclusivo e collaborativo.

Ulteriore elemento di criticità riguarda la percezione di scarsa trasparenza nei meccanismi di assegnazione degli incarichi e la limitata circolazione delle informazioni tra la Governance e il personale. Per migliorare questi aspetti, si potrebbero prevedere incontri informativi volti a illustrare i criteri di assegnazione e a chiarire eventuali dubbi, oltre a potenziare l'utilizzo dei canali ufficiali per una comunicazione più chiara e accessibile finalizzata a informare in modo tempestivo sui cambiamenti organizzativi, sui risultati raggiunti e sulle strategie di sviluppo dell'Ateneo, così da favorire una maggiore partecipazione, consapevolezza e senso di appartenenza da parte di tutto il personale. Relativamente al personale docente, si evidenzia l'esigenza di adeguare strutture, attrezzature e risorse a sostegno della didattica, esigenza che è stata solo parzialmente affrontata attraverso una recente riorganizzazione e redistribuzione degli spazi.

Per quanto riguarda il PTA, emerge la necessità di una distribuzione più equa dei carichi di lavoro e delle responsabilità, nonché di una revisione dei meccanismi di riconoscimento economico e premialità. A tal fine, è in atto una riorganizzazione degli uffici, anche in relazione alla recente introduzione del nuovo Regolamento della Ricerca che prevede incentivi per il PTA coinvolto in tali attività. Questa riorganizzazione potrebbe essere accompagnata anche da una revisione dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei criteri di progressione di carriera, affinché essi si basino su parametri oggettivi, chiari e trasparenti. L'obiettivo è quello di garantire un riconoscimento effettivo del merito e



dell'impegno individuale, valorizzando le competenze e i risultati conseguiti. In aggiunta, si suggerisce l'adozione di strumenti di monitoraggio sistematico dei carichi di lavoro e della loro distribuzione, al fine di individuare tempestivamente eventuali squilibri e intervenire in modo mirato per garantire una gestione più efficace delle attività.

Infine, in un'ottica di valorizzazione continua delle competenze, è allo studio dell'Ateneo un piano formativo dedicato alla digitalizzazione e all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale a supporto delle attività del PTA. In questo contesto, si invita a strutturare un vero e proprio piano organico di formazione continua, che, partendo dall'esperienza del corso sull'Intelligenza Artificiale, possa essere progressivamente ampliato a tutti gli ambiti strategici per lo sviluppo delle competenze del personale, contribuendo così a sostenere l'innovazione organizzativa e la crescita professionale all'interno dell'Ateneo.

4.4 Adozione del codice etico e del codice di condotta

UnitelmaSapienza ha adottato un primo Codice Etico già diversi anni fa, dimostrando attenzione ai principi di correttezza, rispetto e integrità. Nel giugno 2024 l'Ateneo ha ulteriormente rafforzato questo impegno approvando un nuovo Codice Etico, aggiornato per rispondere in modo più efficace alle esigenze di una comunità accademica in evoluzione. In continuità con questa iniziativa, nel marzo 2025, il CUG ha redatto e adottato il Codice di Condotta, uno strumento operativo che definisce in maniera più dettagliata i comportamenti attesi e introduce, tra le principali innovazioni, la figura della Consigliera di Fiducia. Tale figura avrà il compito di intercettare tempestivamente eventuali situazioni di disagio lavorativo e di comportamenti lesivi della dignità della persona, fornendo supporto nella gestione dei conflitti e promuovendo un ambiente di lavoro più sereno, inclusivo e collaborativo.

L'adozione di questi strumenti rappresenta un passo importante per consolidare una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle persone.

4.5 Situazioni di discriminazione/mobbing e azioni di contrasto

Nel corso dell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni formali di situazioni di discriminazione o mobbing che richiedessero interventi particolari. Pur in assenza di casi rilevanti, l'Ateneo continua a mantenere alta l'attenzione su questi temi, nella consapevolezza che la prevenzione rappresenta uno strumento fondamentale per garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

In passato, l'Ateneo ha valutato le performance del personale sulla base di prassi consolidate, ma non ancora formalizzate in un documento organico. Sebbene le attività di valutazione siano state comunque svolte, il processo si è basato su modalità non regolamentate in modo strutturato.

Il CUG rileva che un documento ufficiale relativo al sistema di misurazione e valutazione delle performance, rappresenterebbe un importante strumento di riferimento per il futuro. Va segnalato che il ritardo nell'adozione di un piano formalizzato potrebbe essere in parte riconducibile all'impegno straordinario richiesto alla struttura organizzativa dall'organizzazione della visita CEV per l'accreditamento periodico, svoltasi nel 2024, evento che ha assorbito risorse e attenzioni, rallentando temporaneamente alcune attività di sviluppo interno.

L'Ateneo ha comunque manifestato l'intenzione di procedere verso una regolazione più chiara e trasparente dei processi valutativi, in linea con le buone pratiche richieste dai sistemi di qualità e con l'obiettivo di promuovere una cultura della valorizzazione del merito e delle competenze.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

SEZIONE 5 - OPERATIVITA'

5.1. Modalità di nomina del CUG

Il ruolo del CUG nell'Ateneo. L'articolo 30 dello Statuto di Ateneo (GU Serie Generale 164° - 243), incluso nel Titolo IV - Uffici e Organizzazione, istituisce il Comitato Unico di Garanzia (CUG) con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità, valorizzare il benessere dei lavoratori e contrastare le discriminazioni. Il CUG è investito di compiti propositivi, consultivi e di verifica in relazione a tali questioni.

Il Comitato viene costituito mediante un provvedimento congiunto del Rettore e del Direttore Generale dell'Ateneo. È composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti, i quali hanno un mandato di quattro anni, rinnovabile una sola volta.

Secondo quanto stabilito dall'articolo 30 dello Statuto, il CUG è presieduto dal Rettore o da un suo delegato. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo deve approvare il regolamento di funzionamento proposto dal CUG. Tale regolamento disciplina le competenze del Comitato stesso, prendendo in considerazione la normativa vigente in materia.

In sostanza, lo Statuto di Ateneo attribuisce al CUG un ruolo chiave nell'assicurare che l'Ateneo promuova un ambiente inclusivo, rispettoso dei diritti di tutti e impegnato nella lotta contro qualsiasi forma di discriminazione.

Decreti di istituzione e nomina. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza ha avviato le proprie attività nel 2021, a seguito della sua istituzione mediante decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 1 del 13 aprile 2021. Nello stesso anno, il Comitato si è riunito due volte, in data 3 aprile e 4 giugno 2021. Tuttavia, a causa delle dimissioni della Presidente, delegata del Rettore, e di uno dei membri, le attività del CUG sono state interrotte. La piena operatività del Comitato è stata ripristinata nel marzo 2023, con la nomina dei nuovi componenti in sostituzione dei dimissionari, tramite decreto congiunto del Rettore e del Direttore Generale n. 2 del 1° marzo 2023.

Nella sua attuale composizione, con mandato in scadenza ad aprile 2025, il CUG ha elaborato il proprio Regolamento di funzionamento, nel quale sono definite anche le competenze e le modalità operative del Comitato. Il regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 luglio 2023 ed emanato con D.R. n. 70 del 19 luglio 2023.

Successivamente, in data 15 dicembre 2023, il CUG ha approvato il proprio Piano d'Azione Pluriennale (PAP) per il triennio 2024–2026, dopo aver richiesto parere alla Consigliera di Parità della Regione Lazio, dott.ssa Silvia d'Oro.

5.2 Budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

A partire dal 2025, il CUG dispone di un proprio budget annuale, stanziato nel previsionale di Ateneo, in linea con quanto previsto dall'articolo 57 del d.lgs. 165/2001. Questo risultato rappresenta un importante passo avanti rispetto agli anni precedenti, durante i quali il Comitato, pur in assenza di una dotazione finanziaria stabile e predefinita, aveva comunque potuto accedere ai fondi messi a disposizione dall'Ateneo per la realizzazione di attività specifiche e singole iniziative.



Il Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026 aveva già individuato tra i suoi obiettivi prioritari il raggiungimento dell'autonomia finanziaria del CUG. L'effettivo stanziamento di risorse dedicate consente oggi al Comitato di pianificare in modo più strutturato e continuo le proprie attività, rafforzando la capacità operativa e assicurando maggiore efficacia nell'attuazione delle proprie finalità istituzionali.

5.3 Interventi realizzati a costo contenuto con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.

Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha aderito alla Campagna Associativa della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità. Gli obiettivi della Conferenza includono la promozione della ricerca accademica e degli insegnamenti incentrati sugli studi di genere, il monitoraggio delle politiche di reclutamento e progressione delle carriere accademiche per garantire parità di trattamento, nonché la condivisione di esperienze positive e buone pratiche tra le università aderenti. La partecipazione alla Conferenza favorisce inoltre la creazione di sinergie per iniziative comuni, in particolare nell'ambito della formazione, volte a definire un ambiente accademico sempre più inclusivo e rispettoso.

Questa adesione si inserisce in un percorso già avviato nel 2023, anno in cui il CUG di UnitelmaSapienza aveva aderito alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, un organismo di coordinamento che promuove la diffusione di principi di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni nella pubblica amministrazione e negli enti pubblici.

Attraverso tali collaborazioni, il CUG consolida il proprio ruolo attivo a livello nazionale e si impegna a portare avanti azioni sempre più incisive per la valorizzazione delle diversità e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e di studio.

In questo contesto i membri del CUG e della comunità di UnitelmaSapienza hanno avuto modo di partecipare alle seguenti attività formative:

- ❖ 18 Settembre 2024 Seminario online: "PERSONE NON PREVISTE: COMUNITÀ LGBTQIA*+ ED ACCESSO ALLE CURE";
- ❖ 27 settembre 2024 Workshop online progetto europeo PRO-GENDERING: PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gender equality and iNclusion in hiGher education (Project no. 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344). In particolare è stato presentato l'Handbook on Implementing Gender Equality Plans in Higher Education Institutions. Il progetto coordinato dall'Università di Macerata coinvolge altri 5 partners europei e mira a garantire che i Piani per l'uguaglianza di genere (GEP) delle Università rimangano efficaci e produttivi anche in base ad una valutazione del loro impatto;
- ❖ 30 Ottobre 2024 Giornata di Studi sul tema della medicina di Genere;
- ❖ 23 Ottobre 2024 Webinar online sulla violenza di genere nel mondo accademico e sul modello delle 7P, con uno specifico Focus sul contesto nazionale italiano nell'ambito delle attività del progetto europeo GenderSAFE (Ending Gender-based Violence in Academia);
- ❖ 6 Dicembre 2024, Evoluzione normativa e pratiche organizzative dei Comitati Unici di Garanzia.



Inoltre, grazie all'adesione alla Rete Nazionale dei CUG, l'Ateneo ha proseguito la partecipazione attiva agli incontri e alle videoconferenze promossi dal CUG Inail nell'ambito dei "Giovedì dei CUG", tra cui:

- ❖ 25 gennaio 2024 “Con gli occhi delle donne. Il diritto nella prospettiva di genere: un approccio storico-giuridico”. L'obiettivo dell'incontro è stato ‘Osservare’ il diritto nella prospettiva di genere. Si è affrontato il tema della parità di genere nella storia del diritto presentando il Volume “MaLeFemmine? Itinerari storico-giuridici di una parità incompiuta”. Si è voluto raccontare il rapporto - conflittuale - tra le donne e il diritto; un diritto che, nella storia, senza soluzione di continuità tra antico e nuovo regime, le imprigionava in una condizione servile e di minorata capacità sia sotto il profilo privatistico che sotto quello pubblicistico. Nel momento attuale, che vede il perpetuarsi inarrestabile dei femminicidi e l'affannosa rincorsa da parte delle istituzioni verso soluzioni in grado quantomeno di tamponarli, dare voce alle donne dimenticate e offese dalla storia rappresenta un passaggio fondamentale, perché contribuisce alla consapevolezza di errori, ipocrisie, ingiustizie di cui è disseminato il tortuoso percorso della parità;
- ❖ 5 febbraio 2024 Nel webinar si è voluto effettuare una analisi delle risultanze dell'indagine "Considerazione del fattore sesso-genere nella pratica quotidiana dei CUG Comitati Unici di Garanzia". Si è trattato anche il tema della medicina di genere;
- ❖ 8 febbraio 2024, Diversità, equità, inclusione secondo IKEA”. In questo seminario si è discusso su alcune tematiche di importanza strategica per le organizzazioni, sia pubbliche che private, analizzando in modo particolare l'esperienza “IKEA”. Se la diversità è, infatti, espressione di ricchezza perché consente alle strutture lavorative di ampliare gli orizzonti, di accrescere le competenze, di considerare le esigenze di ciascuno/a attraverso un approccio partecipativo, le aziende inclusive sono quelle che valorizzano e gratificano ogni singolo individuo per le capacità, la professionalità, la creatività, il rispetto, l'etica al di là delle diversità culturali o di genere. Agire in ottica di inclusione significa, allora, operare in concreto all'interno dell'organizzazione per creare le condizioni che consentano a tutte/i di partecipare al processo produttivo in maniera equa e rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche. Il futuro delle aziende pubbliche e private può basarsi, pertanto, sulla capacità di focalizzarsi sulla diversità e di includere nelle strategie aziendali il rispetto dei valori fondamentali richiamati anche dall'Agenda Onu 2030 (Global Goals 5 – Parità di genere e Goal 10 – Ridurre le ineguaglianze). In questo percorso, ancora da conseguire a livello diffuso, è significativa l'esperienza e i risultati raggiunti dalla multinazionale IKEA. I partecipanti al corso hanno avuto modo di ascoltare le testimonianze di tre responsabili IKEA che hanno illustrato il loro modello organizzativo, fortemente inclusivo ed eco sostenibile, nonché la visione strategica dell'azienda orientata a creare una vita quotidiana migliore per le persone con una strategia globale denominata “People & Planet Positive”.
- ❖ 7 marzo 2024 “La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni”. In questo evento si è parlato di “La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni”;
- ❖ 11 aprile 2024, E' discriminazione se...In questo evento si è parlato di “Discriminazione di genere”.



- ❖ 16 maggio 2024 “IL 2 GIUGNO DELLE DONNE: DAL DIRITTO DI VOTO ALLE MADRI COSTITUENTI”. In questo incontro la Professoressa Loredana Garlati dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha esposto un'interessante ricostruzione del percorso che ha portato le donne ad ottenere il diritto di voto.
- ❖ 19 settembre 2024 “Benessere organizzativo e Pubblica amministrazione: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale”. In questo evento il Professore ordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni- Università Milano-Bicocca Massimo Miglioretti, ha illustrato il concetto di welfare aziendale e benessere organizzativo, riproponendo la riflessione intorno a un tema di interesse per il datore di lavoro pubblico e privato per le ricadute virtuose sul processo produttivo (e non solo), in termini di apporto personale e per i rischi collegati alla sua mancata considerazione;
- ❖ 17 ottobre 2024, Prenditi cura del tuo seno. Il prof. Paolo Veronesi, Direttore Programma Senologia, Direttore Divisione di Chirurgia Senologica Istituto Europeo di Oncologia di Milano, ci ha accompagnato in un percorso di approfondimento sui tumori al seno fornendo informazioni, frutto dell'esperienza di decenni e della cura di migliaia di pazienti, sulla prevenzione primaria e secondaria del tumore, sul percorso di cura e su come il tempo giochi un ruolo fondamentale in un percorso efficace verso la guarigione e il benessere;
- ❖ 19 dicembre 2024, "La piattaforma video Inail. Strumento a favore dell'inclusione grazie all'intelligenza artificiale" inserito nel ciclo di seminari dei "Giovedì del Cug". La piattaforma, per la quale l'Istituto è stato premiato presso l'hackathon AI for Inclusion per la categoria "Disabilità trasversali" promosso da Microsoft Italia, punta a trasformare l'interazione con i contenuti digitali, rendendola più fruibile e accessibile alle persone con disabilità o con neurodivergenze. Tramite l'uso di tecnologie avanzate di intelligenza artificiale e soluzioni di interfaccia utente personalizzate, la piattaforma si propone di superare le barriere e di permettere a tutte le persone di sfruttare appieno il potenziale dei media digitali.

Inoltre, nei giorni 1 e 2 luglio, il CUG ha ospitato la Feminist Economics School, organizzata dall'International Association for Feminist Economics (IAFFE). La scuola, rivolta a giovani studiosi, professionisti, attivisti e responsabili politici, ha approfondito tematiche legate all'economia femminista in un contesto internazionale.

Tra le principali iniziative realizzate si segnala la partecipazione e il patrocinio alla Seconda edizione all'evento I Am-Io Sono, svoltosi presso il Museo Nazionale di Roma nel mese di maggio 2024 nell'ambito del quale il CUG ha partecipato alla giornata dedicata alla violenza economica. A ciò si affiancano le 2 iniziative di sensibilizzazione e formazione per la comunità accademica sulle tematiche inerenti alla Disabilità e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento:

- in data 25 novembre 2024, si è svolto il seminario “Disturbi Specifici dell'Apprendimento all'Università: una prospettiva per il futuro”, promosso in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia; L'evento ha visto numerose partecipazioni sia di personale di Ateneo che della comunità studentesca ed è stato condotto sia in presenza presso l'aula seminari dell'Ateneo sia in diretta streaming sul canale ufficiale di Unitelma Sapienza ([link](#));

- a partire da Marzo 2025, è stato avviato il Corso di Formazione obbligatorio “Gestione DSA e Disabilità”, rivolto a tutto il personale Docente, Tutor e PTA di Ateneo, con l'obiettivo di



migliorare le competenze per la gestione degli studenti e delle studentesse con Disabilità e DSA e innalzare il livello di efficienza dell'Ateneo.

La partecipazione del CUG di UnitelmaSapienza a reti e iniziative nazionali e internazionali rappresenta un elemento di straordinaria importanza strategica. L'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, insieme alla partecipazione continuativa alla Rete Nazionale dei CUG, ha permesso di rafforzare il ruolo attivo dell'Ateneo nei principali network dedicati alla promozione delle pari opportunità, dell'inclusione e del benessere organizzativo.

Attraverso il coinvolgimento diretto in seminari, workshop, giornate di studio e progetti europei, i membri del CUG e della comunità accademica hanno potuto acquisire strumenti aggiornati, condividere buone pratiche ed esplorare soluzioni innovative su tematiche centrali quali la prevenzione della violenza di genere, la promozione dell'equità nelle carriere accademiche, il benessere organizzativo e l'inclusione delle diversità.

Particolare rilievo riveste l'organizzazione della Feminist Economics Summer School, promossa in collaborazione con l'International Association for Feminist Economics (IAFFE), che ha rappresentato un momento di alta formazione internazionale. Rivolta a giovani studiosi, professionisti e policy makers, la scuola ha approfondito il tema dell'economia femminista, offrendo un'occasione unica di confronto sui modelli alternativi di sviluppo inclusivo, equo e sostenibile. La sua realizzazione presso UnitelmaSapienza testimonia l'impegno dell'Ateneo nell'affermarsi come spazio di riflessione critica, innovazione scientifica e promozione dei diritti.

Tutte queste iniziative sono state realizzate con un utilizzo estremamente contenuto delle risorse finanziarie a disposizione, a conferma di una gestione attenta, responsabile e orientata alla massima efficacia delle azioni intraprese.

Le attività hanno consentito di arricchire le competenze interne e di accrescere la consapevolezza sui principali nodi culturali, organizzativi e istituzionali che ostacolano ancora il pieno raggiungimento della parità. Al tempo stesso, esse hanno favorito l'apertura dell'Ateneo a una dimensione di confronto e scambio continuo, anche internazionale, fondamentale per mantenere aggiornate e incisive le proprie politiche interne.

In particolare, l'intensa partecipazione a programmi formativi di livello nazionale ed europeo sottolinea l'impegno concreto del CUG nel tradurre i principi di uguaglianza, rispetto e valorizzazione delle diversità in pratiche operative, capaci di incidere positivamente sulla qualità della vita lavorativa e accademica.

Il consolidamento di questi percorsi di formazione, rete e collaborazione rappresenta una leva fondamentale per orientare il futuro sviluppo dell'Ateneo verso una comunità sempre più inclusiva, equa e innovativa.



5.4 Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.

Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia ha completato l'implementazione del Codice di Condotta dell'Ateneo, uno strumento fondamentale per la promozione di un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto della dignità delle persone, alla prevenzione delle discriminazioni e al contrasto delle molestie. In questo contesto è stata istituita, su proposta del CUG, la figura della Consigliera di Fiducia, con l'obiettivo di intercettare tempestivamente situazioni di disagio, supportare la gestione dei conflitti e favorire un clima lavorativo più sereno e collaborativo. Parallelamente, il CUG ha definito e regolamentato il procedimento di accesso alla Consigliera di fiducia, stabilendo modalità operative che assicurano la massima tutela della riservatezza e della privacy delle persone che intendano rivolgersi a questo servizio.

Attraverso questi interventi, il CUG ha consolidato progressivamente il proprio ruolo di presidio attivo dei diritti, dell'equità e del benessere all'interno della comunità accademica, ponendosi come interlocutore sempre più riconosciuto e operante a supporto della Governance.

Tuttavia, nonostante i progressi compiuti e gli strumenti già introdotti, la strada è ancora lunga affinché il CUG possa consolidarsi pienamente come un punto di riferimento stabile e integrato nei processi decisionali e strategici dell'Ateneo. Il lavoro svolto finora rappresenta una base solida da cui partire, ma sarà necessario continuare a investire nell'attuazione concreta delle politiche di inclusione, nella diffusione della cultura del rispetto e nella promozione del benessere organizzativo, affinché il Comitato possa esprimere appieno il proprio potenziale a beneficio di tutta la comunità universitaria.

A5 Frequenza e temi della consultazione.

Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si è riunito complessivamente sei volte, con una frequenza pressoché bimestrale. Questa regolarità ha garantito un monitoraggio costante delle attività e ha favorito una gestione puntuale dei temi rilevanti per il funzionamento del Comitato e per il conseguimento dei suoi obiettivi istituzionali.

Durante gli incontri è stata dedicata particolare attenzione alla definizione delle modalità di implementazione del Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026. La discussione ha riguardato sia la pianificazione operativa delle iniziative previste, sia il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni già avviate, in modo da assicurare una gestione coerente ed efficace delle priorità individuate.

Alle riunioni sono stati invitati con regolarità anche i componenti del Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan (GEP), con l'obiettivo di favorire un coordinamento stretto tra le attività del CUG e quelle relative alla redazione e attuazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere. Questa partecipazione ha arricchito il confronto interno e ha permesso di integrare le prospettive strategiche sul tema della parità di genere e dell'inclusione, migliorando la coerenza complessiva delle azioni intraprese dall'Ateneo.

Tra i principali punti all'ordine del giorno delle riunioni si segnalano:

- ❖ La nomina e contrattualizzazione della Consigliera di Fiducia, figura fondamentale prevista dal nuovo Codice di Condotta per la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie;



- ❖ La stesura del Codice di Condotta per l'attivazione della Consigliera di Fiducia e la definizione della procedura operativa per accedervi, con l'obiettivo di garantire riservatezza, protezione e trasparenza;
- ❖ L'organizzazione e la partecipazione a eventi istituzionali e formativi rientranti nelle competenze del CUG, con particolare riferimento alle attività di sensibilizzazione e promozione del benessere lavorativo e dell'inclusione;
- ❖ Il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle attività previste dal PAP 2024-2026.

Le riunioni del CUG hanno rappresentato momenti fondamentali di condivisione, confronto e programmazione, durante i quali sono state definite le linee guida strategiche e pianificate le azioni concrete necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati. La costanza e la qualità del lavoro svolto dimostrano un impegno concreto del Comitato nel rendere l'Ateneo un ambiente sempre più equo, inclusivo e attento ai diritti e al benessere di tutta la comunità accademica. Il metodo adottato, improntato alla pianificazione partecipata e al monitoraggio continuo, rappresenta un modello virtuoso per garantire efficacia, trasparenza e continuità all'azione del CUG.

Presenza in carico dei pareri. Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto in diversi ambiti rilevanti della vita accademica, confermando il proprio ruolo di supporto e proposta sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il CUG ha espresso il proprio parere sul regolamento relativo all'introduzione della carriera alias per gli studenti e le studentesse, contribuendo alla definizione di strumenti concreti a tutela dell'identità di genere e della piena inclusione all'interno della comunità universitaria. Inoltre, il Comitato ha partecipato attivamente alla predisposizione dei questionari di rilevazione del benessere organizzativo rivolti sia al personale docente sia al personale tecnico-amministrativo (PTA), collaborando con il PQA di Ateneo alla definizione degli strumenti di analisi necessari per monitorare le condizioni di lavoro e identificare aree di miglioramento.

Tuttavia, pur riconoscendo il positivo coinvolgimento registrato in questi ambiti, è auspicabile un rafforzamento della partecipazione del CUG alle dinamiche più ampie dell'Ateneo, attraverso un'integrazione sistematica nelle fasi di progettazione strategica, regolamentazione interna e gestione delle politiche di sviluppo organizzativo. Un coinvolgimento più strutturato e anticipato consentirebbe infatti al Comitato di contribuire in modo ancora più efficace alla promozione di un ambiente inclusivo, equo e rispettoso dei diritti, in linea con i principi ispiratori della sua missione istituzionale.

Collaborazioni esterne/interne. Nel corso del 2023 e del 2024, il CUG di UnitelmaSapienza si è impegnato attivamente a stabilire e mantenere relazioni significative con altre istituzioni e organizzazioni. Nel 2023, il CUG ha deciso di associarsi alla Rete Nazionale dei CUG, riconoscendo l'importanza di condividere conoscenze, esperienze e risorse con altri comitati a livello nazionale.

Inoltre, dal 2024, il CUG partecipa attivamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, contribuendo alle discussioni e alle iniziative volte a promuovere le pari opportunità nel contesto accademico italiano. Ad esempio, il CUG ha



preso parte al Convegno Annuale della Conferenza, tenutosi il 15 e 16 dicembre 2024 presso la Fondazione Marco Biagi a Modena, focalizzato su "Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità".

Data la stretta connessione tra UnitelmaSapienza e Sapienza Università di Roma, il CUG intrattiene rapporti diretti con l'omologo organo di Sapienza allo scopo di realizzare iniziative congiunte tese a migliorare politiche e pratiche. In particolare, sono state avviate interlocuzioni volte a condividere con il CUG di Sapienza la figura della Consigliera di Fiducia e lo sportello antiviolenza.

Inoltre, il CUG collabora con:

- ❖ Minerva Lab di Sapienza Università di Roma, centro di studio e ricerca su questioni di genere, per la realizzazione di iniziative culturali e di formazione volte a promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile.
- ❖ IAFFE (International Association for Feminist Economics), attraverso la partecipazione a eventi e attività scientifiche che favoriscono lo scambio internazionale di esperienze sui temi dell'inclusione, della parità e dell'equità economica.
- ❖ Romana Fotografia, partner per la documentazione fotografica di eventi congiunti, con l'obiettivo di valorizzare e diffondere le attività e le iniziative promosse.

Il CUG dell'Ateneo si rapporta direttamente con diverse figure chiave all'interno dell'organizzazione. Di seguito si fornisce una panoramica schematica delle principali collaborazioni interne, aggiornata al 2024:

- ❖ Gruppo di Lavoro per la redazione del GEP. Il CUG collabora direttamente con il Gruppo di Lavoro, partecipando alle riunioni dei componenti del gruppo per sfruttare sinergie e definire attività di interesse comune.
- ❖ Delegato del Rettore per lo Sportello Inclusione. Il CUG interagisce con il Delegato del Rettore responsabile dello Sportello Inclusione, che rappresenta il primo punto di contatto per gli studenti con disabilità e DSA. La collaborazione è diretta, poiché il Delegato è anche componente del CUG, favorendo un'interazione immediata ed efficace.
- ❖ Ufficio Stampa e Area Sistemi Informatici. Il CUG collabora con l'Ufficio Stampa dell'Ateneo per promuovere e diffondere iniziative ed eventi, garantendo una comunicazione efficace interna ed esterna. Collabora inoltre con l'Area Sistemi Informatici per l'aggiornamento della pagina web e la pubblicazione dei verbali sulla rete intranet di Ateneo.
- ❖ Responsabile dell'Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali. Il CUG collabora con il responsabile dell'Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Legali per assicurare un efficace coordinamento delle attività e dei servizi.
- ❖ Segreteria Studenti. A partire dal 2024, il CUG ha avviato una collaborazione con la Segreteria Studenti per migliorare il supporto e l'accoglienza agli studenti, favorendo l'accesso alle informazioni relative alle attività e ai servizi disponibili.
- ❖ Consigliera di Fiducia. Sempre nel 2024, il CUG ha iniziato una collaborazione formale con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per rafforzare le azioni di prevenzione e gestione delle situazioni di disagio, molestie e discriminazione.



- ❖ Direzione Generale. Il CUG collabora con la Direzione Generale dell'Ateneo per assicurare il coordinamento delle strategie operative e il supporto istituzionale necessario alla realizzazione delle proprie iniziative. La Direzione Generale svolge un ruolo cruciale nel garantire l'integrazione delle attività del CUG nella gestione complessiva dell'Ateneo.
- ❖ Rettore. La presidenza del CUG è affidata a una docente delegata del Rettore, come previsto dall'art. 30 dello Statuto dell'Ateneo. Questa stretta collaborazione con la massima autorità assicura un allineamento strategico e un sostegno istituzionale alle attività del CUG.

Le collaborazioni avviate dal CUG di UnitelmaSapienza nel corso del 2023 e del 2024 si sono dimostrate fondamentali per ampliare l'impatto delle attività promosse e per favorire una cultura di inclusione, pari opportunità e benessere all'interno e all'esterno dell'Ateneo. In particolare, il lavoro in rete con organismi nazionali, istituzioni accademiche, centri di ricerca e associazioni ha permesso di condividere buone pratiche, sviluppare progettualità comuni e accrescere la visibilità delle iniziative. Allo stesso modo, la collaborazione con le strutture interne si è rivelata essenziale per assicurare coerenza e continuità agli interventi realizzati. Tuttavia, l'esperienza maturata ha evidenziato anche la necessità di rendere più sistematico e strutturato il dialogo con le diverse aree e funzioni dell'Ateneo, attraverso l'istituzione di momenti di confronto periodico, la definizione di protocolli operativi condivisi e il rafforzamento dei canali di comunicazione interna.

In questa prospettiva, il CUG si propone di consolidare ulteriormente il proprio ruolo di facilitatore e promotore di una governance inclusiva, capace di integrare pienamente i principi di parità e benessere organizzativo nelle politiche strategiche e gestionali dell'Ateneo.

SEZIONE 6. ATTIVITA'

Nel suo secondo anno di attività effettiva, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha ampliato e diversificato le proprie iniziative, rafforzando il suo ruolo nella promozione dei principi di pari opportunità, inclusione e benessere.

Tra le principali azioni intraprese figura la creazione di un canale di comunicazione dedicato per raccogliere segnalazioni e richieste di supporto. A tal fine è stata attivata una casella di posta elettronica dedicata (cug@unitelmasapienza.it), accessibile all'intera comunità universitaria, con l'obiettivo di facilitare il contatto diretto e garantire l'ascolto tempestivo delle istanze.

Il CUG ha inoltre organizzato e preso parte ad eventi e seminari tematici volti a sensibilizzare il personale e gli studenti su temi quali le pari opportunità, la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione della diversità. Tali iniziative hanno inteso promuovere una cultura più consapevole e rispettosa all'interno dell'Ateneo.

Parallelamente, è stata creata e implementata una pagina web dedicata, che raccoglie informazioni aggiornate sulle attività del Comitato, sui documenti adottati e sui servizi disponibili, contribuendo così a migliorare la visibilità e l'accessibilità del CUG.

Un'importante attività avviata nel corso dell'anno è stata quella relativa all'istituzione della Consiglieria di Fiducia, figura di supporto indipendente destinata a fornire ascolto e accompagnamento a chi si trovi in situazioni di disagio o conflitto. Il percorso di istituzione



si è concluso positivamente, con l'inserimento della figura all'interno del Codice di Condotta dell'Ateneo, redatto dal CUG e approvato nel 2025.

Inoltre, il CUG ha espresso parere favorevole all'introduzione della carriera Alias per studenti e studentesse, un passo importante nel rafforzamento delle politiche di inclusione e nel riconoscimento dell'identità di genere.

Nel complesso, le attività svolte nel 2024 hanno permesso di dare maggiore concretezza agli obiettivi del Comitato e alle azioni previste dal PAP 2024-26, consolidandone il ruolo di interlocutore attivo nella tutela dei diritti e nella promozione di un contesto accademico più equo.

Pur riconoscendo i risultati raggiunti, il CUG è consapevole che il percorso di crescita non è ancora pienamente compiuto. Sarà pertanto necessario proseguire nell'ampliamento delle iniziative, nella costruzione di una presenza più sistematica nei processi organizzativi e nel rafforzamento degli strumenti di ascolto e prevenzione a beneficio dell'intera comunità universitaria.

6.1 Poteri propositivi

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo. Nell'ambito del Piano delle Azioni Positive (PAP), il CUG di UnitelmaSapienza ha individuato tra i propri obiettivi prioritari l'azione denominata "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo". L'iniziativa mira a creare, nel tempo, un ambiente lavorativo che favorisca un miglior equilibrio tra l'impegno professionale e le esigenze personali e familiari del personale, nella consapevolezza che il benessere individuale si traduce anche in una maggiore soddisfazione lavorativa e in un miglioramento della produttività complessiva.

Il raggiungimento di questo obiettivo è ancora in fase di progettazione e realizzazione e si intende perseguirlo attraverso diverse direttrici di intervento, tra cui la promozione del benessere del personale con azioni mirate alla riduzione dello stress e alla prevenzione del burnout.

Il CUG si impegna a monitorare l'andamento delle attività e a valutare l'impatto delle azioni attraverso l'analisi di indicatori specifici di benessere (come i livelli di stress, la soddisfazione lavorativa e la produttività), unitamente alla raccolta dei feedback del personale per il tramite dei questionari sul benessere organizzativo che ha già contribuito a costruire.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche. Nel quadro del Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024–2026, il CUG di UnitelmaSapienza ha promosso e avviato l'azione denominata "Supporto e consulenza agli studenti e al personale che hanno sperimentato discriminazioni, molestie o trattamenti iniqui". L'obiettivo principale di questa iniziativa è offrire un supporto concreto a chi ha subito episodi di discriminazione, molestie o trattamenti iniqui, mettendo a disposizione risorse adeguate ad affrontare tali situazioni e i relativi effetti emotivi, garantendo al contempo il rispetto dei diritti delle persone coinvolte.



Questa azione si inserisce in un percorso più ampio, che ha già visto l'adozione del Codice di Condotta dell'Ateneo, l'istituzione della Consigliera di Fiducia e la somministrazione periodica dei questionari di benessere organizzativo come strumenti essenziali per monitorare il clima interno e individuare eventuali aree di criticità.

L'azione ha previsto l'elaborazione di un protocollo operativo per l'attivazione della Consigliera di Fiducia finalizzato alla gestione delle segnalazioni di discriminazione, molestie o trattamenti iniqui, con la definizione chiara dei ruoli e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. È già stato istituito un canale di comunicazione riservato, tramite la casella di posta elettronica consiglieradifiducia@unitelmasapienza.it, che offre uno strumento riservato per chi si trovi in situazioni di disagio.

Il ruolo del CUG sarà quello di collaborare con la Consigliera e, se necessario, avviare le opportune azioni di tutela in collaborazione con gli uffici competenti. Il Comitato si occuperà inoltre di monitorare l'andamento delle procedure e dei casi segnalati, assicurando un intervento tempestivo ed efficace.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento. Il CUG, in linea con il Piano delle Azioni Positive (PAP), continuerà a promuovere sessioni di formazione periodiche per i membri del CUG e il personale universitario su tematiche quali diversità, inclusione, uguaglianza di genere, disabilità e non discriminazione.

6.2 Poteri consultivi

Nel corso del 2024, il CUG è stato consultato unicamente riguardo alla redazione del regolamento sulle Carriere Alias per gli Studenti.

6.3 Poteri di verifica

Poiché il Piano delle Azioni Positive è stato adottato per la prima volta nel triennio 2024-2026, risulta prematuro pertanto valutare i risultati ottenuti.

Tuttavia, tutte le azioni messe in atto dal CUG sono state dettagliatamente descritte nelle sezioni precedenti.



SEZIONE 7. Considerazione Conclusive

La relazione annuale del CUG di UnitelmaSapienza, aggiornata al 31 dicembre 2024, offre una panoramica dettagliata sull'andamento dell'Ateneo, evidenziando i progressi raggiunti e le sfide da affrontare.

Crescita e composizione del personale. UnitelmaSapienza conferma una fase di crescita e consolidamento, con un'organizzazione dinamica e inclusiva. La composizione del personale è equamente ripartita tra docenti e tecnico-amministrativi, a testimonianza di un riequilibrio avviato negli ultimi anni. La crescita dell'organico prosegue, seppur con tassi più moderati rispetto al passato. L'aumento dei contratti a tempo determinato, soprattutto tra i docenti, riflette una strategia di investimento su giovani risorse, mentre nel PTA il fenomeno rimane contenuto, pur richiedendo attenzione per garantire maggiore stabilità.

Dal punto di vista demografico, l'età media si mantiene stabile intorno ai 44 anni, con un lieve ringiovanimento della componente docente. Anche l'anzianità di servizio presenta un buon equilibrio, con buona parte dei docenti assunti negli ultimi tre anni.

Parità di genere e pari opportunità. Sul fronte della parità di genere, l'Ateneo consolida una situazione equilibrata sia tra i docenti che nel personale tecnico-amministrativo. Particolarmente rilevante è l'aumento delle donne tra i docenti di prima fascia. Tuttavia, permane una sottorappresentanza femminile nei principali organi di governo, come il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico, mentre nei Consigli di Dipartimento e negli organi indipendenti si registra una piena parità.

Nonostante l'ottima partecipazione ai corsi di formazione da parte di uomini e donne, si rileva una percezione diffusa di insufficiente investimento in formazione continua.

Quanto ai differenziali retributivi, emergono segnali positivi poiché nel PTA, in alcuni livelli, le donne percepiscono retribuzioni lorde superiori agli uomini, mentre tra i docenti le differenze a favore degli uomini si spiegano principalmente con l'anzianità di servizio e la recente maggiore presenza femminile nel ruolo di prima fascia.

Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo. Nel 2024 si osserva una diminuzione dell'utilizzo del congedo parentale, nonostante l'aumento dell'organico. Il calo è attribuibile a carichi di lavoro più elevati, alla diffusione del lavoro ibrido e all'impegno straordinario legato alla visita CEV per l'accreditamento. È positivo il ridimensionamento del divario di genere nell'uso del congedo parentale, indice di una maggiore equità familiare.

Lo smart working si conferma uno strumento utile, ma non risolutivo poiché i dati evidenziano persistenti criticità nei carichi di lavoro e nella salute psico-fisica del personale. Complessivamente, si intravedono segnali di miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro, ma restano necessarie azioni più strutturate.

L'ambiente di lavoro è sicuro e conforme alle normative vigenti, grazie alla costante sorveglianza sanitaria e alla manutenzione delle strutture. Tuttavia, i dati sul benessere organizzativo rilevano criticità quali episodi lesivi della dignità personale, isolamento e percezioni di disparità di trattamento.



Per fronteggiare tali fragilità, l'Ateneo ha adottato il nuovo Codice Etico e, per iniziativa del CUG, il Codice di Condotta che istituisce la figura della Consigliera di Fiducia per la prevenzione e gestione delle situazioni di disagio.

Comunicazione, sviluppo professionale e partecipazione. Permangono criticità nella comunicazione interna in quanto il personale lamenta una scarsa chiarezza nella diffusione delle informazioni e nella trasparenza dei criteri di assegnazione degli incarichi. È auspicabile rafforzare i canali ufficiali, promuovere incontri periodici e favorire una maggiore partecipazione ai processi decisionali.

Tra i docenti emerge l'esigenza di potenziare strutture e risorse didattiche, mentre tra i tecnico-amministrativi si evidenzia la necessità di una distribuzione più equa dei carichi di lavoro e di sistemi di valutazione e progressione di carriera più chiari e trasparenti. In quest'ottica, è in corso una riorganizzazione degli uffici ed è auspicabile l'adozione di strumenti di monitoraggio dei carichi di lavoro.

Un elemento positivo è la progettazione e somministrazione di questionari di benessere organizzativo strutturati, che consentono di monitorare il clima interno e raccogliere elementi utili per orientare le future politiche.

Parallelamente, l'Ateneo sta pianificando un piano formativo più organico, a partire da corsi su digitalizzazione e intelligenza artificiale, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale e sostenere l'innovazione organizzativa.

Prospettive future. La Governance di UnitelmaSapienza dovrà valutare l'opportunità di definire e adottare un sistema organico di valutazione delle performance, capace di valorizzare in modo trasparente il merito e l'impegno individuale.

Parallelamente, sarà necessario sviluppare piani strutturati di formazione continua, estesi a tutto il personale tecnico-amministrativo, per sostenere la crescita professionale e rispondere alle sfide poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa.

Altra azione importante potrebbe prendere in considerazione il rafforzamento della comunicazione interna, attraverso canali più accessibili ed efficaci, in grado di promuovere una maggiore partecipazione e di consolidare il senso di appartenenza alla comunità accademica.

Contestualmente, appare opportuno mettere a terra azioni che incentivano una più ampia partecipazione del personale ai processi organizzativi e decisionali, favorendo un clima di condivisione e collaborazione.

Inoltre, il consolidamento di strumenti di monitoraggio dei carichi di lavoro potrebbe consentire di individuare tempestivamente eventuali squilibri, intervenendo in modo mirato per assicurare una gestione più sostenibile delle attività, in un'ottica di benessere complessivo. A tale proposito, sembra opportuno integrare il sistema di sicurezza sanitaria esistente con azioni specifiche a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori, per rafforzare ulteriormente la qualità dell'ambiente di lavoro.

Investire con decisione in queste aree strategiche permetterà all'Ateneo di consolidare i progressi compiuti, superare le criticità ancora presenti e proseguire lungo un percorso di crescita solido, inclusivo e orientato alla valorizzazione di tutte le competenze presenti nella comunità universitaria.



Prof.ssa Rosella CASTELLANO (Presidente), cug@unitelmasapienza.it
Prof.ssa Marta CIMITILE (Componente),
Dott.ssa Raffaella NAPOLI (Componente),
Dott.ssa Francesca Spaccapaniccia (Componente),
Prof. Gaetano TIERI (Componente)