



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia
dell'Università degli Studi di Cagliari

ANNO 2024



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Amministrazione

Universita' degli Studi di Cagliari

Acronimo: UNICA

Regione: Sardegna

Provincia: CA

Comune: Cagliari

CAP: 09127

Indirizzo: Via Universita', 40

Codice Amministrazione: uds_ca

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. Personale per genere

L'Università degli Studi di Cagliari si configura come un Ateneo di medie dimensioni, il cui personale, in riferimento all'anno di analisi 2023, conta un totale di 2104 unità, con una presenza praticamente equivalente di donne (pari a 1054) rispetto ai dipendenti di genere maschile (pari a 1050).

Distinguendo i dati per tipologia di personale (Tab. 1.1, a, b, c) questo sostanziale equilibrio di genere complessivo rivela scomposizioni ben più asimmetriche, non tanto a livello apicale, dove 6 dirigenti di livello non generale di genere maschile e 5 di genere femminile coadiuvano il Rettore nella gestione dell'architettura organizzativa, quanto laddove si mettano a raffronto le due componenti binarie del personale tecnico-amministrativo: a fronte dei 382 dipendenti di genere maschile, si annoverano infatti ben 615 dipendenti di genere femminile.

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

a. Personale Dirigente di livello generale

Classi età Inquadramento	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
Direttore generale				1						
Totale personale				1						
% sul personale complessivo	0,0%	0,0%	0,0%	0,05%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

b. Personale Dirigente di livello non generale

Classi età Inquadramento	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
Dirigenti		1	1	3	1			1	4	
Totale personale		1	1	3	1			1	4	
% sul personale complessivo	0,00%	0,05%	0,05%	0,14%	0,05%	0,00%	0,00%	0,05%	0,19%	0,00%

c. Personale non dirigente

Classi età Inquadramento	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
Personale TA Categoria B		1	9	20	25		1	6	29	13
Personale TA Categoria C	8	24	41	69	40	15	43	73	138	44
Personale TA Categoria D	2	8	28	45	18	1	23	70	81	23
Personale TA Categoria EP			6	5	1			8	12	4
Personale TA TD Cat D			2	2			2	4		
Personale TA TD Cat C	2	3		1		1	2	1	1	
Tecnologi TD	2	8	7				6	5	4	
CEL			1	2	2				1	4
Professori Ordinari		1	24	95	70			8	35	24
Professori Associati		14	98	87	46		7	76	81	23
Ricercatori Universitari			9	30	16			11	34	17
RTDA	8	75	17	2		8	44	16	1	
RTDB		45	23	1			29	18	2	
Totale personale	22	179	265	359	218	25	157	296	419	152
% sul personale complessivo	1,05%	8,51%	12,60%	17,06%	10,36%	1,19%	7,46%	14,07%	19,91%	7,22%



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Anche limitando l'osservazione ai dati alla distribuzione per genere delle posizioni organizzative remunerate non dirigenziali a tempo indeterminato (dalla categoria B alla categoria EP), si conferma una prevalenza complessiva femminile, pari a 584 unità rispetto ai 350 colleghi di genere maschile, corrispondente a un'incidenza percentuale del 62% delle donne in queste posizioni rispetto al dato complessivo (Tab. 1.1, c). Eppure, questo squilibrio a favore del genere femminile sembra assottigliarsi e addirittura cambiare di segno man mano che si ascende nell'inquadramento, dato che sono 55 i dipendenti TA di categoria B e 49 le dipendenti donne della medesima categoria, con un 53% di incidenza maschile sul totale. Già nella categoria C, tuttavia, questa quasi equivalenza scompare, con un gap notevole tra i 182 uomini e le 313 donne occupate in questa posizione, per cui solo il 37% del personale è di genere maschile. La segregazione orizzontale si conferma viepiù nella categoria D, dove le presenze femminili (198) quasi raddoppiano quelle maschili (101), assegnando agli uomini nemmeno il 34% del totale dei posti, così come avviene tra i numeri più contenuti della categoria EP, dove le donne raddoppiano esattamente gli uomini (24 unità vs 12). Si tratta di un dato che conferma le tendenze già rilevate negli anni precedenti, dove è particolarmente nel settore tecnico-amministrativo che si rivela una femminilizzazione generale dell'occupazione, comunque temperata dai postumi della segregazione verticale a genere invertito che ancora vede posizioni apicali più frequentemente rappresentate da uomini, perfino in settori per tutto il resto decisamente sbilanciati al contrario.

Relativamente alla ripartizione interna al genere, per gli uomini poco più della metà (il 52%) occupa la fascia C, mentre un significativo 16% rientra nella fascia B e un 3,4% nella fascia EP. Per le donne si conferma il medesimo posizionamento tra i valori di massima e minima presenza nelle diverse posizioni (rispettivamente il 54% nella fascia C e il 4,2% nella categoria EP, se si osservano i dati riferiti al solo personale femminile), e le distribuzioni appaiono in generale abbastanza simili, anche se – come già evidenziato – il personale femminile costituisce ben il 66% del totale impiegato nella posizione organizzativa di fascia D (osservando la distribuzione interna al genere, il 29% degli uomini ha questa posizione se si considerano i soli dipendenti di genere maschile, a fronte di un 34% delle donne). A fini di completezza, circoscrivendo l'osservazione al personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, incluse anche le figure dei/le tecnologi/ghe e di tipologia CEL, le 32 unità di genere maschile impiegate nel 2023 sono quasi specularmente bilanciate dalle 31 unità di genere femminile, senza alcun gap significativo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Un'ulteriore notazione riguarda i dati sulla distribuzione per genere delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Tab. 2), dove si evidenzia una prevalenza complessiva femminile, pari a 173 unità rispetto agli 88 colleghi di genere maschile, in linea con un'incidenza percentuale poco meno che doppia delle donne in queste posizioni rispetto al personale complessivo (8,22% a fronte del 4,18% maschile). Nel dettaglio, poco più della metà delle posizioni associate alla fascia C sono rivestite da personale di genere maschile (nel 55,56% dei casi sul totale) mentre l'incidenza degli uomini è nettamente inferiore a quella delle donne (rispettivamente 31,25% e 34,38%) sia nella fascia D che nella fascia EP. Relativamente alla ripartizione interna al genere, per gli uomini quasi 3 su 4 (il 74%) sono posizionati nella fascia D, valore che sale addirittura all'83% per le donne nella medesima posizione. Le distribuzioni interne ai due generi appaiono in generale abbastanza simili per le ultime categorie di allocazione (D ed EP), anche se, come già evidenziato, in valore assoluto il personale femminile è molto più numeroso, mentre l'incidenza cambia notevolmente per la categoria C, che vede rappresentato l'11,4% degli uomini sul totale di genere maschile e appena il 4,6% delle donne.

Tab. 2. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria B	2	66,67%	1	33,33%	3	0,14%
Categoria C	10	55,56%	8	44,44%	18	0,86%
Categoria D	65	31,25%	143	68,75%	208	9,89%
Categoria EP	11	34,38%	21	65,63%	32	1,52%
Totale personale	88	33,72%	173	66,28%	261	12,40%
% sul personale complessivo	4,18%		8,22%		12,40%	

Tornando alla tabella 1, quadro c, ma spostando il focus sul personale docente e di ricerca, complessivamente l'ateneo cagliaritano occupa 661 unità di genere maschile e 434 di genere femminile. In questo comparto, le asimmetrie di genere tradizionalmente versate a vantaggio maschile continuano a riflettere in modo plastico le disuguaglianze nei percorsi di carriera che hanno condotto alla formulazione delle metafore classiche del "tetto di cristallo", riferendosi alla minore



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

probabilità che le posizioni apicali (ossia il ruolo di docente ordinario) siano occupate da donne: sono appena 67 le professoresse ordinarie alle fine del 2023, rispetto a 190 professori uomini di pari ruolo, con una percentuale dunque del 26,01% sul totale. Va segnalato come questo dato sia leggermente inferiore rispetto al quadro nazionale, dove la proporzione si attesta comunque su un valore non molto superiore a un rapporto di 1 su 4 (27%), rivelando un tendenziale arretramento, per quanto molto contenuto, in termini di equilibrio di genere rispetto alle rilevazioni precedenti nello stesso ateneo (nel 2022 il rapporto era pari al 27,2%). Tra il personale docente la categoria più rappresentata tanto tra gli uomini che tra le donne è quella dei professori associati, a segnalare la marcata accelerazione nei passaggi di carriera dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato e in conseguenza della stabilizzazione del percorso di tenure track da RTDB favoriti dalla cosiddetta Riforma Gelmini (Legge 240/2010). La proporzione di genere rilevata tra i docenti associati è meno sbilanciata, con un 43% di professoresse in questo ruolo (pari a 187 unità a fronte dei 245 colleghi uomini). Tra il personale ricercatore, la categoria residuale a tempo indeterminato vede una moderata prevalenza di genere femminile, con 62 unità a fronte di 55 ricercatori uomini, probabilmente segnalando una tendenziale maggiore intensità nel passaggio all'associatura di questi ultimi. Infine, tra le due tipologie più recenti di ricercatori di tipo A e tipo B, a fronte della quasi perfetta parità tra uomini e donne nella posizione precaria registrata nell'anno precedente (pari a 37 vs 38 unità), nel 2023 si registra un divario notevole tra queste figure a favore del genere maschile (102 vs 69 unità), che si conferma anche nella prevalenza maschile tra le figure soggette a tenure track e quindi vocate alla stabilizzazione, dove i ricercatori superano di 20 unità le ricercatrici (69 vs 49). Rispetto alle figure inserite in percorsi di stabilizzazione (non ad esaurimento, come nel caso di quelle precarie), il gap rilevato non appare comunque insuperabile, non essendo tale da fare scendere la quota femminile al di sotto della soglia critica del 40% raccomandata dai fondi di finanziamento PNRR, ma si tratta comunque di un dato da monitorare attentamente nelle prossime rilevazioni e tenere sotto controllo nelle prossime tornate, per avere garanzie che, all'altro capo del percorso accademico, non si riproducano meccanismi iniqui di genere in ingresso configurabili una sorta di "porta di cristallo", come documentato dalla letteratura scientifica di settore, nell'auspicio che il dato del 2023 si riveli estemporaneo, piuttosto che foriero di una stabile inversione di tendenza in senso nuovamente sbilanciato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

La stessa tabella 1, quadro c, mostra come relativamente alla distribuzione per fascia d'età, tra il personale TA il 60,2% dei dipendenti uomini (pari a 230 unità) ha oltre 50 anni, mentre la stessa distribuzione per età riguarda il 57,6% delle dipendenti. Solo 31 unità in totale nel settore tecnico-amministrativo hanno meno di 30 anni, e tra esse le donne sono appena più numerose rispetto agli uomini (17 vs 14), un potenziale indizio di una sensibile attenuazione della femminilizzazione del comparto almeno in fase di nuovo reclutamento, considerando che nell'anno precedente le donne risultavano più del doppio rispetto agli uomini (11 vs 5).

Tra il personale docente, persiste un'età media piuttosto alta, nonostante i recenti reclutamenti connessi alle due figure di ricercatore di tipo A e B, che solo in 16 casi sul totale hanno meno di 30 anni, a fronte di un 74% di ricercatori precari di genere maschile e di un 65% in tenure track di età compresa tra i 31 e i 40 anni (la stessa fascia d'età vede rappresentato per il genere femminile rispettivamente il 64% e il 59% del totale). Tra il personale associato, oltre la metà dei docenti uomini ha superato i 50 anni d'età (54%), percentuale appena inferiore a quella femminile (56%). Infine, tra il personale docente ordinario, il 37% degli uomini ha non meno di 60 anni, condizione che si applica anche al 36% delle donne, sebbene sia la fascia d'età tra i 51 e i 60 anni quella più rappresentata in questo ruolo per entrambi i generi, dal momento che la metà esatta di tutti i professori ordinari vi ricade e circa il 52% delle professoresses ordinarie.

Ulteriori profili di interesse relativamente alla composizione del personale, in ragione di una disamina generale della qualità del capitale umano impiegato nell'ateneo cagliaritano al 31 dicembre 2023, riguardano i seguenti due elementi: l'anzianità di servizio nel medesimo profilo e livello (non dirigenziale), come da tabella 3, e il titolo di studio posseduto in media dal personale dirigenziale e non dirigenziale (tabb. 4 e 5).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	22	169	142	73	16	422	52,29%	25	141	137	78	4	385	47,71%
Tra 3 e 5 anni	0	5	40	42	14	101	48,10%	0	9	47	42	11	109	51,90%
Tra 5 e 10 anni	0	6	44	75	26	151	57,63%	0	6	51	42	12	111	42,37%
Superiore a 10 anni	0	0	40	173	163	376	45,58%	0	1	62	261	125	449	54,42%
Totale	22	180	266	363	219	1050	49,90%	25	157	297	423	152	1054	50,10%
Totale %	1,05%	8,56%	12,64%	17,25%	10,41%	49,90%		1,19%	7,46%	14,12%	20,10%	7,22%	50,10%	

Sotto il primo aspetto, non si nota uno iato troppo marcato nell'ambito del personale con una permanenza superiore ai 10 anni nel medesimo profilo tra uomini e donne (rispettivamente il 45,58% e il 54,42%), anche se lo scarto di circa 9 punti potrebbe alludere a una progressione di carriera tendenzialmente più lenta per il personale di genere femminile, ipotesi che sembrerebbe confermata anche osservando la proporzione ribaltata secondo il genere per le permanenze più brevi, inferiori ai 3 anni, che riguardano prevalentemente gli uomini (nel 52,29% dei casi) rispetto alle donne (nel 47,71%). Tuttavia, l'interpretazione non è così lineare, dal momento che nella fascia di permanenza tra i 5 e i 10 anni sono gli uomini a pesare decisamente di più (con un 57,63% a fronte di un 42,37% di incidenza femminile sul totale, in questa condizione). Per sostanziare qualsiasi ipotesi, sarebbe utile avere un quadro più di dettaglio sulla distribuzione specifica per profilo e livello per valutare se la lunga permanenza non denoti un raggiungimento più precoce delle posizioni apicali per un genere rispetto all'altro (poi stabilmente mantenuto per oltre un decennio) oppure un blocco di carriera in posizioni basse o intermedie per un tempo più lungo a carico di un genere rispetto a un altro.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Tab. 4. Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Direttore generale	LAUREA MAGISTRALE O V.O.	1	100,00%		0,00%	1	0,05%
Dirigenti	LAUREA MAGISTRALE O V.O.	6	72,32%	5	27,68%	11	0,52%
Totale personale		7	74,86%	5	25,14%	12	0,57%
% sul personale complessivo		0,33%		0,24%		0,57%	

Tab.5. Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale TA Categoria A	DOTTORATO	1	48,47%	1	51,53%	2	0,10%
Personale TA Categoria B	LAUREA MAGISTRALE O	8	70,05%	8	29,95%	16	0,76%
Personale TA Categoria B	LAUREA TRIENNALE	1	37,48%	2	62,52%	3	0,14%
Personale TA Categoria B	MASTER I LIV		0,00%	1	100,00%	1	0,05%
Personale TA Categoria B	SCUOLA MEDIA SUPERIORE	14	41,93%	29	58,07%	43	2,04%
Personale TA Categoria B	SCUOLA MEDIA INFERIORE	31	85,20%	8	14,80%	39	1,85%
Personale TA Categoria C	DOTTORATO	2	25,71%	4	74,29%	6	0,29%
Personale TA Categoria C	LAUREA MAGISTRALE O	72	35,58%	139	64,42%	211	10,03%
Personale TA Categoria C	LAUREA TRIENNALE	5	19,42%	11	80,58%	16	0,76%
Personale TA Categoria C	DIPLOMA	1	11,89%	4	88,11%	5	0,24%
Personale TA Categoria C	MASTER I LIV		0,00%	1	100,00%	1	0,05%
Personale TA Categoria C	MASTER II LIV	3	27,92%	6	72,08%	9	0,43%
Personale TA Categoria C	SCUOLA MEDIA SUPERIORE	90	41,43%	144	58,57%	234	11,12%
Personale TA Categoria C	SCUOLA MEDIA INFERIORE	9	73,53%	4	26,47%	13	0,62%
Personale TA Categoria D	DOTTORATO	10	26,74%	24	73,26%	34	1,62%
Personale TA Categoria D	LAUREA MAGISTRALE O	60	33,87%	123	66,13%	183	8,70%
Personale TA Categoria D	LAUREA TRIENNALE	6	57,83%	5	42,17%	11	0,52%
Personale TA Categoria D	DIPLOMA	1	10,53%	5	89,47%	6	0,29%
Personale TA Categoria D	MASTER I LIV	2	35,96%	6	64,04%	8	0,38%
Personale TA Categoria D	MASTER II LIV	5	25,76%	16	74,24%	21	1,00%
Personale TA Categoria D	SCUOLA MEDIA SUPERIORE	15	48,47%	17	51,53%	32	1,52%
Personale TA Categoria D	SCUOLA MEDIA INFERIORE	2	45,62%	2	54,38%	4	0,19%



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale TA Categoria EP	DOTTORATO	3	61,17%	3	38,83%	6	0,29%
Personale TA Categoria EP	LAUREA MAGISTRALE O	8	31,05%	16	68,95%	24	1,14%
Personale TA Categoria EP	DIPLOMA		0,00%	2	100,00%	2	0,10%
Personale TA Categoria EP	MASTER I LIV	1	68,73%	1	31,27%	2	0,10%
Personale TA Categoria EP	MASTER II LIV		0,00%	2	100,00%	2	0,10%
Personale TA TD Cat D	LAUREA MAGISTRALE O	4	45,97%	6	54,03%	10	0,48%
Personale TA TD Cat C	DOTTORATO	1	100,00%		0,00%	1	0,05%
Personale TA TD Cat C	LAUREA MAGISTRALE O	3	49,45%	4	50,55%	7	0,33%
Personale TA TD Cat C	SCUOLA MEDIA SUPERIORE	2	90,35%	1	9,65%	3	0,14%
Tecnologi TD	LAUREA MAGISTRALE O	17	54,73%	15	45,27%	32	1,52%
CEL	LAUREA MAGISTRALE O	5	71,29%	5	28,71%	10	0,48%
Professori Ordinari	DOTTORATO	1	100,00%		0,00%	1	0,05%
Professori Ordinari	LAUREA MAGISTRALE O	189	78,27%	67	21,73%	256	12,17%
Professori Associati	DOTTORATO	13	64,34%	9	35,66%	22	1,05%
Professori Associati	LAUREA MAGISTRALE O	232	61,00%	178	39,00%	410	19,49%
Ricercatori Universitari	LAUREA MAGISTRALE O	55	49,73%	62	50,27%	117	5,56%
RTDA	DOTTORATO	100	61,03%	69	38,97%	169	8,03%
RTDA	LAUREA MAGISTRALE O	2	100,00%		0,00%	2	0,10%
RTDB	DOTTORATO	69	58,60%	49	41,40%	118	5,61%
Totale personale		1043	51,25%	1049	48,75%	2092	99,43%
% sul personale		49,57%		49,86%		99,43%	

Per quanto riguarda invece la qualifica del capitale umano, misurata dal titolo di studio posseduto, se tutti i/le dirigenti possono vantare come minimo una laurea magistrale o di vecchio ordinamento (tab. 4), tra il personale tecnico amministrativo non dirigenziale questa condizione riguarda circa il 54,5% delle persone occupate in tutte le categorie di inquadramento (tab. 5). Sul versante opposto, appena il 5,6% del totale ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore e i pochi casi sono circoscritti alle categorie B, C e D. Per le donne, la percentuale di impiegate con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea magistrale supera leggermente la media totale, assestandosi sul 56,6%, a fronte di un 50,8% tra il personale tecnico-amministrativo di genere maschile.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Un primo focus generale per la riflessione sull'ambito della conciliazione vita/lavoro nel contesto dell'Università di Cagliari, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi introdotti o accelerati dalla coda lunga dell'emergenza pandemica da Covid-19, non può non tenere conto delle caratteristiche del capitale umano impiegato in ateneo nel corso dell'anno di riferimento 2023. In questo senso, alcuni elementi di interesse preliminare possono trarsi dall'analisi del tipo di contratto, con specifica attenzione alla distinzione della presenza del personale tecnico-amministrativo tra tempo pieno e part-time (tab. 6).

Tab.6. Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età	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	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	12	44	93	144	86	379	39,27 %	17	74	157	253	85	586	60,73 %
Part Time >50%			1	2	1	4	13,33 %		1	10	13	2	26	86,67 %
Part Time <50%	2	1	1	2		6	42,86 %		2	1	4	1	8	57,14 %
Totale	14	45	95	148	87	389	38,55 %	17	77	168	270	88	620	61,45 %
Totale %	0,67%	2,14%	4,52%	7,03%	4,13%	18,49 %		0,81%	3,66%	7,98%	12,83 %	4,18%	29,47 %	

Posta la già menzionata prevalenza complessiva femminile (pari a oltre il 61%), per entrambi i generi la quasi totalità delle persone occupate è impiegata a tempo pieno (con percentuali del 97,43% per gli uomini e del 94,52% per le donne). Tra queste ultime si annoverano 26 donne impiegate a tempo parziale per una quota superiore al 50% del carico di lavoro complessivo (la metà delle quali compresa nella fascia tra i 51 e i 60 anni), mentre sono appena 4 gli uomini nella stessa condizione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Al fine di tenere conto più nello specifico dei dati relativi alla concreta fruizione da parte del personale delle varie misure di conciliazione vita/lavoro offerte dall'Ateneo cagliaritano, valgono alcune osservazioni prioritarie.

Procedendo analiticamente, la prima misura da prendere in considerazione riguarda la flessibilità oraria, con specifico riferimento alle diverse declinazioni del part-time orizzontale e verticale, scarsamente diffuso presso l'ateneo cagliaritano (tab. 7).

Tab. 7. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Classi età	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	%
Part time Orizzontale 50%	0	0	0	1	0	1	50,00 %	0	0	0	1	0	1	50,00 %
Part time Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	2	0	2	100,00 %
Part time Orizzontale 67%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	100,00 %
Part time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	2	0	2	100,00 %
Part time Orizzontale 72,2222%	0	0	1	0	0	1	100,00 %	0	0	0	0	0	0	0,00%
Part time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	100,00 %
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	1	7	4	2	14	100,00 %
Part time Orizzontale 83,333%	0	0	0	1	0	1	50,00 %	0	0	1	0	0	1	50,00 %
Part time Verticale 33,33%	0	1	0	0	0	1	50,00 %	0	0	0	1	0	1	50,00 %
Part time Verticale 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	1	0	1	100,00 %
Part time Verticale 44,44%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	1	0	0	0	1	100,00 %



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Part time Verticale 50%	2	0	1	1	0	4	50,00 %	0	1	1	1	1	4	50,00 %
Part time Verticale 83,33%	0	0	0	1	0	1	20,00 %	0	0	0	4	0	4	80,00 %
Part time Verticale 83,333%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	1	0	1	100,00 %
Part time Verticale su base me 83,33%	0	0	0	0	1	1	100,00 %	0	0	0	0	0	0	0,00%
Telelavoro	0	0	0	2	1	3	37,50 %	0	1	0	3	1	5	62,50 %
Lavoro agile	7	34	69	94	40	244	36,31 %	10	55	141	183	39	428	63,69 %
Orario flessibile	22	180	266	363	219	1050	49,90 %	25	157	297	423	152	1054	50,10 %
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	31	215	337	463	261	1307		35	216	449	626	195	1521	
Totale %	1,47 %	10,22 %	16,02 %	22,01 %	12,40 %	62,12 %		1,66%	10,27 %	21,34 %	29,75 %	9,27 %	72,29 %	

Sul totale delle 2104 unità che hanno usufruito di una qualche misura di questo tipo, infatti, appena 25 sono ricorse al part-time orizzontale, e tra esse la quota più consistente riguarda 14 dipendenti di genere femminile in regime di part-time orizzontale 83,33%, metà delle quali di età compresa tra i 41 e i 50 anni. Sono soltanto 3, invece, gli uomini che si sono avvalsi di questa misura. Il part-time verticale non sembra godere di maggiore successo, dato che solo 19 persone (12 delle quali donne) ne hanno usufruito.

Ben più robusti appaiono i dati di diffusione del lavoro agile, formula con cui nelle prassi per qualche tempo si è ricompreso anche il cosiddetto “smart-working”, una volta entrato a regime dopo e a prescindere dall'emergenza sanitaria. Quest'ultimo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

ha infatti riguardato un totale di 672 dipendenti, nel 63,7% dei casi di genere femminile, particolarmente concentrati, per entrambi i generi, nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 60 anni (con un'incidenza di questa categoria anagrafica pari al 66,8% per gli uomini e al 75,7% per le donne, probabilmente in coincidenza con la "fase-cuscinetto" del ciclo biografico più impegnativa in termini di compiti di cura contemporaneamente assunti sia nei confronti della prole che nei confronti della generazione ormai vulnerabile dei genitori più anziani).

La tipologia del telelavoro, invece, appare del tutto residuale, riguardando appena 8 unità di personale in totale, tra cui 3 uomini e 5 donne.

Una novità rispetto alle precedenti rilevazioni è quella che riguarda per il 2023 il cosiddetto "orario flessibile" (una modalità di gestione del tempo di lavoro che permette al personale dipendente di avere una certa libertà nella scelta dell'orario di inizio e fine del proprio turno lavorativo), pratica che peraltro interessa la totalità dei 2104 dipendenti dell'ateneo cagliaritano.

2.2. Congedi parentali e permessi l.104/1992

Passando alle misure di conciliazione costituite dai congedi, la distinzione principale riguarda la tipologia connessa ai permessi per una disabilità propria e/o per una prestazione di cura richiesta da una disabilità di un familiare, prevista dalla legge 104/92, da una parte, e i congedi parentali dall'altra (tab. 8).

Tab. 8. Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo Misura/Permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	726	27,21%	1942	72,79%	2668	83,69%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	48	30,38%	110	69,62%	158	4,96%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	9,35%	291	90,65%	321	10,07%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	24,39%	31	75,61%	41	1,29%
Totale	814	25,53%	2374	74,47%	3188	100,00%
% sul personale	25,53%		74,47%		100,00%	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Rispetto alla prima tipologia, è stato soprattutto il personale di genere femminile a fruire dei permessi giornalieri (con una quota assoluta di giornate fruiti di 1942 sul totale di 2668, pari al 72,8%). Minoritaria appare anche la quota di permessi orari fruiti dal personale di genere maschile (il 30,38% del totale delle ore rispetto al 69,62% delle ore riconosciute alle loro colleghe), secondo proporzioni che confermano le tradizionali carriere morali di genere improntate su aspettative sociali che richiedono prioritariamente alle donne di farsi cura dei propri familiari in condizioni di bisogno psico-fisico.

Relativamente ai congedi parentali, il gap più abissale riguarda il numero di permessi giornalieri richiesti dal personale di genere femminile (pari a una quota del 90,65% del totale), mentre meno squilibrata appare la distribuzione del numero di permessi orari fruiti (con un significativo 24,39% di richieste accordate al personale di genere maschile sul totale). Va peraltro sottolineato come complessivamente i permessi per congedi parentali fruiti siano una quota minoritaria rispetto a quella relativa alla tipologia ex legge 104/92, pari ad appena l'11,35% rispetto all'88,64%, forse anche in relazione al crollo dei tassi riproduttivi, particolarmente erosi nel contesto sardo, ma anche all'inefficace riconoscimento normativo accordato a questa specifica misura di conciliazione nel discorso pubblico, in un regime di welfare ancora profondamente ancorato alle obbligazioni familiari allargate che coinvolgono l'intorno parentale esteso nella cura informale della prole.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Nel corso del 2023, il Comitato Unico di Garanzia ha ridefinito un apposito gruppo di lavoro, composto da alcuni dei suoi componenti e coordinato dalla Presidente, per l'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Università di Cagliari a partire dal 2013 e allo stato attuale nell'imminenza del licenziamento della sua quarta versione, già interamente redatta e in via di approvazione da parte degli organi competenti per il triennio in corso.

<https://www.unica.it/it/ateneo/organizzazione/organi-di-promozione-e-di-supporto/commissione-etica-e-comitato-unico-di-1>

Tra le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal PAP e attuate nell'anno precedente di riferimento 2023, si segnalano le seguenti:

- *Linee Guida Linguaggio di Genere*, iniziativa volta alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, tramite l'approvazione di linee guida gender-sensitive. Nello specifico, le linee-guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere, finalizzate anche alla produzione di una modulistica e di regolamenti congruenti con esse, hanno costituito uno degli output del progetto HORIZON2020 SUPERA, conclusosi nel 2022. La loro applicazione, che costituisce una delle azioni incluse nel GEP di Ateneo (azione 5, area 4), è stata approvata contestualmente all'inserimento dei contenuti del GEP come indirizzo trasversale a tutte le dimensioni del Piano Strategico di Ateneo, nel Giugno 2022, ed era un obiettivo assunto sin dal precedente piano azioni positive 2019-2021. La loro adozione, a seguito di traduzione e adattamento del testo in inglese prodotto nell'ambito del progetto SUPERA, è in via di attuazione sia tramite iniziative di diffusione dell'uso di termini inclusivi e non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), sia tramite il supporto e la consulenza offerta dal CUG al settore Comunicazione per la predisposizione del nuovo sito di Ateneo in chiave gender-sensitive, che è stata implementata nel corso del 2023.
- *Iniziative di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere* a forte impatto partecipativo e simbolico, con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

genere/mobbing. Tra gli eventi più significativi, si menziona l'organizzazione di un concorso tra la popolazione studentesca per la progettazione e allestimento di un totem su cui incidere la frase già vincitrice del concorso dal titolo "Un pensiero per cancellare la violenza di genere" (la cui premiazione si era tenuta in occasione di un'apposita iniziativa seminariale patrocinata dal CUG il 5 Aprile 2022). La cerimonia di premiazione del progetto vincitore, che troverà realizzazione in prossimità della panchina simbolicamente dipinta di rosso già allestita collettivamente in occasione del precedente 25 Novembre presso il giardino della Facoltà di Ingegneria, si è tenuta il 23 Novembre del 2023, con il rinnovo del patrocinio e della rappresentanza del CUG, in occasione delle iniziative connesse alla Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne. La formula del concorso di idee, bandita dalla facoltà di Ingegneria ed Architettura, nella sua duplice edizione ha avuto un ottimo riscontro e si è avvalsa del coinvolgimento di centinaia di studenti e studentesse in occasione dell'allestimento permanente della panchina commemorativa.

<https://magazine.unica.it/concorso-di-idee-contro-la-violenza-di-genere-2/>

Un altro evento degno di nota sullo stesso tema, anch'esso patrocinato dal CUG e ideato dal MUACC (il Museo universitario delle arti e delle culture contemporanee dell'Università di Cagliari) è stata l'iniziativa "Call for Leaves", consistente nella raccolta di foglie d'alloro accompagnate da biglietti con brevi testi ad opera di tutte le studentesse e gli studenti di UNICA, con l'obiettivo di realizzare un'installazione dal profondo valore simbolico in memoria di Giulia Cecchettin e tutte le altre donne vittime di femminicidio. Mercoledì 29 e giovedì 30 novembre e mercoledì 6 e giovedì 7 dicembre 2023 il MUACC ha avviato le attività di raccolta, che sono poi confluite in un evento di presentazione dell'esposizione collettiva realizzata negli spazi museali, aperto al pubblico e alla stampa, il 4 Marzo del 2024.

<https://magazine.unica.it/call-for-leaves-una-foglia-per-giulia-e-per-tutte/>

- Implementazione a partire dal 2023 della misura approvata da parte del Senato Accademico già nel 2022 consistente nella possibilità di *scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica*, in termini di conciliazione, da parte dei *neo-genitori*. Quest'azione positiva, volta alla promozione del benessere organizzativo e individuale in termini di conciliazione vita-lavoro, è consistita in dettaglio nell'introduzione per i neo-genitori in rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio/a della possibilità di scegliere prioritariamente uno slot per



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

l'erogazione dell'attività didattica compatibile con le proprie ulteriori esigenze di conciliazione.

- *Estensione e Rafforzamento del servizio di Counseling Psicologico*, in linea con gli obiettivi di promozione del benessere organizzativo e individuale individuati dal PAP. In particolare, nel 2023 si è garantito l'incremento del personale dedicato all'erogazione del servizio di Counseling psicologico rivolto agli studenti/esse, sulla base dell'aumento esponenziale delle richieste anche a distanza dalla difficile ripresa delle normali attività universitarie dopo il periodo pandemico. Il Servizio offre vari tipi di interventi gratuiti e confidenziali: Supporto psicologico individuale; Supporto psicologico di gruppo; Attività di sensibilizzazione; Spazio Future Matricole. Attualmente il servizio è affidato a 3 psicologi/psicoterapeuti professionisti, attivi dal lunedì al venerdì, e la richiesta è tale che i tempi d'attesa per un appuntamento possono arrivare a 4 settimane, rendendo esplicita l'esigenza di potenziarne ulteriormente la dotazione di capitale umano, di cui il CUG si è fatto promotore. <https://www.unica.it/it/servizi/servizi-agli-studenti/counseling-psicologico>
- *Prosecuzione ed estensione del Progetto "tessera baby"*, finalizzato a favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale. Tale misura positiva, avviata dall'Ateneo, in collaborazione con il CUG, a partire dall'a.a. 2014-2015, consente agli studenti/studentesse con figli fino a 10 anni di usufruire di una serie di servizi: accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning; parcheggi riservati; priorità nel disbrigo di pratiche amministrative; agevolazione nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; accesso alle "stanze rosa" (destinate all'allattamento e alla cura dei bambini. A partire all'a.a. 2018/2019 il progetto si è arricchito di un ulteriore servizio chiamato "Spazio bambino ludoteca" (ora ridefinito come "spazio ludico-educativo"), un servizio di accoglienza gratuito, destinato anche al personale universitario, che consente di affidare i bambini a personale specializzato, affiancato dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione. Il servizio è prenotabile attraverso apposita piattaforma. Nel corso del 2023 si è anche realizzato un monitoraggio dei servizi offerti all'interno del progetto, per migliorarne l'erogazione ed integrarla sulla base delle esigenze espresse da studentesse e studenti e dal personale che ne usufruisce (con specifico riferimento alla proposta del CUG di estenderne l'offerta oraria complessiva, previo rinnovo della convenzione con la cooperativa



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

che gestisce il servizio, e di garantirne la fruizione, per gran parte dei benefit previsti, anche ai genitori di figli con disabilità grave anche di età superiore ai 10 anni). https://www.unica.it/unica/it/studenti_s08_ss06.page

- *Abbattimento barriere architettoniche.* Al fine di migliorare l'accessibilità alle strutture, l'Ateneo ha completato nel 2023 una mappatura delle esigenze in relazione alla fruibilità degli ambienti per studenti/esse, personale e altri utenti con disabilità, che costituisce la base per la realizzazione di un piano pluriennale di eliminazione delle barriere architettoniche e sensoriali e la predisposizione di sistemi di segnalazione e comunicazione, con il coinvolgimento della figura del Delegato del Rettore per gli spazi e la sostenibilità e del CAL, Centro interdipartimentale *Cagliari Accessibility Lab. Accessibilità fisica e cognitiva*, istituito con Decreto Rettorale nel Marzo 2020 e a oggi pienamente operativo (https://www.unica.it/unica/it/cagliari_accessibility_lab.page). Si segnala, peraltro, come a seguito del crollo strutturale, il 18 ottobre 2022, di uno degli edifici adiacenti allo spazio originariamente individuato per l'apertura sperimentale del servizio d'asilo nido previsto dal PAP, quest'ultima è stata sospesa rispetto alla tempistica originariamente prevista, facendo emergere con chiarezza la necessità di ulteriori ricognizioni corredate da opportune analisi di fattibilità e sostenibilità.
-
- *Introduzione a partire dall'A.A. 2022/2023 di un modulo formativo obbligatorio trasversale per tutti i dottorandi/e di qualsiasi area disciplinare sul tema della promozione della Parità di Genere nel Contesto Accademico e nella Ricerca (Strumenti e Strategie di Policy).* L'obiettivo è stato generare consapevolezza e proattività tra le figure di connessione tra ricerca e carriera accademica (la popolazione dei/le dottorandi/e) rispetto al contrasto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale *gender-oriented*, con particolare riferimento alle posizioni apicali e alle aree disciplinari STEM. Il corso di PhD è stato rinnovato anche per i prossimi anni accademici, e verrà erogato in lingua inglese in coerenza con gli obiettivi di internazionalizzazione della didattica dell'Ateneo cagliaritano.
- *Rafforzamento della visibilità dei servizi di supporto alla genitorialità di tipo ludico-educativo e loro connessione alle attività di tirocinio per gli studenti/esse dei corsi di laurea di matrice umanistico-pedagogica.* L'obiettivo è stato comunicare in



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

modo più efficace nei canali web d'ateneo l'esistenza del servizio di supporto alla genitorialità già noto come "Stanza Rosa", modificandone anche la denominazione in modo più congruo rispetto alla precedente dicitura "ludica-ricreativa", come servizio "ludico formativo", al fine di estenderne l'uso e rafforzarne la filiera funzionale con le attività di tirocinio curriculare e post-lauream da parte degli studenti/esse dei corsi di laurea umanistico-pedagogici. L'esigenza è emersa su segnalazione della cooperativa che gestisce il servizio al CUG, ed è stata inclusa anche nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso.

- Rafforzamento di azioni comuni di *sensibilizzazione e comunicazione rispetto alla tematica del contrasto a ogni forma di discriminazione tra il CUG e il (CAL) Cagliari Accessibility Lab*. L'obiettivo è stato la sincronizzazione delle iniziative volte a migliorare il benessere organizzativo e le pratiche inclusive e non discriminatorie in tutti gli ambiti di lavoro e studio d'Ateneo, in tutte le accezioni del concetto di accessibilità. L'iniziativa è stata inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e consiste prevalentemente nell'organizzazione di eventi seminari, iniziative convegnistiche e divulgative e sessioni di training destinate al personale docente e tecnico-amministrativo in modalità di promozione congiunta tra il CUG e il CAL
- *Modifica del Regolamento Carriera Alias e sua estensione al personale docente e tecnico-amministrativo*. L'obiettivo, raggiunto nel Dicembre 2023, è stato promuovere un migliore benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione connessa all'identità di genere, sulla base delle numerose segnalazioni pervenute al CUG e al personale tecnico-amministrativo responsabile dell'applicazione del vigente regolamento sulle Carriere Alias. L'implementazione crescente del regolamento è stata anche inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e ha già comportato l'aggiornamento del regolamento Carriere Alias e la risoluzione di alcuni nodi critici emergenti e ricorrenti nella sua applicazione, sulla base delle tendenze nazionali di policy sviluppate sul punto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità e degli aggiornamenti tecnici consentiti dal Cineca. Una delle principali novità, rispetto al regolamento precedente, è l'estensione dell'applicazione della carriera alias a ogni persona appartenente a qualsiasi titolo alla comunità accademica dell'Università degli Studi di Cagliari che desideri utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nell'ambito delle attività relative alla propria qualifica o funzione presso l'ateneo di Cagliari. Potranno quindi accedere alla procedura di rilascio non più solo gli studenti e le



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

studentesse, ma anche il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo. Il nuovo regolamento introduce anche: la rimozione dell'obbligo di presentazione di una certificazione specialistica attestante l'avvio di un percorso di transizione di genere, in favore di un principio di piena autodeterminazione; la garanzia di un servizio di accompagnamento lungo l'intera procedura grazie al supporto di personale specializzato; il riconoscimento dell'accesso alla procedura da parte delle persone non binarie. Il regolamento prevede inoltre la figura del tutor accademico per le carriere alias, che svolge funzioni di garanzia, assicura un primo orientamento sulla procedura, monitora i processi nel rispetto dei diritti e, su istanza della persona richiedente, può assisterla e supportarla nell'istruzione della richiesta e in ogni fase della procedura. https://www.unica.it/sites/default/files/2024-01/20231221_DR_emanazione_Reg_Alias.pdf

Tra le azioni avviate nel 2023 e in fase di definizione (istruttoria o esecutiva) per l'anno in corso 2024 (oggetto della nuova edizione del PAP di imminente approvazione) si segnalano le seguenti:

- Introduzione del servizio "Sportello d'Ascolto" e attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia. L'obiettivo è garantire al meglio la sicurezza di tutto il personale e della popolazione studentesca in un ambiente di lavoro e di studio sereno, tramite la definizione di pratiche certe e ben diffuse volte a raccogliere le segnalazioni di molestie, discriminazioni e abusi di ogni genere, a trattarle con le adeguate competenze, a contrastarle e sanzionarle e a prevenirle. L'esigenza è emersa a seguito delle numerose segnalazioni pervenute su base ordinaria al CUG e sulla scorta degli esiti della survey UNISAFE, e costituisce una delle azioni incluse nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso. L'approvazione da parte del Senato Accademico e del CDA dell'introduzione del servizio "Sportello d'ascolto" e dell'attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, previa definizione ed emanazione del bando di reclutamento e del relativo capitolo di spesa, avverrà a breve, nell'anno accademico 2024/2025, sulla base dell'istruttoria già condotta dal CUG, sulla scorta della raccolta delle principali prassi già attivate da numerose altre università italiane.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

- *Adozione di un modello di “Diversity Audit”, di Corsi di Formazione Professionale continua e di un modello di Action Plan sul tema della promozione dell’uguaglianza di genere, sulla base della sperimentazione dei suddetti strumenti nell’ambito del progetto Erasmus+ SMILE (Social Meaning Impact through LLL Universities in Europe, area “Women in Leadership). I tre strumenti (Modello di Diversity Audit, Corso di Formazione Professionale dal titolo “Il tetto di cristallo non è ancora infranto” e il Modello di Action Plan per la promozione dell’equità di genere) sono già stati sperimentati nel corso del 2022 dall’Università di Cagliari come partner del progetto europeo Erasmus+ SMILE, e la loro entrata a regime su base di frequenza biennale tra le politiche *gender-inclusive* di UniCa, a seguito della chiusura del progetto alla fine del 2023 ne rappresenta il principale output. L’iniziativa è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso.*
- *Campagna di Sensibilizzazione contro la violenza di genere nei contesti accademici. L’obiettivo è promuovere il benessere organizzativo in un ambiente di studio e lavoro sicuro e dotato di procedure certe e ben conosciute per la segnalazione e il contrasto di comportamenti molesti e/o discriminatori in ambito accademico sulla base del genere e/o dell’orientamento sessuale. L’iniziativa è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso, e si baserà sull’elaborazione e divulgazione dei risultati della survey *Unisafe*, trasmessi alla fine del 2023 dall’ente europeo coordinatore GESIS a Unica a seguito di Data Use Agreement con un gruppo di ricerca coordinato dalla Delegata per l’Uguaglianza di Genere. Prevederà inoltre campagne di sensibilizzazione a mezzo di eventi seminariali e convegnistici diretti a tutta la popolazione d’Ateneo, anche grazie alla partecipazione di UNICA al nuovo progetto europeo sul tema dal titolo *GenderSAFE*.*
- *Sperimentazione dell’applicazione dell’uso di un linguaggio amministrativo gender-sensitive in un dipartimento-pilota, a fini di introduzione a regime di tale pratica in tutto l’ateneo. L’obiettivo è favorire pratiche di contrasto alla discriminazione di genere e di promozione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo e gender-sensitive. L’iniziativa è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso e prevede l’individuazione di un Dipartimento Pilota, come previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere d’Ateneo, e la definizione di una specifica convenzione tra lo stesso e l’Ateneo per sottoporre a sperimentazione per un periodo minimo di 6 mesi l’applicazione delle linee guida per un linguaggio*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

amministrativo e pratiche di comunicazione gender-sensitive, al fine di sottoporre a controllo l'efficacia, i nodi critici e gli accorgimenti necessari per estenderla a regime in tutto l'Ateneo.

- *Stampa e Divulgazione del Bilancio di Genere (seconda edizione)*. L'obiettivo è promuovere una migliore e generale consapevolezza dei divari di genere ancora persistenti in Ateneo e degli indirizzi di policy attivati per ridurli, e al contempo dare maggiore visibilità al CUG e alle sue funzioni. L'iniziativa è stata inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e si propone di dotare la versione definitiva del Bilancio di Genere, già approvato dagli organi d'Ateneo, della veste grafica già utilizzata per il Piano di Uguaglianza di Genere, ad opera di Unica Press e organizzare occasioni seminariali divulgative e comunicazioni ad hoc sulle pagine dedicate nel sito d'Ateneo.
- *Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative di comunicazione seminariale scientifica e divulgativa sui temi dell'equità di genere patrocinati e promossi dall'Ateneo nell'ambito del Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, istituito nell'Aprile 2023*. L'obiettivo è favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, sia rispetto alle tematiche affrontate, sia rispetto alle fonti, al personale e alla metodologia utilizzata, in tutti gli ambiti disciplinari, in un'ottica trasversale. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e prevederà la promozione e il supporto di progetti di ricerca e di iniziative convegnistiche sui temi dell'equità di genere o gender-sensitive maturati nell'ambito del Centro CEING, come previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere di Unica.
- Ripristino nel 2024 della *somministrazione dell'Indagine Annuale sul Benessere Organizzativo* di tutto il personale. L'obiettivo è la promozione del Benessere Organizzativo e individuale, sulla base di una base-line e di una raccolta documentata dei bisogni più diffusi, soprattutto a seguito degli effetti a medio e lungo termine della crisi pandemica e dell'incremento delle pratiche di lavoro agile, finora misurati solo attraverso survey circoscritte. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e si rimanda all'apposita sezione della presente relazione per informazioni più specifiche sul punto.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

- *Implementazione delle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere previste nell'ambito dell'Action Plan connesso alla certificazione europea "HRS4R" (Human Resources Strategy for Researchers). L'obiettivo è il miglioramento dell'indirizzo di policy di Unica a favore della promozione dell'equità di genere per tutto il personale ricercatore, sulla base della GAP analysis e delle proposte formulate nell'ambito del gruppo di lavoro tecnico su condizioni lavorative e previdenza sociale nominato dal Rettore. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso. Tra le azioni previste, l'introduzione di una regola che, a parità di requisiti e titoli, selezioni nei processi di reclutamento candidati/e del genere meno rappresentato, a fini di riduzione del gender gap e in particolare del *glass door index*.*

La stretta sinergia tra la declinazione operativa della nuova versione del Piano per le Azioni Positive, l'implementazione dei contenuti del vigente Piano di Uguaglianza di Genere (anche alla luce del secondo Bilancio di Genere appena approvato) e la traduzione strategica dell'Action Plan connesso alla certificazione HRS4R appena ottenuta da UNICA, merita alcune riflessioni di approfondimento. Il punto focale è garantire coerenza e reciproca interazione funzionale tra gli obiettivi e le misure comprese nei diversi documenti, che vanno intesi come elementi di una filiera virtuosa nell'ambito della programmazione strategica d'Ateneo, e che quindi devono essere preservati tanto da sovrapposizioni quanto da contraddizioni interne, oltre a esigere una buona sincronizzazione nelle tempistiche e nelle modalità esecutive delle pratiche dichiarate, al fine di ottimizzare il funzionamento della macchina organizzativa d'ateneo. Del resto, il CUG è un attore fondamentale con un ruolo di primo piano in ogni punto della filiera menzionata, in funzione di consulenza, supporto operativo e valutazione ed è questa la ragione per cui, da un punto di vista analitico, appare opportuno in quest'ottica completare questa sezione della relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia richiamando le fasi essenziali del processo di candidatura HRS4R e infine rinviano ai contenuti del corrispondente Action Plan di UNICA, idealmente da considerare come parte integrante dell'insieme delle Azioni Positive pianificate per gli anni a venire dal nostro ateneo.

Il percorso è iniziato a fine 2021, grazie anche all'impulso dato dal progetto europeo H2020 EDUC-SHARE, con il decreto rettorale di nomina della struttura interna di Ateneo per l'implementazione della strategia HRS4R. La struttura, composta da 95 rappresentanti dell'Ateneo, tra cui 60 tra ricercatrici e ricercatori,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

espressione dei 15 Dipartimenti di UNICA, gli organi accademici, il personale tecnico amministrativi e i dirigenti, ha creato gruppi di lavoro dedicati all'analisi e alla valutazione del grado di attuazione nelle politiche di Ateneo dei principi della "Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per il loro reclutamento". I gruppi hanno inoltre previsto la partecipazione attiva di dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti, borsiste e borsisti considerati dalla Commissione Europea "early-stage researchers" e il coordinamento della direzione per la ricerca e il territorio. Il gruppo HRS4R ha lavorato per tutto il 2023 sul dossier di candidatura, presentato poi a novembre, costituito principalmente dall'analisi delle carenze rispetto all'allineamento ai 40 principi del codice di condotta e da un piano di azioni da implementare per colmarle nell'arco dei prossimi anni. A marzo del 2024, infine, l'Ateneo ha ricevuto dalla Commissione Europea il *consensus report*, formulato da un panel internazionale di valutatori della Commissione Europea, che hanno riconosciuto la qualità della candidatura e hanno conferito il label *HR Excellence in Research*, senza richiedere alcuna revisione, ma solo formulando alcune raccomandazioni da seguire nella fase successiva di implementazione che l'Ateneo dovrà portare avanti.

Al seguente link (https://web.unica.it/unica/it/hrs4r_documents_process.page), è possibile consultare il contenuto dell'Action Plan di UNICA menzionato ed esaminare in dettaglio le 29 azioni che vi confluiscono, ma per le finalità inerenti la presente relazione, si indicano di seguito le sole 7 azioni la cui implementazione è prevista per la prima annualità in corso (2024), ordinate temporalmente sulla base del relativo GANTT e non secondo i principi di riferimento.

1. Aggiornamento e traduzione in inglese del Codice Etico e di Condotta di UNICA, introducendo la definizione di "integrità della ricerca".
2. Implementazione di un template comune per la redazione dei report intermedi e finali dei/le ricercatori/ici R1, R2, R3, da consegnare loro nella fase immediatamente successiva al loro reclutamento.
3. Traduzione in lingua inglese: - a) del regolamento per il reclutamento delle posizioni R2, R3 e R4 e sua pubblicazione sul sito UNICA per migliorarne la fruibilità da parte dei candidati stranieri. - b) dei bandi di selezione per i posti R3 e R4 e delle pagine del sito UNICA dove vengono pubblicati.
4. Aggiornamento del Codice Etico e di Condotta d'Ateneo, tramite una dichiarazione di impegno per la prevenzione dei bias inconsci da parte dei componenti di tutte le commissioni valutatrici, come richiesto dal Piano di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Uguaglianza di Genere. All'atto dell'accettazione dell'incarico da parte dei componenti di tutte le commissioni valutatrici, sarà richiesto loro di dichiarare loro di aver preso visione del Codice Etico e di Comportamento e degli articoli di riferimento.

5. In tutti i regolamenti per il reclutamento del personale ricercatore e docente (da R2 a R4, ove non già previsti), secondo gli standard OTM-R, riportati dai corrispondenti bandi, verranno opportunamente considerate le seguenti esperienze formative e professionali: - collaborazione con organizzazioni e centri di ricerca esteri e internazionali - insegnamento presso Università estere o centri di ricerca internazionali di eccellenza, anche mediante mobilità virtuale - conseguimento di premi internazionali.
6. All'atto della formalizzazione della loro iscrizione, l'ufficio per i dottorati fornirà a tutti/e i/le dottorandi/e una copia, in formato elettronico, della Carta europea dei ricercatori/ici, del Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori/ici (C&C) e una panoramica del quadro normativo europeo relativo alle carriere di ricerca. Per quanto di loro competenza, i supervisor saranno incaricati (dai coordinatori del Dottorato) di sensibilizzare i propri dottorandi sui principi C&C e di contribuire alla loro attuazione all'interno dell'ateneo. I/le dottorandi/e saranno inoltre informati/e sulla disponibilità del budget assegnato a ciascuno di loro per specifiche finalità di ricerca nell'ambito del corso di dottorato.
7. Impegno dei dipartimenti a raccomandare ai rappresentanti di R1 e R2 in Consiglio di trasmettere le informazioni e deliberazioni condivise ai propri rappresentati, per consentire a tutti i/le ricercatori/ici di essere costantemente informati/e sulle strategie e decisioni assunte nella propria organizzazione.

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

Nel corso del 2023 ci sono state tre iniziative principali di formazione rivolte al personale, che in generale hanno coinvolto maggiormente il personale di genere femminile (cui può ascrivere il 68,2% delle ore frequentate complessivamente).

La prima, di carattere obbligatorio, è stata un corso sulla sicurezza che, in termini di numero di ore complessive di frequenza sul totale ha inciso per meno del 2,4%, e ha coinvolto in leggera prevalenza utenti di genere femminile (con un carico orario imputabile del 53,3% a fronte del 46,7% del tempo ascrivibile alla partecipazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

maschile). La partecipazione più intensa ha riguardato per il genere femminile le fasce anagrafiche tra i 41 e i 60 anni, mentre per quella maschile le fasce dai cinquantunenni agli ultrasessantenni. Non altrettanto può dirsi per il personale femminile ultrasessantenne, dove la quota di partecipazione è ridotta al 16,1% rispetto alle altre fasce d'età).

Il secondo corso, di aggiornamento professionale, è stato quello che ha comportato la partecipazione più massiccia, con un carico orario complessivo di ben 9717 ore tra il personale di genere maschile e di 21925 ore tra quello femminile. Dunque, anche in questo caso la presenza femminile si è rivelata largamente maggioritaria ("occupando" il 69,3% delle ore di fruizione, a fronte di un 30,7% da parte dei colleghi uomini). Anche in questo caso la fruizione da parte del personale più giovane, di età inferiore ai 40 anni, è stata relativamente ridotta, riguardando il 22,2% del tempo complessivo di erogazione tra gli uomini e il 18,8% tra le donne.

Il terzo corso ha avuto per tema l'apprendimento di migliori competenze manageriali e relazionali, e ha raggiunto una discreta partecipazione, con un carico orario complessivo sul totale della formazione del 15,8%. Anche in questo caso, la partecipazione femminile è stata più intensa, con un 64,4% delle ore totali a proprio carico, particolarmente concentrate nella fascia d'età dai 51 ai 60 anni. Sebbene vada sottolineato come alcuni contenuti rilevanti sulla prevenzione e riconoscimento del mobbing e delle molestie e l'uso di un linguaggio più inclusivo siano stati inclusi nel syllabus di questo corso, alla voce "soft skills", un giudizio impietoso non può che ricadere su un ultimo corso, indicato nella tabella 9, e incentrato specificamente sul fenomeno della violenza di genere. L'assenza di obbligatorietà, ed evidentemente di un'adeguata promozione nonostante la rilevanza della tematica, ha fatto sì che andasse pressoché deserto, coinvolgendo un solo uomo e appena 2 donne, ciascuna per un'unica ora di tempo. Le altre attività formative, di varia natura, hanno avuto una scarsa incidenza sul totale: appena l'1,3% delle ore complessive per gli uomini e un risicato 1% per le donne.

Per tutti i corsi menzionati, le schede di valutazione finale hanno previsto la rilevazione del genere del/lla partecipante, rendendo agevole una raccolta gender-sensitive anche dei dati di customer satisfaction.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Tab. 9. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età	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	%
Obbligatoria (sicurezza)		17	44	208	151	420	3,4%		20	180	202	77	479	2%
Aggiornamento professionale	169	1989	3033	3464	1062	9717	79,4%	567	3555	7215	8969	1619	21925	83%
Competenze manageriali/Relazionali	63	193	696	708	270	1930	15,8%	85	661	873	1631	245	3495	13%
Violenza di genere		1				1	0,0%		1		1		2	0%
Altro	3	31	43	66	22	165	1,3%	16	70	104	165	28	383	1%
Totale ore	235	2231	3816	4446	1505	12233	100%	668	4307	8372	10968	1969	26284	100%
Totale ore %	1,92%	18,24%	31,19%	36,34%	12,30%	100,00%		2,54%	16,39%	31,85%	41,73%	7,49%	100,00%	

c) Adozione bilancio di genere

Nel corso del 2023, su mandato rettorale e per iniziativa del CUG, è stata completata la redazione della seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Cagliari (2018-2020), nel rispetto della cadenza triennale adottata dall'Ateneo per la sua stesura e in coerenza con le indicazioni contenute nelle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", pubblicate nel settembre del 2019 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

Il lavoro di composizione e aggiornamento del Bilancio di Genere è stato condotto da un gruppo di lavoro espressamente costituito e che ha incluso, oltre ad alcuni componenti del CUG, ulteriori unità qualificate del personale tecnico-amministrativo e finanziario e una docente per la parte di elaborazione statistico-sociale, sotto la supervisione e il coordinamento della Presidente del Comitato Unico di Garanzia. La redazione è stata completata in via definitiva a metà del 2023 e il documento è stato approvato da parte degli organi competenti d'Ateneo nel Gennaio del 2024, facendo seguito alla prima edizione approvata il 21 dicembre 2020 e riferita al triennio 2015-2017 (<https://www.unica.it/it/societa-e-territorio/inclusione/equita-di-genere>).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Attualmente, si è avviata la redazione del terzo Bilancio di Genere, che andrà a coprire, seguendo correttamente la stessa scansione, il triennio 2021-2023.

Coerentemente alle linee guida predisposte dalla CRUI, la seconda edizione del Bilancio di Genere ha consentito all'Università di Cagliari di monitorare l'evoluzione degli indicatori presentati nella sua prima edizione, in termini di riduzione, stabilità o ampliamento dei divari esistenti, attivando al contempo un costruttivo confronto su scala nazionale tra gli Atenei incentrato sulle diverse dimensioni analizzate, a fronte dell'adozione del medesimo modello. Sotto questo profilo, la partecipazione della Presidente e di alcuni componenti del CUG agli incontri formativi offerti dalla commissione CRUI sui bilanci di genere in collaborazione con CINECA ha consentito di ricavare indicazioni preziose per una auspicata prossima sperimentazione dell'introduzione di una prospettiva di rendicontazione contabile interamente gender-sensitive *ab imo* nei processi organizzativi d'Ateneo, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo.

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

Al fine di contrastare i potenziali effetti connessi a bias di genere inconsapevoli nella fase del reclutamento del personale, l'Università di Cagliari ha aggiornato già nel 2022 i propri Regolamenti per garantire una composizione bilanciata rispetto al genere delle commissioni di concorso preposte alla selezione dei nuovi ricercatori/ici (art. 13 del Regolamento per l'assunzione di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, come da modifica con DR 1167/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/>) e dei professori associati e ordinari (art. 8, paragrafo 2 del Regolamento di Ateneo per la disciplina del procedimento di chiamata dei professori di ruolo di prima e di seconda fascia dell'Università di Cagliari ai sensi delle disposizioni della legge 240/2010, come da modifiche introdotte con DR 1166/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/>).

A fronte di questa normativa, introdotta alla fine del 2022, i dati rilevati per il 2023 relativamente alla composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale docente fanno emergere, nell'ambito di quasi tutte le selezioni, uno sbilanciamento a favore maschile rispetto alla figura di presidenza, che è rivestita da un uomo in 23 casi (incidenza del 59,0%) sul totale dei 39 concorsi riferiti a ricercatori/ici di tipo A; in 6 casi su 8 nel caso dei concorsi per RTT; in 10 casi su 17



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

(58,8%) nei concorsi per la posizione docente associata e in 16 casi su 22 (73%) nei concorsi da professore/ssa ordinario/a. La sola eccezione è rappresentata, restando nell'ambito dei concorsi per ricercatori/ici, dalla posizione tipo B, dove a fronte di un numero totale di 14 procedure svoltesi nel 2023, in 10 casi la presidente è stata una donna (con un'incidenza del 71,4%).

Anche rispetto alla composizione delle commissioni, la presenza maschile è soverchiante per tutte le posizioni, raggiungendo il picco nei concorsi da professore/essa associato/a (con un'incidenza del 62,75%) e il valore più contenuto, ma comunque significativo (52,38%) nei concorsi da ricercatore/ice RTDB (sebbene siano gli unici, come ricordato appena sopra, dove il numero di presidenti di genere femminile ha superato quello di genere maschile).

Passando ad analizzare il personale tecnico-amministrativo, le 17 commissioni di concorso pubblico per posizioni a tempo indeterminato (per tutte le fasce C, D ed EP) sono state presiedute da una donna in soli 4 casi. Rispetto alla composizione, mentre vi è perfetta equivalenza di genere nei concorsi per posizioni di tipo c, nell'unico concorso per EP la commissione era formata da 2 uomini e 1 donna.

Delle 9 commissioni per la selezione pubblica di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, 7 erano presiedute da uomini. Rispetto alla composizione per genere delle commissioni, tuttavia, qui le cose sembrano cambiare, perché l'incidenza femminile risulta superiore nei concorsi per posizioni di tipo C (58,33%) e perfettamente equivalente in quelli per posizioni di tipo EP. Si attesta invece su un modesto 35% nelle commissioni per posizioni di tipo D.

Per i 33 concorsi da tecnologo/a tenutisi nel 2023, la presidenza è stata maschile nell'85% dei casi, e anche il peso maschile nella composizione delle commissioni risulta superiore, sebbene non di molto (53,4%).

Un'ultima notazione riguarda le 56 selezioni pubbliche tenutesi all'Ateneo di Cagliari per l'attribuzione di assegni di ricerca nel 2023. In 40 casi, pari al 71,4%, la presidenza è stata maschile, e nella composizione delle commissioni il 57,14% si riferiva a membri di genere maschile.

Osservando il dato complessivo, relativo alla composizione per genere di tutte le 215 commissioni di concorso che si sono riunite nel 2023, non può che ribadirsi la prevalenza maschile (390 unità) rispetto a quella femminile, pari a 300 donne.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Tab. 10. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Uomini	Donne
Professori Ordinari	40	60,61%	26	39,39%	66	3,14%	16	6
Professori Associati	32	62,75%	19	37,25%	51	2,42%	10	7
Ricercatori RTD A	66	56,41%	51	43,59%	117	5,56%	23	16
Ricercatori RTD B	22	52,38%	20	47,62%	42	2,00%	4	10
Ricercatore Tenure Track	26	57,78%	19	42,22%	45	2,14%	6(*)	2
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	14	50,00%	14	50,00%	28	1,33%	5	2
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	20	55,56%	16	44,44%	36	1,71%	7	2
Comm. conc. pubbl. t. ind. EP	3	75,00%	1	25,00%	4	0,19%	1	0
Comm. sel. pubbl. t.d. C	5	41,67%	7	58,33%	12	0,57%	2	1
Comm. sel. pubbl. t.d. D	13	65,00%	7	35,00%	20	0,95%	4	1
Comm. sel. pubbl. t.d. EP	2	50,00%	2	50,00%	4	0,19%	1	0
Comm. sel. pubbl. t.d. tecnologo	53	53,54%	46	46,46%	99	4,71%	28	5
Comm. Sel. Pubbl. A.R.	96	57,14%	72	42,86%	168	7,98%	40	16
Totale personale	392		300		692		147	68
% sul personale complessivo	18,63%		14,26%		32,89%		6,99%	3,23%

e) Differenziali retributivi uomo/donna

Relativamente al divario economico rilevato tra i e le titolari di posizioni organizzative, i dati riferiti al 31 dicembre 2023 presentano un gap interessante, per quanto contenuto, a vantaggio delle figure di genere femminile a livello dirigenziale (pari al 2,68%, calcolato come differenziale percentuale tra la retribuzione netta media degli uomini e quella delle donne in questo tipo di inquadramento).

Tra il personale tecnico-amministrativo, un differenziale retributivo di genere di segno inverso rispetto alle usuali asimmetrie si riscontra sia per la categoria B (quella meno qualificata e con minor grado di autonomia), con un +3,06% a favore del personale di genere femminile (pari a una somma media annua di 1312,21 euro) e per la categoria C (con un differenziale di genere dell'1,28%). Per tutte le altre categorie, ascendendo dalla categoria D fino alla categoria EP, il differenziale retributivo torna negativo a svantaggio femminile, sebbene di entità ridotta, con valori rispettivamente pari a -1,32% e a -1,65%.

L'analisi dei dati riferiti al personale docente e di ricerca offre un quadro più variegato. Infatti, mentre il differenziale retributivo tra donne e uomini risulta marcato nel ruolo di professore ordinario, assestandosi su -4,05%, tra le figure degli associati, dei



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

ricercatori universitari a tempo indeterminato e dei ricercatori precari di tipo A il divario diventa di segno inverso, con valori pari a 0,12%, 3,76% e 0,71%. Quest'ultimo dato, tuttavia, che lascerebbe presagire un'inversione di tendenza nelle fasi d'accesso alla carriera accademica a vantaggio delle donne più giovani risulta immediatamente compensato – se non addirittura smentito – dal valore del differenziale retributivo associato al ruolo dei ricercatori di tipo B vocati alla stabilizzazione via tenure track, quindi ben più appetibile del precedente, dove si ripresenta nuovamente uno svantaggio femminile quantificato in -7,36%.

Tab. 11. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Direttore generale	113.690,35 €		-113.690,35 €	-100,00%
Dirigenti	56.258,49 €	59.354,47 €	3.095,99 €	2,68%
Personale TA Categoria B	20.779,91 €	22.092,12 €	1.312,21 €	3,06%
Personale TA Categoria C	22.368,17 €	22.950,10 €	581,93 €	1,28%
Personale TA Categoria D	27.201,60 €	26.490,60 €	-711,00 €	-1,32%
Personale TA Categoria EP	33.210,99 €	32.133,72 €	-1.077,27 €	-1,65%
Personale TA TD Cat C	11.901,53 €	15.348,56 €	3.447,03 €	12,65%
Personale TA TD Cat D	21.166,39 €	17.412,75 €	-3.753,64 €	-9,73%
Tecnologi TD	13.996,05 €	15.502,93 €	1.506,88 €	5,11%
CEL	25.680,54 €	23.835,71 €	-1.844,83 €	-3,73%
Professori Ordinari	58.648,43 €	54.084,29 €	-4.564,13 €	-4,05%
Professori Associati	40.931,22 €	41.030,92 €	99,70 €	0,12%
Ricercatori Universitari	34.202,04 €	36.874,29 €	2.672,25 €	3,76%
RTDA	21.783,22 €	22.095,66 €	312,44 €	0,71%
RTDB	29.948,36 €	25.841,97 €	-4.106,38 €	-7,36%
Totale personale	35.041,01 €	29.928,49 €	-5.112,51 €	-7,87%
% sul personale complessivo	107,88%	92,14%	-15,74%	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Sin dal 2021, nell'ambito dell'Ateneo cagliaritano si è costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare formato dal Medico competente coordinatore e il Medico Competente coordinato, dalla Responsabile e 2 addette del Servizio di Prevenzione e Protezione, da un esperto in psicologia del lavoro del Dipartimento di Scienze Mediche e Sanità Pubblica (DSMSP) e dal Responsabile del Settore Affari Generali della Direzione per il personale, organizzazione e performance. A seguito del suo insediamento, il gruppo di lavoro appositamente preposto alla raccolta e valutazione di dati relativi al benessere del personale ha stabilito di adottare la metodologia INAIL per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato di tutti i dipendenti dell'Università degli Studi di Cagliari. Nello specifico, sono stati individuati due macrogruppi omogenei in cui sono stati suddivisi i dipendenti universitari: Personale Docente e Ricercatore, da una parte, e Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dall'altra. Su entrambi i gruppi, separatamente, è stata periodicamente svolta un'analisi di valutazione degli indicatori oggettivi, utilizzando appunto i questionari INAIL specifici per la valutazione dello stress lavoro-correlato, con specifico riferimento agli indicatori oggettivi per le sezioni "Eventi sentinella", "Contesto del lavoro" e "Contenuto del Lavoro".

Dall'analisi degli indicatori oggettivi, è emersa una situazione a rischio medio-basso sia per il Personale Docente che per il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dell'intera organizzazione cagliaritano. In generale, l'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che potessero determinare un significativo rischio stress correlato al lavoro. In particolare, non sono emerse ricorrenze significative note di patologie o alterazioni del comportamento correlabili a situazioni di stress da lavoro, e comunque tali da rientrare in una delle tre categorie canoniche di potenziali indicatori di stress: a) significative ricorrenze di patologie o alterazioni del comportamento individuali quali, ad esempio, disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia), disturbi gastroenterici (ulcera e colite), disturbi cardiocircolatori (ipertensione, ischemia), disturbi locomotori (dolori lombari, reumatismo psicogeno, cefalee da contrazione muscolare), disturbi del sonno, insoddisfazione, irritabilità etc.; b) significative ricorrenze di manifestazioni di problemi organizzativi come: assenteismo, turn over, conflittualità, bassa qualità; c) frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori. Allo stesso modo, non si sono rilevate informazioni significative su fenomeni di assenteismo o turn over legati a problemi organizzativi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Tuttavia, la valutazione dei rischi di stress di tipo psicosociale, in relazione a fattori soggettivi, deve basarsi anche sull'analisi delle condizioni di organizzazione del lavoro a livello di gruppo od organizzazione, dell'ambiente di lavoro in senso lato e della qualità della comunicazione. Proprio in ragione di questo principio essenziale, e nell'ottica di un processo di miglioramento continuo, anche alla luce delle limitazioni insite nella natura della Metodologia INAIL e della possibile sottostima del rischio a seguito della coda lunga generata dall'impatto della pandemia da COVID-19 sul personale UNICA (ad esempio per il passaggio allo smart-working), il gruppo di lavoro in accordo con la Direzione per il personale, organizzazione e performance ha deciso di procedere in seguito all'attuazione di una fase di approfondimento della valutazione, programmando la somministrazione di un questionario anonimo più dettagliato, tramite piattaforma web, alla totalità del personale universitario. Il questionario elaborato, introdotto da una breve lettera introduttiva, ha avuto per finalità quella di sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul fenomeno dei rischi psicosociali negli ambienti e nei luoghi di lavoro, sottolineando l'importanza dell'adesione e della partecipazione dei/le lavoratori/ici stessi/e all'utilizzo di questi strumenti di valutazione, proprio con la finalità di promuovere l'attuazione di efficaci azioni di miglioramento; alla lettera diretta a sviluppare consapevolezza circa la rilevanza di questa valutazione collettiva, ha fatto seguito, in seconda istanza, la somministrazione del questionario vero e proprio, improntato all'analisi dei fattori di rischio psicosociali ritenuti di interesse per i lavoratori e le lavoratrici in questione. Dopo avere risolto alcuni problemi di natura tecnica nell'utilizzo delle piattaforme web scelte, in termini di assicurazione delle necessarie garanzie di anonimato e non tracciabilità dei dati sensibili imposte dalla nuova regolamentazione comunitaria in materia, sotto la vigilanza dell'Ufficio Privacy di ateneo, l'indagine è stata somministrata nel 2023, e i suoi risultati sono certamente di interesse per le valutazioni conseguenti e la formulazione di proposte di intervento migliorativo da parte del CUG, in stretta e proficua collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e, più ampiamente, con l'intero gruppo di lavoro formatosi a questo scopo nell'ambito dell'Università di Cagliari.

Nello specifico, tra gli interventi migliorativi pianificati in questa prospettiva, cui è stata accordata la massima priorità, si annoverano tre linee d'azione, strettamente correlate all'attuazione della fase di approfondimento della valutazione dello stress lavoro-correlato attraverso la somministrazione, tramite piattaforma web, di questionari anonimi al personale universitario:

- 1) Valutare la possibilità di procedere alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato per le categorie professionali e/o gli/le studenti/esse, non presi in



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

- esame nella corrente valutazione, coinvolgendo anche altre strutture universitarie come le scuole di dottorato, le scuole di specializzazione e gli/le studenti\studentesse dei diversi corsi di laurea.
- 2) Organizzare campagne di informazione e sensibilizzazione sugli scopi delle indagini, volte a raccogliere informazioni sugli indicatori di stress che possano precederle e accompagnarne la somministrazione.
 - 3) Attivare processi di formazione dei lavoratori e delle lavoratrici per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento.

In linea e a integrazione di questi obiettivi operativi migliorativi, la principale proposta formulata dal CUG è quella di declinare la valutazione dei rischi in un'ottica di genere, non solo tramite la disaggregazione dei risultati secondo questo parametro, ma anche prevedendo nella ridefinizione dello strumento che sarà somministrato quesiti direttamente connessi a variabili di genere, o comunque gender-sensitive, per esempio in tema di discriminazione (diretta o indiretta) percepita, di mobbing, di molestie di natura sessista e di harassment, al fine di ricavare una base documentale sufficientemente robusta per articolare con una migliore cognizione di causa ulteriori misure di prevenzione e rimozione di situazioni di disagio lavorativo che scontino anche un differenziale di impatto e incidenza, in ragione del genere di attribuzione e/o dell'orientamento sessuale dichiarato.

Per quanto riguarda l'indagine canonica sul benessere lavorativo e organizzativo, nel corso del 2023 non c'è stata una somministrazione nell'Ateneo cagliaritano che abbia coinvolto la totalità del personale, benché numerose survey focalizzate su tematiche inerenti siano state realizzate nell'ambito di specifici progetti di ricerca nazionali e internazionali, soprattutto relativamente all'impatto psico-fisico generato dai postumi della gestione pandemica, anche in correlazione alla rimodulazione degli orari e delle pratiche di lavoro e alla necessità di ridefinire strategicamente le responsabilità di conciliazione vita familiare-professionale, data la cumulazione dei compiti di cura e degli adempimenti lavorativi nello spazio domestico soprattutto a carico del personale di genere femminile. Gli esiti di queste ricognizioni di approfondimento di alcune tematiche confluenti nella dimensione del benessere organizzativo, in un'ottica di genere, hanno conferito vigore all'implementazione delle azioni già previste nel Piano di Uguaglianza di Genere e nel Piano per le Azioni Positive vigenti presso l'Università di Cagliari, oltre a consentire di calibrare con



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

maggiore accortezza l'applicazione del regolamento relativo alla riorganizzazione del lavoro agile (<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/>).

Al netto della rilevanza contingente di questi carotaggi, la necessità di ripristinare in modo sistematico e regolare, su base annuale, l'Indagine generale sul Benessere Organizzativo del personale è stata deliberata e fortemente sostenuta dal CUG, anche in accoglienza della proposta pervenuta dal Gruppo Tematico QOL@WORK (QUALITY OF LIFE AT WORK), che l'Associazione Italiana Psicologi sta supportando per coordinare il lavoro degli psicologi dentro le università italiane, al fine di a) favorire il confronto scientifico intra e interdisciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (validazione e sviluppo di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti), di b) favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation od Psychologists' Associations – EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi, di c) proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico, e di d) proporre linee-guida e azioni migliorative. Al contempo, il CUG ha lavorato di concerto con la Direzione ambiente, sicurezza e audit (<https://www.unica.it/it/ateneo/organizzazione/organo-di-gestione/direzioni-coordinamenti-e-settori/direzione-ambiente>), che si è fatta carico di acquisire un ulteriore strumento di *customer satisfaction* denominato "Good Practice", licenziato dal Politecnico di Milano e già condiviso da un corposo network di università italiane, al fine di pervenire, sulla scorta delle deliberazioni del 2023, alla definizione concertata di uno strumento metodologico efficace e a più ampio spettro dei tradizionali questionari di misurazione del benessere/malessere o stress lavoro-correlato, validato a livello internazionale e standardizzato nel contesto accademico italiano. In tal modo l'ateneo cagliaritano potrà partecipare a una rilevazione su scala nazionale che avrà importanti dimensioni comparative, sulle quali orientare le proprie buone prassi in linea anche con i documenti di pianificazione strategica correnti. L'acquisizione dei due modelli di questionari (quello offerto da QOL@WORK e quello costruito dal Politecnico di Milano e approvato, tra gli altri, anche dall'Anvur, consentirà di procedere alla sua somministrazione nel corso dell'anno accademico 2024, in modo anche da sanare lo iato che separa dall'ultima survey di impianto universalistico, risalente al 2015 e promossa dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo – per i cui esiti si rimanda al report dettagliato ancora consultabile nel sito di UNICA e



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

oggetto di precedenti relazioni del CUG
(<https://www.unica.it/unica/protected/311718/0/def/ref/GNC311636/>).

Una doverosa menzione merita un'ulteriore indagine rivolta a tutto il personale d'ateneo (docente e ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario), oltre che al corpo studentesco, su un tema di impatto centrale in materia di benessere organizzativo e disagio potenzialmente esperito sul luogo di lavoro: la violenza di genere nelle sue varie declinazioni fisiche, psicologiche e organizzative e le molestie di natura sessista e sessuale agite, subite o assistite entro il contesto universitario. Quest'indagine, somministrata nel Marzo 2022 ma pervenuta ad elaborazione nel corso del 2023, ha espresso l'adesione dell'Università di Cagliari alla prima Survey internazionale sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico, promossa dal progetto europeo UNISAFE (*Ending Gender-Based Violence. Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), cui UniCA ha aderito insieme ad altre 45 università ed enti di ricerca europei. Nello specifico, la somministrazione della versione tradotta in italiano del questionario formulato a livello europeo dal network UNISAFE è stata accompagnata da una capillare campagna di sensibilizzazione tramite la produzione, distribuzione e affissione in tutte le sedi principali delle sei facoltà di materiale cartaceo appositamente prodotto e l'organizzazione, a cura del CUG, di una conferenza divulgativa dal titolo "Le parole per dirla. L'impegno di UniCA nel contrasto alla violenza di genere". A fronte di una somministrazione via mail alla totalità delle popolazioni presenti in ateneo, sulla base degli indirizzari forniti dalle Direzioni per la Didattica e l'Orientamento e dalla Direzione per la Ricerca e il Territorio, sono state raccolte in totale 1026 compilazioni, di cui 431 tra il personale tecnico-amministrativo e docente e 595 tra il corpo studentesco, pari a un tasso di risposta totale del 3% (specificamente 23% tra lo staff e 2% tra gli studenti/esse). I risultati di questa indagine, elaborati dall'ente europeo di coordinamento del progetto GESIS, sono stati trasmessi all'Università di Cagliari – per il tramite della Presidente del CUG e di un gruppo di lavoro costituito ad hoc – nel Marzo 2023 e la loro elaborazione e valutazione è stata completata nel dicembre dello stesso anno, in vista di una loro restituzione pubblica e della promozione di politiche positive e contrastive conseguenti da parte dell'Ateneo nel corso del 2024. Vale comunque la pena di evidenziare già in questa sede uno dei riscontri direttamente correlati a questa indagine e alla campagna di sensibilizzazione che l'ha accompagnata, ossia il forte impulso offerto alla proposta del CUG di inserire nell'organigramma d'ateneo la figura del/la Consigliere/a di Fiducia e del correlato Sportello d'Ascolto, le cui pratiche istruttorie si sono portate avanti nel 2023 proprio



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, tramite la ricognizione di alcune tra le principali prassi già attivate in materia da altri atenei italiani e che si avvia ad essere sottoposta alla valutazione e approvazione degli organi apicali nei prossimi mesi, previa modifica del Codice Etico e di comportamento d'Ateneo (mediante l'inserimento di un nuovo articolo, il 26-bis, che preveda esplicitamente questa figura finora mancante nell'articolazione gestionale dell'Università di Cagliari, laddove l'articolo 26 già prevedeva le funzioni della Commissione Etica d'Ateneo).

Inoltre, sul fronte degli strumenti regolamentari adottati dall'ateneo cagliaritano ai fini della promozione del benessere organizzativo, il documento principale resta il *Codice Etico e di comportamento* (codice unico), adottato il 12 Marzo 2019, che integra in un unico testo i previgenti Codice Etico e Codice di comportamento di Ateneo (<https://www.unica.it/unica/protected/159869/0/def/ref/DOC159871/>).

Infine, una specifica menzione merita la piena adesione di UniCA alla Carta Europea dei ricercatori e ricercatrici e al Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C) - un corpus di principi sanciti dall'Unione Europea per regolare diritti e doveri di atenei, enti di ricerca e ricercatori, con un'attenzione particolare alle procedure di assunzione, secondo i principi "*Open, Transparent e Merit-based Recruitment*" Otmr - nell'ambito della predisposizione, lungo tutto il 2023, della sua candidatura alla già menzionata certificazione internazionale *Human Resources Strategy for Researchers*, secondo un percorso di accreditamento volontario, orientato alla valorizzazione e al miglioramento di iniziative a supporto dei/le ricercatori/ici. Come già indicato, lo scopo principale di questo processo è proprio quello di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori e ricercatrici di UniCA per rendere l'ambiente di lavoro stimolante, tutelante e attraente per i migliori talenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il documento di programmazione nel quale l'Università di Cagliari ha individuato con chiarezza e prescrittività specifici obiettivi di pari opportunità è il piano strategico 2022-27 (<https://unica.it/unica/protected/405198/0/def/ref/GNE363895/>), che rimanda anche al PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per la parte relativa al valore pubblico (https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss01_sss01.page). In particolare, nel piano strategico si fa esplicito riferimento ai valori di fondo della strategia dell'Ateneo che costituiscono la cornice entro la quale si articola la pianificazione strategica e rappresentano, trasversalmente, il presupposto di ogni attività: la parità di genere, l'accessibilità e l'inclusione.

Procedendo analiticamente, possono evidenziarsi quattro obiettivi del piano strategico riferiti alla promozione delle pari opportunità in generale e uno specificamente connesso alla promozione del benessere organizzativo.

1. Obiettivo D.8. *“Potenziare i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, promuovere l’inclusione di tutti e assicurare pari opportunità”*. Tra gli indicatori, sono indicati il numero degli iscritti con vulnerabilità (detenuti negli istituti penitenziari sardi, richiedenti asilo e rifugiati), la proporzione di immatricolate di genere femminile nelle classi STEM sul totale degli immatricolati in queste classi disciplinari, il numero di servizi di supporto alla genitorialità rivolti all’infanzia e il numero degli studenti con disabilità, DSA e altri BES che accedono ai servizi offerti dall’Ateneo. Nell’illustrazione degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo, in termini di impatto atteso sul fronte delle pari opportunità, sono chiaramente indicate due finalità: a) favorire l’accesso allo studio da parte delle studentesse e degli studenti in condizioni di svantaggio (persone con disabilità o DSA, detenute e detenuti, migranti), tramite percorsi di supporto e preparazione e b) rafforzare le azioni volte al rispetto della parità di genere e al contrasto delle discriminazioni.
2. Obiettivo TM.5. *“Rafforzare le iniziative di Publici Engagement”*, tra i cui ambiti di sviluppo figura la sensibilizzazione dei dipartimenti sul legame tra public engagement e le tematiche legate alla riduzione delle disuguaglianze e all’inclusione sociale.
3. Obiettivo AT.2. *“Accrescere l’impegno dell’Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030), tra i cui indicatori rientrano la percentuale di insegnamenti*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

che includono tematiche legate alla sostenibilità sociale, ambientale, economica e la percentuale di prodotti di ricerca sui temi della sostenibilità sociale, ambientale ed economica. In particolare, uno degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo è “consolidare le politiche di responsabilità sociale dell’Ateneo con attenzione particolare ai temi dell’inclusione, della parità di genere e del supporto alle persone con disabilità”.

4. Obiettivo AT.5. *“Assicurare politiche di reclutamento in funzione dell’evoluzione del contesto e nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e del Codice di Condotta per l’assunzione dei ricercatori nell’ambito della Human Resources Strategy for Researchers”, i cui indicatori sono definiti, tra gli altri, dal Glass Ceiling Index e dal Glass Door Index. Per quanto riguarda il primo (GCI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,65, il piano strategico prevede che debba essere portato al valore-obiettivo di 1, che darebbe conto di un raggiunto equilibrio di genere nella possibilità di promozione ai gradi più alti dell’ateneo, a fronte della situazione attualmente sbilanciata a sfavore delle donne, meno rappresentate nella posizione di professoressa ordinaria rispetto ai colleghi uomini. Per quanto riguarda il secondo (GDI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,14, il piano strategico prevede che anche in questo caso debba essere portato al valore-obiettivo di 1, a significare un compiuto bilanciamento di genere anche nella fase di reclutamento in accesso dei ricercatori e ricercatrici entro la carriera accademica.*

Infine, il piano strategico contiene uno specifico obiettivo (AT.6) espressamente diretto alla promozione del benessere organizzativo o, più correttamente, a *“migliorare l’efficacia dei servizi amministrativi, valorizzare il personale e rafforzare il benessere organizzativo”,* agendo – quali indicatori – sul rapporto tra risorse per la formazione del personale TAB e il numero di TAB di ruolo, sul rapporto tra il numero di ore lavorative prestate in lavoro agile da parte del personale TAB e il numero massimo di ore lavorative potenzialmente svolgibili in lavoro agile, sull’*indice di benessere organizzativo* del personale docente e del personale TAB e sul numero di processi e servizi riorganizzati sul totale dei servizi da riorganizzare previsti dal piano performance. Tra gli ambiti di sviluppo e impatto principali di questo obiettivo, sono enunciati a) lo sviluppo delle competenze professionali del personale dell’Ateneo anche attraverso specifiche attività formative, b) l’individuazione di strumenti di premialità per la valorizzazione del merito del personale di Ateneo, c) *il miglioramento del benessere psico-fisico del*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

personale d'Ateneo e il rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro al fine di migliorare le performance individuali e organizzative, in linea con i principi stabiliti dal Gender Equality Plan di Ateneo.

In generale, la rilevanza assegnata alla promozione delle pari opportunità nel piano strategico d'Ateneo - che costituisce la cornice generale e di indirizzo cui devono attenersi coerentemente tutti gli altri documenti di piano finalizzati a definire, monitorare e valutare la performance organizzativa dell'amministrazione - ne prospetta la valenza non certamente cosmetica, attribuendo piuttosto alla loro declinazione operativa un'importanza prioritaria e fondativa per la mission e l'identità stessa dell'Università di Cagliari, non solo come istituzione di alta formazione e ricerca d'eccellenza, ma anche come attore pubblico impegnato a diffondere e realizzare, ben oltre il proprio perimetro e in tutto il territorio di riferimento, un cambiamento culturale orientato verso i principi dell'equità, della valorizzazione delle diversità in chiave intersezionale, del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e stereotipo pregiudizievole. Anche la centralità assegnata al Gender Equality Plan, più volte richiamato nel piano strategico come fonte d'indirizzo trasversale a tutti i comparti e a tutte le dimensioni organizzative, conferma lo stretto nesso istituito dall'Ateneo cagliaritano tra la misurazione della propria efficacia ed efficienza istituzionale e amministrativa e il consolidamento di obiettivi di inclusione, responsabilità sociale e sostenibilità, in senso corrispondente agli SDGs che compongono l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo.

Ai fini dell'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, utili indicazioni possono essere tratte dal *Manuale operativo sulla misurazione e valutazione delle performance del personale tecnico amministrativo e bibliotecario*, redatto dalla Direzione personale, organizzazione e performance e adottato dall'Università di Cagliari già dal 2022.

Dal 2011 l'Università di Cagliari ha iniziato a elaborare il proprio Piano della Performance, definito "Piano integrato" a partire dal 2016 e, dal 2017, collocato nell'ambito del Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI). Il Piano è pubblicato annualmente sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente", come previsto dal D.Lgs. 33/2013, nonché nel Portale Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il sistema è stato via via perfezionato e adattato al mutamento organizzativo e normativo. In particolare, nel corso del 2019 è stato adottato il Regolamento per



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della Dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo, (DR 173 dello 07/02/2019), successivamente modificato nel 2021 (DR 142 del 15/02/2021), in coerenza con i principi enunciati nelle disposizioni legislative in materia di valutazione delle performance e, in particolare, nel d.lgs. n. 165/2001 e nel d. lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, nonché nel CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018, nel precedente CCNL comparto Università 2006-2009 (per le parti non abrogate dal CCNL 2016-2018) e nei contratti integrativi adottati a livello di Ateneo. Il manuale menzionato è coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - SMVP adottato dall'Ateneo unitamente al Piano integrato e nel contesto del Documento Strategico di Programmazione integrata, approvato dagli Organi di governo nelle sedute del 28/01/2022 (Senato Accademico) e del 31/01/2022 (Consiglio di Amministrazione). Il principio focale intorno a cui il documento si articola assume che un sistema di misurazione e valutazione equo e condiviso non possa che costituire un'occasione di valorizzazione delle risorse umane, in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo.

Entrando nel merito delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, è opportuno segnalare come tra i fattori che concorrono alla realizzazione della performance individuale sia incluso il raggiungimento degli obiettivi assegnati formalmente dal responsabile della macro-struttura di appartenenza al personale di categoria EP, D, C, B. Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli "qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza", devono possedere i seguenti requisiti principali: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati; riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente a un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In questo senso, la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa concerne la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza. Riguarda tutte le categorie di personale ed è effettuata dal valutatore sulla base della performance di struttura attesa tenendo conto anche delle eventuali indagini di "customer satisfaction" (cfr. art. 8, comma 1, lett.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

c), d. lgs. n. 150/2009), in coerenza con i livelli di servizio previsti nella Carta dei Servizi, aggiornata nell'ottobre 2023, cui si rimanda:
<https://web.unica.it/unica/protected/430412/0/def/ref/GNC311199/>

In particolare, la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale e si riferisce all'insieme delle competenze dimostrate attraverso le azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza, funzionali al raggiungimento di obiettivi individuali, di struttura o di Ateneo. Nel procedere alla scelta dei comportamenti da sottoporre a valutazione, si è tenuto conto, fra gli altri, di quei comportamenti previsti dal CCNL Università 16/10/2008 (art. 82, comma 2, lett. c) per la procedura relativa alle progressioni orizzontali. La tabella seguente riporta analiticamente le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi contenuti nelle schede di valutazione, che risultano differenziati in relazione alla categoria di appartenenza del personale da valutare. Un punto di chiarezza sostantiva e metodologica da menzionare in questa procedura è che ogni area comportamentale viene descritta attraverso i comportamenti concreti ad essa riferiti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

CATEGORIE C – B	
<i>Aree comportamentali</i>	<i>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</i>
Capacità di proporre soluzioni innovative	Essere propositivo e capace di trasferire nel proprio lavoro nuove idee o esperienze apprese in contesti differenti
Attenzione alle esigenze dell'utenza	Cogliere i bisogni degli utenti (studenti/docenti/colleghi), e adoperarsi per soddisfarli, anche attraverso la loro segnalazione ai superiori
Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause di un problema e proporre soluzioni efficaci
Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative
Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione
Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura
CATEGORIE EP – D (con e senza posizione organizzativa)	
<i>Aree comportamentali</i>	<i>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</i>
Capacità di proporre soluzioni innovative	Capacità di promuovere soluzioni alternative non standardizzate che favoriscano l'innovazione all'interno dell'organizzazione
Attenzione alle esigenze dell'utenza	Comprendere e soddisfare le esigenze degli utenti interni ed esterni trovando soluzioni e correttivi efficaci
Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause del problema e trovare soluzioni efficaci
Coinvolgimento nei processi lavorativi	Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nei processi lavorativi di propria responsabilità
Correttezza e precisione	Capacità di svolgere le funzioni assegnate con accuratezza e precisione
Flessibilità	Capacità di adattamento alla variabilità del contesto modificando, se necessario, i propri metodi e/o orari di lavoro
Capacità organizzative e gestionali	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse, garantendo precisione e rispetto dei tempi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

L'ultimo aspetto riguarda gli esiti incentivanti del sistema della valutazione, ai fini del miglioramento del benessere individuale dei dipendenti e quindi, in via aggregata e sistemica, della promozione di una performance organizzativa effettivamente garantita dall'impegno e dalla collaborazione di tutte e tutti. Il trattamento accessorio è correlato a due componenti destinate a remunerare entrambe le scale di performance, quella individuale e quella organizzativa, in coerenza a quanto disposto dall'art. 19, d. lgs. n. 150/2009, nonché all'art. 64, comma 2, CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018. Nello specifico, la quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance individuale e alla performance organizzativa avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi. In particolare, in relazione alla performance organizzativa, il trattamento accessorio ad essa relativo è determinato, rispetto al singolo lavoratore, dalla valutazione relativa al contributo individuale alla performance organizzativa, secondo scale pentametriche. Per converso, relativamente alla performance individuale: a) Per il personale di categoria EP, *"L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso fra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita"*. (CCNL 16/10/08, art. 76, c. 4, come novellato dall'art. 66 del CCNL 19/4/18). b) Per il personale di categoria D (con incarichi di responsabilità di cui all'art. 91, c. 3 CCNL 16/10/08) una quota corrispondente al 30% dell'indennità di responsabilità attribuita. c) Per il personale delle categorie B, C e D, una quota di indennità di produttività individuale di entità variabile annualmente, sulla base della costituzione del fondo di cui all'art. 87 CCNL 16/10/08 (la correlazione fra il punteggio e la percentuale delle quote è demandata alla contrattazione integrativa).

Nel complesso, la metodologia di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'Università di Cagliari appare fondarsi su criteri di oggettività, trasparenza e pubblicità, a tutela e garanzia del valutato e del sistema nel suo complesso, promuovendo in questo modo un impatto positivo sul benessere organizzativo. Infatti, essa: pone la condivisione alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto fra responsabili e personale; introduce la possibilità per il valutato di esprimere una valutazione sul proprio operato, attraverso la compilazione di una scheda di autovalutazione che potrà essere utilizzata come base di confronto ai fini della valutazione; istituisce un organo di valutazione *super partes*, il Comitato di Valutazione. La misurazione e valutazione delle performance è finalizzata a: orientare, stimolare e incentivare il



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

miglioramento della performance individuale e organizzativa, anche con il supporto di specifici interventi formativi e, più in generale, di azioni finalizzate allo sviluppo professionale del personale; valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente; facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e personale; migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo; sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati; responsabilizzare a tutti i livelli; garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo; correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento dei servizi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Cagliari costituisce l’organismo istituito per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica nelle materie di sua competenza (ai sensi dell’art. 23 dello Statuto dell’Università degli Studi di Cagliari). Il CUG è stato istituito il 6 marzo 2013, con Decreto Rettorale n. 586 ed è pertanto al quarto mandato di attività.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da una componente designata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da pari rappresentanti dell’Amministrazione nominati con Decreto Rettorale, previa delibera del Senato Accademico, nel pieno rispetto della parità di genere. La sua composizione per il triennio 2022-2025 è stata aggiornata con D.R. 484 del 9 giugno 2022, con D.R. n. 637 del 16 luglio 2022, con D.R. n.1093 del 1 Dicembre 2022, con D.R. n.571 del 28 aprile 2023 e con D.R. n.1247 del 2 Novembre 2023, a seguito della scadenza del mandato e della relativa sostituzione di tre componenti.

La composizione attuale di quest’organo paritetico prevede dieci componenti, di cui quattro docenti designati dall’Amministrazione (tra cui la Presidente Dott.ssa Ester Cois) e 6 unità del personale tecnico-amministrativo designati in parte dall’Amministrazione e in parte in rappresentanza delle diverse sigle sindacali di categoria (CISL Università, Flc CGIL, CONFASAL/SNALS Università-CISAPUNI, GILDA UNAMS, UIL RUA). Nello specifico, la sua composizione alla fine del 2023 risultava essere la seguente:

- Dott.ssa Ester Cois *Designata Amministrazione con funzioni di Presidente*
- Dott.ssa Bruna Biondo *Designata Amministrazione*
- Dott.ssa Clementina Casula *Designata Amministrazione*
- Prof. Fabio Medas *Designato Amministrazione*
- Prof. Michele Mascia *Designato Amministrazione*
- Dott. Salvatore Noli *Designato Fsur CISL Università*
- Dott.ssa Giuseppina Puddu *Designata Flc CGIL*
- Sig. Antonio Strazzeria *Designata CONFASAL/SNALS Università-CISAPUNI*
- Dott.ssa Orsola Macis *Designata GILDA UNAMS*
- Dott. Luciano Scalas *Designato UIL RUA*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Nel corso del 2023 il dott. Tomaso Demontis è stato successivamente sostituito nell'incarico dal dott. Luca Migliari e, dopo le dimissioni di quest'ultimo, dal dott. Salvatore Noli, che ha completato l'attuale compagine del CUG in carica.

Il CUG ha sede presso il Rettorato, sito nel Palazzo Belgrano, in via Università n. 40 a Cagliari.

Le attività di segreteria sono svolte dall'Ufficio del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo istituito presso l'Ufficio di Gabinetto del Rettore, nella persona della dott.ssa Marta Piras. L'Ufficio mette a disposizione dei componenti del Comitato tutta la documentazione (leggi, disposizioni, circolari, verbali, ecc.) relativa all'attività del Comitato stesso e ne dà la massima diffusione.

L'Amministrazione garantisce quanto necessario per il funzionamento del CUG prevedendo peraltro l'assegnazione di un budget annuale per le spese di funzionamento, pari a una quota di 2.000 euro per l'anno in oggetto 2023 (poi rimodulata a 3500 euro nel 2024), ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Nel rispetto delle norme vigenti sulla trasparenza e la pubblicità, i documenti e le informazioni relative alle attività svolte dal CUG sono rese disponibili sul sito dell'Ateneo, e recano in calce il logo ufficiale dello stesso Comitato a fini di riconoscibilità e visibilità. Il CUG ha una pagina web dedicata, di facile accesso direttamente dalla homepage dell'Ateneo:

<https://www.unica.it/it/ateneo/organizzazione/organ-di-promozione-e-di-supp/committee-etica-e-comitato-unico-di-0>

In essa sono pubblicati la composizione del Comitato, il Regolamento per la sua costituzione ed il suo funzionamento, la normativa di riferimento, l'indicazione dei Servizi per la conciliazione tempi di vita/lavoro, i Piani delle Azioni Positive, i documenti e link utili alle attività avviate dal Comitato e il relativo indirizzo di posta elettronica dedicato (comitatounicodigaranzia@unica.it).

Il funzionamento del CUG è disciplinato da apposito Regolamento, varato a mezzo di Decreto Rettorale 586 in data 6 Marzo 2013, che regola i suoi rapporti con l'amministrazione. Dal punto di vista operativo, si riunisce in composizione plenaria a cadenza mensile, talvolta avvalendosi – per la discussione di specifiche tematiche di interesse d'ateneo – della presenza, in funzione di consulenza, di altre figure professionali esperte nell'ambito dell'organigramma tecnico-amministrativo d'Ateneo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

B. ATTIVITA'

In linea con le politiche dell'Ateneo, il CUG promuove iniziative finalizzate a garantire la parità e le pari opportunità tra donne e uomini e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Nel corso dell'anno 2023 il Comitato si è riunito per un totale di 12 sedute ordinarie, calendarizzate all'inizio dell'anno accademico, con cadenza mensile, e ha portato avanti un'intensa e produttiva attività grazie all'impegno e al lavoro di tutte e tutti le/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nell'ambito del vigente Piano di Azioni Positive, del Piano di Uguaglianza di Genere approvato nel 2020 e del Piano Strategico d'Ateneo 2022-2027. Nel complesso, sono state realizzate diverse iniziative e raggiunti importanti risultati, che hanno visto l'Ateneo e il Comitato Unico di Garanzia impegnati a tutto tondo nel perseguimento di un indirizzo strategico volto alla garanzia della massima inclusione sociale, alla promozione delle pari opportunità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla valorizzazione del benessere del personale, in qualsiasi ruolo e posizione, presso l'Università degli Studi di Cagliari. Al fine di evitare ridondanze, si rinvia alla prima parte della presente relazione (in particolare la sezione 3 "Parità/Pari Opportunità") per la specificazione analitica delle diverse attività in cui il CUG è stato coinvolto nelle sue diverse funzioni, volta a volta come organo propositivo, promotore, consultivo e dotato di poteri di verifica, richiamando in questa sezione solo le principali attività curate dal CUG su tre principali versanti: 1) Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio; 2) Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione per la promozione dei principi di pari opportunità e inclusione; 3) Attività Consultive.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

1. Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio

a) Progetto Tessera Baby

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha proseguito il processo di rilascio digitale della “tessera baby”, già avviato negli anni precedenti, in base al quale le tessere vengono generate digitalmente e vengono esibite da smartphone. I servizi previsti, rivolti alle studentesse regolarmente iscritte a un corso di studio dell'ateneo in stato di gravidanza e alle/ai studentesse/studenti regolarmente iscritti con figli fino a 10 anni, si sono focalizzati sia sulle prestazioni erogabili per le attività in presenza sia per la gestione delle ultime code delle attività non in presenza a seguito della gestione dell'emergenza pandemica da COVID-19, con particolare riferimento all'accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning erogati dall'Ateneo, alla priorità nel disbrigo di pratiche presso le segreterie studenti e gli uffici dell'Ateneo e alle agevolazioni nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto. Con la ripresa delle attività didattiche in presenza è stato ripristinato il servizio di parcheggio riservato disponibile presso le Facoltà e lo “Spazio bambino ludoteca” (ora ridenominato “spazio ludico-educativo”), quale servizio di accoglienza gratuito destinato ai figli e alle figlie degli studenti/studentesse titolari della “tessera baby” e del personale universitario, che – come già menzionato in precedenza – consente di affidare i/le bambini/e alle cure di personale specializzato, affiancato dalle studentesse e dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione.

b) Progetto telelavoro e lavoro agile

Lo “smart working”, meglio definito come “lavoro agile”, avviato in via sperimentale a partire dal mese di gennaio 2020, è stato implementato anche nel corso del 2023, non più in stretta correlazione con la precedente gestione dell'evento pandemico, ma piuttosto quale modalità di lavoro ordinaria, su base ibrida a cadenza settimanale, per una quota consistente dei lavoratori e delle lavoratrici (sebbene non più superiore al 75% del personale dipendente come negli anni di più intensa gravità della crisi pandemica).

c) Supporto alle responsabilità di cura del personale con obbligazioni verso familiari non autosufficienti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Sulla base di segnalazioni avanzate in più occasioni al CUG da parte di membri del personale docente d'Ateneo, è stata promossa l'emanazione di una raccomandazione rettorale, di concerto con la Direzione Affari Generali ed Elezioni, per l'esplicitazione formale, tra le motivazioni valide al fine di potere giustificare l'impossibilità della propria partecipazione in presenza alle riunioni istituzionali degli organi collegiali (nel caso specifico, Consigli di Dipartimento e Consigli di Corso di Studi) quella attinente la responsabilità di assistenza e cura nei confronti di un familiare non autosufficiente, in ottemperanza ai principi di promozione della conciliazione tra impegni professionali e obbligazioni di cura perseguiti dagli indirizzi di policy del nostro Ateneo, con specifico ed esplicito riferimento a quanto previsto dal Piano di Uguaglianza di genere adottato dall'Università di Cagliari. Inoltre, la medesima raccomandazione rettorale sottoposta all'attenzione del Senato Accademico nella seduta del 29 Novembre 2022, e applicata nel corso del 2023, ha anche previsto la sollecitazione rivolta a tutti i/le Presidenti di Facoltà e Direttori e Direttrici dei Dipartimenti d'Ateneo per una rotazione nella individuazione dei giorni della settimana nei quali programmare le riunioni degli organi collegiali, in particolare tale da non assestarsi con larga prevalenza sulla giornata del giovedì. Infatti, la necessità di assumersi la responsabilità di cura di familiari non autosufficienti o con gravi problemi di salute (figli, coniugi, genitori), che nel nostro modello culturale di Welfare tende persistentemente a cadere soprattutto in capo alle lavoratrici di genere femminile, impone l'assunzione di impegni regolari, oltre ad altri non prevedibili che comportano faticose (e costose) acrobazie organizzative per conciliare il lavoro con la cura. Nei casi in cui si possa usufruire di una collaborazione esterna, occorre comunque rispettare i contratti di lavoro delle assistenti familiari, che, come è noto, prevedono 6 ore libere il giovedì pomeriggio (dalle 14 alle 20) e l'intera giornata della domenica, oltre alle ore di riposo giornaliera. Ciò significa che ogni giovedì pomeriggio l'assistenza deve essere garantita dal familiare che ne ha la responsabilità, poiché cambiare il giorno di riposo danneggia le assistenti familiari - che a loro volta possono conservare una forma di socialità proprio grazie al fatto di avere lo stesso giorno libero - mentre sostituirle occasionalmente con altre assistenti danneggerebbe le persone assistite, che si sentirebbero in balia di persone sconosciute, oltre a rappresentare un ulteriore costo e problema per chi si faccia carico della cura.

2) Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione per la promozione dei principi di pari opportunità e inclusione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

Lungo tutto il 2023 è proseguita la Campagna di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne con diversi progetti divulgativi realizzati nell'ambito dell'iniziativa "25 novembre tutto l'anno" e con la proiezione del video patrocinato dal CUG dal titolo "Chi ama non taglia le ali" in diverse sedi. Inoltre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ricorrenza istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nella data del 25 novembre di ogni anno, al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne, UniCA ha promosso numerose iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità accademica e studentesca e al pubblico più vasto, organizzate o patrocinate dal CUG.

Tra le iniziative promosse, si segnala in particolare la seguente:

Un secondo versante sul quale il CUG è stato intensamente impegnato in veste di organo promotore e/o patrocinatore è stato quello delle iniziative convegnistiche e seminariali sul tema della promozione della parità di genere in tutti gli ambiti disciplinari di studio e di carriera accademica, con particolare riferimento all'area STEM. Tra le molte iniziative promosse, si segnala la seguente:

- L'incontro seminariale "In direzione ostinata e contraria. L'insegnamento di Rita Levi-Montalcini per la promozione dei percorsi femminili nelle aree STEAM", tenutosi il 27 Gennaio 2023 presso l'Aula Maria Lai della Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche. L'incontro, promosso, patrocinato e organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Cagliari, ha ospitato l'Ing. Piera Levi-Montalcini, nipote ed erede spirituale del Premio Nobel Rita Levi-Montalcini e presidente dell'omonima Associazione, che tra i suoi obiettivi primari ha la promozione della partecipazione delle ragazze ai percorsi accademici, scientifici e professionali nelle aree della Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arti e Matematica. Il suo intervento, caduto proprio nella Giornata della Memoria, così fortemente intrecciata alle vicende biografiche della sua storia familiare e in particolare alle feroci asperità incontrate dalla giovane Rita nel portare a compimento le proprie scelte formative, è stato focalizzato sulla narrazione della straordinaria biografia personale e scientifica di Rita Levi-Montalcini, e sul suo inestimabile lascito come role-model d'eccellenza per le nuove generazioni di ragazze, studentesse e giovani ricercatrici. L'evento, in linea con le politiche di promozione dell'uguaglianza di genere che l'Università di Cagliari sta portando avanti su molti fronti e in modo sempre più incisivo, è stato introdotto dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia e Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere Ester Cois, e ha dedicato la sua



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

seconda parte a una tavola rotonda moderata dall'Associazione Giulia Giornaliste Sardegna, a cui hanno preso parte numerose ricercatrici impegnate in Ateneo nei settori disciplinari STEM (tra cui la rappresentante del network internazionale "Women in Surgery", la referente del programma "Women and Girls in Science" per conto di UniCA, la Direttrice Generale di Sardegna Ricerche, un divulgatore della scienza nell'ambito del programma "Fisica di genere" e la rappresentante degli studenti e delle studentesse della Facoltà di Ingegneria e Architettura.

3. Attività consultive.

Infine, anche nel corso del 2023 Il CUG ha svolto funzioni consultive sulle tematiche di competenza a favore degli Organi di Governo oltre che del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti e studentesse, in continuità con le azioni degli anni precedenti. In particolare, è stato chiamato, per il tramite della sua Presidente, ad esprimersi sulle proposte di implementazione del vigente Piano Strategico d'Ateneo 2022-2027 (in ordine alla rilevanza trasversale accordata, nell'indirizzo di policy generale di UniCA, ai temi dell'inclusione e della Parità di Genere) e a prendere parte alla cabina di regia e ai gruppi di lavoro nominati per la predisposizione della candidatura dell'Università di Cagliari alla certificazione europea *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2023, l'Università di Cagliari, con particolare riferimento alla decisiva attività portata avanti dal suo Comitato Unico di Garanzia, ha investito crescentemente sul fronte del benessere organizzativo del personale, declinando il proprio indirizzo di policy specificamente sulla promozione dell'equilibrio di genere in ogni ambito, sulla valorizzazione di tutte le diversità e sul contrasto di ogni forma di discriminazione, in un'ottica di inclusività. Questo orientamento, già espressamente esplicitato nel proprio ultimo Piano Strategico quale area trasversale a tutte le linee d'azione, e confermato dall'implementazione del già vigente Piano di Uguaglianza di Genere (approvato alla fine di Giugno 2020, tra le prime università italiane), è stato ulteriormente rafforzato anche grazie alla definizione e adozione di uno specifico Action Plan che ha condotto al successo della candidatura di UNICA nell'ambito del programma europeo *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R), sancito dall'ottenimento nel Marzo 2024 della certificazione "*HR Excellence in Research*",



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

proprio in ragione del suo percorso di miglioramento continuo finalizzato all'allineamento delle proprie politiche ai principi della Carta Europea dei/Le Ricercatori/ici e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei/Le Ricercatori/ici. L'implementazione della strategia HRS4R e l'ottenimento del label non solo riconosce il lavoro finora fatto dall'Università, ma rappresenta un incentivo a proseguire nell'impegno sulle politiche di miglioramento dell'ambiente di lavoro, per renderlo stimolante per ricercatrici e ricercatori e più attrattivo nello scenario nazionale e internazionale.

Su questo stesso fronte operativo, UNICA è stata impegnata lungo il 2023, tramite anche il coinvolgimento fattivo del proprio CUG, in altri due progetti europei, che hanno raccolto e dato seguito ad alcuni dei principali risultati consolidati grazie alla sua partecipazione come full partner - dal 2018 al 2022 - al progetto europeo Horizon 2020 dal titolo "SUPERA" (*Supporting the Promotion of Gender Equality in Research and Academia*, Grant Agreement 787829).

- a) Anzitutto, come full partner nel progetto Erasmus+ SMILE (*Social Meaningful Impact through LifeLong Learning Universities in Europe*), nell'ambito del programma Erasmus + KA3 Social Inclusion and common values 621433-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN, coordinato da EUCEN. Il Progetto, conclusosi nel Dicembre 2023, si è concentrato sul tema dell'inclusività nella formazione universitaria, riferendosi in particolare a tre pilastri tematici: esperienza migratoria, diseguaglianze di genere e background socioeconomico. Agendo su questi tre ambiti prioritari, SMILE ha avuto come suo obiettivo principale, la definizione di strumenti di supporto per studenti e studentesse in situazioni di svantaggio legate a ragioni di appartenenza etnica, di connotazione di genere, di condizioni socioeconomiche di partenza, promuovendo la partecipazione, i progressi e i risultati accademici. Nell'ambito di questo progetto, a UNICA è stata attribuita la responsabilità operativa della seconda linea tematica "Women in Leadership". <https://smile.eucen.eu>

Il CUG è stato attivamente coinvolto in ogni fase del progetto, come laboratorio di validazione degli strumenti elaborati dal core team (un modello di Diversity Audit applicabile ad ogni istituzione di ricerca di livello universitario; 3 Corsi di Formazione continua destinati al personale docente e tecnico-amministrativo; 1 Modello di Action Plan corredato da un manuale di raccomandazioni di policy per l'attivazione di percorsi di Lifelong learning inclusivi e capaci di valorizzare



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

le diversità nelle proprie attività di formazione, ricerca d'eccellenza e public engagement.

Grazie al proprio impegno nel triennio di svolgimento del progetto SMILE, l'ateneo cagliaritano ha perfezionato la sua adesione come nuovo socio del network internazionale EUCEN (la principale associazione multidisciplinare per il Lifelong Learning in ambito universitario a livello europeo: <https://eucen.eu/>) e ha ottenuto un prestigioso riconoscimento, come finalista all'*European Diversity Award 2023*, tenutosi a Barcellona a novembre di quell'anno. <https://www.youtube.com/watch?v=zYVEHYZmkTQ>

- b) UniCA è stata anche consulente esperta nel progetto EU UniSafe (*Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), entro un partenariato di 45 RPOs internazionali, coordinati dalla European Science Foundation, sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico e nelle istituzioni di formazione d'eccellenza. Nell'ambito di questo progetto ha partecipato – unica per l'Italia, insieme a soli altri due enti di ricerca nazionali – alla prima survey europea per valutare la consistenza del fenomeno della violenza di genere in ambito accademico e per sviluppare opportuni strumenti di contrasto comuni su scala internazionale (<https://unisafe-gbv.eu>) e a dicembre del 2023 ha ottenuto il report dettagliato di restituzione dei dati relativi al proprio Ateneo, su elaborazione condotta dall'agenzia europea GESIS. Questa collaborazione è stata preludio del rinnovo della partecipazione di UNICA ad un ulteriore progetto Horizon Europe creato per proseguire e potenziare la ricerca internazionale sullo stesso tema di contrasto alla violenza di genere in accademia, in una chiave ancora più intersezionale e capillare a livello europeo: il progetto GenderSAFE, finanziato nel 2023 e avviatosi a partire dal Marzo 2024, che vede la partecipazione della Presidente del CUG e Delegata del Rettore per l'uguaglianza di genere in rappresentanza dell'Ateneo (<https://unisafe-gbv.eu/gendersafe/>)

Su questi temi, lungo tutto il 2023 l'Università di Cagliari ha rafforzato il proprio Investimento operativo nell'orizzonte di internazionalizzazione della propria postura di ricerca e didattica, tramite la conferma e l'estensione della propria partecipazione all'Alleanza Europea tra enti di ricerca universitari EDUC *EU Alliance-European Digital UniverCity Programme*, insieme ad altre sette università europee: Rennes 1 e Paris Nanterre (Francia), Masaryk (Brno- Repubblica Ceca), Pécs (Ungheria), Jaime I



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
Comitato Unico di Garanzia

(Castiglione-Spagna), South East Norway(Norvegia) e Potsdam (Germania). Nelle sue declinazione rinnovate di EDUC-SHARE ed EDUC-WIDE, UNICA ha contribuito proficuamente, in particolare, alla formulazione e implementazione di specifici task focalizzati sul coinvolgimento degli studenti/esse nel contrasto a ogni forma di discriminazione fondata sul genere e la disabilità entro e oltre il perimetro accademico (WP4 “Societal Outreach Agenda” Task 4.2 “The EDUC Youth Integration Lab”), sul contrasto alla violenza di genere in ambito accademico (WP5 “EDUC Staff development Agenda” Task 5.5 “Enhance key competences of researchers” sub-group “Female empowerment”), sulla promozione di strategie di Career Diversity in R&I (Task 5.2 Research Career Advisory e Task T5.3 Gender Equality Plans), secondo un modello europeo condiviso. Il CUG è stato coinvolto in tutte queste attività grazie alla partecipazione diretta della sua Presidente e alla condivisione dei risultati raggiunti nelle sedute plenarie, al fine di metterli a valore per la formulazione di proposte migliorative nell’architettura organizzativa d’Ateneo.
(<https://en.unica.it/en/international/educ-alliance>)

Un altro prestigioso network scientifico internazionale europeo nel quale l’Università di Cagliari è stata coinvolta già sul finire del 2023, e in via di crescente implementazione, è la rete TIER (*Towards an Inclusive Evaluation of Research*), costituitasi come gruppo di lavoro formalmente approvato nell’ambito dell’*International Universities Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)*, al fine di approfondire in chiave comparata il tema dei bias di genere nella valutazione della ricerca scientifica e di proporre strumenti strategici di miglioramento delle pratiche valutative accademiche. <https://coara.eu/coalition/working-groups/> Anche in questo caso il coinvolgimento del CUG è stato garantito dalla presenza della sua Presidente e dalla trasmissione e raccolta di feedback sugli avanzamenti dei lavori.

Nel corso del 2023 UNICA ha anche aderito a un progetto di respiro nazionale promosso dalla RAI con la collaborazione del CNR, dal titolo “*No Women No Panel*”, destinato a dare conto delle asimmetrie di rappresentanza secondo il genere nella comunicazione scientifica d’eccellenza e pubblica, al fine di definire opportune strategie e policies di contrasto e riequilibrio. Il protocollo d’intesa è stato siglato nel Settembre 2023 tra l’Università di Cagliari, la RAI, la Regione Autonoma della Sardegna, l’Università di Sassari e i comuni di Cagliari e Sassari.
<https://magazine.unica.it/no-women-no-panel-unica-e-rai-in-campo-in-difesa-delle-pari-opportunita/>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Oltre alla partecipazione ai gruppi di ricerca europea e nazionali su questi temi, le azioni portate avanti nel 2023 hanno consentito di completare la fase istruttoria che ha condotto, nei primi mesi del 2023, all'apertura del *CEntro INterdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING)* dell'Università degli Studi di Cagliari, già indicata come azione portante all'interno del Gender Equality Plan e ora finalmente in fase di implementazione. <https://www.unica.it/it/societa-e-territorio/inclusione/equita-di-genere/centro-interdisciplinare-di-ricerche-e-studi-di>

Inoltre, il riconoscimento a livello nazionale dei progressi compiuti dall'Università di Cagliari sul tema della promozione del benessere organizzativo, del contrasto a ogni forma di discriminazione e della valorizzazione delle diversità – considerati buone pratiche su molti frangenti, a partire dall'inclusione del GEP di UNICA come modello cui ispirarsi nel “Vademecum per l'elaborazione dei Gender Equality Plan”, redatto dalla Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere per tutte le Università italiane già nel 2021, ha condotto nel Dicembre del 2023, in occasione del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR), tenutosi a Modena, all'elezione della Presidente del CUG e Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Cagliari quale nuova Presidente Nazionale della stessa Conferenza. <https://magazine.unica.it/video/ester-cois-eletta-presidente-della-conferenza-nazionale-degli-organismi-di-parita-cug/>

Infine, uno dei principali risultati conseguiti nel 2023 grazie all'intensa attività istruttoria e di consulenza del Comitato Unica di Garanzia, durata oltre un anno, è stato il completamento delle procedure di aggiornamento, approvazione e adozione del regolamento Carriera Alias per tutti gli studenti/esse che ne facciano richiesta. UNICA si era dotata già diversi anni fa, tra le prime università italiane, di un regolamento circoscritto alle persone in transizione di genere, e la versione rinnovata – in ottemperanza alle Linee Guida formulate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane – ha eliminato l'obbligo di certificazione medica preliminare, ha esteso l'applicazione dello strumento alle persone non binarie e ne ha reso possibile l'accesso non solo agli studenti/esse, ma anche a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo.

https://www.unica.it/sites/default/files/2024-01/20231221_DR_emanazione_Reg_Alias.pdf

Il CUG ha anche lavorato attivamente nel 2023 per il completamento della fase istruttoria volta all'introduzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, già



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

presente in altre istituzioni universitarie italiane ed europee, finalizzata alla definizione di una procedura efficace e specializzata nel trattamento delle segnalazioni di molestie e/o discriminazioni avvenute nel proprio ambito. Il ruolo del CUG nella formalizzazione della proposta di introduzione di questa figura nell'organigramma d'Ateneo è stato anche esplicitamente evidenziato tra le azioni contenute nell'Action Plan connesso alla certificazione relativa alla *Human Resources Strategy for Researchers*. <https://en.unica.it/en/international/hrs4r-strategy>

Sul fronte dei margini di miglioramento, si vuole richiamare brevemente in queste considerazioni conclusive il tema del bilanciamento di genere in sede di reclutamento del personale, su cui i risultati conseguiti da UNICA appaiono già promettenti.

Relativamente alle assunzioni e/o alle procedure valutative per le progressioni di carriera avvenute nel 2023 tra il personale docente, si contano complessivamente 128 unità, di cui il 42,59% costituito da persone di genere femminile. A fronte di questo dato medio, la proporzione di genere si declina specificamente sulla base del ruolo acquisito, e denota una minima prevalenza femminile solo tra i ricercatori/ici di nuova tipologia (i cosiddetti RTT, o ricercatori a tempo determinato in tenure track), tra i quali si contano 8 donne reclutate a fronte di 7 uomini, e una piena equivalenza tra i ricercatori di tipo B, con 7 unità di nuova assunzione per ciascun genere. Su tutti gli altri ruoli, la percentuale di vincitrici nelle procedure di concorso conclusesi nel 2023 risulta essere inferiore a quella maschile, con dati pari al 40%, al 47% e al 31,8% rispettivamente per i ruoli di ricercatrice di tipo A, professoressa associata e professoressa ordinaria. La soglia è tendenzialmente superiore al valore minimo del 40% raccomandato dalla normativa istitutiva dei fondi di finanziamento PNRR per bandi di reclutamento, e questo può essere assunto come un buon segnale, sebbene ampiamente migliorabile soprattutto rispetto alle posizioni apicali di carriera, posto che queste risentono ancora dell'eredità asimmetrica rispetto al genere associata ai passaggi di carriera delle coorti generazionali di più lunga permanenza nel mondo accademico.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, nel corso del 2023 sono state assunte 152 nuove unità, di genere femminile nel 57,89% dei casi. Il divario di genere più marcato si riscontra per il personale TA di categoria C, con 41 donne assunte a fronte di 23 uomini, ma appaiono significative anche le 3 unità di genere maschile reclutate tra il personale TA di categoria B, senza alcun contraltare di genere femminile e, viceversa, le due donne assunte per la categoria EP a fronte di nessun



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

uomo. Tra i tecnologi di nuova assunzione, il divario appare relativamente contenuto, con 24 uomini reclutati per il ruolo a tempo determinato a fronte di 17 donne.

Nel complesso, un tendenziale bilanciamento di genere appare evidente, con un superamento della soglia del 40% di attribuzione al genere meno rappresentato (rispetto al personale ricercatore e docente, tipicamente quello femminile) nella maggior parte delle tipologie di concorsi. Tuttavia, persistono ampi margini di miglioramento sul fronte dell'equilibrio di genere, che sono stati individuati come obiettivo da continuare a perseguire con impegno crescente nei prossimi anni nell'ambito dell'Action Plan connesso alla certificazione conseguita da UNICA nella cornice della *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*.

D'altra parte, risulta doveroso ricordare, a tale proposito, che già il Piano di Uguaglianza di Genere attualmente vigente nell'Università di Cagliari prevede una specifica azione (la numero 1 dell'area tematica 4) attinente alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere e finalizzata a migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire l'uguaglianza di genere, con specifico riferimento alla definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni (con forme di valutazione alla cieca in passaggi specifici del processo di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente e con la predisposizione di raccomandazioni rivolte alle commissioni valutatrici circa l'uso di tecniche specifiche per il riconoscimento e il controllo di pregiudizi e stereotipi di genere, in vista di un'equa valutazione.

L'insieme delle attività nelle quali UNICA è stata coinvolta nel 2023, e che stanno proseguendo incessantemente anche nel 2024, rappresentano tasselli di implementazione, su molti versanti locali, nazionali e internazionali, di questo obiettivo generale, e il CUG è stato chiamato a misurarsi con ciascuno di essi, confermandosi come un organo paritetico di rilevanza strategica nel rinsaldamento delle fondamenta di *social responsibility* e *scientific accountability* su cui poggia l'ateneo cagliaritano.

Comitato Unico di Garanzia



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CAGLIARI