



Portale CUG

Relazione CUG

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Alma Mater Studiorum - Universita' di Bologna

Acronimo: UNIBO

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40126

Indirizzo: Via Zamboni, 33

Codice Amministrazione: uni_bo

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022-2025

[piano_azioni_positive_uni_bo-triennio_2022-2025-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_bo-triennio_2022-2025-anno_2022.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_bo-triennio_2022-2025-anno_2022.pdf) (2.09 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	2	4	0	0	0	1	5	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	24	34	10	0	2	39	51	8
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	4	42	119	122	24	5	106	285	194	27
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	3	6	3	0	0	4	20	7	1	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	15	53	144	202	42	19	125	302	405	96
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	8	9	0	0	0	14	13	3	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	1	16	25	44	30	0	9	23	74	45
Personale non dirigente	CAT CEL	0	0	3	3	6	0	2	12	27	12
Personale non dirigente	CAT LC	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Totale personale		31	126	320	411	113	42	277	674	757	191
Totale % sul personale complessivo		1,05	4,28	10,88	13,97	3,84	1,43	9,42	22,91	25,73	6,49

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	28	50	38	1	1	118	33,91	11,68	39	115	68	8	0	230	66,09	11,80
Tra 3 e 5 anni	1	7	6	7	4	25	33,78	2,48	0	12	20	11	6	49	66,22	2,51
Tra 5 e 10 anni	2	37	30	19	4	92	29,68	9,11	3	91	90	29	5	218	70,32	11,19
Superiore a 10 anni	0	33	250	388	104	775	34,80	76,73	0	60	503	709	180	1452	65,20	74,50
Totale	31	127	324	415	113	1010			42	278	681	757	191	1949		
Totale %	1,05	4,29	10,95	14,03	3,82	34,13			1,42	9,40	23,01	25,58	6,45	65,87		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la Ripartizione del personale Tecnico Amministrativo per genere ed età nei livelli di inquadramento, si nota l'operare della segregazione verticale, specialmente nella categoria EP, che potrebbe segnalare una mancanza di pari opportunità nella progressione di carriera, legata anche ai carichi di cura che tutt'ora risultano maggiormente a carico delle donne, condizionandone le scelte lavorative e di progressione. Il Comitato sottolinea la necessità di adottare politiche attive sul lungo corso, che permettano pari opportunità nella progressione e conciliazione vita lavoro. Si nota inoltre un progressivo incremento dell'età anagrafica del personale TA dell'Ateneo: al 31/12/2020 infatti circa un 50% del personale ha più di 50 anni.

Riguardo alla composizione del personale docente e ricercatore per genere (i cui dati sono pubblicati nel Bilancio di Genere annualmente approvato e pubblicato sul proprio Portale web dall'Università di Bologna al seguente indirizzo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>) si rinviene una forte situazione di segregazione verticale a discapito delle donne in riferimento alla posizione di Docente di I fascia (professore/professoressa ordinario/a), mentre per le altre fasce la situazione risulta più vicina alla parità.

Infine, il CUG rileva che non sono state compilate le tabelle relative ai titoli di studio, poiché i dati disponibili presso l'Amministrazione non sono rappresentativi della situazione corrente, in quanto riferiti al titolo posseduto al momento della partecipazione al concorso di entrata, mancando un monitoraggio sull'evoluzione successiva, che il Comitato auspica l'Ateneo possa realizzare nel prossimo futuro.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	31	123	301	384	108	947	36,78	94,61	42	262	540	617	167	1628	63,22	83,87
Part Time >50%	0	3	18	27	4	52	14,44	5,19	0	15	134	135	24	308	85,56	15,87
Part Time ≤50%	0	0	1	0	1	2	28,57	0,20	0	0	0	5	0	5	71,43	0,26
Totale	31	126	320	411	113	1001			42	277	674	757	191	1941		
Totale %	1,05	4,28	10,88	13,97	3,84	34,02			1,43	9,42	22,91	25,73	6,49	65,98		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	5	8	3	17	8,29	24,64	0	7	85	83	13	188	91,71	52,96
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	2	14	15	2	33	26,19	47,83	0	4	38	40	11	93	73,81	26,20
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	4	5	0	9	15,25	13,04	0	1	22	26	1	50	84,75	14,08
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	4	4	0	10	30,30	14,49	0	3	11	9	0	23	69,70	6,48
Totale	0	5	27	32	5	69			0	15	156	159	25	355		
Totale %	0,00	1,18	6,37	7,55	1,18	16,27			0,00	3,54	36,79	37,50	5,90	83,73		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Analizzando la tabella inerente all'impegno orario del personale dell'Ateneo si nota che il part time, in termini di incidenza, è maggiormente utilizzato dalle donne, probabilmente come strumento di conciliazione vita lavoro.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2402	27,26	6410	72,74	8812	4,67
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	42007	30,94	93742	69,06	135749	71,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1534	35,44	2795	64,56	4329	2,29
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10607	26,60	29273	73,40	39880	21,13
Totale permessi	56550	29,96	132220	70,04	188770	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati sui Congedi Parentali riportano nuovamente il Comitato a riflettere sul tema della conciliazione vita lavoro, sottolineando come tali congedi siano fruiti in stragrande maggioranza dalle donne; più equilibrati quelli relativi alla legge 104.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- Formazione Personale su tematiche di conciliazione Lavoro-Famiglia in periodo emergenziale -Previsto dal Piano Azioni Positive ma attualizzato con situazione contingente.
- Seminario su **Considerazione e falsi miti relativi SARS-COV-2** - Sul PAP previsti seminari di sensibilizzazione ...
- Seminario **"Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato"** - Sul PAP previsti seminari di formazione, sensibilizzazione e comunicazione
- Azione di sviluppo del proprio sito web istituzionale (www.unibo.it/CUG) come da previsione del PAP.
- Istituzione di **2 premi di laurea** riguardanti le funzioni trattate dal Comitato per la promozione della cultura delle pari opportunità, del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni e il *mobbing*, attraverso, come previsto dal PAP.
- Partecipazione alla costituzione e agli incontri del Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del **rischio stress lavoro-correlato**; organizzazione di *focus group* rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell'Ateneo. Da PAP prevista la collaborazione attiva con altri settori coinvolti per la formulazione di un questionario da rivolgere al personale (*Good Practice*, indagine di clima, indagine su prevenzione sicurezza e stress, indagine sulla qualità della vita lavorativa).
- Redazione del **Bilancio di Genere 2019** come previsto dal PAP
- Collaborazione all'organizzazione della conferenza conclusiva del progetto **H2020 PLOTINA**, coordinato dall'Università di Bologna, finalizzato alla rimozione delle discriminazioni e a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e al riequilibrio di genere- sul PAP prevista la partecipazione attiva a iniziative e gruppi di studio/lavoro promossi a livello nazionale e internazionale per la diffusione della cultura delle pari opportunità di genere.
- Partecipazione ai lavori del Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle **linee guida sul linguaggio di genere** in Ateneo e realizzazione di una pubblicazione intitolata "Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna" come previsto dal PAP.
- L'Università di Bologna si è dotata inoltre di un **Codice di Comportamento** per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020.
- Prosecuzione della partecipazione attiva in qualità di partner alla realizzazione del progetto "Restituiamo tempo alle famiglie: promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità " di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì Cesena- sul PAP previste partecipazioni a gruppi di lavoro per la diffusione delle pari opportunità.
- Partecipazione alla **sessione formativa rivolta al personale neo-assunto** e consegna della brochure curata dal Comitato "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" - da PAP prevista la promozione di materiale divulgativo per favorire la conoscenza del personale dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura.
- Al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, il Comitato ha inoltre promosso un'intensa attività di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

Il Piano delle Azioni Positive di UNIBO è stato approvato dal CdA nel corso del 2018 e copre il periodo di validità 2018-2021. Per ciascuna delle annualità coperte, il Piano indica obiettivi e indicatori di monitoraggio. Copia del Piano è stata allegata alla presente relazione, oltre ad essere liberamente scaricabile nel Portale dell'Ateneo al seguente indirizzo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/azioni-positive-del-cug>

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	1049	1272	1152	1241	414	5128	46,87	26,56	910	1235	1812	1478	377	5812	53,13	17,83
Aggiornamento professionale	228	1057	2349	2545	640	6819	31,19	35,32	459	2321	5553	5690	1018	15041	68,81	46,15
Competenze manageriali/Relazionali	2	36	220	409	23	690	31,51	3,57	28	203	649	558	62	1500	68,49	4,60
Tematiche CUG	109	252	352	401	69	1183	24,75	6,13	172	548	1226	1357	294	3597	75,25	11,04
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	1100	1121	1544	1368	355	5488	45,23	28,42	939	1300	2015	1948	443	6645	54,77	20,39
Totale ore	2488	3738	5617	5964	1501	19308			2508	5607	11255	11031	2194	32595		
Totale ore %	4,79	7,20	10,82	11,49	2,89	37,20			4,83	10,80	21,68	21,25	4,23	62,80		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

A partire dal 2015, su proposta del CUG, Unibo realizza con cadenza annuale il Bilancio di genere. Il documento viene presentato e approvato nella seduta del CdA dell'Ateneo quale allegato della Relazione sulla performance. Il Bilancio di genere è pubblicato sul Portale di Ateneo al seguente indirizzo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il CUG rileva che non è stata compilata la tabella della composizione delle commissioni di concorso (Tabella 1,8), non essendo ancora stati digitalizzati i dati per il monitoraggio. Il CUG auspica che tali dati saranno presenti per la stesura della Relazione Annuale del prossimo anno.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna



Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	€98917,50	€90131,00	€ -8786,50	-9,75
CAT EP	€41745,80	€43088,50	€ 1342,70	3,12
CAT D	€32675,80	€32392,20	€ -283,60	-0,88
Cat C	€27521,70	€27206,70	€ -315,00	-1,16
Cat B	€25733,70	€25333,00	€ -400,70	-1,58
CAT CEL	€35931,10	€35349,90	€ -581,20	-1,64
CAT LC	€19956,70	€15057,50	€ -4899,20	-32,54

Per quanto attiene al trattamento economico, il Comitato rileva una discrasia a favore degli uomini, nelle categorie non dirigenziali. Il CUG ne prende atto e si riserva di richiedere agli uffici competenti approfondimenti dei dati per proseguire l'indagine.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

UNIBO ha costituito nel 2019 il Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo (indagine effettuata ai sensi del D. Lgs. 81/08). Il gruppo è stato istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane e vede anche la partecipazione del CUG. Ad oggi, il Gruppo di lavoro, ha proceduto a elaborare e somministrare un questionario rivolto ai/docenti e ricercatori e ricercatrici ed ha curato l'organizzazione di focus group rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell'Ateneo.

La valutazione dei dati soggettivi dello stress lavoro-correlato per il personale docente-ricercatore è stata svolta mediante la compilazione di un questionario online, rivolto alla totalità della popolazione lavorativa tra il 17/12/2019 ed il 31/01/2020. Il totale di risposte registrate utilizzabili per le analisi corrisponde a 1238, pari al 44,2% del personale totale in servizio. Il questionario somministrato è uno strumento specifico per il contesto universitario, frutto del lavoro condiviso del gruppo di ricerca nazionale QoL@Work. Gli elementi critici emersi riguardano due fattori di rischio come l'intensità del lavoro e il trovarsi spesso a lavorare fuori dagli orari canonici. I fattori protettivi, che dovranno essere mantenuti nel tempo, sono dovuti soprattutto al supporto che i/docenti percepiscono dalla comunità studentesca, al riconoscimento positivo del loro lavoro, all'ambiente lavorativo, al livello di performance nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

La valutazione dei dati soggettivi dello stress lavoro-correlato per il personale tecnico-amministrativo è stata svolta nei mesi di gennaio e febbraio 2020 mediante 28 focus group, che hanno coinvolto 245 lavoratori/trici in totale. I partecipanti sono stati selezionati attraverso un campionamento casuale, effettuato sulla base di criteri di rappresentatività dell'intera

popolazione organizzativa, suddivisa in 19 gruppi omogenei per l'esposizione al rischio stress. La struttura del focus group prevedeva che i partecipanti discutessero a partire dai temi proposti, corrispondenti ai seguenti fattori di contesto e di contenuto: relazioni interpersonali, supporto sociale, ruolo, comunicazione e cambiamenti organizzativi, formazione, sviluppo professionale e sistema premiante, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, orario di lavoro, ambiente di lavoro, compiti lavorativi, carico e ritmo di lavoro e controllo. I principali risultati emersi dalle analisi quanti-qualitative descrivono la maggior parte dei fattori come potenzialmente positivi, dunque protettivi rispetto all'esposizione al rischio stress. In particolare, le relazioni interpersonali, il supporto sociale, la conciliazione tra vita lavorativa e personale, l'orario e l'ambiente di lavoro, i compiti lavorativi e l'autonomia hanno raggiunto giudizi molto positivi per la quasi totalità dei gruppi omogenei.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Nell'amministrazione si segnalano in particolare i seguenti settori e servizi offerti:

1) Area del Personale (APOS)- Settore Inserimento e sviluppo professionale - Ufficio Inclusione e tutela lavorativa, che ha la mission di favorire un inserimento mirato e un processo di inclusione, durante l'intero arco lavorativo, di persone con disabilità o di persone che si trovino in situazioni di difficoltà lavorative e/o personali. In questo senso, il settore attua un servizio di raccolta istanze da parte del personale dell'Ateneo che si trovi in specifiche situazioni di difficoltà lavorative e/o personali.

2) Sportello d'ascolto per il disagio psicologico lavorativo e di promozione del benessere organizzativo

Il servizio offre al personale docente e tecnico amministrativo uno spazio di ascolto, assolutamente riservato, rispetto al vissuto problematico che può venire a crearsi in questo particolare momento storico, nonché rispetto ai disagi e/o criticità relazionali e comunicative vissuti nell'ambiente di lavoro.

L'iter di consulenza/intervento si esplica attraverso colloqui individuali e percorsi personalizzati in base ai diversi bisogni. Si tratta di un servizio a disposizione del personale quale spazio di ascolto individuale e assolutamente riservato in cui viene offerta la possibilità di confrontarsi con un esperto esprimendo il proprio disagio e/o le proprie difficoltà relazionali e comunicative per cercare di individuare diverse modalità di regolazione nell'interazione con il contesto esterno.

A conclusione del percorso di consulenza/intervento non verrà rilasciata all'utente alcuna relazione o certificazione.

Il servizio ha la duplice finalità di consentire di esprimere criticità riscontrate e disagi vissuti nell'ambito lavorativo e di captare, in forma aggregata e completamente anonima, informazioni utili per prevedere possibili interventi migliorativi, a sostegno del benessere lavorativo, delle situazioni problematiche rilevate su ampia scala.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

In primo luogo, il CUG ha promosso e curato, in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale e d'intesa con la Prorettrice per le Risorse Umane, l'organizzazione del ciclo di seminari formativi erogati online dal titolo Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro. Il ciclo seminariale si è rivolto ai lavoratori in LAE Lavoro Agile Emergenziale con l'obiettivo di fornire strumenti di supporto al benessere alla luce dell'emergenza sanitaria, che ha portato severe restrizioni nella libertà di movimento e un repentino cambiamento delle abitudini e della routine quotidiana, nonché delle modalità di gestione delle attività lavorative, tali da impattare, in misura più o meno forte, ma inevitabile, sulla sfera personale, familiare e lavorativa di ciascuno e ciascuna. I temi affrontati sono molteplici e ruotano attorno agli ambiti della salute fisica e psichica della persona, alle sue relazioni affettive (con il partner, con i genitori anziani, con i figli) e della gestione del lavoro.

In secondo luogo, nel 2020 ha proseguito la sua partecipazione attiva in qualità di partner alla realizzazione del progetto " Restituire tempo alle famiglie : promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità " di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì Cesena e finanziato dalla Regione Emilia Romagna.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

I membri del CUG hanno tenuto una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale neo assunto. Durante tale sessione, oltre alla presentazione del CUG e delle sue funzioni, è stata presentata la brochure curata dal CUG, dal titolo "La rete dei servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" che presenta le principali figure dell'Ateneo e i servizi e uffici la cui attività è orientata prioritariamente a fornire servizi rivolti al personale, indicando i relativi recapiti.

Inoltre, il Comitato ha inoltre promosso e organizzato, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'Alma Mater, il seminario dal titolo Considerazioni e falsi miti sul SARS COV 2 tenutosi in due repliche nei giorni 25 e 26 di giugno 2020. L'obiettivo del seminario di fornire elementi necessari per tenere alta la postura scientifica del personale nella società in un momento in cui il magma di informazioni che circolano sui social e sui media è spesso fuorviante e genera confusione, tanto che l'OMS ha coniato per questa situazione il termine "infodemia".

Infine, il CUG ha partecipato attivamente alla costituzione e agli incontri del Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane. Il Gruppo di lavoro, nel corso del 2020 ha curato l'organizzazione di focus group rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell'Ateneo e l'elaborazione dei dati del questionario somministrato al personale docente e ricercatore, nonché la formulazione del questionario rivolto al personale TA dell'Ateneo.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

L'Università di Bologna adotta il Codice Etico e di Comportamento attuativo dell'Art. 2, comma 1, della Legge 240/2010, dell'Art. 36 dello Statuto di Ateneo e del D.P.R. 16/04/2013 n. 62 " Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'Art. 54 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165 " è in vigore dal 1° novembre 2014.

Il Codice individua i valori fondamentali della comunità universitaria e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi e in materia di proprietà intellettuale; rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne

dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi da docenti e ricercatori, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori.

Le norme della Sezione III costituiscono diretta attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio.

Esse si estendono, per quanto compatibili, anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo.

Ai collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi a favore dell'Amministrazione si applicano gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato previste dalla Legge n. 190 del 06/11/2012

Tutte le componenti della comunità universitaria sono egualmente responsabili della tutela e della piena applicazione delle regole del Codice Etico e di Comportamento di Ateneo.

L'Università di Bologna si è dotata inoltre di un Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020. L'Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.

L'Alma Mater si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

CUG ha promosso l'organizzazione del seminario online Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato organizzato il 26 novembre, in collaborazione con Alma Gender IRT, con il Prorettorato alle Risorse umane e la Delegata per le Pari Opportunità dell'Università di Bologna, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Il seminario è stato aperto al personale docente e TA dell'Ateneo, gli studenti, le studentesse, le Consigliere di Parità, regionale e provinciali e i membri del CUG di Pubblica Amministrazione che cooperano con il CUG dell'Ateneo e cittadinanza interessata. In tale occasione è stato presentato il volume curato da Patrizia Romito e Mariachiara Feresin "Le molestie sessuali: riconoscerle, combatterle, prevenirle" (Carocci, 2019).

L'iniziativa è inserita nell'ambito del Festival "La Violenza Illustrata 2020" promosso dalla Casa delle Donne per non subire violenza Onlus.

Inoltre, il Comitato ha partecipato, in qualità di componente, ai lavori del Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo, promosso dalla Prorettrice alle Risorse Umane. Il Comitato, nel 2020, ha realizzato la pubblicazione intitolata "Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna" che è pubblicata sul portale di Ateneo al link

<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>

(<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>), approvate nella seduta di giugno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo. Il documento intende

promuovere la sensibilizzazione della comunità universitaria sull'uso quotidiano di un linguaggio attento alle differenze di genere, nei documenti istituzionali, nella modulistica prodotta dalle Aree dell'Amministrazione Generale.

Il Comitato, anche attraverso la sua Presidente, ha altresì collaborato all'organizzazione della conferenza conclusiva del progetto H2020 PLOTINA, coordinato dall'Università di Bologna, finalizzato alla rimozione delle discriminazioni e a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e al riequilibrio di genere.

Infine, il Comitato ha portato avanti l'iniziativa di sensibilizzazione degli studiosi e delle studiose più giovani (futuri lavoratori e lavoratrici) sulle tematiche delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni sul lavoro, attraverso il finanziamento di un bando per 2 premi di studio, che è stato pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Area Biblioteche e Servizi allo Studio dell'Ateneo. Il bando è stato rivolto a coloro che hanno conseguito il titolo di Laurea magistrale o Laurea magistrale a ciclo unico nell'A.A. 2018/19 entro la durata normale del corso, presentando una tesi che affrontasse un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG. L'importo di ogni premio è stato di € 1.000.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse, il Comitato ha svolto un'azione di sviluppo del proprio sito web istituzionale (www.unibo.it/CUG), dove sono peraltro disponibili in open access gli atti di alcuni cicli formativi organizzati dal CUG in anni passati.

È proseguita l'opera di costante aggiornamento delle restanti sezioni del sito web del Comitato quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

Nel corso del 2020 inoltre sono state create delle nuove sottosezioni nel sito del CUG, rivolte a divulgare le principali attività svolte dalle associazioni e reti a cui il CUG di Unibo partecipa, tra cui la Conferenza Nazionale degli Organismi di parità e il Forum dei CUG. E' stata inoltre creata la sottosezione intitolata "Progetti ministeriali regionali e locali" che divulga le iniziative sui temi di interesse intraprese dal MUR, dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dai centri antiviolenza locali e dalla Regione Emilia Romagna e dalla CRUI.

Infine, nel corso del 2020, per dare maggiore visibilità anche di carattere internazionale alle attività svolte, il Comitato ha curato la traduzione in lingua inglese delle sezioni del proprio sito destinate a illustrare il Piano di Azioni Positive e la rendicontazione delle azioni annuali realizzate (Report on positive actions of the Guarantee Committee (CUG) 2018 — University of Bologna (unibo.it)).

Visualizzazione di pagine totali: 2000

Visualizzazione di pagine singole: 1260

Al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, il Comitato ha inoltre promosso un'intensa attività di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

In corso d'anno, il CUG ha promosso diversi incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Dirigente dell'Area del Personale, il Settore Sviluppo organizzativo e formazione e il Settore Inserimento e sviluppo professionale (Ufficio Inclusione e tutela lavorativa) dell'Area del Personale, i membri del progetto PLOTINA, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA. Lo scopo è stato quello di proseguire il dibattito, già intrapreso in precedenza, per avviare un'attività di networking fra varie figure e attori che, a vario titolo e in base alle competenze possedute, sono preposti alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo e alla difesa dallo stress lavoro correlato e di individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

Il CUG si è collegato con i corrispondenti Comitati presenti in altre istituzioni interessate a prender parte attiva alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Ad esempio, nel corso del 2020, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con il Forum Nazionale dei CUG e la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane nonché con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, AUSL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Comune di Cervia, Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Bergamo. Inoltre, nel mese di dicembre 2020, la Presidente del CUG di Unibo, su invito del CUG dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, ha tenuto un seminario tenutosi online, rivolto al personale dirigente dello IOR dal titolo "Le molestie sul posto di lavoro" durante il quale è stato trattato l'Inquadramento definitori, alcuni numeri, conseguenze per le vittime e strumenti di prevenzione, contrasto e riparazione.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Il CUG ha promosso e finanziato per il quinto anno consecutivo la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2019 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilancioidigenere (<http://www.unibo.it/bilancioidigenere>)). (<http://www.unibo.it/bilancioidigenere>). Dalla

Il Bilancio di Genere 2019 presenta per il terzo anno consecutivo la determinazione dell'*University Gender Inequality Index* (UGII), un indice di genere innovativo ideato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater, che vuole esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità. L'indice fornisce inoltre indicazioni di *policy*, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria, dai quali individuare i punti di forza

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il CUG è un organismo paritetico costituito da rappresentanti del Personale (designati dalle organizzazioni sindacali rappresentativa) e da rappresentanti dell'Ateneo (designati dal Rettore, sentito il Senato Accademico, tenendo conto del curriculum vitae)
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tipologia di atto:	Decreto Rettorale.
--------------------	--------------------

Data:	22/11/2017
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Rettore
------------------------	---------

Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
----------------------------------------------------------------------------------------	--

Dotazione euro:	
-----------------	--

€22500,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	
--------------------------------------------------------	--

€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organ/cug
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
------------------------------------------------------------------------------------	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
-----------------------------------------	---

Il cug si avvale di collaborazioni	No
------------------------------------	----



esterne?:

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2021>