



Portale CUG

Relazione CUG

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

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)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>



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 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente a tempo determinato | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | CAT EP tempo indeterminato | 0 | 0 | 19 | 38 | 7 | 0 | 3 | 40 | 52 | 10 |
| Personale non dirigente | CAT D tempo indeterminato | 11 | 72 | 132 | 130 | 26 | 31 | 156 | 275 | 232 | 33 |
| Personale non dirigente | CAT D tempo determinato | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 | 8 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | CAT C tempo indeterminato | 13 | 52 | 134 | 191 | 58 | 17 | 100 | 265 | 389 | 115 |
| Personale non dirigente | CAT C tempo determinato | 12 | 7 | 2 | 0 | 0 | 15 | 31 | 7 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | CAT B tempo indeterminato | 1 | 10 | 22 | 39 | 25 | 0 | 6 | 13 | 66 | 45 |
| Personale non dirigente | CAT CEL | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | 2 | 11 | 26 | 15 |
| Personale non dirigente | CAT LC | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Personale non dirigente | CAT CD | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 37 | 142 | 318 | 404 | 125 | 68 | 307 | 615 | 772 | 220 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

| 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 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,23 | 4,72 | 10,57 | 13,43 | 4,16 | 2,26 | 10,21 | 20,45 | 25,66 | 7,31 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | 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⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 22 | 70 | 51 | 7 | 0 | 150 | 35,38 | 14,56 | 45 | 150 | 65 | 13 | 1 | 274 | 64,62 | 13,75 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 16 | 21 | 3 | 1 | 41 | 34,17 | 3,98 | 4 | 27 | 33 | 14 | 1 | 79 | 65,83 | 3,96 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 31 | 30 | 20 | 8 | 89 | 30,48 | 8,64 | 0 | 70 | 77 | 48 | 8 | 203 | 69,52 | 10,19 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 22 | 194 | 382 | 152 | 750 | 34,29 | 72,82 | 0 | 38 | 398 | 723 | 278 | 1437 | 65,71 | 72,10 |
| Totale | 22 | 139 | 296 | 412 | 161 | 1030 | | | 49 | 285 | 573 | 798 | 288 | 1993 | | |
| Totale % | 0,73 | 4,60 | 9,79 | 13,63 | 5,33 | 34,07 | | | 1,62 | 9,43 | 18,95 | 26,40 | 9,53 | 65,93 | | |

⁽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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | 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

Quanto alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si può notare che percentualmente le donne ricoprono meno frequentemente sia la categoria di dirigenti (7=0,37%) rispetto agli uomini (6=0,6%), sia la categoria EP (105=5,5%) rispetto agli uomini (64=6,4%). Si conferma inoltre, come evidenziato già lo scorso anno, che oltre il 50% del personale TA ha 51 o più anni; ne consegue l'opportunità di considerare azioni positive che tengano conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro.

I dati relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio non sono riportati in quanto non rappresentativi della situazione attuale, posto che le informazioni sul titolo di studio in possesso del personale non

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

dirigenziale sono dichiarate al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata. Il CUG auspica che si riescano a recuperare questi dati per le future Relazioni annuali (ad esempio attraverso autodichiarazioni dei dipendenti e survey online).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | 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⁾ |
| Tempo Pieno | 37 | 139 | 301 | 373 | 119 | 969 | 36,46 | 94,44 | 68 | 295 | 508 | 628 | 190 | 1689 | 63,54 | 85,22 |
| Part Time >50% | 0 | 3 | 16 | 31 | 5 | 55 | 15,94 | 5,36 | 0 | 12 | 107 | 142 | 29 | 290 | 84,06 | 14,63 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 40,00 | 0,19 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 60,00 | 0,15 |
| Totale | 37 | 142 | 318 | 404 | 125 | 1026 | | | 68 | 307 | 615 | 772 | 220 | 1982 | | |
| Totale % | 1,23 | 4,72 | 10,57 | 13,43 | 4,16 | 34,11 | | | 2,26 | 10,21 | 20,45 | 25,66 | 7,31 | 65,89 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | 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⁾ |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0 | 1 | 5 | 9 | 3 | 18 | 9,18 | 6,64 | 0 | 8 | 70 | 84 | 16 | 178 | 90,82 | 19,63 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 2 | 10 | 17 | 2 | 31 | 26,96 | 11,44 | 0 | 3 | 27 | 42 | 12 | 84 | 73,04 | 9,26 |
| 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 | 0,11 |
| Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua | 0 | 0 | 4 | 6 | 1 | 11 | 18,97 | 4,06 | 0 | 1 | 16 | 26 | 4 | 47 | 81,03 | 5,18 |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

| Tipo misura conciliazione | 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⁾ |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 24 | 80 | 69 | 24 | 197 | 26,34 | 72,69 | 5 | 70 | 211 | 200 | 65 | 551 | 73,66 | 60,75 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 3 | 5 | 5 | 1 | 14 | 23,33 | 5,17 | 1 | 4 | 26 | 13 | 2 | 46 | 76,67 | 5,07 |
| Totale | 0 | 30 | 104 | 106 | 31 | 271 | | | 6 | 86 | 350 | 366 | 99 | 907 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,55 | 8,83 | 9,00 | 2,63 | 23,01 | | | 0,51 | 7,30 | 29,71 | 31,07 | 8,40 | 76,99 | | |

⁽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

La tabella relativa al ricorso alla tipologia del part-time evidenzia alcune differenze tra i due generi, in particolare per ciò che riguarda la modalità del part-time > 50%, maggiormente utilizzata dalle donne (14,63% vs. 5,36%). Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 1746 | 28,06 | 4476 | 71,94 | 6222 | 35,76 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 553 | 11,60 | 4216 | 88,40 | 4769 | 27,41 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 1182 | 21,26 | 4377 | 78,74 | 5559 | 31,95 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 106 | 12,51 | 741 | 87,49 | 847 | 4,87 |
| Totale permessi | 3587 | 20,62 | 13810 | 79,38 | 17397 | |

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

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

I dati evidenziano come siano le donne in particolare le destinatarie delle misure di conciliazione.

I dati in merito alla fruizione dei congedi parentali e permessi l. n. 104/1992 per genere confermano come siano le donne in prevalenza a fruirne rispetto agli uomini. Il Comitato continuerà, dunque, a riflettere sull'importante tema della conciliazione vita-lavoro.

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

- **Organizzazione di un ciclo di seminari formativi sul tema della diversità.**
- **Organizzazione di seminari ed eventi sulle tematiche di genere.**
- **Attività di sensibilizzazione e divulgazione di iniziative e materiali sui temi delle pari opportunità e contro le discriminazioni, attraverso il proprio sito web.**
- **Redazione del Bilancio di Genere.**
- **Organizzazione di un seminario di fine mandato con un focus specifico sul tema del miglioramento e mantenimento della salute del personale.**
- **Istituzione di Premi di studio (Laurea magistrale e Dottorato) sulle tematiche del CUG per la promozione della cultura delle pari opportunità, del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni.**
- **Raccordo e coordinamento con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato.**
- **Promozione di incontri con le figure e le strutture di Ateneo che si occupano di pari opportunità, benessere lavorativo e conciliazione vita-lavoro, volti alla formulazione di specifiche proposte.**

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 ⁽²⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 1269 | 1649 | 2031 | 1932 | 607 | 7488 | 47,70 | 31,85 | 1353 | 1916 | 2391 | 1987 | 564 | 8211 | 52,30 | 17,31 |
| Aggiornamento professionale | 295 | 1093 | 1321 | 1898 | 751 | 5358 | 23,98 | 22,79 | 582 | 2348 | 5416 | 6853 | 1790 | 16989 | 76,02 | 35,82 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 226 | 856 | 1067 | 1437 | 368 | 3954 | 27,65 | 16,82 | 641 | 2192 | 3443 | 3351 | 717 | 10344 | 72,35 | 21,81 |
| Tematiche CUG | 88 | 327 | 243 | 326 | 61 | 1045 | 23,41 | 4,45 | 395 | 733 | 796 | 1133 | 362 | 3419 | 76,59 | 7,21 |
| Violenza di genere | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 | 11,67 | 0,03 | 0 | 0 | 53 | 0 | 0 | 53 | 88,33 | 0,11 |
| Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc. | 1347 | 1421 | 1158 | 1209 | 521 | 5656 | 40,21 | 24,06 | 1530 | 2038 | 1910 | 2229 | 704 | 8411 | 59,79 | 17,73 |
| Totale ore | 3225 | 5346 | 5820 | 6809 | 2308 | 23508 | | | 4501 | 9227 | 14009 | 15553 | 4137 | 47427 | | |
| Totale ore % | 4,55 | 7,54 | 8,20 | 9,60 | 3,25 | 33,14 | | | 6,35 | 13,01 | 19,75 | 21,93 | 5,83 | 66,86 | | |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

⁽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? Sì

Il CUG ha promosso per il sesto anno consecutivo la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2020 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilancioidigenere) (<http://www.unibo.it/bilancioidigenere>). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale (<https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report>).

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

Con riferimento ai dati mancanti della tabella, relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, il CUG auspica che divengano disponibili in formato digitale, così da consentire un efficiente monitoraggio e tenerne conto nella 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 | €97408,00 | €98326,00 | € 918,00 | 0,93 |
| CAT EP | €44258,00 | €41887,00 | € -2371,00 | -5,66 |
| CAT D | €31438,00 | €30910,00 | € -528,00 | -1,71 |
| Cat C | €26656,00 | €26548,00 | € -108,00 | -0,41 |
| Cat B | €23978,00 | €23957,00 | € -21,00 | -0,09 |
| CAT CEL | €36274,00 | €35419,00 | € -855,00 | -2,41 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| CAT LC | €20138,00 | €15194,00 | € -4944,00 | -32,54 |

Sul trattamento economico risulta evidente il divario che penalizza le donne in tutti i casi, ad eccezione di uno; molto marcato (- 32,54%) è, in particolare, il divario nella categoria LC. Rispetto a questo dato il CUG propone di valutarne le cause in collaborazione con gli uffici competenti.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Il CUG ha partecipato attivamente agli incontri e lavori 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 2021, ha curato la stesura del documento di valutazione dei rischi elaborato ai sensi del D.lgs. n. 81 del 2008, che ha lo scopo di rilevare indicatori di benessere e malessere organizzativo in generale, al cui interno è stato effettuato anche un focus volto ad indagare le condizioni particolari indotte dalla pandemia e individuare a cura dell'Amministrazione le azioni di miglioramento da realizzare in futuro.

In continuità con il passato, per promuovere la conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano all'interno dell'Ateneo, il 24 giugno il Comitato ha tenuto una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto. Durante tale sessione, la Presidente del CUG, oltre a presentare le funzioni del Comitato e le azioni positive promosse nel corso del suo mandato, ha presentato i contenuti della brochure curata dal CUG "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna".

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: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

L'Università di Bologna adotta il Codice Etico e di Comportamento - attuativo dell'art. 2, comma 1, della Legge n. 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" - 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, ricercatori e ricercatrici, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti e studentesse 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 ad 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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 di un ciclo di seminari formativi sul tema della Diversità con l'obiettivo di affrontare il tema della diversità e della valorizzazione delle peculiarità delle singole persone e dei gruppi di lavoro. La prospettiva è stata di favorire la piena partecipazione di tutti e tutte le componenti del gruppo di lavoro, in modo che le diversità/peculiarità e specificità di ciascuno, anziché costituire una barriera, possano rappresentare una risorsa per armonizzare le performance organizzative e il benessere del gruppo e dei singoli.

Nel corso del 2021 il CUG ha promosso, d'intesa con la Prorettrice per le Risorse umane e con la Delegata alle Pari opportunità, la stesura delle **Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna**, approvate durante la seduta del CdA del 21 giugno. Le Linee guida sono pubblicate sul Portale di Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-promozione-delle-pari-opportunita-e-equilibrio-di-genere-negli-eventi-e-nella-composizione-di-gruppi-di-lavoro-e-di-comitati-universita-di-bologna> (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-promozione-delle-pari-opportunita-e-equilibrio-di-genere-negli-eventi-e-nella-composizione-di-gruppi-di-lavoro-e-di-comitati-universita-di-bologna>)).

Il Comitato ha partecipato attivamente al Gruppo di lavoro che ha elaborato le **Linee guida per la gestione delle carriere "alias" del personale docente, TA e della comunità studentesca** dell'Ateneo. Il Gruppo di lavoro, coordinato dalla Prorettrice per le Risorse umane e dalla Delegata per le Pari opportunità, è stato approvato dal CdA dell'Ateneo durante la seduta del 28 settembre.

In continuità con il passato il Comitato ha portato avanti l'iniziativa di sensibilizzazione rivolta a giovani studiosi e studiose (futuri lavoratori e lavoratrici) sulle tematiche delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

discriminazioni sul lavoro, attraverso il finanziamento di un **bando per 2 premi di studio per tesi di laurea magistrale**, che è stato pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Area Biblioteche e Servizi allo Studio dell'Ateneo. Il bando era rivolto a coloro che hanno conseguito il titolo di Laurea magistrale nell'a.a. 2019/20 entro la durata normale del corso, presentando una tesi svolta su un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG. L'importo di ogni premio era di € 1.000.

Inoltre, nel 2021 il Comitato ha finanziato un **bando per 3 premi di studio per tesi di Dottorato di ricerca** su argomenti riguardanti una o più delle tematiche di interesse del CUG. I premi erano riservati a dottori e dottoresse dell'Università di Bologna che avessero conseguito il titolo in uno dei seguenti a.a.: 2017/18, 2018/19, 2019/20. L'importo di ogni premio era di € 1.500,00.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Il CUG ha promosso e organizzato, in collaborazione con il Prorettorato alle Risorse Umane e la Delegata per le Pari Opportunità, un seminario relativo al tema della violenza contro le donne e del femminicidio, con un particolare approfondimento sul periodo della pandemia da COVID 19, intitolato **"Crimini diseguali: storie di violenza maschile contro le donne prima e durante la pandemia"**.

Il tema della violenza è stato affrontato attraverso il racconto delle testimonianze raccolte dai Centri antiviolenza durante le restrizioni indotte dalla pandemia e l'analisi dei dati sul femminicidio raccolti dall'Osservatorio di ricerca sul femminicidio coordinato da Pina Lalli del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Bologna. Il seminario ha inoltre approfondito il tenore dei discorsi che si tengono nei Tribunali e che sono contenuti nelle sentenze, le cronache dei giornali, nonché il modo in cui l'argomento viene affrontato in ambito politico-sociale.

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 ad 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:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il CUG ha partecipato attivamente agli incontri e lavori 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 2021, ha curato la stesura del documento di valutazione dei rischi elaborato ai sensi del D.lgs. n. 81 del 2008, che ha lo scopo di rilevare indicatori di benessere e malessere organizzativo in generale, al cui interno è stato effettuato anche un focus volto ad indagare le condizioni particolari indotte dalla pandemia e individuare a cura dell'Amministrazione le azioni di miglioramento da realizzare in futuro.

In continuità con il passato, per promuovere la conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano all'interno dell'Ateneo, il 24 giugno il Comitato ha tenuto **una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto**. Durante tale sessione, la Presidente del CUG, oltre a presentare le funzioni del Comitato e le azioni positive promosse nel corso del suo mandato, ha presentato i contenuti della brochure curata dal CUG "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna".

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

Nel corso del 2021 il CUG ha partecipato attivamente ai lavori del Gruppo che, d'intesa con il Direttore Generale, l'Area del Personale e la Prorettrice per le Risorse umane, ha formulato **la proposta di revisione del Regolamento di costituzione e funzionamento del CUG dell'Ateneo**, in aderenza alle novità introdotte dalla Direttiva 2/2019. Il testo revisionato del Regolamento è stato approvato durante la seduta del CdA dell'Ateneo del 28 settembre ed è pubblicato sul Portale di Ateneo (<https://normateneo.unibo.it/regolamento-per-la-costituzione-e-il-funzionamento-del-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-cug-dell2019alma-mater-studiorum-universita-di-bologna> (<https://normateneo.unibo.it/regolamento-per-la-costituzione-e-il-funzionamento-del-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-cug-dell2019alma-mater-studiorum-universita-di-bologna>)).

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.

Attivazione della rete interna (networking interno)

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, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, attivando altresì un nuovo canale di collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Ateneo.

Lo scopo degli incontri 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, ed individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

Attivazione della rete esterna (networking esterno)

Il CUG ha collaborato con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate partecipando 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 2021, 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: Provincia di Forlì-Cesena, AUSL di Bologna, AUSL di Bari, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Università di Bergamo, Università di Sassari.

Inoltre, su invito, la Presidente del Comitato, ha tenuto relazioni sulle azioni positive promosse dal Comitato, al fine di favorire uno scambio di buone prassi, partecipando alle seguenti iniziative:

- *Femtalk. Festival del dialogo femminista*, organizzato dalla Casa delle Donne per non subire violenza Onlus - sezione di Ravenna, 6 marzo (evento patrocinato dal CUG di UNIBO);
- formazione del personale dell'AULS di Bari, 29 giugno;
- presentazione del progetto IGEA "Innovation for Gender Equality in Academia" dell'Università degli Studi di Sassari, 28 luglio;
- intervista rilasciata nell'ambito del progetto PRIN "GeA - Gendering Academia", di cui è capofila l'Università di Torino, 14 settembre.

Nel 2021 il CUG di Unibo ha aderito e partecipato attivamente, attraverso la dott.ssa Patrizia Manzo, agli incontri della **"Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità" della Rete Nazionale dei CUG**.

Inoltre, il Comitato ha proseguito attraverso la sua Presidente la 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, finanziato nell'ambito del bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al *work-life balance* e al miglioramento della qualità della vita delle persone.

In continuità con il passato il Comitato ha partecipato fattivamente, attraverso la sua Presidente, agli incontri e ai lavori del Gruppo sul Bilancio di genere costituito in seno al **Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere - CRUI**, che nel 2021 ha curato la ricognizione ed analisi dei bilanci di genere pubblicati dagli Atenei in aderenza alle Linee guida pubblicate dal Gruppo medesimo e i rapporti con il CINECA per definire delle modalità comuni per l'analisi dei dati finanziari degli Atenei in ottica di genere.

E' inoltre proseguita la collaborazione con **la Rete Alma Gender di Ateneo e con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna**, e si è provveduto all'attivazione di nuovi canali di confronto e di sinergia con i CUG di altri Atenei ed enti pubblici, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.

Obiettivo:

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

Il Comitato ha preso parte attivamente ai lavori del **Gruppo di lavoro che ha elaborato la proposta di Piano di Eguaglianza di Genere/Gender Equality Plan di UNIBO 2021-2024**. Il Gruppo era coordinato dalla Prorettrice per le risorse umane. Il Piano di eguaglianza di genere è stato approvato dal CdA di UNIBO nella seduta del 28 settembre, ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>).

Obiettivo:

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

Il Comitato ha proseguito attraverso la sua Presidente la 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, finanziato nell'ambito del bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al *work-life balance* e al miglioramento della qualità della vita delle persone.

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 rappresentative) e da rappresentanti dell'Ateneo (designati dal Rettore, sentito il Senato Accademico, in base al curriculum vitae)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 01/12/2021

Organo sottoscrittore: Magnifico Rettore

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

Dotazione euro:
€22500,00

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:
9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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 Consigliera 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>

-
- 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

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?

- 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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2022>