



Portale CUG

Relazione CUG

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - 2023

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	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	4	2	0	0	3	4	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	15	45	3	0	2	32	61	9
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	11	86	138	135	36	39	188	277	279	38
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	3	6	3	1	0	6	15	7	2	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	18	65	124	186	68	31	124	239	366	122
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	14	13	2	1	0	17	21	13	3	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	11	19	32	19	0	5	11	57	38
Personale non dirigente	CAT CEL	1	1	3	4	5	0	2	12	26	17
Personale non dirigente	CAT LC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	CAT CD	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0
Totale personale		47	182	305	409	134	93	359	596	800	226

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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		1,49	5,78	9,68	12,98	4,25	2,95	11,39	18,91	25,39	7,17

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	39	128	134	101	17	419	35,18	38,72	73	246	232	188	33	772	64,82	36,97
Tra 3 e 5 anni	0	25	87	134	44	290	33,26	26,80	2	55	199	254	72	582	66,74	27,87
Tra 5 e 10 anni	0	7	29	18	5	59	25,65	5,45	0	25	77	55	14	171	74,35	8,19
Superiore a 10 anni	0	3	43	158	110	314	35,80	29,02	0	2	68	325	168	563	64,20	26,96
Totale	39	163	293	411	176	1082			75	328	576	822	287	2088		
Totale %	1,23	5,14	9,24	12,97	5,55	34,13			2,37	10,35	18,17	25,93	9,05	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

Relativamente alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento si può notare che percentualmente le donne ricoprono meno frequentemente la categoria di dirigenti (8=0,39%) rispetto agli uomini (7=0,65%), sebbene rispetto al ruolo di dirigente i due generi siano equamente rappresentati (8 donne, 7 uomini). Si evidenzia, così come lo scorso anno, che oltre il 50% del personale TA ha 51 o più anni e oltre l'11% ne ha 61 o più. Queste percentuali sono stabili rispetto all'anno precedente. Si conferma l'opportunità di considerare azioni positive che tengano conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro. Potrebbe, inoltre, essere opportuno conoscere le necessità, i bisogni e più in generale l'esperienza lavorativa della fascia di età più anziana, considerando anche il genere, al fine di progettare azioni ad hoc a livello gestionale.

Per quanto riguarda i dati relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio, 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	47	179	293	373	129	1021	36,23	94,80	93	346	507	652	199	1797	63,77	86,64
Part Time >50%	0	3	11	36	5	55	16,72	5,11	0	13	88	146	27	274	83,28	13,21
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	25,00	0,09	0	0	1	2	0	3	75,00	0,14
Totale	47	182	305	409	134	1077			93	359	596	800	226	2074		
Totale %	1,49	5,78	9,68	12,98	4,25	34,18			2,95	11,39	18,91	25,39	7,17	65,82		

⁽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	0	2	9	3	14	7,87	2,58	0	6	49	89	20	164	92,13	9,97
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	2	7	23	3	35	30,43	6,45	0	3	17	46	14	80	69,57	4,86
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	0,06
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	3	5	3	11	19,30	2,03	0	0	13	29	4	46	80,70	2,80

	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 telelavoro	12	78	161	163	40	454	26,58	83,61	33	194	389	506	132	1254	73,42	76,23
Personale che fruisce del lavoro agile	0	7	11	10	1	29	22,48	5,34	4	18	41	36	1	100	77,52	6,08
Totale	12	87	184	210	50	543			37	221	509	707	171	1645		
Totale %	0,55	3,98	8,41	9,60	2,29	24,82			1,69	10,10	23,26	32,31	7,82	75,18		

⁽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 mostra come le donne utilizzino maggiormente la modalità part-time (13,35%) rispetto agli uomini (5,20%). Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta.

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	1971	31,18	4350	68,82	6321	40,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	380	12,52	2654	87,48	3034	19,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1915	34,67	3608	65,33	5523	35,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	54	8,35	593	91,65	647	4,17
Totale permessi	4320	27,83	11205	72,17	15525	

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

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

I dati in merito alla fruizione dei congedi parentali e permessi L. n. 104/1992 per genere, contenuti nella Tabella 1.10, confermano come siano le donne in prevalenza a fruirne rispetto agli uomini. Il dato è in linea con quanto emerso lo scorso anno, pur con una lieve diminuzione: nel 2021 il 79,38% dei permessi erano fruiti da donne, nel 2022 il 72,17%. Il Comitato continuerà 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 del benessere lavorativo e salute mentale.
- 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.
- 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.

Tutte le attività in elenco sono previste dal Piano delle Azioni Positive.

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)	2711	2783	2764	2779	838	11875	47,83	38,39	2855	3054	3124	3073	844	12950	52,17	21,04
Aggiornamento professionale	531	1818	3115	3856	600	9920	25,44	32,07	1188	5095	9744	11185	1858	29070	74,56	47,24
Competenze manageriali/Relazionali	193	419	705	1180	157	2654	28,26	8,58	176	1166	2882	2156	357	6737	71,74	10,95
Tematiche CUG	361	701	495	528	122	2207	24,97	7,14	758	1835	1613	2024	400	6630	75,03	10,77
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	26	52	26	0	104	100,00	0,17
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	1089	1277	879	768	262	4275	41,42	13,82	1419	1687	1446	1195	300	6047	58,58	9,83
Totale ore	4885	6998	7958	9111	1979	30931			6396	12863	18861	19659	3759	61538		
Totale ore %	5,28	7,57	8,61	9,85	2,14	33,45			6,92	13,91	20,40	21,26	4,07	66,55		

⁽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

☒ Sì

dell'Amministrazione?:

Il CUG ha promosso per il settimo anno consecutivo la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2021 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilancioidigenere). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	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 omnnicomprensive 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	€97973,00	€96745,00	€ -1228,00	-1,27
CAT EP	€46834,00	€47698,00	€ 864,00	1,81
CAT D	€33250,00	€33231,00	€ -19,00	-0,06
Cat C	€29106,00	€28930,00	€ -176,00	-0,61
Cat B	€26471,00	€27201,00	€ 730,00	2,68
CAT CEL	€34315,00	€37265,00	€ 2950,00	7,92

Per ciò che concerne il divario economico tra uomini e donne, si registrano differenze che sono di piccola entità in tutti i casi tranne nel caso della categoria CEL, in cui emerge un vantaggio economico della componente femminile (+7,91%). I dati del 2022 non si possono confrontare con quelli del 2021 in quanto, a differenza della scorsa elaborazione, quest'anno sono esclusi i dipendenti con 200 o più giorni di aspettativa. Nel complesso, quindi, non emergono penalizzazioni economiche degne di nota.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Il CUG è stato inserito nel Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo. Referenti per il CUG sono la Presidente e il Vicepresidente.

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 Comitato ha tenuto una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST -Stimoli e conoscenze per un buon inizio". Durante tale sessione, tenuta in due edizioni diverse dell'incontro (16 giugno e 13 dicembre 2022), il Vicepresidente del CUG ha presentato le funzioni del Comitato e il Piano di azioni positive approvato per il quadriennio 2022-2025.

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

L'Università di Bologna ha adottato 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:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

All'interno del Piano Integrato 2022-2024 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2022 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva 02/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Obiettivo:

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

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo 2021, elaborato su proposta del CUG, è allegato alla Relazione sulla performance dell'Ateneo relativa al medesimo anno, al fine di consentire una valutazione della distribuzione per genere del personale, delle retribuzioni e delle performance in termini di acquisizione di fondi competitivi da parte del personale docente.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

L'Università di Bologna si è dotata 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:

Rafforzamento dei CUG

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, il Prorettore per il personale, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, consolidando la collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio e altre forme di violenza contro le donne dell'Università di Bologna.

Lo scopo di queste azioni 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 2022, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con i CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori.

Nel 2022 il CUG di Unibo ha aderito e partecipato attivamente agli incontri periodici della "Rete nazionale dei CUG" e della "Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità" della Rete Nazionale dei CUG.

È inoltre proseguita la collaborazione 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:

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

Il CUG nell'ottica di rafforzare e promuovere in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Unibo deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ha intrapreso un lavoro di predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, nonché la creazione di una brochure informativa/divulgativa (a mo' di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.

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)

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2023>

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:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il CUG ha promosso l'organizzazione di un ciclo di seminari formativi sul tema del *Benessere lavorativo e salute mentale* rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, con l'obiettivo di affrontare i nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare.

Il CUG ha curato l'organizzazione dell'evento *Dalle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale all'uso dei nomi professionali femminili*, per presentare le *Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna* e per riflettere, insieme a studiose e professioniste, sulla questione della declinazione al femminile dei nomi professionali.

Il CUG ha partecipato all'organizzazione del convegno in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne intitolato *Women on the Move through Relationships - Donne in movimento attraverso le relazioni*, allo scopo di creare un momento di riflessione sul tema della violenza contro le donne in un'ottica multidisciplinare.

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 disponibili i materiali dei convegni organizzati.

Il CUG è stato inserito nel *Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato* nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo e ha svolto azioni di promozione della rete dei servizi offerti dall'Ateneo.

Il CUG ha promosso per il settimo anno consecutivo la realizzazione del *Bilancio di Genere* dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2021 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilancioidigenere). Ha collaborato inoltre alla verifica e allo stato di attuazione del *Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024* dell'Ateneo.

Il Comitato ha curato il coordinamento con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato e promosso 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.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2023>