Portale CUG

Relazione CUG

Alma Mater Studiorum - Universita' di Bologna - 2024

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-triennale/uni_bo/2022-2025/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

		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**
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	0	5	2	0	0	3	4	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	13	44	7	0	1	27	69	10
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	13	93	149	147	49	51	216	310	314	43
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	11	14	2	2	0	12	25	7	3	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	25	62	110	173	71	34	127	222	351	115
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	9	8	1	1	0	6	8	9	5	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	6	19	33	18	0	1	9	52	33
Personale non dirigente	CAT CEL	0	2	3	5	3	0	2	14	24	18
Personale non dirigente	CAT LC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	CAT CD	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0
Totale personale		58	185	297	411	151	104	382	603	823	221
Totale % sul personale complessivo		1,79	5,72	9,18	12,70	4,67	3,21	11,81	18,64	25,44	6,83

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	141	139	112	25	456	34,52	41,23	76	295	259	191	44	865	65,48	40,55
Tra 3 e 5 anni	2	22	75	105	29	233	35,57	21,07	3	37	143	196	43	422	64,43	19,78
Tra 5 e 10 anni	0	9	59	92	34	194	30,60	17,54	0	28	150	192	70	440	69,40	20,63
Superiore a 10 anni	0	2	25	102	94	223	35,45	20,16	0	2	31	230	143	406	64,55	19,03
Totale	41	174	298	411	182	1106			79	362	583	809	300	2133		
Totale %	1,27	5,37	9,20	12,69	5,62	34,15			2,44	11,18	18,00	24,98	9,26	65,85		

(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 conferma che le donne ricoprono meno frequentemente la categoria di dirigenti (9=0,42%) rispetto agli uomini (7=0,64%), sebbene con riferimento al ruolo di dirigente vi siano due dirigenti donne in più. L'equilibrio sarebbe ristabilito se vi fossero 13 donne dirigenti, posto che la popolazione femminile è circa il doppio di quella maschile. La percentuale di lavoratori e lavoratrici con 51 anni e più di età rimane consistente (49,6%), anche se in lieve flessione rispetto allo scorso anno. Il CUG auspica che si intraprendano percorsi conoscitivi in merito all'esperienza lavorativa della fascia di età più anziana, considerando anche il genere, al fine di progettare azioni *ad hoc* a livello gestionale. Al riguardo potrebbero essere utilizzati i dati dell'ultima valutazione del rischio stress lavoro-correlato o potrebbero essere condotte indagini aggiuntive.

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.

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	57	183	289	377	143	1049	35,99	95,19	104	369	527	676	190	1866	64,01	87,48
Part Time >50%	1	2	8	34	8	53	16,67	4,81	0	13	75	146	31	265	83,33	12,42
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,09
Totale	58	185	297	411	151	1102			104	382	603	823	221	2133		
Totale %	1,79	5,72	9,18	12,70	4,67	34,06			3,21	11,81	18,64	25,44	6,83	65,94		

(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	1	0	2	8	3	14	8,28	1,41	0	4	47	76	28	155	91,72	6,58
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	6	19	8	33	28,95	3,32	0	5	18	43	15	81	71,05	3,44
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	3	4	4	11	16,92	1,11	0	0	10	36	8	54	83,08	2,29
Personale che fruisce di telelavoro	34	136	248	315	127	860	32,08	86,43	65	309	494	695	258	1821	67,92	77,26
Personale che fruisce del lavoro agile	6	13	22	30	3	74	23,79	7,44	9	42	84	90	12	237	76,21	10,06
telelavoro satellitare	0	0	2	1	0	3	25,00	0,30	0	1	4	3	1	9	75,00	0,38
Totale	41	149	283	377	145	995			74	361	657	943	322	2357		
Totale %	1,22	4,45	8,44	11,25	4,33	29,68			2,21	10,77	19,60	28,13	9,61	70,32		

(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 > 50% (12,42%) rispetto agli uomini (4,81%). Questo tipo di part-time è fruito in larga maggioranza da donne (83,33%). Occorrerebbe in proposito capire meglio le ragioni di questa maggiore propensione al part-time delle donne ed in particolare se si tratti di una scelta forzata o voluta. Anche in questo ambito sarebbero auspicabili degli approfondimenti.

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	2319	35,84	4152	64,16	6471	33,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	545	10,88	4465	89,12	5010	25,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2113	29,25	5110	70,75	7223	37,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	39	5,13	721	94,87	760	3,90
Totale permessi	5016	25,77	14448	74,23	19464	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riguardanti la fruizione dei congedi parentali e dei permessi (l. n. 104/1992) per genere mostrano in continuità con gli anni passati come siano le donne in prevalenza a fruirne rispetto agli uomini. Tale squilibrio non può essere spiegato solamente con la maggiore consistenza numerica del personale femminile. Il tema della conciliazione vita-lavoro rimarrà al centro delle riflessioni del Comitato.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 redigere il Bilancio di genere?: Sì

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 rivolto al personale intitolato "Adattarsi ad un ambiente di lavoro sempre più virtuale".

- Finanziamento premi di studio e premi per iniziative di carattere culturale, riguardanti le funzioni trattate dal CUG.

- Partecipazione a seminari ed eventi sulle tematiche di genere e sulle funzioni e attività svolte dal CUG.

- 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 2022.

- 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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)	3187	3928	3547	3955	1937	16554	46,46	39,04	3121	4408	4837	5189	1518	19073	53,54	23,62
Aggiornamento professionale	838	3348	4945	6262	1281	16674	28,52	39,32	1985	8108	13394	15135	3173	41795	71,48	51,75
Competenze manageriali/Relazionali	151	469	679	819	224	2342	22,33	5,52	273	1675	2500	3127	569	8144	77,67	10,08
Tematiche CUG	358	624	363	500	172	2017	26,42	4,76	686	1407	1532	1642	349	5616	73,58	6,95
Violenza di genere	0	0	0	30	0	30	60,00	0,07	0	0	10	10	0	20	40,00	0,02
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	1007	1033	1052	1234	464	4790	43,95	11,30	968	1679	1768	1255	439	6109	56,05	7,56
Totale ore	5541	9402	10586	12800	4078	42407			7033	17277	24041	26358	6048	80757		
Totale ore %	4,50	7,63	8,60	10,39	3,31	34,43			5,71	14,03	19,52	21,40	4,91	65,57		

(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 l'ottavo anno consecutivo la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2022 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilanciodigenere (http://www.unibo.it/bilanciodigenere)). 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
		0,00		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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€114399,00	€92665,00	€ -21734,00	-23,45
CAT EP	€47388,00	€46138,00	€ -1250,00	-2,71
CAT D	€33725,00	€33452,00	€ -273,00	-0,82
CAT C	€27389,00	€26733,00	€ -656,00	-2,45
Cat B	€27467,00	€26510,00	€ -957,00	-3,61
CAT CEL	€35927,00	€37517,00	€ 1590,00	4,24

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 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.

Nel 2023 CUG ha inoltre inviato a tutto il personale dell'Ateneo una breve indagine sulle esperienze legate all'ambiente di lavoro dell'Università di Bologna, volta ad acquisire maggiore consapevolezza e a promuovere azioni di sensibilizzazione mirate in linea con il Piano delle Azioni Positive.

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 il 6 giugno 2023, 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:	Sì
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.

Nel 2023 l'Ateneo di Bologna ha avviato un'attività di aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento in considerazione delle modifiche introdotte al *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165* (D.P.R. n. 62/2013), adottate con D.P.R. del 13/06/2023 n. 81. L'aggiornamento del Codice etico e di comportamento dell'Alma Mater rientra anche tra gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2023-2027 in considerazione dell'O.13 "Assicurare la qualità e la trasparenza di tutte le informazioni all'interno e all'esterno della comunità universitaria", O.14 "Valorizzare l'impatto sociale, economico e culturale dell'Alma Mater sul territorio", O.32 "Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso", O.41 "Promuovere ricerca, formazione e terza missione sui principi di equità, sostenibilità, inclusione e rispetto delle diversità", O.42 "Semplificare i processi, anche mediante la trasformazione digitale", O.43 "Migliorare il benessere lavorativo".

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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:
Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

All'interno del Piano Integrato 2023-2025 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2023 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 2022, 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, il 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 Vicaria, il Prorettore per il personale, il Delegato del Rettore per la Comunicazione istituzionale, 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 2023, 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 2023 il CUG di Unibo ha 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*; ha inoltre rinnovato l'adesione alla *Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane*.

È inoltre proseguita la collaborazione con la *Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna* e 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 terminato l'aggiornamento dei 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. I due documenti sono stati diffusi nel corso del 2023 e presentati al personale nell'ambito dell'evento intitolato *Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023,* organizzato il 7 dicembre 2023.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro: €22500,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Organizzazione dell'evento intitolato Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023 (Bologna, 7 dicembre

	2023)
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione-e-sedi/organi/cug/comitato-unico-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni-nel-lavoro-cug
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 5	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

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

Promozione dell'organizzazione di un ciclo di seminari formativi sul tema del “Adattarsi ad un ambiente di lavoro sempre più virtuale”, con l’obiettivo di accrescere la consapevolezza sulle peculiarità di questa forma di lavoro e di conoscere il quadro normativo di riferimento, i vantaggi e gli svantaggi, anche da un punto di vista del benessere e della sicurezza di chi ne usufruisce.

Partecipazione a numerose iniziative di sensibilizzazione tra cui il convegno intitolato "Gli sportelli universitari contro la violenza di genere. Riflessioni, dati, buone pratiche", organizzato il 3 maggio 2023 nell'ambito di una più ampia strategia dell’Ateneo per promuovere strumenti di contrasto contro la violenza di genere.

Organizzazione dell'evento *Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023* (7 dicembre 2023) al fine di presentare le azioni positive realizzate dal Comitato Unico di Garanzia nel 2023 e per riflettere, in particolare, sui documenti promossi in tema di differenze di genere, pari opportunità, benessere, aspetti psicosociali del lavoro.

Assegnazione di premi di studio per tesi di laurea magistrale sulle tematiche di interesse del CUG.

Sviluppo e revisione del proprio sito web istituzionale (www.unibo.it/CUG), con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse.

Partecipazione al *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.

Promozione per l'ottavo anno consecutivo della realizzazione del Bilancio di Genere dell’Università di Bologna che riporta dati riferiti all’anno 2022 ed è pubblicato sul Portale dell’Ateneo.

Collaborazione 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-2024