



Portale CUG

Relazione CUG

# Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - 2025

*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-2025>

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](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	1	0	5	2	0	0	2	4	3
Personale non dirigente	Elevate professionalità - Tempo indeterminato	0	0	9	43	8	0	1	21	73	10
Personale non dirigente	Funzionari - Tempo Indeterminato	22	119	163	163	51	55	276	362	328	63
Personale non dirigente	Collaboratori - Tempo Indeterminato	30	69	109	167	75	38	140	207	331	122
Personale non dirigente	Operatori - Tempo Indeterminato	3	10	22	31	17	1	3	10	50	31
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici - Tempo Indeterminato	0	3	3	4	3	0	2	11	19	26
Personale non dirigente	Lettori a contratto - Tempo Indeterminato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Elevate Professionalità - Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Funzionari - Tempo Determinato	10	9	0	1	0	12	15	6	2	0
Personale non dirigente	Collaboratori - Tempo Determinato	3	3	1	1	0	3	0	0	3	0

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
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici - Tempo Determinato	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Totale personale		68	214	307	416	157	109	438	620	811	255
Totale % sul personale complessivo		2,00	6,30	9,04	12,25	4,62	3,21	12,90	18,26	23,89	7,51

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	46	163	126	115	53	503	33,69	43,25	65	301	286	244	94	990	66,31	44,39
Tra 3 e 5 anni	4	39	89	118	36	286	37,34	24,59	8	75	152	199	46	480	62,66	21,52
Tra 5 e 10 anni	0	8	64	146	51	269	32,89	23,13	0	30	160	263	96	549	67,11	24,62
Superiore a 10 anni	0	3	5	49	48	105	33,23	9,03	0	3	22	98	88	211	66,77	9,46
Totale	50	213	284	428	188	1163			73	409	620	804	324	2230		
Totale %	1,47	6,28	8,37	12,61	5,54	34,28			2,15	12,05	18,27	23,70	9,55	65,72		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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=0,41%) rispetto agli uomini (8=0,70%), considerando sia il personale a tempo indeterminato che determinato, sebbene con riferimento al ruolo di dirigente vi sia una dirigente donna

in più. L'equilibrio sarebbe ristabilito se vi fossero 15 donne dirigenti, posto che la popolazione femminile è circa il doppio di quella maschile. L'equilibrio risulta quindi ancora un po' distante dall'ideale, considerando che la popolazione femminile, essendo sostanzialmente superiore, dovrebbe tradursi in una rappresentanza proporzionalmente maggiore nelle posizioni apicali.

La percentuale di lavoratori e lavoratrici con 51 anni e più di età rimane consistente e sostanzialmente stabile (51,96%). La presenza consistente di lavoratori e lavoratrici in questa fascia d'età se da un lato rappresenta un patrimonio di esperienza e competenza consolidata, elemento prezioso per garantire continuità e trasmissione del know-how istituzionale, dall'altro evidenzia la necessità di sviluppare politiche di rinnovamento generazionale. È importante incentivare la formazione continua per favorire il trasferimento delle competenze, garantendo così una progressiva integrazione fra generazioni. 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	67	213	298	385	144	1107	35,76	95,27	109	426	549	687	218	1989	64,24	89,07
Part Time >50%	1	1	9	31	13	55	18,52	4,73	0	12	70	123	37	242	81,48	10,84
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,09
Totale	68	214	307	416	157	1162			109	438	620	811	255	2233		
Totale %	2,00	6,30	9,04	12,25	4,62	34,23			3,21	12,90	18,26	23,89	7,51	65,77		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	1	1	10	3	16	10,46	1,97	0	3	41	68	25	137	89,54	6,59

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	6	16	10	32	29,63	3,95	0	5	18	38	15	76	70,37	3,66
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	4	5	4	13	21,31	1,60	0	0	6	31	11	48	78,69	2,31
Personale che fruisce di telelavoro	25	143	187	221	74	650	29,31	80,15	46	308	461	568	185	1568	70,69	75,42
Personale che fruisce del lavoro agile	6	22	20	38	10	96	28,40	11,84	12	34	84	89	23	242	71,60	11,64
telelavoro satellitare	0	0	1	2	1	4	33,33	0,49	0	0	3	4	1	8	66,67	0,38
Totale	32	166	219	292	102	811			58	350	613	798	260	2079		
Totale %	1,11	5,74	7,58	10,10	3,53	28,06			2,01	12,11	21,21	27,61	9,00	71,94		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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% (10,84%) rispetto agli uomini (4,73%). Occorrerebbe in proposito capire meglio le ragioni di questa maggiore propensione al part-time da parte delle donne. In primo luogo, questa disparità potrebbe riflettere esigenze differenti di conciliazione vita-lavoro, particolarmente accentuate per le lavoratrici, che potrebbero trovare nel part-time una soluzione per gestire impegni familiari e personali. D'altro canto, è importante verificare se questa scelta sia effettivamente volontaria o se invece si configuri come una condizione forzata e non voluta.

Si evidenzia come siano principalmente le donne le destinatarie delle misure di conciliazione. Questo vale in particolare per il part-time a richiesta orizzontale, in cui le donne costituiscono l'89,54% dei casi. La prevalenza del genere femminile vale per altre tipologie come ad esempio il lavoro agile, il telelavoro e il lavoro satellitare. Anche in questo caso si tratta di un dato che mostra differenze che si mantengono stabili negli ultimi anni. Ciò evidenzia come, nonostante l'adozione di tali strumenti conciliativi risponda in parte a esigenze legate alla gestione degli impegni familiari, si mantenga un quadro di differenze persistenti negli ultimi anni anche in relazione al lavoro agile, al telelavoro e al lavoro satellitare. Si tratta di misure che consentono una maggiore flessibilità e che possono supportare in particolare le lavoratrici nel conciliare carichi familiari e lavorativi. Tuttavia si rendono necessarie ulteriori riflessioni e approfondimenti, al fine di comprendere se siano scelte volontarie o meno. Un approccio che consideri le esigenze di lavoratori e lavoratrici potrà contribuire a sviluppare politiche più equilibrate, garantendo misure di conciliazione che non incidano negativamente sulle opportunità di crescita professionale.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 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 "Gestire al meglio le richieste di lavoro" rivolto al personale dell'Ateneo.
- Organizzazione di un seminario sul tema "Workaholism: che cos'è, i fattori di rischio e le strategie di prevenzione e fronteggiamento" rivolto al personale dell'Ateneo.
- Organizzazione di un seminario sul tema "Le diverse forme della violenza di genere" rivolto al personale dell'Ateneo.
- Organizzazione della conferenza internazionale "Promuovere le donne per promuovere l'economia - Empowering Women through the Economy".
- Attività di sensibilizzazione e divulgazione di iniziative e materiali sui temi delle pari opportunità e contro le discriminazioni, attraverso il proprio sito web.
- Finanziamento per incarichi di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG.
- Redazione del Bilancio di Genere 2024 relativo all'anno 2023.
- 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. Referenti per il CUG sono la Presidente e il Vicepresidente.
- 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	2903	3798	4144	4521	2521	17887	49,37	30,88	3386	4152	4062	5017	1723	18340	50,63	17,62
Aggiornamento professionale	1778	4777	5681	8266	1701	22203	29,59	38,33	4108	10424	15807	18634	3867	52840	70,41	50,76
Competenze manageriali/Relazionali	119	445	1020	1333	569	3486	29,57	6,02	314	1480	2763	3129	615	8301	70,43	7,97
Tematiche CUG	646	1121	977	770	305	3819	26,02	6,59	1110	3360	3357	2471	562	10860	73,98	10,43
Violenza di genere	16	46	50	66	30	208	22,91	0,36	44	114	178	268	96	700	77,09	0,67
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	2360	2231	2116	2289	1333	10329	44,15	17,83	2974	2872	2754	3311	1155	13066	55,85	12,55
Totale ore	7822	12418	13988	17245	6459	57932			11936	22402	28921	32830	8018	104107		
Totale ore %	4,83	7,66	8,63	10,64	3,99	35,75			7,37	13,83	17,85	20,26	4,95	64,25		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 nono anno consecutivo la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2023 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.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna



Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
Dirigenti	€126389,00	€116154,00	€ -10235,00	-8,81
Elevate professionalità	€50695,00	€48364,00	€ -2331,00	-4,82
Funzionari	€35325,00	€34677,00	€ -648,00	-1,87
Collaboratori	€29752,00	€29004,00	€ -748,00	-2,58
Operatori	€28836,00	€29404,00	€ 568,00	1,93
Collaboratori e d esperti linguistici	€36000,00	€36797,00	€ 797,00	2,17

Per ciò che concerne il divario economico tra uomini e donne emerge un divario netto e marcato (-8,81%) tra i generi in relazione alle posizioni dirigenziali. Occorre sottolineare comunque che questo divario si è ridotto rispetto allo scorso anno (-23,45%). Per tutte le altre posizioni, ad eccezione delle categorie Operatori e CEL, si evidenzia un divario negativo che rientra in una fascia relativamente contenuta (tra -4,82% e -1,87%). In questo ambito, il CUG propone di analizzare le cause in collaborazione con gli uffici competenti.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

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 tali sessioni, tenute nella primavera 2024, il 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. 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 citato ed adottate con D.P.R. del 13/06/2023 n. 81. Il nuovo Codice etico e di comportamento dell'Ateneo è in vigore dal 1° aprile 2024 (Regolamento emanato con D.R. Rep. n. 293/2024 del 05/03/2024).

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.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

All'interno del Piano Integrato 2024-2026 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2024 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato Tecnico 5.8) così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva 02/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

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'atto è stato abrogato in seguito all'emanazione, dall'11/12/2024, del *Regolamento recante il Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali e la disciplina della/del Consigliere/e di fiducia*, emanato con D.R. n. 2324 del 06/12/2024.



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:

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

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo 2024, 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:

Rafforzamento dei CUG

### *Attivazione della rete interna (networking interno)*

In corso d'anno, il CUG ha promosso diversi incontri 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 2024, 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 2024 il CUG di Unibo ha partecipato attivamente agli incontri periodici della "*Rete nazionale dei CUG*", rinnovando inoltre l'adesione alla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. In data 5 dicembre 2024 si è svolta presso l'Università di Cagliari l'Assemblea Ordinaria della Conferenza, in occasione della quale le azioni del CUG sono state illustrate e confrontate con quelle di altri Comitati. Per l'Ateneo e il CUG sono intervenute la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo e la Delegata del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità.

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 inoltre, 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 proseguito l'attività di promozione dei documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, e della brochure informativa/divulgativa 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	
------------------------------	--

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

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

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

Sede virtuale :	<a href="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">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</a>
-----------------	---

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: ☒ Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

## Attività

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

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Il CUG ha curato l'organizzazione di seminari formativi rivolti al personale dell'Ateneo sui seguenti temi:

"Gestire al meglio le richieste di lavoro";

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2025>

"Workaholism: che cos'è, i fattori di rischio e le strategie di prevenzione e fronteggiamento;  
"Le diverse forme della violenza di genere".

Ha inoltre curato l'organizzazione della conferenza internazionale "Promuovere le donne per promuovere l'economia - Empowering Women through the Economy".

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Il CUG ha proseguito l'attività di sensibilizzazione e divulgazione di iniziative e materiali sui temi delle pari opportunità e contro le discriminazioni, attraverso il proprio sito web.

Ha inoltre partecipato al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo.

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Il CUG ha proseguito le attività di raccordo e coordinamento con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato.

Ha inoltre 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.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha promosso per il nono anno consecutivo della realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2023 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale

Il CUG ha proseguito le attività di sviluppo e revisione del proprio sito web istituzionale ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)), con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse.

Contributo alla stesura del GEP

Il CUG ha collaborato alla predisposizione del nuovo Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2025-2027 e proseguito le attività di verifica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024 dell'Ateneo.

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2025>