



Portale CUG

Relazione CUG

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - 2026

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-2026>

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-2026>



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	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	1	5	2	0	0	2	4	3
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	0	0	7	42	10	0	1	19	68	17
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo indeterminato	19	117	158	196	76	35	256	380	386	96
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	29	86	99	150	57	36	148	204	297	109
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	7	17	22	29	14	3	7	15	34	25
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici - Tempo Indeterminato	0	3	4	4	3	0	6	11	19	25
Personale non dirigente	Area elevate professionalità a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	9	15	2	1	0	19	27	13	2	0
Personale non dirigente	Area collaboratori a tempo determinato	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici - Tempo Determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		64	239	293	428	162	93	447	645	812	275

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		1,85	6,91	8,47	12,38	4,68	2,69	12,93	18,65	23,48	7,95

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	56	151	99	106	61	473	33,79	40,15	71	278	242	244	92	927	66,21	40,98
Tra 3 e 5 anni	7	65	123	155	47	397	33,45	33,70	22	135	241	308	84	790	66,55	34,92
Tra 5 e 10 anni	1	23	67	142	42	275	35,39	23,34	0	34	151	237	80	502	64,61	22,19
Superiore a 10 anni	0	0	3	20	10	33	43,42	2,80	0	0	9	18	16	43	56,58	1,90
Totale	64	239	292	423	160	1178			93	447	643	807	272	2262		
Totale %	1,86	6,95	8,49	12,30	4,65	34,24			2,70	12,99	18,69	23,46	7,91	65,76		

⁽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

relativamente alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.1) si conferma che le donne ricoprono meno frequentemente la categoria di dirigenti (9=0,40%) rispetto agli uomini (8=0,67%), 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 lavoratrici e lavoratori con 51 anni e più di età rimane consistente e sostanzialmente stabile (48,50%). La

presenza consistente di lavoratrici e lavoratori 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.

I dati della Tabella 1.7 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 dirigenziale sono dichiarate al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata. Il CUG auspica che in futuro si possano recuperare questi dati, in modo da poter integrare le future Relazioni annuali, orientando meglio le strategie di intervento.

Non si notano squilibri di genere per ciò che riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Tabella 1.3) e la permanenza nei diversi profili (Tabella 1.4). Il dato evidenzia come non emergano squilibri di genere, confermando una tendenza consolidata già riscontrata nell'analisi dell'anno precedente. Ciò suggerisce che le dinamiche di permanenza e progressione all'interno dei profili non dirigenziali seguono schemi simili per uomini e donne. Questi risultati mostrano un andamento sostanzialmente stabile, fornendo spunti per future analisi volte a comprendere le eventuali implicazioni in termini di sviluppo e opportunità di carriera. Il segnale, da questo punto di vista, è positivo. Tuttavia è importante mantenere un costante monitoraggio per assicurarsi che tali buone pratiche vengano estese anche ad altri ambiti, in particolare nelle posizioni dirigenziali o in quelle aree in cui, storicamente, si registrano maggiori disparità.

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	64	239	284	403	149	1139	35,69	96,04	92	437	584	696	243	2052	64,31	90,32
Part Time >50%	0	0	9	25	13	47	17,74	3,96	1	10	60	116	31	218	82,26	9,60
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,09
Totale	64	239	293	428	162	1186			93	447	645	812	275	2272		
Totale %	1,85	6,91	8,47	12,38	4,68	34,30			2,69	12,93	18,65	23,48	7,95	65,70		

⁽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	7	2	11	8,53	1,29	0	6	37	59	16	118	91,47	5,94
part-time VERTICALE su richiesta	0	0	6	17	9	32	28,83	3,75	1	4	19	42	13	79	71,17	3,98
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	1	4	3	2	10	18,18	1,17	0	0	7	26	12	45	81,82	2,27
Personale che fruisce di telelavoro domiciliare	34	155	194	225	61	669	31,39	78,34	64	336	433	487	142	1462	68,61	73,65
Personale che aderisce al lavoro agile	9	32	25	49	15	130	32,18	15,22	12	48	88	101	25	274	67,82	13,80
Personale che fruisce di telelavoro satellitare	0	0	1	0	1	2	22,22	0,23	0	1	1	5	0	7	77,78	0,35
Totale	43	188	232	301	90	854			77	395	585	720	208	1985		
Totale %	1,51	6,62	8,17	10,60	3,17	30,08			2,71	13,91	20,61	25,36	7,33	69,92		

⁽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 1.2 mostra come le donne utilizzino maggiormente la modalità part-time > 50% (9,6%) rispetto agli uomini (3,96%). 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.

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⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

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

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

La tabella non è aggiornabile al 2025 perché è cambiato l'applicativo di ateneo e i dati non sono ancora disponibili.

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

MISURE RIVOLTE ALLA PROMOZIONE E ALLA TUTELA DELLA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITA' E MISURE DI NETWORKING INERNO ED ESTERNO

Raccolta e analisi di dati disaggregati per genere e pubblicazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo

Promozione e partecipazione al gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere di Unibo, che rendiconta i dati del 2024.

- Bilancio di Genere 2025 (versione italiana): <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere> (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>) ;
- Bilancio di Genere 2025 (versione inglese): https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/copy2_of_gender-equality-annual-report (https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/copy2_of_gender-equality-annual-report) ;
- Bilancio di genere 2025 – versione italiana*: visite: 5.438; pagine viste: 5.955
- Download pdf Bilancio di genere 2025 (versione italiana)*: 2.663

*Dati raccolti tramite software di Web Analytics in dotazione presso il Settore Portale d'Ateneo: Matomo, nel periodo di osservazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>

Azioni per la promozione e tutela delle pari opportunità

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 del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Ateneo.

Partecipazione a gruppi di lavoro nazionali, azioni di networking e scambi di buone prassi sui temi del CUG

Collaborazione con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate e partecipazione alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni (CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori).

Adesione agli incontri periodici della "Rete nazionale dei CUG".

Adesione alla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Collaborazione con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna, e 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.

C. MISURE RIGUARDANTI LA PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE LAVORO-TEMPI DI CURA

Promozione e pubblicazione di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale Unibo dei servizi esistenti

- Aggiornamento periodico e diffusione di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, e 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.

Collaborazione attiva alle indagini che l'Ateneo rivolge al personale

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>

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.

Promozione incontri e scambi relativi alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata

Il Comitato, presso la propria casella di posta elettronica (cug@unibo.it) ha ricevuto alcune richieste di supporto, aiuto e consiglio da parte di Colleghi e Colleghe dell'Ateneo. In tutti i casi il Comitato, in relazione alle proprie funzioni istituzionali, non è intervenuto nel merito dei casi singoli, pur fornendo, di volta in volta, le indicazioni procedurali per prendere contatto con gli Organi e le figure competenti (ad es. Consigliera di Fiducia, Prorettore al personale, Delegata per il benessere lavorativo, Delegata a Equità, Inclusione, Diversità). Il Comitato ha inoltre considerato le segnalazioni come eventi sentinella o meccanismi da verificare, in una logica di prevenzione di ogni discriminazione e le ha analizzate in una visione più ampia, finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre in essere, a beneficio di tutto l'Ateneo.

Il Piano di Azioni Positive 2022-2025 del CUG punta a proseguire e rafforzare le attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione già avviate nel precedente mandato, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e attento al benessere delle persone, anche in un contesto profondamente trasformato dalla pandemia, dalla digitalizzazione e dalla diffusione del lavoro da remoto.

1. Cicli formativi annuali (2022-2025)

Ogni anno è dedicato a un tema specifico:

• 2022 - Benessere lavorativo e salute mentale:

Focus su stressors sociali (conflitti, inciviltà, molestie, mobbing), rischi legati all'intensificazione del lavoro e alla digitalizzazione. Approfondimento su stress, esaurimento emotivo e burnout, con l'obiettivo di aumentare consapevolezza e capacità di contrasto.

• 2023 - Adattarsi a un ambiente di lavoro virtuale:

Analisi del quadro normativo sul lavoro da remoto, dinamiche comunicative nei virtual teams, ruolo della fiducia, ergonomia, rischi dell'isolamento e della scarsa disconnessione.

• 2024 - Gestire al meglio le richieste di lavoro:

Strumenti di stress management: intelligenza emotiva, mindfulness, gestione del tempo, scrittura espressiva, gestione delle riunioni, assertività e competenze interpersonali. Prevista anche una parte pratica sulle tecniche di gestione dello stress.

• 2025 - Benessere e stili di vita:

Sensibilizzazione su recupero, riposo, igiene del sonno, alimentazione, attività fisica e stili di vita salutari, in collaborazione con specifiche strutture dell'Ateneo.

I cicli formativi (incontri di 2 ore) sono rivolti a tutto il personale d'Ateneo e ad altre amministrazioni pubbliche in collaborazione con Unibo.

Ulteriori iniziative: seminari e eventi su pari opportunità, inclusione e diversità (genere, età, orientamento sessuale, cultura, abilità). Continuerà la sensibilizzazione sul tema della violenza di genere. È previsto l'aggiornamento costante della sezione web del CUG e la pubblicazione dei video degli eventi.

Sono inoltre programmati premi per tesi su pari opportunità e benessere (bandi laurea 2023 e 2025; bando dottorato 2025).

2. Promozione delle pari opportunità

Il CUG continuerà la raccolta e analisi dei dati di genere, la pubblicazione del Bilancio di genere e la definizione di indicatori per misurare l'equilibrio di genere nell'Ateneo.

Collaborerà all'attuazione e monitoraggio del Gender Equality Plan (GEP) 2021-2024 e promuoverà le Linee guida di Ateneo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>

sulla comunicazione rispettosa del genere e sulla composizione equilibrata dei gruppi di lavoro. Le attività includono monitoraggio dei risultati e diffusione delle iniziative.

3. Networking interno ed esterno

Il Piano prevede il rafforzamento della collaborazione con CUG di altri Atenei, amministrazioni ed enti nazionali/internazionali, anche tramite patrocinio e partecipazione a gruppi di lavoro.

È promossa una rete interna attiva tra i diversi interlocutori universitari sui temi del CUG.

4. Benessere lavorativo e conciliazione vita-lavoro

Le misure previste includono:

- aggiornamento dei documenti che presentano i servizi dedicati a pari opportunità e benessere;
- creazione di una brochure sui rischi psicosociali, stress e burnout;
- incontri nelle strutture dell'Ateneo per promuovere figure e strumenti di tutela;
- survey sul disagio lavorativo, con successiva realizzazione di materiali divulgativi (piece teatrale o video);
- potenziamento del servizio di assistenza psicologica;
- collaborazione con i settori impegnati nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- sperimentazione di tecniche di gestione dello stress (ad es. mindfulness);
- sviluppo di una policy organizzativa sulla disconnessione dal lavoro, con raccomandazioni su riunioni ed email fuori orario.

Tutte le misure sono rivolte all'intero personale dell'Ateneo.

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)	3242	2956	2073	2165	1139	11575	50,56	21,85	3306	2459	2173	2638	742	11318	49,44	12,18
Aggiornamento professionale	5933	5361	5278	5669	1816	24057	33,62	45,41	9108	8579	12777	13767	3261	47492	66,38	51,12
Competenze manageriali/Relazionali	270	766	1391	1674	889	4990	27,98	9,42	640	3699	3562	4054	887	12842	72,02	13,82
Tematiche CUG	887	1297	932	909	301	4326	32,60	8,17	1073	2065	2436	2641	728	8943	67,40	9,63
Violenza di genere	14	54	60	64	18	210	22,78	0,40	36	118	214	252	92	712	77,22	0,77
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	2315	1719	1288	1748	744	7814	40,27	14,75	2515	2309	2541	3428	797	11590	59,73	12,48
Totale ore	12661	12153	11022	12229	4907	52972			16678	19229	23703	26780	6507	92897		
Totale ore %	8,68	8,33	7,56	8,38	3,36	36,31			11,43	13,18	16,25	18,36	4,46	63,69		

⁽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

Consultabile presso sito <https://www.unibo.it/it/ateneo/statuto-norme-strategie-bilanci/bilancio-di-genero>

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⁾	
Docenti I e II fascia	110	63,22	64	36,78	174	20,74	
RTD	239	64,77	130	35,23	369	43,98	
Concorsi PTA/PEV/Collaborazioni sede centrale	53	31,74	114	68,26	167	19,90	
Contratti di Ricerca ex art. 22	69	53,49	60	46,51	129	15,38	
Totale personale	471		368		839		
Totale % sul personale complessivo	13,62		10,64		24,26		

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

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

La Tabella 1.8, relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, evidenzia uno squilibrio netto per quanto riguarda il personale accademico: le donne risultano essere una minoranza nelle commissioni per professori (36,78%) e per RTD (35,23%), mentre nelle commissioni per i concorsi PTA/PEV e collaborazioni della sede centrale la loro presenza rispecchia quella complessiva. Questo dato, pur richiedendo un'attenzione particolare per garantire processi selettivi sempre più equi, va interpretato anche nel contesto dell'impegno costante verso politiche di pari opportunità. È positivo, infatti, constatare che per il personale T.A. - comprese le collaborazioni - la composizione delle commissioni risulti più equilibrata. Il CUG auspica che, attraverso interventi mirati, si possa ridurre il gap di genere nelle commissioni accademiche, favorendo una partecipazione più bilanciata e contribuendo così a una gestione ancora più inclusiva e rappresentativa delle competenze presenti nell'Ateneo.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€113384,00	€105244,00	€ -8140,00	-7,73
Elevate Professionalità	€50648,60	€49039,10	€ -1609,50	-3,28
Funzionari	€33674,60	€34426,20	€ 751,60	2,18
Collaboratori	€28514,40	€28677,10	€ 162,70	0,57
Operatori	€25716,80	€24748,90	€ -967,90	-3,91
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	€36096,20	€37778,40	€ 1682,20	4,45

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>

Per quanto concerne il divario economico tra uomini e donne (Tabella 1.5), emerge un differenziale retributivo significativo a svantaggio della componente femminile nelle posizioni dirigenziali (-7,73%). Occorre tuttavia sottolineare che tale divario si è ridotto rispetto agli scorsi anni. Nelle altre categorie si osserva un quadro più articolato: il divario risulta negativo per le Elevate professionalità (-3,28%) e per gli Operatori (-3,91%), mentre si registrano valori positivi per Funzionari (+2,18%), Collaboratori (+0,57%) e Collaboratori ed esperti linguistici (+4,45%). Complessivamente, al di fuori delle posizioni dirigenziali, i differenziali risultano contenuti. In questo ambito, il CUG propone di approfondire l'analisi delle 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**

La tabella 1.9 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 il 91,47% 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. 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 lavoratrici e lavoratori potrà contribuire a sviluppare politiche più equilibrate, garantendo misure di conciliazione che non incidano negativamente sulle opportunità di crescita professionale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L'ateneo si è dotato di un codice etico e di comportamento e condotta aggiornato al 2024. Possiede altresì un codice di tutela anti-molestie anch'esso aggiornato al 2024. Tra gli organi di Ateneo è annoverata la consigliera di fiducia. E' attivo in ateneo il progetto "avrò cura di me" come sportello di supporto psicologico a tutela del benessere lavorativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

1. Distribuzione del personale per genere, età e inquadramento

La presenza femminile nella dirigenza rimane inferiore a quella maschile (0,40% contro 0,67%), nonostante una dirigente donna in più. Poiché il personale femminile è circa il doppio di quello maschile, l'equilibrio sarebbe raggiunto con almeno 15 dirigenti donne. Persistono dunque margini di miglioramento nella rappresentanza femminile nelle posizioni apicali.

La quota di personale con **51+ anni** resta consistente (48,50%). Ciò garantisce continuità e competenze ma richiede politiche di ricambio generazionale e iniziative specifiche per valorizzare l'esperienza dei profili più anziani, anche tramite analisi mirate o indagini supplementari (es. dati sul rischio stress lavoro-correlato).

2. Uso del part-time

Le donne ricorrono al **part-time > 50%** più degli uomini (9,6% contro 3,96%). Il dato potrebbe riflettere esigenze di conciliazione vita-lavoro, ma occorre verificare se tali scelte siano realmente volontarie o dettate da necessità non pienamente libere.

3. Responsabilità non dirigenziali e permanenza nei profili

Non emergono squilibri di genere nelle **posizioni di responsabilità non dirigenziali** né nella **permanenza nei profili**, come già rilevato nell'anno precedente. La situazione appare stabile ed equilibrata, pur richiedendo monitoraggio per confermare tali dinamiche nel tempo, soprattutto nelle aree dove storicamente persistono disparità (es. dirigenza).

4. Divari retributivi

Nella dirigenza permane un **divario economico a sfavore delle donne (-7,73%)**, sebbene ridotto rispetto agli anni precedenti. Nelle altre categorie il quadro è più articolato:

- differenziale negativo per EP (-3,28%) e Operatori (-3,91%);
- differenziale positivo per Funzionari (+2,18%), Collaboratori (+0,57%) e CEL (+4,45%).

Al di fuori della dirigenza, i gap sono contenuti. Il CUG propone approfondimenti sulle cause con gli uffici competenti.

5. Dati su livello e titolo di studio (Tabella 1.7)

I dati non risultano rappresentativi poiché il titolo di studio del personale non dirigenziale è rilevato solo al momento dell'assunzione. Il CUG auspica che tali informazioni vengano recuperate per migliorare le analisi future.

6. Composizione delle commissioni di concorso

Si rileva uno **squilibrio nella rappresentanza femminile** nelle commissioni accademiche:

- 36,78% nelle commissioni per professori,
- 35,23% per RTD.

Per il personale TA/PEV, invece, la composizione risulta più equilibrata. Il CUG auspica interventi per ridurre il divario nelle commissioni accademiche, promuovendo una partecipazione più bilanciata.

7. Misure di conciliazione

Le donne risultano principali destinatarie delle misure di conciliazione: nel **part-time orizzontale** rappresentano il 91,47% dei casi. Anche lavoro agile, telelavoro e lavoro satellitare mostrano la stessa tendenza, stabile negli anni. Il dato solleva interrogativi sulla reale volontarietà di tali richieste e sull'impatto che potrebbero avere sulle opportunità di carriera. Il CUG ritiene necessari approfondimenti per garantire una distribuzione più equilibrata degli strumenti di conciliazione.

8. Formazione

Le donne totalizzano più ore di formazione (92.897 contro 52.972), riflettendo però una maggiore numerosità. In media:

- **uomini: 44,66 ore pro capite,**
- **donne: 40,89 ore pro capite.**

Il divario, lieve ma sfavorevole alle donne, richiede monitoraggio per garantire parità di accesso alle opportunità formative, fondamentali per lo sviluppo di carriera.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto rettorale

Tipologia di atto: n. 2052 del 01/12/21

Data: 01/12/2021

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-2026>

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Ciclo di seminari "Protezione del proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita"

Seminario rivolto ai responsabili di I, II e III livello • I processi attentivi: fattori mentali, cognitivi ed emotivi

Seminario rivolto a tutto il personale • Come riconoscere la violenza contro le donne nei luoghi di lavoro e altrove

Posture e problematiche da sedentarietà — Prof.ssa Lisa Berti, Prof. Paolo Pillastrini

Alimenti del benessere — Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, Dott.ssa Matilde Tura

Ritmi circadiani e qualità del sonno — Prof. Vincenzo Natale

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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
OIV

Attività

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>

- 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
- 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
- Criteri di valutazione del personale

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
-

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-alma-mater-studiorum-universita-di-bologna-2026>