

Allegato 5.7 - Attività 2026

Azioni Positive 2026

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro - CUG

1) Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Il CUG nel Piano di Azioni Positive (2026-2029) intende dare continuità alle attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione intraprese nel precedente mandato, al fine di promuovere conoscenze e strumenti utili al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e che valorizzi il benessere delle persone, anche in ottica di genere e pari opportunità. Ciò appare di importanza fondamentale in seguito ai profondi cambiamenti che stanno interessando più recentemente il mondo del lavoro (crescente digitalizzazione e intensificazione del lavoro).

La tematica su cui verterà il ciclo formativo nel 2026 sarà:

- **“Gestire al meglio le richieste di lavoro”**: Il ciclo, in continuità con quanto svolto negli anni precedenti, è orientato alla comprensione e alla prevenzione dei meccanismi organizzativi e psico-sociali che alimentano l'intensificazione del lavoro e il sovraccarico, condizioni potenzialmente associate allo stress lavoro-correlato, nonché allo sviluppo di tattiche di fronteggiamento sostenibili, individuali e collettive. I contenuti sono definiti a partire dalle evidenze emerse anche dall'indagine sul benessere lavorativo promossa dal CUG e dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Tra i temi affrontati rientrano, a titolo esemplificativo, il workload accademico e amministrativo, il ruolo dei responsabili nella prevenzione dello stress lavoro-correlato, la gestione dei carichi di lavoro, i fenomeni di workaholism e overcommitment, nonché gli strumenti e le pratiche di supporto al fronteggiamento delle richieste lavorative (intelligenza emotiva nel contesto organizzativo, gestione dei confini e del tempo, pratiche di monitoraggio e gestione organizzativa dello stress).

Le azioni del CUG in questo ambito si collocano prevalentemente sul piano della prevenzione primaria, agendo sui fattori organizzativi e psico-sociali che, se non adeguatamente governati, possono generare intensificazione del lavoro, sovraccarico, conflitti e situazioni di disagio. Alcune iniziative si configurano inoltre come azioni di prevenzione secondaria, volte a rafforzare la consapevolezza, le competenze e le risorse individuali e collettive per il fronteggiamento delle richieste lavorative. Le azioni promosse dal CUG intendono, in tal modo, contribuire alla creazione di contesti di lavoro orientati alla tutela della salute psicologica e organizzativa di lavoratrici e lavoratori.

Le iniziative saranno realizzate in collaborazione con specifici settori e strutture dell'Ateneo.

Ulteriori proposte formative e informative in tema di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, potranno essere realizzate in collaborazione con specifici settori e servizi dell'Ateneo, nonché organizzazioni ed enti dedicati alla promozione degli aspetti considerati.

Destinatari: Ciascun ciclo di seminari si potrà snodare prevalentemente in alcuni incontri annuali della durata di 2 ore, rivolti al personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato e al personale di altre amministrazioni pubbliche che collaborano con Unibo, con le quali potrà essere prevista la co-organizzazione di iniziative specifiche.

- Saranno previste iniziative (seminari, eventi, presentazioni di testi) **sul tema delle pari opportunità, dell'inclusione e della gestione della diversità nelle sue varie manifestazioni** (ad esempio di genere, età, orientamento sessuale, religione, cultura, etnia, abilità).
- Sarà rivolta attenzione alla riflessione **in tema di linguaggio di genere e revisione delle Linee guida su equilibrio di genere e pari opportunità**, "Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna", contenenti un insieme di indicazioni volte a modificare le scelte linguistiche che possano avere effetti discriminatori anche involontari rispetto al genere delle persone interessate.
- Il CUG intende, inoltre, mantenere accesa la sensibilità sulla **problematica della violenza di genere**, cercando di rinnovare ed accrescere la consapevolezza sulle diverse forme di violenza sulle donne. Da questo punto di vista, come indicato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del novembre 2023, in tema di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne, saranno promosse specifiche iniziative formative rivolte al personale dell'Università.
- Sono previsti eventi periodici di presentazione delle attività realizzate dal CUG di Ateneo.
- Si procederà ad aggiornare con costanza la sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG, al fine di fornire informazioni sulle diverse iniziative e azioni positive intraprese dal Comitato, nonché a divulgare le iniziative intraprese a livello nazionale e internazionale sui temi richiamati.
- Sarà, inoltre, promossa la pubblicazione del materiale presentato in occasione degli eventi organizzati dal Comitato.

2) Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità

- Il CUG intende proseguire l'opera di raccolta e analisi di dati disaggregati per genere, attraverso la pubblicazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo e la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'Università. Saranno, altresì, promosse azioni di divulgazione del bilancio di genere, quale strumento di trasparenza e orientamento delle decisioni interne.
- Il CUG collaborerà alla implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2025-2027 dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chisiamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>), che contiene misure considerate azioni anche del presente Piano.

3) Azioni di networking interno ed esterno

- Il CUG si fa promotore di un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni all'Ateneo, al fine di consolidare una rete di collaborazioni sempre più attiva sui temi del Comitato.
- Si ritiene di centrale importanza, altresì, il confronto e la collaborazione con i CUG di altri Atenei e altre Amministrazioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, così da promuovere la partecipazione a specifiche iniziative e gruppi di studio/lavoro sulle tematiche delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni.

4) Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura

Il CUG provvederà a 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.

Le azioni che saranno realizzate a tal fine riguarderanno:

- la predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentino la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna;
- la realizzazione di incontri presso le strutture dell'Ateneo al fine di promuovere le figure e i dispositivi di tutela presenti in Unibo, incluso il CUG ed il Piano di azioni positive (2026-2029).

Il CUG intende rafforzare la collaborazione attiva con i settori/attori coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, al fine della conduzione delle periodiche indagini valutative e della formulazione di azioni positive anche in questo ambito. Alcune delle iniziative proposte dal CUG si configurano, in effetti, come azioni preventive (formative e informative) in relazione allo stress da lavoro.

Su questi aspetti il CUG si coordinerà con i settori e le figure preposte in Ateneo alla gestione del rischio stress lavoro-correlato.

Ferma restando la stretta collaborazione con gli altri settori pertinenti, il CUG intende rafforzare l'interlocuzione e il coordinamento con ABESS – Area Benessere, Salute e Sicurezza e, in particolare, con il relativo Ufficio Formazione Sicurezza per i profili di competenza, anche alla luce delle più recenti modifiche apportate al d.lgs. n. 81/2008 dal d.l. n. 159/2025, conv. dalla l. n. 198/2025.

L'attuazione del Piano delle azioni positive sarà monitorata attraverso, in particolare, la partecipazione alle iniziative, la diffusione dei materiali prodotti, l'utilità percepita delle attività formative.