

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2023

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	8
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	9
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	10
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	11
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	17

Tipo di amministrazione:

(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali...)

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	TOTALE*	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	TOTALE*
Cat. DIR				5	2	7			3	4	2	9
Cat. EP			13	44	7	64		1	27	69	10	107
Cat. D	13	93	149	147	49	451	51	216	310	314	43	934
Cat. C	25	62	110	173	71	441	34	127	222	351	115	849
Cat. B		6	19	33	18	76		1	9	52	33	95
Cat. CEL		2	3	5	3	13		2	14	24	18	58
Cat. LC					1	1					0	0
Totale Tempo Indeterminato	38	163	294	407	151	1.053	85	347	585	814	221	2.052
Cat. DG***										1		
Cat. DC									1			
Cat. D	11	14	2	2		29	12	25	7	3		47
Cat. C	9	8	1	1		19	6	8	9	5		28
Cat. CD				1		1	1	2	1			4
Totale Tempo Determinato	20	22	3	4	0	49	19	35	18	9	0	81
Totale personale	58	185	297	411	151	1.102	104	382	603	823	221	2.133
% di riga **	5,26	16,79	26,95	37,30	13,70	100,00	4,88	17,91	28,27	38,58	10,36	100,00
Totale % sul personale complessivo	1,79	5,72	9,18	12,70	4,67	34,06	3,21	11,81	18,64	25,44	6,83	65,93

* È stato aggiunto in quanto presente in altre tabelle e formalmente corretto.

** L'incidenza della classe di età sul totale di genere.

*** Il Direttore generale è corretto venga conteggiato tra il personale a tempo determinato a differenza degli anni precedenti dove è stato conteggiato tra il personale a tempo indeterminato.

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	%di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Tempo pieno	57	183	289	377	143	1.049	35,99	95,19	104	369	527	676	190	1.866	64,01	87,48
Part Time >50% (almeno 18 ore a settimana di lavoro)	1	2	8	34	8	53	16,67	4,81	0	13	75	146	31	265	83,33	12,42
Part Time <50% (meno di 18 ore a settimana di lavoro)						0	0	0			1	1		2	100	0,09
Totale personale	58	185	297	411	151	1.102	34,06	100,00	104	382	603	823	221	2.133	65,94	100,00
Totale % di riga*	5,26	16,79	26,95	37,30	13,70	100,00			4,88	17,91	28,27	38,58	10,36	100,00		
Totale %**	1,79	5,72	9,18	12,70	4,67	34,06			3,21	11,81	18,64	25,44	6,83	65,93		

* Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale di genere.

** Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale complessivo.

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Valori assoluti	% di riga	% di colonna	Valori assoluti	% di riga	% di colonna	Valori assoluti	% di riga	% di colonna
Art. 75	69	37,50	28,51	115	62,50	25,78	188	100,00	26,74
Art. 91 comma 1	132	35,11	54,55	244	64,89	54,71	376	100,00	54,65
Art. 91 comma 3	41	32,03	16,94	87	67,97	19,51	128	100,00	16,60
Totale personale con responsabilità	242	35,17	100,00	446	64,83	100,00	688	100,00	100,00
Totale personale TA*	1.080	34,39		2.060	65,61		3.140	100,00	
% TA con responsabilità sul totale personale TA	22,41			21,65			21,91		
Totale % sul personale complessivo**	7,71			14,20			21,91		

* Il personale complessivo è composto dalla somma delle seguenti Categorie: EP, D, C, B.

** Il calcolo sul portale divide i valori assoluti di uomini e donne per il totale del personale TA che al 31.12.2023 è pari a 3.140 unità.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Inferiore a 3 anni	39	141	139	112	25	456	34,52	41,19	76	295	259	191	44	865	65,48	40,55
Tra 3 e 5 anni	2	22	75	105	29	234	35,67	21,14	3	37	143	196	43	422	64,33	19,78
Tra 5 e 10 anni	0	9	59	92	34	194	30,60	17,52	0	28	150	192	70	440	69,40	20,63
Superiore a 10 anni	0	2	25	102	94	223	35,45	20,14	0	2	31	230	143	406	64,55	19,03
Totale	41	174	299	411	182	1.107			79	362	583	809	300	2.133		
Totale %	1,27	5,37	9,23	12,69	5,62	34,17			2,44	11,17	17,99	24,97	9,26	65,83		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (categoria)**	
	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*	Divario economico (valore assoluto)	%***
Cat. DIR	114.399	92.665	-21.734	-23,45
Cat. EP	47.388	46.138	-1.250	-2,71
Cat. D	33.725	33.452	-273	-0,82
Cat. C	27.389	26.733	-656	-2,45
Cat. B	27.467	26.510	-958	-3,61
Cat. CEL	35.927	37.517	1.590	4,24

* Per retribuzione media netta abbiamo inteso lo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie, escluse le voci ospedaliere).

** Il segno meno corrisponde ad uno svantaggio per la componente femminile.

*** La percentuale è calcolata dividendo il divario economico per la retribuzione netta media delle donne.

NOTA: sono esclusi i dipendenti con giorni di aspettativa >= di 200.

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIODirigenti di 1° fascia

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Laurea	-		-			
Laurea magistrale	-	-	-	-	-	-
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	-	-	1	100,00	1	100,00
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale	0	-	1	100	1	100,00
% sul personale complessivo*		-			0,03	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

* Il totale complessivo del personale TA al 31.12.2023 è pari a 3.140 unità.

Dirigenti di 2° fascia

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Laurea	-		-			
Laurea magistrale	3	25,00	6	66,67	9	64,29
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	1	16,67	4	80,00	5	35,71
Dottorato di ricerca	-		-	-	-	
Totale personale	4	22,22	10	71,43	14	100,00
% sul personale complessivo*		0,13		0,32		

* Il totale complessivo del personale TA al 31.12.2023 è pari a 3.140 unità.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

I dati non sono rappresentativi della situazione attuale poiché le informazioni relative al titolo di studio in possesso del personale non dirigenziale di questo Ateneo sono dichiarate al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
138 commissioni procedure selettive professori universitari	279	67,39	135	32,61	414	100	38/92*
RTD PROCEDURE N. 194**	374	64,26	208	35,74	582		58/134
CONCORSI PTA/ PEV / collaborazioni sede centrale N. 56	96	41,20	137	58,80	233		25/31
Totale personale	749	60,94	480	39,06	1.229	100	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne.

*8 commissioni nominate a dicembre 2023 non hanno ancora definito il Presidente.

** 2 procedure non sono indicate.

I dati sono agli atti del Settore Selezione e Contratti e del Settore Stato Giuridico Docenti, dell'Area del Personale. Si segnala che le procedure di selezione di assegni di ricerca e collaborazioni sono gestite dalle strutture, pertanto in attesa dell'avvio dei processi di digitalizzazione che consentiranno una estrazione automatica, i dati sono reperibili in forma cartacea presso le strutture stesse.

I dati inseriti in tabella sono riferiti alle procedure da ricercatore a tempo determinato e ai concorsi e PEV per il Personale tecnico amministrativo nonché alle collaborazioni attivate per le aree dell'amministrazione centrale.

L'Amministrazione, in ogni caso, adempie agli obblighi di legge, assicurando pari opportunità e parità di genere, garantendo la composizione delle commissioni, secondo le riserve previste dalla normativa.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale	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 a richiesta verticale	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 misto	0	0	0	0	0	0	0,00	-	0	0	0	0	0	0	0,00	-
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	1.821	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
Personale che fruisce del lavoro satellitare	0	0	2	1	0	3	25,00	0,30	0	1	4	3	1	9	75,00	0,38
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	41	149	283	377	145	995			74	361	657	943	322	2.357		
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		

*i dati comprendo i progetti di TL ordinario e TL ad hoc (attivati per far fronte all'emergenza alluvione, per contagio da Sars Covid-19 e per altre situazioni di forza maggiore).

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.319,00	35,84	4.152,00	64,16	6.471,00	33,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	545,00	10,88	4.465,00	89,12	5.010,00	25,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	2.113,22	29,26	5.110,08	70,74	7.223,30	37,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	39,60	5,21	721,00	94,79	760,60	3,91
Totale permessi	5.016,82	25,77	14.448,08	74,23	19.464,90	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'
TABELLA 1.11 - ORE DI FORMAZIONE FRUITE (Ore aula di tutte le Partecipazioni) PER TIPO DI FORMAZIONE, GENERE E ETÀ IN CLASSI

Classi età Tipo Formazione	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	% di colonna
Obbligatoria (sicurezza)	3.187	3.928	3.547	3.955	1.937	16.554	46,46	39,04	3.121	4.408	4.837	5.189	1.518	19.073	53,54	23,62
Aggiornamento professionale	838	3.348	4.945	6.262	1.281	16.674	28,52	39,32	1.985	8.108	13.394	15.135	3.173	41.795	71,48	51,75
Competenze manageriali/Relazionali	151	469	679	819	224	2.342	22,33	5,52	273	1.675	2.500	3.127	569	8.144	77,67	10,08
Tematiche CUG*	358	624	363	500	172	2.017	26,42	4,76	686	1.407	1.532	1.642	349	5.616	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
Altro (altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ...)	1.007	1.033	1.052	1.234	464	4.790	43,95	11,30	968	1.679	1.768	1.255	439	6.109	56,05	7,56
Totale ore fruite	5.541	9.402	10.586	12.800	4.078	42.407			7.033	17.277	24.041	26.358	6.048	80.757		
% ore fruite**	13,07	22,17	24,96	30,18	9,62	100,00			8,71	21,39	29,77	32,64	7,49	100,00		
Totale ore % fruite ***	4,50	7,63	8,60	10,39	3,31	34,43			5,71	14,03	19,52	21,40	4,91	65,57		

* Nella categoria "tematiche CUG" sono stati inseriti anche i percorsi formativi ai neo assunti (come gli anni precedenti).

** Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale di genere.

*** Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale complessivo.

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

SI RIPORTA NEL SEGUITO LA SINTESI DELLE INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG NEL 2023, CON IL SUPPORTO DELLE AREE DELL'AMMINISTRAZIONE, CON I RELATIVI DATI E INDICATORI DI ATTIVITA' E RISULTATO.

PER UNA RENDICONTAZIONE DETTAGLIATA DELLE SINGOLE INIZIATIVE SI RINVIA A QUANTO ILLUSTRATO NEL TESTO DELLA RELAZIONE.

SI PRECISA CHE TUTTE LE INIZIATIVE NEL SEGUITO RENDICONTATE SONO PREVISTE NEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI BOLOGNA (SI VEDA ALLEGATO N. 2).

A. ATTIVITA' DI FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

- **Ciclo di Seminari formativi sul tema "Adattarsi ad un ambiente di lavoro sempre più virtuale"**

Organizzato dal Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale in collaborazione con il CUG e d'intesa con la Consigliera di Fiducia.

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

24 ottobre 2023 (2 edizioni) - *Lavoro agile e telelavoro domiciliare: riferimenti normativi, profili di criticità e tutela della disconnessione* (Relatrice: Prof.ssa Madia D'Onghia - Dipartimento di Giurisprudenza - Università di Foggia)

27 ottobre e 6 novembre 2023 (2 edizioni) - *Flessibilità organizzativa: una riflessione su sfide ed opportunità delle nuove modalità di prestazione del lavoro* (Relatrice: Prof.ssa Maria Bigoni, con interventi della prof.ssa Stefania Bortolotti e del dott. Vincenzo Scrutinio, Dipartimento di Scienze Economiche – Università di Bologna)

10 e 27 novembre 2023 (2 edizioni) – *Lavoro da remoto e output lavorativi: evidenze scientifiche e implicazioni pratiche* (Relatore: dott. Francesco Montani, Dipartimento di Scienze Aziendali - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 564
- Profilo: Personale TA 92,4%, di cui: EP (3,8%), D (40,3%), C (49,9%), B (5,6%); CEL (0,2%); dirigenti (0,2%). Altro 7,6% (docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, tutor didattici).
- Genere: donne (74,6%), uomini (25,4%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (68,6%), Dipartimenti (28,4%); Altre strutture (3%)

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:

- Totale rispondenti: 313;
- Tasso di risposta: 56 %
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-molto in disaccordo" a "5-molto d'accordo"): i seminari sono stati considerati essere coerenti con gli obiettivi (4,36), trattati con metodi adeguati (4,3), trattati con chiarezza

(4,4), promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (4,3), con chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (4,3).

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

30 ottobre 2023 - *Gestione efficace del lavoro da remoto: evidenze scientifiche e implicazioni manageriali* (Relatore: dott. Francesco Montani, Dipartimento di Scienze Aziendali - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 115
- Profilo: TA e dirigenti (100%); docenti (0%)
- Genere: donne (75,7%), uomini (24,3%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (78,3%), Dipartimenti (17,4%); Altre strutture (4,3%)

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:

- Totale rispondenti: 63;
- Tasso di risposta: 55%
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-per nulla soddisfatto" a "10-del tutto soddisfatto" il seminario è stato considerato essere coerente con l'obiettivo (8,1%); utile per il ruolo (7,9%); grado di soddisfazione dell'esperienza realizzata (7,9%).

• **Evento "Il Comitato Unico di Garanzia: le azioni positive realizzate nel 2023"**

Promosso e organizzato dal CUG in collaborazione con la Delegata per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità e la Consigliera di Fiducia

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

Data: 7 dicembre 2023

Modalità di erogazione: in presenza e online (piattaforma: Ms. Teams)

Relatrici/relatori e Titoli degli interventi

Giovanni Molari, Magnifico Rettore - Università di Bologna; Giorgio Bellettini, Prorettore per il personale - Università di Bologna - *Saluti istituzionali e introduzione ai lavori*

Martina Vincieri, Presidente del CUG - Università di Bologna - *Le azioni positive realizzate dal CUG nel 2023*

Cinzia Castelluccio, componente del CUG - Università di Bologna - *Conferimento dei Premi di laurea finanziati dal CUG*

Cristina Demaria, Delegata per l'equità, l'inclusione e la diversità - Università di Bologna; Gian Piero Mignoli, APCC - Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati - Università di Bologna; Natalia Montinari, componente del CUG - Università di Bologna - *Il Bilancio di genere 2022 dell'Università di Bologna*

Valentina Filippi e Hilary Profeta, componenti del CUG - Università di Bologna - *La Brochure sui servizi dell'Università di Bologna per il benessere del personale*

Paola Villano, Delegata per il benessere lavorativo – Università di Bologna; Cristian Balducci, Vicepresidente del CUG - Università di Bologna - *Il Piccolo dizionario su stress e aspetti psicosociali del lavoro*

Fiorella Giusberti, Consigliera di Fiducia - Università di Bologna – *Intervento conclusivo*

Partecipazione:

- N. partecipanti: 172
 - Genere: donne (82%), uomini (18%)
-
- Il CUG, con l'intervento della Presidente, ha partecipato il 3 maggio 2023 al convegno dal titolo "**Gli sportelli universitari contro la violenza di genere. Riflessioni, dati, buone pratiche**" organizzato dall'Ateneo e dalla Delegata per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, prof.ssa Cristina Demaria per riflettere sulla violenza di genere e **ricordare Emma Pezemo**, studentessa di Unibo vittima di femminicidio, a due anni dalla scomparsa.
 - **Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG**

Visite*: 12.512

Pagine viste*: 13.157

* *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 2023.*

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

Bando per 4 quote di iscrizione Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo **Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura**, svoltasi dal 30 agosto al 3 settembre 2023 con partecipazione da remoto, tramite la piattaforma Zoom.

- Candidature totali ricevute: 5
- Genere: donne (80%); uomini (20%)
- Area di appartenenza: Area del Personale; Area del Patrimonio Culturale; Area Servizi Studenti; Area Innovazione; Dipartimento di Ingegneria industriale

Bando di concorso per l'attribuzione del Premio "**Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni**" a tre tesi di Laurea Magistrale o di Laurea Magistrale a ciclo unico formulate su un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG.

- Candidature totali ricevute: 8
- Genere: donne (63%); uomini (37%)

- **Finanziamento per incarichi di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG**

Incarico per psicologo iscritto all'albo per la conduzione di un'indagine conoscitiva online tra lavoratori e lavoratrici dell'Università di Bologna sul tema del disagio lavorativo per conto del CUG, nell'ambito del progetto Piano delle azioni positive 2022-2025.

- Candidature totali ricevute: 5
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (40%), uomini (60%).

Incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'“Osservatorio sul femminicidio” (UniBO), coordinato dalla prof.ssa Pina Lalli del Dipartimento di Scienze e Politiche Sociali nell'ambito del progetto CUG “Piano delle azioni positive 2022-2025”. Il CUG ha avviato una collaborazione con l'Osservatorio e intende promuovere lo sviluppo del relativo sito web per mettere a disposizione contenuti, pubblicazioni e iniziative comuni.

- Candidature totali ricevute: 1
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (100%), uomini (0%).

B. 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 2022.

- Bilancio di Genere 2022 (versione italiana): <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere> ;
- Bilancio di Genere 2022 (versione inglese): https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/copy2_of_gender-equality-annual-report ;
- Bilancio di genere 2022 – versione italiana*: visite: 7.270; pagine viste: 6.861
- Download pdf Bilancio di genere 2022 (versione italiana)*: 1.728

**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 2023.*

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**” e della “**Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità**” 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

- Predisposizione, 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.
- Partecipazione alla sessione formativa rivolta al personale TA neo-assunto organizzata da APOS nel 2023 *UniBOOST -Stimoli e conoscenze per un buon inizio*, con presentazione delle funzioni del CUG e del Piano di azioni positive 2022-2025.
6 giugno 2023: n. iscritti 95 (donne 65, uomini 30) – profilo: cat. D (49), cat. C (43), operai agricoli (3).

Collaborazione attiva alle indagini che l'Ateneo rivolge al personale

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.

Indagine rivolta al personale sulle esperienze legate all'ambiente di lavoro dell'Università di Bologna.

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.

SI RIPORTANO NEL SEGUITO LE RISORSE SPESE NEL 2023 PER LA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE SOPRA RENDICONTATE, SOSTENUTE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG (OVE NON DIVERSAMENTE PRECISATO)

Spese per eventi, convegni e manifestazioni	1.459,43 €*
---	-------------

Quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane	300,00 €
Quote di iscrizione per la partecipazione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS)	400,00 €
Bando di concorso per n. 3 Premi di studio per Laurea Magistrale conferiti dal CUG	3.000,00 €
Stampati e modelli (Bilancio di genere 2021 e 2022, brochure etc)	10.915,58 €
Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG	3.499,13 €*
Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo	3.000,03 € *
TOTALE:	22.574,17 €

*si specifica che le spese qui contrassegnate sono state già rendicontate come risorse spese nel 2022, in quanto sono stati considerati gli impegni di spesa e non le liquidazioni. La spesa effettiva si è verificata nel 2023 per il protrarsi delle operazioni delle selezioni e della corresponsione del compenso ai conferenzieri.

La spesa complessiva finale di Euro 22.574,17 ha superato il budget di dotazione anno 2023 (22.500,00) per importo di Euro 74,17 coperto con fondi Budget APAP poiché trattatasi di spese di competenza anno 2022 che si sono potute registrate contabilmente solo nell'anno 2023.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

LE AZIONI PREVISTE PER IL 2024 SONO PRESENTATE ALL'INTERNO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE PROPOSTO DAL CUG (SI VEDA ALLEGATO N. 2).

IL BUDGET ASSEGNATO DALL'AMMINISTRAZIONE PER REALIZZARE LE INIZIATIVE NEL 2024 È COMPLESSIVAMENTE PARI A 22.500 € ED ARTICOLATO NEI SEGUENTI VINCOLI DI BUDGET:

- Missioni personale dipendente – € 1.500 (VINCOLO 102)
- Spese per eventi, convegni e manifestazioni - € 10.000 (VINCOLO 101)
- Altri costi generico – € 11.000 (VINCOLO 103)