

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 2024

---

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 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’ NELLE QUALIFICHE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE * .....                                                              | 5  |
| TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE 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 ETÀ.....                                                                                     | 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 |
| TABELLA 1.11 - ORE DI FORMAZIONE FRUITE (Ore aula di tutte le Partecipazioni) PER TIPO DI FORMAZIONE, GENERE E ETÁ IN CLASSI .....                               | 10 |
| SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti .....                                                                                                         | 11 |

**Tipo di amministrazione:**

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

**SITUAZIONE AL 31.12.2024**

## 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<br>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* |
| Dirigenti                                 |           | 1          |            | 5          | 2          | 8      |           |            | 2          | 4          | 3          | 9       |
| Elevate professionalità                   |           |            | 9          | 43         | 8          | 60     |           | 1          | 21         | 73         | 10         | 105     |
| Funzionari                                | 22        | 119        | 163        | 163        | 51         | 518    | 55        | 276        | 362        | 328        | 63         | 1.084   |
| Collaboratori                             | 30        | 69         | 109        | 167        | 75         | 450    | 38        | 140        | 207        | 331        | 122        | 838     |
| Operatori                                 | 3         | 10         | 22         | 31         | 17         | 83     | 1         | 3          | 10         | 50         | 31         | 95      |
| Collaboratori ed esperti linguistici      |           | 3          | 3          | 4          | 3          | 13     |           | 2          | 11         | 19         | 26         | 58      |
| Lettori a contratto                       |           |            |            |            | 1          | 1      |           |            |            |            |            | 0       |
| <b>Totale Tempo Indeterminato</b>         | 55        | 202        | 306        | 413        | 157        | 1.133  | 94        | 422        | 613        | 805        | 255        | 2.189   |
| Direttore generale                        |           |            |            |            |            | 0      |           |            |            | 1          |            | 1       |
| Elevate professionalità                   |           |            |            |            |            | 0      |           |            | 1          |            |            | 1       |
| Funzionari                                | 10        | 9          |            | 1          |            | 20     | 12        | 15         | 6          | 2          |            | 35      |
| Collaboratori                             | 3         | 3          | 1          | 1          |            | 8      | 3         |            |            | 3          |            | 6       |
| Collaboratori ed esperti linguistici      |           |            |            | 1          |            | 1      |           | 1          |            |            |            | 1       |
| <b>Totale Tempo Determinato</b>           | 13        | 12         | 1          | 3          | 0          | 29     | 15        | 16         | 7          | 6          | 0          | 44      |
| <b>Totale personale</b>                   | 68        | 214        | 307        | 416        | 157        | 1.162  | 109       | 438        | 620        | 811        | 255        | 2.233   |
| <b>% di riga *</b>                        | 5,85      | 18,42      | 26,42      | 35,80      | 13,51      | 100,00 | 4,88      | 19,61      | 27,77      | 36,32      | 11,42      | 100,00  |
| <b>Totale % sul personale complessivo</b> | 2,00      | 6,30       | 9,04       | 12,25      | 4,62       | 34,23  | 3,21      | 12,90      | 18,26      | 23,89      | 7,51       | 65,77   |

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

**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<br>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                                              | 67          | 213          | 298          | 385          | 144          | 1.107         | 35,76        | 95,27         | 109         | 426          | 549          | 687          | 218          | 1.989         | 64,24        | 89,07         |
| Part Time >50%<br>(almeno 18 ore a settimana di lavoro)  | 1           | 1            | 9            | 31           | 13           | 55            | 18,52        | 4,73          | 0           | 12           | 70           | 123          | 37           | 242           | 81,48        | 10,84         |
| Part Time <50%<br>(meno di 18 ore a settimana di lavoro) |             |              |              |              |              | 0             | 0,00         | 0,00          |             |              | 1            | 1            |              | 2             | 100,00       | 0,09          |
| <b>Totale personale</b>                                  | <b>68</b>   | <b>214</b>   | <b>307</b>   | <b>416</b>   | <b>157</b>   | <b>1.162</b>  | <b>34,23</b> | <b>100,00</b> | <b>109</b>  | <b>438</b>   | <b>620</b>   | <b>811</b>   | <b>255</b>   | <b>2.233</b>  | <b>65,77</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Totale % di riga*</b>                                 | <b>5,85</b> | <b>18,42</b> | <b>26,42</b> | <b>35,80</b> | <b>13,51</b> | <b>100,00</b> |              |               | <b>4,88</b> | <b>19,61</b> | <b>27,77</b> | <b>36,32</b> | <b>11,42</b> | <b>100,00</b> |              |               |
| <b>Totale %**</b>                                        | <b>2,00</b> | <b>6,30</b>  | <b>9,04</b>  | <b>12,25</b> | <b>4,62</b>  | <b>34,23</b>  |              |               | <b>3,21</b> | <b>12,90</b> | <b>18,26</b> | <b>23,89</b> | <b>7,51</b>  | <b>65,77</b>  |              |               |

\* 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**

|                                                        | UOMINI          |              |               | DONNE           |              |               | TOTALE          |               |               |
|--------------------------------------------------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|
| Tipo Posizione di responsabilità                       | Valori assoluti | % di riga    | % di colonna  | Valori assoluti | % di riga    | % di colonna  | Valori assoluti | % di riga     | % di colonna  |
| Art. 75                                                | 55              | 36,42        | 25,00         | 96              | 63,58        | 22,43         | 151             | 100,00        | 23,30         |
| Art. 91 comma 1                                        | 125             | 34,34        | 56,82         | 239             | 65,66        | 55,84         | 364             | 100,00        | 56,17         |
| Art. 91 comma 3                                        | 40              | 30,08        | 18,18         | 93              | 69,92        | 21,73         | 133             | 100,00        | 20,52         |
| <b>Totale personale con responsabilità</b>             | <b>220</b>      | <b>33,95</b> | <b>100,00</b> | <b>428</b>      | <b>66,05</b> | <b>100,00</b> | <b>648</b>      | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Totale personale TA*</b>                            | <b>1.139</b>    | <b>34,48</b> |               | <b>2.164</b>    | <b>65,52</b> |               | <b>3.303</b>    | <b>100,00</b> |               |
| <b>% TA con responsabilità sul totale personale TA</b> | <b>19,32</b>    |              |               | <b>19,78</b>    |              |               | <b>19,62</b>    |               |               |
| <b>Totale % sul personale complessivo**</b>            | <b>6,66</b>     |              |               | <b>12,96</b>    |              |               | <b>19,62</b>    |               |               |

\* Il personale complessivo è composto dalla somma delle seguenti aree professionali: Elevate professionalità, Funzionari, Collaboratori e Operatori.

\*\* Il calcolo sul portale divide i valori assoluti di uomini e donne per il totale del personale TA che al 31.12.2024 è pari a 3.303 unità.

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NELLE QUALIFICHE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE \***

|                                                      | UOMINI       |               |               |               |               |              |              |                 | DONNE        |               |               |               |               |              |              |                 |
|------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|
| Classi età<br>Permanenza<br>nel profilo e<br>livello | fino a<br>30 | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51 a<br>60 | 61 e<br>oltre | Tot          | % di<br>riga | % di<br>colonna | fino a<br>30 | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | 61 e<br>oltre | Tot          | % di<br>riga | % di<br>colonna |
| Inferiore a 3<br>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<br>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<br>anni                                   |              | 8             | 64            | 146           | 51            | 269          | 32,89        | 23,13           |              | 30            | 160           | 263           | 96            | 549          | 67,11        | 24,62           |
| Superiore a<br>10 anni                               |              | 3             | 5             | 49            | 48            | 105          | 33,23        | 9,03            |              | 3             | 22            | 98            | 88            | 211          | 66,77        | 9,46            |
| <b>Totale</b>                                        | <b>50</b>    | <b>213</b>    | <b>284</b>    | <b>428</b>    | <b>188</b>    | <b>1.163</b> |              |                 | <b>73</b>    | <b>409</b>    | <b>620</b>    | <b>804</b>    | <b>324</b>    | <b>2.230</b> |              |                 |
| <b>Totale %</b>                                      | <b>1,47</b>  | <b>6,28</b>   | <b>8,37</b>   | <b>12,61</b>  | <b>5,54</b>   | <b>34,28</b> |              |                 | <b>2,15</b>  | <b>12,05</b>  | <b>18,27</b>  | <b>23,70</b>  | <b>9,55</b>   | <b>65,72</b> |              |                 |

\*i livelli economici non esistono più dal 01.05.2024.

**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 OMNICOMPRESIVE 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)         | %***         |
| Dirigenti                            | 126.389                   | 116.154                   | -10.235                                     | <b>-8,81</b> |
| Elevate professionalità              | 50.695                    | 48.364                    | -2.331                                      | <b>-4,82</b> |
| Funzionari                           | 35.325                    | 34.677                    | -648                                        | <b>-1,87</b> |
| Collaboratori                        | 29.752                    | 29.004                    | -748                                        | <b>-2,58</b> |
| Operatori                            | 28.836                    | 29.404                    | 568                                         | <b>1,93</b>  |
| Collaboratori ed esperti linguistici | 36.000                    | 36.797                    | 797                                         | <b>2,17</b>  |

\* 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 STUDIO**Dirigenti di 1° fascia

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

**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 31.12.2024 è pari a 3.303 unità.

Dirigenti di 2° fascia

|                                     | UOMINI          |              | DONNE           |              | TOTALE          |               |
|-------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|
| Titolo di studio                    | Valori assoluti | % di riga    | Valori assoluti | % di riga    | Valori assoluti | % di colonna  |
| Laurea                              | -               |              | -               |              |                 |               |
| Laurea magistrale                   | 4               | <b>57,14</b> | 3               | <b>42,86</b> | 7               | <b>50,00</b>  |
| Master di I livello                 | -               | -            | -               | -            | -               | -             |
| Master di II livello                | 1               | <b>14,29</b> | 6               | <b>85,71</b> | 7               | <b>50,00</b>  |
| Dottorato di ricerca                | -               |              | -               | -            | -               | -             |
| <b>Totale personale</b>             | <b>5</b>        | <b>35,71</b> | <b>9</b>        | <b>64,29</b> | <b>14</b>       | <b>100,00</b> |
| <b>% sul personale complessivo*</b> |                 | <b>0,15</b>  |                 | <b>0,27</b>  |                 |               |

\* Il totale complessivo del personale TA al 31.12.2024 è pari a 3.303 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                   |                 |   |                 |   |                 |         |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 |   |                 |   |                 | 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 | 278             | 67,15%        | 136             | 32,85%        | 414             | 100,00%        | 55/83            |
| RTD PROCEDURE N. 139                                        | 259             | 62,11%        | 158             | 37,89%        | 417             | 100,00%        | 58/75 (*)        |
| CONCORSI PTA/ PEV / collaborazioni sede centrale N. 24      | 34              | 36,56%        | 59              | 63,44%        | 93              | 100,00%        | 14/10            |
| <b>Totale personale</b>                                     | <b>571</b>      | <b>61,80%</b> | <b>353</b>      | <b>38,20%</b> | <b>924</b>      | <b>100,00%</b> |                  |
| <b>% sul personale complessivo</b>                          |                 |               |                 |               |                 |                |                  |

**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.

\* la specifica U/D si riferisce a 133 su 139 in quanto ci sono 6 procedure nominate ma non completate con la nomina Presidente.

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<br>Tipo Misura<br>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           | 1           | 1           | 10           | 3           | 16           | 10,46     | 1,97         | 0           | 3            | 41           | 68           | 25          | 137          | 89,54     | 6,59         |
| Personale che fruisce di part time a richiesta verticale                                  | 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 misto                                      | 0           | 0           | 0           | 0            | 0           | 0            | 0         | 0            | 0           | 0            | 0            | 0            | 0           | 0            | 0         | 0            |
| 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         | 1.568        | 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        |
| Personale che fruisce del lavoro satellitare                                              | 0           | 0           | 1           | 2            | 1           | 4            | 33,33     | 0,49         | 0           | 0            | 3            | 4            | 1           | 8            | 66,67     | 0,38         |
| Personale che fruisce di orari flessibili                                                 | -           | -           | -           | -            | -           | -            | -         | -            | -           | -            | -            | -            | -           | -            | -         | -            |
| Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | -           | -           | -           | -            | -           | -            | -         | -            | -           | -            | -            | -            | -           | -            | -         | -            |
| <b>Totale</b>                                                                             | <b>32</b>   | <b>166</b>  | <b>219</b>  | <b>292</b>   | <b>102</b>  | <b>811</b>   |           |              | <b>58</b>   | <b>350</b>   | <b>613</b>   | <b>798</b>   | <b>260</b>  | <b>2.079</b> |           |              |
| <b>Totale %</b>                                                                           | <b>1,11</b> | <b>5,74</b> | <b>7,58</b> | <b>10,10</b> | <b>3,53</b> | <b>28,06</b> |           |              | <b>2,01</b> | <b>12,11</b> | <b>21,21</b> | <b>27,61</b> | <b>9,00</b> | <b>71,94</b> |           |              |

**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**

|                                                             | <b>UOMINI</b>      |              | <b>DONNE</b>       |              | <b>TOTALE</b>      |                 |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|-----------------|
|                                                             | Valori<br>assoluti | % di riga    | Valori<br>assoluti | % di riga    | Valori<br>assoluti | % di<br>colonna |
| Numero permessi giornalieri<br>L.104/1992 fruiti            | 2.319,00           | 35,84        | 4.152,00           | 64,16        | 6.471,00           | 33,24           |
| Numero permessi giornalieri<br>per congedi parentali fruiti | 545,00             | 10,88        | 4.465,00           | 89,12        | 5.010,00           | 25,74           |
| Numero permessi orari<br>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<br>congedi parentali fruiti       | 39,60              | 5,21         | 721,00             | 94,79        | 760,60             | 3,91            |
| <b>Totale permessi</b>                                      | <b>5.016,82</b>    | <b>25,77</b> | <b>14.448,08</b>   | <b>74,23</b> | <b>19.464,90</b>   |                 |

I dati contenuti nella tab. 1.10 si riferiscono all'anno 2023. La tabella non è aggiornabile al 2024 perché è cambiato l'applicativo di Ateneo e i dati non sono ancora disponibili.

**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**

|                                                                                   | UOMINI       |               |               |               |              |               |              |              | DONNE         |               |               |               |              |                |              |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| Classi età<br>Tipo<br>Formazione                                                  | 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)                                                          | 2.903        | 3.798         | 4.144         | 4.521         | 2.521        | <b>17.887</b> | <b>49,37</b> | <b>30,82</b> | 3.386         | 4.152         | 4.062         | 5.017         | 1.723        | <b>18.340</b>  | <b>50,63</b> | <b>17,62</b> |
| Aggiornamento professionale                                                       | 1.778        | 4.777         | 5.681         | 8.266         | 1.701        | <b>22.203</b> | <b>29,59</b> | <b>38,26</b> | 4.108         | 10.424        | 15.807        | 18.634        | 3.867        | <b>52.840</b>  | <b>70,41</b> | <b>50,76</b> |
| Competenze manageriali/Relazionali                                                | 119          | 445           | 1.020         | 1.333         | 569          | <b>3.486</b>  | <b>29,57</b> | <b>6,01</b>  | 314           | 1.480         | 2.763         | 3.129         | 615          | <b>8.301</b>   | <b>70,43</b> | <b>7,97</b>  |
| Tematiche CUG*                                                                    | 646          | 1.221         | 977           | 770           | 305          | <b>3.919</b>  | <b>26,52</b> | <b>6,75</b>  | 1.110         | 3.360         | 3.357         | 2.471         | 562          | <b>10.860</b>  | <b>73,48</b> | <b>10,43</b> |
| Violenza di genere                                                                | 16           | 46            | 50            | 66            | 30           | <b>208</b>    | <b>22,91</b> | <b>0,36</b>  | 44            | 114           | 178           | 268           | 96           | <b>700</b>     | <b>77,09</b> | <b>0,67</b>  |
| Altro (altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ...) | 2.360        | 2.231         | 2.116         | 2.289         | 1.333        | <b>10.329</b> | <b>44,15</b> | <b>17,80</b> | 2.974         | 2.872         | 2.754         | 3.311         | 1.155        | <b>13.066</b>  | <b>55,85</b> | <b>12,55</b> |
| Totale ore fruite                                                                 | <b>7.822</b> | <b>12.518</b> | <b>13.988</b> | <b>17.245</b> | <b>6.459</b> | <b>58.032</b> |              |              | <b>11.936</b> | <b>22.402</b> | <b>28.921</b> | <b>32.830</b> | <b>8.018</b> | <b>104.107</b> |              |              |
| % ore fruite**                                                                    | <b>13,48</b> | <b>21,57</b>  | <b>24,10</b>  | <b>29,72</b>  | <b>11,13</b> | <b>100,00</b> |              |              | <b>11,47</b>  | <b>21,52</b>  | <b>27,78</b>  | <b>31,53</b>  | <b>7,70</b>  | <b>100,00</b>  |              |              |
| Totale ore % fruite ***                                                           | <b>4,82</b>  | <b>7,72</b>   | <b>8,63</b>   | <b>10,64</b>  | <b>3,98</b>  | <b>35,79</b>  |              |              | <b>7,36</b>   | <b>13,82</b>  | <b>17,84</b>  | <b>20,25</b>  | <b>4,95</b>  | <b>64,21</b>   |              |              |

\* 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 2024, 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 "Gestire al meglio le richieste di lavoro"**

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

##### Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

28 ottobre e 6 novembre 2024 (2 edizioni) - *Assertività come soft skills per il benessere lavorativo: tecniche di comunicazione per un ambiente di lavoro sano e produttivo* (Relatrice: Prof.ssa Greta Mazzetti - Dipartimento di Scienze Dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" - Università di Bologna)

8 e 19 novembre 2024 (2 edizioni) - *Time management nell'era digitale: tecniche tradizionali e nuove tecnologie* (Relatore: Prof. Luca Pietrantoni – Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" - Università di Bologna)

27 e 28 novembre 2024 (2 edizioni) – *Riunioni Efficaci per la Produttività ed il Benessere: Strategie per Responsabili e Collaboratori/rici* (Relatore: Prof. Gabriele Morandin – Dipartimento di Scienze Aziendali - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

##### Partecipazione:

- N. partecipanti: 873
- Personale TA – 735 (84,1%), di cui: EP 33 (4,5%); Funzionari 385 (52,4%); Collaboratori 296 (40,3%); Operatori 18 (2,5%); CEL 2 (0,3%); dirigenti (0). Altro – 139 (15,9%): docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, tutor didattici.
- Genere: donne 649 (74,3%), uomini 224 (25,7%).
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale 538 (61,7%), Dipartimenti 315(36%); Altre strutture 20 (2,3%).

##### Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti (873):

- Totale rispondenti: 391;
- Tasso di risposta: 44,7 %
- 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 (4,31); trattati con metodi adeguati (4,21); trattati con

chiarezza (4,4); promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (4,24); con chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (4,25). Grado soddisfazione dell'organizzazione attività formativa (8,28); grado raggiungimento obiettivi attività formativa (8,19); grado di utilità per favorire il benessere lavorativo (7,96); grado di soddisfazione dell'esperienza realizzata (8,21).

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

13 novembre 2024 - *Workaholism: che cos'è, i fattori di rischio e le strategie di prevenzione e fronteggiamento* (Relatore: Prof. Cristian Balducci – Dipartimento di Scienze per la Qualità della vita - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 183
- Profilo: TA 178 (97,2%), di cui dirigenti 1 (0,5%); docenti: 5 (2,8%), di cui 4 direttori/trici e 1 vicedirettore/trice.
- Genere: donne 126 (68,9%), uomini 57 (31,1%).
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale 115 (63%); Dipartimenti 59 (32%); Altre strutture 9 (5 %).

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti (183):

- Totale rispondenti: 98;
- Tasso di risposta: 53,5%
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-per nulla soddisfatto" a "10-del tutto soddisfatto"): grado soddisfazione dell'organizzazione attività formativa (8,51%); il seminario è stato considerato essere coerente con l'obiettivo (8,47%); utile per il ruolo (8,26%); grado di soddisfazione dell'esperienza realizzata (8,33%).

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

5 dicembre 2024 - *Le diverse forme della violenza di genere* (Relatrici: Prof.ssa Pina Lalli – Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e Dott.ssa Claudia Capelli - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali – Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 454
- Personale TA 375 (82,6%), di cui: EP 10 (2,7%); Funzionari 178 (47,5%); Collaboratori 172 (45,9%); Operatori 14 (3,7%); dirigenti 1 (0,2%). Altro 79 (17,4%): docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, tutor didattici.
- Genere: donne 350 (77%), uomini 104 (23%).
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale 288 (63,5%); Dipartimenti 150 (33%); Altre strutture 16 (3,5%).

Gradimento:

Esiti questionario somministrato ai/alle partecipanti (454):

- Totale rispondenti: 218;
- Tasso di risposta: 48%;
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-molto in disaccordo" a "5-molto d'accordo"): il seminario è stato considerato essere coerente con gli obiettivi (4,6); trattato con metodi adeguati (4,52); trattato con

chiarezza (4,6); promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (4,34), con chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (4,36). Grado soddisfazione dell'organizzazione attività formativa (8,8); grado raggiungimento obiettivi attività formativa (8,64); grado di utilità per favorire il benessere lavorativo (8,39); grado di soddisfazione dell'esperienza realizzata (8,76).

- **Conferenza internazionale “Promuovere le donne per promuovere l'economia - Empowering Women through the Economy”**

Promosso e organizzato dal CUG e dall'Associazione delle Docenti Universitarie (A.d.D.U.), in collaborazione con la Prof.ssa Cristina Demaria, Delegata ad equità, inclusione e diversità, e il Re-Globe Jean Monnet Module

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

Data: 29 novembre 2024

Modalità di erogazione: in presenza

Relatrici/relatori e Titoli degli interventi

Giorgio Bellettini, Prorettore per il personale – Università di Bologna; Cristina Demaria, Delegata per l'equità, l'inclusione e la diversità – Università di Bologna; Paola Villano, Delegata per il benessere lavorativo – Università di Bologna; Chiara Alvisi, Presidente AdDU- *Saluti istituzionali*

Sessione I: ***La ricerca dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna sul Women's Empowerment***

Presidenza: **Rosa Mulè**, Università di Bologna

*Economia domestica ed emancipazione femminile: storie, modelli e aporie nell'Ottocento americano*

(**Serena Mocci**, Università di Bologna)

*Donne in una società non inclusiva: la femminilizzazione della scuola superiore italiana durante il fascismo*

(**Francesca Barigozzi**, Università di Bologna)

*Empowering women, empowered women: differenze e ambivalenze al crocevia fra strategie di policy e tattiche quotidiane* (**Pina Lalli**, Osservatorio di ricerca sul femminicidio, Università di Bologna e **Federica Santangelo**, Università di Bologna)

*The role of women in Italy's innovative startup landscape* (**Daniela Bolzani**, Università di Bologna)

*Le correlazioni tra disuguaglianze socioeconomiche e morbidità psichiatrica nelle donne* (**Ilaria Tarricone**, Coordinatrice Scientifica Centro BoTPT, Università di Bologna).

Tavola rotonda: ***Pari opportunità, occupazione femminile e bilancio di genere***

*Modera:* **Martina Vincieri**, Presidente del CUG, Università di Bologna

con: **Emanuele Menegatti**, Presidente del Consiglio di Campus di Forlì, Università di Bologna, **Tullia Gallina Toschi**, Università di Bologna, **Benedetta Siboni**, Università di Bologna, **Gian Piero Mignoli**, APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati, **Natalia Montinari**, Università di Bologna, **Paolo Luciano Adalberto Manasse**, Università di Bologna

Conclude: **Cristina Demaria**, Delegata per l'equità, l'inclusione e la diversità.

Sessione II: ***La ricerca dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna sul Women's Empowerment***

Presidenza: **Chiara Alvisi**, Presidente AdDU, Università di Bologna

*Politiche e regole dell'Organizzazione Mondiale del Commercio per il Women Empowerment – L'approccio dell'Unione europea* (**Elisa Baroncini**, Coordinatrice Re-Globe, Università di Bologna)

*Il ruolo della parità di genere nell'intervento pubblico europeo: criticità e prospettive* (**Claudia Golino**, membro del Consiglio di Amministrazione Università di Bologna)

*La questione femminile nei trasporti: come integrare i risultati delle scienze sociali nella pianificazione dei sistemi di trasporto* (**Maria Nadia Postorino**, Università di Bologna)

*Il ruolo dei servizi di trasporto e della mobilità pubblica per il women empowerment: politiche e strategie a livello dell'Unione Europea, nazionale e locale* (**Elena Orrù**, Università di Bologna).

Tavola rotonda: **Testimonianze – Le donne nel mondo del lavoro**

Modera: **Saveria Capecchi**, Università di Bologna

con: **Rosalba Casiraghi**, Revisore legale, Presidente di Illimity Bank, Milano, **Claudia Colla**, Capo della Rappresentanza della Commissione europea a Milano, **Lucrezia Terzi**, IAEA – International Atomic Energy Agency, Vienna.

Conclusioni

**Elisa Baroncini**, Coordinatrice Re-Globe, Università di Bologna.

- **Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG**

Visite\*: 9.806

Pagine viste\*: 11.083

*\* 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 2024.*

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

Incarico per le esigenze del CUG nell'ambito della realizzazione del piano delle azioni positive, con focus specifico sulla redazione del Bilancio di Genere e della sua proposta di revisione.

- Candidature totali ricevute: 2
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (100%), uomini (0%).

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 PROMOVAZIONE 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 2023.

- Bilancio di Genere 2024 (versione italiana): <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere> ;
- Bilancio di Genere 2024 (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 2024 – versione italiana\*: visite: 5.034; pagine viste: 5.459
- Download pdf Bilancio di genere 2024 (versione italiana)\*: 2.766

*\*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 2024.*

## **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**

- 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 neoassunto organizzata da APOS nel 2024 *UniBOOST - Stimoli e conoscenze per un buon inizio*, con presentazione delle funzioni del CUG e del Piano di azioni positive 2022-2025.

Edizione I (febbraio-marzo 2024): n. iscritti 104

- donne 78%, uomini 22%
- area dei funzionari 54%, area dei collaboratori 43%, CEL 3%
- relatrici 50%, relatori 50%

Edizione II (maggio-giugno 2024): n. iscritti 106

- donne 67%, uomini 33%
- area dei funzionari 39%, area dei collaboratori 61%
- relatrici 54%, relatori 46%

### **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.

### **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 2024 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                                                                                                      | 2.022,46 €  |
| Quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane                                                  | 300,00 €    |
| Stampati e modelli (Bilancio di genere 2024, brochure etc)                                                                                       | 4.507,90 €  |
| Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per la collaborazione alla redazione del Bilancio di genere                      | 4.774,23 €  |
| Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo | 3.448, 59€  |
| TOTALE:                                                                                                                                          | 15.053,18 € |

## **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 2025 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 2025 È COMPLESSIVAMENTE PARI A 22.500 € ED ARTICOLATO NEI SEGUENTI VINCOLI DI BUDGET:**

- Missioni personale dipendente – € 1.500 (VINCOLO 57)
- Spese per eventi, convegni e manifestazioni - € 6.000 (VINCOLO 55)
- Altri costi generico – € 15.000 (VINCOLO 56)