



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

**Agli Organi di Ateneo**

**Al Nucleo di Valutazione di Ateneo**

**Alla Presidenza del Consiglio dei ministri**

**Dipartimento della Funzione Pubblica**

**Dipartimento delle Pari Opportunità**

**[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)**

**Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, relativa all'anno 2021**

### ***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

#### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

**Si veda Allegato 1**

#### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

**Si veda Allegato 1**

#### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna ha adottato un Piano di Azioni Positive quadriennale (2018-2021), che corrisponde con la durata del suo mandato, segnalando le misure annuali previste, che si articolano in tre aree:

- Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione.
- Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura.

- Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno.

Per la rendicontazione delle attività realizzate nel 2021 in relazione a ciascuna area si rinvia alla Seconda Parte – “L’azione del Comitato Unico di Garanzia” di questa Relazione.

Analisi dei dati:

- Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.
- Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

**Si veda Allegato 1**

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

L’Università di Bologna adotta il Codice Etico e di Comportamento - attuativo dell’art. 2, comma 1, della Legge n. 240/2010, dell’art. 36 dello Statuto di Ateneo e del D.P.R. 16/04/2013 n. 62 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165*” - in vigore dal 1° novembre 2014.

Il Codice individua i valori fondamentali della comunità universitaria e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi e in materia di proprietà intellettuale; rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell’Università, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi da docenti, ricercatori e ricercatrici, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti e studentesse e da tutti coloro che instaurino rapporti con l’Ateneo, condividendone i valori.

Le norme della Sezione III costituiscono diretta attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio.

Esse si estendono, per quanto compatibili, anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell’Ateneo. Ai collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi a favore dell’Amministrazione si applicano gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L’adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato previste dalla Legge n. 190 del 06/11/2012.

Tutte le componenti della comunità universitaria sono egualmente responsabili della tutela e della piena applicazione delle regole del Codice Etico e di Comportamento di Ateneo.

L’Università di Bologna si è dotata inoltre di un Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020. L’Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull’eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.

L’Alma Mater si prefigge l’obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

Il Comitato, presso la propria casella di posta elettronica (cug@unibo.it) ha ricevuto diverse 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, Medico del lavoro, Dirigente dell'Area del Personale, Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata alle pari opportunità). 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.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo 2020, elaborato su proposta del CUG, è allegato alla Relazione sulla performance dell'Ateneo relativa al medesimo anno, al fine di consentire una valutazione della distribuzione per genere del personale, delle retribuzioni e delle performance in termini di acquisizione di fondi competitivi da parte del personale docente.

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) per il quadriennio 2021/2025 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 2052/2021 del 01/12/2021, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed effettivamente presenti nell’Ateneo per la componente della rappresentanza del personale, e delle candidature pervenute in risposta all’interpello (prot. n. 245771 del 5/10/2021) rivolto dal Rettore al personale dell’Università di Bologna per la designazione della componente dei Rappresentanti dell’Ateneo, e del relativo parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta del 23 novembre 2021.

I Rappresentanti del Personale sono:

- Cinzia Castelluccio (componente effettivo);
- Roberta De Falchi (componente effettivo);
- Chiara Sirk (componente effettivo);
- Valentina Filippi (componente supplente);
- Valeria Guidoni (componente supplente);
- Jolanda Gigli (componente supplente).

I Rappresentanti dell’Ateneo sono:

- Cristian Balducci (componente effettivo, Vicepresidente);
- Mara Casale (componente effettivo);
- Martina Vincieri (componente effettivo, Presidente)
- Paolo Manasse (componente supplente);
- Hilary Profeta (componente supplente);
- Natalia Montinari (componente supplente).

Il precedente Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio (2017-2021) era stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 1537/2017 del 22/11/2017. I Rappresentanti del Personale erano Valentina Filippi, sostituita da Anna Pramstrahler con D.R. 708/2018 del 14/05/2018, Valeria Guidoni, Chiara Sirk, Maria Cristina Notarsanto, Paolo Olivieri. I Rappresentanti dell’Ateneo erano Benedetta Siboni (Presidente), Martina Vincieri, Patrizia Manzo, Annachiara Rasi, Francesco Saverio Violante (Vicepresidente).

Nel 2021 al CUG dell’Università di Bologna è stato assegnato un budget annuale di 22.500 euro. Nella sezione seguente si illustrano le azioni positive poste in atto nel 2021, mentre per l’esame dei dati ed indicatori riferiti alle attività svolte nel medesimo anno si rinvia all’**Allegato 1**.

Al CUG è stato assegnato dall’Ateneo un ufficio, sito presso Via San Giacomo 9/2, Bologna.

I rapporti tra il CUG e l’Amministrazione sono regolati dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità - CUG dell’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, approvato con D.R. n. 1448/2021 del 29/09/2021.

Il confronto tra i membri del Comitato nel 2021 si è svolto con frequenza settimanale nelle forme di riunioni (complessivamente 9), comunicazioni email e interPELLI tramite email, indirizzati a tutti i membri del

Comitato. I temi trattati hanno riguardato prevalentemente: le segnalazioni recepite dal Comitato in tema di benessere lavorativo, la verifica sull'attuazione da parte dell'Ateneo delle azioni positive proposte dal CUG, l'organizzazione di seminari ed eventi, l'informativa ricevuta dall'Amministrazione riguardo alle riorganizzazioni in atto in Ateneo.

Il Comitato ha fornito parere sul Piano di Formazione presentato dall'Amministrazione e sul Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024 dell'Ateneo.

E' stato, inoltre, coinvolto nelle attività dei gruppi di lavoro che si sono occupati della revisione del Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità - CUG dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, della stesura del Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024, delle Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna e delle azioni di miglioramento definite ad esito dell'Indagine stress lavoro correlato dell'Ateneo.

Le segnalazioni formulate dal CUG all'Amministrazione sono state inviate tramite email e rivolte ai dirigenti e alle dirigenti interessate, nonché ai prorettori, prorettrici e delegate a seconda delle tematiche trattate. Su alcune segnalazioni vi è stato un confronto anche con la Consigliera di Fiducia.

## B. ATTIVITA'

Nel corso del 2021, il Comitato si è riunito nove volte, portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno e al lavoro congiunto delle/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle misure incluse nel Piano di Azioni Positive approvato. Il tasso di partecipazione alle sedute è stato complessivamente del 89,50%.

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Per ciò che concerne l'attività di formazione il CUG ha promosso e curato, in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale e d'intesa con la Prorettrice per le Risorse Umane, l'organizzazione di un **ciclo di seminari formativi sul tema della Diversità** erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams. Il ciclo si è rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, con l'obiettivo di affrontare il tema della diversità e della valorizzazione delle peculiarità delle singole persone e dei gruppi di lavoro. La prospettiva è stata di favorire la piena partecipazione di tutti e tutte le componenti del gruppo di lavoro, in modo che le diversità/peculiarità e specificità di ciascuno, anziché costituire una barriera, possano rappresentare una risorsa per armonizzare le performance organizzative e il benessere del gruppo e dei singoli. Il percorso, che rielabora la proposta di azioni per il benessere del CUG previste per l'anno 2021, è stato realizzato grazie alla collaborazione di personale docente afferente a diversi Dipartimenti dell'Ateneo.

I seminari sono stati tenuti in orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo.

Seminari svolti e relatrici coinvolte:

17 e 18 novembre - Verso una società inclusiva: introduzione al diversity management (Beatrice Spallaccia, Valeria Illuminati)

24-25 novembre - La responsabilità delle parole: genere e dintorni (Cristiana De Santis)

26 e 29 novembre - Le diversità nei contesti lavorativi: strategie per il benessere e la partecipazione (Elena Luppi, Aurora Ricci)

Tra le iniziative di sensibilizzazione promosse dal CUG nel 2021 vanno ricordati due seminari online.

Il primo seminario, promosso e organizzato dal CUG in collaborazione con il Rettorato alle Risorse Umane e la Delegata per le Pari Opportunità, ha affrontato il tema della violenza contro le donne e del femminicidio, con un particolare approfondimento sul periodo della pandemia da COVID 19. L'incontro, intitolato **"Crimini diseguali: storie di violenza maschile contro le donne prima e durante la pandemia"**, si è svolto il 26 maggio tramite la Piattaforma Microsoft Teams: rivolto primariamente al personale e alla componente studentesca dell'Ateneo, è stato aperto anche a partecipanti esterni e rappresentanti di CUG di altre Amministrazioni che cooperano con l'Ateneo. Per il personale dell'Ateneo il seminario è stato svolto in orario di lavoro. La registrazione video del seminario è stata pubblicata sul sito del CUG.

Il tema della violenza è stato affrontato attraverso il racconto delle testimonianze raccolte dai Centri anti violenza durante le restrizioni indotte dalla pandemia e l'analisi dei dati sul femminicidio raccolti dall'Osservatorio di ricerca sul femminicidio coordinato da Pina Lalli del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Bologna. Il seminario ha inoltre approfondito il tenore dei discorsi che si tengono nei Tribunali e che sono contenuti nelle sentenze, le cronache dei giornali, nonché il modo in cui l'argomento viene affrontato in ambito politico-sociale.

Sono intervenuti durante il seminario:

- Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Università di Bologna
- Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane, Università di Bologna
- Rita Monticelli, Delegata per le Pari Opportunità, Università di Bologna
- Patrizia Caraffi, Coordinamento IRT Alma Gender, Università di Bologna
- Pina Lalli, Professoressa nel Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Bologna
- Anna Pramstrahler, Casa delle Donne, Bologna
- Laura Saracino, Casa delle Donne, Bologna

Il secondo seminario, organizzato dal CUG il 24 novembre, era intitolato ***Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel mandato 2017/2021***. L'evento, tenutosi in orario di lavoro per il personale dell'Ateneo e aperto a membri dei CUG di Amministrazioni che cooperano con l'Università di Bologna, ha rappresentato l'occasione per presentare al personale dell'Ateneo i membri neo-eletti del CUG (in carica per il mandato 2021-2025), illustrare le azioni positive realizzate dal precedente Comitato e riflettere sui loro risultati, facendo il punto sulle questioni ancora aperte. In questa logica è stata dedicata una sessione alla presentazione dei risultati dell'indagine stress lavoro correlato e alle sue prospettive future.

Durante l'incontro sono intervenuti:

- Benedetta Siboni, Presidente del CUG uscente
- Francesco Saverio Violante, Vicepresidente del CUG uscente
- Annachiara Rasi, Membro e Segretaria del CUG uscente
- Dina Guglielmi, Dipartimento di Scienze dell'educazione "Giovanni Maria Bertin"
- Rossella Serra, Responsabile del Servizio prevenzione e protezione
- Cristina Demaria, Delegata equità, inclusione e diversità
- Sara Pireddu, Alessandra Iuvaro, Alice Lomonaco, Dottoresse di ricerca UNIBO, vincitrici del Bando premi di studio per Dottorato di Ricerca finanziati dal CUG.

Il CUG, attraverso la sua Presidente, ha partecipato il 14 settembre presso Palazzo Hercolani, Bologna, alla ***Cerimonia di conferimento della Laurea alla Memoria della studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo***, iscritta al Corso di Laurea in Sociologia e Servizio Sociale, vittima di un atroce femminicidio.

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse, il Comitato ha svolto un'azione di ***sviluppo del proprio sito web istituzionale*** ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)), dove sono peraltro disponibili in open access gli atti di alcuni cicli formativi organizzati dal CUG in anni passati.

È proseguita l'opera di costante aggiornamento delle restanti sezioni del sito *web* del Comitato, quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

Per raggiungere un elevato numero di destinatari con finalità di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità di genere, avvalendosi della collaborazione di Area Rapporti Imprese Terza missione e Comunicazione – Settore Social Media, nel 2021 il CUG ha realizzato **due post-carosello divulgati sulla pagina LinkedIn dell'Ateneo**, nell'ambito della linea della rassegna UniBOOST. Il primo post, pubblicato nel mese di giugno, ha presentato le funzioni del CUG e le azioni positive realizzate nel 2020, mentre il secondo post, pubblicato nel mese di luglio, ha divulgato i principali contenuti del Bilancio di Genere 2020 dell'Ateneo, mettendo in luce in particolare i fenomeni segregativi di genere.

In continuità con il passato il Comitato ha portato avanti l'iniziativa di sensibilizzazione rivolta a giovani studiosi e studiose (futuri lavoratori e lavoratrici) sulle tematiche delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni sul lavoro, attraverso il finanziamento di un **bando per 2 premi di studio per tesi di laurea magistrale**, che è stato pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Area Biblioteche e Servizi allo Studio dell'Ateneo. Il bando era rivolto a coloro che hanno conseguito il titolo di Laurea magistrale nell'a.a. 2019/20 entro la durata normale del corso, presentando una tesi svolta su un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG. L'importo di ogni premio era di € 1.000.

Inoltre, nel 2021 il Comitato ha finanziato un **bando per 3 premi di studio per tesi di Dottorato di ricerca** su argomenti riguardanti una o più delle tematiche di interesse del CUG di seguito riportate:

- lo sviluppo della cultura e delle buone pratiche delle pari opportunità compresa l'introduzione delle variabili sesso e genere nell'ambito della ricerca scientifica o umanistica;
- la valorizzazione del benessere lavorativo;
- la proposta e la valutazione di interventi e progetti di conciliazione vita-lavoro;
- le molestie sessuali e il contrasto alla violenza di genere;
- specifiche azioni volte a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing e le forme di violenza correlate.

I premi erano riservati a dottori e dottoresse dell'Università di Bologna che avessero conseguito il titolo in uno dei seguenti a.a.: 2017/18, 2018/19, 2019/20. L'importo di ogni premio era di € 1.500,00.

Infine, il CUG ha messo a disposizione una quota di iscrizione (100,00 €) rivolta al personale TA per la partecipazione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo **"Ambiente. Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere"**, svoltasi dal 25 al 28 agosto in modalità online. La partecipazione è stata riconosciuta nel curriculum formativo del/la dipendente quale formazione esterna.

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

Il CUG ha partecipato attivamente agli incontri e lavori del **Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato** nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane. Il Gruppo di lavoro, nel corso del 2021, ha curato la stesura del documento di valutazione dei rischi elaborato ai sensi del D.lgs. n. 81 del 2008, che ha lo scopo di rilevare indicatori di benessere e malessere organizzativo in generale, al cui interno è stato effettuato anche un focus volto ad indagare le condizioni particolari indotte dalla pandemia e individuare a cura dell'Amministrazione le azioni di miglioramento da realizzare in futuro.



In continuità con il passato, per promuovere la conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano all'interno dell'Ateneo, il 24 giugno il Comitato ha tenuto **una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto**. Durante tale sessione, la Presidente del CUG, oltre a presentare le funzioni del Comitato e le azioni positive promosse nel corso del suo mandato, ha presentato i contenuti della brochure curata dal CUG "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna".

#### Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno

Il CUG ha promosso per il sesto anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** che riporta dati riferiti all'anno 2020 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo ([www.unibo.it/bilancioidigenera](http://www.unibo.it/bilancioidigenera)). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale (<https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report>).

Il Bilancio di Genere 2020 presenta per il quarto anno consecutivo la determinazione dell'**University Gender Inequality Index (UGII)**, un indice di genere innovativo ideato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater, che vuole esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità. L'indice fornisce inoltre indicazioni di *policy*, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria, dai quali individuare i punti di forza e le aree di debolezza su cui investire per migliorare il proprio posizionamento.

Per promuovere la consapevolezza e l'impegno all'adozione di azioni positive volte al riequilibrio di genere all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo, su invito del Rettore, la Presidente del CUG è intervenuta alla **riunione del Collegio dei Direttori di Dipartimento** del 13 aprile, presentando le azioni positive realizzate dal Comitato e discutendo i principali fenomeni segregativi di genere riscontrati attraverso il Bilancio di Genere 2020.

Inoltre, il 21 aprile, su invito del Direttore del Dipartimento di Chimica, ha tenuto una presentazione rivolta alla **Giunta del Dipartimento di Chimica**, che è stata l'occasione per confrontarsi sulla proposta di possibili azioni positive da adottare al fine di incoraggiare il riequilibrio di genere nella carriera accademica.

Nel corso del 2021 il CUG ha partecipato attivamente ai lavori del Gruppo che, d'intesa con il Direttore Generale, l'Area del Personale e la Prorettrice per le Risorse umane, ha formulato **la proposta di revisione del Regolamento di costituzione e funzionamento del CUG dell'Ateneo**, in aderenza alle novità introdotte dalla Direttiva 2/2019. Il testo revisionato del Regolamento è stato approvato durante la seduta del CdA dell'Ateneo del 28 settembre ed è pubblicato sul Portale di Ateneo (<https://normateneo.unibo.it/regolamento-per-la-costituzione-e-il-funzionamento-del-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-cug-dell2019alma-mater-studiorum-universita-di-bologna>).

- *Attivazione della rete interna (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, la 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 alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, attivando altresì un nuovo canale di collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Ateneo.

Lo scopo degli incontri è stato quello di proseguire il dibattito, già intrapreso in precedenza, per avviare un'attività di *networking* fra varie figure e attori che, a vario titolo e in base alle competenze possedute, sono preposti alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo, ed individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

- *Attivazione della rete esterna (networking esterno)*

Il CUG ha collaborato con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate partecipando alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Ad esempio, nel corso del 2021, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con il Forum Nazionale dei CUG e la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane nonché con i CUG di: Provincia di Forlì-Cesena, AUSL di Bologna, AUSL di Bari, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Università di Bergamo, Università di Sassari.

Inoltre, su invito, la Presidente del Comitato, ha tenuto relazioni sulle azioni positive promosse dal Comitato, al fine di favorire uno scambio di buone prassi, partecipando alle seguenti iniziative:

- *Femtalk. Festival del dialogo femminista*, organizzato dalla Casa delle Donne per non subire violenza Onlus – sezione di Ravenna, 6 marzo (evento patrocinato dal CUG di UNIBO);
- formazione del personale dell'AUSL di Bari, 29 giugno;
- presentazione del progetto IGEA "Innovation for Gender Equality in Academia" dell'Università degli Studi di Sassari, 28 luglio;
- intervista rilasciata nell'ambito del progetto PRIN "GeA – Gendering Academia", di cui è capofila l'Università di Torino, 14 settembre.

Nel 2021 il CUG di Unibo ha aderito e partecipato attivamente, attraverso la dott.ssa Patrizia Manzo, agli incontri della "**Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità**" della **Rete Nazionale dei CUG**.

Inoltre, il Comitato ha proseguito attraverso la sua Presidente la partecipazione attiva in qualità di *partner* alla realizzazione del progetto "**Restituiamo tempo alle famiglie: promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità**" di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì-Cesena, finanziato nell'ambito del bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al *work-life balance* e al miglioramento della qualità della vita delle persone.

In continuità con il passato il Comitato ha partecipato fattivamente, attraverso la sua Presidente, agli incontri e ai lavori del Gruppo sul Bilancio di genere costituito in seno al **Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere – CRUI**, che nel 2021 ha curato la ricognizione ed analisi dei bilanci di genere pubblicati dagli Atenei in aderenza alle Linee guida pubblicate dal Gruppo medesimo e i rapporti con il CINECA per definire delle modalità comuni per l'analisi dei dati finanziari degli Atenei in ottica di genere.

E' inoltre proseguita la collaborazione con **la Rete Alma Gender di Ateneo e con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna**, e si è provveduto all'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.

Nel corso del 2021 il CUG ha promosso, d'intesa con la Prorettrice per le Risorse umane e con la Delegata alle Pari opportunità, la stesura delle **Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna**, approvate durante la seduta del CdA del 21 giugno. Le Linee guida sono pubblicate sul Portale di Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-promozione-delle-pari-opportunita-e-equilibrio-di-genere-negli-eventi-e-nella-composizione-di-gruppi-di-lavoro-e-di-comitati-universita-di-bologna>).

Il Comitato ha inoltre preso parte attivamente ai lavori del **Gruppo di lavoro che ha elaborato la proposta di Piano di Eguaglianza di Genere/Gender Equality Plan di UNIBO 2021-2024**. Il Gruppo era coordinato dalla Prorettrice per le risorse umane. Il Piano di eguaglianza di genere è stato approvato dal CdA di UNIBO nella seduta del 28 settembre, ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>).

Il Comitato ha partecipato attivamente al Gruppo di lavoro che ha elaborato le **Linee guida per la gestione delle carriere "alias" del personale docente, TA e della comunità studentesca** dell'Ateneo. Il Gruppo di lavoro, coordinato dalla Prorettrice per le Risorse umane e dalla Delegata per le Pari opportunità, è stato approvato dal CdA dell'Ateneo durante la seduta del 28 settembre.

### **C) FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE E RILEVAZIONE DEL GENERE NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE**

Gli incontri formativi illustrati nella precedente Sezione B tra "Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione" sono stati tenuti in modalità online durante l'orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo.

I dati relativi alla formazione sono riportati nell'**Allegato 1**.

## PERFORMANCE

All'interno del Piano Integrato 2021-2023 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2021 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato Tecnico 8.8) così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva 02/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

L'attuazione di tali azioni sarà:

- oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2021 in particolare all'interno del Bilancio di Genere.
- un ulteriore elemento di valutazione del dirigente nella quota discrezionale da parte del Direttore Generale.

La valutazione individuale dei dirigenti e delle dirigenti è effettuata dal Direttore Generale e si applica alle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione Generale.

Di seguito sono schematizzati gli elementi principali per la valutazione della performance:



Fanno parte della presente Relazione Annuale 2021:

**Allegato 1** – Dati forniti dall'Amministrazione generale e rendicontazione dati di attività ed output relativi alle azioni realizzate dal CUG nel 2021

**Allegato 2** – Piano di Azioni Positive allegato al Piano Integrato 2021-23 dell'Ateneo.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 25 febbraio 2022 il CUG prende atto della bozza di Relazione annuale 2021, predisposta in collaborazione con i membri del precedente Comitato, e tramite un successivo interpello ne approva i contenuti. Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (**Allegato 1**), elabora le seguenti osservazioni:

- Quanto alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.1) si può notare che percentualmente le donne ricoprono meno frequentemente sia la categoria di dirigenti (7=0,37%) rispetto agli uomini (6=0,6%), sia la categoria EP (105=5,5%) rispetto agli uomini (64=6,4%). Si conferma inoltre, come evidenziato già lo scorso anno, che oltre il 50% del personale TA ha 51 o più anni; ne consegue l'opportunità di considerare azioni positive che tengano conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro.
- La tabella 1.2, relativa al ricorso alla tipologia del part-time, evidenzia alcune differenze tra i due generi, in particolare per ciò che riguarda la modalità del part-time > 50%, maggiormente utilizzata dalle donne (14,63% vs. 5,36%). Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne.
- Relativamente alla Tabella 1.5 (trattamento economico) risulta evidente il divario che penalizza le donne in tutti i casi, ad eccezione di uno; molto marcato (- 32,54%) è, in particolare, il divario nella categoria LC. Rispetto a questo dato il CUG propone di valutarne le cause in collaborazione con gli uffici competenti.
- I dati della Tabella 1.7 relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio non sono riportati in quanto non rappresentativi della situazione attuale, posto che le informazioni sul titolo di studio in possesso del personale non dirigenziale sono dichiarate al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata. Il CUG auspica che si riescano a recuperare questi dati per le future Relazioni annuali (ad esempio attraverso autodichiarazioni dei dipendenti e survey online).
- Anche con riferimento ai dati mancanti della tabella 1.8, relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, il CUG auspica che divengano disponibili in formato digitale, così da consentire un efficiente monitoraggio e tenerne conto nella Relazione annuale del prossimo anno.
- I dati contenuti nella Tabella 1.9 evidenziano come siano le donne in particolare le destinatarie delle misure di conciliazione.
- I dati in merito alla fruizione dei congedi parentali e permessi l. n. 104/1992 per genere, contenuti nella Tabella 1.10, confermano come siano le donne in prevalenza a fruirne rispetto agli uomini. Il Comitato continuerà, dunque, a riflettere sull'importante tema della conciliazione vita-lavoro.

Bologna, 21 marzo 2022

La Presidente  
Martina Vincieri

La Segretaria  
Mara Casale