



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@funzionepubblica.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 2022

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 (2022-2025), che corrisponde con la durata del suo mandato, segnalando le misure annuali previste, che si articolano nelle seguenti aree:

- Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione.
- Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità

- Azioni di networking interno ed esterno
- Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura

Per la rendicontazione delle attività realizzate nel 2022 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 ha adottato 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 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, Rettore 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.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo 2021, 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).

Nel 2022 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 2022, 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 2022 si è svolto con frequenza settimanale nelle forme di riunioni (complessivamente 7, considerando anche la riunione di avvio attività svoltasi il 21 dicembre 2021), 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 e pari opportunità, 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 è stato consultato in merito al nuovo assetto dell'amministrazione generale che decorre dall'1.1.2023.

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 2022, il Comitato si è riunito sette 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 dell'83 %.

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 Consigliera di Fiducia, l'organizzazione di un **ciclo di seminari formativi sul tema del "Benessere lavorativo e salute mentale"**, 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 del benessere e della salute mentale, dei social stressor, dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare. Il percorso formativo è stato realizzato grazie alla collaborazione di professori e professoressse dell'Ateneo e di altri Atenei.

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

Il percorso, della **durata complessiva di 6 ore**, si è articolato in **3 incontri formativi**, da 2 ore ciascuno:

- Primo incontro: *La salute mentale: che cos'è e come coltivarla in età adulta*

Relatrice: Prof.ssa Chiara Ruini - Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" - Università di Bologna

Contenuti: le componenti della salute mentale: benessere e disagio psicologico; le principali forme di disagio psicologico: ansia, demoralizzazione, depressione, problemi interpersonali; fattori di rischio e fattori protettivi per la salute mentale; interventi di sostegno psicologico; interventi di prevenzione del disagio psicologico e promozione della salute mentale.

- Secondo incontro: *Stress da lavoro e burnout: riconoscerli per fronteggiarli efficacemente*

Relatrice: Prof.ssa Chiara Consiglio - Dipartimento di Psicologia - Università di Roma "La Sapienza"

Contenuti: dallo stress lavorativo al burnout: origini e sviluppi recenti; i fattori di rischio e di protezione dal burnout e le sue conseguenze; l'impatto della pandemia: alcune evidenze nel contesto pubblico; come rilevare i sintomi del burnout e i principali fattori di rischio/protezione; strategie per fronteggiare e prevenire il burnout.

- Terzo incontro: *Che cos'è il mobbing e come si può prevenire e contrastare in UniBO*

Relatore: Prof. Cristian Balducci - Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita - Università di Bologna.

Contenuti: conflitto e mobbing; segnali di riconoscimento del mobbing: i comportamenti negativi al lavoro; andamento tipico del mobbing; prima del mobbing: fattori di rischio organizzativi e individuali; dopo il mobbing: sintomi e vissuti negativi; analisi di alcuni casi; la prevenzione organizzativa: il ruolo del CUG e della Consigliera di fiducia.

Al fine di favorire la partecipazione, l'iniziativa è stata proposta in **due edizioni dai medesimi contenuti**.

Edizione 1

Primo incontro: 18/10/2022 - 11:00-13:00

Secondo incontro: 15/11/2022 - 11:00-13:00

Terzo incontro: 24/11/2022 - 11:00-13:00

Edizione 2

Primo incontro: 25/10/2022 - 11:00-13:00

Secondo incontro: 15/11/2022 - 14:30-16:30

Terzo incontro: 29/11/2022 - 11:00-13:00

Nell'ambito del medesimo ciclo di incontri **il giorno 27 ottobre 2022, dalle 11.00 alle 13.00** si è tenuto un seminario dal titolo "**Benessere lavorativo: il ruolo delle figure di responsabilità**", rivolto a chi ricopre incarichi di responsabilità in Ateneo, erogato on line su piattaforma Microsoft Teams.

L'iniziativa ha affiancato il ciclo di incontri "Benessere lavorativo e salute mentale", rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, nell'ambito delle azioni positive proposte dal CUG per il 2022, al fine di favorire le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contrastare le discriminazioni ed è stata promossa in occasione della "Settimana Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro del 24-28 ottobre".

L'iniziativa ha affrontato il tema del benessere psicologico al lavoro con un focus particolare sui fattori organizzativi che possono minacciarlo e sul ruolo preventivo interpretabile da chi ricopre incarichi di responsabilità.

Relatore: prof. Stefano Toderi - Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" - Università di Bologna

Contenuti: partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori; i rischi/fattori psicosociali; il ruolo del responsabile nell'alimentare benessere e vitalità dei collaboratori; il ruolo del responsabile in relazione agli interventi diretti ai lavoratori; presentazione di un framework per comprendere le proprie competenze gestionali preventive nell'ottica del miglioramento.

Il CUG, con gli interventi della Presidente e del Vicepresidente, ha partecipato il 2 maggio 2022 dalle ore 16.00 presso il Parco delle Querce alla Cerimonia dal titolo "**Contro la violenza di genere, contro tutte le**

violenze” in memoria della studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo, iscritta al Corso di Laurea in Sociologia e Servizio Sociale, vittima di un atroce femminicidio.

Il Comitato Unico di Garanzia e la Delegata per l’Equità, l’Inclusione e la Diversità, prof.ssa Cristina Demaria, hanno organizzato un evento dal titolo *“Dalle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale all’uso dei nomi professionali femminili”*, che si è tenuto in modalità mista il **23 giugno 2022 dalle ore 10.00 alle 13.00**.

L’evento è stata l’occasione per presentare le ***Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna***, volte a promuovere una maggiore consapevolezza linguistica e un uso non discriminatorio della lingua, nonché per riflettere, insieme a studiose e professioniste, sulla questione della declinazione al femminile dei nomi professionali.

Interventi e relazioni:

Giorgio Bellettini, Cristina Demaria, Martina Vincieri, Chiara Elefante, Benedetta Siboni, Matteo Viale, Cinzia Castelluccio, Vera Gheno, Giovanna Cosenza, Valentina Lucich, Francesca Perani, Laura Onofri, Roberta Bonfiglioli, Cristian Balducci.

Tra le iniziative di sensibilizzazione promosse dal CUG nel 2022 deve essere ricordato il convegno in modalità mista tenutosi il **25 novembre 2022 in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne**, presso il DAMSLab Teatro del Dipartimento delle Arti, Piazzetta P. P. Pasolini 5/b Bologna, dal titolo ***“Women on the Move through Relationships - Donne in movimento attraverso le relazioni”***.

Il convegno ha inteso creare un momento di **riflessione sul tema della violenza contro le donne**, indagando le radici, le rappresentazioni e le implicazioni di questo fenomeno. La prospettiva interdisciplinare ha consentito di fare emergere un confronto innovativo e produttivo fra saperi diversi grazie alla presenza di rappresentanti delle istituzioni che dialogano con studiose e studiosi sulla violenza contro le donne.

Interventi e relazioni:

Ilaria Tarricone, Paola Dazzan, Diana De Ronchi, Susi Pelotti, Elena Bonora, Annagiulia Gramenzi, Caterina Bruschi, Letizia Petroni, Francesca Rescigno, Chiara Alvisi, Maria Enza La Torre, Marco Imperato, Maria Gabriella Pediconi, Glauco Maria Genga, Pina Lalli, Marina Lalatta Costerbosa, Francesca Mantovani, Gina Simona Simoni, Susanna Zaccaria, Claudia Golino, Sabrina Colombari, Marina Scaglione, Martina Vincieri, Marco Balboni, Valeria Fili, Fiorella Giusberti, Carla Faralli, Cristina Demaria, Rita Monticelli, Giuseppina La Face, Claudio Bisoni, Valeria Weeresinghe.

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), dove sono disponibili i materiali dei convegni organizzati.

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. È stata inoltre intrapresa un’attività di analisi

finalizzata alla revisione delle sezioni del sito web e volta ad una maggiore accessibilità e fruizione dei contenuti da parte degli utenti.

Infine, il CUG ha messo a disposizione quattro quote di iscrizione (totale 400,00 €) rivolte al personale TA per la partecipazione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo "**Genere e capitalismo. Storia e prospettive teoriche**", svoltasi **dal 24 al 28 agosto 2022** con partecipazione da remoto, tramite la piattaforma Zoom.

Il bando era rivolto al personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo, attualmente in servizio con contratto a tempo determinato e indeterminato e la partecipazione alla Scuola Estiva è stata considerata in orario di lavoro nel rispetto della normativa vigente in Ateneo, anche in relazione alla personale modalità di lavoro in vigore nelle giornate in cui si tiene la Scuola estiva (telelavoro, smart working, ecc.) e preventivamente autorizzata dal/la proprio/a Responsabile di struttura.

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

Il CUG è stato inserito nel **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.

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 Comitato ha tenuto **una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST -Stimoli e conoscenze per un buon inizio"**. Durante tale sessione, tenuta in due edizioni diverse dell'incontro (16 giugno e 13 dicembre 2022), il Vicepresidente del CUG ha presentato le funzioni del Comitato e il Piano di azioni positive approvato per il quadriennio 2022-2025.

Il CUG inoltre, nell'ottica di rafforzare e promuovere in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Unibo deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ha intrapreso un lavoro di predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, nonché la 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.

Il CUG ha anche promosso, nel novembre del 2022, la pubblicazione di un bando al fine del reclutamento di uno psicologo iscritto all'albo professionale per la conduzione di un'indagine anonima tra lavoratori e lavoratrici dell'Università di Bologna, volta ad acquisire maggiore consapevolezza in merito al nostro ambiente di lavoro e a promuovere azioni di sensibilizzazione mirate.

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

Il CUG ha promosso per il settimo anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** che riporta dati riferiti all'anno 2021 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilanciodigenere). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale.

La settima edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna incarna il recente dibattito e la crescente presa di consapevolezza sui fenomeni di segregazione, discriminazione di genere e sul loro impatto in ordine alla realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno del nostro Ateneo che in ambito nazionale. I dati presentati permettono di mettere a fuoco i punti di forza e le criticità presenti nella nostra Istituzione, facendo del Bilancio di Genere al contempo un documento strategico atto a stimolare riflessioni sulle possibili azioni positive da intraprendere e una mappa a partire dalla quale tracciare il cammino verso una piena realizzazione dell'uguaglianza di genere per le diverse componenti della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e tecnico amministrativo. I risultati presentati, relativi all'anno 2021, evidenziano continuità rispetto alle tendenze già emerse nelle scorse edizioni: in linea con la tendenza nazionale il nostro Ateneo conferma una progressiva, seppur lenta, attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali nella carriera), mentre permane una segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza). L'University Gender Inequality Index dell'Università di Bologna mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere, con un valore pari al 15,7% della massima disparità possibile. Tale valore è in discesa rispetto al 2020 e rappresenta il più basso livello di disuguaglianza complessiva rilevato dal 2017, anno a partire dal quale viene calcolato l'indice. Il principale elemento di criticità riscontrabile accomuna il personale docente e quello tecnico amministrativo: le donne hanno maggiore probabilità di assentarsi per maternità, congedo parentale e malattia dei figli, dunque, il ruolo di *caregivers* è ancora prerogativa delle donne. Da questi dati si ricava la necessità di un dibattito articolato su come valorizzare l'impegno di cura affidato alle donne e su quali siano le strategie migliori per supportarne le traiettorie di carriera, giungendo al nodo cruciale del passaggio dalla presa di coscienza all'azione.

Continua, altresì, la collaborazione del CUG alla implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024 dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chiamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>).

- *Attivazione della rete interna (networking interno)*

In corso d'anno, il CUG ha promosso diversi incontri e scambi con la Consiglieria 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, il Prorettore per il personale, 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 e altre forme di violenza contro le donne” dell'Università di Bologna. Rispetto a quest'ultima collaborazione, il CUG ha promosso nel novembre 2022 la pubblicazione di un bando per l'affidamento di un incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'Osservatorio.

Lo scopo di queste azioni 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 2022, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con i CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori.

Inoltre, su invito, la Presidente del Comitato ha tenuto una intervista in merito al Piano di azioni positive 2022-2025 rilasciata nel mese di giugno 2022 e successivamente pubblicata su "Il CUBo", Rivista on line del Circolo Università di Bologna, sotto la rubrica "Visioni dall'interno" (Unibo <https://www.circolocubounibo.it>).

Nel 2022 il CUG di Unibo ha aderito e partecipato attivamente, attraverso il professor Cristian Balducci e la dott.ssa Cinzia Castelluccio, 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**.

È inoltre proseguita la collaborazione 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.

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 2022-2024 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2022 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato Tecnico 5.7) 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 2022 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 2022:

Allegato 1 – Dati forniti dall'Amministrazione generale e rendicontazione dati di attività ed output relativi alle azioni realizzate dal CUG nel 2022

Allegato 2 – Piano di Azioni Positive allegato al Piano Integrato 22-24 dell'Ateneo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 7 marzo 2023 il CUG prende atto della bozza di Relazione annuale 2022, predisposta dai membri del Comitato, e tramite un successivo interpellone approva i contenuti. Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (**Allegato 1**), elabora le seguenti osservazioni:

- Relativamente 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 la categoria di dirigenti (8=0,39%) rispetto agli uomini (7=0,65%), sebbene rispetto al ruolo di dirigente i due generi siano equamente rappresentati (8 donne, 7 uomini). Si evidenzia, così come lo scorso anno, che oltre il 50% del personale TA ha 51 o più anni e oltre l'11% ne ha 61 o più. Queste percentuali sono stabili rispetto all'anno precedente. Si conferma l'opportunità di considerare azioni positive che tengano conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro. Potrebbe, inoltre, essere opportuno conoscere le necessità, i bisogni e più in generale l'esperienza lavorativa della fascia di età più anziana, considerando anche il genere, al fine di progettare azioni *ad hoc* a livello gestionale.
- La tabella 1.2 mostra come le donne utilizzino maggiormente la modalità part-time (13,35%) rispetto agli uomini (5,20%). Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta.
- Si riscontra un certo equilibrio tra uomini e donne per ciò che riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Tabella 1.3). Il dato sembra consolidato, visto che è piuttosto allineato con i risultati dell'anno precedente.
- Per ciò che concerne il divario economico tra uomini e donne (Tabella 1.5) si registrano differenze che sono di piccola entità in tutti i casi tranne nel caso della categoria CEL, in cui emerge un vantaggio economico della componente femminile (+7,91%). I dati del 2022 non si possono confrontare con quelli del 2021 in quanto, a differenza della scorsa elaborazione, quest'anno sono esclusi i dipendenti con 200 o più giorni di aspettativa. Nel complesso, quindi, non emergono penalizzazioni economiche degne di nota.
- 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. Ciò vale per ciascuna delle misure di conciliazione esistenti. Il dato risulta piuttosto stabile al confronto con lo scorso anno.
- 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 dato è in linea con quanto emerso lo scorso anno, pur con una lieve diminuzione: nel 2021 il

79,38% dei permessi erano fruiti da donne, nel 2022 il 72,17%. Il Comitato continuerà a riflettere sull'importante tema della conciliazione vita-lavoro.

Bologna, 24 marzo 2023

La Presidente
Martina Vincieri

La Segretaria
Mara Casale