



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 Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri**

**Al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri**

**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'Università di Bologna, relativa all'anno 2017**

### **Premessa**

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 2013/2017 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 916/2013 del 22/11/2013, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. sindacali maggiormente rappresentative per la componente dei Rappresentanti del Personale, delle candidature motivate pervenute grazie all'interpello (prot. N. 42420- 30 settembre 2013) rivolto dal Rettore al personale dell'Università di Bologna per la componente dei Rappresentanti dell'Ateneo e del parere favorevole alle designazioni proposte dal Rettore da parte del Senato Accademico, nella seduta del 19 novembre 2011.

Il D.R. n. 916/2013 del 22/11/2013 ha disposto la composizione del Comitato, sia in merito ai membri Rappresentanti del Personale, che alla componente di Rappresentanti dell'Ateneo.

I Rappresentanti del Personale, designati per il quadriennio 2013/2017, sono:

- Valentina Filippi;
- Valeria Guidoni;

- Angela Martino;
- Raffaele Pileggi (sostituito in data 14/04/2015 da Chiara Sirk).

I Rappresentanti dell'Ateneo, designati per il quadriennio 2013/2017, sono:

- Marco Balboni;
- Tullia Gallina Toschi;
- Gabriele Greppi;
- Carlotta Pizzo.

Il 06/12/2013, con Decreto Rettorale, la Prof.ssa Tullia Gallina Toschi viene nominata Presidente del Comitato.

Il Comitato, dopo largo confronto, giunge, a fine 2014, alla definizione del Piano di Azioni Positive, che viene inviato agli Organi e pubblicato, il 10 marzo 2015, sul Portale di Ateneo, nella sezione dedicata, [www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG).

A seguito della scadenza del mandato del CUG 2014/2017, il Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 1537/2017, Protocollo n. 147118 del 22/11/2017 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – dell'Università di Bologna per il quadriennio 2017/2021 e ne ha individuato i componenti e la Presidente come segue:

I Rappresentanti dell'Ateneo, designati per il quadriennio 2017/2021, sono:

- Prof.ssa Benedetta Siboni (La Presidente);
- Dott.ssa Martina Vincieri;
- Dott.ssa Patrizia Manzo;
- Dott.ssa Annachiara Rasi;
- Prof. Francesco Saverio Violante;

I Rappresentanti del Personale, designati per il quadriennio 2017/2021, sono:

- Dott.ssa Valentina Filippi;
- Dott.ssa Valeria Guidoni;
- Dott.ssa Chiara Sirk;
- Dott.ssa Maria Cristina Notarsanto;
- Dott. Paolo Olivieri.

Il Comitato Unico di Garanzia di nuova costituzione, elaborerà il Piano di Azioni Positive (PAP) per il quadriennio di riferimento 2018/2021 nei primi mesi del 2018.

### **Attività svolte nel 2017**

Nel corso del 2017 il Comitato si è riunito per 8 sedute ordinarie, calendarizzate all'inizio dell'a.a., con cadenza pressoché mensile, nelle seguenti date: 17/01/2017, 21/02/2017, 21/03/2017, 23/05/2017, 13/06/2017, 18/07/2017, 19/09/2017; 12/12/2017.

Il Comitato ha portato avanti, durante l'anno, l'intensa e produttiva attività intrapresa negli anni precedenti, grazie all'impegno ed al lavoro di tutte e di tutti le/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nell'ambito del Piano di Azioni Positive 2014-2017.

#### **1. Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico.**

Il CUG ha realizzato il ciclo formativo, riconosciuto in termini curricolari, dal titolo *“Gruppo di lavoro e benessere organizzativo: dinamiche di riconoscimento e partecipazione”*, destinato a tutto il personale dell'Ateneo (personale docente, tecnico-amministrativo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento).

Il lavoro che si sviluppa in un grande Ateneo come l'Università di Bologna si dipana ogni giorno attraverso un numero elevatissimo di contatti e collaborazioni. Negli ultimi anni è proprio nel lavoro di gruppo che il CUG ha riscontrato, sulla base dei risultati quotidiani dell'Ateneo e delle segnalazioni ricevute, le maggiori gratificazioni per ciascun membro dell'Ente, così come le maggiori frustrazioni, in caso di mancato riconoscimento o scarsa percezione dell'importanza del ruolo di ognuno o di ognuna.

Il ciclo formativo del CUG realizzato nel 2017 si è concentrato, quindi, sul rapporto tra benessere organizzativo e vivacità dei gruppi di lavoro, in termini di inclusione e partecipazione. La domanda: - Quale gruppo di lavoro? – resta aperta. Può essere un Dipartimento, un gruppo di ricerca, un team di progetto, o, ancora, alcune persone che condividono ogni giorno la stessa stanza. In tutti questi casi è precisa responsabilità di chi

coordina, così come di chi è parte del gruppo, cercare le migliori condizioni di convivenza, riconoscimento reciproco e partecipazione, pur nelle dinamiche sane di dialettica e dissenso. Per riuscire ad essere squadra, condividere le finalità, lavorare insieme con piacere, rispettandosi nelle diversità dei ruoli e delle posizioni.

Sono stati proposti, da ottobre a dicembre, tre seminari in plenaria, ciascuno focalizzato sulle competenze che più comunemente qualificano il lavoro di gruppo facendo leva su un approccio interdisciplinare (giuridico, psicologico ed economico), così da promuovere un interesse ed una partecipazione trasversale alla comunità plurale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ateneo. I seminari si sono tenuti a Bologna, in videoconferenza con i Campus di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini.

Gli incontri si sono svolti come segue:

- 11 ottobre ore 15.00 – 18.00 - “La salute di chi lavora: una competenza da valorizzare”

Docente: Prof. Francesco Saverio Violante

Area psico-sociale/medicina del lavoro

Contenuti: le ricerche condotte sul campo dimostrano che predittore della salute e del benessere della persona, sia durante la vita lavorativa sia dopo, è dato dalla possibilità di operare in un ambiente di lavoro sano e dignitoso. In presenza di condizioni sfavorevoli la persona mette in campo reazioni fisiologiche che sono generatrici di stress e che, se messe continuamente in circolo nel nostro organismo, hanno un impatto negativo sulla nostra salute e di conseguenza limitano nel lavoro le nostre capacità di concentrazione, innovazione e collaborazione. Il seminario è dunque volto ad approfondire come, progettare ambienti di lavoro sani, possa influire positivamente (o negativamente) sulla vita, lavorativa e personale.

- 8 novembre ore 15.00 - 18.00 - “Il quadro normativo in materia di benessere organizzativo”

Docente: Dott.ssa Martina Vincieri

Area giuridica

Contenuti: il benessere organizzativo e il d.lgs. n. 81/2008: la rilevanza dell'organizzazione del lavoro e della partecipazione dei lavoratori al fine della protezione della salute in senso ampio. I rischi psico-sociali nell'ambiente di lavoro e la valutazione dello stress lavoro-

correlato. Benessere organizzativo e pubbliche amministrazioni.

- 6 dicembre ore 15.00 - 18.00 - “Motivazione a partecipare nei team di lavoro”

Docente: Dott. Guido Fioretti

Area economica

Contenuti: cosa motiva le persone a contribuire nei team? Perché alcuni gruppi sono più efficaci di altri? L'incontro conduce i partecipanti a offrire una risposta “actionable” a queste domande. Partendo dalla condivisione dei più recenti contributi scientifici verranno analizzate esperienze di successo per favorire la capacità di contestualizzare le evidenze e le intuizioni che verranno maturate. Il corso ambisce a rendere i partecipanti attori protagonisti degli aspetti individuali e dei processi relazionali legati ai team nei contesti organizzativi.

Nel 2017 il Comitato ha cominciato la raccolta degli atti che riportano i contributi dei relatori e delle relatrici del percorso formativo realizzato dal CUG nel 2016 dal titolo “**A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità**”, unitamente ad un resoconto sull'incontro di presentazione delle attività del CUG realizzate nel primo quadriennio (atti della giornata 18 dicembre 2017), la cui pubblicazione è prevista nel 2018.

Il 18 dicembre 2017, presso la Sala VIII Centenario dell'Ateneo, il CUG ha organizzato un incontro aperto a tutta la comunità universitaria dal titolo “**I primi quattro anni del Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater – Azioni positive, progetti in corso e proposte per il futuro**” nel corso del quale si sono toccati i seguenti temi:

- Azioni positive del CUG e il loro impatto: il bilancio del primo quadriennio;
- Lo stato dell'Arte e le sfide future su Risorse Umane e Pari Opportunità;
- Il progetto Plotina: le azioni di Ateneo e la rete di collaborazione;
- Conferimento dei premi di laurea finanziati dal CUG per le migliori tesi sui temi di interesse del Comitato e presentazione degli elaborati;
- Il secondo Bilancio di Genere dell'Università di Bologna;
- Presentazione della nuova composizione del CUG per il quadriennio novembre 2017-2021.

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse del CUG, il Comitato ha svolto un'azione continua e costante di monitoraggio e di valorizzazione attraverso il proprio **sito istituzionale** ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)), che ha visto la pubblicazione di iniziative ed eventi realizzati direttamente o in collaborazione con il CUG, o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre ad iniziative di rilevanza nazionale, promosse da enti locali o altri organismi di parità. Si evidenzia, come il sito del CUG di Ateneo negli ultimi anni abbia aumentato in maniera esponenziale le visite, acquisendo maggior visibilità sulle attività e la natura del Comitato; questo contribuisce alla sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni sul lavoro.

## **2. Azioni di *networking***

Il CUG ha promosso un'intensa attività di *networking* all'interno e all'esterno dell'Ateneo al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

- **Attivazione della rete interna (*networking* interno).**

Il CUG ha promosso numerosi incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, con la referente per la stesura del Bilancio di Genere di Ateneo, con il Servizio di Prevenzione e Protezione, con la Dirigente dell'Area del Personale, con il Settore Formazione e il Settore Programmazione e Mobilità (Ufficio Inclusione e tutela lavorativa TA) dell'Area del Personale, il CESIA e docenti interni all'Ateneo per la realizzazione degli eventi formativi, con il *Gender Audit Team* del progetto PLOTINA H2020, con la Prorettrice alle Risorse Umane, con la Delegata dal Rettore per le Pari Opportunità, con il Delegato per le problematiche riguardanti gli studenti con disabilità dell'Ateneo e con numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Lo scopo 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 e alla difesa dello stress lavoro correlato. Dal dibattito è emerso, prima di tutto, un'azione di chiarificazione dei ruoli che rivestono i differenti attori preposti alla difesa e alla

valorizzazione del benessere lavorativo.

Il CUG si propone per il futuro di istituzionalizzare degli incontri congiunti tra le figure interessate, al fine di fare emergere tutti gli aspetti e di pubblicare un documento (flyer) che illustri la rete degli attori preposti alla difesa e alla valorizzazione dello stress lavoro-correlato, utile sia agli utenti esterni ma anche ai soggetti stessi della rete.

È seguita, inoltre, una azione di valorizzazione dello sportello per il disagio lavorativo che opera a favore dei singoli soggetti e che agisce attraverso un'azione di *counseling* e di sostegno psicologico ma che non può, per sua natura, agire su fattori di tipo organizzativo. Il servizio dello sportello, destinato originariamente ai soli dipendenti tecnici amministrativi, è stato esteso, a partire dal 15 maggio 2017, anche al personale docente e ricercatore dell'Ateneo.

- **Attivazione della rete esterna (*networking* esterno).**

All'esterno il CUG dell'Alma Mater si è collegato con diverse realtà del territorio (CUG di altre istituzioni), interessate a prender parte attiva ai lavori ed alla programmazione del Comitato, a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro, contro le discriminazioni e contro ogni possibile forma di frustrazione e disagio lavorativo (art. 4 del Regolamento per la costituzione e il funzionamento del CUG (DR. N. 257/2013 del 09/04/2013).

Nel corso del 2017 il GUG dell'Alma Mater ha, ad esempio, avuto rapporti collaborativi con il CUG della Provincia di Forlì e Cesena, con il CUG dello IOR, con il CUG dell'Università di Valencia in Spagna.

Il CUG viene sostenuto in termini di implementazione del piano di azioni positive, anche finanziariamente, dal progetto H2020 PLOTINA e collabora costantemente, tramite alcuni suoi membri, con un *Integrated Research Team* (IRT) di Ateneo, del quale ha favorito la costituzione, che mette in relazione docenti che si occupano di questioni di genere in Ateneo, denominato **Alma Gender IRT**. L'IRT, coordinato dal Prof. Balboni e dalla Prof.ssa Govoni, ha lo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari di Ateneo sui temi di genere, favorendo l'interazione tra esperti di ambiti diversi e discipline che possono così più

facilmente collaborare a progetti di ricerca, ma anche ad iniziative didattiche di Ateneo, nazionali e internazionali.

Il CUG ha **partecipato, direttamente attraverso la presenza di suoi membri o indirettamente divulgando l'iniziativa presso il sito *web* del Comitato**, a numerosi eventi e manifestazioni locali, nazionali e internazionali, tra i quali possono essere ricordati i seguenti:

### **Iniziative all'interno dell'Ateneo nel 2017**

- Progetto Camper della Polizia di Stato "...questo non è Amore" (Azienda Universitaria S. Orsola Malpighi, 13 dicembre)

L'evento, è stato promosso dal Ministero degli Interni e dall'Ateneo di Bologna, si inserisce nel novero delle iniziative che fanno parte di un progetto più articolato di sensibilizzazione informativa, che vede protagonista la Polizia di Stato, sugli strumenti di carattere preventivo, prima ancora che repressivo, volti a tutelare l'universo femminile con la finalità di eliminare la violenza contro le donne. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web* e la Presidente del Comitato ha partecipato all'iniziativa.

- Un'ampia mobilitazione contro la violenza alle donne (8 marzo)

In occasione della giornata internazionale delle donne, sono state indette molte iniziative contro la violenza alle donne, la sotto rappresentazione delle donne nei processi decisionali, la povertà che affligge le donne più di quanto non affligga gli uomini, certe forme regressive che si sono manifestate di recente in alcune parti di mondo. Tra queste, si segnala l'iniziativa dello "sciopero delle donne", con incontri, manifestazioni e assemblee nelle piazze, nelle scuole, negli ospedali e nelle università, per ribadire il rifiuto della violenza di genere in tutte le sue forme. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

- Unibo Sostenibile - Università e Comune di Bologna insieme per il polo 0/6 in via Filippo Re (novembre)

Il CdA dell'Alma Mater e la Giunta comunale di Bologna hanno licenziato lo schema di protocollo operativo, che andrà ora al voto del Consiglio comunale, che presenta il polo 0/6



in via Filippo Re a Bologna di servizi per l'infanzia, il quale sarà organizzato in due sezioni di nido (capienza stimata: 42 bambini) e due sezioni di scuola d'infanzia (50 posti) È il passo avanti decisivo che consente di avviare il progetto per la realizzazione di un nido e una scuola d'infanzia nel comparto universitario, adiacente a via Irnerio.

Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

- Seminario "Riflessioni sull'uso non discriminatorio della lingua italiana" - VII Ciclo di incontri su "Rappresentazioni di genere e soggettività politica: appunti per un lessico critico" (CIRSFID, via Galliera 3, Bologna, 10 novembre)

Il gruppo di lavoro interuniversitario sulla Soggettività politica delle donne, nell'ambito del VII Ciclo di incontri su “Rappresentazioni di genere e soggettività politica: appunti per un lessico critico”, in collaborazione con il Centro di ricerca interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità – CRID (Unimore), presenta il seminario: “Riflessioni sull'uso non discriminatorio della lingua italiana”. Parità e contrasto alle discriminazioni di genere. Traguardo di civiltà, leva di sviluppo. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

- GenerAzioni. Per non subire violenza (Quartiere Savena, Via Faenza 424-25 novembre)

Progetto culturale e formativo volto al superamento degli stereotipi con particolare riferimento a quelli legati al genere e all'identità per favorire una cultura dell'accoglienza nei confronti delle diversità e per sostenere l'eliminazione delle violenze. Organizzato dall'APS Selene Centro Studi EkoDanza, sostenuto dal Comune di Bologna - Quartiere Savena; con il patrocinio della Regione Emilia -Romagna, Università – Alma Mater Studiorum di Bologna, Dipartimento di scienza Mediche e Chirurgiche, dal Servizio Sanitario Regionale e dall'Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web* e un membro del Comitato ha partecipato.

- Festival La Violenza Illustrata - Ri-uscire - XII edizione (Bologna, 7 novembre – 4 dicembre)

Il Festival si concentra sulla dimensione dell'autonomia, del rafforzamento delle donne,

sull'apertura verso un futuro libero da violenza, sulla possibilità di esprimere soggettività e conquistare autodeterminazione e libertà. Al Festival, promosso dalla Casa delle donne per non subire violenza, partecipa anche il Centro studi sul Genere e l'educazione dell'Università di Bologna. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

- Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 2017:

In occasione di questa giornata l'Ateneo partecipa con seminari, incontri e momenti di riflessione. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

### **Iniziative in Italia nel 2017**

- UN WOMEN - Comitato Nazionale Italia Onlus.

Ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'*empowerment* femminile

UN Women sostiene la piena partecipazione delle donne in ogni settore e focalizza la propria azione su cinque aree prioritarie: potenziare la leadership e il coinvolgimento politico femminile, porre fine alla violenza contro donne e ragazze, promuovere l'importanza del ruolo femminile nel settore della difesa e della sicurezza, favorire l'empowerment economico delle donne e fare della parità di genere il fulcro dello sviluppo nazionale. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

- La parità di genere nei sistemi di higher education: workshop internazionale.

Il 10 novembre, Fondazione CRUI e HERE, in collaborazione con l'Università di Bergamo e l'Università di Milano Bicocca, organizzano il workshop internazionale Gender equality in the Higher Education System. Il workshop indaga il tema dell'uguaglianza di genere nei sistemi universitari in una prospettiva comparata e interdisciplinare. A relatori italiani e internazionali provenienti dal mondo accademico si affiancano esperienze dal mondo dell'impresa e del non-profit, così da aprire l'orizzonte di analisi anche alla complessità delle sfide e delle opportunità per le differenze di genere oltre il mondo universitario. Il CUG dell'Ateneo ha divulgato l'iniziativa sul proprio sito *web*.

### **Altre iniziative:**

- Adesione alla conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane che riunisce in rete i/le rappresentanti in carica dei comitati di garanzia.
- Riconoscimento di un contributo per l'iscrizione alla scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS), associazione nata con l'obiettivo di promuovere la ricerca storica, didattica e documentaria nell'ambito della storia delle donne e della storia di genere, che organizza una scuola estiva, per la formazione e l'approfondimento nelle culture e nelle politiche di genere, nelle pari opportunità e nella storia delle donne.
- La Presidente del CUG ha partecipato in qualità di relatrice al 9 Gender Summit, presentando una relazione su Progetto PLOTINA di cui è coordinatrice scientifica per l'Ateneo. Il Gender Summit è una piattaforma di dialogo tra scienziati, responsabili politici, ricercatori in termini di genere e stakeholders chiave. Obiettivo del Summit è di fare della parità di genere nella ricerca e l'innovazione la norma e di incorporare il genere come dimensione primaria della qualità. .

### **3. Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ateneo**

Il CUG ha partecipato all'elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall'Ateneo e ha presentato progetti volti a meglio integrare la cultura di parità nell'Ente.

A tal fine la Presidente del CUG in carica nel quadriennio 2014/2017 coordina, il progetto PLOTINA, che è un progetto, nell'ambito del programma **HORIZON 2020**, finalizzato alla rimozione delle discriminazioni e finalizzato a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e nell'ottica del riequilibrio di genere. Nell'ambito di tale progetto, partito il 1 febbraio 2016 con scadenza marzo 2020, il CUG ha approvato durante la seduta del 21 febbraio 2017 (e successivamente presentato per la presa d'atto negli Organi Accademici dell'Ateneo) **un Piano di Eguaglianza di Genere** (*Gender Equality Plans - GEPs*), contenente misure dirette a: promuovere l'avanzamento di carriera di ricercatrici e ricercatori, contribuirà a ridurre lo spreco di talenti, correggere le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, integrare le variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di

ricerca per favorire l'eccellenza.

Le misure previste nel GEP (che copre il periodo 2017-2020) si articolano in cinque aree chiave:

- organi di governo, attori chiave e decisori politici;
- reclutamento, progressione di carriera e permanenza;
- integrazione del lavoro con la vita personale;
- ricercatori, ricercatrici e ricerca: equilibrio nei gruppi di lavoro ed integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca;
- integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici.

Il progetto si propone di coinvolgere tutti i soggetti appartenenti alla comunità accademica: dagli Organi di Governo (Magnifico Rettore, Prorettori/Prorettrici, Senato Accademico e CdA) ai Direttori di Dipartimento ed ai Presidenti delle Scuole, ai docenti, il personale tecnico-amministrativo, i dottorandi e gli assegnisti, e fruitori indiretti delle attività e dei risultati del progetto saranno tutti gli studenti.

L'Alma Mater ha sostenuto la realizzazione del Piano di Eguaglianza di Genere anche come misura di attuazione dell'Agenda 2030 proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Il documento è pubblicato sul Portale di Ateneo in versione italiana e inglese: <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere> .

Il CUG ha finanziato e promosso per il secondo anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** con dati riferiti all'anno 2016 e disponibile alla pagina [www.unibo.it/bilanciogenere](http://www.unibo.it/bilanciogenere).

Il Bilancio di Genere pone particolare attenzione all'esame del contesto precisando e dettagliando la distribuzione per sesso della componente studentesca, docente e tecnico amministrativa e la relativa partecipazione agli Organi di Ateneo, con lo scopo di promuovere una consapevolezza sempre più ampia sulle disparità di genere e l'adozione di eventuali strategie correttive. Il documento testimonia l'impegno dell'Ateneo alla promozione dei valori di pari opportunità iscritti tra i principi fondamentali dello Statuto. Il CUG sostiene la

pubblicazione annuale, o a cadenza regolare, del Bilancio di Genere come azione permanente.

Si sottolinea come, in occasione del al *Review meeting* del progetto H2020-PLOTINA, tenutosi a Bruxelles in luglio 2017, l'Officer di progetto abbia espresso particolare apprezzamento per le azioni realizzate dall'Alma Mater con la collaborazione del CUG, tra cui il Gender Equality Plan. In particolare, l'Officier della Commissione ha ritenuto un impatto molto positivo, e si è complimentata con la Presidente in carica al momento, prof.ssa Tullia Gallina Toschi, per l'ottenimento del CUG di un *budget* addizionale dall'Ateneo per la redazione del Bilancio di Genere.

Il CUG nel 2017 ha formalmente chiesto all'Ateneo di Bologna di modificare lo Statuto relativamente al coinvolgimento del Comitato stesso nel processo di approvazione del Codice Etico e al riferimento al Bilancio di Genere.

Inoltre, il Comitato ha ufficialmente auspicato che ci sia un maggiore impegno, all'interno dell'Ateneo, nel garantire una maggiore rappresentanza al genere femminile nella composizione delle commissioni in generale, non solamente per quelle relative all'ammissione ai corsi di dottorato e lavorerà per implementare azioni comuni con i coordinatori e le coordinatrici dei corsi di dottorato in questo senso.

#### **4. Azioni di promozione nell'area della ricerca**

Il CUG ha seguito con grande attenzione, nell'ottica della promozione a tutti i livelli del principio delle pari opportunità nella ricerca, l'argomento relativo all'applicazione restrittiva della normativa nazionale, in materia di chiamata dei professori e dei ricercatori, da parte del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Bologna. In base al disposto del comma 4, art. 12 del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo, per cui "alle procedure pubbliche di selezione dei ricercatori e alle procedure di chiamata dei professori ai sensi dell'articolo 18, Legge 30 dicembre 2010, n. 240 non possono partecipare il coniuge, il convivente o colui che abbia un grado di parentela o di affinità sino al quarto grado nei confronti di un professore o ricercatore appartenente al Dipartimento o alla Struttura che bandisce la procedura": il

Codice etico attua, senza dubbio, un'interpretazione restrittiva della L. 240/2010, poiché prevede espressamente anche il divieto di coniugio e di convivenza tra candidata/o e docente del Dipartimento, mentre la L. 240/2010 prevede (art.18) “In ogni caso, ai procedimenti per la chiamata, di cui al presente articolo, non possono partecipare coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'Ateneo”.

L'argomento, articolato e complesso, è stato oggetto di diverse discussioni, durante numerose sedute del CUG, il quale si è espresso più volte verso la non applicazione in Ateneo, laddove possibile, di norme più restrittive di quelle nazionali. Inoltre, nel 2017 il CUG ha partecipato alla consultazione indetta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC per l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2017 inviando un parere formale, in cui il CUG ha espresso preoccupazione in merito ad alcune proposte riportate nel capitolo III “Le istituzioni Universitarie”, paragrafo 5.2.3 del documento di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Pur comprendendo le ragioni che hanno ispirato l'impianto normativo, rivolte a limitare potenziali rischi di nepotismo nelle Università, codesto Comitato evidenzia come alcune previsioni del summenzionato paragrafo, quando inerenti i possibili conflitti di interesse generati da condizioni di coniugio o convivenza, possano determinare ingiuste discriminazioni nei confronti di ricercatrici e ricercatori meritevoli. Contrariamente a quanto certamente nelle intenzioni dell'ANAC, talune previsioni, infatti, potrebbero avere un effetto discriminatorio proprio nei confronti del soggetto della coppia di coniugi/conviventi in posizione più debole dal punto di vista dello sviluppo della carriera universitaria e/o dell'accesso al ruolo.

## **5. Azioni di promozione nell'area della didattica**

Nell'anno 2017 sono stati pubblicati 2 bandi di concorso, uno per l'attribuzione di 2 premi di studio, dell'importo di € 1.000,00 ciascuno, per due tesi di laurea di laurea magistrale e uno per una tesi di dottorato, riguardanti tematiche di interesse del CUG: <http://www.unibo.it/it/servizi-e-opportunita/borse-di-studio-e-agevolazioni/Borse-di-studio-e-premi>

Sono stati attribuiti due premi a due tesi di laurea di studenti meritevoli mentre il bando per la tesi di dottorato è stato riaperto a fine anno 2017, poiché andato deserto nella prima scadenza.

## **6. Azioni di supporto e sostegno**

Il Comitato, in occasione dei seminari formativi e alla e-mail pubblicata sul sito (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 (e.g. Consigliera di Fiducia, Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo, Dirigente dell'Area Persone e Organizzazione, Prorettrice alle Risorse Umane). 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.

Nel corso del 2017, inoltre, il Comitato si è confrontato con il Servizio di Prevenzione e Protezione, su aspetti legati a sintomi di disagio avvertiti all'interno di gruppi omogenei, derivanti da antecedenti organizzativi, come rapporti conflittuali di lavoro o una particolare distribuzione dei carichi di lavoro, indicando le figure più idonee in Ateneo a cui segnalare tali situazioni (Responsabile della struttura ed eventualmente all'Area del personale, in cui il Settore Programmazione e Mobilità).

Il CUG, infine, ha contribuito all'**estensione del servizio di aiuto e di assistenza psicologica per il disagio lavorativo**, fornito dallo Sportello per il disagio lavorativo al personale tecnico amministrativo, anche al personale docente e ricercatore.

## **7. Verifica del recepimento e realizzazione delle azioni positive**

Nel 2017, il Comitato ha promosso processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti

alla promozione delle pari opportunità. In tal senso, è stata progettata per il futuro la realizzazione di Linee Guida sulle procedure di reclutamento rivolte alle Commissioni di concorso, per aiutare a prevenire pregiudizi e stereotipi di genere da parte dei reclutatori.

Il CUG ha promosso la **conciliazione lavoro/vita familiare** ed ha collaborato con l'Ateneo per l'incentivazione di politiche di *smart working* come il lavoro a distanza. In questa logica, si segnala che l'Ateneo ha realizzato nel mese di giugno 2017 dei campi estivi della durata di due settimane, rivolti in primis ai figli/e del personale docente e TA, nonché la sperimentazione di un bando per il telelavoro. Entrambe le iniziative hanno trovato un ampio riscontro da parte del personale dell'Ateneo.

Bologna, 15 marzo 2018

Il segretario del CUG  
Annachiara Rasi

La Presidente del CUG  
Benedetta Siboni