



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 2019**

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

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

*[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60),, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa<sup>1</sup>ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]*

**>Si veda Allegato 1**

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

*[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]*

**>Si veda Allegato 1**

---

<sup>1</sup> Si intenda posizioni di responsabilità

### **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 2019 in relazione a ciascuna area si rinvia alla Seconda Parte – “L'azione del Comitato Unico di Garanzia” di questa Relazione.

Analisi di dati:

a) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

**>Si veda Allegato 1**

b) 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 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.vo 30/03/2001 n. 165”* – è 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 e ricercatori, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti 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.

Il Comitato, in occasione dei seminari organizzati nel 2019 e alla 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, elaborato su proposta del CUG, è allegato alla Relazione sulla performance dell'Ateneo, 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 2017/2021 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 1537/2017 del 22/11/2017, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative per la componente dei Rappresentanti del Personale, delle candidature pervenute in risposta all’interpello (prot. N. 122391 del 17/10/2017 e prot. N. 132585 del 31/10/2017) 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 21 novembre 2017.

I Rappresentanti del Personale sono:

- Dott.ssa Valentina Filippi (sostituita da Anna Pramstrahler con D.R. 708/2018 del 14/05/2018);
- Dott.ssa Valeria Guidoni;
- Dott.ssa Chiara Sirk;
- Dott.ssa Maria Cristina Notarsanto;
- Dott. Paolo Olivieri.

I Rappresentanti dell’Ateneo sono:

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

Nel 2019 al CUG dell’Università di Bologna è stato assegnato un budget annuale di 25.000 euro. I dati sull’utilizzo del budget e sulle attività ed output realizzati nel 2019 sono rendicontati nell’Allegato 1.

## B. ATTIVITA'

Nel corso del 2019, il Comitato si è riunito 11 volte, con cadenza pressoché mensile, portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno e al lavoro congiunto dei/le membri, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle misure incluse Piano di Azioni Positive approvato. Il tasso di partecipazione alle sedute è stato complessivamente dell'87%.

### 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, l'organizzazione del ciclo formativo dal titolo **Cambiamento, Relazioni e Resilienza**, con l'obiettivo di supportare il benessere lavorativo, fornendo al personale strumenti per affrontare in modo positivo il tema del cambiamento incontrato sul lavoro, percependolo come un aspetto normale della vita organizzativa. Il successo di ogni cambiamento organizzativo dipende non solo dalla qualità del *design* delle procedure organizzative, ma anche dal permettere alle persone di dare il proprio contributo di partecipazione. In questa logica, il ciclo di incontri ha preso in esame due delle principali condizioni perché tale contributo possa dispiegarsi: la qualità delle comunicazioni interpersonali e organizzative; la prevenzione dei comportamenti incivili sul lavoro (*mobbing*).

#### Seminari svolti:

- 10/05 - "Benessere organizzativo e relazioni positive: il ruolo della comunicazione", Relatrice: prof.ssa Rita Chiesa, professoressa associata di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bologna;
- 31/05 - "Comunicare e interagire online: evitare il disagio, gestire i conflitti e costruirsi una buona *online reputation*", Relatore: prof. Elvis Mazzoni, professore associato di Psicologia dello sviluppo e psicologia dell'Educazione, Università di Bologna;
- 28/06 - "Il *Mobbing*: inciviltà estrema nei luoghi di lavoro", Relatore: Prof. Cristian Balducci, professore associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bologna.

Rispondendo alle sollecitazioni evidenziate questionari somministrati al termine del ciclo formativo, il CUG ha successivamente promosso e curato, in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale, l'organizzazione del seminario formativo dal titolo **Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo**, con l'obiettivo di supportare il benessere lavorativo, fornendo informazioni al personale sulle figure e sui servizi presenti in Ateneo per supportare il personale che si trovi in situazione di disagio ed affrontare in particolare il tema del *mobbing*, in termini di prevenzione sia primaria che secondaria. Come in tutte le azioni di prevenzione, la qualità dell'informazione posseduta dai singoli lavoratori e il livello della loro consapevolezza su come nascono questi fenomeni è fondamentale, per iniziare ad agire prima che i danni si producano; per questo, nel corso del seminario sono state suggerite alcune potenziali buone pratiche a disposizione di lavoratrici e lavoratori, per essere di supporto alle azioni di prevenzione messe in atto dalla struttura organizzativa.

Sono intervenuti presentando una relazione durante il seminario:

- Benedetta Siboni – Presidente del CUG dell'Ateneo;
- Carla Faralli – Consigliera di Fiducia dell'Ateneo;
- Angela Mambelli e Simone Nigro – Ufficio inclusione e tutela lavorativa dell'Ateneo;
- Marco Depolo – già Professore ordinario di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bologna.

Il seminario, tenuto in orario di lavoro e riconosciuto in termini curriculari per il personale dell'Ateneo, si è svolto in presenza nel Campus di Bologna, collegato in videoconferenza con gli altri Campus, con il DISTAL di Via Fanin e con la sede di Ozzano dell'Emilia. Il ciclo formativo era rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, docente e tecnico-amministrativo (TA), anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, e aperto su invito ai componenti dei CUG di altre pubbliche amministrazioni che collaborano con l'Alma Mater nelle città in cui opera.

Per sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere nelle sue varie forme, il CUG ha promosso l'organizzazione di cinque eventi pubblici, aperti alla comunità Unibo e alla cittadinanza.

Il primo seminario, intitolato **#Ri#vol#uazione. Le pari opportunità per costruire il futuro: le azioni dell'Università di Bologna come leve di cambiamento**, organizzato

in collaborazione con Alma Gender IRT e il Progetto H2020 Plotina, si è svolto l'8 marzo presso l'Aula M del Complesso Belmeloro, Bologna. Durante la prima parte dell'incontro sono state presentate le azioni, i progetti e le strutture che in Ateneo operano in modo integrato per promuovere azioni rivolte alla parità, mentre nella seconda parte sono state presentate le istruzioni per incoraggiare una *leadership* al femminile, terminando con una discussione intorno allo stato dei diritti delle donne che ha visto la partecipazione di una avvocatessa da tempo impegnata su tali tematiche nel Foro di Bologna.

Il secondo seminario, dal titolo ***Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia Romagna***, organizzato in collaborazione con i CUG di UniFe, UniMore, UniParma e con la collaborazione della Commissione assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone della Regione Emilia Romagna, si è svolto il 22 novembre presso la Sala Guido Fanti dell'Assemblea Legislativa della Regione Emilia Romagna. L'evento ha rappresentato l'occasione per presentare le misure intraprese dagli Atenei della regione con particolare riferimento al Bilancio di genere ed agevolare un più ampio confronto su tali tematiche assieme agli altri CUG delle amministrazioni dell'Emilia Romagna.

Il terzo seminario, intitolato ***La rappresentazione della violenza di genere***, organizzato in collaborazione con il Protettorato alle Risorse Umane e Alma Gender IRT, si è svolto il 25 novembre presso la Sala Ulisse dell'Accademia delle Scienze di Bologna. Durante il seminario si è discusso, attraverso un approccio interdisciplinare, delle rappresentazioni della violenza contro le donne nelle sue varie forme, ed inoltre è stato presentato il volume *“Rappresentare la violenza di genere”* (Mimesis, 2018), alla presenza di una delle curatrici.

Il quarto evento è rappresentato dall'***Inaugurazione Panchina Rossa presso Alma Mater***, svoltasi il 27 novembre, presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, in via Zamboni n. 33, Bologna, alla presenza, tra gli altri, del Magnifico Rettore e della Vicesindaco di Bologna.

Il CUG ha promosso e curato la realizzazione, d'intesa con il Magnifico Rettore e con la Prorettrice per le Risorse Umane, della ***panchina situata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33***, simbolicamente occupata dalle numerosissime donne vittime di violenza, pensata per trasmetterne la memoria

e restituire loro il posto che occupavano al cinema, a scuola, in autobus, prima che un uomo decidesse di porre fine alla loro vita. L'idea di realizzare la panchina, quale simbolo e monito contro tutte le forme di violenza di genere, è nata dalla proposta presentata al Comitato da parte di una collega TA ed ha beneficiato dell'opera svolta a titolo gratuito dell'artista Benedetta Iandolo.

La quinta iniziativa, intitolata **Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel 2018-2019**, si è svolta il 17 dicembre presso la Sala VIII Centenario del Rettorato, in via Zamboni 33, Bologna, ed ha rappresentato l'occasione per illustrare le varie misure intraprese nella prima metà del mandato del CUG Unibo in carica e realizzare una cerimonia di premiazione simbolica dei vincitori e delle vincitrici dei bandi ed avvisi finanziati dal Comitato per promuovere le pari opportunità e il benessere lavorativo. Il seminario si è svolto in orario di lavoro per il personale dell'Ateneo ed è stato aperto su invito ai componenti dei CUG di altre pubbliche amministrazioni che collaborano con l'Alma Mater nelle città in cui opera.

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)), attraverso l'apertura della nuova sezione **Pubblicazione atti dei cicli formativi del CUG**, che accoglie in formato *open access* – su autorizzazione dell'Editore – gli Atti dei seguenti cicli formativi organizzati in passato a cura del CUG:

- *A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità*. Atti del Ciclo formativo a cura del Comitato Unico per le Pari Opportunità – CUG dell'Università di Bologna 2016-2017, ISBN 978-88-6923-4033, © 2019 Bononia University Press;
- *Il mobbing: conoscere per prevenire*. Atti del ciclo formativo a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna gennaio-settembre 2015, ISBN 978-88-6923-184-1, © 2016 Bononia University Press.

È proseguita, poi, 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.

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

In continuità con il passato, inoltre, il Comitato ha portato avanti l'iniziativa di sensibilizzazione degli studiosi e delle studiose più giovani (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**, che è stato pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Ateneo. Il bando è stato rivolto a coloro che hanno conseguito il titolo di Laurea magistrale o Laurea magistrale a ciclo unico nell'A.A. 2017/18 entro la durata normale del corso, presentando una tesi che affrontasse un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG. L'importo di ogni premio è stato di € 1.000.

È stato altresì finanziato il bando per n. 2 rimborsi spese dei costi di iscrizione e missione per la partecipazione alla Scuola estiva **Democrazie fragili. Populismo, razzismo, antifemminismo** organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Ed. 2019, associazione nata con l'obiettivo di promuovere la ricerca storica, didattica e documentaria nell'ambito della storia delle donne e della storia di genere. Il bando pubblicato dalla SIS per attribuire i rimborsi spese era rivolto a personale TA di Unibo.

Per rispondere all'esigenza conoscitiva sulle diverse figure e competenze in tema di pari opportunità e di benessere lavorativo in Ateneo, nel 2019 il CUG ha aggiornato la pubblicazione della *brochure*, formulata l'anno precedente, dal titolo **La rete dei servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna**. Il documento presenta i vari servizi offerti dall'Alma Mater e le figure e strutture deputate prioritariamente alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, indicando i relativi contatti.

Nel 2019, la *brochure* è stata presentata nelle seguenti occasioni rivolte al personale:

- sessione formativa rivolta al personale neo-assunto organizzata da APOS il 14.02.2019;
- seminario formativo promosso dal CUG "Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo" tenutosi il 7 novembre 2019 in presenza presso il Campus di Bologna e in videoconferenza presso i Campus della Romagna, la sede di Ozzano dell'Emilia e il DISTAL.

Il CUG ha partecipato attivamente alla costituzione e agli incontri 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, che a dicembre 2019 ha ufficialmente dato inizio all'indagine rivolta al personale attraverso la somministrazione di un questionario rivolto al personale docente e il sorteggio e invito dei membri del personale TA a partecipare ai *focus group* costituiti per gruppi omogenei.

Il CUG si è fatto promotore dell'Avviso emesso da APOS rivolto al PTA, CEL e Lettori/ici a contratto dell'Ateneo, per la presentazione di idee progettuali finalizzate alla promozione del benessere lavorativo (Ed. 2018), pubblicato da APOS il 15/01/2019. L'istituzione del premio **Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo** ha inteso incoraggiare la presentazione di idee progettuali per interventi rivolti alla promozione del benessere lavorativo da realizzare all'interno dell'Ateneo, nell'ambito di un *budget* massimo di € 2.000. Il premio è stato rivolto a personale TA, Lettori a contratto e Collaboratori linguistici.

Nel 2019 sono state raccolte le idee candidate e si è proceduto alla definizione di quelle ammissibili alla fase di votazione online da parte del personale. Per attuare l'idea progettuale risultata vincitrice ("MiMuovo alla scrivania...e Respiro!"), nel 2019 il CUG ha curato la realizzazione di un video tutorial che propone esercizi indirizzati a promuovere il benessere del personale dell'Ateneo che svolge attività prevalentemente sedentarie e al computer, attraverso l'indicazione di regole di corretta postura, esercizi per mobilizzare e mantenere in salute l'apparato osteo-articolare e muscolare, nonché favorire uno stato di relax. Il video è visionabile sul sito del  Comitato  all'indirizzo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/documenti-a-cura-del-cug/video-benessere-al-lavoro-7-esercizi-da-fare-in-ufficio>

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

Il CUG ha promosso e finanziato per il quarto anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** che riporta dati riferiti all'anno 2018 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo ([www.unibo.it/bilanciodigenere](http://www.unibo.it/bilanciodigenere)). In continuità con lo scorso anno, il documento è stato tradotto e è pubblicato *online* anche in lingua inglese, al fine di promuovere la sua diffusione e di incoraggiare lo scambio di buone

prassi anche a livello internazionale.

Il Bilancio di Genere 2018 presenta per il secondo 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.

Come in passato, anche nel 2019, è proseguita l'attiva **collaborazione con il progetto H2020 PLOTINA**, coordinato dall'Università di Bologna, finalizzato alla rimozione delle discriminazioni e a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e al riequilibrio di genere. Nell'ambito di tale progetto, il CUG ha cooperato all'attuazione delle misure del Piano di Eguaglianza di Genere, che risultano inserite anche nel Piano di Azioni Positive del CUG, collaborando in particolare alla realizzazione del Poster ***Io avrò cura di te: il congedo parentale è per tutti***, pubblicato sul sito del CUG all'indirizzo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/documenti-a-cura-del-cug/documenti-in-collaborazione-con-il-progetto-plotina-1/documenti-in-collaborazione-con-il-progetto-plotina>

Il documento, realizzato dal progetto PLOTINA in collaborazione con il CUG, la Prorettrice alle Risorse Umane e l'Area del Personale dell'Università di Bologna, intende promuovere le pari opportunità favorendo la richiesta dei congedi parentali sia da parte di lavoratori uomini sia per di lavoratrici donne.

Al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, il Comitato ha inoltre promosso un'intensa attività di *networking* all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

- *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, i membri

del progetto PLOTINA, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA. 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 dallo stress lavoro correlato e di individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

Nell'ottica di promuovere l'adozione di un linguaggio amministrativo che all'interno dell'Ateneo si riveli attento alle differenze di genere, il Comitato ha partecipato, in qualità di componente, ai lavori del **Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo**, promosso dalla Prorettrice alle Risorse Umane. Il Comitato, ha steso una bozza di linee guida per intende promuovere la sensibilizzazione della comunità universitaria sull'uso quotidiano di un linguaggio attento alle differenze di genere, nei documenti istituzionali, nella modulistica prodotta dalle Aree dell'Amministrazione Generale, nonché nelle attività di comunicazione dell'Ateneo, che sarà diffuso a inizio 2020.

- *Attivazione della rete esterna (networking esterno)*

Il CUG si è collegato con i corrispondenti Comitati presenti in altre istituzioni interessate a prender parte attiva 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 2019, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, AUSL di Bologna, AUSL della Romagna, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, ER.GO – Bologna e con il *Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD), Universidade Federal do Paraná*. In particolare, si segnala nel mese di luglio, l'incontro avuto dalla Presidente e altri membri del CUG dell'Ateneo con il prof. Paulo Vinicius Baptista da Silva (Pesquisador del CNPQ della già menzionata *Universidade Federal do Paraná*), in visita presso UNIBO, durante il quale vi è stato uno scambio di buone prassi in termini di politiche rivolte alla promozione delle pari opportunità di genere tra i due atenei e la presentazione e consegna della versione in inglese del

Bilancio di genere di UNIBO. Inoltre, nel mese di giugno, tre membri del CUG di UNIBO (inclusa la Presidente) hanno partecipato al corso di formazione “Prevenire e contrastare le molestie e le discriminazioni di genere sul lavoro” organizzato dal CUG dello IOR in collaborazione con i CUG delle aziende sanitarie di Bologna, mentre altri membri hanno partecipato nei mesi successivi alle iniziative formative e di sensibilizzazione sulle tematiche di genere promosse dai CUG di area sanitaria bolognese incluse nell’ambito del “Festival Comunicare fa bene”.

Il CUG dell’Alma Mater, ha partecipato, in qualità di *partner* alla formulazione del progetto “*Restituiamo tempo alle famiglie*” presentato in veste di coordinatore dalla Provincia di Forlì Cesena e finanziato (collocandosi terzo classificato) al 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.

Anche nel 2019 è proseguita la collaborazione già instaurata con l’*IRT 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 nonché con la Commissione Assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone dell’Assemblea Regionale dell’Emilia Romagna, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.

La Presidente del CUG ha partecipato 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 2019 ha realizzato la pubblicazione “*Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*” (Fondazione CRUI, 2019) presentato ufficialmente nella seduta della Conferenza del 19/9/2019 e visionabile sul relativo sito istituzionale: <https://www.crui.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>.

c) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Gli incontri formativi sopra citati, tenuti in orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell’Ateneo, si sono svolti in presenza nel Campus di

Bologna (il 10/5 e 28/6) e nel Campus di Cesena (il 31/5), collegati in videoconferenza con gli altri Campus e con la sede di Ozzano dell'Emilia. Il ciclo formativo era rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, docente e tecnico-amministrativo (TA), anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, e aperto su invito ai componenti dei CUG di altre pubbliche amministrazioni che collaborano con l'Alma Mater nelle città in cui opera.

Dal questionario di gradimento che è stato somministrato al termine degli incontri è emerso, sia da parte dei partecipanti di Unibo sia degli esterni, un generale apprezzamento del ciclo formativo e il suggerimento di argomenti da affrontare in future iniziative, che attengono: la conciliazione vita-lavoro, le pari opportunità (*glass ceiling*), la sostenibilità. Si suggerisce inoltre che gli incontri formativi rivolti ai Responsabili di Struttura e delle unità organizzative siano resi obbligatori.

All'interno del Piano Integrato 2020-2022 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2020 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato tecnico 7.6) così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

L'attuazione di tali azioni sarà:

- oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2020, in particolare all'interno del Bilancio di Genere.
- un ulteriore elemento di valutazione del dirigente nella quota discrezionale da parte del Direttore Generale.

### Performance

La valutazione individuale dei dirigenti è effettuata dal Direttore Generale e si applica ai Dirigenti dell'Amministrazione Generale.

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



Fanno parte della Relazione Annuale 2019:

**Allegato 1** – Dati forniti dall’Amministrazione generale e rendicontazione dati di attività ed output relativi alle azioni realizzate dal CUG nel 2019

**Allegato 2** – Piano di Azioni Positive allegato al Piano Integrato 2020-22 dell’Ateneo.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 27 febbraio 2020 il CUG prende atto e approva la Relazione annuale 2019. Analizzando i dati forniti dall’Amministrazione sul personale (Allegato 1), elabora le seguenti osservazioni:

Tabella 1.3 – nell’Università di Bologna, nonostante tra il personale TA la componente femminile sia prevalente, gli incarichi di responsabilità sono conferiti in maniera lievemente superiore agli uomini.

Tabella 1.4 – vi è una differenza notevole tra uomini e donne nell’anzianità di servizio, nei profili e livelli di permanenza tra 5 e 10 anni, fascia in cui risulta ampiamente superiore la presenza femminile rispetto a quella maschile.

Tabella 1.5 – fatta salva la posizione dirigenziale, per la restante parte di personale TA, gli uomini percepiscono una retribuzione netta media annuale leggermente superiore alle donne (prevalentemente nelle categorie EP e D). Il CUG auspica un

approfondimento per verificare se tale risultato sia da attribuire al fatto che le donne vengono danneggiate economicamente dal momento che si assentono maggiormente per i servizi di cura familiare, oppure se tale differenza sia dovuta al fatto che gli EP, in alcune aree dove sono presenti prevalentemente uomini, rivestono ruoli tecnici che li pongono in condizioni di percepire uno stipendio superiore.

Tabella 1.10 – Dall'analisi della tabella si evidenzia che il numero medio dei permessi richiesti dalle donne è il doppio di quello degli uomini (5.6 vs 2.8), con una concentrazione nella categoria dei congedi parentali che vede i congedi delle donne mediamente pari a quattro volte quelli degli uomini (permessi giornalieri 0,4 vs 2.3, permessi orari 0,5 vs 1,9). Si evidenzia pertanto come il lavoro di cura familiare rimanga prerogativa ancora prevalentemente femminile. Per un'analisi più approfondita sarebbe utile avere il numero di tutto il personale avente diritto ai permessi.

Sarebbe inoltre utile integrare le tabelle con dati che comparino i risultati esposti con il totale del personale in servizio.

Bologna, 27 febbraio 2020

La Presidente

Prof.ssa Benedetta Siboni

La Segretaria

Dott.ssa Annachiara Rasi