



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

AL 31/12/2019

Sommario

PREMESSA	4
PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	5
1.1 PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	5
1.2 PERSONALE DOCENTE	9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	14
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	21
4.1 SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	21
4.2 NUCLEO DI VALUTAZIONE: INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	21
4.3 REGOLAMENTAZIONE DI ATENEO (CODICI)	23
4.4 DISAGIO LAVORATIVO: AZIONI	24
SEZIONE 5. PERFORMANCE	25
SECONDA PARTE- L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	27
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	29

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità, ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Personale tecnico amministrativo

La prima parte della sezione 1 sarà focalizzata sull'analisi dei dati del personale tecnico amministrativo messi a disposizione dall'ufficio risorse umane dell'Ateneo.

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca contava 822 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61,56%).

La relazione tra appartenenza di genere e inquadramento, conferma i dati del 2017 riportati nel Bilancio di Genere dell'Ateneo. Le donne continuano ad essere leggermente sovra rappresentate nelle categorie D ed EP, mentre gli uomini lo sono nelle categorie meno qualificate B e C ma anche al livello più alto. I dirigenti occupano infatti 5 posizioni su 8.

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE T/A PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – valori percentuali

Categorie	Donne	Uomini
B	2,6	3,2
C	50,8	52,5
D	36,6	33,9
EP	9,5	8,9
Dir	0,6	1,6

Se esaminiamo i dati mettendo in relazione l'età con l'inquadramento, si sottolinea che donne e uomini seguono i trend sopra indicati fino a 50 anni. Dai 51 a 60 nelle categorie più elevate (EP e dirigente) si nota una prevalenza maschile. Bisogna però specificare che in questa fascia di età, così come sopra i 60, nei livelli alti si concentra un numero esiguo di persone. In definitiva, in un'ottica di genere, l'età non sembra avere una importante influenza sulla carriera. Di seguito le tabelle con i valori percentuali e nominali.

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE T/A PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - valori percentuali

Categorie	Donne					Uomini				
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60
B		5,4	1,5	1,3	9,5			3,5	6,2	
C	80,0	56,2	47,2	45,6	57,1	62,5	63,8	51,8	44,4	47,0
D	20,0	32,1	36,2	45,0	23,8	37,5	31,9	31,2	37,0	47,0
EP		6,2	14,6	7,4	4,8		4,3	12,0	8,6	6,0
Dir			0,5	0,7	4,8			1,4	3,7	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	25	112	199	149	21	8	69	141	81	17

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE T/A PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - valori nominali

Livelli	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
B		6	3	2	2	13			5	5		10	23
C	20	63	94	68	12	257	5	44	73	36	8	166	423
D	5	36	72	67	5	185	3	22	44	30	8	107	292
EP		7	29	11	1	48		3	17	7	1	28	76
Dir			1	1	1	3			2	3		5	8
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Da un'analisi più approfondita focalizzata esclusivamente sulle posizioni di responsabilità, dalla categoria di capo ufficio a quella di capo area, emerge che questi livelli sono occupati dal 64,34% dalle donne e dal 35,66% degli uomini. La componente maschile, pur rappresentando la minoranza, presenta però un valore lievemente superiore nella funzione di capo area.

TABELLA 4 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE T/A_REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Funzione	Donne		Uomini		Valore	Percentuale
	Valore	Percentuale	Valore	Percentuale		
CAPO AREA	3	2,33%	4	3,10%	7	5,43%
CAPO SETTORE	18	13,95%	17	13,18%	35	27,13%
CAPO SETTORE FACENTE FUNZIONI	8	6,20%	1	0,78%	9	6,98%
RESPONSABILE DI CENTRO SERVIZI	5	3,88%	1	0,78%	6	4,65%
CAPO UFFICIO	49	37,98%	23	17,83%	72	55,81%
Totale	83	64,34%	46	35,66%	129	100,00%

L'elevato numero di donne nelle posizioni di responsabilità si attenua se valutiamo questi dati in riferimento al numero complessivo dei due generi presenti in Bicocca. Su 506 donne, il 16% (83) ha raggiunto questi livelli di inquadramento. Nel caso degli uomini la percentuale scende al 14% (46 su 316). Possiamo quindi constatare che non emergono grandi differenze tra i generi come potrebbe sembrare da una prima lettura del dato.

La maggior parte del personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, permane nella stessa classe di anzianità in un arco temporale variabile tra 3 e 5 anni (il 62% delle donne e il 70% degli uomini). Più interessante è il dato della permanenza inferiore a 3 anni. In questo caso, si sottolinea una maggiore mobilità da parte dei dipendenti. I dati corrispondono infatti al 25% degli uomini (79 su 311) contro il 35% delle donne (179 su 503).

TABELLA 5 - ANZIANITA' DEL PERSONALE T/A_ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Anzianità	Donne					Tot.	Uomini					Tot.	Tot.
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
Inferiore a 3	23	74	62	17	3	179	8	33	30	8		79	258
Tra 3 e 5	2	33	133	130	16	314		35	101	68	14	218	532
Tra 5 a 10		5	3			8			2		1	3	11
Superiore a 10				1	1	2		1	6	2	2	11	13
Totale	25	112	198	148	20	503	8	69	139	78	17	311	814

La media delle retribuzioni nei diversi inquadramenti è lievemente maggiore per gli uomini nei livelli da B ad EP. Significativo è invece il gap economico tra le dirigenti ed i colleghi maschi appartenenti alla stessa categoria. In questo caso le donne guadagnano complessivamente 66.256,93 euro contro i 52.021,31 euro degli uomini (con una differenza di 14.235,62 euro).

TABELLA 6 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE T/A A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Donne	Uomini
B	14.713,19 €	16.187,21 €
C	17.477,93 €	18.659,74 €
D	20.277,11 €	20.751,74 €
EP	24.944,15 €	26.257,60 €
Dir	66.256,93 €	52.021,31 €
Totale personale	506,00	316,00
Percentuale	61,56%	38,44%

Rispetto all'istruzione, il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un alto livello. Il titolo di laurea è posseduto dal personale dirigenziale e dal 64,99% del personale inserito negli altri livelli di inquadramento.

TABELLA 7 - PERSONALE T/A_DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo studio	Donne		Uomini		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
Laurea	3	37,5%	5	62,5%	8	100,0%
Totale	3	37,5%	5	62,5%	8	100,0%

Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che le dipendenti hanno un livello di istruzione più alto rispetto ai dipendenti. Le laureate sono il 67,0% (337 su 503), i laureati il 61,7% (529 su 814).

Riportiamo di seguito un'analisi contenuta nel bilancio di genere che mette in relazione l'età con il livello di istruzione: "La relazione tra età e istruzione appare più stretta tra le donne, mentre tra gli uomini le differenze risultano più contenute. Ad esempio, tra le donne la quota di lauree magistrali / specialistiche varia dal 66,3%, nella fascia d'età 35-44 anni, al 26% tra quante hanno più di 54 anni, mentre tra gli uomini

la quota di lauree magistrali / specialistiche varia, per le stesse fasce d'età, dal 55,7% al 40,4%. Per effetto di questi andamenti differenziati, in definitiva le donne risultano più istruite tra quelle di età inferiore ai 55 anni (e in modo particolare tra chi ha meno di 35 anni), mentre nella fascia dei meno giovani risultano più istruiti gli uomini. E' difficile individuare le possibili implicazioni di queste differenze sulle carriere. Si può forse ipotizzare, in termini molto generali, che gli uomini meno giovani possano aggiungere i vantaggi derivanti dal possesso di titoli di studio più elevati a quelli legati all'anzianità di servizio. D'altro canto, le donne appartenenti alle fasce d'età più giovani possono fare valere, ai fini delle opportunità di avanzamento, le loro migliori credenziali formative insieme a una prospettiva temporale più ampia. [Bilancio di Genere 2019 p. 52 - 53]

TABELLA 8 – PERSONALE T/A NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo studio	Donne		Uomini		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
Licenza inf	6	0,74%	2	0,25%	8	0,98%
Licenza sup	160	19,66%	117	14,37%	277	34,03%
Laurea	337	41,40%	192	23,59%	529	64,99%
Totale	503	61,79%	311	38,21%	814	100,00%

Nell'ambito della formazione interna, rivolta al personale tecnico amministrativo, le ore dedicate all'aggiornamento professionale rappresentano il focus del piano formativo di Ateneo. Le donne hanno svolto un numero di ore maggiore rispetto agli uomini, anche per quanto concerne la sicurezza. Per l'ambito attinente alle competenze manageriali sono state realizzate in tutto 7 ore, in questo caso gli uomini hanno svolto un'ora in più delle donne.

TABELLA 9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE T/A

Tipo di formazione	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
Aggiornamento professionale	12	58	100	64	3	237	1	21	51	16		89	326
Competenze manageriali			1	1	1	3		1	1	2		4	7
Sicurezza	1	5	27	24	3	60		7	16	16	4	43	103
Totale	13	63	128	89	7	300	1	29	68	34	4	136	436

1.2 Personale docente

Il totale dei/delle docenti alla fine del 2019 è pari a 970, di cui il 57,7% sono uomini e il 42,3% sono donne. I dati indicano una live diminuzione delle donne nel corso degli ultimi due anni, al 31/12/2017 corrispondevano infatti al 44% del corpo docente [fonte Bilancio di Genere dell'Ateneo 2018]. Seppure non equilibrata, la presenza femminile in Bicocca è comunque superiore a quella rilevata a livello nazionale dal Ministero dell'Università e della ricerca scientifica al 15 gennaio 2019 (39,7% - fonte MIUR).

La distribuzione di entrambi i generi nel ruolo mostra una chiara sovra rappresentazione delle donne come ricercatrici di ruolo (61%, 102 su 168), nonché una loro sotto rappresentazione sia come professori associati (40%, 166 su 413) sia come professori ordinari (36%, 81 su 227). Bicocca sottolinea comunque una performance migliore di quella nazionale che vede scendere al 24% la presenza di donne nel ruolo di ordinarie.

All'interno della propria categoria di genere, le docenti che raggiungono la posizione apicale sono il 20% (81 su 410) contro il 26% (146 su 560) dei loro colleghi. Se si considera anche la variabile età, possiamo notare che le docenti ordinarie sono più giovani degli uomini di pari livello. Infatti solo il 30% (24 su 81) delle donne con questo ruolo ha un'età maggiore di 60 anni, a differenza degli uomini la cui percentuale sale al 41% (60 su 146). In linea generale, rispetto alla dimensione generazionale, possiamo constatare che le donne presentano valori maggiori nella classe di età compresa tra 41 e 50 anni, mentre per gli uomini la classe più numerosa va da 51 a 60 anni.

TABELLA 10 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Classi età Ruolo	Uomini						Donne					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT
Professori Ordinari	0	1	19	66	60	146	0	0	12	45	24	81
Professori Associati	0	22	100	91	34	247	0	10	74	66	16	166
Ricercatori di ruolo		1	32	28	5	66		4	55	39	4	102
Ricercatori a tempo det		73	25	2		100		42	16	2		60
Professori Straordinari t. det.					1	1					1	1
Totale personale (970)	0	97	176	187	100	560	0	56	157	152	45	410
% sul personale complessivo	0,00	10,00	18,14	19,28	10,31	57,73	0,00	5,77	16,19	15,67	42,27	100,00%

Il tempo di permanenza dei/delle docenti all'interno del proprio livello sottolinea, per entrambi i generi, valori che si concentrano agli estremi delle classi temporali (inferiore a 3 anni e superiore a 10). Da questi dati emerge un aspetto importante, ovvero la maggioranza dei docenti passa da un livello all'altro in meno di tre anni (39,82%), di contro la maggior parte delle docenti impiega più di dieci anni per effettuare un passaggio di carriera (40,48%). Inoltre notiamo che, all'interno di ciascuna categoria di genere, i/le docenti tra 41 e 50 anni, con percorsi di carriera più lenti (permanenza nello stesso profilo per più di 10 anni), sono rappresentati dalle donne per il 30,12% (50 su 166) e dagli uomini per il 18,14% (37 su 204).

Nella categoria che identifica invece percorsi di carriera più veloci (inferiori a tre anni), gli uomini sono tendenzialmente più giovani delle donne: nella fascia di età da 31 a 40 anni si posiziona il 42,15% dei docenti (94 su 223) e il 33,57% delle docenti (48 su 143).

TABELLA 11 - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	Uomini							Donne						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		94	80	37	12	223	39,82		48	54	32	9	143	34,88
Tra 3 e 5 anni		2	37	23	6	68	12,14		4	26	16	2	48	11,71
Tra 5 e 10 anni			22	37	6	65	11,61		3	27	19	4	53	12,93
Superiore a 10 anni		1	37	90	76	204	36,43		1	50	85	30	166	40,48
Totale	0	97	176	187	100	560		0	56	157	152	45	410	

Per quanto concerne il divario economico, differenze retributive significative caratterizzano i livelli più alti. Un professore ordinario guadagna il 17,5% in più rispetto ad una collega, così come l'associato guadagna il 10,4% in più. Se consideriamo le quattro categorie indicate nella seguente tabella, notiamo che solo le Ricercatrici a tempo indeterminato hanno una retribuzione netta media lievemente superiore a quella dei colleghi di pari livello.

Anche tra il personale di ricerca con contratto a tempo determinato si riscontra un'importante differenza retributiva a favore degli uomini (11,5%).

TABELLA 12 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% sulla retribuzione complessiva del livello
PO - Professori Ordinari	40.351,60 €	48.905,28 €	8.553,68 (+M)	17,5%
PA - Professori Associati	32.304,27 €	36.063,65 €	3.759,38 (+M)	10,4%
RU - Ricercatori Universitari t.i.	26.198,70 €	24.842,31 €	1.356,39 (+F)	5,5%
RD - Ricercatore a contratto a td	20.245,83 €	22.889,05 €	2.643,22 (+M)	11,5%
Totale personale	441	608		
% sul personale complessivo	42,04%	57,96%		

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca presta da anni particolare attenzione alle problematiche legate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro. La gestione flessibile degli orari, la rimodulazione della settimana lavorativa, il part-time orizzontale ma anche verticale sono misure molto apprezzate dal personale tecnico amministrativo anche di genere maschile. Inoltre, l'amministrazione ha ampliato, negli ultimi anni, le postazioni di telelavoro messe a bando ed ha promosso lo smart working. Di seguito l'analisi dei dati di coloro che fruiscono delle misure di flessibilità organizzativa.



Part-time

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. L'11,8% (97 su 822) del personale di Bicocca è in part-time, di cui l'87,6% (85 su 97) è donna. In generale, rispetto ai dati del 2017 indicati nel Bilancio di genere, si registra un decremento nell'adesione a questo strumento. Se nel 2017 il part time riguardava il 14% del personale tecnico amministrativo, e più nello specifico il 5,6% degli uomini e il 20% delle donne [fonte Bilancio di genere 2018], nel 2019 tali percentuali scendono al 3,8% (per gli uomini) e al 16,8% (per le donne).

Considerando contestualmente il genere e la fascia d'età, si riscontra come l'incidenza del part-time tra le donne tenda a crescere nelle fasce d'età *centrali*, quando sono più frequenti le necessità di cura dei figli. Anche gli uomini ricorrono più spesso al tempo parziale nelle stesse fasce d'età, ma in misura sensibilmente inferiore rispetto alle donne. Questo strumento può quindi essere considerato come una misura strettamente legata all'accudimento dei figli.

Nelle altre fasce d'età (soprattutto sopra i 60) la differenza tra i generi è decisamente più contenuta, anche se la quota di donne che lavorano part time resta sempre superiore a quella degli uomini.

TABELLA 13 – FRUIZIONE DEL PART-TIME PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE T/A

Adesione	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
NO	24	96	159	125	17	421	8	68	136	76	16	304	725
SI	1	16	40	24	4	85		1	5	5	1	12	97
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Un ulteriore approfondimento mette in luce che la maggior parte del personale è in part time per un tempo maggiore del 50%. Un aspetto interessante è caratterizzato da una differente richiesta della tipologia del part time da un punto di vista di genere. Mentre la maggior parte delle donne preferiscono lavorare per un monte ore mensile che supera il 50%, la componente maschile privilegia un tempo inferiore (meno del 50%).

TABELLA 14 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE T/A PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tempo	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
Tempo pieno	24	96	159	125	17	421	8	68	136	76	16	304	725
Maggiore di 50	1	13	33	22	2	71			2	2		4	75
Minore di 50		3	7	2	2	14		1	3	3	1	8	22
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Telelavoro

Il telelavoro non è sicuramente uno strumento che ha avuto un'ampia diffusione all'interno delle organizzazioni pubbliche. Anche in Bicocca le postazioni messe a disposizione nel 2019 corrispondono al

2,4% del totale del personale tecnico amministrativo. Di questi, il 70% (14 su 20) è di genere femminile. La distribuzione dei valori in riferimento all'età sottolinea, per entrambi i generi, una concentrazione della fruizione di questa misura nelle fasce di età da 41 a 50 e da 51 a 60.

TABELLA 15 – FRUIZIONE TELELAVORO PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE T/A

Adesione	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
NO	25	109	194	145	19	492	8	68	138	79	17	310	802
SI		3	5	4	2	14		1	3	2		6	20
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Smart working

Lo smart working rappresenta una nuova frontiera nell'orizzonte della flessibilità organizzativa all'interno degli ambienti di lavoro. Dopo aver preso parte al progetto sul Lavoro agile organizzato nel 2018 in collaborazione con il Comune di Milano, dal primo maggio del 2019 l'Università di Milano-Bicocca ha introdotto lo smart working. In una logica di promozione del benessere di chi lavora, dell'orientamento al risultato e della sostenibilità non sono stati posti limiti numerici all'accesso di questa misura. Ciò che è stato valutato è la fattibilità del lavoro, per un giorno alla settimana, in un luogo diverso da quello dell'ufficio.

Complessivamente sono 164 le persone che hanno scelto il lavoro agile, corrispondenti al 20% del personale tecnico amministrativo. Anche in questo caso la maggior parte sono donne ma il numero degli uomini è elevato rispetto alle altre misure di flessibilità. Se consideriamo infatti le percentuali degli/delle smart workers all'interno di ciascuna categoria di genere, notiamo infatti che il divario si attenua: il 21,5% (109 su 506) delle dipendenti lo sceglie così come il 17,4% (55 su 316) del personale maschile.

Altro dato di particolare rilievo consiste nella diffusione, in maniera significativa per entrambi i generi, di questa pratica anche tra coloro con età compresa da 31 a 40 anni.

TABELLA 16 – FRUIZIONE SMART WORKING PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE T/A

Adesione	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
NO	23	76	159	120	19	397	8	53	115	70	15	261	658
SI	2	36	40	29	2	109		16	26	11	2	55	164
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Orari flessibili

La gestione flessibile degli orari di lavoro riguarda la maggioranza dei/delle dipendenti che in percentuale corrisponde al 72,5% (596 su 822) del personale tecnico amministrativo. Le donne che fruiscono di questa misura sono il 74,3% (376 su 506) delle dipendenti mentre gli uomini corrispondono al 69,6% (220 su 316) del totale della componente maschile. La fascia di età più flessibile è, in entrambi i casi, quella tra 41 e 50 anni.

TABELLA 17 – FRUIZIONE ORARI FLESSIBILI PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE T/A

Adesione	Donne					Totale	Uomini					Totale	Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60		
NO	12	25	58	33	2	130	5	25	31	27	8	96	226
SI	13	87	141	116	19	376	3	44	110	54	9	220	596
Totale	25	112	199	149	21	506	8	69	141	81	17	316	822

Congedi parentali e permessi L.104/1992

Le differenze più rilevanti nella fruizione dei permessi della Legge 104/1992 consistono in una maggiore richiesta su base oraria da parte delle donne, mentre per gli uomini non si riscontra una significativa differenza tra permesso giornaliero ed orario. Le donne rappresentano la categoria che ne fruisce maggiormente anche per quanto riguarda i congedi legati in modo più specifico alla nascita e alla cura dei figli.

TABELLA 18 – FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE T/A

Permesso	Donne		Uomini		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
104 giornaliero	744	21,74%	315	9,21%	1059	30,95%
104 orario	1312	38,34%	357	10,43%	1669	48,77%
Congedi giornalieri	357	10,43%	171	5,00%	528	15,43%
Congedi orari	60	1,75%	106	3,10%	166	4,85%
Totale	2473	72,27%	949	27,73%	3422	100,00%

Formazione su piattaforma e-learning

Sempre nella logica di conciliazione, nel corso del 2019, sono stati forniti alcuni corsi di formazione sulla piattaforma di e learning dell'Ateneo. Al personale tecnico amministrativo è stata data la possibilità di fruire dei corsi anche al di fuori dell'orario di lavoro consentendo il recupero delle ore, una volta certificata la fruizione ed il superamento positivo, nel caso fosse previsto.

La tabella che segue indica il numero dei/delle partecipanti per ciascun corso. Come si evince dai dati la partecipazione è stata massiva, laddove i numeri sono inferiori (corso sulla redazione dei provvedimenti e smart working) sono riferiti alla totalità dei destinatari.

TABELLA 19 – PARTECIPAZIONE CORSI IN PIATTAFORMA DEL PERSONALE T/A

CORSI in e-learning	Totale personale TA che ha completato il corso	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirigenti	Donne	Uomini
AVA ANVUR I Edizione	618	12	346	210	47	3	375	243
GDPR I EDIZIONE	674	12	358	241	58	5	418	256
PROVVEDIMENTI	183	3	113	57	9	1	126	57
PERFORMANCE	558	12	307	192	46	1	358	200
SICUREZZA GENERALE	615	8	338	210	58	1	390	225
SMART WORKING	173	3	105	52	13	0	114	59

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano di Azioni Positive e il Bilancio di Genere costituiscono i principali documenti che orientano la progettazione delle azioni di Parità e Pari Opportunità in Ateneo.

Il Piano di Azioni Positive dell'Università di Milano-Bicocca 2019-2022 si pone i seguenti obiettivi:

- favorire il benessere organizzativo (integrità fisica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca);
- garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- promuovere le pari opportunità e gli studi di genere.

All'interno del Piano la formazione e la ricerca in materia di pari opportunità e di genere sono considerate aree strategiche per prevenire e contrastare fenomeni di discriminazioni e comportamenti molesti/mobbizzanti nei luoghi di lavoro. La formazione favorisce, da un lato, la costruzione di un ambiente lavorativo orientato al rispetto della persona e alla tutela dei diritti, la ricerca consente, dall'altro lato, di mettere a punto azioni di monitoraggio e indagini finalizzate all'analisi del contesto. All'interno di questa cornice si sottolinea una proficua collaborazione tra il CUG e i Centri di ricerca presenti in Bicocca che operano in questo settore.

Altri aspetti di particolare importanza, messi in rilievo nel Piano, sono la comunicazione e il linguaggio di genere. L'Ateneo presterà inoltre attenzione al linguaggio utilizzato da soggetti terzi che comunicano/sponsorizzano azioni o progetti all'interno degli spazi universitari. Il linguaggio dovrà infatti rispondere a criteri di correttezza e rispetto nei confronti delle identità di genere, transgender e di tutte quelle identità legate all'esistenza di gruppi minoritari.

Alla fine del 2018 è stato redatto il Bilancio di Genere da docenti esperti/e delle tematiche oggetto di analisi e componenti di un Coordinamento costituito *ad hoc*. I risultati sono stati presentati nell'ambito di un convegno che si è svolto presso l'Ateneo il 20 gennaio 2019.

Le linee guida per la programmazione futura, indicate nel Bilancio di Genere, sono state prese in considerazione per la definizione del Piano di Azioni Positive e per la programmazione del 2020. Tali azioni sintetizzate nell'allegato 1 sono di seguito descritte.

Le attività, inserite nel Piano di Azioni Positive (2019-2022) saranno raggruppate in tre macro aree: formazione, ricerca e servizi.

AZIONI REALIZZATE NEL 2019

Formazione

Oltre agli incontri, convegni e seminari che hanno approfondito tematiche di pari opportunità e di genere, l'Ateneo ha realizzato percorsi di formazione inseriti nella propria offerta formativa. L'attenzione si focalizzerà su questa tipologia di azioni.

Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" – undicesima edizione

Il progetto - tipicamente connesso alla terza missione dell'Università - nasce come azione positiva (rivolta esclusivamente alle donne) promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha cofinanziato l'iniziativa, a livello nazionale, dal 2005 al 2013. Dopo il 2013 l'Ateneo di Milano-Bicocca ha continuato a finanziare il corso in autonomia. Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ne cura gli aspetti organizzativi ed amministrativi.

Obiettivo del corso è mettere a disposizione dei/delle frequentanti un insieme di conoscenze finalizzate a promuovere non solo una cultura delle pari opportunità e *gender sensitive* ma anche competenze specifiche per l'inserimento attivo delle donne nella vita politica, economica e sociale. Questo tipo di formazione, aperta a studenti/studentesse dell'Ateneo e al territorio, contribuisce inoltre a sensibilizzare giovani uomini e giovani donne ai temi legati alla parità di genere e al contrasto delle discriminazioni in base al sesso.

Le lezioni si sono svolte tra aprile e giugno 2019. Il corso, della durata di 48 ore (16 incontri di 3 ore ciascuno), è terminato a novembre con la realizzazione degli esami (elaborazione di una tesina discussa davanti a una commissione di docenti). I/le partecipanti che hanno sostenuto l'esame con esito positivo, e in regola con la frequenza, hanno ricevuto l'attestato del corso ed acquisito 6 CFU.

La maggior parte delle persone che partecipa a questi corsi è di genere femminile. Nello specifico, a questa edizione hanno partecipato 56 persone, di cui 50 donne e 6 uomini.

Come indicato sopra, l'Ateneo ha finanziato il corso con un importo pari a 8.950 euro.

Corso di Perfezionamento "La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" – seconda edizione

Il Corso ha l'obiettivo di formare con un approccio multidisciplinare le diverse figure professionali che a vario titolo si occupano di prevenire e contrastare la violenza contro le donne.

In particolare intende: formare figure professionali che possano trovare opportunità lavorative presso strutture – pubbliche e private – che a vario titolo gestiscono le politiche di prevenzione e contrasto contro la violenza o entrano in contatto con donne vittime di violenza (strutture ospedaliere, strutture del sistema socio-sanitario, servizi sociali, centri antiviolenza, case rifugio, centri donna); rafforzare le competenze di chi già svolge attività lavorative in tema di prevenzione e contrasto alla violenza.

Il corso è rivolto a laureati e diplomati universitari di qualsiasi disciplina. Nel 2019 la direzione del corso ha deciso di riservare 3 posti come uditori/ori per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Milano-Bicocca.

Il corso della durata di 112 ore si è svolto presso l'Ateneo, dal 9 novembre 2018 al 6 maggio 2019.

I/le partecipanti che hanno sostenuto le prove con esito positivo, e in regola con la frequenza, hanno ricevuto l'attestato del corso ed acquisito 20 CFU.

Ricerca

Donne Migranti e reti di solidarietà a Milano

Il Centro di ricerca interuniversitario "Culture di Genere" (che coinvolge sei atenei milanesi, tre pubblici – Bicocca, Statale e Politecnico - e tre privati – Bocconi, IULM, Vita e Salute/San Raffaele) ha svolto una ricerca empirica sulla ridefinizione del concetto di solidarietà tra le donne. L'indagine - che ha coinvolto un gruppo di donne migrate e di donne autoctone – è nata dalla considerazione che raramente viene data una lettura di genere dei fenomeni migratori, e che spesso le donne migranti vengono rappresentate quasi esclusivamente come vittime.

Il progetto aveva la finalità di analizzare e descrivere la rete di solidarietà che si crea tra donne migranti che condividono le medesime origini. Solidarietà materiale e vicinanza emotiva nella vita quotidiana, ma anche solidarietà politica nella comunità di migranti di lungo periodo o di seconda generazione.

La ricerca è stata realizzata all'interno del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale in collaborazione con la Casa della Carità (don Virginio Colmegna) e la Casa della Cultura nel contesto di iniziative concordate tra le due 'Case' per opporsi all'ondata di razzismo e intolleranza che caratterizza il nostro tempo.

Il CUG ha destinato un contributo economico di 10.000 euro per la realizzazione di questo progetto.

Welfare e Servizi

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2019 con la finalità di promuovere e valorizzare il benessere dei/delle dipendenti dell'Università di Milano-Bicocca e della componente studentesca.

Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing

In continuità con l'attività dello Sportello svolta negli anni precedenti, anche nel 2019 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio.

Lo Sportello, gestito dalla Consigliera di Fiducia, si pone l'obiettivo di fornire consulenza gratuita alle persone oggetto di molestie sessuali, morali o di mobbing che lavorano e studiano a qualunque titolo all'Università di Milano-Bicocca. Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'azione della Consigliera da un punto di vista amministrativo e di coordinamento del servizio.

Nel corso del 2019 sono stati effettuati 11 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera trenta persone di cui dodici tecnici-amministrativi, undici studenti/studentesse e cinque appartenenti al corpo docente; altre due persone sono esterne all'Ateneo ma lavorano stabilmente in Università. Complessivamente sono ventidue donne e otto uomini.

Il costo annuale dello Sportello è di 1.716,00 euro (fondi di Ateneo su capitolo di spesa del CUG).

Organizzazione del lavoro flessibile

Come indicato nella sezione precedente part-time (orizzontale e verticale), telelavoro, congedi parentali e permessi sono stati fruiti nella maggior parte dei casi da donne. Le misure che prevedono invece una più equa fruizione, tra donne e uomini, sono gli orari flessibili e lo smart working introdotto nel 2019.

Dopo aver preso parte al progetto sul Lavoro agile organizzato nel 2018 in collaborazione con il Comune di Milano, dal primo maggio del 2019 l'Università di Milano-Bicocca ha avviato lo smart working. In una logica di promozione del benessere di chi lavora, dell'orientamento al risultato e della sostenibilità non sono stati posti limiti numerici all'accesso allo smart working. Ciò che è stato valutato è la fattibilità del lavoro, per un giorno alla settimana, in un luogo diverso da quello dell'ufficio.

Questa misura ha riscontrato una elevata adesione da entrambi i generi. Ricordiamo che gli smartworker dell'Ateneo sono 164 (109 donne e 55 uomini), l'età media è di 44 anni e provengono da tutte le aree dell'amministrazione e da quattro dipartimenti.

Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"

Per quanto riguarda i servizi di welfare dedicati all'infanzia, l'Ateneo di Milano-Bicocca gestisce un nido e una scuola aperti entrambi al proprio personale.

Il Nido Bambini Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 64 bambini dai 3 mesi ai 3 anni. Dipendenti e studenti dell'Università possono iscrivere i loro bambini allo stesso costo dei nidi comunali. È un nido interaziendale promosso dall'Università di Milano-Bicocca in collaborazione con Pirelli. Il progetto nasce da una convenzione con il Comune di Milano che ha messo a disposizione l'immobile in cambio di una quota di posti riservata ai bambini del quartiere. Il nido rappresenta quindi un'importante sperimentazione di welfare interaziendale e territoriale.

La scuola dell'infanzia comprende due sezioni che possono accogliere da 20 a 25 bambini ciascuna. Il progetto educativo della Scuola, in continuità con quello del Nido Bambini Bicocca, è realizzato dal Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "R. Massa" che ha istituito il Polo Infanzia Sperimentale.

Nel 2019, le persone che hanno fruito del servizio appartengono alle seguenti categorie: docenti/ricercatori, tecnici amministrativi, studenti/dottorandi, specializzandi, assegnisti. Al nido si sono registrate 20 iscrizioni da parte del personale interno, mentre alla scuola 16 (compresi i 3 bambini della sezione primavera).

L'Università ha impiegato le seguenti risorse: per il nido 73.822,94 euro, per la scuola infanzia: 34.429,40 euro (fondo Ateneo).

Identità "Alias"

Nel 2019 l'Ateneo di Milano-Bicocca ha adottato un'importante misura di antidiscriminazione a tutela di studenti/studentesse transgender. Coloro che intraprendono un percorso di transizione di genere e rettificazione di attribuzione di sesso hanno infatti la possibilità di adottare e utilizzare all'interno dell'Università una "identità alias", ovvero un nome diverso da quello anagrafico e corrispondente alla nuova identità in fase di acquisizione.

Tale assegnazione, provvisoria e transitoria, comporta quindi il rilascio di una tessera di riconoscimento personale ulteriore rispetto a quella risultante dai dati anagrafici con la quale la/il titolare può, ad esempio, accedere agli esami universitari e, comunque, usufruire di altri servizi erogati dall'Ateneo.

Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso tale iniziativa e si è adoperato per sensibilizzare il contesto universitario alla realtà trans gender.

Networking

Rete dei CUG degli Enti pubblici della Lombardia

Il CUG dell'Ateneo di Milano-Bicocca ha aderito al progetto di costituire una rete dei Comitati degli Enti pubblici attivi sul territorio lombardo.

La rete, proposta dal gruppo di lavoro ARPA e Comune di Milano, si pone l'obiettivo di ottimizzare le singole risorse e professionalità, nonché scambiare buone pratiche e valorizzare la ricerca scientifica presente nelle Università locali e regionali.

La rete è composta dai CUG dei seguenti Enti: Università di Milano-Bicocca, Politecnico, Università di Milano, Comune di sesto San Giovanni, Comune di Pavia, Comune di Milano, Comune di Monza, Comune di Bareggio, Regione Lombardia, Città Metropolitana di Milano, Provincia di Varese, ATS di Milano.

AZIONI PROGRAMMATE NEL 2020

Formazione

Corso "Vivere le diversità in Ateneo. Un percorso conoscitivo di approcci e strumenti per accrescere il benessere e contrastare ogni forma di discriminazione"

Obiettivo del corso è sviluppare una cultura *gender sensitive* e delle pari opportunità tra il personale tecnico amministrativo. Il progetto formativo, promosso dal CUG, è infatti rivolto ai/alle dipendenti dell'Ateneo. Con la finalità di valorizzare la rete dei CUG presenti sul territorio, il corso è aperto anche ai/alle componenti dei CUG degli Enti pubblici aderenti alla rete regionale.

Il percorso formativo prevede 8 ore di formazione sui seguenti temi: Differenze e diseguaglianze nei contesti sociali ed organizzativi; Sostenibilità e Diversity management; Gender equity tra uomini e donne; Il ruolo della Consigliera di fiducia e normativa di riferimento. Il corso si svolgerà entro il 2020.

Non sono previste risorse economiche.

Corso "Genere, politica e istituzioni" – dodicesima edizione

L'azione sarà realizzata con la stessa modalità con cui è stata attuata nel 2019.

Il corso sarà avviato nel mese di settembre 2020.

Ricerca

Bilancio di genere - aggiornamento

Il Comitato Unico di Garanzia promuove un aggiornamento del Bilancio di Genere pubblicato nel 2018. Obiettivo di questa azione è sia il monitoraggio costante del contesto universitario di riferimento, da un punto di vista di genere e di pari opportunità, sia l'identificazione di aspetti legati alla vita dell'Ateneo che potranno essere oggetto di approfondimenti tematici.

Il documento sarà redatto nel rispetto delle linee guida predisposte dalla CRUI nel novembre 2019.

Non sono previste risorse economiche.

Assegno di ricerca di tipo B

Con la finalità di promuovere e valorizzare gli studi di genere all'interno dell'Ateneo, del mondo accademico e della società civile, il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con il Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD, ha finanziato al 50% un assegno di ricerca di tipo B per un anno (da marzo 2020 a marzo 2021).

Le attività che saranno svolte dalla ricercatrice sono le seguenti: assistenza allo sviluppo di percorsi di ricerca teorico-empirica innovativi ed interdisciplinari (condotti da ABCD e/o CUG) nel settore degli studi di genere e delle diseguaglianze/discriminazioni sociali; supporto alla promozione di rapporti di collaborazione scientifica tra studiosi/i di diverse discipline al fine di individuare nuove linee di ricerca di interesse nazionale ed internazionale che abbiano come oggetto specifico differenze e disuguaglianze di genere, etniche, ecc.; supporto ad azioni di comunicazione e divulgazione dei risultati delle attività di ricerca svolte da ABCD e/o CUG.

L'importo dell'assegno è di 20.000 euro, cofinanziato al 50% dal CUG e al 50% da ABCD.

Welfare e Servizi

Sportello di mentorship sulle problematiche legate alla disforia di genere e alla violenza

L'idea di aprire uno sportello rivolto a studenti/studentesse dell'Ateneo è promossa all'interno del CUG dai componenti della rappresentanza studentesca. Lo sportello dovrebbe quindi svolgere azioni di orientamento tra pari verso i servizi universitari e del territorio che trattano queste problematiche.

La prima fase del progetto prevede la formazione di studenti/studentesse che avranno sin dall'inizio un ruolo attivo nella gestione del Sportello. A tal fine, è stata identificata un'associazione che attualmente svolge un importante ruolo sul territorio milanese nell'ambito di riferimento del progetto. Si prevede di avviare la prima fase del progetto entro il 2020.

Non sono previste risorse economiche.

Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing

Lo Sportello è realizzato in continuità con il servizio svolto nel 2019.

Organizzazione del lavoro flessibile

L'organizzazione del lavoro prevede le stesse misure di flessibilità adottate nel 2019.

Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"

Le azioni di welfare dedicate all'infanzia sono attuate in continuità con gli anni precedenti.

Identità "Alias"

Le misure a tutela della discriminazione nei confronti di studenti e studentesse transgender sono tutt'ora operative.

Networking

Il Comitato Unico di Garanzia sarà parte attiva nel promuovere la realizzazione di attività in rete tra organizzazioni che condividono finalità e obiettivi di pari opportunità, sia nel pubblico sia nel privato.

Premi di laurea "Gender in azienda"

L'azione prevede un bando di concorso per il conferimento di due premi a laureati/e presso l'Università di Milano-Bicocca, con l'obiettivo di sensibilizzare le nuove generazioni a una cultura *gender sensitive* e valorizzare le pari opportunità nei contesti lavorativi. Le tesi di laurea magistrale e triennale dovranno approfondire un argomento riguardante una o più delle seguenti tematiche: Pari opportunità; Benessere lavorativo; Discriminazioni in ambito lavorativo. Il bando sarà pubblicato entro il 2020.

Il premio consiste in uno stage remunerato della durata di 6/12 mesi con frequenza full-time e continuativa presso la sede delle aziende coinvolte.

L'azione, promossa dal CUG, viene realizzata in collaborazione con l'ufficio Job Placement dell'Ateneo che, nel corso degli anni, ha creato una rete di aziende finalizzata all'inserimento di laureati/e nel mondo del lavoro. Nello specifico, per questo progetto è stato coinvolto un network di imprese e donne professioniste il cui focus è rappresentato dall'*empowerment* femminile.

Non sono previste risorse economiche ma qualora i premi dovessero essere tramutati in denaro il costo complessivo sarà di 1.000 euro (fondi di Ateneo su capitolo di spesa del CUG)

Rete dei CUG degli Enti pubblici della Lombardia

Il CUG si impegna a mantenere attivo l'interesse e nei confronti della rete, nonché a partecipare alle sue attività in programma per il 2020.

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Di seguito i dati riguardanti la composizione, per genere, delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

TABELLA 20: COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PERSONALE T/A

Tipo Commissione	Uomini		Donne		Su Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo categoria (Totale Concorsi)						
Categoria B3 (Totale 1)	3	75%	1	25%	4	2.1%
Categoria C (Totale 13)	14	27%	38	73%	52	27.6%
<i>Amministrativo (11)</i>	10	22.7 %	34	77.3%	44	23.4%
<i>Tecnico scientifico (2)</i>	4	50%	4	50%	8	4.2%
Categoria D (Totale 25)	48	48%	52	52%	100	53.3%
<i>Amm. - gestionale (6)</i>	7	20.6%	27	79.4%	34	18%
<i>Tecnico e tecnico scientifico (16)</i>	34	53%	30	47%	64	34%
<i>Biblioteca (1)</i>	3	75%	1	25%	4	2.1%
<i>Sanitario (1)</i>	2	50%	2	50%	4	2.1%
<i>D4 (1)</i>	2	50%	2	50%	4	2.1%
Categoria EP (Totale 7)	16	57%	12	43%	28	14.9%
Dirigente (Totale 1)	2	50%	2	50%	4	2.1%
TOTALE	83	44.1%	105	55.9%	188	100%

Nel 2019 sono stati indetti 47 Concorsi per la selezione di personale PTA. Nello specifico, 13 concorsi hanno riguardato la categoria C, 25 la categoria D, 7 la categoria EP e uno solo ha visto la Commissione impegnata nella nomina di un dirigente PTA.

In totale si sono quindi riunite di 47 Commissioni di Concorso, coinvolgendo 188 Commissari. La presenza femminile nelle Commissioni è maggioritaria, pari al 55,9 % sul totale, con 105 donne e 83 uomini. Analizzando più nel dettaglio i dati emerge una concentrazione femminile maggiore nelle Commissioni per la selezione di personale nell'area amministrativa e amministrativo-gestionale, sia per la categoria C (77,3%), sia per la categoria D (79,4%). Nella categoria C in 4 casi le Commissioni erano composte da sole donne. Al contrario, si registra una presenza maschile maggiore nella categoria D per le selezioni in ambito tecnico e tecnico scientifico, dove il 53% dei Commissari è uomo. Una tendenza rilevabile è che la presenza femminile decresce al crescere di categoria. Si ha quindi una tendenza inversamente proporzionale che vede slittare la percentuale femminile dal 73% nella categoria C, al 52,1%, al 43% nella categoria EP.

Guardando alla composizione di genere all'interno delle Commissioni (vedi tabella seguente), se si prende in considerazione la nomina dei Presidenti di Commissione, emerge come nella categoria C ci sia una maggioranza di presidentesse pari al 61,5% mentre per la categoria D la percentuale è inferiore, pari al 41,6%. Un dato particolarmente interessante, da un punto di vista di genere, è l'assenza di un Presidente donna nelle 7 Commissioni riunite per la selezione di personale nella categoria EP.

Tabella 21 : COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRESIDENTI DELLE COMMISSIONI PER CATEGORIA

Tipo Commissione	Presidente (D/U) Uomini		Presidente (D/U) Donne		Sul Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria B3 (Totale 1)	1	100%	0	0%	1	2.1%
Categoria C (Totale 13)	5	38.5%	8	61.5%	13	27.7%
<i>Amministrativo (11)</i>	4	36.4%	7	63.6%	11	23.4%
<i>Tecnico scientifico (2)</i>	1	50%	1	50%	2	4.3%
Categoria D (Totale 25)	15	60%	10	40%	25	53.2%
<i>Amm. - gestionale (6)</i>	3	50%	3	50%	6	12.8%
<i>Tecnico e tecnico scientifico (16)</i>	11	68.7%	5	31.3%	16	34.1%
<i>Biblioteca (1)</i>	0	0%	1	100%	1	2.1.%
<i>Sanitario (1)</i>	0	0%	1	100%	1	2.1.%
<i>D4 (1)</i>	1	100%	0	0%	1	2.1.%
Categoria EP (Totale 7)	7	100%	0	0%	7	14.9%
Dirigente (Totale 1)	1	100%	0	0%	1	2.1%
TOTALE	29	61.7%	18	38.3%	47	100%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito i dati e le informazioni riguardanti il benessere del personale in riferimento alle seguenti tre macro-aree:

4.1 Servizio Prevenzione e Protezione

Su impulso della Direzione generale, nel 2019 è stato costituito un gruppo di lavoro che vede la partecipazione del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ateneo di Milano-Bicocca, di alcuni docenti del dipartimento di Psicologia esperti in organizzazione del lavoro, della delegata della Rettrice al Welfare e dell'area Risorse umane finalizzato alla valutazione del rischio stress lavoro correlato. Le attività del gruppo di lavoro hanno visto anche la partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Al momento tale valutazione è in fase di elaborazione, è stata individuata la metodologia e sono state effettuate interviste ai Dirigenti d'area. Il documento sarà adottato dall'Ateneo entro la fine del 2020. I questionari che saranno somministrati sono stati sviluppati per le seguenti categorie: Docenti/ricercatori; personale tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca.

Il Servizio ha inoltre redatto il Documento di Valutazione dei Rischi riguardante la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, puerpere e in periodo di allattamento secondo il D.lgs. 26/03/2001 n. 151.

4.2 Nucleo di valutazione: indagine sul benessere organizzativo

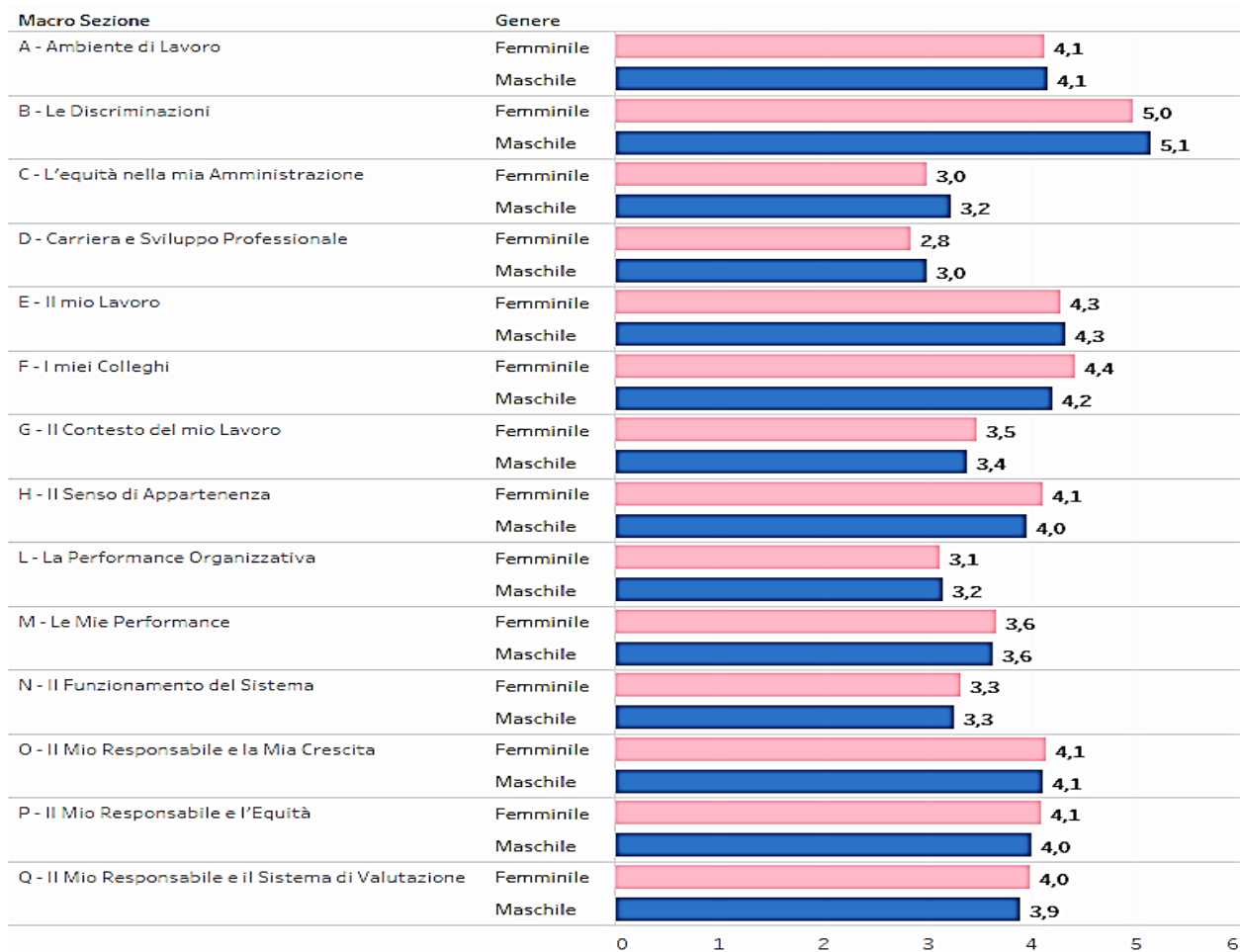
Come ogni anno, nel 2019 (durante il mese di settembre) l'Ateneo ha effettuato l'indagine sul Benessere Organizzativo, a cura del Nucleo di Valutazione, in quanto Organismo Interno di Valutazione ex art.14 D.lgs. n.150/2009.

Tale indagine prevede un questionario, erogato online, che si compone di 75 affermazioni, raggruppate in 14 dimensioni, per le quali occorre indicare il proprio grado di accordo secondo una scala di misurazione compresa tra 1 "Per nulla d'accordo" e 6 "Del tutto d'accordo", per cui si considera il valore 3,5 equivalente a "Sufficientemente d'accordo".

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è pari a 50,8% (417 rispondenti su 821 unità di personale coinvolte), quindi in aumento rispetto a quello del 2018 (che era pari al 43,0%) e sensibilmente più alto per le donne (270 rispondenti su 500 invii, pari al 54%) rispetto agli uomini (147 rispondenti su 321 invii, pari al 46%).

Complessivamente l'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,78 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,79) e in quelli di genere maschile (3,76).

Analizzando i dati rispetto al genere dei rispondenti, come riportato nella tabella sottostante, si rileva che i punteggi medi restano molto simili, con una differenza massima pari a $\pm 0,2$ punti per le dimensioni *C-Equità nella mia amministrazione* e *D-Carriera e sviluppo professionale* (con i rispondenti maschi leggermente più soddisfatti rispetto alle rispondenti femmine) oppure *F-I miei colleghi* (con le rispondenti femmine leggermente più soddisfatte rispetto ai rispondenti maschi).



Nel dettaglio delle singole affermazioni, le maggiori differenze rispetto al genere dei rispondenti si registrano per *C4-Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto* (con gli uomini che rispondono positivamente nel 35,3% dei casi contro il 24% delle donne), *B3-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità* (con le donne che rispondono positivamente nell'80% dei casi contro il 70% degli uomini), *H4-Mi sento parte della mia organizzazione* (con le donne che rispondono positivamente nel 64,5% dei casi contro il 54,5% degli uomini) e *A6-Gli errori commessi durante il mio lavoro non mi vengono fatti notare ripetutamente* (con gli uomini che rispondono positivamente nel 77,7% dei casi contro il 68,7% delle donne).

Quanto alle tre dimensioni con i punteggi medi più alti, si tratta di *B-Le discriminazioni* (5,02), *F-I miei colleghi* (4,33), *E-Il mio lavoro* (4,29), confermando un miglioramento rispetto all'anno 2018, eccetto per la dimensione B, che registra una leggera flessione (pari a -0,06). I miglioramenti più consistenti si rilevano per le dimensioni *Q-Il mio responsabile e il Sistema di valutazione* (+0,36) e *N-Il funzionamento del Sistema* (+0,29) da ricondurre all'efficacia della semplificazione della procedura di valutazione della performance e del corso di formazione online che è stato erogato a tutto il personale su tale argomento.

Sezione Lettera	Valutazione 2018	Valutazione 2019	Variazione 18-19
A - Ambiente di Lavoro	4,14	4,13	-0,01
B - Le Discriminazioni	5,08	5,02	-0,06
C - L'equità nella mia Amministrazione	2,96	3,08	0,12
D - Carriera e Sviluppo Professionale	2,82	2,90	0,08
E - Il mio Lavoro	4,16	4,29	0,13
F - I miei Colleghi	4,20	4,33	0,13
G - Il Contesto del mio Lavoro	3,24	3,44	0,20
H - Il Senso di Appartenenza	3,90	4,05	0,15
L - La Performance Organizzativa	2,95	3,13	0,17
M - Le Mie Performance	3,43	3,64	0,21
N - Il Funzionamento del Sistema	3,00	3,29	0,29
O - Il Mio Responsabile e la Mia Crescita	3,91	4,12	0,21
P - Il Mio Responsabile e l'Equità	3,85	4,06	0,20
Q - Il Mio Responsabile e il Sistema di Valutazione	3,59	3,95	0,36

La situazione viene confermata considerando le affermazioni specifiche, dove quelle col punteggio medio più alto sono *F2-Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti* (5,17 con un calo rispetto al 2018 pari a -0,16), *B1-La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (5,16 con un calo rispetto al 2018 pari a -0,11), *B2-La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (4,99 con lieve calo rispetto al 2018 pari a -0,03).

Assumendo un maggior dettaglio, riportato nella tabella sottostante, soltanto il punteggio medio di 5 dimensioni presenta delle criticità e, in particolare, *D-Carriera e sviluppo professionale* (2,90), *C-L'equità nella mia amministrazione* (3,08), *L-Performance organizzativa* (3,13) sono le tre dimensioni con i punteggi più bassi; d'altro canto, registrano tutte un miglioramento rispetto all'anno 2018 (+0,08 per la dimensione D, +0,12 per la dimensione C, +0,17 per la dimensione L).

Le affermazioni che registrano un punteggio medio più basso sono invece *D2-Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito* (2,45 con un leggero miglioramento rispetto al 2018 pari a +0,04), *D1-Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (2,56 con un leggero miglioramento rispetto al 2018 pari a +0,06), *C4-Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto* (2,59 con un leggero miglioramento rispetto al 2018 pari a +0,08).

Se invece si considerano le affermazioni con i punteggi più alti o più bassi, citate poco sopra, si rileva che *F2-Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti* (5,17) registra risposte più positive presso le donne (93,6% contro il 90,3% degli uomini), la differenza per B1 è trascurabile e *B2-La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (4,99) registra risposte più positive presso gli uomini (87,2% contro l'82,6% delle donne).

Inoltre, si rileva che *D2-Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito* (2,45) registra risposte più positive presso gli uomini (29,4% contro l'27,3% delle donne) e *D1-Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (2,56) registra risposte più positive presso gli uomini (26,8% contro l'21,9% delle donne), mentre per C4 si è già detto.

4.3 Regolamentazione di Ateneo (Codici)

L'Ateneo di Milano-Bicocca ha adottato il Codice etico e il codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione (10/10/2016). Entrambi i codici sottolineano il rispetto dei diritti fondamentali, il contrasto di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, la condanna di qualsiasi tipo di abuso e molestia di natura morale o sessuale. Il codice per la tutela della dignità, il benessere delle

persone e dell'organizzazione istituisce lo Sportello di Consulenza su molestie e mobbing gestito dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo.

Nel 2015 è stato inoltre adottato il codice di comportamento (24/11/2015).

4.4 Disagio lavorativo: azioni

Per quanto concerne il disagio lavorativo il CUG ha attivato dal 2017 lo Sportello di Consulenza su molestie e mobbing. Tale Sportello, attualmente operativo, rappresenta uno strumento utile sia per monitorare il contesto universitario di riferimento sia per mettere a punto azioni concrete di contrasto a eventuali casi di molestie o mobbing denunciati alla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo. Come indicato nella sezione 3, nel 2019 la Consigliera ha ricevuto trenta persone di cui dodici tecnici-amministrativi, undici studenti/studentesse e cinque appartenenti al corpo docente; altre due persone sono esterne all'Ateneo ma lavorano stabilmente in Università. Complessivamente sono ventidue donne e otto uomini. Le principali problematiche rilevate dalla Consigliera hanno riguardato i seguenti ambiti: comportamenti molesti, modifica e/o riassegnazione di mansioni, rapporti interpersonali con colleghi e superiori.

Alla fine del 2019, sono state attivate alcune procedure informali che sono tutt'ora in fase di risoluzione. Sarebbe opportuno velocizzare i tempi di attivazione per garantire maggiore efficacia nella gestione delle richieste di intervento. A tal fine la Consigliera, insieme al CUG, valuterà la possibilità di aumentare il numero dei ricevimenti.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance 2019-2021 e il Piano integrato della performance 2020-2022 dell'Università degli studi di Milano-Bicocca non prevedono specifici obiettivi di pari opportunità come dimensione della performance organizzativa dell'amministrazione ma promuovono, in molti casi, strategie e azioni che si rifanno a tali principi.

Come riportato nella documentazione dell'amministrazione, "le linee strategiche di Ateneo vengono definite a seguito di incontri tra il Rettore e i propri Delegati, tenendo conto della missione istituzionale dell'Ateneo, degli obiettivi di programmazione triennale del MIUR, degli esiti delle attività ANVUR sull'accreditamento periodico dei corsi di studio, sulla valutazione della ricerca e sulla cosiddetta terza missione, dei risultati della performance degli anni passati e degli ulteriori documenti di programmazione dell'Ateneo (programmazione triennale del personale, budget annuale di Ateneo, Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, Piano triennale delle azioni positive, Programma triennale dei lavori pubblici). Una volta definite, le linee strategiche di Ateneo vengono sottoposte alla consultazione del Nucleo di Valutazione e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione come parte integrante del Piano della Performance." (Piano della performance 2019-2021 pag. 31)

In base ad entrambi i Piani, la performance organizzativa dell'Ateneo prevede in sintesi le seguenti aree strategiche: didattica, ricerca, comunicazione e terza missione, supporto amministrativo, welfare, bilancio. Esamineremo ora alcune aree, e all'interno di queste solo alcuni obiettivi, di particolare interesse ai fini della relazione. Nello specifico le aree prese in considerazione sono il supporto organizzativo e il welfare.

Lo sviluppo della cultura del personale (rivolto esclusivamente al personale tecnico amministrativo) rappresenta un importante obiettivo nella misura in cui i risultati delle azioni ad esso collegate hanno un impatto sul miglioramento del clima organizzativo. Si sottolinea inoltre che nella distribuzione percentuale dei pesi tra i differenti obiettivi, lo sviluppo della cultura del personale ha un peso pari al 10% sul valore complessivo della performance organizzativa. Tale obiettivo consiste principalmente nella revisione delle procedure di formazione del personale al fine di raggiungere un maggiore numero di dipendenti formati ed aumentare il livello di soddisfazione (allegato 3 del Piano della performance – obiettivi 2019).

L'area strategica del welfare, che mette al centro della sua azione le risorse umane, si pone l'obiettivo di potenziare il benessere della componente studentesca e del personale dipendente attraverso l'erogazione di servizi e sussidi. Inoltre, particolare rilievo è dato al benessere organizzativo attraverso la realizzazione di azioni volte a: rilevare il livello di stress lavoro – correlato; individuare percorsi di formazione continua attraverso l'analisi e la rilevazione di bisogni specifici; contrastare le discriminazioni, le molestie e il mobbing attraverso l'azione della Consigliera di Fiducia dell'Ateneo.

Nell'analisi dei Piani sopra indicati ci siamo soffermati su questi aspetti in quanto riteniamo che sia lo sviluppo della cultura del personale (supporto amministrativo) sia il welfare possano costituire un punto di raccordo tra la performance organizzativa e quella individuale, soprattutto in riferimento al tema del benessere organizzativo. Tema che dovrà essere necessariamente approfondito da parte dell'amministrazione, a livello di strategie e azioni, anche alla luce di quanto emerso dall'ultima indagine svolta dal nucleo di valutazione (vedi sezione 4).

A partire dalle linee strategiche (quindi dalla dimensione di performance organizzativa) vengono declinati gli obiettivi di performance individuale per il personale dirigente dell'Ateneo, nonché per il personale responsabile di unità organizzative complesse (ovvero Aree o Settori). Tra i diversi criteri di valutazione delle performance individuali dei soggetti con funzioni di responsabilità si sottolinea la capacità di gestione delle risorse umane che comprende: la capacità di coordinare le attività e i collaboratori; la capacità di valutare i collaboratori; l'orientamento al risultato; la consapevolezza e l'impegno per l'organizzazione; il coinvolgimento degli stakeholder.

Alla luce di quanto sopra descritto, si riportano di seguito le considerazioni del Comitato Unico di Garanzia:

1. Inserire nelle linee strategiche riguardanti la terza missione la dimensione delle pari opportunità e degli studi di genere. All'interno dell'Ateneo, oltre al CUG operano Centri di ricerca focalizzati su queste tematiche che potrebbero condividere, in modo più strutturato, i risultati delle loro indagini con Enti pubblici e privati, imprese, mondo del no profit e cittadini;

2. Potenziare le strategie di welfare in riferimento alle azioni direttamente legate al benessere lavorativo. A tal fine si consiglia una stretta collaborazione tra il CUG, il settore Welfare e il Nucleo di valutazione per mettere a punto risposte efficaci alle situazioni di maggiore insoddisfazione lavorativa emerse nelle ultime indagini del Nucleo;
3. Valutare la performance individuale dei dirigenti, capi area e capi settore anche alla luce delle competenze trasversali, soprattutto in riferimento alle abilità interpersonali come comunicare, ascoltare, mitigare i conflitti Sarebbe quindi opportuno inserire il tema delle soft skill nella formazione rivolta a tutto il personale comprese le figure con funzioni di responsabilità.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione.

A. OPERATIVITA’

In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

✓ *Modalità di nomina del CUG*

L’attuale Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con decreto rettorale in data 8 maggio 2018. Il Comitato è composto da 2 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, 5 rappresentanti dell’amministrazione, 2 rappresentanti degli studenti. Il decreto nomina sia i componenti effettivi sia quelli supplenti.

✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Il Comitato dispone di un budget annuale messo a disposizione dall’amministrazione per la realizzazione delle sue attività. Il budget corrisponde a 20.000 euro all’anno.

✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Come già indicato nella sezione 3, nel 2020 verrà realizzato il Corso “Vivere le diversità in Ateneo. Un percorso conoscitivo di approcci e strumenti per accrescere il benessere e contrastare ogni forma di discriminazione”. Il progetto formativo, promosso dal CUG, è infatti rivolto ai/alle componenti del Comitato e ai/alle dipendenti dell’Ateneo. Con la finalità di valorizzare la rete dei CUG presenti sul territorio, il corso è aperto anche ai/alle componenti dei CUG degli Enti pubblici aderenti alla rete regionale. Il percorso formativo prevede 8 ore di formazione in aula sui seguenti temi: Differenze e diseguaglianze nei contesti sociali ed organizzativi; Sostenibilità e Diversity management; Gender equity tra uomini e donne; Il ruolo della Consigliera di fiducia e normativa di riferimento. Non sono previste risorse economiche.

✓ *Riconoscibilità/visibilità*

Il Comitato dispone di una risorsa a supporto della segreteria del CUG. La segreteria ha sede presso l’edificio U6 dell’Ateneo dove sono dislocati gli uffici dell’area del personale, nonché il Rettorato e la Direzione generale. Inoltre il CUG ha una sua specifica area all’interno del portale dell’Ateneo dove pubblica gli eventi, le azioni e i progetti di sua competenza.

✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

La normativa di Ateneo che riguarda l’istituzione dell’organo, il suo funzionamento e la regolamentazione dei rapporti con l’amministrazione è la seguente: il Decreto rettorale di nomina (8 maggio 2018, secondo quadriennio e successive modifiche), il Regolamento di funzionamento (29 gennaio 2016), il Piano di Azioni Positive 2019-2022 (CdA 20/11/2018).

✓ *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG è stato consultato soprattutto in riferimento alle seguenti questioni: telelavoro, smart working, discriminazioni e molestie (riunioni/contatti con i responsabili dell’area risorse umane).

✓ *Presa in carico dei pareri*

Non sono stati formalizzati pareri da parte del CUG.

✓ *Collaborazioni esterne/interne*

Il CUG collabora attivamente con la Consigliera di Fiducia dell’Ateneo. Al fine di migliorare la conoscenza dei/delle dipendenti nei confronti di questa figura e delle funzioni ad essa collegate, il Comitato ha promosso tre ore di formazione su questi temi rivolta al personale interno. La formazione sarà svolta direttamente dalla Consigliera di Fiducia.

B. ATTIVITÀ

Nel 2019 il CUG si è riunito 4 volte, nello specifico le riunioni si sono svolte nei seguenti mesi: marzo, giugno, ottobre e dicembre. Le tematiche trattate nell'ambito delle riunioni hanno riguardato in modo particolare le seguenti aree:

- Benessere organizzativo (indagine del Nucleo di valutazione, tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- Disforia di genere (avvio di uno Sportello di orientamento tra pari, gestito da studenti di Bicocca);
- Gender equity plan (progetto europeo)
- Sensibilizzazione di studenti e mondo del lavoro nei confronti delle tematiche di genere e pari opportunità (premio tesi di laurea)
- Promozione e valorizzazione degli studi di genere (finanziamento al 50% di un assegno di ricerca in collaborazione con il Centro interdipartimentale per gli studi di genere ABCD)
- Gender diversity (convegno)
- Nuova Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella pubblica amministrazione"
- Tutela dei diritti (progetto "Adotta un detenuto per studiare insieme")

Il CUG ha esercitato soprattutto poteri propositivi e di verifica. Alla luce di quanto già indicato nelle parti precedenti, si sottolineano i seguenti ambiti di azione:

Poteri Propositivi:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓ Azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza (Sportello di consulenza su molestie e mobbing)
- ✓ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone
- ✓ Analisi e programmazione di genere in base alle diverse esigenze di donne e uomini (Bilancio di genere)
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità (incontri, seminari)

POTERI CONSULTIVI:

- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing (consultazioni periodiche con la Consigliera di fiducia dell'Ateneo)

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La popolazione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, almeno per la categoria tecnica amministrativa, è costituita per la maggioranza di donne, come negli altri Atenei presenti sul territorio nazionale. L'elevato numero di donne si riflette anche in un elevato numero di coloro che, all'interno dell'organizzazione, hanno assunto posizioni di responsabilità. Ad un esame più attento, si constata però che il numero delle dipendenti con livelli EP e dirigenziali è più o meno simile a quello degli uomini, se si prendono in considerazione i dati percentuali di ciascuna categoria.

Da un punto di vista di equità di genere, alla luce dei dati e delle analisi sopra riportate, si sintetizzano di seguito gli aspetti più significativi riguardanti la carriera, le differenze retributive e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Come indicato nell'indagine del Nucleo, rispetto alla carriera, gli uomini si dichiarano più soddisfatti delle donne. Il dato trova in effetti corrispondenza nella minore permanenza degli uomini nello stesso livello di anzianità (inferiore a tre anni). Altro aspetto che sottolinea una significativa differenza tra i generi consiste nella percezione di un equo rapporto tra retribuzione e quantità/qualità del lavoro svolto. Il 35% degli uomini considera questo rapporto equilibrato contro il 24% delle donne. E' probabile che questo dato sia influenzato anche dai differenziali retributivi. Per la maggior parte del personale dell'Ateneo - appartenente alle categorie B, C, D, EP - si registrano livelli retributivi medi lievemente superiori per gli uomini.

La conciliazione dei tempi vita-lavoro è tuttora una dimensione rilevante ai fini dei percorsi di carriera. E a conciliare sono quasi sempre le donne, in Bicocca come nella maggior parte dei contesti lavorativi. L'Ateneo ha realizzato però importanti misure di flessibilità organizzativa ma allo stato attuale necessita un cambiamento culturale che consenta di passare dalla conciliazione dei tempi alla condivisione delle responsabilità familiari. L'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha introdotto lo smart working che nel 2019 è stato richiesto da un elevato numero di uomini. Resta da capire se tale misura possa favorire veramente la condivisione del lavoro di cura.

Per quanto concerne la componente docente, la minor presenza femminile nelle posizioni apicali non può essere letta esclusivamente come il risultato di un più tardivo accesso delle donne all'Università. A tal fine è utile osservare la posizione professionale del corpo docente secondo il genere e l'età (sezione 1.2). La sovra rappresentazione delle ricercatrici di ruolo e la sotto rappresentazione delle donne di prima fascia in ogni classe d'età rivela chiaramente una maggiore lentezza nelle progressioni di carriera delle donne e una minore probabilità di accedere ai livelli più alti. Vanno segnalate inoltre le differenze fra uomini e donne più giovani nella seconda fascia, popolata dai primi in misura doppia rispetto alle seconde. Ciò fa supporre che lo squilibrio generale non sia solo il frutto di dinamiche meno recenti ma un potenziale conflitto nella conciliazione dei ruoli tra la vita professionale e quella familiare.

Un ulteriore elemento penalizzante per la componente femminile è l'aspetto economico. Nei livelli più alti, le docenti guadagnano infatti meno dei loro colleghi. Il gap retributivo si attesta attorno al 17,5% (ordinari) e al 10,4% (associati).

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni rivolte soprattutto a sensibilizzare e promuovere la parità di genere, anche per quanto concerne la realizzazione e l'aggiornamento di analisi di contesto attraverso lo strumento del Bilancio di Genere, da cui è necessario partire per mettere a punto azioni mirate da condividere con soggetti che all'interno dell'organizzazione operano su queste tematiche. A tal fine, riportiamo di seguito alcune proposte:

- includere gli obiettivi di genere e di pari opportunità nelle linee strategiche dell'Ateneo;
- realizzare aggiornamenti periodici del Bilancio di genere con approfondimenti tematici;
- promuovere il tema delle soft skill nel piano formativo di Ateneo;
- valutare la performance individuale dei dirigenti, capi area e capi settore anche alla luce delle competenze trasversali.