



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 2023

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 31/12/2022

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”*.

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 analizzare i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle azioni di sua competenza.

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;
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’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

Di seguito un'analisi dei dati sulla composizione del 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'Area del Personale. Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 843 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61,7%). La relazione tra appartenenza di genere e inquadramento conferma i dati degli anni precedenti; in termini percentuali si rilevano infatti valori più o meno simili, tra i generi, in tutte le categorie. Se rapportiamo i valori assoluti di ciascuna categoria di inquadramento con il totale del personale disaggregato per genere, notiamo infatti che la differenza maggiore, seppur lieve, riguarda la categoria C. In questa categoria si concentra il 52,8% degli uomini (169 su 320) e il 50,6% delle donne (261 su 516). La differenza tra i due valori corrisponde al 2,2%.

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, riscontriamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nelle fasce di età 41-50 e 51-60 anni. Mentre nel caso delle Dirigenti, si riscontra un'età inferiore rispetto ai loro colleghi. Come già indicato nel primo e secondo Bilancio di Genere di Bicocca (2018 e 2021), l'età non sembra però avere una importante influenza sulla carriera, anche se esaminiamo i dati in un'ottica di genere.

TABELLA 1.a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	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
B			2	6	2	10		1	3	6	1	11
C	11	28	68	48	14	169	27	56	82	83	13	261
D	3	19	48	38	10	118	4	37	86	60	14	201
EP			13	7	3	23		3	17	21	2	43
Totale personale	14	47	131	99	29	320	31	97	188	170	30	516
% sul personale complessivo	1,7%	5,6%	15,7%	11,8%	3,5%	38,3%	3,7%	11,6%	22,5%	20,3%	3,6%	61,7%

TABELLA 1.b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	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
Direttore Generale				1		1						0
Capo Area (Dirig.)				3	1	4		1	2	2		5
Totale personale				4	1	5		1	2	2		5
% sul personale complessivo				40%	10%	50%		10%	20%	20%		50%

Da un'analisi più approfondita focalizzata esclusivamente sulle posizioni di responsabilità, dalla categoria di capo settore a specialist, emerge che questi livelli sono occupati nella maggioranza da donne. La componente maschile presenta però un valore lievemente superiore nella funzione professional.

TABELLA 2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CS (capo settore)	16	29%	39	71%	55	100%
CU (capo ufficio)	29	37%	49	63%	78	100%
PR (professional)	2	67%	1	33%	3	100%
SP (specialist)	8	32%	17	68%	25	100%
Totale personale	55	34%	106	66%	161	100%
% sul personale complessivo	320	17%	516	21%	836	19%

La maggior parte del personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, permane nella stessa classe di anzianità in un arco temporale variabile tra 5 e 10 anni; nello specifico sono il 49,2% delle donne (254 su 516) e il 54,1% degli uomini (173 su 320). Da un punto di vista di genere emergono importanti differenze all'interno della prima classe di anzianità (inferiore a 3 anni). In questo caso, si sottolinea una maggiore mobilità da parte delle dipendenti (33,5% delle donne, 173 su 516) contro il 28,4% dei colleghi uomini (91 su 320). Sempre in proporzione al totale disaggregato per genere, notiamo che il 3,1% degli uomini (10 su 320) permane nello stesso livello per un periodo superiore a 10 anni, mentre la percentuale delle donne corrisponde allo 0,6% (3 su 516). Questi dati sono in linea con le rilevazioni degli anni precedenti.

TABELLA 3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	11	33	35	10	2	91	34,46	29	67	53	22	2	173	63,54
Tra 3 e 5 anni	0	11	20	12	3	46	34,85	1	17	38	24	6	86	65,15
Tra 5 e 10 anni	0	18	69	66	20	173	40,8	1	18	97	118	20	254	59,2
Superiore a 10 anni	0	0	7	1	2	10	76,9	0	0	0	2	1	3	23,1
Totale	11	62	131	89	27	320	100	31	102	188	166	29	516	100
Totale %	3,5	19,3	41,0	27,8	8,4	100		6	19,7	36,5	32,2	5,6		

Rispetto all'istruzione, il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello alto. Il titolo di laurea magistrale è posseduto dal 45% del personale non dirigenziale (48% donne e 43% uomini). Inoltre, il 7% (56 persone) ha acquisito il titolo di Dottore di ricerca, in prevalenza donne (9% delle donne e 4% degli uomini).

TABELLA 4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5	100%	4	80%	9	90%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	20%	1	10%
Totale personale	5		5		10	100,00%
% sul personale complessivo	50%		50%			

TABELLA 5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	118	37%	150	29%	268	32%
Diploma di scuola superiore	10	3%	13	3%	23	3%
Laurea	23	7%	44	9%	67	8%
Laurea magistrale	136	43%	246	48%	382	46%
Master di I livello	11	3%	9	2%	20	2%
Master di II livello	10	3%	10	2%	20	2%
Dottorato di ricerca	12	4%	44	9%	56	7%
Totale personale	320		516		836	
% sul personale complessivo	38,3%		61,7%			100,00%

Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) con laurea triennale e magistrale sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che le dipendenti hanno un livello di istruzione più alto rispetto ai dipendenti, a conferma di quanto emerso nel monitoraggio del 2021 e 2022. Le laureate sono il 56,2% (290 su 516) mentre i laureati il 49,6% (159 su 320) delle relative popolazioni. Anche per quanto concerne il titolo post-laurea (Master di I e II livello, Dottorato di ricerca) le donne presentano livelli più alti, nonostante la differenza sia in questo caso più attenuata (12,2% delle donne e il 10,3% degli uomini).

1.2 Personale docente e ricercatore

Il totale dei/delle docenti alla fine del 2022 è pari a 1.107, di cui il 59,98% sono uomini e il 40,02% sono donne. I dati indicano una lieve diminuzione delle donne nel corso degli ultimi quattro 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 (56,8%, 46 sul totale di 81 ricercatori), nonché una loro sotto-rappresentazione sia come professori associati (41,6%, 208 su 500) sia come professori ordinari (36,1%, 100 su 277). Per questa ultima categoria si sottolinea un miglioramento rispetto ai dati del 2020 (33,9%).

All'interno della propria categoria di genere, le docenti che occupano la posizione apicale sono il 22,6% (100 su 443) contro il 26,7% (177 su 664) 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, il 37,0% (37 su 100) delle donne con questo ruolo ha un'età maggiore di 60 anni, a differenza degli uomini la cui percentuale sale al 38,4% (68 su 177). Inoltre, rispetto alla dimensione generazionale, possiamo constatare che sia le donne sia gli uomini presentano valori maggiori nella classe di età compresa tra 41 e 60 anni.

TABELLA 6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Ruolo \ 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
Professori Ordinari	0	1	27	81	68	177	0	0	18	45	37	100
Professori Associati	0	30	139	91	32	292	0	13	85	87	23	208
Ricercatori di ruolo	0	0	8	20	7	35	0	0	20	22	4	46
Ricercatori a tempo det.	2	109	36	7	0	154	1	52	31	4	0	88
Professori Straordinari t. det	0	0	0	1	5	6	0	0	0	0	1	1
Totale personale (1107)	2	140	210	200	112	664	1	65	154	158	65	443
% sul personale complessivo	0,18	12,65	18,97	18,07	10,12	59,98	0,09	5,87	13,91	14,27	5,87	40,02

Il tempo di permanenza dei/delle docenti all'interno del proprio livello evidenzia, per entrambi i generi, valori che si concentrano agli estremi delle classi temporali (inferiore a 3 anni e superiore a 11). Da questi dati emerge un aspetto importante, ovvero il 43,98% (292 su 664) dei docenti passa da un livello all'altro in meno di tre anni mentre la percentuale delle donne scende al 38,15% (169 su 443).

Notiamo inoltre 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 11 anni), sono rappresentati dalle donne per il 13,6% (21 su 154) e dagli uomini per il 4,8% (10 su 210).

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 42,1% dei docenti (123 su 292) e il 30,2% delle docenti (51 su 169).

TABELLA 7 - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età \ Permanenza nel profilo e livello (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	%
Inferiore a 3 anni	2	123	103	46	18	292	43,98	1	51	72	39	6	169	38,15
Tra 3 e 5 anni	0	17	67	44	13	141	21,23	0	14	42	34	13	103	23,25
Tra 6 e 10 anni	0	0	30	40	13	83	12,50	0	0	19	27	11	57	12,87
da 11 anni	0	0	10	70	68	148	22,29	0	0	21	58	35	114	25,73
Totale	2	140	210	200	112	664	100	1	65	154	158	65	443	100
Totale %	0,30	21,08	31,63	30,12	16,87	100		0,23	14,67	34,76	35,67	14,67	100	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Questa sezione propone un'analisi dei dati sulle misure di conciliazione adottate e sulla fruizione da parte del personale.

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca presta da anni particolare attenzione alle problematiche legate alla conciliazione 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.

TABELLA 8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	4	0	5	10,41	0	3	23	17	0	43	89,86
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	4	1	6	20%	1	7	6	8	2	24	80%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100%
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	2	5	0	8	40%	0	2	5	3	2	12	60%
Personale che fruisce del lavoro agile	8	47	113	78	21	267	36,27%	25	88	170	163	23	469	63,73%
Personale che fruisce di orari flessibili	Tutto il personale fruisce di orari flessibili													
Totale	14	47	131	103	30	325		31	98	190	172	30	521	
Totale %														

Part-time

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. Il 9,3% (79 su 846) del personale di Bicocca è in part-time, di cui l'86,1% (68 su 79) è donna. Come sottolineato nel Bilancio di Genere dell'Ateneo 2021, "l'utilizzo del part time non è privo di conseguenze per la progressione di carriera e lo conferma il fatto che l'utilizzo di questo strumento risulta condensato nelle categorie inferiori (B e C)." [pag 72]

Considerando contestualmente il genere e la fascia d'età, si riscontra come l'incidenza del part-time tra le donne tenda a crescere nella fascia d'età centrale, quando sono più frequenti le necessità di cura dei figli.

Nelle altre fasce d'età (soprattutto sopra i 60) la differenza tra i generi è decisamente più contenuta.

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 2022 corrispondono al 2,4% del totale del personale tecnico amministrativo (20 su 846). Di questi, il 60,0% (12 su 20) è di genere femminile. La distribuzione dei valori in riferimento all'età sottolinea una concentrazione della fruizione di questa misura nelle fasce di età da 41 a 50 per le donne e da 51 a 60 per gli uomini.

Lavoro agile (smart working)

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile ordinario. Questa misura è infatti adottata dall'86% (736 su 846) del PTA. Esaminando il dato rispetto alle singole categorie di genere, si riscontra una elevata adesione anche da parte degli uomini (82,1% che corrisponde a 267 su 325).

Orari flessibili

Tutto il personale fruisce di orari flessibili.

Congedi parentali e permessi L.104/1992

I permessi previsti dalla Legge 104/1992 sono quelli più richiesti per entrambi i generi, sia il permesso orario sia quello giornaliero. Di questi le donne sono le maggiori fruitrici. Tuttavia, in controtendenza rispetto ai dati del 2021, gli uomini presentano valori maggiori rispetto alle donne per il numero di permessi relativi ai congedi parentali giornalieri e orari.

TABELLA 9 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	110	5,40	173	8,49	283	13,89
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	413	20,28	1035	50,83	1448	71,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	90	4,42	49	2,40	139	6,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	96	4,72	70	3,43	166	8,15
Totale	709	34,82	1327	65,18	2036	100%
% sul personale complessivo						

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Di seguito le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

3.1. Piano di Azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive, il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan 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 discriminazione 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, i Centri di ricerca presenti in Bicocca e altri soggetti che operano in questo settore. Entro il 2023 l'Ateneo adotterà il nuovo Piano di Azioni Positive.

AZIONI REALIZZATE NEL 2022

Di seguito le principali azioni realizzate nel 2022.

Formazione

In riferimento alle tematiche di pari opportunità e di genere, l'Ateneo ha realizzato – oltre ad incontri, convegni, seminari ed insegnamenti specifici all'interno di corsi di studio – iniziative di alta formazione e corsi rivolti al personale tecnico amministrativo. Si sottolinea inoltre l'impegno di Bicocca, in particolare di docenti afferenti a Dipartimenti di area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), nel promuovere attività di orientamento, svolte soprattutto nelle scuole primarie e secondarie, al fine di aumentare la presenza delle studentesse in queste discipline. Per un approfondimento sulla didattica in materia di genere si consiglia di prendere visione della mappatura pubblicata sul Bilancio di Genere di Ateneo 2021 (paragrafo 1.4, pag.31) che si allega alla relazione.

Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" – tredicesima 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. Dall'anno 2014 l'Ateneo di Milano-Bicocca ha continuato a finanziare il progetto in autonomia. Il corso è promosso dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo che 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 della tredicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2022. Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. A questa edizione hanno partecipato 39 persone, di cui 36 donne e 3 uomini.

Il corso è stato finanziato dall'Ateneo per un importo pari a 6.900 euro.

Corso “Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere” - terza edizione

Grazie al finanziamento della Regione Lombardia nel secondo semestre dell'a. a. 2021/2022 è stata attivata la terza edizione del corso Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere (56 ore – 8 CFU) finalizzato alla formazione multidisciplinare di operatrici/ori. Il contrasto alla violenza di genere e in particolare la lotta contro la violenza sessuale e domestica sono fra le questioni maggiormente dibattute a livello pubblico. Per tal motivo, negli ultimi anni sono state approvate molte leggi e promosse politiche sociali al fine di affrontare e prevenire il fenomeno. Il corso si pone quindi l'obiettivo di formare figure professionali che siano in grado di tutelare le vittime e perseguire gli abusanti, collaborando in rete con istituzioni, servizi, professionisti e associazioni territoriali.

I Dipartimenti di Bicocca che hanno aderito al progetto sono:

- Sociologia e Ricerca Sociale
- Medicina e Chirurgia
- Psicologia
- Scienze Umane per la Formazione “Riccardo Massa”
- Scienze Economico-Aziendali

Corso di formazione “Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele” - permanente on line

Il corso, organizzato nel 2021 dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con il settore Formazione e sviluppo organizzativo, ha la finalità di promuovere all'interno del contesto universitario una cultura gender sensitive e delle pari opportunità. Nello specifico, la formazione è focalizzata sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Il corso, la cui partecipazione è su base volontaria, è rivolto a tutto il personale

dell'Ateneo. La formazione, della durata di 8 ore, è erogata esclusivamente nella modalità on line (on demand) attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo. A coloro che hanno completato il percorso formativo (54 dipendenti a fine 2022) è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Non sono stati stanziati finanziamenti.

Ricerca e progetti Pari Opportunità/Genere

Rinnovo assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità

L'assegno di ricerca, rinnovato per il periodo febbraio 2023 – febbraio 2024, è co-finanziato dal CUG, dal Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD e dal Rettorato per un importo complessivo di 25.000 euro. La ricercatrice, oltre a svolgere un importante ruolo di approfondimento di specifiche tematiche di genere e pari opportunità, collabora a numerosi progetti e iniziative in corso di realizzazione all'interno dell'Ateneo.

Osservatorio per le Pari Opportunità

In linea con quanto previsto dal GEP, è stato istituito con Decreto Rettorale n. 0167758 del 05/12/2022 l'Osservatorio per le Pari Opportunità dell'Università di Milano-Bicocca allo scopo di monitorare e svolgere le attività legate alle Politiche di genere e Pari opportunità e di perseguire le finalità dettagliate nel GEP. All'interno dell'Osservatorio sono stati quindi costituiti dei gruppi di lavoro che opereranno su specifici temi.

Welfare e Benessere organizzativo

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2022 con la finalità di promuovere e valorizzare il benessere della comunità universitaria.

Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing

In continuità con l'attività dello Sportello svolta negli anni precedenti, anche nel 2022 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza (dal mese di settembre) sia nella modalità on line. 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 2022 sono stati effettuati 25 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 45 persone (32 donne e 13 uomini) di cui 20 tecnici amministrativi, 10 studenti/studentesse e 15 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e.

Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo

Nei primi mesi del 2022 in attuazione del Piano Welfare di Ateneo 2021-2023, è stato avviato un "Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo". Il servizio offre gratuitamente l'opportunità di fruire di un percorso di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo.

Il servizio prevede quattro colloqui con una psicoterapeuta, professionista esterna all'Ateneo, selezionata per l'accoglienza e la gestione dei casi in completa autonomia. I colloqui si svolgono in Ateneo o on line. Nel 2022 hanno fruito del servizio 60 persone (40 donne e 20 uomini).

Sportello Parent Time

Lo sportello di ascolto Parent Time è un servizio che offre colloqui psicologici gratuiti per neomamme e neopapà nella fase di transizione alla genitorialità, un periodo che può essere di particolare stress e vulnerabilità. L'obiettivo dello sportello è quello di fornire ai neogenitori uno spazio di ascolto e di riflessione per migliorare il benessere personale e familiare, la relazione con il proprio figlio e fornire strumenti e strategie per affrontare le difficoltà. Il servizio è rivolto a futuri genitori durante la gravidanza e neomamme e neopapà nei primi due anni di vita del bambino. I colloqui sono effettuati online da psicologi professionisti esperti sui temi della genitorialità. Il progetto è gestito dal Dipartimento di Psicologia. Nel 2022 sono stati realizzati circa 150 colloqui, coinvolgendo circa 30 genitori di bambini 0-3 anni e durante la gravidanza.

Organizzazione del lavoro flessibile

Come indicato nella sezione precedente part-time (orizzontale e verticale), telelavoro 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.

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 a dipendenti, studenti ed esterni. Il Nido Bambini Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 67 bambini, dai 3 mesi ai 3 anni di età. 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 tre sezioni. Nell'anno scolastico 2021/2022 hanno frequentato: 27 bambini (fino a 3 anni), 21 (4 anni) e 9 (5 anni e più). 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.

Identità “Alias”

A partire dal 2019 l’Ateneo di Milano-Bicocca ha adottato un’importante misura di antidiscriminazione a tutela di studenti/studentesse e personale 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. Per l’a.a. 2021/2022 4 studenti hanno richiesto un’identità alias, mentre nell’a.a. 2022/2023 le richieste pervenute sono 11.

Beni e servizi welfare

L’Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2022 convenzioni finalizzate all’acquisizione di beni e servizi a prezzi agevolati. Si sottolinea anche la stipula di una polizza sanitaria per tutto il personale tecnico amministrativo.

Networking e comunicazione

Il Comitato unico di Garanzia aderisce a seguenti network:

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;
- Rete nazionale dei CUG;
- Network delle Università in rete contro la violenza di genere (“UNIRE”).

Obiettivo prioritario dei network è ottimizzare risorse e professionalità, nonché scambiare buone pratiche e valorizzare la ricerca scientifica presente nelle Università.

AZIONI REALIZZATE O PROGRAMMATE NEL 2023

Per uno sguardo completo sulla programmazione di Ateneo, in riferimento ai temi qui oggetto di interesse, si rinvia al Gender Equality Plan 2021-2024 che si allega alla relazione.

In continuità con la programmazione degli anni precedenti è prevista la realizzazione anche nel 2023 delle seguenti azioni:

- Corso di formazione “*Genere, politica e istituzioni*” – quattordicesima edizione. Il corso ha ottenuto un finanziamento esterno pari a 3.500 euro, inoltre questa edizione prevede il rilascio di Open Badge. Nel corso del 2022 sono inoltre stati progettati dei percorsi formativi interdisciplinari rivolti al PTA a partire dall’esperienza di “*Genere, politica e istituzioni*”. Il primo corso “Processi economici, carriere

e opportunità” è in fase di conclusione (marzo 2023). Il secondo “Diritti, genere e mondo del lavoro” sarà avviato in ottobre/novembre 2023

- Corso *Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere* - quarta edizione
- Corso di Perfezionamento *“La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno”* - quarta edizione
- Rinnovo assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità
- Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing
- Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell’Ateneo
- Sportello Parent Time
- Organizzazione del lavoro flessibile
- Nido e scuola dell’infanzia “Bambini Bicocca”
- Beni e servizi welfare
- Network nazionale dei CUG universitari e delle Università in rete contro la violenza di genere (“UNIRE”)
- Osservatorio per le Pari Opportunità – avvio lavori

Inoltre, di seguito le principali azioni avviate nei primi mesi del 2023:

- **Elaborazione e adozione di un Regolamento sulla carriera alias**

Il Regolamento contempla la possibilità che tutte le persone interessate possano richiedere la carriera *alias* senza aver attivato un percorso di transizione di genere, requisito previsto dalla attuale procedura (Accordo confidenziale). Di conseguenza non sarà più obbligatorio presentare la documentazione che certifica tale percorso. Il regolamento prevede che ad ogni richiedente sia riservato un colloquio di accoglienza e assegnato un tutor di supporto per il percorso universitario.

- **Elaborazione e adozione del Piano di Azioni Positive 2023-2025**

Entro il 2023 l’Ateneo adotterà il nuovo Piano di Azioni Positive costruito a partire dall’analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, con particolare attenzione a quanto rilevato dal Bilancio di Genere, cui segue l’individuazione di specifiche aree di intervento e di azioni da adottare per risolvere le problematiche riscontrate. Le attività riportate nel Piano saranno in linea con le finalità indicate nei documenti strategici di Ateneo (Bilancio di Genere, Gender Equality Plan, Piano Integrato della Performance, Piano Strategico).

- **Indagine a supporto della genitorialità**

L’Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo realizzerà, nel 2023, un’indagine finalizzata a comprendere le esigenze di gestione di tempi “vita-lavoro” dei genitori con figli fino a 14 anni, siano

essi Personale tecnico amministrativo, docenti, assegnisti, specializzandi o dottorandi. A conclusione del progetto saranno predisposte azioni mirate a supporto alla genitorialità.

3.2 Fruizione della formazione per genere

Nel 2022 la formazione del personale tecnico amministrativo si è svolta esclusivamente nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning di Ateneo. In linea generale, possiamo dire non solo che le donne hanno un livello di istruzione più alto ma partecipano anche di più alla formazione interna. Infatti, il 78,74% del totale delle ore di formazione è erogata a donne (3066,25 su 3.894). La tipologia di formazione proposta da Bicocca riguarda soprattutto l'aggiornamento professionale, la formazione obbligatoria sulla sicurezza e i corsi finalizzati all'acquisizione di competenze manageriali/relazionali.

Le pari opportunità (tematiche CUG) rappresentano l'unica area che prevede una distribuzione più o meno equa delle ore di formazione fruite da entrambi i generi. Nello specifico, la formazione di questa area, che comprende anche la violenza di genere, riguarda un corso promosso nel 2020 e tutt'ora attivo sulla piattaforma on line. Si sottolinea inoltre che è in fase di erogazione (marzo 2023) un corso – su queste tematiche - che si svolge in modalità mista (si veda paragrafo precedente).

TABELLA 10 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

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	%
Obbligatoria (sicurezza)	36	68	112	56	12	284	36,3	84	132	156	116	12	500	63,7
Aggiornamento professionale	34,5	65,5	151,75	76	20	347,75	28,4	143,5	217,5	604,5	876,75	54	1896,25	71,6
Competenze manageriali/Relazionali	0	96	48	0	0	144	19,2	0	194	386	26	0	606	80,8
Tematiche CUG	4	12	20	12	4	52	44,8	4	12	24	16	8	64	55,2
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	74,5	241,5	331,75	144	36	827,75	21,26	231,5	555,5	1170,5	1034,75	74	3066,25	78,74
Totale ore %	9%	29%	41%	17%	4%	100%	-	8%	18%	38%	34%	2	100%	-

3.3 Adozione del Bilancio di Genere

Il Comitato Unico di Garanzia - al fine di espletare al meglio le proprie funzioni per garantire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e l'implementazione delle politiche antidiscriminatorie - ha coordinato il processo redazionale della seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Milano-Bicocca. A tal fine è stato costituito un Comitato Scientifico composto dal Presidente del CUG (Prof. Roberto Cornelli in carica fino al 7 maggio 2022), dalla Direttrice del Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere – ABCD (Prof. Elisabetta Ruspini), dalla Coordinatrice del Gruppo di Lavoro su Genere e STEM (Prof. Silvia Penati), dalla Prof. Patrizia Farina in qualità di referente delle analisi statistiche. Il Bilancio di Genere prevede tre sezioni: analisi del contesto (personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, componente studentesca, organi di Ateneo) sulla base delle linee guida del MIUR; 2) analisi delle azioni di parità; 3) approfondimenti qualitativi (indagini sulle molestie, smart working, lavoro stress correlato in ottica di genere, sostenibilità/mobilità in ottica di genere). Le varie fasi del processo sono state oggetto di comunicazione, sia interna sia esterna, attraverso la strutturazione di azioni *ad hoc* realizzate anche in collaborazione con l'Area Comunicazione di Bicocca. Questo aspetto ha consentito di valorizzare la partecipazione attiva al processo di tutti gli attori che all'interno dell'Ateneo si occupano di genere e pari opportunità. Il documento è stato ultimato nel dicembre 2021. Nella primavera del 2022 è stato presentato ufficialmente alla comunità accademica.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

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

TABELLA 11 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Categoria C (totale 9)	16	43%	21	57%	37	19%	2 D / 7 U
Amministrativo (6)	9	36%	16	64%	25	13%	2 D / 4 U
Tecnico scientifico (3)	7	58%	5	42%	12	6%	3 U
Categoria D (totale 36)	54	38%	90	63%	144	73%	14 D / 22 U
Amm. gestionale (8)	10	31%	22	69%	32	16%	4 D / 4 U
Tecnico scientifico (24)	37	39%	59	61%	96	48%	9 D / 15 U
Biblioteche (1)	1	25%	3	75%	4	2%	1 U
Ricerca (3)	6	50%	6	50%	12	6%	2 D / 1 U
Categoria EP (totale 3)	4	33%	8	67%	12	6%	1 D / 2 U
Amm. gestionale (1)	0	0%	4	100%	4	2%	1 D
Ricerca (2)	4	50%	4	50%	8	4%	2 U

Dirigente (totale 1)	2	40%	3	60%	5	3%	1 U
Totale personale	76	38%	122	62%	198	100,00%	14 D / 11 U
% sul personale complessivo	325	23%	521	23%	846	23%	

Nel 2022 sono stati indetti 49 Concorsi per la selezione di personale PTA. Nello specifico, 9 concorsi hanno riguardato la categoria C, 36 la categoria D, 3 la categoria EP, 1 la dirigenza. In totale si sono quindi riunite 49 Commissioni di Concorso, coinvolgendo 198 Commissari. La presenza femminile nelle Commissioni è maggioritaria, pari al 62 % sul totale (con 122 donne e 76 uomini). Questa tendenza riguarda tutte le categorie sopra indicate.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

I valori retributivi sottolineano un divario economico negativo per le donne in tutte le categorie. Le differenze maggiori si registrano nella categoria B (5%) e tra i/le Dirigenti (3%). Per quanto riguarda la categoria B si precisa che il divario va letto in riferimento al numero limitato di persone rientranti in questa categoria (21) e alla conseguente incidenza di retribuzioni accessorie (come per esempio indennità particolari, conto terzi, ecc.). Di seguito i valori in dettaglio.

TABELLA 12 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
B	€ 22.168,33	€ 21.012,55	€ 1.155,78	5%
C	€ 22.200,40	€ 21.897,73	€ 302,66	1%
D	€ 24.823,23	€ 24.372,00	€ 451,23	2%
EP	€ 31.549,82	€ 31.116,98	€ 432,84	1%
Dirigente	€ 51.387,89	€ 50.010,23	€ 1.377,66	3%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

I seguenti paragrafi riportano dati e informazioni riguardanti il benessere del personale.

4.1 Nucleo di valutazione: indagine sul benessere organizzativo

(a cura del Settore Programmazione e Controllo)

Come ogni anno, durante i mesi di giugno e luglio 2022 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.

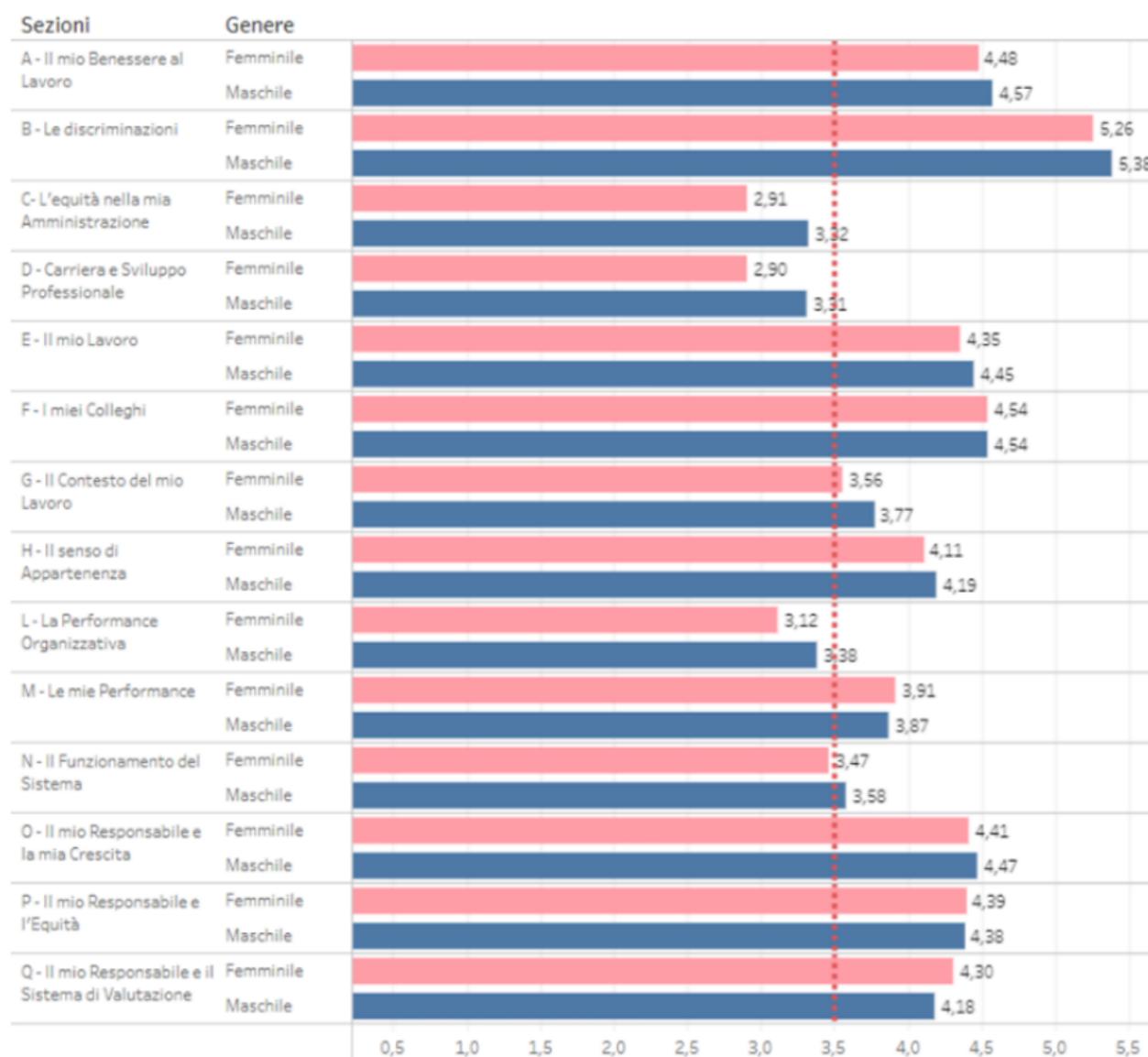
Tale indagine prevede un questionario, erogato online, che si compone di 80 affermazioni, raggruppate in 14 dimensioni, per le quali occorre indicare il proprio grado di accordo secondo una scala di misurazione compresa tra 1 "Per nulla d'accordo" e 6 "Del tutto d'accordo", per cui si considera il valore 3,5 equivalente a "Sufficientemente d'accordo".

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è stato pari al 47,4% (396 rispondenti su 835 unità di personale coinvolte), registrando un calo rispetto al 2021 (pari al 48,8%), ovvero un decremento dei rispondenti pari al 4,1% (passati da 413 a 396), e la conferma della prevalenza di rispondenti di genere femminile (incidenza del 46,4% pari a 236 persone su 509 inviti) rispetto al genere maschile (incidenza del 41,7% pari a 136 su 326 inviti), che si riflette nella maggior incidenza complessiva (col 59,6% di rispondenti di genere femminile). Non è stato indicato il genere da parte di 24 rispondenti.

Analizzando i dati rispetto al genere dei rispondenti, a livello di sezione, le differenze sono abbastanza contenute, come riportato nella tabella sottostante. In particolare, la *sezione C - L'equità nella mia organizzazione* e la *sezione D – Carriera e sviluppo professionale* sono quelle che registrano la differenza maggiore tra i generi, con i rispondenti maschi più soddisfatti delle rispondenti femmine (+0,41 in entrambi i casi). La differenza è a favore del genere maschile anche per la *sezione G – Il contesto del mio lavoro* (con +0,21) e la *sezione L – La performance organizzativa* (con +0,26).

Invece, si registrano differenze a favore del genere femminile, sebbene più contenute, per la *sezione P – Il mio responsabile e l'equità* (con +0,01), la *sezione M – Le mie performance* (con +0,04) e la *sezione Q - Il mio Responsabile e il Sistema di Valutazione* (con +0,12).

Valutazione per Genere e Sezione, Anno 2022



Nel dettaglio delle singole affermazioni, le maggiori differenze rispetto al genere dei rispondenti si registrano per le seguenti domande:

- C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto: $\pm 0,54$ maschi con 2,80;
- D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera: $\pm 0,53$ maschi con 2,88;
- N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano: $\pm 0,52$ maschi con 3,34;
- B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto: $\pm 0,23$ femmine con 5,13;
- Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione: $\pm 0,16$ femmine con 4,01;
- M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro: $\pm 0,14$ femmine con 4,28.

L'approfondimento dei risultati per sezione ottenuti nell'anno 2022 a confronto con i corrispettivi dell'anno precedente mette in evidenza tre fenomeni.

Per le undici sezioni in cui il punteggio medio 2021 superava la sufficienza (3,5), sette risultano essere ulteriormente migliorate nel 2022. Si tratta delle sezioni *A – Il mio benessere al lavoro* (+0,03 con 4,46), *B – Le discriminazioni* (+0,17 con 5,26), *F – I miei colleghi* (+0,02 con 4,52), *M – Le mie performance* (+0,01 con 3,85), *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,13 con 4,40), *P – Il mio responsabile e l'equità* (+0,12 con 4,36), *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,12 con 4,23).

La sezione *E – Il mio lavoro* (4,36) supera ampiamente la sufficienza, ma non registra alcuna variazione. Le rimanenti sezioni positive nel 2021 ma in calo nel 2022 sono *G – Il contesto del mio lavoro* (-0,07 con 3,58), *H – Il senso di appartenenza* (-0,14 con 4,10) e *N – Il funzionamento del Sistema* (-0,04 con 3,47) che ritorna sotto la sufficienza.

Similmente, le sezioni in cui il punteggio medio 2021 era inferiore alla sufficienza (3,5) risultano peggiorate. Restano sotto tale soglia: *C – L'equità nella mia amministrazione* (-0,16 con 3,00), *D – Carriera e sviluppo professionale* (-0,13 con 3,01) e *L – La performance organizzativa* (-0,20 con 3,17).

Sezione	Val. 2022	Val. 2021	Var. 21-22
A – Il mio benessere al lavoro	4,46	4,43	0,03
B – Le discriminazioni	5,26	5,08	0,17
C – L'equità nella mia amministrazione	3,00	3,15	-0,16
D- Carriera e sviluppo professionale	3,01	3,14	-0,13
E – Il mio lavoro	4,36	4,36	0,00
F – I miei colleghi	4,52	4,50	0,02
G – Il contesto del mio lavoro	3,58	3,65	-0,07
H – Il senso di appartenenza	4,10	4,24	-0,14
L – La performance organizzativa	3,17	3,37	-0,20
M – Le mie performance	3,85	3,84	0,01
N – Il funzionamento del Sistema	3,47	3,51	-0,04
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,40	4,27	0,13
P – Il mio responsabile e l'equità	4,36	4,25	0,12
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,23	4,11	0,12

Considerando le affermazioni specifiche, si registrano miglioramenti rispetto al 2021 per 38 affermazioni (48%) e in particolare per le seguenti:

- *B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (+0,26 con 4,99)
- *A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili* (+0,24 con 4,74)
- *P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* (+0,19 con 4,17)

Si registra una flessione rispetto al 2021 per 42 affermazioni e in particolare per le seguenti:

- *L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione* (-0,27 con 3,21);
- *L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione* (-0,25 con 3,14);

- *D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera (-0,23 con 2,51)*

Inoltre, registra una valutazione inferiore alla sufficienza per 22 affermazioni (28%), che peraltro peggiorano rispetto al 2021, ad eccezione di *G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione* che passa da 3,31 a 3,37 e di *N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* che passa da 2,87 a 2,98.

Se invece si considera la distribuzione dei giudizi positivi (da 4 a 6) e dei giudizi negativi (da 1 a 3) rispetto al genere dei rispondenti, si rileva che:

- *C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (2,42)* registra risposte più negative presso le donne (86,9% contro il 65,4% degli uomini);
- *D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera (2,51)* registra risposte più negative presso le donne (83,1% contro il 64,0% degli uomini);
- *D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (3,07)* registra risposte più negative presso le donne (66,1% contro il 49,3% degli uomini);
- *B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (5,40)* registra risposte più negative presso gli uomini (27,9% contro il 16,5% delle donne);
- *N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari (3,44)* registra risposte più negative presso gli uomini (55,1% contro il 44,1% delle donne);
- *L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione (3,27)* registra risposte più positive presso gli uomini (62,7% contro il 47,8% delle donne).

4.2 Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute (stress lavoro correlato)

Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, D. Lgs 81/08 e s.m.i, individua tra gli obblighi del Datore di Lavoro la realizzazione di azioni finalizzate a valutare e migliorare il benessere del personale. Tra queste azioni rientra la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi incluso lo “stress lavoro correlato” che si può definire come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste avanzate dall’organizzazione eccedono le capacità individuali per fronteggiarle [European Agency for Safety and Health at Work].

Nell’a.a. 2019- 2020 l’Ateneo Milano Bicocca ha quindi avviato la rilevazione del rischio stress lavoro correlato che ha coinvolto tutto il personale tecnico-amministrativo, docente, ricercatore e assegnista di ricerca. La rilevazione è finalizzata sia a raccogliere le percezioni di chi lavora all’Università di Milano-Bicocca, su un insieme di elementi che contribuiscono a definire la qualità della vita organizzativa, sia ad individuare le aree di maggior rischio psicosociale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel marzo 2021, la rilevazione tramite questionario ha raccolto dati su variabili socio-demografiche, percezione di *risorse e domande lavorative* ed esiti della qualità della vita lavorativa, secondo il modello Job Demands- Resources (JD-R), come proposto dal gruppo dell'Associazione Italiana di Psicologia denominato «Quality of work Life network». Nella fase di elaborazione dei dati, sono state svolte analisi volte ad esplorare la presenza di eventuali differenze di genere nei campioni, ed evidenziare, quindi, eventuali specifici fattori di rischio o risorse psicosociali per uomini e donne.

Il report dopo una breve presentazione delle caratteristiche socio-demografiche del campione di rispondenti descrive i risultati relativi alle differenze di genere considerando il personale TA, docente e ricercatore (D&R) ed assegnista di ricerca. Di seguito una sintesi dei dati.

Le donne costituiscono il 65% dei rispondenti per il PTA, il 49% per il personale docente e ricercatore, e il 60,7% per il personale assegnista. Per quanto riguarda l'età, il 44% del PTA ha un'età compresa fra i 30 e i 45 anni, e un altro 44% fra i 46 e i 61 anni; fra il personale D&R il 33% ha un'età compresa fra i 30 e i 45 anni, il 55% circa fra i 46 e 61 anni. L'età media degli assegnisti/e di ricerca è di 33,5 anni.

Nel campione del personale TA e in quello D&R la percentuale di persone con figli è sopra il 50%, mentre nel campione degli assegnisti è del 19%. Nella maggior parte dei casi, per PTA e D&R, le persone vivono con il partner e con i figli/e (44% - 53%) o con il partner (25% -18%), e una più bassa percentuale vive da solo (17,7%), o con i figli/e (2,2%-5,4%). Nel campione degli assegnisti/e la maggioranza vive con partner (37%), o da solo/a (28,6%).

Complessivamente i dati mostrano alcune differenze fra uomini e donne, in direzione di un maggior rischio per il benessere lavorativo per le donne soprattutto nel gruppo del personale docente e ricercatore. Queste differenze si evidenziano, non tanto sulla percezione di malessere o benessere lavorativo, quanto su domande e risorse che possono determinare la qualità della vita lavorativa. Confrontando i risultati dei tre gruppi, si delineano alcune tendenze comuni, seppure gli effetti non si discostano in modo rilevante tra i diversi gruppi: le donne nel campione PTA e D&R mostrano una media più alta di *workaholism* e della percezione di *isolamento professionale* e una media più bassa di salute generale; nel personale TA e Assegnista, gli uomini mostrano una media più alta di *distacco lavorativo*.

Nel 2022 non stati raccolti ulteriori dati.

4.3 Codici di Ateneo

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. 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.

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.

A partire dal 2022 l'Ateneo ha avviato il **Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo**. Il servizio offre gratuitamente l'opportunità di fruire di un percorso di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo.

Inoltre, L'Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo realizzerà, nel 2023, **un'indagine finalizzata a comprendere le esigenze di gestione di tempi "vita-lavoro"** dei genitori con figli fino a 14 anni, siano essi Personale tecnico amministrativo, docenti, assegnisti, specializzandi o dottorandi. A conclusione del progetto saranno predisposte azioni mirate a supporto alla genitorialità

Ulteriori informazioni sono riportate nella sezione 3 del presente documento.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

(a cura del Settore Programmazione e Controllo)

Le linee di sviluppo dell'Ateneo definite dal *Piano Strategico 2023-2025*¹ includono obiettivi di pari opportunità che tengono conto di quanto previsto dal Piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) 2021-2024 a favore delle politiche di genere e dello sviluppo di un vero e proprio modello di *diversity management*, con particolare riferimento agli obiettivi di:

- supporto orientativo a studenti e studentesse con disabilità, DSA, o in generale che presentino situazioni di svantaggio e di disuguaglianze connesse alla condizione sociale e personale;
- tecnologie digitali per il *wayfinding*, in modo da agevolare gli spostamenti di persone diversamente abili all'interno del campus, sia tra un edificio e l'altro, sia all'interno degli edifici (Progetto B.Map);
- attività formative e consulenziali dedicate al supporto ai giovani nelle loro scelte universitarie, al fine di superare le barriere legate a stereotipi relativi a determinate discipline e professioni (discipline STEM per le ragazze; aree socio-umanistiche e professioni della cura e delle relazioni di aiuto per i ragazzi);
- incremento delle borse per promuovere i corsi STEM tra le persone di genere femminile;
- estensione delle carriere alias, estendendo ed ampliando la procedura di riconoscimento già esistente all'interno dell'Ateneo.

Tale impostazione si riflette nei contenuti del *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-25*², con particolare riferimento al paragrafo 2.2.3 *Obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio*, dove sono stati assorbiti gli adempimenti inerenti al *Piano di Azioni Positive*, come previsto dall'art. 1 c. 1 lett. f DPR 81/2022³, prevedendo quattro ambiti di intervento e dodici azioni, riassunte qui seguito:

Ambito 1 - Conciliazione vita privata/attività lavorativa e promozione del benessere

Azione 1.1 - Conoscere i bisogni per favorire un ambiente che consenta l'armonizzazione dei tempi personali e la conciliazione tra vita personale e lavoro

Azione 1.2 - Promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra i generi

Azione 1.3 - Promuovere in Ateneo politiche care-friendly

Ambito 2 - Dimensione di genere e pari opportunità nella didattica e nella ricerca

Azione 2.1 - Monitorare le scelte formative e promuovere percorsi di formazione

Azione 2.2 - Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nelle attività di ricerca

Azione 2.3 - Individuazione di bandi di interesse

Ambito 3 - Cultura dell'organizzazione, comunicazione e sensibilizzazione

¹ Piano strategico di Ateneo <https://www.unimib.it/ateneo/piano-strategico>

² PIAO di Ateneo <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

³ DPR 82/2022 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/30/22G00088/sg>

Azione 3.1 - Promuovere una cultura organizzativa gender sensitive attraverso attività gender oriented nell'orientamento alla scelta del percorso di studio e nelle politiche di Job placement di Ateneo

Azione 3.2 - Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica

Azione 3.3 - Promuovere la comunicazione di genere all'interno dell'Ateneo e sensibilizzare la società civile

Ambito 4 - Contrasto alle molestie e ad ogni forma di discriminazione

Azione 4.1 - Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias

Azione 4.2 - Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia

Azione 4.3 - Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

Inoltre, le politiche di Ateneo per le parità opportunità e l'equilibrio di genere sono recepite a livello di performance organizzativa, in quanto è valutata in base a un set di indicatori generali di Ateneo, tra i quali figurano i risultati dell'indagine annuale sulle opinioni degli studenti circa la didattica erogata, gli esiti delle indagini sul benessere organizzativo, l'incremento percentuali delle iscrizioni alle lauree STEM di genere femminile e l'incremento delle iniziative a favore della inclusività. Inoltre, il medesimo Piano include tra gli obiettivi di performance individuale (assegnati al personale dirigenziale) un obiettivo sulla formazione continua del personale (PER 23.2) e una serie di obiettivi per ampliare l'accessibilità dei servizi connessi alla didattica, specialmente tramite la virtualizzazione degli stessi (obiettivi SIS 23.3 App di Ateneo, SIS 23.4 Virtual Lab).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo⁴ prevede che la performance individuale del personale sia collegata alla performance organizzativa in modi diversi per il personale con elevato grado di autonomia e responsabilità (Capi Area e Capi Settore) e per il restante personale. Nel primo caso, includendo tra i criteri di valutazione una selezione degli indicatori della performance organizzativa e una serie di obiettivi individuali derivati dagli obiettivi strategici; nel secondo caso, prevedendo una quota associata ai risultati degli obiettivi individuali del dirigente della struttura di riferimento.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo riconosce l'importanza riservata alla rilevazione del benessere organizzativo nelle varie fasi del ciclo della performance del medesimo ente, in particolare a livello di performance organizzativa, e al contempo auspica una maggior esplicitazione delle politiche per le pari opportunità a livello degli obiettivi di performance individuale.

⁴ Sistema di misurazione e valutazione della performance <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

A. OPERATIVITA’

✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*

L’attuale Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con decreto rettorale in data 8 maggio 2022.

Il Comitato è composto da: 3 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. Nel 2022 il CUG ha avuto un budget pari a 20.000 euro.

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

Si rinvia alla sezione 3 del presente documento.

✓ *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 2022, terzo 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: formazione PTA, congedi parentali e ripartizione fondo di Ateneo, discriminazioni e molestie (riunioni/contatti con i responsabili dell’area del personale e con la Consigliera di Fiducia dell’Ateneo).

✓ *Presenza in carico dei pareri*

Non sono stati formalizzati pareri da parte del CUG.

✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)*

Il CUG collabora attivamente con la Consigliera di Fiducia dell’Ateneo, nonché con altre figure con conoscenze e competenze nelle materie di genere e pari opportunità. Nello specifico, nel 2022 il

Comitato ha avviato collaborazioni finalizzate alla costituzione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo, nonché alla realizzazione di azioni previste dal Gender Equality Plan.

B. ATTIVITA'

Nel 2022 il CUG si è riunito 6 volte, nello specifico le riunioni si sono svolte nei seguenti mesi: gennaio, maggio, luglio, ottobre, novembre e dicembre. Le tematiche trattate nell'ambito delle riunioni hanno riguardato in modo particolare le seguenti aree:

- Benessere organizzativo
- Collaborazione con Centri di ricerca e altri soggetti interni all'Ateneo
- Reti nazionali
- Piano di Azioni Positive
- Gender equality plan
- Carriera Alias (stesura nuovo Regolamento)
- Promozione e valorizzazione degli studi di genere (corsi e percorsi formativi rivolti al PTA)
- Nuove strategie di comunicazione e revisione area web del CUG

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, Gender Equality Plan e Piano di azioni Positive);
- ✓ Diffusione di conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità (incontri, seminari, corsi di formazione);
- ✓ Piani di formazione del personale (corsi di formazione rivolti al PTA)

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;

- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing (consultazioni periodiche con la Consigliera di fiducia dell’Ateneo);
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo (consultazioni periodiche con la consulente che gestisce il Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell’Ateneo).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La popolazione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca presenta caratteristiche complessivamente stabili rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda la componente tecnico-amministrativa, la maggioranza è costituita da donne, come negli altri Atenei presenti sul territorio nazionale. La distribuzione all'interno dei diversi inquadramenti è simile per uomini e donne. Anche in relazione alla permanenza nella classe di anzianità non si osservano diversità di rilievo tra i due generi. Il livello di istruzione è in generale alto, con una prevalenza di personale più istruito tra le donne rispetto agli uomini. Questa caratteristica, stabile rispetto agli anni precedenti, si riflette anche nell'adesione a percorsi di formazione, più elevata nelle donne rispetto agli uomini.

Per quanto concerne la componente docente, permane una differenza tra uomini e donne, a sfavore delle seconde, soprattutto per quanto riguarda la presenza nella prima fascia, sebbene il trend mostri un miglioramento rispetto alle precedenti rilevazioni. Se si considera il tempo di permanenza all'interno delle diverse fasce, i dati confermano una maggiore lentezza nelle progressioni di carriera delle donne e una minore probabilità di accedere ai livelli più alti.

I dati relativi alla conciliazione vita privata-lavoro, confermano un maggior ricorso al part-time e ai permessi da parte delle donne, seppure in una situazione di minore dissimilarità uomo-donna rispetto agli anni precedenti. La maggior parte del personale dell'Ateneo fruisce del lavoro agile e di orari flessibili, formule molto apprezzate da tutto il personale. La conciliazione dei tempi vita-lavoro è infatti una dimensione molto rilevante ai fini dei percorsi di carriera e sulla quale sono in fase di progettazione varie iniziative finalizzate a incentivare un cambiamento culturale che consenta di passare dalla conciliazione dei tempi alla condivisione delle responsabilità familiari. A questo proposito iniziative specifiche sono previste all'interno del Piano di Azioni Positive e del Gender Equality Plan elaborato nel 2022. In questa direzione vanno anche le molte iniziative di formazione confermate e di nuova attivazione, alcune specificamente rivolte al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. A queste si associano le attività rivolte a favore un clima di inclusione e di promozione del benessere. Tra queste ricordiamo il Servizio di ascolto psicologico e il nuovo regolamento sulle carriere alias che prevede l'accesso a queste carriere a chiunque ne faccia richiesta.

In relazione al divario economico, in linea con gli anni precedenti, si osserva una differenza a favore degli uomini in tutte le categorie. Le maggiori difficoltà di conciliazione che caratterizzano le donne rispetto agli uomini possono spiegare, almeno in parte, queste differenze.

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni rivolte sia a sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione, sia a rilevare dati utili per l'analisi di contesto. Un aspetto costante che ha caratterizzato l'operato del Comitato è rappresentato infatti dall'importanza di legare il monitoraggio del contesto alla progettazione degli interventi per la parità. In questa direzione, alla fine del

2022 è stato costituito un Osservatorio per le pari opportunità, i cui lavori si sono avviati nei primi due mesi del 2023 nella direzione di pianificare e realizzare le azioni previste del Gender Equality Plan di Ateneo e alla luce dell'ultimo Bilancio di Genere elaborato nel 2021. Specifiche azioni formative e di mentoring, in particolare, sono previste per rafforzare i profili delle donne e sostenerle nei percorsi di carriera, sia in relazione alla popolazione tecnico-amministrativa, sia per quanto riguarda la componente docente e ricercatrice.