



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

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 31/12/2020

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 E RICERCATORE	9
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	15
3.1 PIANO DI AZIONI POSITIVE	15
3.2 BILANCIO DI GENERE	21
3.3 COMMISSIONI DI CONCORSO	22
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	24
4.1 NUCLEO DI VALUTAZIONE: INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	24
4.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE (STRESS LAVORO CORRELATO)	27
4.3 CODICI DI ATENEO	28
4.4 DISAGIO LAVORATIVO: AZIONI	28
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	29
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	32

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'Area del Personale. Dall' 1 gennaio al 31 dicembre 2020 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 847 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61,51%). La relazione tra appartenenza di genere e inquadramento conferma i dati del 2019, in termini percentuali si rilevano infatti valori più o meno simili, tra i generi, nelle categorie C, D ed EP. Gli uomini presentano valori superiori nelle categorie estreme B e Dirigenti.

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, notiamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nelle fasce di età 41-50 e 51-60. Come già indicato nel primo Bilancio di Genere di Bicocca (2018), l'età non sembra avere una importante influenza sulla carriera, anche se esaminiamo i dati in un'ottica di genere. Le persone con un inquadramento più alto (EP e Dirigente) hanno nella maggioranza dei casi, sia uomini sia donne, un'età compresa dai 41 ai 50 anni. Bicocca si conferma un Ateneo relativamente giovane anche rispetto alla propria classe dirigente.

TABELLA 1: RIPARTIZIONE DEL PTA PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	DONNE						UOMINI						Tot.
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
B		4	2	3	2	11		1	5	5		11	22
C	28	74	86	72	14	274	9	42	70	37	10	168	442
D	4	37	72	68	9	190	3	21	49	32	10	115	305
EP		4	23	15	1	43			18	6	2	26	69
Dir			3			3			2	4		6	9
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847
% sul personale per categoria di genere	6	23	36	30	5	100	4	20	44	26	6	100	

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 62,31% dalle donne e dal 37,69% degli uomini. La componente maschile, pur rappresentando la minoranza, presenta però un valore lievemente superiore nella funzione di capo area.

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

Etichette di riga	DONNE		UOMINI		Totale	
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali
CAPO AREA	2	1,01%	5	2,51%	7	3,52%
CAPO SETTORE	35	17,59%	18	9,05%	53	26,63%
RESPONSABILE DI CENTRO SERVIZI	7	3,52%	2	1,01%	9	4,52%
CAPO UFFICIO	59	29,65%	36	18,09%	95	47,74%
SPECIALIST	20	10,05%	12	6,03%	32	16,08%
PROFESSIONAL	1	0,50%	2	1,01%	3	1,51%
Totale	124	62,31%	75	37,69%	199	100,00%
% sul complessivo	62,31%		37,69%		100%	

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 521 donne, il 24% (124) ha raggiunto questi livelli di inquadramento. Nel caso degli uomini la percentuale scende lievemente di un punto percentuale, 23% (75 su 326). Possiamo quindi constatare che non emergono differenze significative 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 35% delle donne e il 43% degli uomini). Da un punto di vista di genere emergono importanti differenze soprattutto all'interno della prima classe di anzianità. In questo caso, si sottolinea una maggiore mobilità da parte delle dipendenti che corrispondono al 38% delle donne (197 su 518) contro il 27% dei colleghi uomini (86 su 320). Questi dati ribaltano la situazione presentata nel monitoraggio del 2020, che metteva in luce una più veloce mobilità da parte degli uomini.

Le altre classi di anzianità presentano valori di genere più o meno simili.

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

Anzianità	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
Inferiore a 3	30	84	57	24	2	197	11	31	33	10	1	86	283
Tra 3 e 5	1	19	73	75	15	183	1	18	62	45	14	140	323
Tra 5 e 10	1	16	53	58	8	136		14	41	23	4	82	218
Superiore a 10				1	1	2		1	6	2	3	12	14
Totale	32	119	183	158	26	518	12	64	142	80	22	320	838

La media delle retribuzioni nei diversi inquadramenti è lievemente maggiore per gli uomini nei livelli da C ad EP. Si sottolinea anche una differenza nelle retribuzioni medie del livello dirigenziale. In questo caso però si riscontra un gap positivo a favore delle donne.

TABELLA 4: DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	MEDIA TOTALE
B	18.454,34 €	17.268,20 €	17.686,84 €
C	18.803,16 €	19.603,14 €	19.130,89 €
D	22.622,90 €	22.717,22 €	22.661,69 €
EP	28.105,91 €	29.306,40 €	28.578,83 €
Dir	45.877,89 €	42.889,04 €	44.009,86 €
Totale	21.199,31 €	21.790,53 €	21.445,59 €

Rispetto all'istruzione, il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello alto. Il titolo di laurea è posseduto dal personale dirigenziale e dal 60,26% del personale inserito negli altri livelli di inquadramento.

TABELLA 5: PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo studio	DONNE		UOMINI		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
Laurea	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
Totale	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%

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, a conferma di quanto emerso nel monitoraggio del 2020. Le laureate sono il 62,35% (323 su 518) mentre i laureati il 56,87% (182 su 320). 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. È 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 6: PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo studio	DONNE		UOMINI		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
Licenza media inferiore	19	2,27%	9	1,07%	28	3,34%
Licenza media superiore	176	21,00%	129	15,39%	305	36,40%
Laurea	323	38,54%	182	21,72%	505	60,26%
Totale	518	61,81%	320	38,19%	838	100,00%

Nel 2020 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 58,7% delle dipendenti (306 su 521) ha frequentato almeno un corso contro il 30,4% dei colleghi (99 su 326).

La tipologia di formazione proposta da Bicocca riguarda soprattutto l’aggiornamento professionale. A differenza dell’anno scorso, si sottolinea l’inserimento, tra i corsi facoltativi, di una formazione specifica sulle tematiche di genere e pari opportunità.

TABELLA 7: FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’

Tipologia formazione	DONNE						UOMINI						Tot.
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
Aggiornamento professionale	17	67	68	56	9	217	2	17	24	9	2	54	271
Competenze manageriali		4	22	11	2	39		2	6	1		9	48
Sicurezza	1	6	5	8	1	21		6	7	9	2	24	45
Tematiche CUG						29						12	41
Totale	18	77	95	75	12	306	2	25	37	19	4	99	405

1.2 Personale docente e ricercatore

Il totale dei/delle docenti alla fine del 2019 è pari a 990, di cui il 58,38% sono uomini e il 41,62% sono donne. I dati indicano una lieve diminuzione delle donne nel corso degli ultimi tre 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 (60,1%, 86 su 143), nonché una loro sotto-rappresentazione sia come professori associati (42,9%, 184 su 428) sia come professori ordinari (33,9%, 81 su 239). Per questa ultima categoria si sottolinea inoltre un peggioramento di circa 2 punti percentuali rispetto ai dati del 2019 (36%).

All'interno della propria categoria di genere, le docenti che raggiungono la posizione apicale sono il 19,7% (81 su 412) contro il 27,3% (158 su 578) 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 33,3% (27 su 81) delle donne con questo ruolo ha un'età maggiore di 60 anni, a differenza degli uomini la cui percentuale sale al 39,2% (62 su 158). Inoltre, 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 8: RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETÀ 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	2	22	72	62	158	0	0	11	43	27	81
Professori Associati	0	25	96	88	35	244	0	9	80	74	21	184
Ricercatori di ruolo	0	1	20	30	6	57	0	1	47	33	5	86
Ricercatori a tempo det	3	74	36	3	0	116	0	43	16	1	0	60
Professori Straordinari t. det.	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	1	1
Totale personale (990)	3	102	174	193	106	578	0	53	154	151	54	412
% sul personale complessivo	0,30	10,30	17,58	19,49	10,71	58,38	0,00	5,35	15,56	15,25	5,45	41,62

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 un elevato numero di uomini passa da un livello all'altro in meno di tre anni (38,9%, 225 su 578), di contro una percentuale simile di donne impiega più di dieci anni per effettuare un passaggio di carriera (37,6%, 155 su 412). 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 26,4% (41 su 155) e dagli uomini per il 12,4% (23 su 185). 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 37,3% dei docenti (84 su 225) e il 32,6% delle docenti (45 su 138).

TABELLA 9: 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	3	84	81	43	14	225	22,73	0	45	52	35	6	138	13,94
Tra 3 e 5 anni	0	14	36	24	8	82	8,28	0	7	24	17	7	55	5,56
Tra 5 e 10 anni	0	3	34	38	11	86	8,69	0	1	37	22	4	64	6,46
Superiore a 10 anni	0	1	23	88	73	185	18,69	0	0	41	77	37	155	15,66
Totale	3	102	174	193	106	578		0	53	154	151	54	412	
Totale %	0,30	10,30	17,58	19,49	10,71			0,00	5,35	15,56	15,25	5,45		

Per quanto concerne il divario economico, notiamo che le docenti e le ricercatrici hanno tutte una retribuzione media inferiore alla retribuzione media totale, mentre per gli uomini si riscontra in tutte le categorie un gap superiore alla media. Le differenze più marcate riguardano le retribuzioni dei professori ordinari ed associati. L'unica categoria con valori più o meno simili è quella dei ricercatori a tempo determinato.

TABELLA 10: DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

RUOLO	MEDIA DONNE	MEDIA UOMINI	MEDIA TOTALE
Professori Ordinari	40.194,07 €	43.100,53 €	42.102,05 €
Professori Associati	30.033,65 €	35.082,00 €	32.816,20 €
Ricercatori di ruolo	28.985,26 €	30.338,35 €	29.524,61 €
Ricercatori a tempo det.	26.026,62 €	26.264,38 €	26.185,12 €
Totale	31.521,24 €	35.475,72 €	33.804,17 €

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'11,4% (97 su 847) del personale di Bicocca è in part-time, di cui l'86,5% (84 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 2020 tali percentuali scendono al 3,9% (per gli uomini) e al 16,1% (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 11: FRUIZIONE DEL PART TIME PER GENERE ED ETA' - PTA

Fruizione	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
No	31	100	153	132	21	437	12	63	141	77	20	313	750
Sì	1	19	33	26	5	84		1	3	7	2	13	97
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847

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 preferisce lavorare per un monte ore mensile che supera il 50%, la componente maschile privilegia un tempo inferiore (meno del 50%).

TABELLA 12: RIPARTIZIONE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - PTA

Tempo	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
Tempo pieno	31	100	153	132	21	437	12	63	141	77	20	313	750
Maggiore di 50		15	30	23	3	71			1	2	1	4	75
Minore di 50	1	4	3	3	2	13		1	2	5	1	9	22
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847

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 2020 corrispondono al 2,4% del totale del personale tecnico amministrativo, come nel 2019. Di questi, il 75% (15 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 13: FRUIZIONE DEL TELELAVORO PER GENERE ED ETA' - PTA

Fruizione	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
No	32	116	181	153	24	506	12	64	141	82	22	321	827
Sì		3	5	5	2	15			3	2		5	20
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847

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. Anche nel periodo antecedente alla pandemia, l'Ateneo - in una logica di promozione del benessere di chi lavora, dell'orientamento al risultato e della sostenibilità - non ha posto limiti numerici all'accesso di questa misura, adottata nel 2019 dal 20% del personale tecnico amministrativo. Nel 2020 l'avvento del Covid 19 ha costretto la maggior parte dei/delle dipendenti al lavoro da remoto che sebbene differente dallo smart working ordinario viene spesso assimilato a questa categoria.

Analizzando i dati constatiamo infatti che l'85,9% dei/delle dipendenti ha lavorato da casa. Nonostante le differenze tra i due generi siano attenuate dalla pandemia, si sottolinea comunque una maggiore quota di donne, pari al 91,7% (478 su 521), in smart working/lavoro da remoto rispetto agli uomini la cui percentuale corrisponde al 83,7% (273 su 326).

Nelle fasce centrali (da 41 a 60 anni) si concentra, per entrambi i generi, la maggioranza del personale che nel 2020 ha lavorato da casa.

TABELLA 14: FRUIZIONE DELLO SMART WORKING PER GENERE ED ETA'- PTA

Fruizione	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot.	
No		8	18	14	3	43		8	19	19	7	53	96
Sì	32	111	168	144	23	478	12	56	125	65	15	273	751
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847

Orari flessibili

La gestione flessibile degli orari di lavoro riguarda la gran parte dei/delle dipendenti che in percentuale corrisponde al 50,4% (427 su 847) del personale tecnico amministrativo. Rispetto all'anno precedente si nota però una significativa riduzione nell'utilizzo di questo strumento, i dati del 2019 corrispondevano infatti al 72,5%. La flessione è da mettere in relazione all'elevato numero di persone che nel 2020 hanno lavorato da casa, potendo quindi gestire i propri orari in un'ottica di maggiore conciliazione dei tempi di vita.

Le donne che hanno fruito di questa misura sono il 57,9% (302 su 521) delle dipendenti mentre gli uomini corrispondono al 38,3% (125 su 326) del totale della componente maschile. La fascia di età più flessibile è, in entrambi i casi, quella tra 41 e 50 anni.

TABELLA 15: FRUIZIONE DEGLI ORARI FLESSIBILI PER GENERE ED ETA'- PTA

Fruizione	DONNE						UOMINI						Totale
	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot	Meno di 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sopra i 60	Tot,	
No	19	45	68	79	8	219	10	40	87	50	14	201	420
Sì	13	74	118	79	18	302	2	24	57	34	8	125	427
Totale	32	119	186	158	26	521	12	64	144	84	22	326	847

Congedi parentali e permessi L.104/1992

Anche in questo caso le donne sono le maggiori fruitrici dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla Legge 104/1992. Questi ultimi sono quelli più richiesti per entrambi i generi, indipendentemente dalla tipologia (permesso orario o giornaliero). Al contrario, per quanto riguarda i congedi si osserva una preferenza nella modalità di fruizione su base oraria, soprattutto per le donne.

TABELLA 16: FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE - PTA

Permesso	DONNE		UOMINI		Valori	Percentuali
	Valori	Percentuali	Valori	Percentuali		
104 giornaliero	1080	24,82%	282	6,48%	1362	31,30%
104 orario	1161	26,68%	294	6,76%	1455	33,44%
Congedi giornalieri	409	9,40%	120	2,76%	529	12,16%
Congedi orari	749	17,21%	256	5,88%	1005	23,10%
Totale	3399	78,12%	952	21,88%	4351	100,00%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.1. PIANO DI AZIONI POSITIVE

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. 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 degli anni successivi. Tali azioni sintetizzate nell'allegato 1 sono di seguito descritte.

AZIONI REALIZZATE NEL 2020

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" – dodicesima 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, nella modalità on line, tra ottobre 2020 e febbraio 2021. Il corso, della durata di 48 ore (16 incontri di 3 ore ciascuno), terminerà a maggio di quest'anno con la realizzazione degli esami (elaborazione di una tesina da discutere davanti a una commissione di docenti). Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. La maggior parte delle persone che partecipa a questi corsi è di genere femminile. Nello specifico, a questa edizione hanno partecipato 54 persone, di cui 46 donne e 8 uomini.

Corso di Perfezionamento "La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" – edizione a.a. 2019/2020

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 e diplomati/e universitari/e di qualsiasi disciplina. Anche per l'edizione 2019/2020 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 dal 29 novembre 2019 al 9 maggio 2020. 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.

Corso di formazione "Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele"

Il corso, organizzato 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 di pari opportunità. Nello specifico, la formazione si 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. I/le dipendenti che hanno frequentato il corso sono 41 (29 donne e 12 uomini). La formazione, della durata di 8 ore, si è svolta nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo.

A coloro che hanno completato il percorso formativo è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Ricerca

Mappatura dei Bilanci di Genere universitari

In previsione della redazione del nuovo Bilancio di Genere di Bicocca, il Comitato Unico di Garanzia ha realizzato – grazie al contributo di un’assegnista di ricerca – una mappatura dei Bilanci di Genere universitari. Gli aspetti più significativi che hanno caratterizzato i documenti raccolti sono stati oggetto di comparazione, anche in relazione alle linee guida pubblicate dal MIUR. Il report prodotto è stato utilizzato nella fase di programmazione delle azioni legate al Bilancio. Tale indagine è stata particolarmente utile per definire le fasi e le tempistiche del processo, gli attori interni da coinvolgere, le tematiche di approfondimento, nonché altri aspetti importanti riguardanti l’intero ciclo di progettazione.

Welfare e Servizi

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2020 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 2020 l’Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio 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 2020 sono stati effettuati 11 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 40 persone di cui 15 tecnici-amministrativi, 11 studenti/studentesse e 14 appartenenti al corpo docente.

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.

Nel 2020, con l’avvento della pandemia da Covid-19, la maggior parte del personale tecnico amministrativo ha lavorato da remoto.

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 2020, le persone che hanno fruito del servizio appartengono alle seguenti categorie: docenti/ricercatori, tecnici amministrativi, studenti/dottorandi, specializzandi, assegnisti.

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 transgender.

Networking

Il Comitato Unico di Garanzia aderisce ai due seguenti network:

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
- Rete dei CUG degli Enti pubblici della Lombardia

In entrambi i casi si persegue l'obiettivo di ottimizzare risorse e professionalità, nonché scambiare buone pratiche e valorizzare la ricerca scientifica presente nelle Università.

AZIONI REALIZZATE E PROGRAMMATE NEL 2021

In continuità con la programmazione degli anni precedenti è prevista la realizzazione anche nel 2021 delle seguenti azioni:

- Corso di formazione *“Genere, politica e istituzioni”*
- Corso di Perfezionamento *“La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno”*
- Rinnovo assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità
- Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing
- Organizzazione del lavoro flessibile
- Nido e scuola dell’infanzia *“Bambini Bicocca”*
- Identità *“Alias”*
- Network dei CUG nazionale e regionale

Di seguito altre azioni in fase di realizzazione e/o in programma.

Ricerca

Indagine “Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università”

Il Comitato Unico di Garanzia di Bicocca ha aderito all'indagine promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane sulle condizioni di lavoro in presenza e da remoto durante l’epidemia da Covid-19. Lo studio vede coinvolte numerose Università di tutta Italia e si propone di mettere in luce le principali criticità lavorative al fine di supportare lo sviluppo di politiche e misure rispondenti ai bisogni delle persone. Pertanto, il CUG s’impegna a rendere disponibili i risultati della ricerca perché possano essere discussi e fornire spunti per migliorare il benessere lavorativo.

Indagine sulle molestie di strada

Il Comitato Unico di Garanzia promuove la realizzazione di un’indagine sulle molestie di strada rivolta al personale docente, ricercatore, assegniste/i, studenti/esse a cui verrà somministrato un questionario on line trasmesso via mail. Il progetto si pone l’obiettivo di definire la frequenza e le caratteristiche di questo tipo di molestie, le conseguenze e i fenomeni associati, il livello di consapevolezza dei rispondenti, il ruolo che l’Università potrebbe avere nel contrasto al problema.

Tale ricerca potrà contribuire al dibattito scientifico fornendo dei dati quantitativi e qualitativi su un fenomeno ancora poco indagato e potrà costituire uno spunto di riflessione per la costruzione di interventi di prevenzione degli episodi di molestie di strada e di sostegno alle vittime.

Linguaggio di genere

Il progetto, promosso dal CUG, si pone la finalità di avviare un processo di revisione del linguaggio, in uso presso l'Ateneo di Milano-Bicocca, in un'ottica di genere e non discriminazione che allo stesso tempo mantenga chiarezza, trasparenza e buona leggibilità. La sperimentazione, inizialmente circoscritta a determinate aree, potrà essere estesa a tutti i settori dell'organizzazione. Il progetto prevede le seguenti azioni: definizione delle linee guida di riferimento per il contesto di Bicocca (a partire dalle linee guida del MIU); interventi di formazione; analisi e revisione della documentazione; comunicazione interna sull'adozione del linguaggio antidiscriminatorio.

Bilancio di genere 2021

Il Bilancio si compone principalmente delle seguenti tre sezioni: 1) analisi di contesto (linee guida MIUR); 2) analisi delle azioni di parità; 3) approfondimenti qualitativi.

Nel mese di gennaio è stato istituito un comitato scientifico che si riunirà ciclicamente durante tutte le fasi del progetto al fine di supervisionare e coordinare le attività. Il Bilancio di Genere sarà redatto entro la fine del 2021. Per ulteriori informazioni si rinvia al punto numero 3.2.

Comunicazione

Piano della Comunicazione di genere

Il piano della comunicazione di genere è strettamente legato al Bilancio di Genere, anche in riferimento ai tempi di realizzazione. Suo obiettivo principale è infatti quello di informare la comunità universitaria del processo in atto, nonché sensibilizzare e promuovere riflessioni, dibattiti e momenti di confronto sui principali temi oggetto di interesse del Bilancio. Inoltre, si sottolinea l'importanza di progettare interventi che coinvolgano direttamente il personale e la componente studentesca attraverso forme di partecipazione diretta, sia virtuale sia in presenza. Il piano è proposto e realizzato dal CUG in collaborazione con l'Area della Comunicazione di Ateneo.

Rappresentazioni e Stereotipi. Contro-narrAzioni

Il progetto, promosso dal CUG, dal Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD e dal Gruppo di Lavoro su Genere e STEM, sarà realizzato nel mese di ottobre 2021 all'interno del Festival GenerAzioni organizzato dal Dipartimento di Scienze della Formazione "Riccardo Massa" dell'Ateneo di Milano-Bicocca. Obiettivo prioritario è mettere a tema la sottorappresentazione femminile in due ambiti – quello delle Scienze e quello della Politica – sensibilizzando la comunità, interna ed esterna all'Ateneo, attraverso diversi linguaggi e canali, con gradi di coinvolgimento su più livelli. L'iniziativa prevede la partecipazione di donne, attive e protagoniste, in ruoli che contrastino visioni stereotipate legate ai gender schema - nell'ottica della diffusione di una cultura più inclusiva e sostenibile. Attraverso esempi visibili di corsi di vita

intergenerazionali, le donne con le loro esperienze positive si faranno portatrici di modelli alternativi a contrasto di inconsci stereotipi di genere.

Welfare e Servizi

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

Presso l'Università di Milano-Bicocca la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi incluso lo "stress lavoro correlato" sarà avviata nel marzo di quest'anno. Un gruppo di lavoro interno all'Ateneo ha lavorato alla progettazione e pianificazione dell'intervento. Il progetto prevede la somministrazione di questionari al personale tecnico amministrativo, personale docente e ricercatore, assegnisti/e di ricerca. L'analisi dei dati si concluderà nell'autunno del 2021 con l'avvio di interventi per la gestione dello stress lavoro correlato. Per ulteriori informazioni si rinvia alla sezione 4 (punto 4.2).

3.2 BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), 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, si è proposto come organo promotore nell'avvio del 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), 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; analisi delle azioni per la parità (check list, reportistica delle azioni, indicatori di risultato e impatto delle azioni); analisi degli impegni economico finanziari (riclassificazione delle componenti di costo del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale in base a categorie che tengano conto della prospettiva di genere).

Il documento, che sarà ultimato entro il 2021, prevede sezioni di approfondimento qualitativo su temi legati alle pari opportunità e agli studi di genere.

Le varie fasi del processo saranno oggetto di comunicazione, sia interna sia esterna, attraverso la strutturazione di azioni ad hoc da realizzare in collaborazione con l'Area Comunicazione di Bicocca.

3.3 COMMISSIONI DI CONCORSO

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

TABELLA 17: COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PERSONALE T/A

Commissione per categoria (totale concorsi)	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C (totale 14)	37	71,1%	15	28,9%	52	29,5%
Categoria D (totale 16)	35	54,7%	29	45,3%	64	36,4%
Categoria D3/D5 (totale 11)	24	54,5%	20	45,5%	44	25,0%
Categoria EP/EP2 (totale 4)	8	50%	8	50%	16	9,1%
Totale	104	59,1%	72	40,9%	176	100%

Nel 2020 sono stati indetti 45 Concorsi per la selezione di personale PTA. Nello specifico, 14 concorsi hanno riguardato la categoria C, 27 la categoria D, 4 la categoria EP. In totale si sono quindi riunite di 45 Commissioni di Concorso, coinvolgendo 176 Commissari. La presenza femminile nelle Commissioni è maggioritaria, pari al 59,1 % sul totale, con 104 donne e 72 uomini.

Analizzando più nel dettaglio i dati emerge una tendenza significativa: la presenza femminile decresce al crescere di categoria. Si ha quindi una tendenza inversamente proporzionale che vede slittare la percentuale femminile dal 71,1% nella categoria C, al 50% nella categoria EP/EP2.

La composizione di genere dei/delle Presidenti di Commissione mette in luce la stessa tendenza. Infatti, nella categoria C le Presidenti donna sono pari al 57,1% mentre per la categoria EP/EP2 la percentuale scende al 25%.

TABELLA 18: COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRESIDENTI DELLE COMMISSIONI PER CATEGORIA

Commissione per categoria (totale concorsi)	PRESEDENTI DONNE		PRESIDENTI UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C (totale 14)	8	57,1%	6	42,9%	14	31,1%
Categoria D (totale 16)	6	37,5%	10	62,5%	16	35,6%
Categoria D3/D5 (totale 11)	5	45,5%	6	54,5%	11	24,4%
Categoria EP/EP2 (totale 4)	1	25%	3	75%	4	8,9%
Totale	20	44,4%	25	55,6%	45	100%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Di seguito i dati e le informazioni riguardanti il benessere del personale.

4.1 Nucleo di valutazione: indagine sul benessere organizzativo

(a cura del Settore Programmazione e Controllo)

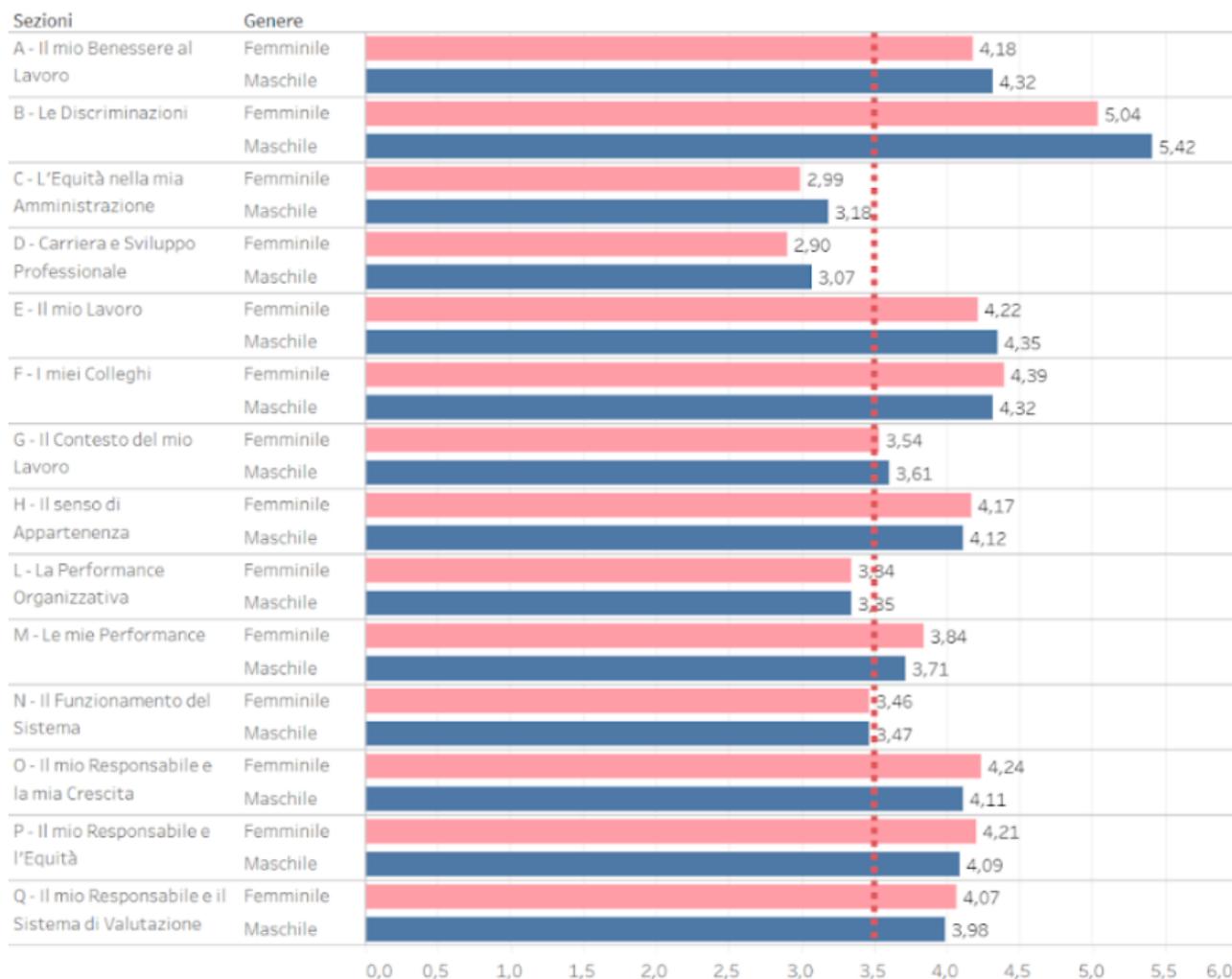
Come ogni anno, durante il mese di luglio 2020 l'Ateneo ha effettuato l'indagine sul Benessere Organizzativo, a cura del Nucleo di Valutazione, in quanto Organismo Interno di Valutazione ex art.14 D.lgs. n.150/2009.

Tale indagine prevede un questionario, erogato online, che si compone di 79 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 55,6% (453 rispondenti su 810 unità di personale coinvolte), quindi in aumento rispetto a quello del 2018 (che era pari al 50,8%) e sensibilmente più alto per le donne (297 rispondenti su 503 invii, pari al 59%) rispetto agli uomini (138 rispondenti su 307 invii, pari al 49%). Non è stato indicato il genere da parte di 18 rispondenti.

Complessivamente l'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,91 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,90) e in quelli di genere maschile (3,94).

Analizzando i dati rispetto al genere dei rispondenti, come riportato nella tabella sottostante, si nota una leggera prevalenza della soddisfazione del genere maschile, in particolare per le sezioni *B – Le discriminazioni* (+0,38 con 5,42) e *C – L'equità nella mia amministrazione* (+0,19 con 3,18), mentre nelle altre la differenza è minima. Al tempo stesso, le differenze positive a favore del genere femminile ricorrono in sei sezioni in modo più netto, in particolare per le sezioni *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,33 con 4,24) e *P – Il mio responsabile e l'equità* (+0,12 con 4,21).



Nel dettaglio delle singole affermazioni, le maggiori differenze rispetto al genere dei rispondenti (tutte a favore dei rispondenti di genere maschile) si registrano per le seguenti domande:

- A5. *Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano* (3,84 vs 3,46 \pm 0,38)
- A2. *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro* (5,10 vs 4,85 \pm 0,25)
- B1. *La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (5,53 vs 5,14 \pm 0,39)
- B3. *La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente* (5,23 vs 4,84 \pm 0,49)
- C3. *La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede* (3,15 vs 2,84 \pm 0,32)
- E3. *La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro* (4,26 vs 3,96 \pm 0,30)

Quanto alle tre dimensioni con i punteggi medi più alti, si tratta di *B-Le discriminazioni* (5,15) *F-I miei colleghi* (4,37) *E-Il mio lavoro* (4,26), confermando un miglioramento rispetto all'anno 2019, eccetto per la

dimensione E, che registra una leggera flessione (pari a -0,03) e fa parte, assieme alla sezione C-L'equità nella mia amministrazione (-0,02), dei soli due casi di lieve peggioramento.

I miglioramenti più consistenti si rilevano per le dimensioni *N-Il funzionamento del Sistema* (+0,18) e *M-Le mie performance* (+0,15).

Sezione	Val. 2020	Val. 2019	Var. 19-20
A – Il mio benessere al lavoro	4,23	4,13	+0,10
B – Le discriminazioni	5,15	5,02	+0,13
C – L'equità nella mia amministrazione	3,06	3,08	-0,02
D- Carriera e sviluppo professionale	2,95	2,90	+0,05
E – Il mio lavoro	4,26	4,29	-0,03
F – I miei colleghi	4,37	4,33	+0,04
G – Il contesto del mio lavoro	3,56	3,44	+0,12
H – Il senso di appartenenza	4,15	4,05	+0,10
L – La performance organizzativa	3,33	3,13	+0,20
M – Le mie performance	3,79	3,64	+0,15
N – Il funzionamento del Sistema	3,47	3,29	+0,18
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,21	4,12	+0,09
P – Il mio responsabile e l'equità	4,18	4,06	+0,12
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,04	3,95	+0,09

Considerando le affermazioni specifiche, si registrano miglioramenti rispetto al 2019 per 71 affermazioni (90%) e in particolare per le seguenti:

- *N10. La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata* (+0,32 con 4,09)
- *B3. La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (+0,31 con 4,96)
- *L3. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione* (+0,30 con 3,39)

Si registra una flessione rispetto al 2019 solo per 8 affermazioni e in particolare per le seguenti:

- *E3. La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro* (-0,17 con 4,06);
- *N11. Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie?* (-0,11 con 2,75);
- *C4. La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto* (-0,09 con 2,50)

Inoltre, registrano una valutazione inferiore alla sufficienza 22 domande, di cui 4 peggiorano rispetto al 2019.

Oltre alle già citate N11 e C4, si tratta di:

- *C2. La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità* (-0,10 con 3,33);
- *D4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale* (-0,04 con 3,34)

Se invece si considerano le affermazioni con i punteggi più alti o più bassi, citate poco sopra, si rileva che *B3. La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (4,96) registra risposte più positive presso gli uomini (90,7% contro il 78,2% delle donne), così come *E3. La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro* (4,06 con 74,3% risposte positive degli uomini contro il 63,7% delle donne) e *C4. La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto* (2,50

con 28,7% risposte positive degli uomini contro il 21,9% delle donne), mentre la differenza per L3, N10 e N11 è trascurabile.

Di segno opposto risultano *M3. Sono informato sulla valutazione del mio lavoro* (4,17 con 70,4% risposte positive delle donne contro il 63,6% degli uomini) e *N4. I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance* (3,51 con 54,6% risposte positive delle donne contro il 46,8% degli uomini).

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].

Presso l’Università di Milano-Bicocca la valutazione dello stress lavoro correlato è stata avviata alla fine del 2019. La procedura, interrotta a causa della pandemia, è stata ripresa e nel marzo di quest’anno saranno raccolti sia i dati per la valutazione oggettiva che soggettiva. Nei mesi precedenti, soggetti con differenti ruoli professionali e di responsabilità hanno collaborato, all’interno di un gruppo di lavoro, alla definizione ed implementazione del processo di valutazione. Il gruppo risulta costituito dal Direttore Generale e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e da delegati e referenti appartenenti alle seguenti strutture: Medico Competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Delegata della Rettrice per la Prevenzione e la Sicurezza, Delegata della Rettrice per le Politiche di Benessere per il Personale, Dipartimento di Psicologia, Servizio Prevenzione e Protezione e Area del Personale.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato prende in esame gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischio dello stesso tipo in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

La pianificazione dell’Ateneo prevede la realizzazione di due fasi. Nella fase 1 saranno rilevati indicatori oggettivi e verificabili suddivisi in: eventi sentinella (assenze per malattia, indici infortunistici, lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, ecc.), fattori di contenuto del lavoro (ambiente, compiti, carichi, ritmi) e di contesto lavorativo (cultura organizzativa, ruoli, autonomia). La fase 2 consiste in una valutazione - che si svolgerà parallelamente alla prima fase - rivolta a tutto il personale attraverso questionari predisposti con il supporto del Dipartimento di Psicologia dell’Università di Milano-Bicocca, sulla base dell’esperienza di altre Università italiane. In data 25 marzo 2021 sono stati inviati questionari differenziati in riferimento alle seguenti tipologie di popolazione: personale tecnico amministrativo, personale docente e ricercatore, assegnisti di ricerca. Nello specifico, i temi oggetto di approfondimento della rilevazione sono: caratteristiche del lavoro, riconoscimento professionale, relazioni con superiori e colleghi, ambienti di lavoro, benessere/malessere percepito, servizi per il personale già erogati da Bicocca.

A conclusione della raccolta e analisi dei dati, seguirà la presentazione dei risultati alla comunità universitaria, nonché la progettazione di interventi che si renderanno eventualmente necessari per migliorare la qualità della vita organizzativa in Bicocca. Il progetto si concluderà nell'autunno del 2021 con l'avvio di interventi per la gestione dello stress lavoro correlato anche in un'ottica di genere.

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 (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 2020 la Consigliera ha ricevuto quaranta persone di cui quindici tecnici-amministrativi, undici studenti/studentesse e quattordici appartenenti al corpo docente, complessivamente ventitré donne e diciassette uomini. Le principali problematiche rilevate dalla Consigliera hanno riguardato situazioni in cui viene rappresentato un disagio lavorativo legato sia alla modifica o riassegnazione di mansioni sia a rapporti interpersonali con colleghi/e e superiori, disagio accentuato anche dalla necessità di lavorare da remoto e dalla riorganizzazione che questo ha comportato. Sono state attivate alcune procedure informali che si sono risolte con l'intervento della Consigliera.

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 è stato realizzato il Corso “Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele”. Il progetto formativo, promosso dal CUG, è infatti rivolto ai/alle componenti del Comitato e ai/alle dipendenti dell’Ateneo. Il percorso formativo, ancora fruibile sulla piattaforma e-learning di Ateneo, 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. 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 del personale).

✓ *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, nonché con altre figure con conoscenze e competenze nelle materie di genere e pari opportunità.

B. ATTIVITÀ

Nel 2020 il CUG si è riunito 3 volte, nello specifico le riunioni si sono svolte nei seguenti mesi: febbraio, ottobre e dicembre. Le tematiche trattate nell'ambito delle riunioni hanno riguardato in modo particolare le seguenti aree:

- Benessere organizzativo (indagini smart working e molestie)
- Collaborazione con Centri di ricerca e altri soggetti interni all'Ateneo
- Bilancio di genere
- Gender equality plan
- Promozione e valorizzazione degli studi di genere
- Piano della comunicazione di genere
- Linguaggio di genere

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
- ✓ 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 da 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 e al benessere lavorativo, gli uomini si dichiarano più soddisfatti delle donne nonostante il monitoraggio del 2020 - a differenza dei dati dell'anno precedente - metta in luce una mobilità più rapida da parte delle dipendenti (vedi 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 28,7% degli uomini considera questo rapporto equilibrato contro il 21,9% delle donne. È probabile che questo dato sia influenzato anche dai differenziali retributivi. Per la maggior parte del personale dell'Ateneo - appartenente alle categorie 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 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, a partire dal 2019, lo smart working che è stato richiesto anche da un elevato numero di uomini. La fruizione di questo strumento, nella modalità ordinaria, si è di fatto interrotta nel 2020 per la pandemia da Covid-19 che ha obbligato quasi tutta la popolazione universitaria a lavorare in remoto.

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. La sovra rappresentazione delle ricercatrici di ruolo e la sotto rappresentazione delle donne di prima e seconda 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. In tutti i livelli di inquadramento, le docenti e le ricercatrici guadagnano infatti meno dei loro colleghi.

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni rivolte soprattutto a sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione. Un obiettivo costante che caratterizza l'operato del Comitato è rappresentato dall'importanza di legare il monitoraggio del contesto alla progettazione degli interventi per la parità. Per questo motivo nel 2021 l'Ateneo ha messo in campo risorse e professionalità per costruire un processo che terminerà alla fine dell'anno con la realizzazione del nuovo Bilancio di Genere. Nonostante l'Università di Milano-Bicocca sia sempre stato un Ateneo attento a queste tematiche, si riportano di seguito alcune proposte finalizzate ad introdurre una visione di *gender mainstreaming* nelle politiche interne:

- includere gli obiettivi di genere e di pari opportunità all'interno del Piano Strategico di Ateneo;
- consolidare e potenziare una rete interna di soggetti con competenze specifiche nelle pari opportunità e nel benessere organizzativo;
- promuovere metodologie di raccolta dati che consentano una rilevazione disaggregata per genere;
- destinare una quota del fondo di Ateneo dedicato alla ricerca ai *gender studies*.