



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA  
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2026

---

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 31/12/2025

## **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 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**

La prima parte della sezione sarà focalizzata sull'analisi dei dati del personale tecnico amministrativo messi a disposizione dall'Area del Personale.

**1.1 Personale tecnico amministrativo**

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 949 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (60.7%).

Se esaminiamo i dati in relazione all'età (Tabella 1.1), riscontriamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nelle fasce di età 41-50 e 51-60 anni. Le donne sono prevalenti in tutti gli inquadramenti, eccetto per OP (indeterminato) ed EL (determinato). I/le dirigenti presentano distribuzione di genere a favore delle donne: 3 uomini (compreso il Direttore generale) e 6 donne.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi Età		UOMINI					DONNE						
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOT	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOT
<b>Contratto e Inquadramento</b>													
<b>Comandato</b>										1			<b>1</b>
<b>CO</b>										1			<b>1</b>
<b>Determinato</b>		4	9	3	2	<b>18</b>	3	8	9	1			<b>21</b>
<b>CO</b>					1	<b>1</b>							
<b>FU</b>		4	6	1		<b>11</b>	3	7	8	1			<b>19</b>
<b>EL</b>			3	2	1	<b>6</b>		1	1				<b>2</b>
<b>Indeterminato</b>		16	73	114	122	<b>355</b>	30	125	167	185	47		<b>554</b>
<b>OP</b>				1	2	<b>4</b>		1		1			<b>2</b>
<b>CO</b>		10	31	49	54	<b>156</b>	16	55	61	73	18		<b>223</b>
<b>FU</b>		6	41	58	55	<b>174</b>	14	65	98	90	24		<b>291</b>
<b>EL</b>			1	6	11	<b>21</b>		4	8	21	5		<b>38</b>
<b>Totale personale</b>		<b>20</b>	<b>82</b>	<b>117</b>	<b>124</b>	<b>30</b>	<b>373</b>	<b>33</b>	<b>133</b>	<b>176</b>	<b>187</b>	<b>47</b>	<b>576</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>5%</b>	<b>22%</b>	<b>31%</b>	<b>33%</b>	<b>8%</b>		<b>6%</b>	<b>23%</b>	<b>31%</b>	<b>32%</b>	<b>8%</b>	

Classi età Contratto e Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Determinato</b>				1						
Direttore Generale				1						
<b>Indeterminato</b>				2		1			5	
Capo Area (Dirig.)				2		1			5	
<b>Totale personale</b>				3		1			5	
<b>% sul personale complessivo</b>				<b>100%</b>		<b>17%</b>			<b>83%</b>	

Da un'analisi più approfondita focalizzata esclusivamente sulle posizioni di responsabilità non dirigenziale (Tabella 1.2), dalla categoria di capo settore a responsabile amministrativo, emerge che questi livelli sono occupati nella maggioranza da donne. La componente maschile presenta un valore superiore solo nella funzione *professional*. Tale distribuzione riflette anche la composizione dell'organico, caratterizzato da una prevalenza del genere femminile.

**TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CS (capo settore)	18	31%	40	69%
CU (capo ufficio)	27	38%	45	63%
PR (professional)	5	100%		0%
SP (specialist)	10	28%	26	72%
RA (responsabile amministrativo)	5	38%	8	62%
<b>Totale personale</b>	<b>65</b>	<b>35%</b>	<b>119</b>	<b>65%</b>

La maggior parte del personale tecnico amministrativo non dirigenziale permane nella stessa classe di anzianità nel profilo e livello per un periodo inferiore a 3 anni: tale quota rappresenta il 58% delle donne (333 su 576) e il 60% degli uomini (222 su 373). Una quota significativa, pari al 35% delle donne e al 34% degli uomini, si colloca invece nella fascia tra 5 e 10 anni, mentre le fasce tra 3 e 5 anni e superiore a 10 anni raccolgono percentuali marginali in entrambi i generi. Non emergono differenze di rilievo tra uomini e donne nelle diverse fasce di permanenza. Il dato è in calo rispetto all'anno precedente, ma ciò potrebbe essere riconducibile all'effetto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) e verticali (PEV), che determinano un azzeramento dell'anzianità nel profilo e livello.

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	17	65	68	60	12	222	59,5%	31	102	112	75	13	333	57,8%
Tra 3 e 5 anni			1			1	0,3%	1		2			3	0,5%
Tra 5 e 10 anni	3	12	38	55	17	125	33,5%	2	24	54	93	31	204	35,4%
Superiore a 10 anni		5	10	9	1	25	6,7%	6	10	17	3	36	6,3%	

Per quanto riguarda il titolo di studio (Tabella 1.4), i/le dirigenti hanno conseguito almeno la laurea magistrale; una dirigente ha conseguito il dottorato di ricerca.

**TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Dirigenti (II fascia)</b>	<b>3</b>		<b>6</b>	
Laurea				
Laurea magistrale	3	100%	4	66,7%
Master di I livello				
Master di II livello			1	16,7%
Dottorato di ricerca			1	16,7%

Nel complesso il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello di istruzione alto (Tabella 1.5). Il titolo di laurea magistrale è posseduto dal 46% (436 dipendenti) del personale non dirigenziale (64% donne e 36% uomini). Inoltre, il 9% (83 dipendenti) ha acquisito il titolo di Dottore di ricerca, in prevalenza donne (69% donne e 31% uomini).

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 nei precedenti monitoraggi. Le laureate sono il 60% (345 su 576) mentre i laureati il 53% (198 su 373) 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 (15% delle donne e il 13% degli uomini).

**TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di Studio	M		F	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>OP</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	
Licenza media	2	50%	1	50%
Diploma Superiore	1	25%	1	50%
Laurea Magistrale	1	25%		0%
<b>CO</b>	<b>157</b>		<b>224</b>	
Licenza media	6	4%	10	4%
Diploma Superiore	88	56%	96	43%
Laurea triennale	17	11%	28	13%
Laurea Magistrale	40	25%	83	37%
Master I	2	1%	3	1%
Master II	1	1%	3	1%
Dottorato di ricerca	2	1%	1	0%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	1	1%		0%
<b>FU</b>	<b>185</b>		<b>310</b>	
Licenza media	1	1%		0%
Diploma Superiore	23	12%	29	9%
Laurea triennale	20	11%	39	13%
Laurea Magistrale	101	55%	174	56%
Master I	8	4%	8	3%
Master II	9	5%	7	2%
Dottorato di ricerca	19	10%	47	15%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	4	2%	6	2%
<b>EL</b>	<b>27</b>		<b>40</b>	
Laurea triennale	3	11%		0%
Laurea Magistrale	16	59%	21	53%
Master I	1	4%		0%
Master II	2	7%	9	23%

Dottorato di ricerca	5	19%	9	23%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea		0%	1	3%

## 1.2 Personale docente e ricercatore

Il totale dei/delle docenti alla fine del 2025 è pari a 1.197, di cui il 59% sono uomini e il 41% sono donne (Tabella 1.6). La distribuzione di entrambi i generi nei ruoli mostra una persistente sovra-rappresentazione maschile in tutte le fasce, sebbene la componente femminile risulti in progressiva crescita rispetto agli anni precedenti. Per quanto riguarda i professori ordinari, le donne rappresentano il 37% del totale (116 su 315), leggermente in calo rispetto all'anno precedente.

All'interno della propria categoria di genere, le docenti che occupano una posizione apicale (professoressse ordinarie) sono il 24% (116 su 489) contro il 28% (199 su 708) dei loro colleghi uomini, un divario in lieve miglioramento rispetto a quanto rilevato nel periodo precedente (23% vs 27%). Se si considera anche la variabile età, le professoressse ordinarie mostrano un profilo leggermente più anziano rispetto ai colleghi di pari livello: il 75% (87 su 116) delle donne con questo ruolo ha un'età superiore ai 55 anni, contro il 68% (136 su 199) degli uomini. Questo dato suggerisce che le donne accedono alla prima fascia in media più tardi rispetto ai colleghi maschi, un fenomeno che merita attenzione nell'ottica delle politiche di equità di genere dell'Ateneo. La fascia under 45 risulta marginale in entrambi i generi (2 donne e 10 uomini tra i professori ordinari), a conferma che l'accesso alla prima fascia avviene prevalentemente nella seconda metà della carriera accademica.

**TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE ED ETÀ NEL RUOLO**

	Classi d'età	Ricercatori	%	Professori Associati	%	Professori Ordinari	%	Totale
<b>F</b>	<45 anni	84	64%	45	19%	2	2%	131
	45-55 anni	27	21%	107	44%	27	23%	161
	> 55 anni	20	15%	90	37%	87	75%	197
	<b>Totale Femmine</b>	<b>131</b>		<b>242</b>		<b>116</b>		<b>489</b>
<b>M</b>	<45 anni	109	71%	108	30%	10	5%	227
	45-55 anni	21	14%	143	40%	53	27%	217
	> 55 anni	24	16%	104	29%	136	68%	264
	<b>Totale Maschi</b>	<b>154</b>		<b>355</b>		<b>199</b>		<b>708</b>
<b>Totale</b>	<45 anni	193	68%	153	26%	12	4%	358
	45-55 anni	48	17%	250	42%	80	25%	378
	> 55 anni	44	15%	194	32%	223	71%	461
	<b>Totale generale</b>	<b>285</b>		<b>597</b>		<b>315</b>		<b>1197</b>

Il 5% (58 su 1.197) dei docenti è a tempo definito (Tabella 1.7), in lieve riduzione rispetto all'anno precedente. In riferimento a ciascuna categoria di genere, abbiamo la seguente distribuzione: 2% delle donne (11 su 489)

e 7% degli uomini (47 su 708). In riferimento all'età, la maggioranza di donne e uomini a tempo definito hanno più di 55 anni. Per quanto concerne invece il tempo pieno, sia le donne che gli uomini sono in maggioranza nella fascia over 55.

**TABELLA 1.7 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE, CLASSI D'ETÀ E TIPO DI IMPEGNO - VALORI ASSOLUTI**

	Classi d'età	Tempo Definito	Tempo Pieno	Totale
<b>F</b>	<45 anni	2	129	131
	45-55 anni	2	159	161
	> 55 anni	7	190	197
	<b>Totale Femmine</b>	<b>11</b>	<b>478</b>	<b>489</b>
<b>M</b>	<45 anni	3	224	227
	45-55 anni	15	202	217
	> 55 anni	29	235	264
	<b>Totale Maschi</b>	<b>47</b>	<b>661</b>	<b>708</b>
<b>Totale</b>	<45 anni	5	353	358
	45-55 anni	17	361	378
	> 55 anni	36	425	461
	<b>Totale generale</b>	<b>58</b>	<b>1139</b>	<b>1197</b>

Le donne permangono un tempo sensibilmente maggiore degli uomini nel ruolo di ricercatore (12,2 anni contro 8,6 anni; Tabella 1.8), mentre l'anzianità media nel ruolo di professore associato risulta identica per entrambi i generi (6,6 anni). Nel ruolo di ordinario il divario è minimo e si inverte leggermente a favore degli uomini (5,6 anni contro 5,3 anni). Tali dati riflettono la tendenza generalizzata, ancora attuale, di una segregazione verticale in ambito accademico. La distribuzione per fasce d'età conferma una progressione di carriera più lenta per le donne nel ruolo di ricercatore: nella fascia 45-55 anni, le ricercatrici registrano un'anzianità media di 13,5 anni contro 8,1 anni dei colleghi maschi, a indicare una maggiore difficoltà nel transitare verso ruoli apicali.

**TABELLA 1.8 - ANZIANITA' MEDIA IN ANNI NEI RUOLI PER GENERE E CLASSE DI ETÀ**

	Classi d'età	Ricercatori	Professori Associati	Professori Ordinari
<b>F</b>	<45 anni	2.6	2.2	1.3
	45-55 anni	13.5	5.7	4.5
	> 55 anni	20.7	11.8	10.2
	<b>Totale Femmine</b>	<b>12.2</b>	<b>6.6</b>	<b>5.3</b>
<b>M</b>	<45 anni	2.3	2.2	1.6
	45-55 anni	8.1	5.5	4.1
	> 55 anni	15.5	11.9	11.2
	<b>Totale Maschi</b>	<b>8.6</b>	<b>6.6</b>	<b>5.6</b>
<b>Totale</b>	<45 anni	2.4	2.2	1.4

45-55 anni	10.8	5.6	4.3
> 55 anni	18.1	11.9	10.7
<b>Totale generale</b>	<b>10.4</b>	<b>6.6</b>	<b>5.5</b>

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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 e il part-time sono misure molto apprezzate dal personale tecnico amministrativo. Inoltre, l'amministrazione ha promosso il telelavoro e lo smart working, ora denominato lavoro agile. Per quanto riguarda il tipo di presenza (Tabella 2.1), si nota una leggera differenza di genere relativa al part-time: il 10% delle donne ha un contratto part-time >50%, rispetto al 2% degli uomini (8 in valore assoluto, di cui 3 nella fascia d'età superiore ai 60 anni). Le donne che più ne usufruiscono rientrano nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni (29 sul totale di 61).

Di seguito l'analisi dei dati (Tabella 2.1) di coloro che fruiscono delle misure di flessibilità organizzativa.

**TABELLA 2.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (su 373 unità)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (su 576 unità)
Personale che fruisce di part time a richiesta TOTALE	0	1	2	2	3	8	2,1%	1	10	18	29	3	61	10,6%
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE			1	2		3	0,8%		5	14	21	1	41	7,1%
Personale che fruisce di part time a richiesta VERTICALE		1	1		3	5	1,3%	1	5	4	7	2	19	3,3%
Personale che fruisce di part time a richiesta MISTO							0,0%				1		1	0,2%
Personale che fruisce di telelavoro		1	3	4		8	2%		4	4	4	2	14	2%

Personale che fruisce del lavoro agile	17	74	102	111	19	323	87%	30	116	163	173	39	521	90%
Personale che fruisce di orari flessibili	10	52	75	69	12	218	58%	25	86	119	109	24	363	63%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

### Part-time

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne: il 10,6% delle donne (61 su 576) fruisce del part time, contro il 2,1% degli uomini (8 su 373). 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 centrali (da 41 a 60 anni), quando sono più frequenti le necessità di cura dei figli e dei genitori anziani, con la formula orizzontale come modalità prevalente. Nelle fasce estreme, e in particolare sopra i 60 anni, la differenza tra i generi risulta più contenuta. Rispetto all'anno precedente, i dati risultano in linea: il 7,3% del personale complessivo (69 su 949) fruisce di questa misura, confermando una distribuzione per genere sostanzialmente invariata.

### Telelavoro

Il telelavoro si conferma una misura di utilizzo contenuto, attestandosi al 2% per entrambi i generi (8 uomini su 373 e 14 donne su 576), dato stabile rispetto all'anno precedente.

### Lavoro agile (smart working)

Il lavoro agile resta la misura più diffusa: ne fruisce l'87% degli uomini (323 su 373) e il 90% delle donne (521 su 576), senza differenze significative relative alle fasce d'età.

### Orari flessibili

Gli orari flessibili coinvolgono inoltre il 58% degli uomini (218 su 373) e il 63% delle donne (363 su 576). Non vi sono particolari differenze relative all'età.

### Congedi parentali e permessi L.104/1992

I permessi previsti dalla Legge 104/1992 sono richiesti da entrambi i generi in misura simile (Tabella 2.2): fruisce dei permessi giornalieri il 10,08% degli uomini (38 su 377) e l'11,51% delle donne (67 su 582), mentre

per i permessi orari le percentuali si attestano rispettivamente al 9,55% e all'11,51%. Il numero complessivo di permessi fruiti dalle donne è tuttavia sensibilmente superiore, pari a circa 3 volte quello degli uomini per i permessi giornalieri (1.467 vs 521) e a circa 1,7 volte per i permessi orari (1.587 vs 914).

Il divario di genere si accentua significativamente nel caso dei congedi parentali giornalieri: fruisce di questa misura il 5,15% delle donne (30 su 582) contro il 2,92% degli uomini (11 su 377), con un numero di permessi fruiti dalle donne pari a circa 14 volte quello degli uomini (696 vs 51). Per i congedi parentali orari, la situazione si inverte: sono gli uomini a fruire di un numero sensibilmente maggiore di permessi (118 vs 41), a fronte di percentuali di fruitori contenute per entrambi i generi (0,27% uomini e 0,86% donne).

**TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI				DONNE				TOTALE			
	N° permessi	N° persone	Totale persone	% fruitori	N° permessi	N° persone	Totale persone	% fruitrici	N° permessi	N° persone	Totale persone	% fruitori sul personale complessivo
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	521	38	377	<b>10,08%</b>	1467	67	582	<b>11,51%</b>	1988	105	959	<b>10,9%</b>
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	914	36	377	<b>9,55%</b>	1587	67	582	<b>11,51%</b>	2501	103	959	<b>10,7%</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	11	377	<b>2,92%</b>	696	30	582	<b>5,15%</b>	747	41	959	<b>4,3%</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	118	1	377	<b>0,27%</b>	41	5	582	<b>0,86%</b>	159	6	959	<b>0,6%</b>
<b>Totale</b>	<b>1604</b>				<b>3791</b>				<b>5395</b>			

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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 (PAP), 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 PAP redatto per il triennio 2023-2025 illustra le azioni finalizzate a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza.

Il Piano si sviluppa 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. L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal PAP, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo. Il PAP 2023-2025 è infatti parte integrante del PIAO di Bicocca (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

La lettura dei dati all'interno dello specifico quadro normativo, economico, socioculturale e istituzionale che caratterizza l'Università di Milano-Bicocca ha permesso di identificare i principali ambiti di criticità, da monitorare nel tempo e su cui agire intervenendo con azioni positive, mirate alla rimozione di ostacoli e risoluzione di problematiche. Nonostante l'Università di Milano-Bicocca, soprattutto in merito alla presenza femminile nelle maggiori cariche ricoperte da donne si distingua come esempio positivo rispetto alla media nazionale, i dati mettono in luce due tendenze che coesistono e persistono nel tempo, trasversali agli ambiti disciplinari e alle posizioni gerarchiche. Da un lato, un'esigua presenza femminile in aree disciplinari considerate "tradizionalmente maschili" note con l'acronimo STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*; dall'altro, una più bassa presenza di donne, trasversale a tutte le discipline, nelle ultime fasi della carriera accademica.

#### AZIONI REALIZZATE NEL 2025

Di seguito le principali azioni realizzate nel 2025.

##### 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.

### **Corso di formazione “Genere, politica e istituzioni” – sedicesima 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 sedicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2025. Il corso rilascia l’attestato di frequenza e 6 CFU. Inoltre, sono stati riconosciuti Open Badge.

A questa edizione hanno partecipato 38 persone, di cui 34 donne e 4 uomini.

### **Corsi di formazione rivolti al Personale tecnico-amministrativo**

Il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l’ufficio formazione di Ateneo, ha realizzato il corso “Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele” presente dal 2020 sulla piattaforma e-learning di Bicocca e rivolto al personale tecnico amministrativo. Il corso, della durata di 4 ore e fruibile on line, consiste in una formazione di base alle tematiche di genere e pari opportunità. In particolare, una lezione è dedicata al ruolo della Consigliera di Fiducia e al contesto normativo che ne regola l’attività.

All’interno del catalogo della formazione trasversale rivolta al PTA di Bicocca (compresa la piattaforma Skilla), si segnala inoltre la possibilità di frequentare i seguenti corsi:

- Diversity and Inclusion, durata 3h 20m
- Benessere personale e organizzativo, durata 4 ore
- Equità di genere, durata 3h 9m
- Diversity management – prima parte, durata 1h 33m
- Diversity management – seconda parte, durata 1h 19 m

## **Corso “Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere”**

Nel secondo semestre dell'a. a. 2024/2025 è stata attivata la sesta 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”
- Scuola di Economia e Statistica

### **Incontri ed eventi organizzati dal CUG**

- “Parità di genere e inclusione: a che punto siamo? – Presentazione del Bilancio di Genere 2025 e GEP dell'Università di Milano Bicocca” – 17 marzo 2025
- “Dal social alla scienza: il potere della conoscenza” – 8 maggio 2025
- “Insieme per l'inclusione: Bicocca entra in PARKS” – 26 giugno 2025
- “Conferenza annuale di Obiettivo EFFE. Empowerment femminile per un futuro più equo” – 10 novembre 2025
- “Semi di futuro: educare alla parità, coltivare la speranza” – 20 novembre 2025
- Convegno organizzato dalla Rete Antiviolenza di Milano e dalle Università Milanesi: “Milano per la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile contro le donne” – 16 dicembre 2025

### Ricerca e progetti Pari Opportunità/Genere

#### **Indagine “RICONOSCERE I SEGNALI PER PREVENIRE E CONTRASTARE OGNI FORMA DI VIOLENZA”**

Il report *Riconoscere i segnali per prevenire e contrastare ogni forma di violenza (2025)*, curato dal CUG in collaborazione con docenti di diversi dipartimenti dell'Ateneo, presenta i risultati di un'indagine condotta tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025 sul tema della violenza e delle discriminazioni all'interno dell'università. L'indagine si inserisce nel quadro del Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 dell'Ateneo e si propone di analizzare le dinamiche relazionali interne al contesto accademico, con particolare attenzione alle forme di violenza — fisica, psicologica, economica e digitale — e ai luoghi in cui esse si manifestano.

Il report coinvolge tre popolazioni universitarie: il personale docente e di ricerca, il personale tecnico-amministrativo e la popolazione studentesca. I risultati complessivi delineano un quadro articolato: oltre la metà del personale docente e tecnico-amministrativo che ha partecipato all'indagine dichiara di aver subito almeno una forma di violenza, una percentuale che scende al 36% tra la popolazione studentesca. La violenza psicologica risulta la forma più diffusa in tutte le categorie, seguita dalle molestie, che coinvolgono circa un quinto del personale. Per ciascuna categoria vengono esaminati sia i risultati complessivi sia il dettaglio delle tipologie di violenza rilevate, con un'attenzione specifica alle intersezioni tra le diverse forme di discriminazione. Una sezione dedicata analizza inoltre la distribuzione geografica degli episodi all'interno degli spazi universitari e la percezione di insicurezza da parte delle persone che li frequentano.

Il documento si chiude con tre approfondimenti tematici — violenza e disabilità, violenza economica e suggerimenti per il futuro raccolti attraverso un'indagine qualitativa — che restituiscono una lettura più articolata del fenomeno e offrono indicazioni operative per orientare le politiche di Ateneo in materia di prevenzione e contrasto della violenza.

#### **Attivazione collaborazione di ricerca a supporto del CUG**

La collaborazione di ricerca, della durata di 7 mesi (novembre 2025 – maggio 2026) è finanziata dal CUG per un importo complessivo di 10.900 euro. La collaboratrice, nell'ambito del progetto sulle azioni per la parità di genere, svolge un ruolo di supporto all'analisi e al monitoraggio delle tematiche di genere e pari opportunità, contribuendo all'elaborazione dei dati forniti dagli uffici amministrativi, alla stesura del report annuale sul bilancio di genere di Ateneo e alle attività connesse ai processi di certificazione in materia di parità di genere.

## Welfare e Benessere organizzativo

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2025 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 2025 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza sia nella modalità on line, prevedendo mensilmente due sportelli e attivando, ove necessario, sessioni straordinarie aggiuntive (15 nel corso dell'anno). 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 2025 sono stati effettuati 22 ricevimenti programmati. Si sono rivolte alla Consigliera 62 persone (42 donne e 20 uomini), di cui 26 tecnici amministrativi, 15 studenti/studentesse e 21 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e. Rispetto al 2024, si registra una lieve diminuzione delle persone che si sono rivolte allo Sportello (da 69 a 62), pur confermandosi una netta prevalenza della componente femminile. L'area più critica rimane quella del corpo docente, con particolare riferimento alla categoria di dottorandi/e, ricercatori/e e assegnisti/e.

Nel corso dell'anno sono state attivate 14 procedure informali, tutte concluse, di cui 2 convertite in procedure formali. Sono state inoltre aperte 4 procedure formali.

I costi annuali dello Sportello corrispondono a 5.496 euro.

### **Sportello Antiviolenza**

Alla fine del 2024 è stato istituito lo sportello antiviolenza, a cura di CADMI - Casa di accoglienza delle donne maltrattate di Milano e SVS – Donna Aiuta Donna Onlus. Lo sportello antiviolenza dell'Università di Milano-Bicocca è destinato a prevenire e contrastare ogni forma di violenza contro le donne, a ricevere donne vittime di violenza, a offrire loro aiuto e protezione e a predisporre percorsi di uscita dalla violenza.

Il servizio è aperto a tutta la comunità accademica, dalle studentesse alle professoresse, alle ricercatrici e a tutto il personale che lavora nell'università.

Sul sito è disponibile una guida di autovalutazione con indicazioni utili per riconoscere i segni di manipolazione e di violenza (<https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia/attivita>).

### **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. Sono previsti 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 2025 hanno fruito del servizio 49 persone (30 donne e 19 uomini, mentre nel 2024 erano, rispettivamente, 33 e 17).

### **Creazione di spazi care friendly**

In via sperimentale, un bagno del campus è stato dotato di un fasciatoio. Allo stesso tempo, è stato individuato uno spazio da destinare alla creazione di un'area per allattamento e cura dei neonati.

### **Organizzazione del lavoro flessibile**

Come indicato nella sezione 2, 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 due sezioni di 23 bambini (dai 2 e mezzo ai 6 anni). 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 2023, con l'adozione del Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias, le persone (PTA, PDR, studenti e ospiti) che intendano identificarsi con un genere diverso da quello anagrafico possono richiedere l'attivazione della carriera alias, che consiste nell'acquisizione di una identità elettiva, alternativa e temporanea, riconosciuta all'interno dell'Ateneo. Tale assegnazione 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. Con l'entrata in vigore del Regolamento - che non limita l'opportunità a coloro che abbiano già intrapreso un percorso di rettifica del genere - si è verificato un sensibile incremento delle richieste. Nell'a.a. 2024/2025 sono state attivate 22 carriere alias. Dal 2015 al 31/12/2025 sono 74 le persone con carriera alias.

### **Beni e servizi welfare**

L'Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2025 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. Di seguito il link all'area welfare:

<https://unimibit.sharepoint.com/sites/MyUniMiB/SitePages/Welfare/Welfare.aspx>

## Networking e comunicazione

Il Comitato unico di Garanzia aderisce a seguenti network:

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;
- Rete dei CUG della città di Milano;
- 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 2026**

Per uno sguardo completo sulla programmazione di Ateneo, in riferimento ai temi qui oggetto di interesse, si rinvia al Piano di Azioni Positive 2023-2025 e al Gender Equality Plan 2025-2027 pubblicati al seguente link:

<https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/organi/comitato-unico-garanzia/attivita-del-comitato/documenti>

In continuità con la programmazione degli anni precedenti è prevista la realizzazione anche nel 2026 delle seguenti azioni:

- Corso di formazione “*Genere, politica e istituzioni*” - 2026
- Corso *Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere* - 2026
- Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing (attivo)
- Sportello Antiviolenza (attivo)
- Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell’Ateneo (attivo)
- Organizzazione del lavoro flessibile (in vigore)
- Nido e scuola dell’infanzia “Bambini Bicocca” (attivi)
- Beni e servizi welfare (disponibili)
- Network nazionale dei CUG universitari e delle Università in rete contro la violenza di genere - “UNIRE” (attivi)

## **3.2 Fruizione per genere della formazione**

Nel 2025 la formazione del personale tecnico-amministrativo (Tabella 3.1) ha coperto complessivamente 54.245 ore, di cui il 64,7% fruito dalla componente femminile (35.096 ore) e il 35,3% da quella maschile (19.149 ore). Tale distribuzione riflette, almeno in parte, la maggiore presenza femminile nella composizione del personale. Le tipologie formative maggiormente rappresentate sono l'aggiornamento professionale, che da solo assorbe il 57,6% del totale delle ore (20.301 ore per le donne e 10.980 per gli uomini), seguito dalla formazione obbligatoria in materia di sicurezza e anticorruzione/GDPR. Rimane invece ancora marginale la

quota dedicata alle tematiche di competenza del CUG (0,2% per entrambi i generi), alla violenza di genere (0,3% le donne, 0,0% gli uomini) e al benessere del personale, ambiti rispetto ai quali appare auspicabile un potenziamento dell'offerta formativa. In riferimento alla distribuzione per fascia d'età, la partecipazione alla formazione risulta più concentrata nelle fasce centrali (41-50 e 51-60 anni) per entrambi i generi, con le donne della fascia 51-60 che registrano il valore più elevato in assoluto (12.687 ore).

**TABELLA 3.1 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi Età Tipologia Formazione	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot (ore)	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot (ore)	%
<b>Obbligatoria (sicurezza)</b>	C=126 F=14 Tec=34	C=303 EP=8 F=418 Tec=58	C=470 EP=34 F=406 O=6 Tec=50	C=503 EP=15 8 F=456 O=39	C=71 EP=22 F=93	<b>3.269</b>	<b>6,00 %</b>	C=140 F=93 Tec=24	C=343 EP=29 F=494 Tec=46	C=555 EP=99 F=812 Tec=50	C=583 EP=328 F=688 O=38	C=139 EP=42 F=246 O=6	<b>4.755</b>	<b>8,80 %</b>
<b>Aggiornamento professionale</b>	C=491 F=230 Tec=108	C=1086 EP=65 F=1351 Tec=104	C=1619 EP=303 F=1554 O=9 Tec=24	C=1433 Dir=120 EP=475 F=1255 O=80	C=325 EP=40 F=294 O=4	<b>10.980</b>	<b>20,20 %</b>	C=545 F=397 Tec=44	C=1716 Dir=20 EP=324 F=2301 O=2 Tec=109	C=2300 EP=246 F=2911 Tec=82	C=2131 Dir=203 EP=2143 F=2391 O=75 Tec=2	C=437 EP=1252 F=648 O=12	<b>20.301</b>	<b>37,40 %</b>
<b>Competenze manageriali/Relazionali</b>	F=9 Tec=17	C=66 EP=24 F=142	C=105 EP=51 F=136 O=1 Tec=1	C=112 Dir=32 EP=174 F=123 O=13	C=17 EP=39 F=8	<b>1.077</b>	<b>2,00 %</b>	C=34 F=75	C=105 Dir=16 EP=51 F=182	C=122 EP=101 F=302 Tec=13	C=107 Dir=67 EP=284 F=287 O=2	C=33 EP=41 F=55	<b>1.885</b>	<b>3,50 %</b>
<b>Tematiche CUG</b>		C=3	C=66 F=3	C=21 F=1	EP=3 F=3	<b>101</b>	<b>0,20 %</b>	F=3	C=9 F=38	C=12 F=9	C=12 F=13	F=15	<b>115</b>	<b>0,20 %</b>
<b>Violenza di genere</b>		C=6 F=3	F=3	C=3 O=3		<b>18</b>	<b>0,00 %</b>	C=6 F=3 Tec=3	C=21 F=15	C=18 F=18	C=27 F=30	C=9 F=9	<b>159</b>	<b>0,30 %</b>
<b>Altro (efficacia/benessere personale)</b>		C=58 F=19	C=89 F=15	C=103 EP=1 F=26 O=2	C=29 EP=9 F=8	<b>363</b>	<b>0,70 %</b>	C=29 F=13	C=54 F=44	C=98 EP=7 F=59 Tec=1	C=113 F=87 O=4	C=41 EP=7 F=13	<b>573</b>	<b>1,10 %</b>
<b>Altro (Formazione obbligatoria anticorruzione e/ GDPR)</b>	C=62 F=18 Tec=45	C=162 F=191 Tec=67	C=288 EP=12 F=194 O=6 Tec=30	C=320 EP=28 F=216 O=16 Tec=10	C=71 EP=15 F=57 O=4	<b>1.820</b>	<b>3,40 %</b>	C=115 F=38 Tec=17	C=280 Dir=6 EP=7 F=275 Tec=51	C=457 EP=36 F=413 Tec=27	C=424 EP=60 F=371 O=21 Tec=6	C=88 EP=20 F=86 O=6	<b>2.810</b>	<b>5,20 %</b>
<b>Altro (lingue straniere)</b>		C=110 F=170 Tec=68	C=343 F=83 O=26	C=224 EP=144 F=190	F=160	<b>1.518</b>	<b>2,80 %</b>	C=224 F=112	C=232 EP=10 F=385	C=592 F=484	C=1024 EP=62 F=1096	C=141 F=134	<b>4.496</b>	<b>8,30 %</b>
<b>Totale ore</b>	<b>1.157</b>	<b>4.488</b>	<b>5.935</b>	<b>6.288</b>	<b>1.278</b>	<b>19.149</b>	<b>35,30 %</b>	<b>1.920</b>	<b>7.172</b>	<b>9.832</b>	<b>12.687</b>	<b>3.484</b>	<b>35.096</b>	<b>64,70 %</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>2,10%</b>	<b>8,30%</b>	<b>10,90%</b>	<b>11,60%</b>	<b>2,40%</b>	<b>35,30%</b>		<b>3,50%</b>	<b>13,20%</b>	<b>18,10%</b>	<b>23,40%</b>	<b>6,40%</b>	<b>64,70%</b>	

### 3.3 Adozione del Bilancio di Genere

Nel dicembre del 2024 è stato redatto il terzo Bilancio di Genere dell'Ateneo. Il BdG 2024 nel suo complesso è composto da 5 capitoli. Il primo capitolo è dedicato ad una sintesi del quadro normativo, nazionale e internazionale, in tema di parità di genere, e alla presentazione delle disposizioni specifiche per la pubblica amministrazione e dei riferimenti normativi propri dell'Ateneo. Nel primo capitolo vengono inoltre presentati gli strumenti strategici per la parità di genere di Milano-Bicocca e descritti gli organi e i soggetti attivi all'interno dell'Ateneo a tutela dell'uguaglianza di genere, il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità. Il secondo capitolo è dedicato alla descrizione dei dati di contesto relativi alla popolazione studentesca. Il terzo e il quarto capitolo sono dedicati, rispettivamente, alla presentazione dei dati di contesto del personale docente e di ricerca e del personale tecnico e amministrativo.

La gran parte degli indicatori presi in considerazione è stata analizzata attraverso serie storiche che hanno consentito di riflettere sull'evoluzione nel corso del tempo dei fenomeni di interesse, a beneficio di una loro migliore e più completa comprensione. Nei tre capitoli focalizzati sulle analisi di contesto, inoltre, sono presentati approfondimenti dedicati a temi specifici. Il quinto capitolo, infine, è dedicato ad una mappatura sintetica delle attività avviate dal 2021 a sostegno della parità di genere e quindi ad un monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni previste nel piano triennale definito dal GEP.

Il documento è pubblicato al seguente link: <https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/organi/comitato-unico-garanzia/attivita-del-comitato/documenti-e-video>

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

Di seguito (Tabella 3.2) i dati riguardanti la composizione, per genere, delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico amministrativo.

**TABELLA 3.2 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	(D/U)
COLLABORATORI	5	6%	16	12%	2D/2U
FUNZIONARI	61	69%	91	67%	11D/15U
ELEVATE PROFESSIONALITA'	10	11%	14	10%	3D/1U
TECNOLOGI	13	15%	15	11%	3D/2U
<b>Totale personale</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>	<b>19D/20U</b>

% sul personale complessivo		40%		60%	
-----------------------------	--	-----	--	-----	--

Dalla Tabella 3.2 emerge una composizione di genere delle commissioni di concorso sostanzialmente in linea con la distribuzione del personale, caratterizzata da una prevalenza femminile. Le donne rappresentano il 60% del totale dei commissari (136 su 225), con una presenza maggioritaria in tutte le categorie ad eccezione dei funzionari, dove pur essendo in numero assoluto superiori (91 donne contro 61 uomini), incidono in misura leggermente inferiore sul proprio totale di genere. Nella categoria elevate professionalità si rileva una situazione di sostanziale equilibrio. Anche la presidenza delle commissioni risulta distribuita in maniera pressoché paritaria: 19 Presidenti donne e 20 uomini.

### 3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

I differenziali retributivi sono calcolati sulla retribuzione netta del 2025 (stipendio più accessori) comprensiva di pagamenti relativi ad anni precedenti.

**TABELLA 3.3 – DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI SU RETRIBUZIONE NETTA 2025**

Ruolo giuridico/ Inquadramento economico	Sesso	Posizioni organizzative	Retribuzione annua netta 2025 con arretrati anni precedenti dei/delle titolari di posizioni organizzative	Valore medio	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze (Pay uomo - Pay Donna) / (Pay Uomo)
CO - COLLABORATORI	F	17	442,173	26,010	-0.76%
	M	15	387,227	25,815	
FU - FUNZIONARI	F	64	1,840,582	28,759	0.56%
	M	31	896,560	28,921	
EL - ELEVATE PROFESSIONALITA'	F	26	856,943	32,959	2.38%
	M	18	607,755	33,764	
DI - DIRIGENTI	F	6	329,008	54,835	8.25%
	M	2	119,533	59,767	

L'analisi della retribuzione annua netta del personale titolare di posizioni organizzative (Tabella 3.3) evidenzia un quadro differenziato a seconda della categoria di inquadramento. Nella categoria Collaboratori le donne percepiscono in media lo 0,76% in più rispetto ai colleghi maschi (con un valore medio rispettivamente di €26.010 contro €25.815) rappresentando l'unico caso in cui il differenziale risulta favorevole alla componente femminile. Nelle categorie Funzionari ed Elevate Professionalità il divario si inverte a sfavore delle donne, con uno scarto dello 0,56% (€28.759 vs €28.921) e del 2,38% (€32.959 vs €33.764). Il differenziale si accentua

in modo significativo nella categoria Dirigenti, dove le donne percepiscono in media l'8,25% in meno rispetto ai colleghi maschi (€54.835 vs €59.767). Il quadro complessivo conferma la tendenza a un progressivo ampliamento del divario retributivo di genere al crescere del livello di inquadramento.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

### **4.1 Area del Personale e Organizzazione: indagine sul benessere organizzativo**

Come ogni anno, l'Ateneo ha effettuato l'indagine sul Benessere Organizzativo nell'ambito delle attività previste dal progetto interuniversitario Good Practice, coordinato dalla School of Management del Politecnico di Milano, durante il periodo compreso tra il 21 marzo al 28 aprile 2025.

Tale indagine prevede un questionario, che è rivolto al solo personale tecnico amministrativo, viene erogato online e si compone di 84 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".

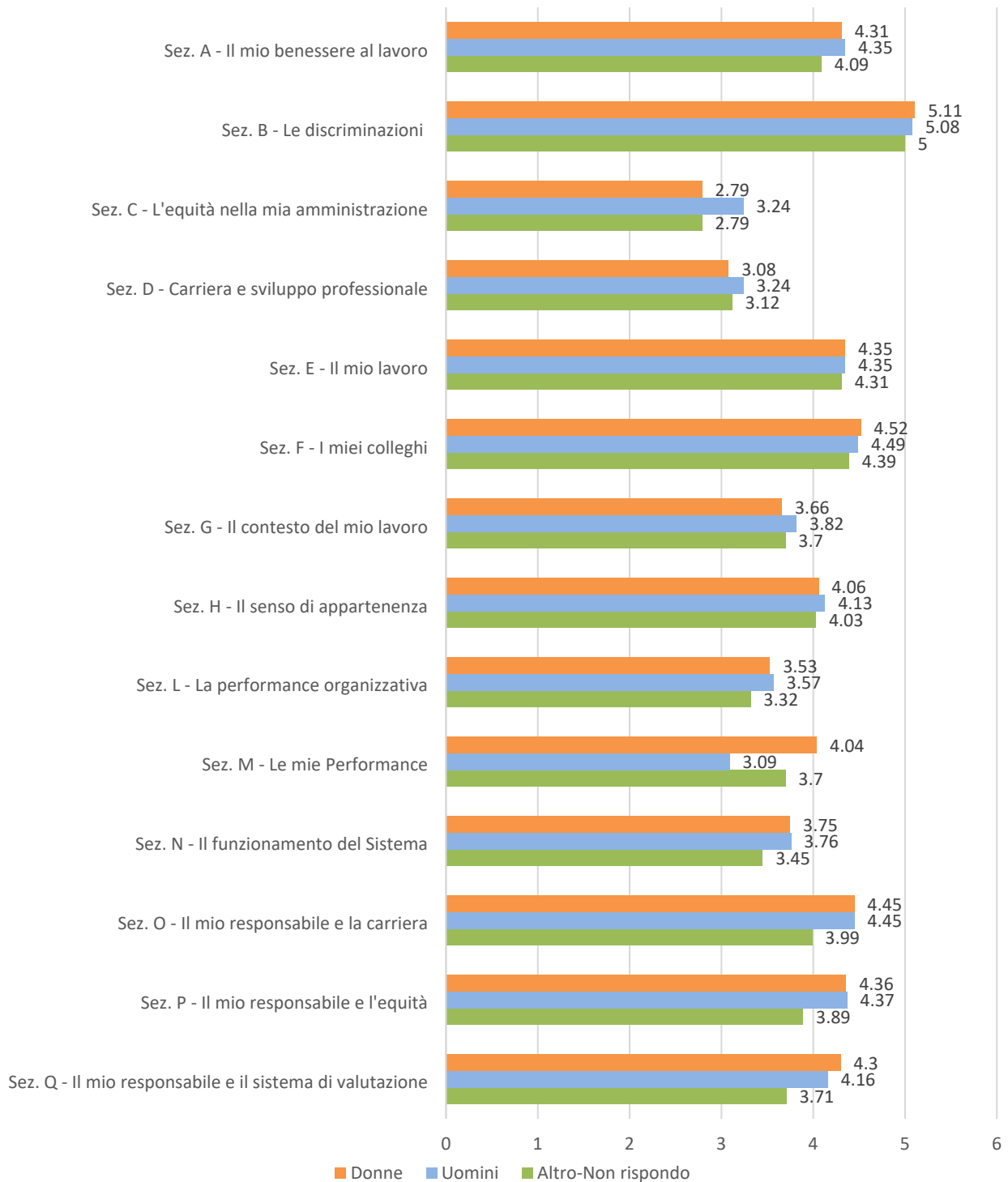
Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è stato pari al 47% (435 risposte su 925 inviti), registrando un calo di 3,54 punti percentuali rispetto al tasso dell'indagine 2024, pari al 50,54%, e la conferma della prevalenza di rispondenti di genere femminile:

- 260 partecipanti femmine su 435 risposte (incidenza del 59,77%) contro 142 maschi (incidenza del 32,64%), mentre 33 partecipanti hanno scelto l'opzione "Altro / Preferisco non rispondere";
- 260 partecipanti femmine su 563 inviti (incidenza del 46,18%) contro 142 partecipanti maschi su 362 inviati (incidenza del 39,23%).

Complessivamente, l'indagine ha registrato un punteggio medio pari a 4,01 che risulta in aumento rispetto al valore rilevato nel 2024 (pari a 3,93). Nei rispondenti di genere femminile (4,02) e di genere maschile (4,06) sono riscontrabili valori simili, mentre per coloro che hanno preferito non esprimere il genere il valore è inferiore (3,80).

Analizzando i dati rispetto al genere dei rispondenti, a livello di sezione le differenze sono abbastanza contenute, come riportato nella tabella sottostante, tant'è che gli scostamenti maggiori, a favore del genere maschile, sono pari a +0,45 (sezione C – L'equità nella mia amministrazione) e +0,17 (sezione G – Il contesto del mio lavoro) oppure, a favore del genere femminile, sono pari a +0,14 (sezione M – Le mie Performance e sezione Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione). Invece, ricorre spesso un giudizio più basso per le persone che non dichiarano il genere, con particolare riguardo alle seguenti sezioni: C – L'equità nella mia amministrazione (2,79), D – Carriera e Sviluppo professionale (3,12), L – La performance organizzativa (3,32).

Valutazione per genere e sezione, anno 2025



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

- C04 - L'equità nella mia organizzazione. La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto: con una differenza di 0,58 a favore del genere maschile (2,77 vs 2,19);
- C01 - L'equità nella mia organizzazione. La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità: con una differenza di 0,45 a favore del genere maschile (3,63 vs 3,18);
- C03 - L'equità nella mia organizzazione. La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede: con una differenza di 0,41 a favore del genere maschile (2,96 vs 2,54);
- F01 - I miei colleghi. Mi sento parte di una squadra: con una differenza di 0,33 a favore del genere femminile (4,32 vs 3,99);
- M04 - Le mie performance. Sono informato/a su come migliorare i miei risultati: con una differenza di 0,26 a favore del genere femminile (3,95 vs 3,69);
- H05 - Il senso di appartenenza. Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società: con una differenza di 0,23 a favore del genere femminile (4,41 vs 4,18);

L'approfondimento dei risultati per sezione ottenuti nell'anno 2025 a confronto con i corrispettivi dell'anno 2024, per cui si veda il grafico sottostante, evidenzia come lo scostamento sia positivo per 10 sezioni su 14, in particolare si rilevano i seguenti incrementi:

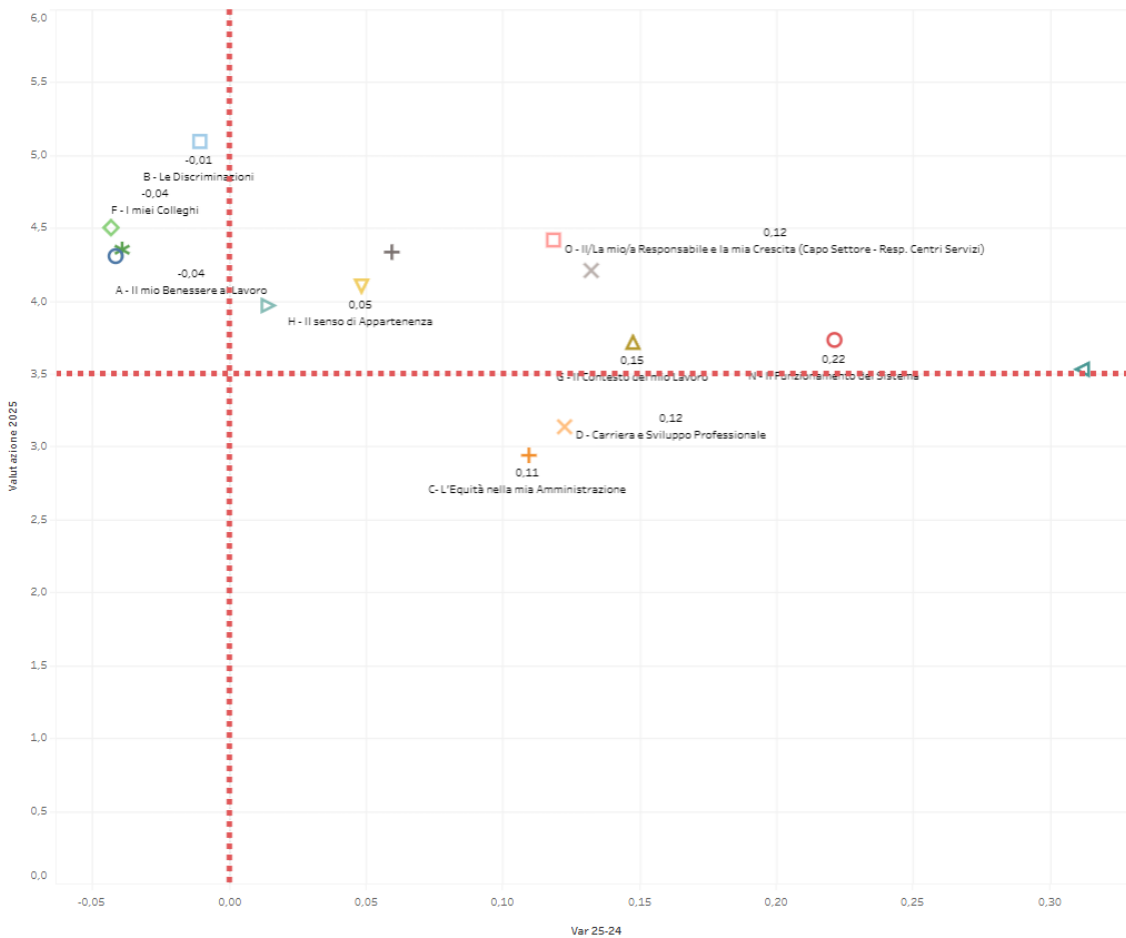
- +0,31 per la sezione L - La performance organizzativa (da 3,22 a 3,53)
- +0,22 per la sezione N - Il funzionamento del Sistema (da 3,51 a 3,73)

Pur aumentando il valore medio delle valutazioni, restano sotto il valore della sufficienza le seguenti sezioni:

- C - L'equità nella mia amministrazione, che passa da 2,83 a 2,94
- D - Carriera e sviluppo professionale, che passa da 3,01 a 3,14

Al contempo, si registra un leggero calo in 4 sezioni, che tuttavia restano decisamente sopra la soglia della sufficienza.

Variatione della valutazione per Sezione, confronto 2025 e 2024



Anche rispetto alle singole domande, il confronto col 2024 rappresentato dal grafico sottostante registra un incremento della media delle valutazioni, con particolare riferimento alle seguenti domande:

- *N9 Il funzionamento del sistema - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie: +0,40 da 3,76 a 4,16;*
- *L3 La performance organizzativa - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione: +0,39 da 3,12 a 3,51;*
- *N8 Il funzionamento del sistema - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata: +0,35 da 4,14 a 4,49;*

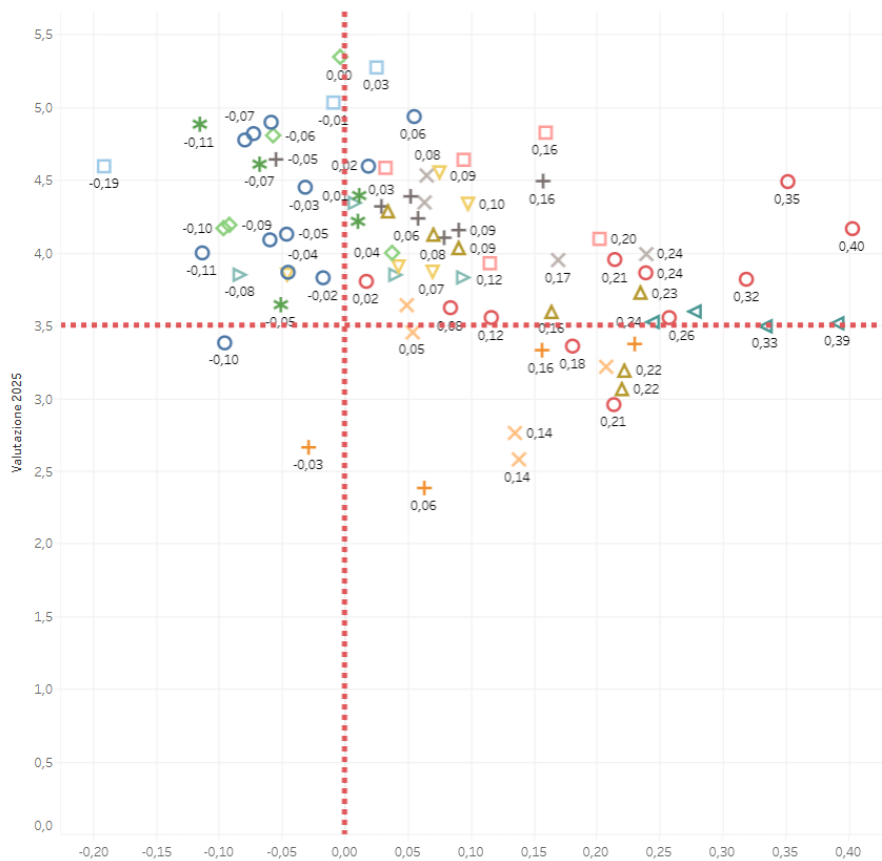
D'altro canto, pur aumentando le medie delle valutazioni, restano decisamente sotto la soglia della sufficienza le seguenti domande:

- *C4 L'equità nella mia organizzazione - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto: 2,38;*
- *D2 Carriera e sviluppo professionale - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera: 2,58;*

Infine, le valutazioni per le seguenti domande risultano in calo rispetto al 2024 e inferiori alla soglia della sufficienza:

- C3 L'equità nella mia organizzazione - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede: -0,03 da 2,69 a 2,66;
- A5 Il mio benessere al lavoro. - NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...): -0,10 da 3,47 a 3,38.

Variatione della valutazione per Domanda, confronto 2025 e 2024



A partire dall'anno 2023, l'indagine sul Benessere Organizzativo si è arricchita di una sezione riguardante la conciliazione tra vita lavorativa e impegni personali e familiari. L'analisi svolta riguarda principalmente le seguenti tematiche:

- la cura delle persone facenti parte della famiglia,

- le difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare, con focus sugli aspetti più problematici e sulle modifiche necessariamente apportate in ambito lavorativo,
- un approfondimento sul percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro, in termini di mezzi utilizzati e di tempistiche.

Per quanto riguarda la cura delle persone facenti parte della famiglia, le risposte alla domanda preliminare **“R1 - Lei si prende cura di”** sono così distribuite tra i 435 rispondenti:

- cura degli anziani: 42 regolarmente (9,7%) e 91 occasionalmente (20,9%), con prevalenza della componente femminile (21,4% rispetto al totale dei rispondenti), così distribuiti:

Durante la sua vita familiare, deve prendersi cura di: - Familiari anziani	La mia età è:	Il mio genere è:	Incidenza %
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,2%
		Maschile	0,2%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	0,2%
		Femminile	4,6%
		Maschile	3,2%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	2,8%
		Maschile	1,6%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,5%
		Maschile	0,2%
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	0,5%
		Femminile	1,8%
		Maschile	0,5%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	0,7%
		Femminile	9,2%
		Maschile	6,4%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	2,1%
		Maschile	0,5%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	0,9%
		Femminile	0,2%
		Maschile	-
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	7,8%
		Maschile	3,9%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	2,1%
		Femminile	21,4%
		Maschile	12,2%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	6,7%
		Maschile	2,8%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	3,2%
		Femminile	2,5%
		Maschile	1,1%

- cura dei figli con meno di 15 anni: 118 regolarmente (27,1%) e 7 occasionalmente (1,6%), con prevalenza della componente femminile (19,1% rispetto al totale dei rispondenti), così distribuiti:

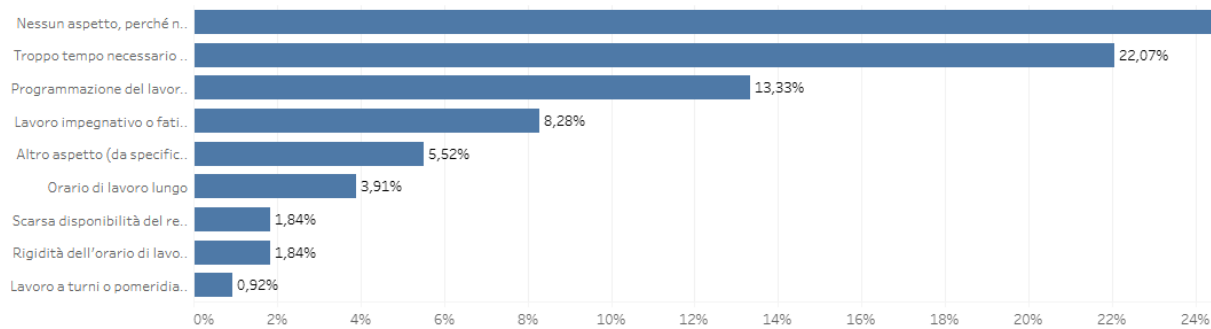
Durante la sua vita familiare, deve prendersi cura di: - Figli con meno di 15 anni	La mia età è:	Il mio genere è:	Incidenza %
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	0,5%
		Femminile	9,0%
		Maschile	4,1%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	1,8%
		Femminile	18,4%
		Maschile	12,9%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	11,0%
		Maschile	3,4%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	3,2%
		Femminile	2,3%
		Maschile	1,4%
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	-
		Maschile	-
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,9%
		Maschile	0,5%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	-
		Maschile	0,2%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	0,2%
		Femminile	-
		Maschile	-
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,9%
		Maschile	0,5%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	1,1%
		Femminile	15,9%
		Maschile	8,5%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,5%
		Maschile	1,1%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	0,7%
		Femminile	0,9%
		Maschile	-

- cura di figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili: 21 regolarmente (4,8%) e 17 occasionalmente (3,9%), così distribuiti:

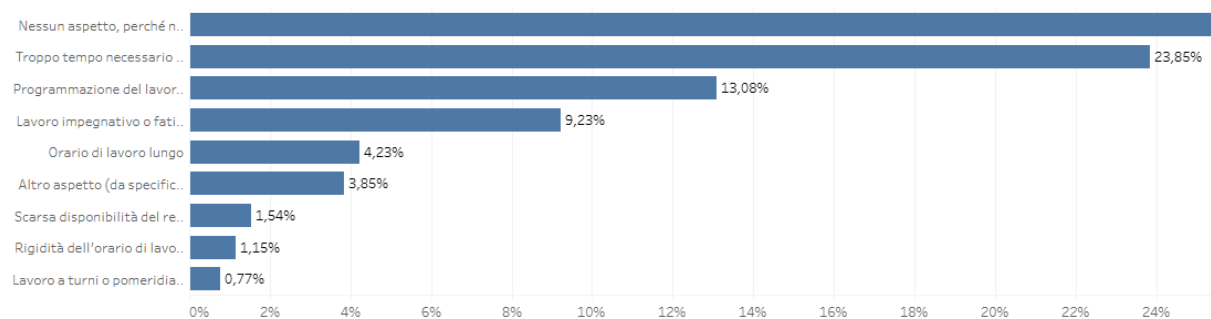
Durante la sua vita familiare, deve prendersi cura di: - Figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili	La mia età è:	Il mio genere è:	Incidenza %
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	0,5%
		Femminile	9,4%
		Maschile	4,1%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	3,0%
		Femminile	32,4%
		Maschile	19,8%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	10,1%
		Maschile	4,1%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	3,4%
		Femminile	3,0%
		Maschile	1,4%
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	-
		Maschile	0,2%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	1,1%
		Maschile	0,9%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,9%
		Maschile	-
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	0,5%
		Femminile	0,2%
		Maschile	-
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,5%
		Maschile	0,2%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	1,6%
		Maschile	1,1%
	Superiore a 56 anni	Altro / Preferisco non rispondere	-
		Femminile	0,5%
		Maschile	0,7%
	Preferisco non rispondere	Altro / Preferisco non rispondere	0,2%
		Femminile	-
		Maschile	-

Per quanto riguarda le difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare, la domanda posta è la seguente: “**R2 - Per lei, c’è un aspetto del lavoro che rende particolarmente difficile conciliare la vita familiare e professionale?**” - laddove per conciliare si intende trovare soluzioni organizzative che consentano di gestire contemporaneamente il lavoro e la famiglia.

Sono 184 i rispondenti (su 435, pari al 42,3%) che affermano di non avere alcun problema nel conciliare vita familiare e professionale, mentre i due aspetti più problematici risultano essere il troppo tempo per raggiungere il posto di lavoro (96 risposte, pari al 22,1%), nonché la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile (58 risposte, pari al 13,3%). Meno importanti sono gli aspetti relativi al lavoro impegnativo o faticoso (36 risposte, pari al 8,3%) e all'orario di lavoro lungo (17 risposte, pari al 3,9%). Si veda il grafico sottostante per maggiori dettagli.

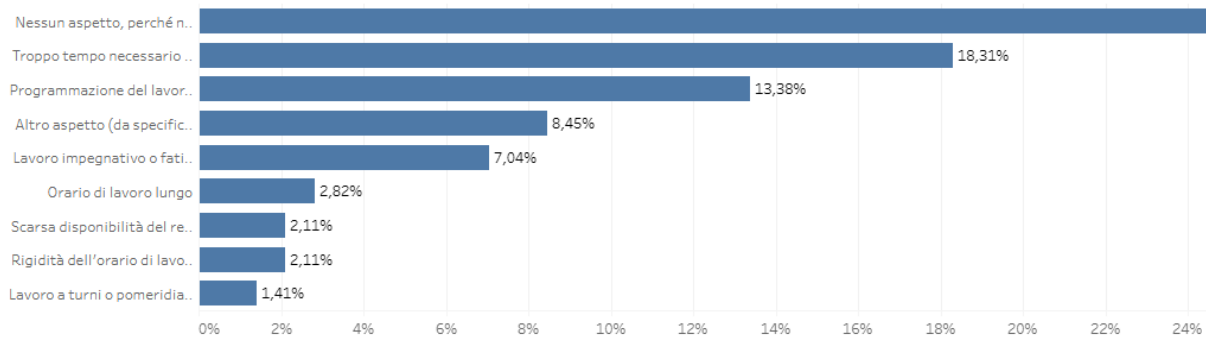


Se si analizza questo tema a livello di genere, emerge che 110 rispondenti di genere femminile su un totale di 260 dichiarano di non avere difficoltà, mentre l'aspetto più importante tra quelli previsti riguarda il troppo tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro (62 rispondenti). Si veda il grafico sottostante per maggiori dettagli.



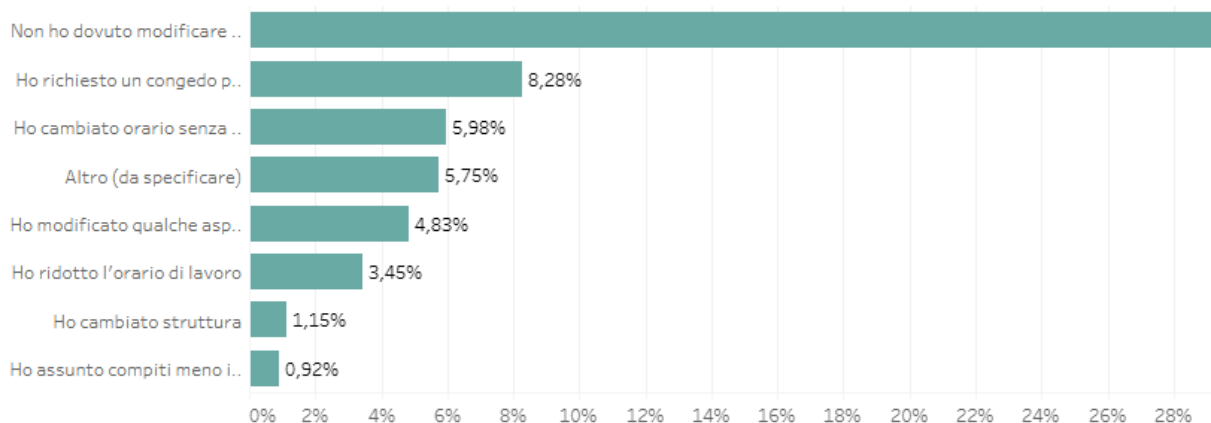
Per 63 rispondenti di genere maschile su un totale di 142 non esistono difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro e, come per il genere femminile, la problematica principale è legata al tempo per arrivare sul posto di lavoro (26 rispondenti). Si veda il grafico sottostante per maggiori dettagli.

### Difficoltà nella conciliazione tra vita e lavoro



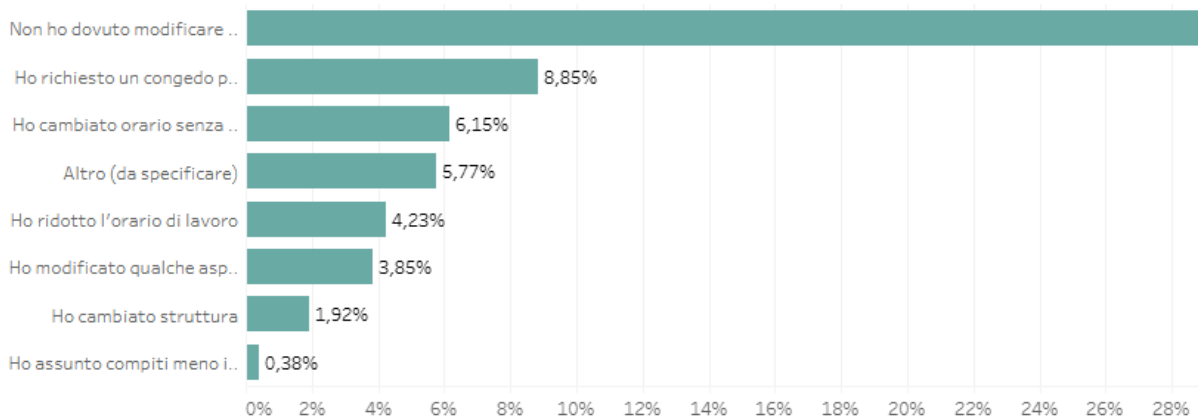
Successivamente, al fine di correlare maggiormente le decisioni prese in campo lavorativo con le situazioni personali esistenti, è stata posta la domanda **“R3 - Ha dovuto modificare qualche aspetto dell’attività lavorativa attuale per svolgere attività di cura familiari?”** - dove il personale ha specificato se ha cambiato qualcosa per guadagnare più soldi, ha ridotto l’orario di lavoro, ha assunto compiti meno impegnativi sul posto di lavoro, ha cambiato struttura per facilitare la conciliazione, sta usufruendo di congedo parentale o altri permessi familiari, ha cambiato orario senza ridurlo. Nel complesso la maggior parte del personale non ha cambiato aspetti della propria attività lavorativa per occuparsi delle attività extra lavorative (303 rispondenti su 435, pari al 69,7%).

### Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro

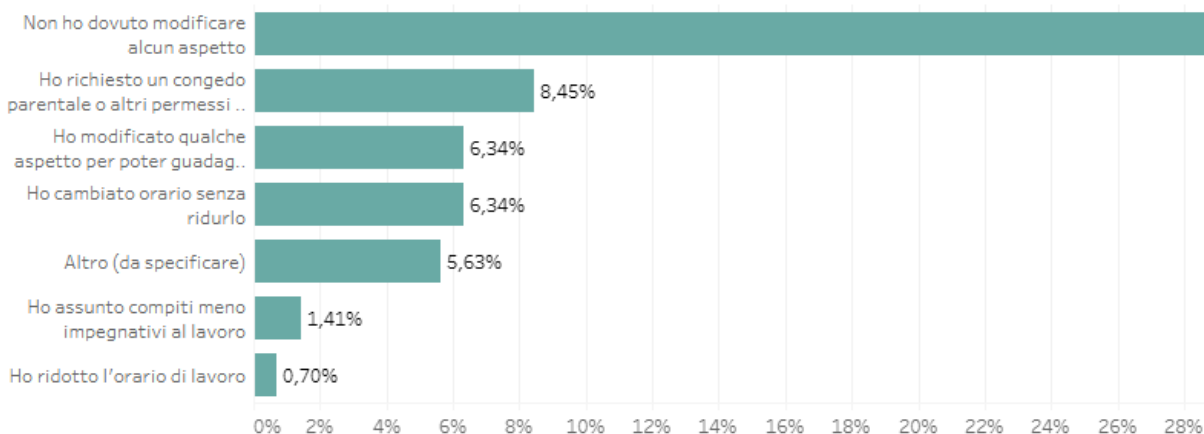


Se si analizza questo tema a livello di genere, la prima modifica introdotta risulta essere la stessa per entrambi i generi, ossia la richiesta di un congedo parentale o di altri permessi familiari, con una leggera prevalenza per il genere femminile (8,85%) rispetto a quello maschile (8,45%). Invece, la seconda scelta diverge, trattandosi del cambio di orario per il genere femminile (6,15% contro al 6,34% del genere maschile), che è alla pari di alcuni cambiamenti per guadagnare di più (6,34% per il genere maschile contro al 3,85% del genere femminile). Si vedano i sottostanti grafici per dettagli su tale distribuzione.

### Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro – genere femminile



### Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro - genere maschile



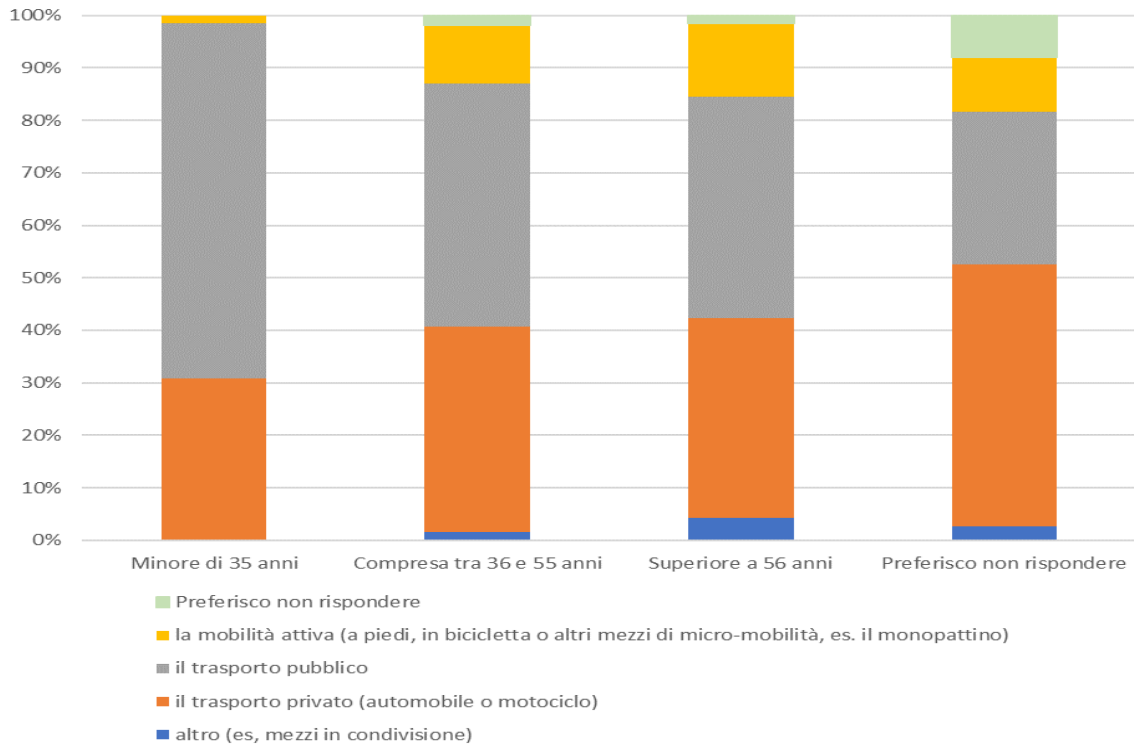
Inoltre, analizzando qualitativamente le risposte del campo “*Altro (da specificare)*”, i rispondenti indicano di far fronte agli impegni di cura, da un lato, positivamente attraverso istituti contrattuali, quali lo Smart Working, il Telelavoro e il Riposo compensativo, dall’altro, purtroppo, negativamente, trascurando la famiglia oppure impegnandosi al limite delle proprie possibilità.

Per quanto riguarda, infine, il percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro, in termini di mezzi utilizzati e di tempistiche, è stata posta la domanda “**R4 - Nello spostamento verso il luogo di lavoro uso prevalentemente (mezzo/modo con il quale viene coperta la distanza maggiore nel percorso casa-lavoro)**”, in base alla quale è emerso che le due soluzioni più utilizzate sono il trasporto pubblico scelto da 206 persone (47,36%) e il trasporto privato scelto da 168 persone (38,62%). La mobilità attiva riguarda 44 persone (10,11%), mentre l’opzione “*Altro*” riguarda poche persone (8 - 1,84%) che utilizzano alternativamente mezzi di diversa tipologia.

Per quanto riguarda l'analisi per fasce di età, l'utilizzo dei mezzi pubblici è percentualmente preferito dai minori di 35 anni; infatti, in questa fascia li usa il 67,69%, mentre i mezzi privati sono usati dal 30,77%.

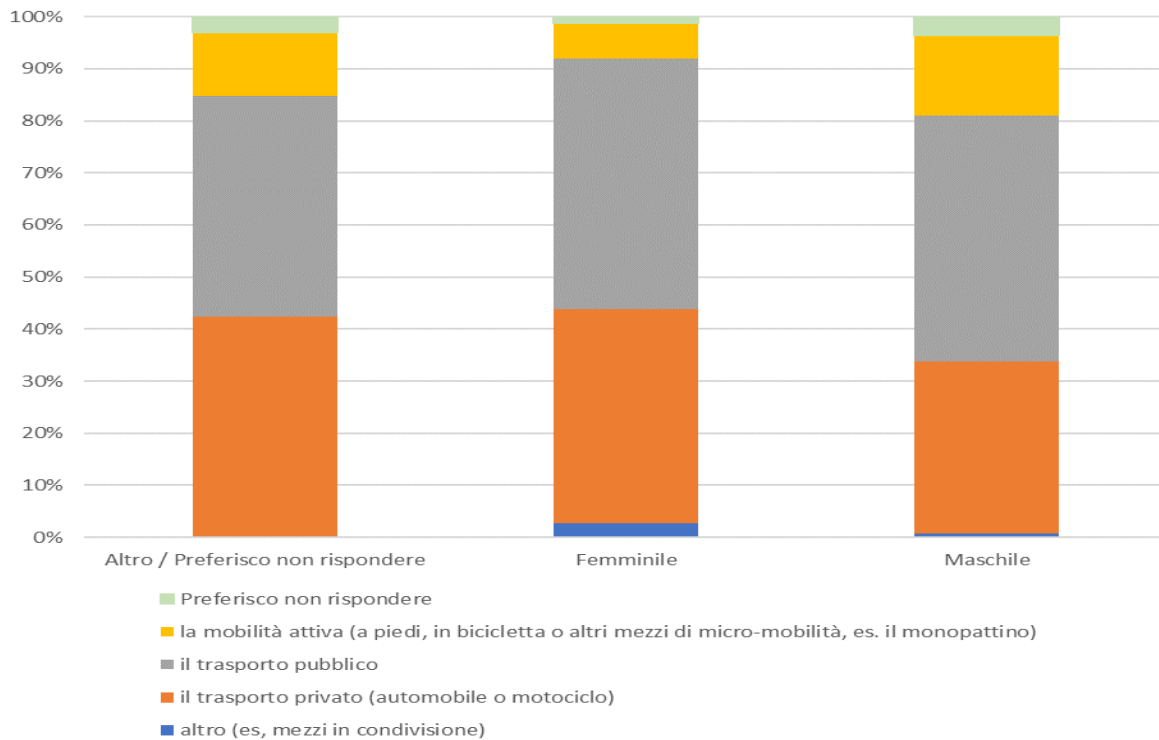
Man mano che l'età aumenta, la propensione all'uso dei mezzi pubblici diminuisce in favore del mezzo proprio, infatti nella fascia 36-55 anni si passa rispettivamente al 46,36% e al 39,08%, poi nella fascia superiore ai 56 anni rispettivamente al 42,25% e al 38,03%.

*Modalità di trasporto nel percorso tra casa e luogo di lavoro, per età*



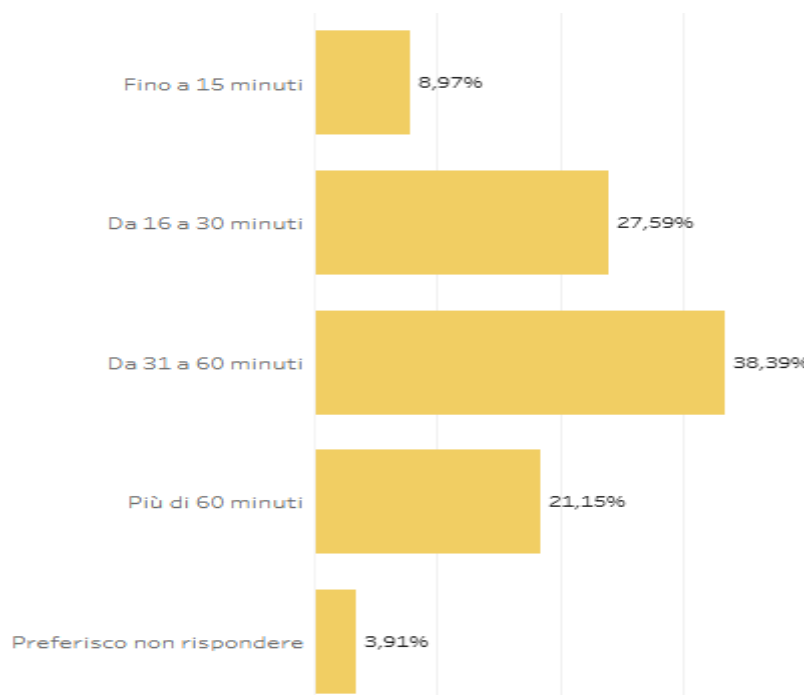
Osservando i dati per genere, si nota che il genere maschile rispetto al genere femminile ha una preferenza leggermente minore per l'utilizzo dei mezzi pubblici (47,18% contro 48,08%), e una preferenza decisamente maggiore per la mobilità attiva (15,49% contro 6,92%), viceversa i rispondenti di genere maschile utilizzano meno i mezzi propri (33,10% contro 41,15%).

*Modalità di trasporto nel percorso tra casa e luogo di lavoro, per genere*



Queste informazioni possono essere messe in relazione alle risposte della domanda **“Quanto tempo impiega per raggiungere il luogo di lavoro?”**. Si nota che il lasso di tempo più frequente è di 31-60 minuti che riguarda il 38,39% del personale, a fronte del meno frequente di 15 minuti (8,97%). Si segnala inoltre che un quinto dei rispondenti (21,15%) indica una percorrenza maggiore di 60 minuti.

*Distribuzione percentuale del personale per durata del tragitto*



Se si rapportano le due domande, si può notare che il tragitto breve di 15 minuti viene maggiormente percorso con mobilità attiva (4,37% dei rispondenti) e con mezzi privati (3,45%), mentre nel percorso da 16 a 30 minuti prevale il mezzo privato (13,10%) e nei percorsi da 31 a 60 minuti o più di 60 minuti è il mezzo pubblico a prevalere (19,08% e 16,78% rispettivamente).

#### **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 sociodemografiche, 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 sociodemografiche 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 PTA 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 discostino 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 PTA e Assegnista, gli uomini mostrano una media più alta di *distacco lavorativo*.

Nel 2025 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.

Anche per il 2025 è stata effettuata una rilevazione di dati sulla conciliazione tra vita lavorativa e impegni personali e familiari. La rilevazione è all'interno di una nuova sezione dell'indagine sul Benessere Organizzativo.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

A cura dell'Ufficio Pianificazione e Programmazione

Avendo carattere ciclico, la gestione della performance di Ateneo del 2025 ha riguardato tre fasi differenti, relative ad altrettanti cicli, ovvero:

- la rendicontazione del ciclo della performance 2024, descritta nel *Paragrafo 6* della [Relazione sulla performance](#) 2024, approvata il 17 giugno 2025, da cui si evince come i risultati attesi per il 2024 degli obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, definiti nel *Paragrafo 2.2.5* del [Piano Integrato di Attività e Organizzazione](#) 2024-2026, siano stati raggiunti e, per i seguenti casi, siano continuati nel 2025, principalmente realizzando le seguenti attività:
  - per l'ambito di intervento relativo alla *"Conciliazione vita privata / attività lavorativa e promozione del benessere"*: le campagne di sensibilizzazione sulla condivisione delle responsabilità di cura (es. [Caregiver Day](#) o [convenzione Ledha](#)) e l'inaugurazione del [Centro "Vengo anch'io"](#);
  - per l'ambito di intervento relativo alla *"Dimensione di genere e pari opportunità nella didattica e nella ricerca"*: la terza edizione del Corso di perfezionamento Interuniversitario, coordinato dal Centro Interuniversitario di Ricerca *"Culture di Genere"*, dal titolo *"Culture di Genere e Strategie di Promozione della Parità nelle Aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni"* e l'indagine sugli ostacoli alle candidature femminili ai bandi di ricerca nazionali e internazionali, rivolta al personale docente e ricercatore;
  - per l'ambito di intervento relativo alla *"Cultura dell'organizzazione, comunicazione e sensibilizzazione"*: l'ottenimento della [Certificazione per la parità di genere](#), nel febbraio 2025; le iniziative per la diffusione di una cultura più attenta alle tematiche di genere e ai diritti delle persone, aperti alla comunità accademica e al territorio, in occasione della [Giornata internazionale della donna](#) e della [Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne](#);
  - per l'ambito di intervento relativo al *"Contrasto alle molestie e ad ogni forma di discriminazione"* sono proseguite le attività dello *Sportello antiviolenza* dell'Ateneo e dello *Sportello di consulenza su molestie e mobbing*, a cura della *Consigliera di fiducia*.
- il monitoraggio del ciclo della performance 2025 rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal *Paragrafo 2.2.4* del [PIAO 2025-27](#) ha rilevato quanto segue:
  - nell'ambito dell'*azione 6 - Onboarding inclusivo e formazione obbligatoria sulle tematiche di genere per i neo-assunti* del GEP 2025-27, è stato completato l'obiettivo *PER 25.3 (ODR-328-2025) Predisposizione del pacchetto formativo per i neoassunti e per lo sviluppo della*

*consapevolezza organizzativa* tramite la predisposizione di un [corso online](#), erogato a 75 persone;

- nell'ambito dell'azione 8 - *Versione ridotta, su base annuale, del Bilancio di Genere (BdG)* e dell'azione 10 - *Riclassificazione voci di spesa in ottica di genere* del GEP 2025-27, è stato esteso l'obiettivo *DIR 25.1 (ODG-40-2025) Sviluppo del controllo di gestione* con la sperimentazione di una prima forma di monitoraggio trimestrale delle spese con impatto (sia diretto sia indiretto) rispetto alle tematiche di genere, nell'ambito;
  - nell'ambito dell'azione 3 - *Contrasto alla Segregazione di genere nei corsi di laurea* del GEP 2025-27, sono stati completati gli obiettivi *SCUDO 25.5 (ODR-405-2025) Progetto Bi\_Lanciamoci* e *GEP (ODR-391-2025) Progetto Bi\_Lanciamoci. Gestione del bando*, in base al quale sono stati conferiti, nel mese di settembre 2025, n° 300 incentivi all'iscrizione a corsi di laurea interessati dal fenomeno della segregazione formativa di genere e n° 15 premi di laurea e di dottorato volti a supportare ricerche in discipline STEM o su tematiche di genere;
  - nell'ambito dell'azione 2 - *Sviluppo e implementazione delle Linee Guida di un linguaggio adeguato in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented per la comunicazione istituzionale*, prevista dal GEP 2025-27, è stato completato l'obiettivo *AGSP 25.4 (ODR-441-2025) Adeguamento dei Decreti Rettorali e della modulistica di Ateneo all'uso di un linguaggio neutro ed inclusivo*, provvedendo alla revisione del *Regolamento in materia di Lavoro agile*;
- la programmazione del ciclo della performance 2026 alla luce degli obiettivi definiti nel [Piano Strategico di Ateneo 2026-28](#), con particolare riferimento agli obiettivi strategici 23 – *Governance per equità e inclusione* e 24 – *Ambienti rispettosi e cultura delle Pari Opportunità*, che viene descritta per esteso nel paragrafo nel *Paragrafo 2.2.4 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-28* e in modo sintetico qui di seguito:
    - nell'ambito dell'azione 4 - *Definizione di una policy di Ateneo sui congedi parentali per il supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro*, sono previsti l'obiettivo *PER 26.03 (ODR-509-2026) Realizzazione delle azioni previste nel GEP* e l'obiettivo *SCUDO 26.03 (ODR-496-2026) Condivisione del protocollo No Women No Panel con la Fondazione Bicocca*;
    - nell'ambito dell'azione 6 - *Onboarding inclusivo e formazione obbligatoria sulle tematiche di genere per i neoassunti* del GEP 2025-27, è previsto l'obiettivo *PER 26.02 (ODR-443-2026) Valorizzazione del Personale*;
    - nell'ambito dell'azione 8 - *Versione ridotta, su base annuale, del Bilancio di Genere (BdG)* e dell'azione 10 - *Riclassificazione voci di spesa in ottica di genere* del GEP 2025-27, è previsto l'obiettivo *DIR 26.03 (ODG-40-2026) Sviluppo del controllo di gestione*.

In base alle indicazioni contenute nelle *Tabelle 2A e 2B* del Paragrafo 2.2.1 del [Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025](#) e a quanto previsto dal *Paragrafo 2.2.3.1* del [Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-27](#), i suddetti obiettivi contribuiscono alla valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo e incidono sulla performance individuale del Direttore Generale (per il 10%) e dei Dirigenti (per il 4%), venendo calcolata come media dei risultati ottenuti nel periodo di riferimento rispetto agli obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, descritti nel successivo *Paragrafo 2.2.4*.

Rispetto alle modalità di gestione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo constata positivamente che gli esiti dell'indagine 2025, esposti in dettaglio nella precedente *Sezione 4* di questo documento, hanno registrato un miglioramento della soddisfazione per le dimensioni del questionario più direttamente connesse al ciclo della performance, a cui hanno contribuito le iniziative di condivisione e confronto quali, ad esempio, i dieci incontri di formazione (quattro con i dirigenti, quattro con il middle management e due con tutto il personale) previsti dal "*Laboratorio di formazione generativa. La valutazione della performance*" a cura del *Consorzio Interuniversitario Sulla Formazione (COINFO)*, due focus group e due webinar rivolti a tutto il personale, un'indagine specificamente rivolta ai dirigenti, come previsto dall'obiettivo *AGSP 25.3 - Revisione Sistema di Amministrativa misurazione e valutazione della performance* (in continuazione dell'obiettivo *AGSP 24.3*, del *PIAO 2024-26*).

In particolare, si rilevano miglioramenti dei livelli medi di soddisfazione (con scala crescente da 1 a 6) per le seguenti sezioni del questionario sul benessere organizzativo 2025:

- *Sezione L* - La performance organizzativa: +0,31 (da 3,22 a 3,53)
- *Sezione M* - Le mie performance: +0,02 (da 3,95 a 3,97)
- *Sezione N* - Il funzionamento del Sistema: +0,22 (da 3,51 a 3.73)
- *Sezione Q* - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione: +0,13 (da 4,07 a 4,21)

D'altro canto, si rilevano le seguenti aree di miglioramento:

- nell'ambito della *Sezione L*, la soddisfazione media per ciascuna domanda resta prossima al valore corrispondente alla sufficienza (3,5) pur avendo registrato l'incremento maggiore; in particolare, la domanda *L1* - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione, per cui si registra una certa variazione rispetto alle singole strutture, con valori che variano dal minimo di 2,82 al massimo di 4,40;
- nell'ambito della *Sezione M*, dove si registra l'incremento più basso, di fatto una conferma del valore dell'anno precedente, la soddisfazione per tutte le domande risulta superiore al valore corrispondente alla sufficienza, ma una domanda (*M1* - Ritengo di essere valutato/a sulla base di

elementi importanti del mio lavoro) registra un livello di soddisfazione in calo rispetto al 2024: da 3,93 a 3,85 (-0,08);

- nell'ambito della *Sezione N*, il valore medio della soddisfazione per la domanda *N4 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano* resta inferiore al valore corrispondente alla sufficienza, pur aumentando da 2,74 a 2,95.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

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

#### ✓ *Modalità di nomina del CUG*

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 2025 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), il Regolamento di funzionamento (29 gennaio 2016), il Piano di Azioni Positive 2023-2025.

#### ✓ *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG è stato consultato soprattutto in riferimento alle seguenti questioni: identità alias, formazione PTA, congedi parentali, discriminazioni e molestie (riunioni/contatti con i responsabili dell'area del personale e con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo), Certificazione Parità di Genere.

#### ✓ *Presenza in carico dei pareri*

Il CUG ha espresso parere in riferimento alla nomina del referente di Ateneo della carriera alias.

✓ *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. Nello specifico, nel 2025 il Comitato ha avviato collaborazioni con l'Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo finalizzate alla realizzazione di azioni previste dal Gender Equality Plan.

## B. ATTIVITA'

Nel 2025 il CUG si è riunito sette volte. 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
- Collaborazione con la Rete dei CUG della città di Milano
- Reti nazionali
- Piano di Azioni Positive
- Certificazione Parità di Genere
- Carriera Alias
- Violenza di genere
- Promozione e valorizzazione degli studi di genere (corsi e percorsi formativi anche rivolti al PTA)
- Nuove strategie di comunicazione 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 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)

## 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

Nel suo complesso la popolazione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca presenta caratteristiche che confermano e consolidano il percorso di miglioramento in termini di parità di genere già rilevato negli anni precedenti e documentato nel terzo Bilancio di Genere redatto nel 2024. Per quanto concerne la componente tecnico-amministrativa, la maggioranza è costituita da donne (60,7%), in misura superiore rispetto alla media degli Atenei italiani, con una componente dirigenziale anch'essa prevalentemente femminile. In relazione alla permanenza nella classe di anzianità, non si osservano differenze di rilievo tra i due generi, con una leggera prevalenza maschile nella fascia inferiore a 3 anni. Il livello di istruzione è in generale elevato e più alto nelle donne rispetto agli uomini, caratteristica stabile rispetto agli anni precedenti che si riflette anche in una maggiore adesione ai percorsi di formazione lungo tutto l'arco della vita.

Per quanto riguarda il corpo docente, si conferma una progressiva, seppur lenta, crescita della componente femminile, con le donne che rappresentano il 41% del totale. Permane tuttavia la tendenza alla segregazione verticale: le docenti che ricoprono posizioni apicali sono il 24% delle donne, contro il 28% degli uomini, e le ricercatrici mostrano un'anzianità media nel ruolo sensibilmente superiore rispetto ai colleghi maschi, a indicare una più lenta progressione di carriera verso i ruoli apicali.

I dati relativi alla conciliazione vita privata-lavoro mostrano nel 2025 alcune variazioni rispetto agli anni precedenti. Il lavoro agile si conferma la misura più diffusa, fruita dall'87% degli uomini e dal 90% delle donne, mentre i congedi parentali giornalieri continuano a essere utilizzati in misura nettamente maggiore dalla componente femminile. In relazione al divario economico, si osserva una sostanziale equità retributiva a livello aggregato per il personale tecnico-amministrativo, con un lieve vantaggio femminile dello 0,9%, sebbene il differenziale tenda ad ampliarsi a sfavore delle donne nei livelli di inquadramento più elevati, confermando una tendenza già rilevata negli anni precedenti.

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto nel 2025 azioni significative per sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione, in stretta collaborazione con l'Osservatorio per le Pari Opportunità. Tra le iniziative di maggiore rilievo si segnalano l'approvazione del Gender Equality Plan 2025-2027, il mantenimento della Certificazione per la Parità di Genere ottenuta nel febbraio 2025, la

pubblicazione del report su violenze e molestie in Ateneo e l'avvio dello sportello antiviolenza, uno dei primi nel panorama delle università italiane. Tali interventi testimoniano l'impegno strutturale e continuativo dell'Ateneo verso la costruzione di un ambiente accademico fondato sui principi di equità, inclusione e rispetto della dignità di tutte le componenti della comunità universitaria.