

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 2024

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 31/12/2023

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere;
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato, con un approfondimento in ottica di genere;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione.

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Di seguito un'analisi dei dati sulla composizione del personale.

1.1 Personale tecnico amministrativo

La prima parte della sezione sarà focalizzata sull'analisi dei dati del personale tecnico amministrativo messi a disposizione dall'Area del Personale. Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 901 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61,93%). I dirigenti di livello non generale (Capi Area) sono equamente distribuiti tra i due generi (4 uomini e 4 donne).

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

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

Classi Età Contratto e Inquadramento	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
Comandato										1		1
C										1		1
Determinato	1	3	2	2		8	3	6	12	3		24
D		2	1	1		4	3	5	9	1		18
EP	1	1	1	1		4		1	3	2		6
Indeterminato	14	58	127	104	32	335	35	98	185	177	38	533
B			2	6	1	9		1	1	4	2	8
C	10	28	68	53	16	175	25	51	82	86	15	259
D	4	30	49	39	11	133	10	44	94	65	18	231
EP			8	6	4	18		2	8	22	3	35
Totale personale	15	61	129	106	32	343	38	104	197	181	38	558
% sul personale complessivo	4,4%	17,8%	37,6%	30,9%	9,3%	100%	6,8%	18,6%	35,3%	32,4%	6,8%	100%

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

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CS (capo settore)	17	29,3%	41	70,70%	58	100%
CU (capo ufficio)	25	34,7%	47	65,30%	72	100%
PR (professional)	4	80,0%	1	20,00%	5	100%
SP (specialist)	14	35,9%	25	64,10%	39	100%
RA (responsabile amministrativo)	5	45,5%	6	54,50%	11	100%
Totale personale	65	35,1%	120	64,90%	185	100%
% sul personale complessivo	343	19,0%	558	21,50%	901	20,5%

La maggior parte del personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, permane nella stessa classe di anzianità in un arco temporale inferiore a 3 anni; nello specifico sono il 70,43% delle donne sul totale disaggregato per genere (393 su 558) e il 68,80% degli uomini (236 su 343). Da un punto di vista di genere non emergono importanti differenze nelle diverse categorie temporali. I dati risultano in linea con le rilevazioni degli anni precedenti, sottolineando una maggiore mobilità nei profili (anche se di lieve entità) da parte delle donne.

TABELLA 3 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	13	42	81	81	19	236	68,8 %	35	68	135	126	29	393	70,4 %
Tra 3 e 5 anni	2	12	17	5	3	39	11,4 %	3	18	28	13	1	63	11,3 %
Tra 5 e 10 anni		7	28	19	9	63	18,4 %		17	34	41	8	100	17,9 %
Superiore a 10 anni			3	1	1	5	1,5%		1		1		2	0,4%
Totale	15	61	129	106	32	343	100 %	38	104	197	181	38	558	100%
Totale %	4,4 %	17,8 %	37,6 %	30,9 %	9,3 %	100, %		6,8 %	18,6 %	35,3 %	32,4 %	6,8 %	100 %	

I/le dirigenti hanno conseguito almeno la laurea magistrale.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Direttore Generale (I fascia)	1					
Laurea						
Laurea magistrale	1				1	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Dirigenti (II fascia)	4		4		8	
Laurea						
Laurea magistrale	4	100%	3	75%	7	87,5%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	25%	1	12,5%
Totale personale	5		4		9	100,00%
% sul personale complessivo	50%		50%			

Nel complesso il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello di istruzione alto. Il titolo di laurea magistrale è posseduto dal 46% del personale non dirigenziale (65% donne e 35% uomini). Inoltre, il 6% (54 persone) ha acquisito il titolo di Dottore di ricerca, in prevalenza donne (76% donne e 24% 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 58% (326 su 558) mentre i laureati il 51% (176 su 343) 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 (11% delle donne e il 9% degli uomini).

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

	M		F		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
B	9	100 %	8	100%	17	100%
Licenza media	6	67%	7	88%	13	76%
Diploma superiore	1	11%	1	13%	2	12%
L	1	11%		0%	1	6%
LM	1	11%		0%	1	6%
C	175	100	260	149%	435	100%

		%				
Licenza media	85	49%	108	62%	193	44%
Diploma superiore	21	12%	21	12%	42	10%
L	13	7%	33	19%	46	11%
LM	51	29%	88	50%	139	32%
Master I	2	1%	6	3%	8	2%
Master II		0%	2	1%	2	0%
Dottorato	3	2%	2	1%	5	1%
D	137	100 %	249	100%	386	100%
Licenza media	21	15%	29	12%	50	13%
Diploma superiore	1	1%	3	1%	4	1%
L	14	10%	22	9%	36	9%
LM	80	58%	159	64%	239	62%
Master I	7	5%	3	1%	10	3%
Master II	7	5%	3	1%	10	3%
Dottorato	7	5%	30	12%	37	10%
EP	22	100 %	41	100%	63	100%
Licenza media		0%	1	2%	1	2%
L	3	14%		0%	3	5%
LM	13	59%	24	59%	37	59%
Master I	1	5%	1	2%	2	3%
Master II	2	9%	6	15%	8	13%
Dottorato	3	14%	9	22%	12	19%
Totale complessivo	343	100 %	558	1	901	100%
Licenza media	112	33%	145	26%	257	29%
Diploma superiore	23	7%	25	4%	48	5%
L	31	9%	55	10%	86	10%
LM	145	42%	271	49%	416	46%
Master I	10	3%	10	2%	20	2%
Master II	9	3%	11	2%	20	2%
Dottorato	13	4%	41	7%	54	6%

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

TABELLA 6 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età \ Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	3	4	3	10	13,70	0	8	26	25	4	63	86,30
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	1	6	1	9	39,13	0	2	5	4	3	14	60,87
Personale che fruisce del lavoro agile	15	53	115	88	19	290	36,16	36	93	179	172	32	512	63,84
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	15	54	119	98	2	309	34,41	36	103	210	201	39	589	65,59

Part-time

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. L'8% (73 su 901) del personale di Bicocca è in part-time, di cui l'86% (63 su 73) è donna. 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 e dei genitori anziani.

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

Telelavoro

Il telelavoro non è sicuramente uno strumento che ha avuto un'ampia diffusione all'interno delle organizzazioni pubbliche. Anche in Bicocca le postazioni messe a disposizione nel 2023 corrispondono al 2% del totale del personale tecnico amministrativo (23 su 901). Di questi, il 61% (14 su 23) è di genere femminile. La distribuzione dei valori in riferimento all'età sottolinea una concentrazione della fruizione di questa misura nelle fasce di età da 41 a 50 sia per le donne sia per gli uomini.

Lavoro agile (smart working)

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile ordinario. Questa misura è infatti adottata dall'89% (802 su 901) del PTA. Esaminando il dato rispetto alle singole categorie di genere, si riscontra una elevata adesione anche da parte degli uomini (84% che corrisponde a 290 su 343).

Orari flessibili

Tutto il personale fruisce di orari flessibili.

Congedi parentali e permessi L.104/1992

I permessi previsti dalla Legge 104/1992 sono richiesti da entrambi i generi, sia il permesso orario sia quello giornaliero. Di questi le donne sono le maggiori fruitrici. Il divario di genere aumenta se consideriamo i permessi per i congedi parentali giornalieri e orari.

TABELLA 7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	134	43,93	171	56,07	305	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	536	21,14	2000	78,86	2536	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	12,41	360	87,59	411	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	156	100	156	100
Totale	721	21,16	2687	78,84	3408	100

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 2023

Di seguito le principali azioni realizzate nel 2023.

Formazione

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

si consiglia di prendere visione della mappatura pubblicata sul Bilancio di Genere di Ateneo 2021 (paragrafo 1.4, pag.31). Di seguito il link alla sezione “Documenti” del CUG dove è pubblicato il Bilancio di genere:

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

Corso di formazione “Genere, politica e istituzioni” – quattordicesima 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 quattordicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2023. Il corso rilascia l’attestato di frequenza e 6 CFU. Inoltre sono stati riconosciuti Open Badge.

A questa edizione hanno partecipato 74 persone, di cui 71 donne e 3 uomini. Il corso è stato finanziato dall’Ateneo per un importo pari a 4.755,00 euro.

Corsi di formazione rivolti al Personale tecnico-amministrativo

A partire dall’esperienza di “Genere, Politica e Istituzioni” il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e l’Ufficio Formazione dell’Ateneo, ha realizzato due percorsi formativi interdisciplinari specificamente rivolti al Personale Tecnico Amministrativo per offrire un’occasione di conoscenza e approfondimento delle tematiche affrontate. I percorsi formativi realizzati sono:

A: *Processi economici, carriere e opportunità* svolto in modalità blended, parte in presenza e parte in streaming (dal 08/02/2023 al 21/03/2023);

B: *Diritti, genere e mondo del lavoro* svolto in presenza (dal 17/10/2023 al 28/11/2023).

Entrambi i percorsi hanno una durata complessiva di 14 ore ciascuno, consistono in 7 incontri da 2 ore.

Complessivamente si sono iscritti/e 38 dipendenti. Al termine di ciascun percorso è stato rilasciato un attestato di frequenza e sono stati riconosciuti Open Badge.

Il corso è stato finanziato dall'Ateneo per un importo pari a 2.240,00 euro.

Corso "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere" - quarta edizione

Nel secondo semestre dell'a. a. 2022/2023 è stata attivata la quarta 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

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

Il corso, organizzato nel 2021 dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con il settore Formazione e sviluppo organizzativo, ha la finalità di promuovere all'interno del contesto universitario una cultura gender sensitive e delle pari opportunità. Nello specifico, la formazione è focalizzata sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Il corso, la cui partecipazione è su base volontaria, è rivolto a tutto il personale dell'Ateneo. La formazione, della durata di 8 ore, è erogata esclusivamente nella modalità on line (on demand) attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo. A coloro che hanno completato il percorso formativo (59 dipendenti a fine 2023) è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Incontri ed eventi

- 07/02: "Fare memoria sui diritti delle donne. Dagli archivi alle narrazioni". Inaugurazione mostra "Passi di libertà. Il cammino dei nostri primi 70 anni"
- 11/02: La forza nascosta (spettacolo teatrale)
- 08/03: "Donne e prospettive di uguaglianza. Quali sfide future?" Dati, Riflessioni e testimonianze dalla contemporaneità

- 17/05: "Pride e Prejudice. Un confronto sull'importanza del Pride"
- 20/11: "L'Empowerment femminile in un mondo economico che cambia" Migliorare le competenze finanziarie ed imprenditoriali delle donne e il loro empowerment per promuovere l'inclusione sociale e l'economia circolare.
- 20/11: Swap-party per promuovere la cultura del risparmio, del baratto e del dono

Ricerca e progetti Pari Opportunità/Genere

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

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

Linguaggio di genere

Il Settore Procedure e Sistemi Integrati (Area Sistemi informativi), su proposta del CUG e dell'Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo, ha apportato modifiche all'interno del portale di Bicocca nel rispetto del linguaggio di genere. Nello specifico, sono state inserite le declinazioni femminili e maschili di Professore ordinario, associato e ricercatore in tutti i siti Dipartimentali. Inoltre è stata sostituita, nella rubrica di Ateneo del portale, la parola "Capo" con quella di "Responsabile".

Welfare e Benessere organizzativo

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2023 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 2023 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza sia nella modalità on line. Lo Sportello, gestito dalla Consigliera di Fiducia, si pone l'obiettivo di fornire consulenza gratuita alle persone oggetto di molestie sessuali, morali o di mobbing che lavorano e studiano a qualunque titolo all'Università di Milano-Bicocca. Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'azione della Consigliera da un punto di vista amministrativo e di coordinamento del servizio. Nel corso del 2023 sono stati effettuati 25 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 51 persone (38 donne e 13 uomini) di cui 15 tecnici amministrativi, 24 studenti/studentesse e 12 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e.

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 2023 hanno fruito del servizio 55 persone (40 donne e 15 uomini).

Sportello Parent Time

Lo sportello di ascolto Parent Time è un servizio che offre colloqui psicologici gratuiti per neomamme e neopapà nella fase di transizione alla genitorialità, un periodo che può essere di particolare stress e vulnerabilità. L'obiettivo dello sportello è quello di fornire ai neogenitori uno spazio di ascolto e di riflessione per migliorare il benessere personale e familiare, la relazione con il proprio figlio e fornire strumenti e strategie per affrontare le difficoltà. Il servizio è rivolto a futuri genitori durante la gravidanza e neomamme e neopapà nei primi due anni di vita del bambino. I colloqui sono effettuati online da psicologi professionisti esperti sui temi della genitorialità. Il progetto è gestito dal Dipartimento di Psicologia. Nel 2023 sono stati coinvolti circa 40 genitori di bambini 0-3 anni e durante la gravidanza.

Organizzazione del lavoro flessibile

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

Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"

Per quanto riguarda i servizi di welfare dedicati all'infanzia, l'Ateneo di Milano-Bicocca gestisce un nido e una scuola aperti entrambi a dipendenti, studenti ed esterni. Il Nido Bambini Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 67 bambini, dai 3 mesi ai 3 anni di età. È un nido interaziendale promosso dall'Università di Milano-Bicocca in collaborazione con Pirelli. Il progetto nasce da una convenzione con il Comune di Milano che ha messo a disposizione l'immobile in cambio di una quota di posti riservata ai bambini del quartiere. Il nido rappresenta quindi un'importante sperimentazione di welfare interaziendale e territoriale.

La scuola dell'infanzia comprende tre sezioni: 24 bambini (fino a 3 anni), 15 (4 anni) e 13 (5 anni e più). Il progetto educativo della Scuola, in continuità con quello del Nido Bambini Bicocca, è realizzato dal Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "R. Massa" che ha istituito il Polo Infanzia Sperimentale.

Identità “Alias”

A partire dal 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. 2023/2024 sono infatti già 41 le persone che hanno presentato domanda, mentre l’anno precedente l’hanno presentata in 11.

Inoltre, l’Ateneo ha provveduto a creare servizi igienici "gender neutral" in diversi edifici del campus.

Beni e servizi welfare

L’Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2023 convenzioni finalizzate all’acquisizione di beni e servizi a prezzi agevolati. Si sottolinea anche la stipula di una polizza sanitaria per tutto il personale tecnico amministrativo.

Networking e comunicazione

Il Comitato unico di Garanzia aderisce a seguenti network:

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

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

AZIONI REALIZZATE O PROGRAMMATE NEL 2024

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 2021-2024 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 2024 delle seguenti azioni:

- Corso di formazione “*Genere, politica e istituzioni*” – quindicesima edizione (avvio aprile 2024)

- Corso *Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere* - quinta edizione (avvio aprile 2024)
- Rinnovo assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità (2024-2025)
- Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing (attivo)
- Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo (attivo)
- Sportello Parent Time (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)

Inoltre, di seguito le principali azioni avviate/in programma nel 2024:

Creazione di spazi care friendly

Individuare, in via sperimentale, almeno un bagno in un edificio del campus sufficientemente ampio da poter prevedere l'installazione di un fasciatoio. Allo stesso tempo, si dovrà individuare uno spazio da destinare alla creazione di un'area per allattamento e cura dei neonati.

Indagine interna su manifestazioni di violenza e molestie

Sarà avviata un'indagine interna rivolta al personale e agli studenti sul tema della violenza e delle molestie.

Potenziamento della visibilità della figura della Consigliera di Fiducia

Potenziare la visibilità della figura della Consigliera di Fiducia e l'informazione relativa al suo ruolo, come strumento per contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere. Sono state realizzate le seguenti attività: 1. creazione e pubblicazione di una nuova area web del CUG con una nuova sezione dedicata a "Tutela Antidiscriminatoria - Consigliera di Fiducia"; 2. creazione di un video sulla Consigliera di Fiducia, posizionato all'interno dell'area del CUG; 3. è stata predisposta la comunicazione relativa ai ricevimenti mensili della consigliera di fiducia in lingua inglese, inviata tramite liste di spedizione di Ateneo.

Sportello antiviolenza

Istituire uno sportello di Ateneo contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche) per: monitoraggio episodi di violenza, punto di ascolto, prima accoglienza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e in rete con gli altri servizi per studenti e personale docente e tecnico-amministrativo o altri servizi già esistenti.

Formazione sui temi della violenza di genere e della tutela antidiscriminatori

La formazione sarà inserita nell'ambito del progetto di Ateneo Bbetween sustainability. Tale modulo potrà essere scelto da tutti gli studenti dell'Ateneo per comporre un insegnamento di sostenibilità.

Formazione sulla gestione dello stress lavorativo

Il progetto, a cura del Dipartimento di Psicologia, si pone l'obiettivo di sostenere le risorse personali per far fronte alle situazioni stressanti che si affrontano ogni giorno sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana. Sono previsti 2 momenti di formazione in presenza della durata di 2 ore ciascuno. La formazione sarà rivolta al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo che non ricopre posizioni organizzative o funzioni specialistiche (un numero massimo di circa 90-100 partecipanti). Gli incontri si svolgeranno da aprile a giugno 2024 e saranno condotti da docenti e ricercatori del Dipartimento di Psicologia.

Premi di laurea

Saranno istituiti 2 premi di laurea sulla violenza di genere "Sofia Castelli".

Eventi e progetti

- 6 Marzo 2024, presso la Sede Centrale della Biblioteca di Ateneo (edificio U6 Agorà, piazza dell'Ateneo Nuovo 1, Milano) "Donne al centro. Narrazioni femministe"
Inaugurazione della mostra "Manifesti femministi '70-'90. Immagini dagli archivi della Fondazione Elvira Badaracco"
- 18 aprile 2024, "Donne e STEM, tra passato e futuro"
- ottobre 2024, "Identità in transizione", evento di sensibilizzazione sull'identità alias (progetto di raccolta storie di studenti con identità alias e incontro)
- ottobre 2024, mostra "Ri-scatti. Chiamami col mio nome" (sulle tematiche transgender)
- novembre 2024, evento giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
- novembre 2024, consegna premi di laurea sulla violenza di genere Sofia Castelli

Redazione Bilancio di Genere

Verrà redatto il terzo Bilancio di Genere di Ateneo. Sono in fase di avvio i gruppi di lavoro per la sua realizzazione.

In linea con quanto previsto dal GEP, è stato istituito con Decreto Rettorale n. 0167758 del 05/12/2022 l'Osservatorio per le Pari Opportunità dell'Università di Milano-Bicocca allo scopo di monitorare e realizzare

le attività legate alle Politiche di genere e Pari opportunità e di perseguire le finalità dettagliate nel GEP. All'interno dell'Osservatorio sono stati quindi costituiti dei gruppi di lavoro che operano su specifici temi. L'Osservatorio collabora inoltre con le altre realtà dell'Ateneo per l'organizzazione di incontri di approfondimento e riflessione comune, di percorsi formativi e di attività di comunicazione pubblica in tema di pari opportunità.

Di seguito il link all'Osservatorio: <https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/osservatorio-pari-opportunita>

3.2 Fruizione della formazione per genere

Nel 2023 la formazione del personale tecnico amministrativo si è svolta parte nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning di Ateneo e parte in presenza. La tipologia di formazione proposta da Bicocca riguarda soprattutto l'aggiornamento professionale e i corsi finalizzati all'acquisizione di competenze manageriali/relazionali.

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. In particolare, si sottolinea una scarsa partecipazione della componente maschile alla formazione sulle tematiche promosse dal CUG.

TABELLA 8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aggiornamento professionale	125	630	730	432	84	2001	21.04 %	198	602	1355	1501	310	3966	41.71%
Competenze manageriali/Relazionali	9	129	447	411	84	1080	11.36 %	27	231	648	762	192	1860	19.56%
Tematiche CUG	0	0	14	28		42	0.44%	28	70	210	238	28	574	5.89%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	134	759	1191	871	168	3123	-	253	903	2213	2501	530	6400	-
Totale ore %	1.41%	7.98 %	12.52 %	9.16 %	1.77%	-	32.84 %	2.51 %	9.50 %	23.27 %	6.30 %	5.57 %	-	67.16%

3.3 Adozione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo di Milano-Bicocca, redatto nel 2021, prevede tre sezioni: analisi del contesto (personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, componente studentesca, organi di Ateneo) sulla base delle linee guida del MIUR; 2) analisi delle azioni di parità; 3) approfondimenti qualitativi (indagini sulle molestie, smart working, lavoro stress correlato in ottica di genere, sostenibilità/mobilità in ottica di genere). Le varie fasi del processo sono state oggetto di comunicazione, sia interna sia esterna, attraverso la strutturazione di azioni *ad hoc* realizzate anche in collaborazione con l'Area Comunicazione di Bicocca. Questo aspetto ha consentito di valorizzare la partecipazione attiva al processo di tutti gli attori che all'interno dell'Ateneo si occupano di genere e pari opportunità.

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

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

TABELLA 9 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE (D/U)
Tipo di Commissione	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Categoria C (totale 4)	8	35%	15	65%	23	10%	3 D / 1 U
Amministrativo (3)	5	28%	13	72%	18	8%	3 D
Tecnico-scientifico (1)	3	60%	2	40%	5	2%	1 U
Categoria D (totale 30)	71	42%	100	58%	171	75%	12 D / 18 U
Amministrativo-gestionale (4)	4	20%	16	80%	20	9%	3 D / 1 U
Tecnico-scientifico (20)	49	42%	67	58%	116	51%	6 D / 14 U
Tecnologo (6)	18	51%	17	49%	35	15%	3 D / 3 U
Categoria EP (totale 5)	11	41%	16	59%	27	12%	2 D / 3 U
Amministrativo-gestionale (1)	1	25%	3	75%	4	2%	1 D
Tecnico-scientifico (1)	3	50%	3	50%	6	3%	1 U
Tecnologo (3)	7	41%	10	59%	17	7%	1 D / 2 U
Dirigente (totale 1)	2	29%	5	71%	7	3%	1 D
Totale Personale	92	40%	136	60%	228	100 %	33 D / 44 U
% sul personale		38%		62%		25%	

complessivo	343		558		901		
--------------------	------------	--	------------	--	------------	--	--

Nel 2023 sono stati indetti 40 Concorsi per la selezione di personale PTA. Nello specifico, 4 concorsi hanno riguardato la categoria C, 30 la categoria D, 5 la categoria EP, 1 la dirigenza. In totale si sono quindi riunite 40 Commissioni di Concorso, coinvolgendo 228 Commissari. La presenza femminile nelle Commissioni è maggioritaria, pari al 60 % sul totale (136 su 228). Questa tendenza riguarda tutte le categorie sopra indicate. Differente è invece la distribuzione per genere dei/delle Presidenti. Su un totale di 40, abbiamo 18 donne (pari al 45%) e 22 uomini (pari al 55%).

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

I valori retributivi sottolineano, come per il 2022, un divario economico negativo per le donne in tutte le categorie. Le differenze maggiori si registrano nella categoria Dirigente (13,4%), B (7,7%) ed EP (5,3%).

Per quanto riguarda la categoria B si precisa che il divario va letto in riferimento al numero limitato di persone rientranti in questa categoria (14) e alla conseguente incidenza di retribuzioni accessorie (come per esempio indennità particolari, conto terzi, ecc.). Di seguito i valori in dettaglio.

TABELLA 10 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Categoria	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello		Totale personale
	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Differenziale economico	Differenziale %	
B	€ 18.447,71	9	€ 17.033,53	5	€ 1.414,17	7,7%	14
C	€ 20.086,47	144	€ 19.939,35	199	€ 147,11	0,7%	343
D	€ 23.405,66	106	€ 23.375,15	163	€ 30,51	0,1%	269
EP	€ 31.185,17	19	€ 29.517,90	35	€ 1.667,28	5,3%	54
Dirigente	€ 57.813,79	4	€ 50.054,67	4	€ 7.759,12	13,4%	8
Totale personale	€ 22.564,73	282	€ 22.405,40	406	€ 159,33	0,7%	688

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Nucleo di valutazione: indagine sul benessere organizzativo

Come ogni anno, nel periodo compreso tra il 7 luglio e il 6 settembre 2023, l'Ateneo effettua l'indagine sul Benessere Organizzativo, nell'ambito del progetto interuniversitario Good Practice, coordinato dalla School of Management del Politecnico di Milano.

Tale indagine prevede un questionario, erogato online, composto da 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".

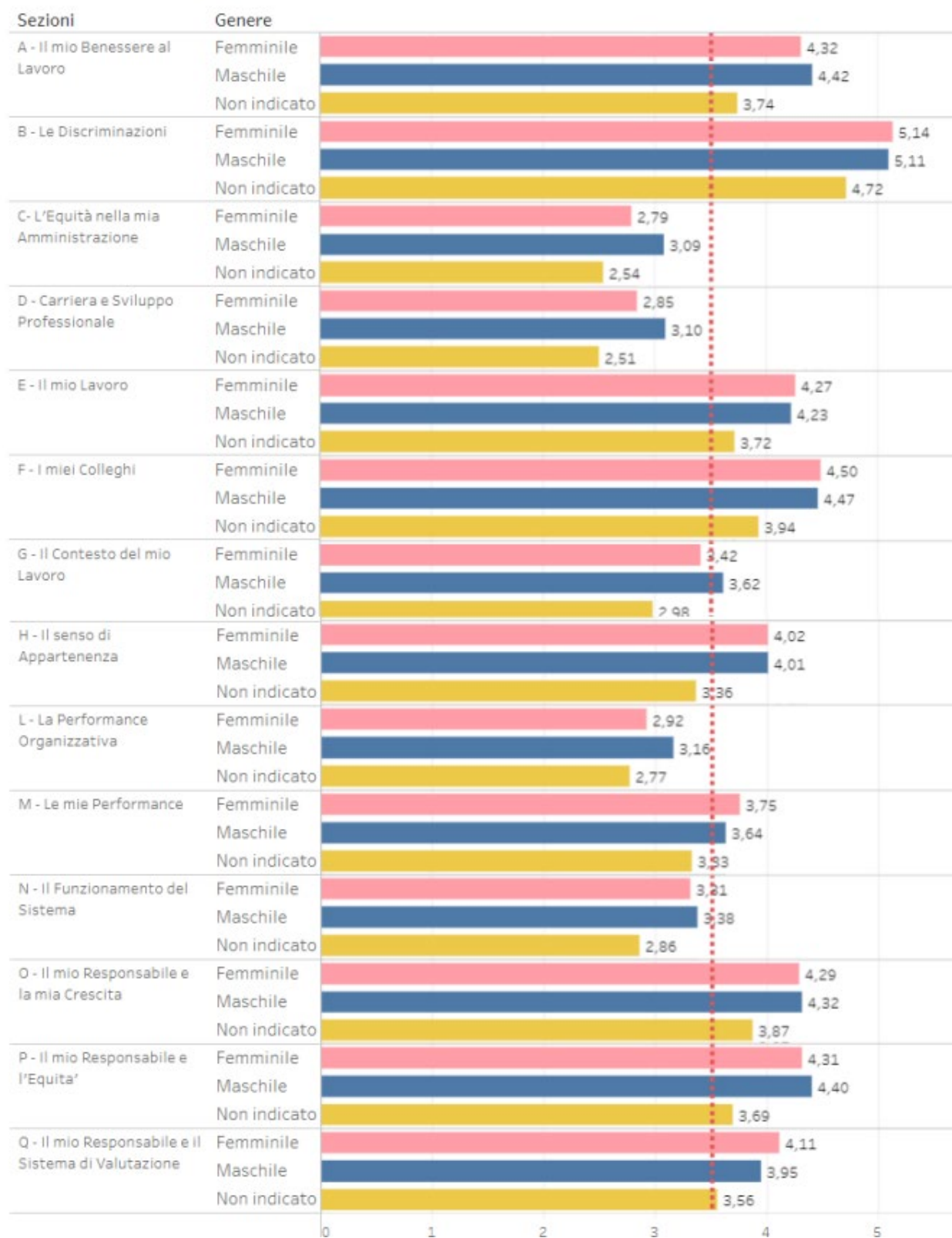
Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è stato pari al 46,6% (420 rispondenti su 901 unità di personale coinvolte), registrando un calo rispetto al 2022, quando il tasso era pari al 47,4%, e la conferma della prevalenza di rispondenti di genere femminile (incidenza del 56,2% pari a 236 persone su 420 risposte) rispetto al genere maschile (incidenza del 34,8% pari a 136 su 420 risposte). Non è stato indicato il genere da parte di 41 rispondenti.

Complessivamente l'indagine ha registrato un punteggio medio di 3,82 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,84), mentre per quelli di genere maschile il valore medio risulta più alto (3,92).

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 +0,30 (sezione C – L'equità nella mia amministrazione) e +0,25 (sezione D – Carriera e sviluppo del personale) oppure, a favore del genere femminile, sono pari a +0,16 (sezione Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione). Invece, ricorre spesso un giudizio più basso e sotto la soglia della sufficienza per le persone che non dichiarano il genere, con particolare riguardo alle seguenti sezioni: C – L'equità nella mia amministrazione (2,54), D – Carriera e Sviluppo professionale (2,51), G – Il contesto del mio lavoro (2,98), H – Il senso di appartenenza (3,36), L – La performance organizzativa (2,77), M – Le mie performance (3,33) e N – Il funzionamento del sistema (2,86).

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

- C3 – La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede: $\pm 0,36$ maschi con 2,99;
- C4 – La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto: $\pm 0,27$ maschi con 2,56;
- D1 – Il percorso professionale di ognuno è ben delineato e chiaro: $\pm 0,24$ femmine con 4,32;
- E1 – So quel che ci si aspetta dal mio lavoro: $\pm 0,52$ maschi con 3,34;
- G4 – La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata: $\pm 0,38$ maschi con 3,23;
- L1 – Sono informato sulle strategie della mia organizzazione: $\pm 0,43$ maschi con 3,17;
- Q4 – Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione: $\pm 0,026$ femmine con 3,86;



L'approfondimento dei risultati per sezione ottenuti nell'anno 2023 a confronto con i corrispettivi dell'anno precedente, per cui si veda la tabella sottostante, evidenzia come lo scostamento sia negativo per tutte le domande, in particolare Q2 - *Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione* (-0,37 con 4,10), N3 - *Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance* (-0,34 con 3,54) e G7 - *Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* (-0,30 con 2,58), mentre fanno eccezione H5 - *Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società* (+0,03 con 4,19) e N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (+0,35 con 3,33).

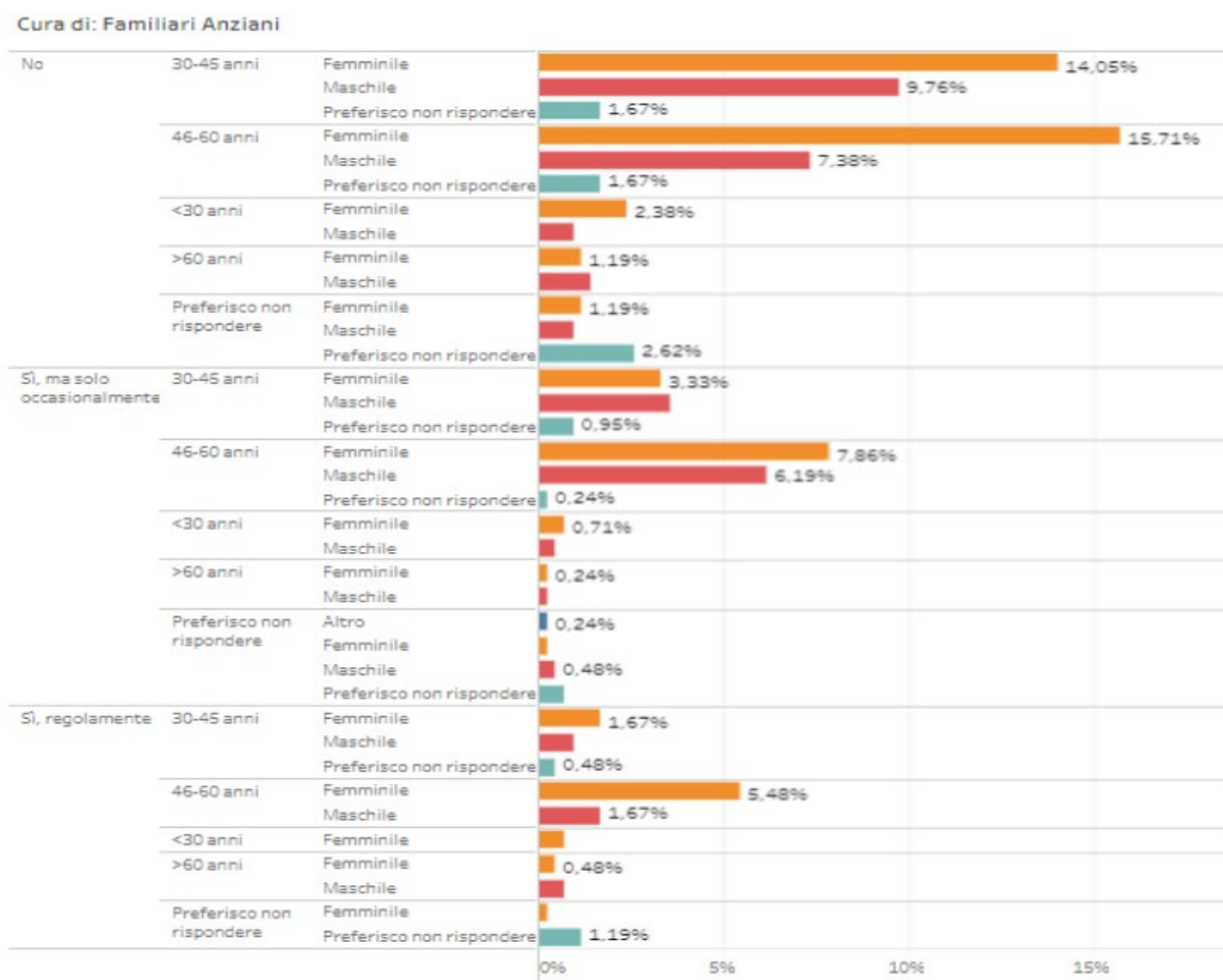
Domanda	Val. 2023	Val. 2022	Var. 22-23
A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,73	3,91	-0,17
A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,85	4,94	-0,09
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,28	4,39	-0,11
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,08	4,29	-0,21
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia	3,51	3,76	-0,25
A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,63	4,81	-0,18
A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,45	4,74	-0,30
A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	3,95	4,20	-0,25
A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,76	3,87	-0,11
A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria		4,96	
A11 - Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'		5,27	
A12 - La mia organizzazione favorisce il ricorso al lavoro agile	4,86		
A13 - Il lavoro agile sta diventando una modalità di lavoro consolidata all'interno della mia organizzazione	4,81		
A14 - Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,76		
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,23	5,40	-0,16
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,07	5,21	-0,14
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con	4,78	4,99	-0,21
C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità	3,21	3,38	-0,17
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,16	3,29	-0,13
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	2,73	2,87	-0,14
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	2,37	2,42	-0,05
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,50	2,69	-0,19
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,45	2,51	-0,07
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti	2,89	3,07	-0,17
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,43	3,48	-0,05
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,20	3,31	-0,11
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,20	4,39	-0,19
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,80	4,89	-0,09
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,99	4,15	-0,16
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,47	4,56	-0,09
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,54	3,78	-0,24
F1 - Mi sento parte di una squadra	4,08	4,16	-0,08
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,23	5,24	-0,02
F3 - Sono stimolato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,81	4,93	-0,12
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,26	4,37	-0,12
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	3,80	3,89	-0,10
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,35	3,37	-0,02
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,83	3,89	-0,06
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,31	3,54	-0,22
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,93	3,14	-0,21
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,17	4,18	-0,01
G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,94	4,09	-0,15
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,58	2,88	-0,30
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,58	3,81	-0,23
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,85	4,02	-0,16
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,42	4,54	-0,12
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	3,74	3,98	-0,25
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,19	4,16	0,03
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	2,89	3,06	-0,17
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,06	3,21	-0,15
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	2,96	3,14	-0,18
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,06	3,27	-0,21
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,63	3,88	-0,25
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,57	3,74	-0,18
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,03	4,19	-0,16
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,45	3,59	-0,14
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,13	3,34	-0,21
N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,37	3,62	-0,25
N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,54	3,88	-0,34
N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,32	3,54	-0,22
N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,67	2,97	-0,30
N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,30	3,43	-0,13
N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,18	3,44	-0,26
N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno de	3,12	3,40	-0,28
N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,43	3,60	-0,17
N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	3,92	4,00	-0,09
N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,33	2,98	0,35
O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,85	4,01	-0,16
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,80	3,97	-0,17
O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,68	4,71	-0,03
O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,48	4,64	-0,17
O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,47	4,67	-0,20
P1 - Il mio responsabile agisce con equità	4,27	4,36	-0,10
P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,10	4,14	-0,04
P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,67	4,77	-0,10
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,32	4,42	-0,09
P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,17	4,23	-0,07
P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,09	4,17	-0,08
P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,36	4,45	-0,10
Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità	4,38	4,63	-0,25
Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,10	4,47	-0,38
Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,78	3,88	-0,09
Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia presta	3,72	3,93	-0,21

A partire dall'anno 2023, l'indagine sul Benessere Organizzativo si è arricchita di una nuova 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.

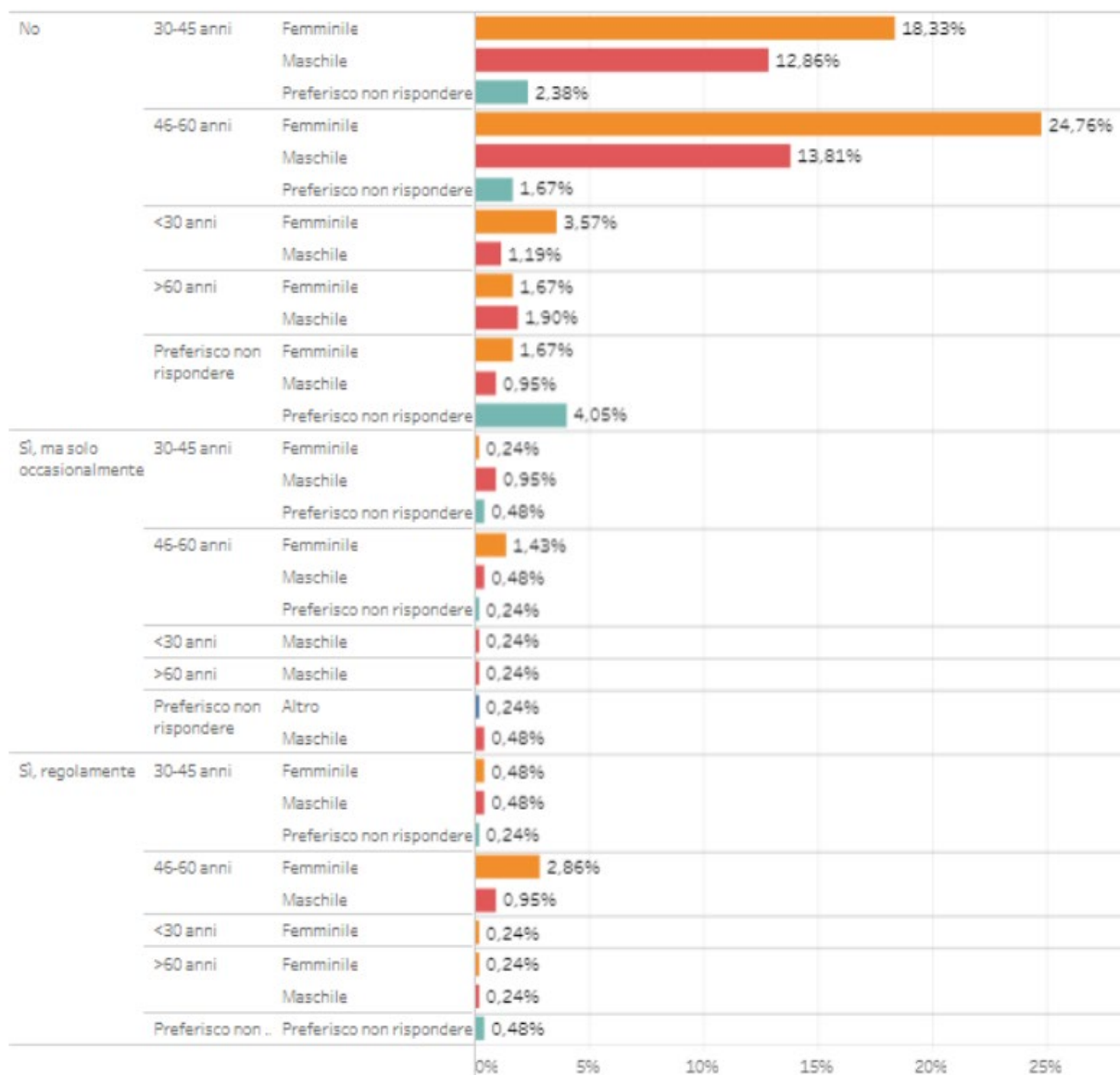
Per quanto riguarda la **cura delle persone facenti parte della famiglia**, la domanda R1 - *Lei si prende cura di* prevede la possibilità di scelta tra tre tipologie di persone: Anziani, Figli con meno di 15 anni e Figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili. Tra i 420 rispondenti complessivi al questionario, in 164 hanno risposto per la prima casistica, in 133 alla seconda e in 47 alla terza. In particolare:

- del personale che si prende cura delle persone anziane della famiglia, dove il 60,94% dichiara di non prendersi cura di familiari anziani, il 25,48% lo fa solo occasionalmente, mentre il restante 13,58% se ne occupa regolarmente:

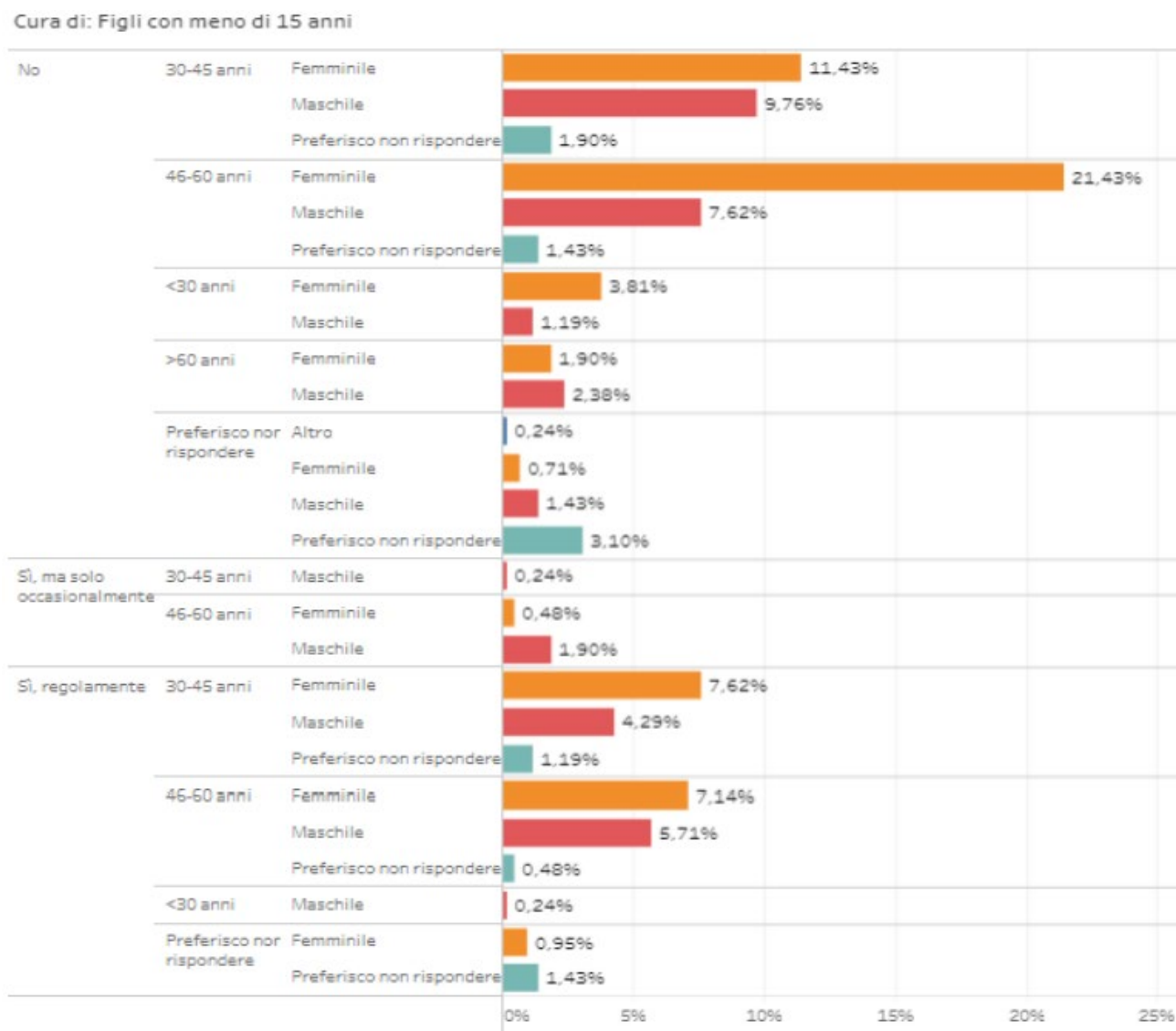


- l'88,8% non ha necessità di occuparsi di figli o parenti di 15 anni o più perché malati o disabili, mentre percentuali molto basse del personale, prevalentemente di genere femminile, se ne prende cura, occasionalmente (5,0%) o regolarmente (6,2%):

Cura di: Figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili



- infine, poco più del 30% del personale cura i figli minori di 15 anni, di cui soltanto il 2,62% lo fa occasionalmente. In riferimento alla distinzione per genere, la cura dei figli (occasionale o regolare) riguarda per il 16,19% il genere femminile, mentre per il 12,38% il genere maschile:



Per quanto riguarda le **difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare**, la domanda posta è la 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 178 i rispondenti su 420 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 (114 risposte scelte dai 420 rispondenti totali), nonché la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile (95 risposte). Meno importanti sono gli aspetti relativi alla rigidità dell'orario di lavoro (24 ricorrenze complessive) e la scarsa disponibilità del responsabile e/o dei colleghi (23 ricorrenze), mentre è irrilevante l'opzione del lavoro a turni (scelta solo da 3 rispondenti).

Se si analizza questo tema a livello di genere, emerge che 102 rispondenti di genere femminile su un totale di 233 dichiarano di non avere difficoltà, mentre l'aspetto più importante tra quelli previsti riguarda il troppo

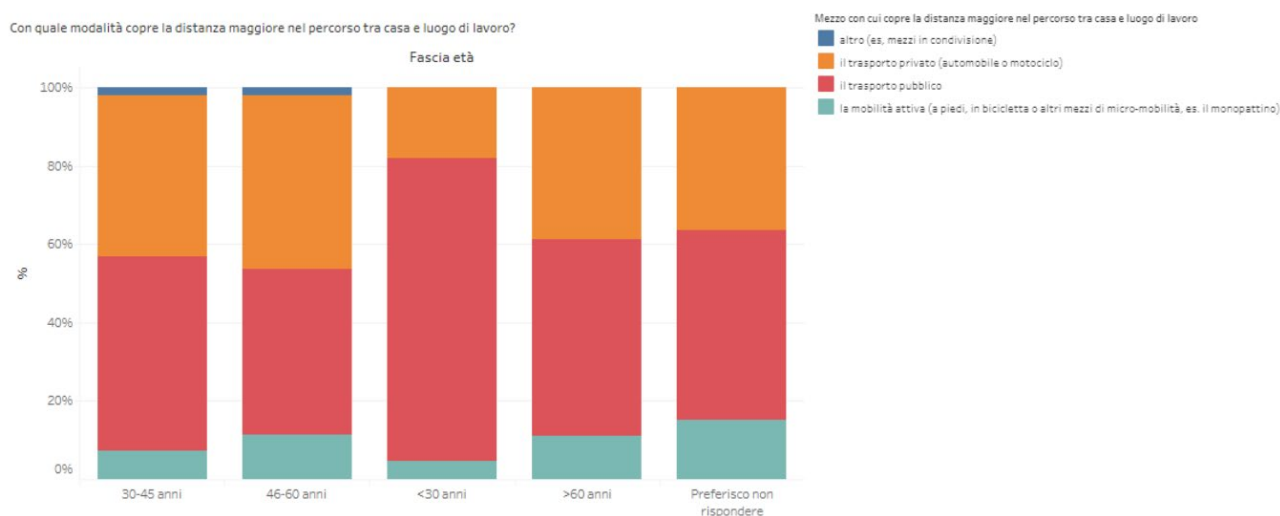
tempo per raggiungere il posto di lavoro (60 su 233 rispondenti). Per 61 rispondenti di genere maschile su un totale di 146 non esistono difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro e, come per il genere femminile, la problematica principale è legata al tempo per arrivare sul posto di lavoro (41 su 146 rispondenti).

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?* Nel complesso la maggior parte del personale non ha cambiato aspetti della propria attività lavorativa per occuparsi delle attività extra lavorative (255 rispondenti su 420). Analizzando, però, le risposte positive a livello di genere, la principale differenza riguarda il fatto che per il genere femminile la prima preferenza è la richiesta di permessi o congedi, per il genere maschile è stato scelto maggiormente l'aspetto di cambiare qualcosa per poter avere maggior guadagno. Inoltre, la riduzione dell'orario di lavoro è stata scelta sporadicamente dal genere femminile, mentre in nessun caso da rispondenti di genere maschile.

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 200 persone (47,62%) e il trasporto privato scelto da 172 persone (40,95%).

La mobilità attiva riguarda 41 persone (9,76%), mentre gli altri mezzi vengono utilizzati da un numero esiguo di persone, soltanto 7 (1,67%).

Per quanto riguarda l'analisi per fasce di età, l'utilizzo dei mezzi pubblici è percentualmente preferito dai minori di 30 anni; infatti, in questa fascia li usa il 77,27%, mentre i mezzi privati sono usati dal 18,18%. Man mano che l'età aumenta, la propensione all'uso dei mezzi pubblici diminuisce in favore del mezzo proprio, infatti nella fascia 30-45 anni si passa rispettivamente al 49,67% e al 41,18%, poi nella fascia 46-60 anni rispettivamente al 42,27% e al 44,33%. Invece, coloro che hanno più di 60 anni, mostrano la preferenza per il mezzo pubblico ma è numericamente più contenuta, trattandosi complessivamente di 18 persone.

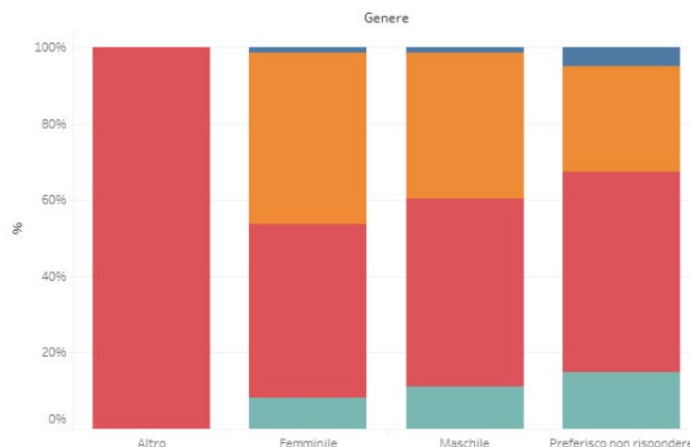


Osservando i dati per genere, si nota che il genere maschile rispetto al genere femminile ha maggiore predisposizione all'utilizzo dei mezzi pubblici (49,32 contro 45,49) e alla mobilità attiva (10,96 contro 8,15), viceversa i rispondenti di genere maschile utilizzano meno i mezzi propri (38,36 contro 45,06).

Mezzo con cui copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro

- altro (es. mezzi in condivisione)
- il trasporto privato (automobile o motociclo)
- il trasporto pubblico
- la mobilità attiva (a piedi, in bicicletta o altri mezzi di micro-mobilità, es. il monopattino)

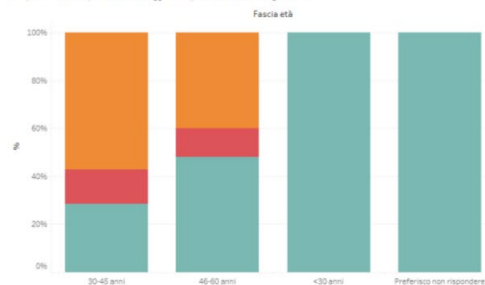
Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Queste informazioni possono essere messe in relazione alle risposte della domanda *R5 - Per raggiungere il luogo di lavoro impiego*, dove viene richiesta la tempistica per raggiungere il posto di lavoro, per cui si nota che il lasso di tempo più frequente è di 31-60 minuti, che riguarda il 43,10% del personale, a fronte del meno frequente di 15 minuti, solo il 9,76%.

Se si rapportano le due domande, si può notare che il tragitto breve di 15 minuti viene maggiormente percorso con mobilità attiva, in particolare dai rispondenti di genere maschile, dai giovani e da coloro che non hanno indicato dati anagrafici.

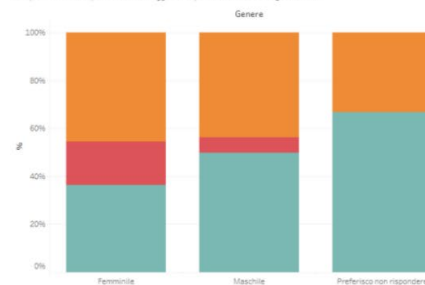
Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Mezzo con cui copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro

- il trasporto privato (automobile o motociclo)
- il trasporto pubblico
- la mobilità attiva (a piedi, in bicicletta o altri mezzi di micro-mobilità, es. il monopattino)

Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



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

Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, D. Lgs 81/08 e s.m.i, individua tra gli obblighi del Datore di Lavoro la realizzazione di azioni finalizzate a valutare e migliorare il benessere del personale. Tra queste azioni rientra la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi incluso lo "stress lavoro correlato" che si può definire come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste avanzate

dall'organizzazione eccedono le capacità individuali per fronteggiarle [European Agency for Safety and Health at Work].

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

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

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

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

Nel campione del personale 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 discostano in modo rilevante tra i diversi gruppi: le donne nel campione PTA e D&R mostrano una media più alta di *workaholism* e della percezione di *isolamento professionale* e una media più bassa di salute generale; nel personale PTA e Assegnista, gli uomini mostrano una media più alta di *distacco lavorativo*.

Nel 2023 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.

Nel 2023 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 (si veda paragrafo 4.1).

Inoltre, nel 2024 prenderà avvio un percorso di formazione sullo stress lavorativo rivolto al personale tecnico amministrativo (per ulteriori dettagli si veda paragrafo 3.1).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

(a cura dell'Ufficio Pianificazione e Programmazione)

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

- supporto orientativo a studenti e studentesse con disabilità, DSA, o in generale che presentino situazioni di svantaggio e di disuguaglianze connesse alla condizione sociale e personale;

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

- tecnologie digitali per il *wayfinding*, in modo da agevolare gli spostamenti di persone diversamente abili all'interno del campus, sia tra un edificio e l'altro, sia all'interno degli edifici (Progetto B.Map);
- attività formative e consulenziali dedicate al supporto ai giovani nelle loro scelte universitarie, allo scopo che tali scelte possano avvenire secondo interesse e curiosità, superando le barriere degli stereotipi e dei pregiudizi relativamente a determinate discipline e professioni (discipline STEM per le ragazze; aree socio-umanistiche e professioni della cura e delle relazioni di aiuto per i ragazzi);
- incremento delle borse per promuovere i corsi STEM presso persone di genere femminile;
- estensione delle carriere alias, applicando la procedura di riconoscimento già esistente per studenti iscritti ai corsi di laurea a tutti i livelli, di didattica e/o di carriera all'interno dell'Ateneo.

Tale impostazione si riflette nei contenuti del *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-26*², con particolare riferimento al paragrafo 2.2.3 *Obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio*, dove sono stati assorbiti gli adempimenti inerenti al *Piano di Azioni Positive*, come previsto dall'art. 1 c. 1 lett. f DPR 81/2022³, prevedendo quattro ambiti di intervento e dodici azioni, riassunte qui seguito:

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

Azione 1.1 - Conoscere i bisogni per favorire un ambiente che consenta l'armonizzazione dei tempi personali e la conciliazione tra vita personale e lavoro. Si veda la precedente sezione relativa al commento sui dati raccolti nel 2023.

Azione 1.2 - Promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra i generi, con le seguenti azioni:

- incontri e seminari sulla genitorialità, già avviati e previsti con cadenza annuale.
- campagna di sensibilizzazione da realizzarsi entro il 2026, secondo quanto previsto dal GEP di Ateneo.

Azione 1.3 - Promuovere in Ateneo politiche care-friendly, di cui si sta avviando la fase di progettazione, secondo quanto previsto dal GEP di Ateneo.

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

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

Il monitoraggio delle scelte formative sarà realizzato in concomitanza con la redazione del prossimo Bilancio di Genere di Ateneo (entro il 2025).

Azione 2.2 - Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nelle attività di ricerca, di cui si sta avviando la fase di progettazione, secondo quanto previsto dal GEP di Ateneo.

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

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

Azione 2.3 - Individuazione di bandi di interesse. Il monitoraggio e la segnalazione delle informazioni sui bandi verrà svolta in modo sistematico per tutto il triennio.

Ambito 3 - Cultura dell'organizzazione, comunicazione e sensibilizzazione

Azione 3.1 - Promuovere una cultura organizzativa gender sensitive attraverso attività gender oriented nell'orientamento alla scelta del percorso di studio e nelle politiche di Job placement di Ateneo. Progettazione e realizzazione delle azioni entro il 2026.

Azione 3.2 - Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica. Progettazione e realizzazione delle azioni entro il 2026.

Azione 3.3 - Promuovere la comunicazione di genere all'interno dell'Ateneo e sensibilizzare la società civile. Azioni realizzate con cadenza annuale.

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

Azione 4.1 - Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias. Si veda la sezione sopra dedicata.

Azione 4.2 - Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia. Le azioni saranno realizzate con cadenza annuale. Si veda la sezione sopra dedicata.

Azione 4.3 - Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere. Lo sportello di Ateneo antiviolenza è in fase di avviamento. Gli interventi di formazione e sensibilizzazione saranno programmati per tutto il triennio.

Le politiche di Ateneo per le parità opportunità e l'equilibrio di genere sono recepite a livello di performance organizzativa, in quanto vengono valutate in base a un set di indicatori generali di Ateneo, tra i quali figurano i risultati dell'indagine annuale sulle opinioni degli studenti circa la didattica erogata, gli esiti delle indagini sul benessere organizzativo, l'incremento percentuale delle iscrizioni alle lauree STEM di genere femminile e l'incremento delle iniziative a favore della inclusività. Inoltre, il medesimo Piano include tra gli obiettivi di performance individuale (assegnati al personale dirigenziale) un obiettivo sulla formazione continua del personale (obiettivo DIR 24.4 - Piani di formazione per lo sviluppo del capitale umano) e alcuni obiettivi per ampliare l'accessibilità dei servizi connessi alla didattica (obiettivi DID 24.6 - Sviluppo del Diritto allo Studio e SIS 24.9 - Servizi per DSA).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo⁴ prevede che la performance individuale del personale sia collegata alla performance organizzativa in modi diversi per il personale con elevato grado di autonomia e responsabilità (Capi Area e Capi Settore) e per il restante personale. Nel primo

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

caso, includendo tra i criteri di valutazione una selezione degli indicatori della performance organizzativa e una serie di obiettivi individuali derivati dagli obiettivi strategici; nel secondo caso, prevedendo una quota associata ai risultati degli obiettivi individuali del dirigente della struttura di riferimento.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo riconosce l'importanza riservata alla rilevazione del benessere organizzativo nelle varie fasi del ciclo della performance del medesimo ente, con particolare riferimento all'utilizzo dei suoi esiti per la definizione di alcuni obiettivi, ad esempio DIR 24.2 - Potenziamento della comunicazione e diffusione delle conoscenze all'interno dell'Ateneo e AGSP 24.3 - Revisione Sistema di Amministrativa misurazione e valutazione della performance.

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 2022 il CUG ha avuto un budget pari a 25.000 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 2023 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 2023 il CUG si è riunito otto volte, nello specifico le riunioni si sono svolte nei seguenti mesi: gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno, settembre e ottobre. Le tematiche trattate nell'ambito delle riunioni hanno riguardato in modo particolare le seguenti aree:

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

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ Azioni idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza (Sportello di consulenza su molestie e mobbing);
- ✓ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;

- ✓ Analisi e programmazione di genere in base alle diverse esigenze di donne e uomini (Bilancio di genere, Gender Equality Plan e Piano di azioni Positive);
- ✓ Diffusione di conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità (incontri, seminari, corsi di formazione);
- ✓ Piani di formazione del personale (corsi di formazione rivolti al PTA)

POTERI DI VERIFICA

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

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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

I dati relativi alla conciliazione vita privata-lavoro, confermano un maggior ricorso al part-time e ai permessi da parte delle donne, seppure in una situazione di minore dissimilarità uomo-donna rispetto agli anni precedenti. La maggior parte del personale dell’Ateneo fruisce del lavoro agile e di orari flessibili, formule molto apprezzate da tutto il personale. La conciliazione dei tempi vita-lavoro è infatti una dimensione molto rilevante ai fini dei percorsi di carriera e sulla quale sono in fase di progettazione varie iniziative finalizzate a incentivare un cambiamento culturale che consenta di passare dalla conciliazione dei tempi alla condivisione delle responsabilità familiari. A questo proposito iniziative specifiche sono previste all’interno del Piano di Azioni Positive 2023-2025 e del Gender Equality Plan elaborato nel 2022. In questa direzione vanno anche le molte iniziative di formazione confermate e di nuova attivazione, alcune specificamente rivolte al personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo. A queste si associano le attività rivolte a favore un clima di inclusione e

di promozione del benessere. Tra queste ricordiamo il Servizio di ascolto psicologico e il nuovo regolamento sulle carriere alias che prevede l'accesso a queste carriere a chiunque ne faccia richiesta.

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

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni rivolte sia a sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione, sia a rilevare dati utili per l'analisi di contesto. Un aspetto costante che ha caratterizzato l'operato del Comitato è rappresentato infatti dall'importanza di legare il monitoraggio del contesto alla progettazione degli interventi per la parità. In questa direzione, alla fine del 2022 è stato costituito un Osservatorio per le pari opportunità, i cui lavori si sono avviati nei primi due mesi del 2023 nella direzione di pianificare e realizzare le azioni previste del Gender Equality Plan di Ateneo e alla luce dell'ultimo Bilancio di Genere elaborato nel 2021. Specifiche azioni formative e di mentoring, in particolare, sono previste per rafforzare i profili delle donne e sostenerle nei percorsi di carriera.