



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA
COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 2025

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 31/12/2024

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 2024 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 943 dipendenti assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61%).

Se esaminiamo i dati in relazione all'età, riscontriamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nelle fasce di età 41-50 e 51-60 anni. Gli uomini sono prevalenti nell'area dei collaboratori mentre le donne in quella dei funzionari. 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 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
CO										1		1
Determinato	2	6	3	1		12	4	8	11	1		24
FU	1	5	1			7	4	7	10	1		22
EL	1	1	2	1		5		1	1			2
Indeterminato	19	69	121	115	33	359	37	110	177	190	42	550
OP			1	5	2	8		1	1	3	1	6
CO	12	31	68	58	13	182	23	49	77	88	14	251
FU	7	37	46	43	14	147	14	55	93	70	24	256
EL		1	6	9	3	19		4	6	24	3	37
Totale personale	21	75	124	116	32	368	41	117	188	187	42	575
% sul personale complessivo	6%	20%	34%	32%	9%	100%	7%	20%	33%	33%	7%	100%

Classi età	UOMINI						DONNE					
Contratto e Inquadramento	<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
Determinato				1		1						
Direttore Generale				1		1						
Indeterminato				1	1	2		1		5		6
Capo Area (Dirig.)				1	1	2		1		5		6
Totale personale				2	1	3		1		5		6
% sul personale complessivo				75%	25%	100%		17%		83%		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 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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CS (capo settore)	18	30,5%	41	69,5%	59	100%
CU (capo ufficio)	25	35,7%	45	64,3%	70	100%
PR (professional)	5	83,3%	1	16,7%	6	100%
SP (specialist)	5	41,7%	7	58,3%	12	100%
RA (responsabile amministrativo)	12	31,6%	26	68,4%	38	100%
Totale personale	65	35,1%	120	64,9%	185	100%
% sul personale complessivo	368	17,7%	575	20,9%	943	19,6%

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 l'87% delle donne sul totale disaggregato per genere (500 su 575) e l'86% degli uomini (318 su 368). 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.

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	21	28	58	103	108	318	86,4%	37	39	99	164	161	500	87,0%
Tra 3 e 5 anni		1		3	1	5	1,4%			1		1	2	0,3%
Tra 5 e 10 anni		1	13	12	2	28	7,6%	4	1	10	14	14	43	7,5%
Superiore a 10 anni		2	4	6	5	17	4,6%		2	7	10	11	30	5,2%
Totale	21	32	75	124	116	368	100%	41	42	117	188	187	575	100%
Totale %	6%	9%	20%	34%	32%	100%		7%	7%	20%	33%	33%	100%	

I/le dirigenti hanno conseguito almeno la laurea magistrale.

TABELLA 1.4 - 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		1
Laurea			
Laurea magistrale	1		1
Master di I livello			
Master di II livello			
Dottorato di ricerca			
Dirigenti (II fascia)	2	6	8
Laurea			
Laurea magistrale	2	5	7
Master di I livello			
Master di II livello			
Dottorato di ricerca		1	1
Totale personale	3	6	9
% sul personale complessivo	33%	67%	100%

Nel complesso il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello di istruzione alto. Il titolo di laurea magistrale è posseduto dal 45% (424 dipendenti) del personale non dirigenziale (66% donne e 34%

uomini). Inoltre, il 7% (65 dipendenti) ha acquisito il titolo di Dottore di ricerca, in prevalenza donne (71% donne e 29% 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% (343 su 575) mentre i laureati il 49% (182 su 368) delle relative popolazioni. Anche per quanto concerne il titolo post-laurea (Master di I e II livello, Dottorato di ricerca) le donne presentano livelli più alti, nonostante la differenza sia in questo caso più attenuata (12% delle donne e il 11% degli uomini).

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

	M		F		TOTALE	
Titolo di Studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
OP	8	100,0%	6	100,0%	14	100,0%
Licenza media	5	62,5%	4	66,7%	9	64,3%
Diploma Superiore	1	12,5%	2	33,3%	3	21,4%
Laurea triennale	1	12,5%		0,0%	1	7,1%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	1	12,5%		0,0%	1	7,1%
CO	182	100,0%	252	100,0%	434	100,0%
Licenza media	4	2,2%	8	3,2%	12	2,8%
Diploma Superiore	105	57,7%	111	44,0%	216	49,8%
Laurea triennale	20	11,0%	29	11,5%	49	11,3%
Laurea Magistrale	48	26,4%	96	38,1%	144	33,2%
Master I	3	1,6%	6	2,4%	9	2,1%
Master II		0,0%	1	0,4%	1	0,2%
Dottorato di ricerca	2	1,1%	1	0,4%	3	0,7%
FU	154	100,0%	278	100,0%	432	100,0%
Licenza media	1	0,6%		0,0%	1	0,2%
Diploma Superiore	19	12,3%	26	9,4%	45	10,4%
Laurea triennale	14	9,1%	34	12,2%	48	11,1%
Laurea Magistrale	82	53,2%	159	57,2%	241	55,8%
Master I	7	4,5%	6	2,2%	13	3,0%
Master II	8	5,2%	6	2,2%	14	3,2%
Dottorato di ricerca	14	9,1%	39	14,0%	53	12,3%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	6	3,9%	5	1,8%	11	2,5%
EL	24	100,0%	39	100,0%	63	100,0%
Laurea triennale	3	12,5%		0,0%	3	4,8%
Laurea Magistrale	14	58,3%	25	64,1%	39	61,9%
Master I	1	4,2%	1	2,6%	2	3,2%
Master II	2	8,3%	6	15,4%	8	12,7%
Dottorato di ricerca	3	12,5%	6	15,4%	9	14,3%

Abilitazioni Professionali Post-Laurea		0,0%	1	2,6%	1	1,6%
Totale complessivo	368	100%	575	100%	943	100,0%
Licenza media	10	2,7%	12	2,1%	22	2,3%
Diploma Superiore	125	34,0%	139	24,2%	264	28,0%
Laurea triennale	38	10,3%	63	11,0%	101	10,7%
Laurea Magistrale	144	39,1%	280	48,7%	424	45,0%
Master I	11	3,0%	13	2,3%	24	2,5%
Master II	10	2,7%	13	2,3%	23	2,4%
Dottorato di ricerca	19	5,2%	46	8,0%	65	6,9%
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	7	1,9%	6	1,0%	13	1,4%

1.2 Personale docente e ricercatore

Il totale dei/delle docenti alla fine del 2024 è pari a 1.218, di cui il 60% sono uomini e il 40% sono donne.

La distribuzione di entrambi i generi nel ruolo mostra una chiara sovra-rappresentazione degli uomini in tutti i ruoli. Per quanto riguarda i professori ordinari, si sottolinea un significativo aumento delle donne negli ultimi quattro anni (34% nel 2020 e 40% nel 2024).

All'interno della propria categoria di genere, le docenti che occupano una posizione apicale sono il 23% (111 su 490) contro il 27% (177 su 728) dei loro colleghi. Se si considera anche la variabile età, possiamo notare che le docenti ordinarie sono di poco più giovani degli uomini di pari livello. Infatti, il 66% (73 su 111) delle donne con questo ruolo ha un'età maggiore di 55 anni, a differenza degli uomini la cui percentuale sale al 67% (131 su 195).

TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

	Classi d'età	Ricercatori	Professori Associati	Professori Ordinari	Totale
F	<45 anni	95	41	2	138
	45-55 anni	35	106	36	177
	> 55 anni	21	81	73	175
	Totale Femmine	151	228	111	490
M	<45 anni	136	107	9	252
	45-55 anni	30	150	55	235
	> 55 anni	28	82	131	241
	Totale Maschi	194	339	195	728
Totale	<45 anni	231	148	11	390
	45-55 anni	65	256	91	412
	> 55 anni	49	163	204	416
	Totale generale	345	567	306	1218

Il 6% (68 su 1218) dei docenti è a tempo definito. In riferimento a ciascuna categoria di genere, abbiamo la seguente distribuzione: 2% delle donne (10 su 490) e 8% degli uomini (58 su 728). 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, la maggior parte delle donne si concentra nell'area 45-55 anni, mentre la maggioranza degli uomini appartiene alla classe di età inferiore di 45 anni.

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

	Classi d'età	Tempo Definito	Tempo Pieno	Totale
F	<45 anni	2	136	138
	45-55 anni	3	174	177
	> 55 anni	5	170	175
	Totale Femmine	10	480	490
M	<45 anni	4	248	252
	45-55 anni	21	214	235
	> 55 anni	33	208	241
	Totale Maschi	58	670	728
Totale	<45 anni	6	384	390
	45-55 anni	36	382	412
	> 55 anni	38	378	416
	Totale generale	68	1150	1218

Le donne permangono un tempo maggiore degli uomini nel ruolo di ricercatore e associato e un tempo minore nel ruolo di ordinario. Questo dato riflette la tendenza generalizzata, ancora attuale, di una segregazione verticale nel mondo accademico. La distribuzione per fasce di età riflette una più lenta carriera femminile nel ruolo di ricercatore a partire da 45-55 anni.

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

	Classi d'età	Ricercatori	Professori Associati	Professori Ordinari	Totale
F	<45 anni	2.4	2.1	0.2	2.3
	45-55 anni	12.3	5.7	4.7	6.8
	> 55 anni	19.0	11.9	9.9	11.9
	Totale Femmine	7.0	7.2	8.1	7.3
M	<45 anni	2.3	2.1	2.0	2.2
	45-55 anni	8.1	5.3	4.9	5.6
	> 55 anni	15.5	12.4	11.3	12.2
	Totale Maschi	5.1	6.0	9.0	6.6
Totale	<45 anni	2.3	2.1	1.7	2.2
	45-55 anni	10.4	5.5	4.8	6.1
	> 55 anni	17.0	12.1	10.8	12.1
	Totale generale	5.9	6.5	8.7	6.9

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La 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 promosso il telelavoro e lo smart working (ora lavoro agile). Di seguito l'analisi dei dati di coloro che fruiscono delle misure di flessibilità organizzativa.

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	3	2	2	8	12,70%	0	6	25	20	4	55	81,30 %
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	2	4	0	7	30,43%	0	5	5	4	2	16	69,57%
Personale che fruisce del lavoro agile	16	56	110	91	14	287	36,94%	33	92	164	162	39	490	63,06%
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	16	58	115	97	16	302	34,99%	33	103	194	186	45	561	65,01%
Totale %	1,85%	6,72%	13,33%	11,24%	1,85%		34,99%	3,82%	11,94%	22,48%	21,55%	5,21%		65,01%

Part-time

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. Il 7% (63 su 943) del personale di Bicocca è in part-time. 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 (da 41 a 60), 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 2024 corrispondono al 2% del totale del personale tecnico amministrativo (23 su 943). Di questi, il 70% (16 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 31 a 50 per le donne e da 51 a 60 per gli uomini.

Lavoro agile (smart working)

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile ordinario. Questa misura è infatti adottata dall'82% (777 su 943) del PTA. Esaminando il dato rispetto alle singole categorie di genere, si riscontra una elevata adesione anche da parte degli uomini (78% che corrisponde a 287 su 368).

Orari flessibili

Tutto il personale fruisce di orari flessibili.

Congedi parentali e permessi L.104/1992

Per quanto riguarda la L. 104/1992 gli uomini sono i maggiori fruitori dei permessi giornalieri (73%) mentre le donne hanno richiesto più permessi orari (62%). Nel caso dei congedi parentali la situazione si inverte. Si sottolinea ancora una significativa differenza nella richiesta di congedi parentali giornalieri (donne 87%, uomini 13%).

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

Tipologia di permessi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	871	73,38%	316	26,62%	1187	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	621	38,03%	1012	61,97%	1633	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	198	12,81%	1348	87,19%	1546	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	149	87,65%	21	12,35%	170	100%
Totale	1839	40,54%	2697	59,46%	4536	100%
% sul personale complessivo						

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 2024

Di seguito le principali azioni realizzate nel 2024.

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" – quindicesima 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 quindicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2024. Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. Inoltre, sono stati riconosciuti Open Badge.

A questa edizione hanno partecipato 55 persone, di cui 51 donne e 4 uomini. Il corso è stato finanziato dall'Ateneo per un importo pari a 4.983,00 euro.

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. 2023/2024 è stata attivata la quinta 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

- "Donne al centro" Narrazioni femministe. Inaugurazione della mostra "Manifesti femministi '70 - '90. Immagini dagli archivi della Fondazione Elvira Badaracco" – 6 marzo 2024
- "Donne e Ste(a)m. tra passato e futuro" – 18 aprile 2024
- Mostra fotografica "Ri-scatti. Chiamami col mio nome. Persone transgender si raccontano attraverso la fotografia" - 7 ottobre 2024 – 20 giugno 2025

- “Identità Alias: dalla consapevolezza alle opportunità” – 9 ottobre 2024
- “Gli strappi della violenza. Riflessioni e azioni dell’Università degli Studi di Milano-Bicocca” – 2 dicembre 2024
- Sono stati istituiti 2 premi di laurea sulla violenza di genere “Sofia Castelli”, 2 dicembre 2024

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 2024 – febbraio 2025, 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

In riferimento all’azione 5.4 del Gender Equality Plan 2021-2024 dell’Ateneo (Promuovere l’inclusività attraverso un progetto sperimentale sull’uso di un linguaggio inclusivo nell’Amministrazione Pubblica), è stato istituito il gruppo di lavoro “Linguaggio di genere”. Il gruppo - composto da rappresentanti del PDR, PTA e studenti – ha redatto le *Linee guida per un linguaggio non sessista e inclusivo dei documenti ufficiali dell’Università degli Studi di Milano – Bicocca*. La sperimentazione delle linee guida ha riguardato la stesura del Decreto rettorale di indizione delle elezioni dei componenti del Senato accademico per il triennio 2024-2027 e del Decreto rettorale di nomina delle rappresentanze PTA, PDR al Senato accademico per il triennio 2024-2027. Inoltre, su proposta del CUG e dell’Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo, sono state apportate modifiche nel 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 ed è stata sostituita, nella rubrica di Ateneo, la parola “Capo” con quella di “Responsabile”.

Osservatorio per le Pari Opportunità

In linea con quanto previsto dal GEP, è stato istituito con Decreto Rettorale n. 0167758 del 05/12/2022 l’Osservatorio per le Pari Opportunità dell’Università di Milano-Bicocca allo scopo di monitorare e realizzare le attività legate alle Politiche di genere e Pari opportunità e di perseguire le finalità dettagliate nel GEP.

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>

Welfare e Benessere organizzativo

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2024 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 2024 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza sia nella modalità on line. Lo Sportello, gestito dalla Consiglieria 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 Consiglieria da un punto di vista amministrativo e di coordinamento del servizio. Nel corso del 2024 sono stati effettuati 22 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consiglieria 69 persone (57 donne e 12 uomini) di cui 22 tecnici amministrativi, 15 studenti/studentesse e 32 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e. Negli ultimi due anni si registra un progressivo aumento delle persone che si sono rivolte alla Consiglieria di fiducia, probabilmente dovuto a una comunicazione più efficace sul servizio erogato e sul ruolo esercitato dalla Consiglieria. I costi annuali dello Sportello corrispondono a 5.496 euro.

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 2024 hanno fruito del servizio 50 persone (33 donne e 17 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 2024 sono stati coinvolti circa 40 genitori di bambini 0-3 anni e durante la gravidanza. I costi annuali dello Sportello corrispondono a 2.285 euro.

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 mezze 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. 2023/2024 sono state attivate 24 carriere alias. Dal 2015 al 31/12/2024 sono 43 le persone con carriera alias. 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 2024 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 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 2025

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 2025 delle seguenti azioni:

- Corso di formazione “*Genere, politica e istituzioni*” - 2025
- Corso *Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere* - 2025
- 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 2025:

Gender Equality Plan 2025-2027

Nel gennaio 2025 è stato approvato il secondo Gender Equality Plan dell’Ateneo, documento strategico per la programmazione di azioni per la parità di genere.

Certificazione per la Parità di Genere

Nel febbraio 2025 l'Ateneo ha ottenuto la Certificazione per la parità di genere. Tale attestazione rappresenta l'impegno dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca nel promuovere le pari opportunità, la tutela antidiscriminatoria e le questioni di genere.

Progetto "Ci siamo anche noi"

È uno dei progetti per il contrasto alla segregazione di genere nei Corsi di laurea dell'Ateneo di Milano-Bicocca, ispirato a buone pratiche presenti in vari Atenei e promosso dall'Osservatorio Pari Opportunità. Il progetto è stato avviato tramite una ricerca-azione caratterizzata da due fasi:

- 1) individuare i corsi di laurea del nostro Ateneo maggiormente segregati dal punto di vista della presenza maschile e femminile;
- 2) realizzare alcuni focus group per ognuno di questi corsi di laurea, dando voce a studenti e studentesse meno rappresentati.

Esito finale del percorso è stata la realizzazione di alcuni brevi video con gli studenti e le studentesse coinvolti, rivolti in particolare alle scuole superiori. Di seguito il link al progetto:

<https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/osservatorio-pari-opportunita/progetto-ci-siamo-anche-noi>

Centro per bambini e famiglie "Vengo anch'io": bambine/i di 0-6 anni, accompagnati da un adulto, hanno a disposizione uno spazio attrezzato per il gioco e il riposo e sono accolti da un'educatrice qualificata presso la Scuola dell'infanzia Bambini Bicocca in Piazza dei Daini 6; il servizio è gratuito nella fase di sperimentazione, fino a fine luglio 2025.

Ciclo di incontri sulla genitorialità: all'interno delle azioni previste dal GEP - Gender Equality Plan di Ateneo, l'OPO - Osservatorio per le pari opportunità dell'Università di Milano-Bicocca in collaborazione con l'Asilo Nido e la Scuola dell'infanzia di Bicocca, promuove incontri in presenza o a distanza sulla genitorialità, con apertura alle diverse prospettive culturali, educative, scientifiche.

Indagine interna su manifestazioni di violenza e molestie

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

Sportello antiviolenza

È stato istituito lo sportello antiviolenza di Ateneo destinato a prevenire e contrastare ogni forma di violenza contro le donne, a ricevere le vittime, a offrire loro aiuto e protezione e a predisporre percorsi di uscita dalla violenza. Lo sportello è rivolto a tutta la comunità accademica ed è aperto alle studentesse, alle professoresse, alle ricercatrici e al personale che lavora nell'Università. Il servizio è attivo il primo e il terzo mercoledì di ogni mese dalle 14:00 alle 17:00.

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>)

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.

Eventi e progetti

- 17 marzo 2025, presentazione alla comunità accademica del Bilancio di Genere 2025 e del Gender Equality Plan
- Aprile 2025, incontro sulla tematica STEM
- Novembre 2025, incontro sulla violenza di genere

3.2 Fruizione per genere della formazione

Nel 2024 la formazione del personale tecnico amministrativo si è svolta principalmente nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning di Ateneo. La tipologia di formazione proposta da Bicocca copre soprattutto le seguenti aree: aggiornamento professionale, competenze manageriali/relazionali e formazione obbligatoria (anticorruzione, sicurezza ...). Un numero significativo di ore riguarda anche i corsi sulle lingue straniere. Andrebbe potenziata l'offerta formativa sulle tematiche di competenza del CUG e sul benessere del personale.

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, nonostante il valore delle ore totali frequentate dalle donne rifletta anche una maggiore presenza femminile nella composizione del personale.

TABELLA 3.1 - 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)	F=6	C=12 F=8 EP=2 Tec=2	C=6 F=4	C=6 F=6	C=72 F=25 EP=37	186	1%	C=12 F=4	C=18 F=4	F=4	C=6		44	0,2%
Aggiornamento professionale	C=46 F=12	C=450 F=602 EP=23	C=1069 F=389 EP=80	O=54 C=467 F=356 EP=159 Dir=8		3715	19,7 %	C=478 F=248	C=594 F=686 EP=125 Dir=8	O=36 C=810 F=1522 EP=412 Tec=1	C=1066 F=943 EP=682 Dir=136	C=168 F=295 EP=52	8262	43,9 %
Competenze manageriali/Relazionali	C=8 F=26	C=8 F=74 EP=4	C=107 F=91 EP=72 Tec=8	C=32 F=139 EP=180 Dir=24	C=8 EP=24	745	4%	C=72 F=18	C=131 F=86 EP=34 Dir=28 Tec=32	C=332 F=372 EP=111	C=309 F=410 EP=400 Dir=72	C=36 F=68 EP=24	2535	13,5 %
Tematiche CUG			C=4			4	0,02%			F=11			11	0,1%

Altro (efficacia/benessere personale)	F=1	C=1	C=23	F=2	F=1	28	0,1%	C=1	C=13	C=20 F=7	C=1	F=4	46	0,2%
Altro (Formazione obbligatoria anticorruzione/gdpr/neoassunti)	C=50 F=33	C=129 F=143 EP=10	C=127 F=87 EP=12	C=130 F=62 EP=12	O=4 C=20 F=22	841	4,4%	C=97 F=62	C=155 F=124 EP=10 Tec=4	C=120 F=150 Tec=4	C=166 F=108 EP=32	O=4 C=4 F=28 EP=4	1068	5,7%
Altro (lingue straniere)	F=22	C=90 F=45	O=22 C=67 F=90 EP=22	C=22 EP=22		402	2,1%	C=90 F=45	C=112 F=157	C=90 F=157 Tec=22	C=67 F=135 EP=67		942	5%
Totale ore	204	1603	2280	1681	213	5921	31,4%	1127	2321	4181	4600	687	12916	68,6%
Totale ore %	1%	8,5%	12,1%	8,9%	1,1%	31,4%		6%	12,3%	22,2%	24,4%	3,6%	68,6%	

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 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		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
COLLABORATORI	7	9%	12	11%	19	10%	2D/2U
FUNZIONARI	35	45%	76	68%	111	59%	12D/8U
ELEVATE PROFESSIONALITA'	2	3%	2	2%	4	2%	1D
TECNOLOGI	30	39%	18	16%	48	26%	2D/6U
DIRIGENTI	3	4%	3	3%	6	3%	1D
Totale personale	77	100%	111	100%	188	100,00%	
% sul personale complessivo		41%		59%		100%	

Si riscontra una maggiore presenza femminile nelle commissioni di concorso per collaboratori e funzionari e una maggiore presenza maschile nelle commissioni per tecnologi. Per le categorie di elevate professionalità e dirigenti si sottolinea una condizione di parità di genere. Anche il numero di Presidenti è distribuito in maniera equilibrata tra uomini e donne (16 Presidenti uomini e 18 donne).

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

I differenziali retributivi sono calcolati sulla retribuzione netta del 2024 (stipendio più accessori) comprensiva di pagamenti relativi ad anni precedenti.

TABELLA 3.3 – DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI SU RETRIBUZIONE NETTA 2024

Ruolo giuridico/Inquadramento econ.	Sesso	Numero percipienti	Netto	Netto medio percepito dai singoli di ciascuna categoria di genere	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze (Pay uomo - Pay Donna) / (Pay Uomo)
PA - Professori Associati	FEMMINA	248	9.792.086	39.484	-2,12%
	MASCHIO	394	15.233.825	38.665	
	MASCHIO	9	538.608	59.845	
PO - Professori Ordinari	FEMMINA	112	6.357.446	56.763	2,14%
	MASCHIO	212	12.297.269	58.006	
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	FEMMINA	154	3.700.056	24.026	11,02%
	MASCHIO	244	6.588.504	27.002	
RU - Ricercatori Universitari t.i.	FEMMINA	52	1.668.009	32.077	-23,04%
	MASCHIO	43	1.121.073	26.071	
Area degli Operatori	FEMMINA	6	6	14.482	36,68%
	MASCHIO	8	8	22.873	
Area dei Collaboratori	FEMMINA	251	251	21.920	7,74%

	MASCHIO	182	182	23.758	
Area dei Funzionari	FEMMINA	278	278	23.586	8,72%
	MASCHIO	154	154	25.838	
Area delle Elevate Professionalità	FEMMINA	39	39	31.272	-17,6
	MASCHIO	24	24	26.592	
Direttore generale (Legge 240/2010)	MASCHIO	1	97.611	97.611	
Dirigente	FEMMINA	6	319.242	53.207	0,31%
	MASCHIO	2	154.982	77.491	

I dati sottolineano una situazione disomogenea. All'interno del corpo docente i differenziali di maggior rilievo riguardano le ricercatrici RU (23% in più per le donne) e i ricercatori RD (11% in più per gli uomini). Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo si riscontrano differenziali significativi a favore degli uomini per le aree: operatori, collaboratori e funzionari. Le donne hanno invece redditi più elevati nell'area delle elevate professionalità (18%).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Area del Personale e Organizzazione: indagine sul benessere organizzativo

A cura del Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo

Come ogni anno, nel periodo compreso tra il 14 maggio e il 21 giugno 2024, 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 50,54% (466 rispondenti su 922 unità di personale contattato), registrando un aumento del 3,94% rispetto al 2023, quando il tasso era pari al 46,6%, e la conferma della prevalenza di rispondenti di genere femminile (incidenza del 49,65% pari a 280 questionari completati su 564 donne coinvolte) rispetto al genere maschile (incidenza del 43,02% pari a 154 questionari completati su 358 uomini coinvolti). Non è stato indicato il genere da parte di 32 rispondenti.

Complessivamente l'indagine ha registrato un punteggio medio di 3,93 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Nei rispondenti di genere femminile (3,97) e di genere maschile (3,94) sono riscontrabili valori simili, mentre per coloro che hanno preferito non esprimere il genere il valore è inferiore (3,54).

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 +0,44 (sezione C – L'equità nella mia amministrazione) e +0,16 (sezione D – Carriera e sviluppo del personale) oppure, a favore del genere femminile, sono pari a +0,31 (sezione M – Le mie Performance) e +0,37 (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 (2,37), D – Carriera e Sviluppo professionale (2,93), G – Il contesto del mio lavoro (3,31), L – La performance organizzativa (2,98) e N – Il funzionamento del sistema (3,17).

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

A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili: con genere maschile con media di 4,48 e genere femminile di 4,04, con una differenza di 0,44;

C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità: con genere maschile con media di 3,49 e genere femminile 3,07, con una differenza di 0,42;

C3 – La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede: con genere maschile con media di 3,07 e genere femminile 2,51, con una differenza di 0,56;

C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto: con genere maschile con media di 2,63 e genere femminile 2,20, con una differenza di 0,43;

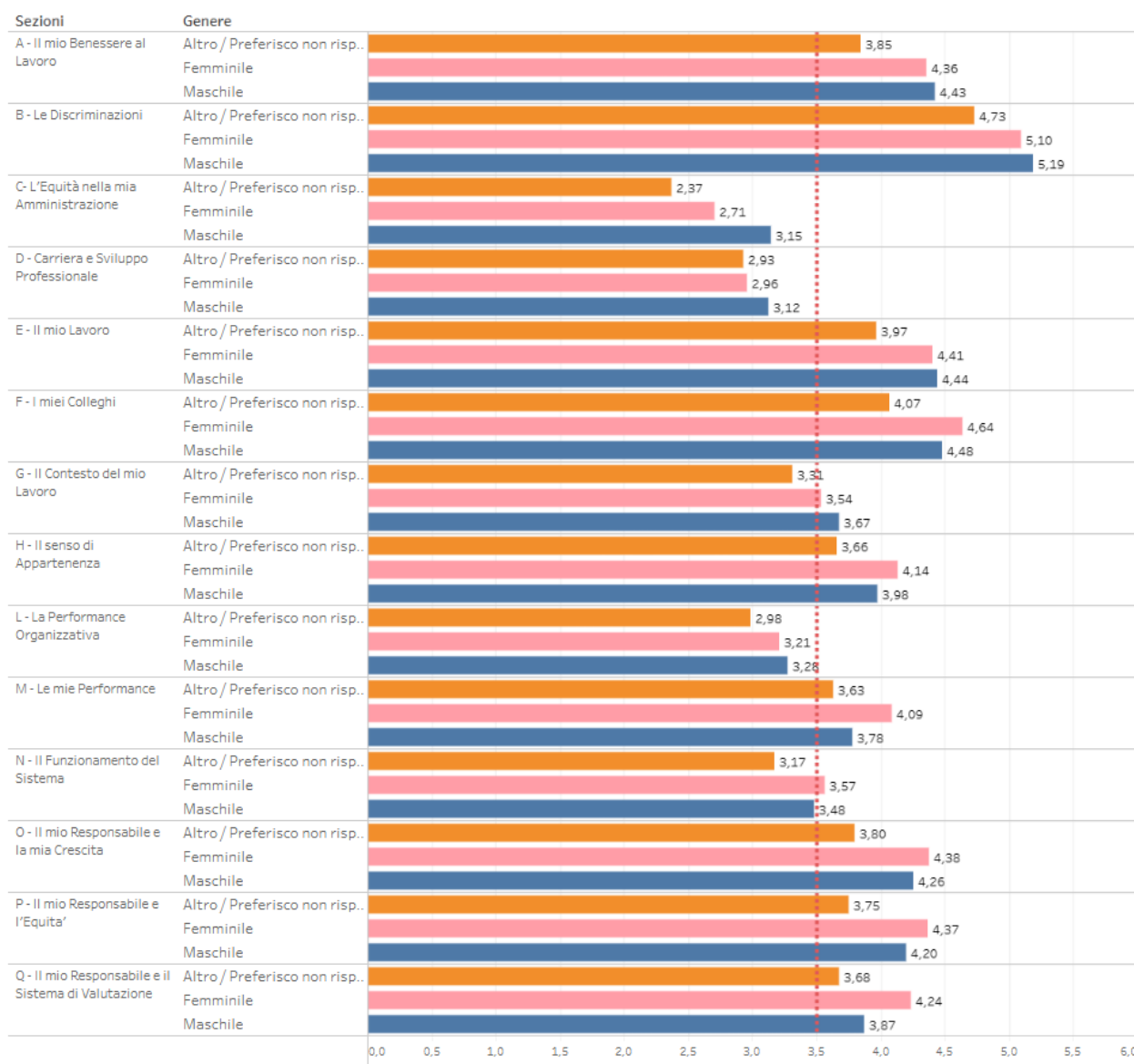
G4 – La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata: con genere maschile con media di 3,23 e genere femminile 2,86, con una differenza di 0,37;

H3 – Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso: con genere femminile con media di 4,58 e genere maschile di 4,26, con una differenza di 0,32;

M4 – Sono informato/a su come migliorare i miei risultati: con genere femminile con media di 3,91 e genere maschile di 3,53, con una differenza di 0,38;

P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti: con genere femminile con media di 4,48 e genere maschile di 4,18, con una differenza di 0,30;

Valutazione per Genere e Sezione, Anno 2024



L'approfondimento dei risultati per sezione ottenuti nell'anno 2024 a confronto con i corrispettivi dell'anno 2023, per cui si veda la tabella sottostante, evidenzia come lo scostamento sia positivo per la maggior parte delle domande, in particolare la domanda N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (+ 0,44 con 3,76). Sul versante negativo, si segnala la domanda, A3 - *Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili* (- 0,14 con 4,15).

Domanda	Val. 2023	Val. 2024	Var. 24-23
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	4,95	0,10
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,28	4,15	-0,14
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,08	4,11	0,03
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia	3,51	3,47	-0,03

A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,63	4,58	-0,05
A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,45	4,48	0,03
A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	3,95	4,17	0,23
A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,76	3,84	0,09
A12 - La mia organizzazione favorisce il ricorso al lavoro agile	4,86	4,85	0,00
A13 - Il lavoro agile sta diventando una modalità di lavoro consolidata all'interno della mia organizzazione	4,81	4,89	0,09
A14 - Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,76	4,88	0,13
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,23	5,25	0,01
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,07	5,04	-0,03
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con	4,78	4,78	0,01
C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità	3,21	3,17	-0,04
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,16	3,14	-0,02
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	2,73	2,69	-0,04
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	2,37	2,32	-0,05
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,50	2,62	0,13
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,45	2,44	-0,01
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti	2,89	3,01	0,12
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,43	3,59	0,17
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,20	3,40	0,20
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,20	4,38	0,19
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,80	5,00	0,19
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,99	4,20	0,22
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,47	4,68	0,21
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,54	3,69	0,14
F1 - Mi sento parte di una squadra	4,08	4,26	0,19
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,23	5,35	0,13
F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,81	4,86	0,05
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,26	4,28	0,03
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	3,80	3,96	0,17
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,35	3,49	0,15
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,83	3,94	0,11
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,31	3,43	0,12
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,93	2,96	0,04
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,17	4,25	0,08

G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,94	4,05	0,11
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,58	2,84	0,27
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,58	3,80	0,21
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,85	3,89	0,04
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,42	4,48	0,05
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	3,74	3,86	0,12
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,19	4,24	0,04
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	2,89	3,16	0,27
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,06	3,32	0,27
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	2,96	3,12	0,17
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,06	3,28	0,22
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,63	3,93	0,29
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,57	3,81	0,23
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,03	4,33	0,30
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,45	3,73	0,28
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,13	3,30	0,17
N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,37	3,62	0,26
N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,54	3,78	0,24
Domanda	Val. 2023	Val. 2024	Var. 24-23
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	2,74	0,06
N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,30	3,50	0,21
N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,18	3,44	0,25
N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno de	3,12	3,18	0,06
N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,43	3,74	0,32
N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	3,92	4,14	0,22
N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,33	3,76	0,44
O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,85	3,89	0,04
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,80	3,81	0,01
O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,68	4,67	-0,02
O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,48	4,55	0,07
O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,47	4,54	0,08
P1 - Il mio responsabile agisce con equità	4,27	4,29	0,03
P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,10	4,02	-0,07
P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,67	4,69	0,02
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,32	4,33	0,01

P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,17	4,18	0,01
P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,09	4,06	-0,02
P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,36	4,33	-0,02
Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità	4,38	4,46	0,09
Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,10	4,28	0,18
Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,78	3,78	0,00
Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia presta	3,72	3,75	0,03

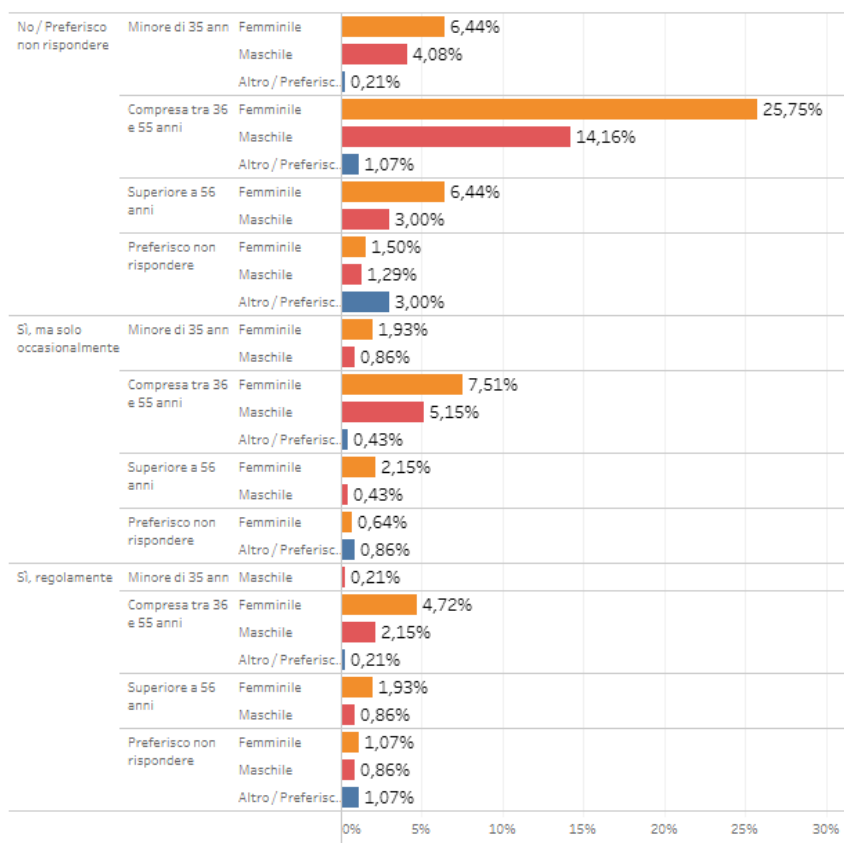
A partire dall'anno 2023, l'indagine sul Benessere Organizzativo si è arricchita di una sezione riguardante la conciliazione tra vita lavorativa e impegni personali e familiari. L'analisi svolta riguarda principalmente le seguenti tematiche:

- 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, 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 466 rispondenti complessivi al questionario, in 154 hanno risposto la prima casistica, in 149 la seconda e in 45 la terza. In particolare:

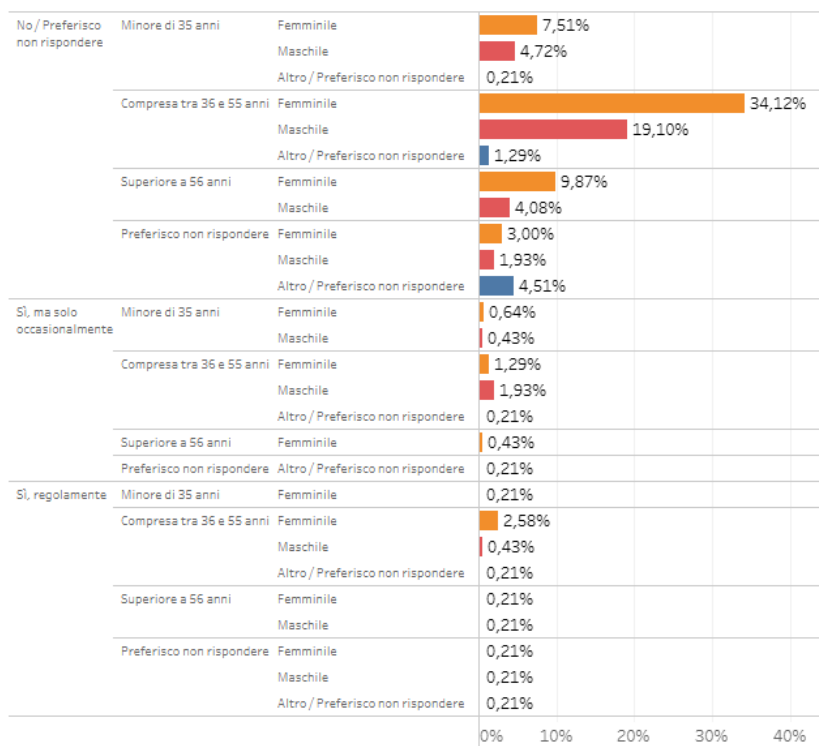
- del personale che si prende cura delle persone anziane della famiglia, dove il 66,95% dichiara di non prendersi cura di familiari anziane, il 19,96% lo fa solo occasionalmente, mentre il restante 13,09% se ne occupa regolarmente.

Cura di: Familiari Anziani



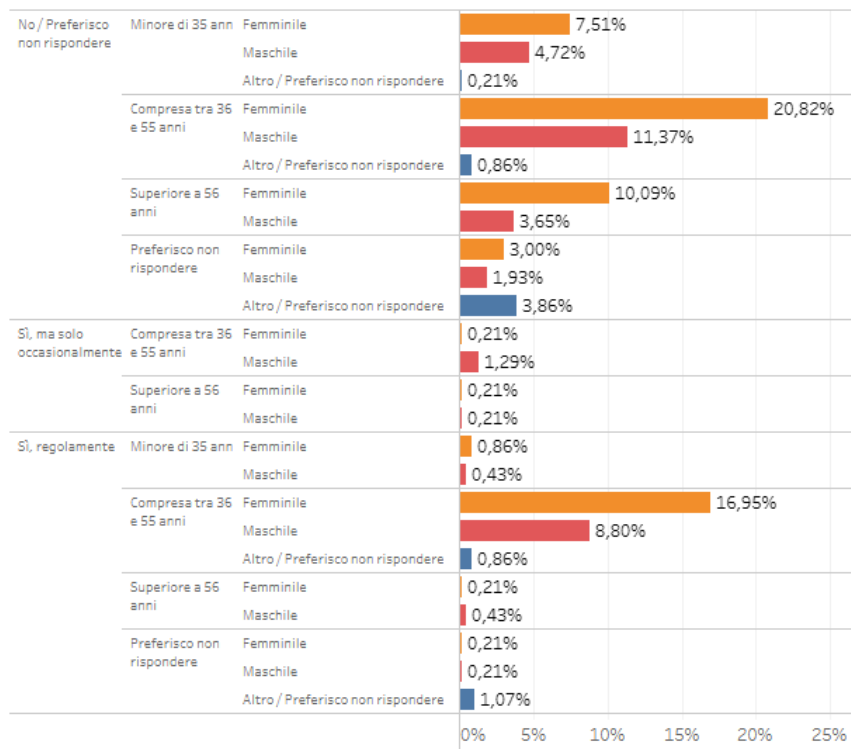
- l'90,34% non ha necessità di occuparsi di figli o parenti di 15 anni o più perché malati o disabili, mentre percentuali molto basse del personale, se ne prende cura, occasionalmente (5,15%) o regolarmente (4,51%).

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. Tra coloro che dichiarano di prendersi cura regolarmente di figli con meno di 15 anni la quota prevalente ha un'età compresa tra i 36-55 anni ed è di genere femminile (16,95%) e genere maschile (8,80%).

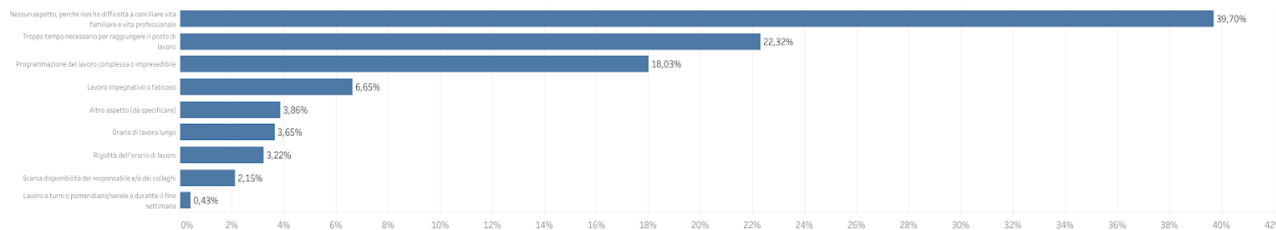
Cura di: Figli con meno di 15 anni



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? Iaddove per conciliare si intende trovare soluzioni organizzative che consentano di gestire contemporaneamente il lavoro e la famiglia.

Sono 185 i rispondenti su 466 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 (104 risposte scelte dai 466 rispondenti totali), nonché la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile (84 risposte). Meno importanti sono gli aspetti relativi al lavoro impegnativo o faticoso (31 occorrenze complessive), all'orario di lavoro lungo (17 occorrenze complessive), alla rigidità dell'orario di lavoro (15 occorrenze complessive), alla scarsa disponibilità del responsabile e/o dei colleghi (10 ricorrenze), e all'opzione del lavoro a turni (scelta solo da 2 rispondenti).

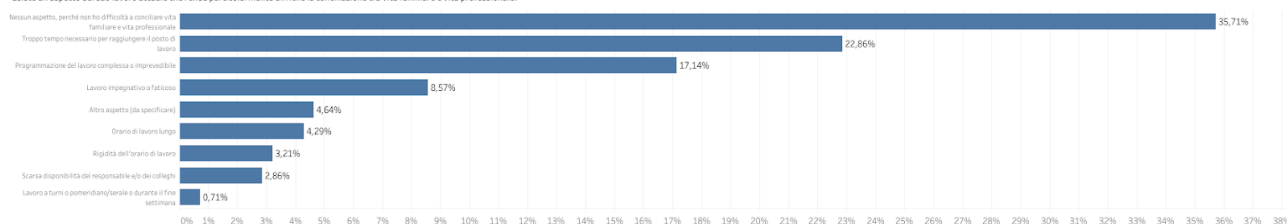
Esiste un aspetto del suo lavoro attuale che rende particolarmente difficile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale?



Se si analizza questo tema a livello di genere, emerge che 100 rispondenti di genere femminile su un totale di 280 dichiarano di non avere difficoltà, mentre l'aspetto più importante tra quelli previsti riguarda il troppo tempo per raggiungere il posto di lavoro (64 su 280 rispondenti). Per 76 rispondenti di genere maschile su un totale di 154 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 (32 su 154 rispondenti). Si nota che per le rispondenti di genere femminile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale presenta maggiori difficoltà (64,29% del genere femminile rispetto al 50,65% del genere maschile).

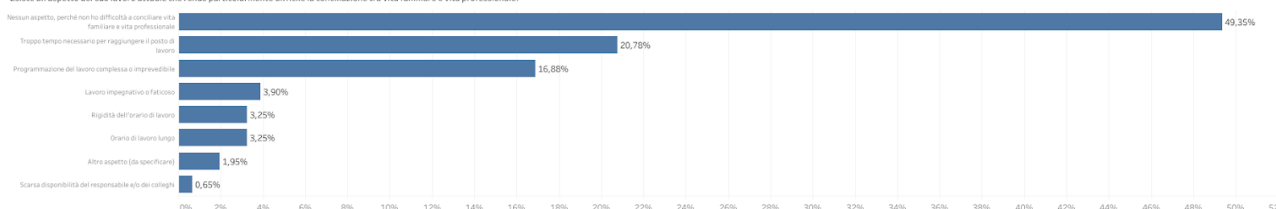
Difficoltà di conciliazione per tipologia di problematica - genere femminile

Esiste un aspetto del suo lavoro attuale che rende particolarmente difficile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale?



Difficoltà di conciliazione per tipologia di problematica - genere maschile

Esiste un aspetto del suo lavoro attuale che rende particolarmente difficile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale?



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 (327 rispondenti su 466).

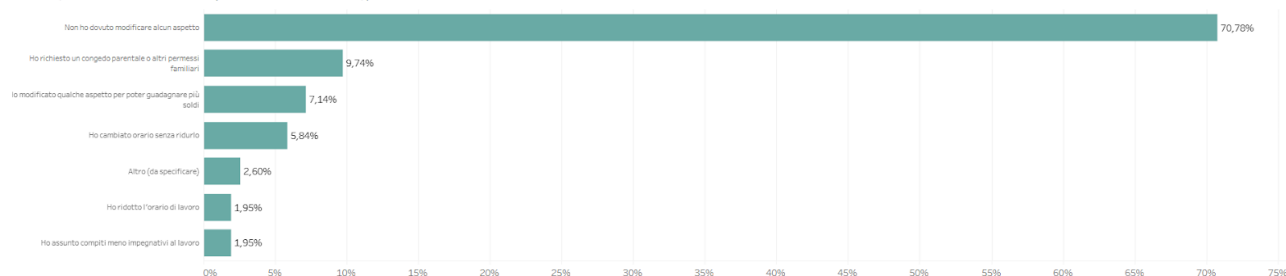
Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?



Se si analizza questo tema a livello di genere, la principale differenza riguarda il fatto che per il genere maschile la prima preferenza è la richiesta di permessi o congedi, per il genere femminile c'è maggiore diversità ed equilibrio tra le scelte. Inoltre, la riduzione dell'orario di lavoro è stata scelta per il 4,29% dal genere femminile e per l'1,95% dal genere maschile. 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.

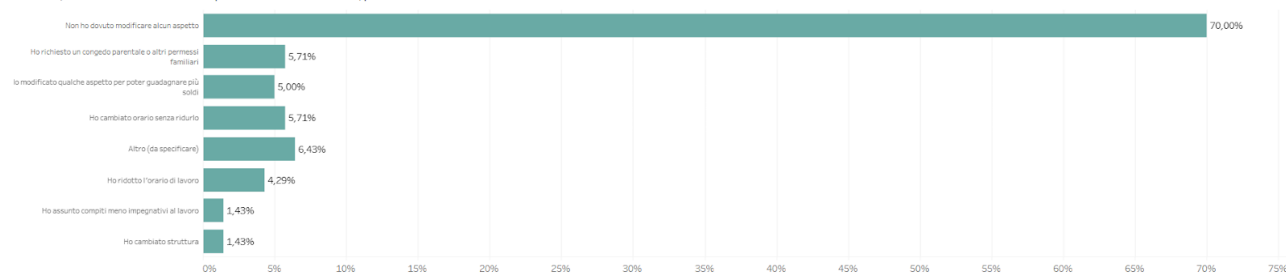
Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro – genere maschile

Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?



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

Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?

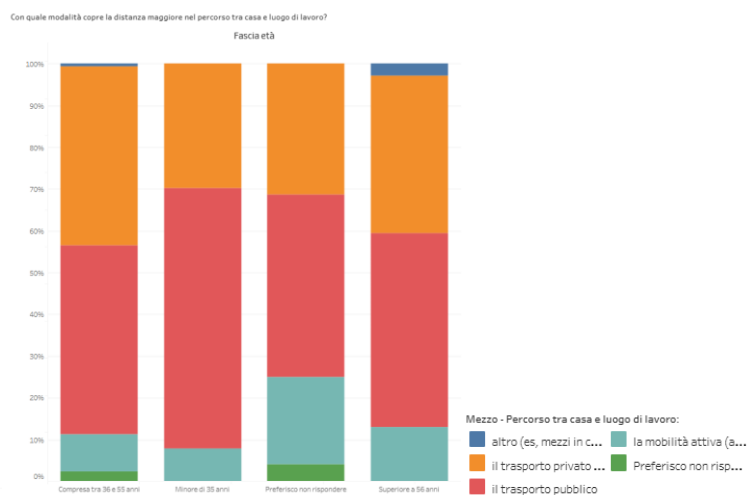


Per quanto riguarda, infine, il **percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro**, in termini di mezzi utilizzati e di tempistiche, è stata posta la domanda R4 - *Nello spostamento verso il luogo di lavoro uso prevalentemente (mezzo/modo con il quale viene coperta la distanza maggiore nel percorso casa-lavoro)*, in base alla quale è emerso che le due soluzioni più utilizzate sono il trasporto pubblico scelto da 222 persone (47,64%) e il trasporto privato scelto da 182 persone (39,06%). La mobilità attiva riguarda 49 persone (10,52%), mentre gli altri mezzi vengono utilizzati da un numero esiguo di persone, soltanto 4 (0,86%).

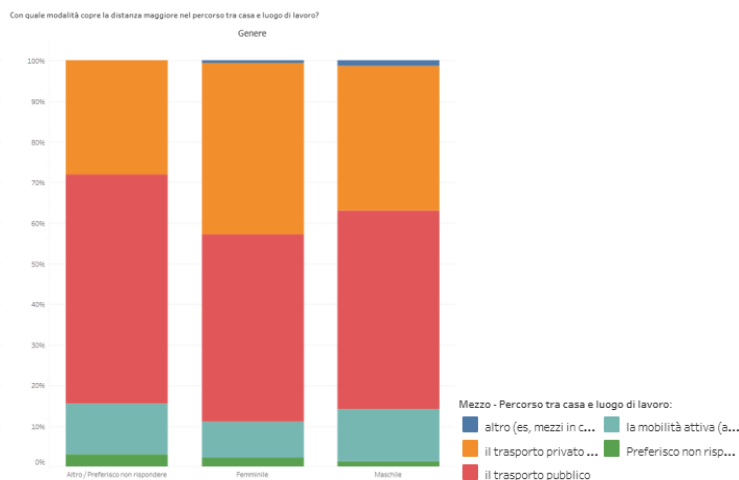
Per quanto riguarda l'analisi per fasce di età, l'utilizzo dei mezzi pubblici è percentualmente preferito dai minori di 30 anni; infatti, in questa fascia li usa il 77,27%, mentre i mezzi privati sono usati dal 18,18%. Man

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.

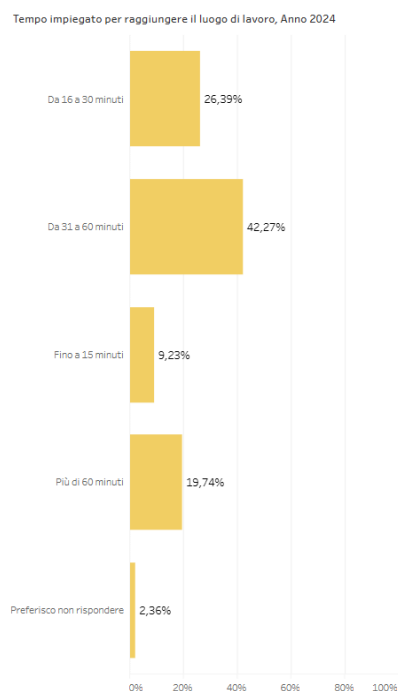
Per quanto riguarda l'analisi per fasce di età nella Figura 23, l'utilizzo dei mezzi pubblici è percentualmente preferito dai minori di 35 anni; infatti, in questa fascia li usa il 62,50%, mentre i mezzi privati sono usati dal 29,69%. Man mano che l'età aumenta, la propensione all'uso dei mezzi pubblici diminuisce in favore del mezzo proprio, infatti nella fascia 36-55 anni si passa rispettivamente al 45,26% e al 42,81%, poi nella fascia 56 anni o maggiore rispettivamente al 46,38% e al 37,68%. In quest'ultima fascia aumenta la mobilità attiva ipoteticamente per una maggiore vicinanza della residenza al luogo di lavoro per i lavoratori con maggiore anzianità lavorativa.



Osservando i dati per genere nella Figura 24, si nota che il genere maschile rispetto al genere femminile ha leggera maggiore preferenza all'utilizzo dei mezzi pubblici (48,70 contro 46,07) e alla mobilità attiva (12,99 contro 8,93), viceversa i rispondenti di genere maschile utilizzano meno i mezzi propri (35,71 contro 42,14). Una ipotetica spiegazione è legata ai rischi percepiti legati al mezzo pubblico.

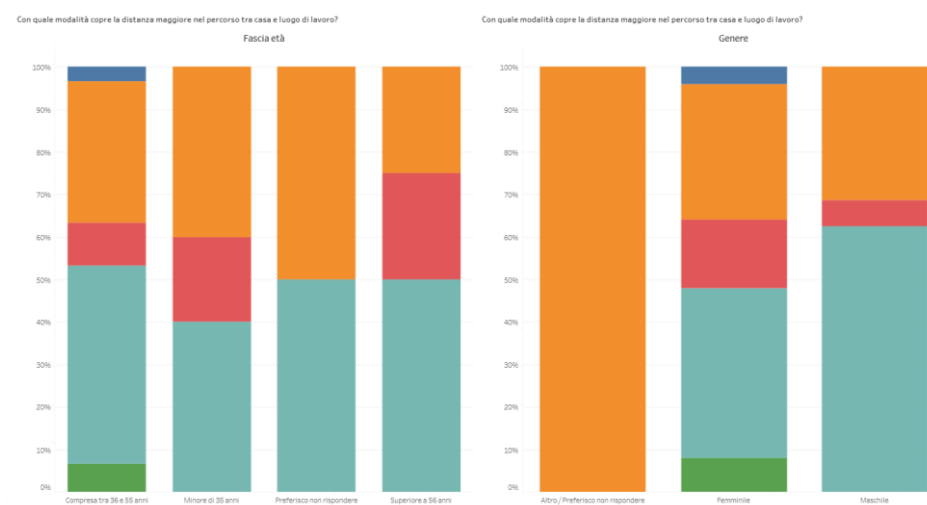


Queste informazioni possono essere messe in relazione alle risposte della domanda Quanto tempo impiega per raggiungere il luogo di lavoro? dove viene precisata la tempistica per raggiungere il posto di lavoro. Si nota che il lasso di tempo più frequente è di 31-60 minuti che riguarda il 42,27% del personale, a fronte del meno frequente di 15 minuti, solo il 9,23%. Si segnala inoltre che un quinto dei rispondenti (19,74%) 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, in particolare dai rispondenti di genere maschile e da coloro che non hanno indicato dati anagrafici



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 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 2024 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 2024 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.

Inoltre, nel 2024 è stato realizzato un percorso di formazione sullo stress lavorativo rivolto al personale tecnico amministrativo. 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 stati organizzati 2 momenti di formazione in presenza della durata di 2 ore ciascuno, rivolti 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 sono svolti da aprile a giugno 2024 e sono stati condotti da docenti e ricercatori del Dipartimento di Psicologia.

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*) 2021-24 a favore delle politiche di genere e dello sviluppo di un vero e proprio modello di *diversity management*, con particolare riferimento agli obiettivi di:

- supporto orientativo a studenti e studentesse con disabilità, DSA, o in generale che presentino situazioni di svantaggio e di disuguaglianze connesse alla condizione sociale e personale;
- tecnologie digitali per il *wayfinding*, in modo da agevolare gli spostamenti di persone diversamente abili all'interno del campus, sia tra un edificio e l'altro, sia all'interno degli edifici (Progetto B.Map);
- attività formative e consulenziali dedicate al supporto ai giovani nelle loro scelte universitarie, 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.

Dato che il nuovo Piano Strategico di Ateneo non è ancora disponibile, tale impostazione è stata mantenuta nel *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-27*², a livello di performance organizzativa (paragrafo 2.2.2.1 *KPI di Ateneo*), dove le politiche di Ateneo per le parità opportunità e l'equilibrio vengono valutate in base a un set di indicatori, 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.

Per quanto riguarda, invece, il paragrafo 2.2.4 *Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere* del PIAO 2025-27, dove sono stati assorbiti gli adempimenti inerenti al *Piano di Azioni Positive*, come previsto dall'art. 1 c. 1 lett. f DPR 81/2022³, il riferimento principale consiste nel *Gender Equality Plan 2025-27*, di cui si richiamo le principali linee strategiche:

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

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

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

- sviluppare il benessere organizzativo (integrità sica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca), mediante interventi volti ad agevolare la conciliazione e la crescita personale;
- promuovere le pari opportunità, attraverso la l'adozione di pratiche formative e organizzative volte a sostenere la valorizzazione delle potenzialità individuali e delle diversità;
- garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, attraverso lo sviluppo di una cultura organizzativa e la creazione di un ambiente psico e sociale orientati a valorizzare la pluralità e l'inclusività.

A partire da tali strategie, il GEP 2025-27 definisce 38 Azioni, raggruppate in 7 Aree di intervento, a cui corrispondono, nei casi elencati qui sotto, alcuni degli obiettivi di performance individuale assegnati ai dirigenti nell'*Allegato 1* del *PIAO 2025-27*:

- **Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e Cultura dell'organizzazione.**
 - *Azione 6* - Onboarding inclusivo e formazione obbligatoria sulle tematiche di genere per i neo-assunti → *Obiettivo dirigenziale* PER 25.3 (ODR-328-2025) Predisposizione del pacchetto formativo per i neoassunti e per lo sviluppo della consapevolezza;
 - *Azione 8* - Versione ridotta, su base annuale, del Bilancio di Genere (BdG) UniMIB 2025 e 2026 → *Obiettivo dirigenziale* DIR 25.1 (ODG-40-2025) Sviluppo del controllo di gestione.
 - *Azione 10* - Riclassificazione voci di spesa in ottica di genere → *Obiettivo dirigenziale* DIR 25.1 (ODG-40-2025) Sviluppo del controllo di gestione.
- **Area 4a - Integrazione della dimensione di genere nella didattica.**
 - *Azione 3* - Contrasto alla Segregazione di genere nei corsi di laurea → *Obiettivo dirigenziale* SCUDO 25.5 (ODR-405-2025) Progetto Bi_Lanciamoci e *Obiettivo* GEP (ODR-391-2025) Progetto Bi_Lanciamoci. Gestione del bando.
- **Area 5 - Comunicazione di genere**
 - *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, le eventuali e opportune modifiche a Regolamenti, Atti amministrativi, modulistica → *Obiettivo dirigenziale* AGSP 25.4 (ODR-441-2025) Adeguamento dei Decreti Rettorali e della modulistica di Ateneo all'uso di un linguaggio neutro ed inclusivo.

Inoltre, ai sensi della Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica⁴, il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* dell'Ateneo⁵ prevede che una quota della performance individuale del Direttore Generale dell'Ateneo sia collegata al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo riconosce l'importanza riservata alla rilevazione del benessere organizzativo nelle varie fasi del ciclo della performance, con particolare riferimento all'utilizzo dei suoi esiti per la definizione di alcuni obiettivi, ad esempio gli obiettivi *DIR 25.2 - Potenziamento della comunicazione e diffusione delle conoscenze all'interno dell'Ateneo* (in continuazione dell'obiettivo DIR 24.2, previsto dal PIAO 2024-26), *AGSP 25.3 - Revisione Sistema di Amministrativa misurazione e valutazione della performance* (in continuazione dell'obiettivo AGSP 25.3, previsto dal PIAO 2024-26), *FIN 25.2 - Miglioramento dell'equità e della consapevolezza organizzativa nell'Area Risorse finanziarie e bilancio* e, indirettamente, l'obiettivo comune a tutti i dirigenti e intitolato *"La formazione come leva per il valore pubblico e lo sviluppo del personale"*, ai sensi della Direttiva della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025⁶ in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

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 2024 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

⁴ DFP 2/2019 https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

⁵ Sistema di misurazione e valutazione della performance <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

⁶ DFP 15.01.2025 <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/16-01-2025/pa-formazione-nuova-direttiva-del-ministro-zangrillo>

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.

✓ *Presa 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 2024 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 2024 il CUG si è riunito sette volte, nello specifico le riunioni si sono svolte nei seguenti mesi: gennaio, marzo, maggio, luglio, settembre, novembre e dicembre. Le tematiche trattate nell'ambito delle riunioni hanno riguardato in modo particolare le seguenti aree:

- Benessere organizzativo
- Collaborazione con Centri di ricerca e altri soggetti interni all'Ateneo
- Reti nazionali
- Piano di Azioni Positive
- 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 denotano un miglioramento in termini di parità di genere rispetto agli anni precedenti, come ben rilevato anche dal terzo Bilancio di Genere redatto nel 2024. Per quanto concerne la componente tecnico-amministrativa, la maggioranza è costituita da donne, in misura maggiore rispetto agli altri Atenei italiani. Dal 2024, inoltre, la componente dirigenziale è costituita in larga misura da donne.

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, più elevato nelle donne rispetto agli uomini. Questa caratteristica, stabile rispetto agli anni precedenti, si riflette anche in una maggiore adesione ai percorsi di formazione long-life.

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 rispetto al passato. La maggior parte del personale dell'Ateneo fruisce del lavoro agile e di orari flessibili. La conciliazione dei tempi vita-lavoro è una dimensione molto rilevante ed oggetto di numerose iniziative previste dal Piano di Azioni Positive 2023-2025 e del Gender Equality Plan di Ateneo. Le iniziative finalizzate a promuovere un clima di inclusione e di

promozione del benessere, come il servizio di ascolto psicologico, la consigliera di fiducia e le carriere alias, sono state arricchite dall'apertura di uno sportello antiviolenza.

In relazione al divario economico, si osserva una situazione più eterogenea rispetto agli anni precedenti, sebbene le differenze denotino nella maggior parte dei casi una situazione più favorevole per gli uomini rispetto alle donne.

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni per sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione, in stretta collaborazione con l'Osservatorio per le pari opportunità. Oltre alla redazione del nuovo Bilancio di Genere, è stato redatto il nuovo Gender Equality Plan 2025-2027 che prevede, articolate in aree specifiche, numerose azioni nuove che valorizzino e portino avanti i risultati raggiunti nel piano precedente.