



Portale CUG

Relazione CUG

# Università Degli Studi di Milano - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università Degli Studi di Milano

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20122
Indirizzo:	Via Festa Del Perdono 7
Codice Amministrazione:	udsm_mi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

## Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_mi-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf)) (393.4 KB)





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	3	0	0	0	0	2	4
Dirigente di livello non generale	Dirigente a contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	0	1	6	12	10	0	1	9	31	6
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo determinato	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo indeterminato	18	63	93	89	38	38	147	163	189	47
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	3	6	2	0	0	10	4	4	3	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	40	57	70	108	65	45	79	102	242	98
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo determinato	5	3	1	1	0	5	1	0	2	0
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	0	4	12	19	25	0	1	12	49	53
Personale non dirigente	Collaboratore esperto linguistico a tempo indeterminato	0	0	1	1	3	0	2	3	7	8

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Tecnologo di I livello a tempo determinato	1	5	9	4	0	0	1	5	6	2
Personale non dirigente	Tecnologo di II livello a tempo determinato	3	7	0	0	0	7	8	6	0	1
Totale personale		70	147	194	238	141	105	244	304	531	220
Totale % sul personale complessivo		3,19	6,70	8,84	10,85	6,43	4,79	11,12	13,86	24,20	10,03

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	62	88	83	126	95	454	36,09	59,74	90	135	128	311	140	804	63,91	58,81
Tra 3 e 5 anni	6	24	19	11	0	60	32,09	7,89	16	54	30	25	2	127	67,91	9,29
Tra 5 e 10 anni	0	28	87	89	36	240	35,87	31,58	2	48	142	180	57	429	64,13	31,38
Superiore a 10 anni	0	1	0	5	0	6	46,15	0,79	0	0	0	7	0	7	53,85	0,51
Totale	68	141	189	231	131	760			108	237	300	523	199	1367		
Totale %	3,20	6,63	8,89	10,86	6,16	35,73			5,08	11,14	14,10	24,59	9,36	64,27		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale non dirigenziale	Inferiore al Diploma superiore	238	41,75	332	58,25	570	29,19
Personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	59	35,12	109	64,88	168	8,60
Personale non dirigenziale	Laurea	57	30,65	129	69,35	186	9,52
Personale non dirigenziale	Laurea magistrale	115	35,60	208	64,40	323	16,54
Personale non dirigenziale	Master di I livello	228	33,88	445	66,12	673	34,46

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale non dirigenziale	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Personale non dirigenziale	Dottorato di ricerca	6	19,35	25	80,65	31	1,59
Totale personale		704		1249		1953	
Totale % sul personale complessivo		32,09		56,93		89,02	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al 31 dicembre 2024 il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Milano conta 2194 assunti/e, di cui la maggioranza è rappresentata dal genere femminile (63%).

I/le dirigenti di livello non generale sono distribuiti in modo equilibrato tra i due generi (3 uomini e 4 donne).

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, riscontriamo che più della metà del personale dipendente si concentra nelle fasce di età 41-50 (23%) e 51-60 anni (35%). Da un punto di vista di genere non emergono importanti differenze nelle diverse categorie temporali: solo la fascia 51-60 anni presenta una leggera prevalenza di personale femminile (+8%) rispetto alla popolazione maschile. Questo gap viene poi riassorbito in modo equilibrato nelle altre fasce di età.

Per quanto riguarda il titolo di studio, nel complesso il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello di istruzione alto. Titoli di studio laurea o superiori sono posseduti dal 62% del personale non dirigenziale, con una lieve predominanza di 3 punti percentuali per il genere femminile, rispetto al dato generale (33% uomini, 67% donne). Differenze di genere significative nella ripartizione dei titoli di studio si trovano invece nelle seguenti categorie:

- Inferiore al diploma superiore: 42% uomini, 58% donne.
- Dottorato di ricerca: 20% uomini, 80% donne (in questo caso, tuttavia il campione è di soli 6 individui).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	5	10	4	19	41,30	2,41	1	1	5	11	9	27	58,70	1,92
Part Time >50%	1	1	0	3	2	7	5,11	0,89	4	6	25	75	20	130	94,89	9,26
Tempo Pieno	69	146	189	225	135	764	37,99	96,71	100	237	274	445	191	1247	62,01	88,82
Totale	70	147	194	238	141	790			105	244	304	531	220	1404		
Totale %	3,19	6,70	8,84	10,85	6,43	36,01			4,79	11,12	13,86	24,20	10,03	63,99		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	1	1	1,27	0,08	0	5	18	41	14	78	98,73	3,02
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	1	0	1	5,88	0,08	0	0	4	9	3	16	94,12	0,62
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	2	8	100,00	0,31
PART-TIME MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PART-TIME MISTO 66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
Telelavoro	0	1	9	15	8	33	25,78	2,56	7	26	25	27	10	95	74,22	3,68
LAVORO AGILE	40	113	147	146	63	509	32,88	39,55	75	196	236	385	147	1039	67,12	40,22
Orario Flessibile	64	141	187	226	125	743	35,58	57,73	100	242	298	496	209	1345	64,42	52,07
Totale	104	255	343	388	197	1287			182	469	581	966	385	2583		
Totale %	2,69	6,59	8,86	10,03	5,09	33,26			4,70	12,12	15,01	24,96	9,95	66,74		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'adozione di svariati interventi di conciliazione vita-lavoro, anche intesi quali strumenti di innovazione organizzativa orientati a sostenere un approccio al lavoro per obiettivi (lavoro agile e flessibilità oraria), si inseriscono in un contesto amministrativo fortemente indirizzato al miglioramento del benessere lavorativo.

L'Ateneo è infatti attivamente impegnato, già da diversi anni, nella progettazione e realizzazione di consistenti [politiche di People Care \(https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/118375.htm\)](https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/118375.htm), contribuendo al miglioramento delle condizioni di vita delle persone che operano al suo interno. In tale prospettiva sono state individuate specifiche azioni di welfare rivolte al personale per sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale.

Tra le misure adottate a favore del personale e dei propri familiari ci sono, ad esempio, i contributi sui costi di iscrizione e frequenza da parte dei/delle figli/e di asili nido, scuole, centri estivi e corsi universitari, oltre a un piano di assistenza sanitaria di Ateneo.

Per quanto riguarda più strettamente interventi di flessibilità oraria e lavoro da remoto, a seguito di una lunga e proficua interlocuzione sindacale il percorso negoziale si è positivamente concluso il 23 dicembre 2020 con la sottoscrizione dell'innovativo Protocollo di Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

La gestione flessibile degli orari di lavoro migliora i servizi all'utenza e tutela la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei/delle dipendenti, lo si afferma nel [Protocollo d'intesa per il personale TAB](https://work.unimi.it/filepub/welfare/PROTOCOLLO%20DI%20INTESA_firmato%20digitalmente_20%2001%202021.pdf) ([https://work.unimi.it/filepub/welfare/PROTOCOLLO%20DI%20INTESA\\_firmato%20digitalmente\\_20%2001%202021.pdf](https://work.unimi.it/filepub/welfare/PROTOCOLLO%20DI%20INTESA_firmato%20digitalmente_20%2001%202021.pdf)) che prevede maggiore flessibilità oraria in ingresso e uscita, pausa pranzo minima di 30 minuti, modalità lavorative da remoto.

La diffusione del lavoro a tempo parziale in Unimi si assesta intorno all'8% del personale dipendente (183/2194).

Confermando la tendenza nazionale (Eurostat 2023), anche in Unimi, l'istituto del part-time (PT) è prevalentemente femminile: 86% del totale, per ogni PT assegnato a un uomo ne sono assegnati 7 a donne.

Curiosamente tra i maschi sono più diffuse forme di PT con percentuale di ore uguali o inferiori al 50%, mentre tra le donne prevalgono le forme con più delle 50% delle ore settimanali.

Per entrambi i generi, sono rarissimi i casi di PT verticale o misto.

Degno di nota è il dato relativo alla fascia di età 51-60 anni per entrambi i generi: da solo, questo dato, rappresenta più della metà del valore dell'intera popolazione. Tra i 41 e i 60 anni si riscontra più del 90% del PT assegnato in Unimi.

L'istituto del telelavoro in Unimi interessa il 6% del personale dipendente: 128 individui, il 75% dei quali è di genere femminile.

Se tra le donne il telelavoro è distribuito equamente nelle fasce centrali di età, calando nelle categorie dei giovani (<30 anni) e dei maggiori di 60 anni, tra gli uomini si riscontra una distribuzione simile a quella del lavoro a tempo parziale: quasi la totalità del telelavoro è presente nelle fasce di età a partire dai 41 anni con un picco del 45% nella fascia da 51 a 60 anni.

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

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1118	31,49	2432	68,51	3550	23,52
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	206	7,22	2649	92,78	2855	18,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2640	31,93	5627	68,07	8267	54,76
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	225	53,07	199	46,93	424	2,81
Totale permessi	4189	27,75	10907	72,25	15096	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi per L.104 e congedi parentali in Unimi, sembra confermare che la cura dei familiari che necessitano di assistenza è un'attività prevalentemente a carico del personale femminile.

Quasi il 90% dei congedi parentali infatti è a carico di donne. Nonostante la relativa rilevanza del valore assoluto, degna di nota è la sostanziale equiparazione di genere relativa al numero di permessi orari: 53% uomini, 46% donne.

La distribuzione tra i generi dei permessi per L.104, invece, è relativamente più bilanciata: circa il 70% di questi è fruito da donne. In questa categoria non ci sono differenze tra la fruizione di permessi orari e giornalieri.

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working



## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a ☒ Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

L'Ateneo si impegna nella promozione e diffusione di una cultura a favore dell'inclusione, delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze, attivando risorse e competenze per prevenire e rimuovere direttamente o indirettamente comportamenti discriminatori da qualsiasi ragione determinati (inter alia disabilità, età, identità di genere e orientamento sessuale, stato civile, appartenenza ad associazioni, opinioni politiche o religiose, condizioni economiche e sociali), nei confronti di singoli individui o gruppi di persone. L'Ateneo si impegna altresì a prevenire e contrastare qualsiasi forma di mobbing, di molestie fisiche, morali, psicologiche, di violenza e di comportamenti che siano in qualsiasi modo intimidatori od offensivi.

Al fine di rendere concreti questi obiettivi [il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni \(C.U.G.\)](https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia)

(<https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>) ha predisposto il nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027.

In tale contesto di proficua collaborazione è stata effettuata una valutazione preliminare approfondita degli esiti delle azioni del precedente PAP, con l'obiettivo di verificare i miglioramenti ottenuti e le aree di intervento ancora da rafforzare. Oltre all'analisi delle segnalazioni emerse nelle relazioni periodiche della Consigliera di Fiducia, la definizione degli obiettivi ha tenuto conto delle criticità emerse durante gli incontri itineranti di ascolto della comunità accademica (Open CUG) con un processo bottom-up, portato avanti dal Comitato Unico di Garanzia nell'ultimo biennio, nell'intento di costruire una visione comune e partecipata, basata sulle reali esigenze e desideri della comunità.

Per ogni ambito di intervento sono stati individuati obiettivi raggiungibili attraverso azioni specifiche da realizzare nell'arco del triennio. Infine, il monitoraggio annuale permetterà di apportare miglioramenti o aggiornamenti sugli interventi previsti dal Piano.

Le azioni individuate sono in linea con gli [obiettivi strategici dell'Ateneo](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-02/Piano%20Strategico%202025-2030.pdf)

(<https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-02/Piano%20Strategico%202025-2030.pdf>), con il [Gender Equality Plan \(2025-2027\)](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG_M_GEP_2025-2027_FINAL.pdf) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG\\_M\\_GEP\\_2025-2027\\_FINAL.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG_M_GEP_2025-2027_FINAL.pdf)) e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>
Sicurezza luoghi di lavoro	16	16	44	0	0	76	43,18	0,33	12	36	28	24	0	100	56,82	0,19
Aggiornamento professionale	1081	2397	3226	2726	852	10282	26,36	44,91	2073	5921	7166	11089	2471	28720	73,64	54,19
Competenze manageriali/Relazionali	0	238	330	184	112	864	36,73	3,77	0	68	331	986	103	1488	63,27	2,81
Tematiche CUG	811	2068	2920	3512	1898	11209	34,17	48,96	1445	3807	4664	8437	3238	21591	65,83	40,74
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
*Altro	50	125	163	103	23	464	29,71	2,03	75	405	239	357	22	1098	70,29	2,07
Totale ore	1958	4844	6683	6525	2885	22895			3605	10237	12428	20893	5834	52997		
Totale ore %	2,58	6,38	8,81	8,60	3,80	30,17			4,75	13,49	16,38	27,53	7,69	69,83		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza  
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini  
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: Sì

Con il [Piano di Azioni Positive](#) (<https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FeRsTKxZXJjr63m?dir=undefined&path=/Allegati&openfile=50964978>) formulato dal CUG e il [Gender Equality Plan](#) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG\\_M\\_GEP\\_2025-2027\\_FINAL.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG_M_GEP_2025-2027_FINAL.pdf)) , il [Bilancio di Genere](#) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/2024-06/Genere\\_pag%20doppia\\_web.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2024-06/Genere_pag%20doppia_web.pdf)) consente di valutare nel tempo gli effetti delle politiche di pari opportunità adottate dall'Ateneo, nonché di orientare le azioni per raggiungere una piena ed effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro, nella ricerca e nello studio. Giunto nel 2024 alla sua quinta edizione, il Bilancio di Genere della Statale di Milano prende in esame le serie storiche della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano al suo interno.

Il documento - redatto sulla base delle linee della Conferenza dei/delle Rettori/trici delle Università italiane (CRUI) - riporta le politiche, le misure, le azioni positive e le attività istituzionali, scientifiche, didattiche, culturali e di disseminazione sul territorio dedicate alla promozione e valorizzazione delle pari opportunità.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Reclutamento di personale afferente all'Area dei Collaboratori	48	36,09	85	63,91	133	25,58	
Reclutamento di personale afferente all'Area dei Funzionari	97	35,93	173	64,07	270	51,92	
Reclutamento di personale afferente all'Area delle Elevate Professionalità	9	45,00	11	55,00	20	3,85	
Reclutamento di personale Tecnologo	31	46,27	36	53,73	67	12,88	
Reclutamento di personale Dirigente	11	36,67	19	63,33	30	5,77	
Totale personale	196		324		520		
Totale % sul personale complessivo	8,93		14,77		23,70		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'Università degli Studi di Milano, in qualità di ente pubblico autonomo, ricompreso tra le amministrazioni pubbliche equiparate a quelle statali, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riserva alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (art. 57 comma 1, D.lgs. n. 165/2001).

Inoltre è previsto l'invio delle commissioni alla consigliera di parità regionale ( art. 57 comma 1 bis, D.lgs. n. 165/2001).

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI****	€101131,00	€106608,00	€ 5477,00	5,14
ELEVATE PROFESSIONALITA'	€46570,30	€47326,00	€ 755,70	1,60
FUNZIONARI	€29861,50	€30031,90	€ 170,40	0,57
COLLABORATORI	€26398,70	€26868,70	€ 470,00	1,75
OPERATORI	€27112,40	€27661,10	€ 548,70	1,98

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Ogni anno viene effettuata un'indagine riguardo al benessere organizzativo i cui risultati vengono pubblicati nella relazione della performance.

Per il 2025 è prevista inoltre la nuova edizione della valutazione dello stress lavoro-correlato, integrata in via sperimentale con un'indagine dedicata al fenomeno del mobbing, grazie alla collaborazione attiva del CUG, nella figura della Delegata alle politiche di contrasto al mobbing.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**



---

Sportelli di counselling: Sì

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

L'Ateneo adotta i seguenti codici al fine di diffondere una cultura del benessere organizzativo, dell'uguaglianza, della tutela e della dignità delle persone.

Nel 2024 l'Ateneo ha adottato il nuovo [Codice Etico e per l'integrità nella ricerca](https://www.unimi.it/ateneo/normative/codice-etico) (<https://www.unimi.it/ateneo/normative/codice-etico>). Le norme del documento sono volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale.

Mentre il [Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone](https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Codice%20per%20la%20tutela%20della%20dignit%C3%A0%20e%20del%20benessere%20delle%20persone%20nell'organizzazione_0.pdf) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Codice%20per%20la%20tutela%20della%20dignit%C3%A0%20e%20del%20benessere%20delle%20persone%20nell'organizzazione\\_0.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Codice%20per%20la%20tutela%20della%20dignit%C3%A0%20e%20del%20benessere%20delle%20persone%20nell'organizzazione_0.pdf)), elaborato dal CUG, si applica in particolare a quattro tipi di casi: comportamento discriminatorio, molestie (sessuali, morali e psicologiche o di altro genere), mobbing e disagio lavorativo e definisce nello specifico cosa si intende per discriminazione (diretta e indiretta), molestia, identità di genere e identità alias e quando si è in presenza di un caso previsto e tutelato dal codice.

Infine [Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Milano](https://www.unimi.it/ateneo/normative/regolamenti/codice-di-comportamento-dei-dipendenti-delluniversita-degli-studi-di-milano) (<https://www.unimi.it/ateneo/normative/regolamenti/codice-di-comportamento-dei-dipendenti-delluniversita-degli-studi-di-milano>) prescrive le condotte da adottare in servizio, nei rapporti privati e con il pubblico.

Per quanto riguarda gli sportelli e/o le figure di counselling e di ascolto attivi in Ateneo si fa riferimento a:

- il servizio [Psi@work](https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.) ([https://work.unimi.it/formazione/formazione\\_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.](https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.)), promosso dall'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo, offre percorsi di ascolto, sostegno e consulenza psicologica e si rivolge alle lavoratrici e lavoratori che vivono una difficoltà sul luogo di lavoro.
- la [Consigliera di Fiducia](https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.) ([https://work.unimi.it/formazione/formazione\\_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.](https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/125693.htm#:~:text=Il%20servizio%20Psi%40work%2C%20promosso,difficolt%C3%A0%20sul%20luogo%20di%20lavoro.)), che opera in stretto contatto con il CUG, offre uno spazio di ascolto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di comportamenti discriminatori, molestie sessuali e vessazioni psicologiche assimilabili al fenomeno del mobbing.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Considerando i cambiamenti demografici e organizzativi in corso, l'importanza di gestire la diversità generazionale nel mondo del lavoro rappresenta uno dei temi affrontati per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone nell'Ateneo, anche in un'ottica di sostenibilità sociale.

A tale scopo, si intende promuovere e garantire:



- l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso la redazione e la diffusione di una Policy sul time management a tutela del diritto alla disconnessione e per prevenire fenomeni di burnout e stress da iper-connessione;
- istituzione della figura del Disability Manager e di una rete sulla disabilità.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Secondo quanto riportato dalle Relazioni per il 2024 della Consiglieria di Fiducia emerge che rispetto a inizio mandato (2022-2023), si rileva una maggiore conoscenza del servizio e dell'Ufficio, complici probabilmente gli eventi organizzati in seno all'Ateneo, la newsletter del CUG e la buona comunicazione operata. Si ravvede anche una maggiore consapevolezza da parte di tutte le componenti universitarie delle funzioni della Consiglieria e delle modalità di contatto e un aumento delle segnalazioni ad opera di studenti/ricercatori che nei primi mesi di mandato praticamente assenti. Si rileva infine che in linea generale le/i "segnalanti" si pongono con maggior fiducia nell'espore il proprio caso rispetto al passato, segno tangibile di una rete efficace sia in termini di comunicazione che di risposta alle problematiche evidenziate.

I casi di segnalazione pervenuti si possono sinteticamente suddividere come segue per tematica esposta:

casi relativi a mancato benessere lavorativo, disagio/difficoltà relazionali e/o lavorativi con colleghi o superiori gerarchici, in merito alla organizzazione del lavoro, ai tempi di conciliazione e all'avanzamento di carriera;

- casi di asserito mobbing;
- casi relativi ad asserite violenze verbali;
- casi di molestie sessuali.

A seguito delle segnalazioni pervenute laddove rilevata la fondatezza si è proceduto con:

- soluzioni in via di mediazione proposte e seguite dalla Consiglieria di alcuni casi grazie alla rete di relazioni fra i soggetti coinvolti e i superiori gerarchici e gli Uffici Competenti
- in alcuni casi l'avvio di procedimenti disciplinari su impulso della Consiglieria a seguito di segnalazioni di molestie.

L'Ateneo inoltre dimostra da anni l'attenzione alla prevenzione del mobbing e delle molestie tanto che su proposta del Comitato con l'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale Mobbing ha promosso un corso formativo, di stampo psico-giuridico dal titolo *Mobbing: comprenderlo, riconoscerlo e affrontarlo nel mondo del lavoro di oggi*, condotto dalla Delegata alle politiche di contrasto al mobbing, e dalla psicologa della salute organizzativa dell'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo per il servizio [Psi@work \(https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/125678.htm\)](https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/125678.htm), con la partecipazione della Consiglieria di Fiducia.

Il corso che ha ricevuto più di 250 richieste di partecipazione, circa il 10% del personale TAB, si è strutturato in più edizioni e nella nuova versione, prevista per il 2025, includerà i temi delle discriminazioni e delle ritorsioni sul lavoro.

Si ricorda che al fine di ampliare e rafforzare le competenze individuali sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere anche nel mondo del lavoro l'Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale dell'Ateneo, in collaborazione con il CUG e il Rettorato alla Terza Missione e alle Pari Opportunità, ha istituito il corso di formazione dal titolo "RiForma Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Milano, offerto su [Syllabus \(https://www.syllabus.gov.it/\)](https://www.syllabus.gov.it/), piattaforma dedicata alla formazione del capitale umano delle PA.

Il corso si è inserito tra le iniziative promosse dall'Ateneo in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne e si è andato ad aggiungersi alle tante iniziative della [Statale per i diritti](#)

(<https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti>) per un ambiente di lavoro, studio e ricerca inclusivo e di contrasto alla violenza di genere.

Infine si intende redigere un Protocollo operativo destinato a tutte le figure coinvolte nella gestione delle segnalazioni di molestie e violenza di genere che contenga linee guida chiare e condivise volte a garantire il rispetto della riservatezza e ad evitare atteggiamenti colpevolizzanti e di vittimizzazione secondaria delle persone segnalanti.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	L'attuale Comitato è stato nominato dal Rettore
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Decreto Rettorale
--------------------	-------------------

Data:	13/02/2023
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Rettore
------------------------	---------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
--	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	10
---	----

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
--	----

Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di fiducia Reti Territoriali
--	---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il CUG nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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 e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Applicazione del nuovo Regolamento identità alias

## Considerazioni conclusive

Come in tutta la Pubblica Amministrazione, anche in Ateneo, riguardo al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, si assiste a una "femminilizzazione", con una netta prevalenza di donne (64%) rispetto agli uomini (36%), come attestano i dati al 31 dicembre 2024, proporzione che si conferma anche nei ruoli di responsabilità.

I fattori attrattivi che spingono le donne a scegliere di lavorare nel settore pubblico, oltre alla protezione retributiva e alla stabilità rispetto al settore privato, riguardano certamente la possibilità di conciliare la vita lavorativa con quella privata.

Contestualmente, riguardo al personale docente e ricercatore, si assiste al 31 dicembre 2024 ad una sotto rappresentazione del genere femminile (43,87%) nella carriera accademica, un significativo *gender gap* se si considera che tra la prima fascia del personale docente le donne rappresentano il (31%), dato che rivela come la presenza femminile diminuisca al progredire della scala gerarchica. Se per le politiche e le azioni volte a incoraggiare l'equilibrio di genere nella carriera accademica si fa riferimento agli interventi contenuti nel [Gender Equality Plan 2025-2027](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG_M_GEP_2025-2027_FINAL_0.pdf) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG\\_M\\_GEP\\_2025-2027\\_FINAL\\_0.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2025-01/UPG_M_GEP_2025-2027_FINAL_0.pdf)), il CUG, che conclude il suo mandato nel luglio 2025, ha voluto, attraverso il nuovo [Piano di Azioni Positive 2025 2027](https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FerSTKxZXJr63m?dir=undefined&path=/Allegati&openfile=50964978) (<https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FerSTKxZXJr63m?dir=undefined&path=/Allegati&openfile=50964978>) in un'ottica di continuità, sensibilizzare il personale tecnico amministrativo verso una comunicazione più inclusiva e rispettosa delle

differenze e diffondere i temi dell'eguaglianza di genere sulle tematiche di competenza del Comitato, oltret  raggiungere l'ambizioso obiettivo di prevenire situazioni di malessere tra il personale e promuovere una cultura del benessere lavorativo.

Infatti, nonostante gli sforzi intrapresi in questi ultimi anni dall'Amministrazione nel creare un ambiente improntato al benessere del personale, le relazioni periodiche predisposte dalla Consiglieria di fiducia evidenziano numerosi casi di disagio e difficolt  nelle dinamiche relazionali e lavorative che riguardano rapporti sia tra colleghi/e, sia con i/le superiori gerarchici/che. La complessit  e l'ampiezza di tali problematiche evidenziano cos  l'esigenza di compiere ulteriori sforzi per promuovere e valorizzare relazioni lavorative positive, attraverso l'incremento delle attivit  formative, con un focus particolare sullo sviluppo delle soft skills, con il fine di migliorare la comunicazione, la collaborazione e la gestione dei rapporti interpersonali, stimolando i rapporti di cooperazione, la motivazione individuale, nonch  il senso di appartenenza all'Ateneo.

Si intende inoltre proseguire quanto intrapreso nel 2024 implementando i network gi  attivi sul territorio quali la Rete Nazionale dei CUG, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parit  delle Universit  italiane, nonch  costituire assieme alle altre realt  milanesi, la Rete dei CUG della Citt  di Milano, la cui costituzione   prevista prima dell'estate 2025. Infine, su proposta della Consiglieria di Fiducia si intende costituire la Rete delle Consigliere di Fiducia delle Universit  milanesi per avviare un dibattito e un confronto ad ampio spettro sulle tematiche di interesse, sui tempi e modi di definizione delle segnalazioni e sugli strumenti attivi negli Atenei meneghini.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-milano-2025>