



Portale CUG

Relazione CUG

# Università Degli Studi di Milano - 2026

*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_azioni_positive_udsm_mi-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_mi-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsm_mi-triennio_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
	a tempo indeterminato	52	128	181	236	134	80	226	292	495	230
	a tempo determinato	11	16	4	5	0	17	16	10	10	4
Personale non dirigente		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		63	144	185	241	134	97	242	302	505	234
Totale % sul personale complessivo		2,93	6,71	8,62	11,22	6,24	4,52	11,27	14,07	23,52	10,90

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

Permanenza nel profilo e livello	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>
Inferiore a 3 anni	0	6	20	11	5	42	38,53	38,53	0	12	23	25	7	67	61,47	42,68
Tra 3 e 5 anni	0	3	9	7	5	24	39,34	22,02	0	4	7	17	9	37	60,66	23,57
Tra 5 e 10 anni	0	3	11	19	8	41	45,05	37,61	0	1	7	30	12	50	54,95	31,85
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	2	2	40,00	1,83	0	0	1	2	0	3	60,00	1,91
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	12	40	37	20	109			0	17	38	74	28	157		
Totale %	0,00	4,51	15,04	13,91	7,52	40,98			0,00	6,39	14,29	27,82	10,53	59,02		

<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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>



## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	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>
Tempo Pieno	61	144	181	227	129	742	42,06	96,74	90	234	273	422	3	1022	57,94	86,61
Part Time >50%	2	0	4	12	4	22	12,22	2,87	7	8	29	83	31	158	87,78	13,39
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	100,00	0,39	0	0	0	0	0	0	0,00	--
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>144</b>	<b>185</b>	<b>241</b>	<b>134</b>	<b>767</b>			<b>97</b>	<b>242</b>	<b>302</b>	<b>505</b>	<b>34</b>	<b>1180</b>		
<b>Totale %</b>	<b>3,24</b>	<b>7,40</b>	<b>9,50</b>	<b>12,38</b>	<b>6,88</b>	<b>39,39</b>			<b>4,98</b>	<b>12,43</b>	<b>15,51</b>	<b>25,94</b>	<b>1,75</b>	<b>60,61</b>		

<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

Tipo misura conciliazione	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>
part time orizz. 50%	1	0	1	1	0	3	37,50	11,11	0	0	1	1	3	5	62,50	3,16
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	1	0	1	16,67	3,70	0	0	0	4	1	5	83,33	3,16
PART-TIME ORIZZONTALE 70%	0	0	0	1	0	1	5,26	3,70	2	1	4	8	3	18	94,74	11,39
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	1	1	1,27	3,70	2	4	19	40	13	78	98,73	49,37
PART-TIME VERTICALE AL 33,33%	0	0	0	2	1	3	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	2	8	3	13	36,11	48,15	2	1	4	11	5	23	63,89	14,56
PART-TIME VERTICALE AL 66,66%	0	0	0	0	1	1	11,11	3,70	1	0	0	5	2	8	88,89	5,06
PART-TIME VERTICALE AL 70%	0	0	0	0	1	1	12,50	3,70	0	1	1	4	1	7	87,50	4,43

Tipo misura conciliazione	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>
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	1	0	1	0	1	3	20,00	11,11	0	1	0	8	3	12	80,00	7,59
PART-TIME MISTO 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
PART-TIME MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,63
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	0	4	13	8	27			7	8	29	83	31	158		
Totale %	1,08	0,00	2,16	7,03	4,32	14,59			3,78	4,32	15,68	44,86	16,76	85,41		

<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

Il ricorso al lavoro **part-time** risulta **prevalentemente femminile: ne usufruisce il 7%** delle donne, a fronte di una quota residuale tra gli uomini pari all'1%. Il part-time femminile si concentra in particolare nelle fasce d'età centrali.

Anche in questo caso, i dati dell'Ateneo risultano coerenti con il trend nazionale. Secondo le statistiche 2024 dell'INPS, il 3,6% dei lavoratori di genere maschile ha avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale, mentre tale quota sale al 9,0% tra le lavoratrici.

Tra le donne, la modalità di part-time nettamente più diffusa è il **part-time orizzontale**, che rappresenta **l'83,33% dei casi (78 unità**, pari al **49,37%** del totale dei rapporti part-time).

La distribuzione delle tipologie di part-time evidenzia **strategie di conciliazione differenti**. Il **part-time orizzontale**, prevalente tra le donne, comporta una **riduzione quotidiana dell'orario** ed è maggiormente funzionale a esigenze di conciliazione **continuative e giornaliere**, legate alla gestione ordinaria dei carichi di cura; inoltre, tende ad avere un **impatto economico più contenuto**.

Il **part-time verticale**, numericamente più rilevante tra gli uomini (50%), concentra invece la riduzione dell'orario in **giornate intere**, risultando più compatibile con forme di conciliazione **"a blocchi"** e con modelli organizzativi che privilegiano la **presenza piena** nelle giornate lavorate.

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>), 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 gli interventi di flessibilità oraria e lavoro da remoto, a seguito di una lunga e proficua interlocuzione sindacale, si segnala che, a partire dal **1° aprile 2026**, grazie all'attenzione della nuova **governance** ai temi della conciliazione vita-lavoro, il numero di giorni mensili di lavoro agile è stato incrementato da 7 al **massimo consentito pari a 10 giorni**.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1197	33,62	2363	66,38	3560	25,82
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1550	20,63	5964	79,37	7514	54,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	221	10,00	1990	90,00	2211	16,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	188	37,30	316	62,70	504	3,66
Totale permessi	3156	22,89	10633	77,11	13789	

<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

In coerenza con i pattern osservati per la Fruizione delle misure di conciliazione, anche su congedi parentali e L.104/1992 si assiste ad una **forte femminilizzazione** complessiva di utilizzazione degli stessi.

In particolare:

- Nei **congedi parentali giornalieri**, sono le donne ad usufruire del **90%** dei permessi (1990 su 2211), mentre gli uomini che ne utilizzano si assestano al **10%** (221 su 2211);
- Nei **congedi parentali orari**, invece, la distribuzione è più vicina all'equilibrio (donne **62,70%**, uomini **37,30%**), in quanto più prossima alla distribuzione di genere della popolazione dell'Ateneo.
- Nell'ambito dell'istituto della **L.104/1992**, i permessi orari risultano molto più utilizzati dalle lavoratrici (donne **79,37%**, uomini **20,63%**) rispetto ai permessi giornalieri, dove il divario di genere è più contenuto (**donne 66,38%**, **uomini 33,62%**).

**Da questa sezione si può evincere che il diverso utilizzo delle tipologie degli istituti di conciliazione (orario vs giornaliero; orizzontale vs verticale) non è un fattore neutro: alcune soluzioni sembrano più associate a una gestione quotidiana e ricorrente del tempo (che nei dati appare più femminile), altre a una gestione pergiornate/blocchi (dove la distribuzione può essere più bilanciata o comunque diversa a seconda dell'istituto).**

## 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](https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FeRsTKxZXJr63m?dir=/Allegati&openfile=true) (<https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FeRsTKxZXJr63m?dir=/Allegati&openfile=true>) che si colloca nel quadro dell'orizzonte programmatico triennale del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 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'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](https://unric.org/it/agenda-2030/) (<https://unric.org/it/agenda-2030/>).

### 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>
Aggiornamento professionale	779	3409	3319	5827	1414	14748	29,89	70,53	1196	7084	9012	14170	3125	34587	70,11	79,64
Sicurezza	152	356	1001	2276	1208	4993	50,89	23,88	44	260	966	2068	1480	4818	49,11	11,09
Competenze manageriali/Relazionali	0	123	46	125	0	294	39,52	1,41	2	134	122	192	0	450	60,48	1,04
Tematiche CUG	0	109	68	138	123	438	16,26	2,09	95	267	533	1118	243	2256	83,74	5,19
Violenza di genere	10	44	38	44	16	152	20,49	0,73	10	98	125	245	112	590	79,51	1,36
Benessere e Salute; Prevenzione e Gestione Stress	6	55	65	100	58	284	28,01	1,36	33	110	138	327	122	730	71,99	1,68
Totale ore	947	4096	4537	8510	2819	20909			1380	7953	10896	18120	5082	43431		
Totale ore %	1,47	6,37	7,05	13,23	4,38	32,50			2,14	12,36	16,94	28,16	7,90	67,50		

<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

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

Sì

Con il [Piano di Azioni Positive](#)

(<https://unimibox.unimi.it/index.php/s/FeRsTKxZXJr63m?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](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](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 2025 alla sua sesta 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.

Attraverso l'esame della distribuzione di genere dell'intera comunità universitaria, il Bilancio, oltre a monitorare la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo, consente di individuare criticità e punti di forza, analizzando fenomeni quali la segregazione orizzontale e verticale e le progressioni di carriera. Il Bilancio rappresenta una base conoscitiva fondamentale per la redazione del GEP e per la valutazione, nel medio-lungo periodo, dell'impatto delle politiche adottate.

L'ultimo bilancio pubblicato del 2025, su dati relativi al 2023, conferma il significativo **gender gap** tra i professori ordinari (69%) e le professoresse ordinarie (31%), rivelando come la presenza femminile diminuisca al progredire della carriera accademica; la nota positiva riguarda l'incremento lento ma costante del numero di professoresse associate nell'ultimo decennio, passando dal 39% del 2013 al 48% del 2023; scendendo nella carriera accademica, la percentuale di dottorate è pari al 59% e il numero di ricercatrici (49,5%) è pressoché equivalente al numero dei ricercatori (50,5%). La criticità maggiore si rileva nelle aree STEM, dove, in linea con gli anni precedenti, nonostante la percentuale di donne dottorate sia superiore a quella maschile, soltanto il 32,4% diventa ordinaria.

Appare in particolar modo critica la **composizione degli emeriti e delle emerite**: dal 1984 al 2024 il nostro Ateneo ha infatti conferito il titolo a 171 professori e 11 professoresse, in particolare nel 2024 a 13 professori e 1 professoressa.

Situazione opposta si registra riguardo al personale tecnico amministrativo e bibliotecario: anche nel nostro Ateneo, come nella Pubblica Amministrazione in generale, sempre su dati del 2023, si ha la netta prevalenza di donne (65%) rispetto agli uomini (35%), anche nei ruoli di responsabilità.

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>	
	121	38,29	195	61,71	316	100,00	
Totale personale	121		195		316		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	5,64		9,08		14,72		

<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 omnicomprenditive 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	€99300,00	€101350,00	€ 2050,00	2,02
Elevata Professionalità	€4602,00	€4483,00	€ -119,00	-2,65
Funzionari	€2674,00	€2670,00	€ -4,00	-0,15
Collaboratori	€2585,00	€2528,00	€ -57,00	-2,25
Operatori	€2638,00	€2700,00	€ 62,00	2,30
	€0,00	€0,00	--	--

## Sezione 4 - Benessere personale

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

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

Nel 2025 si è svolta la nuova edizione della valutazione dello **stress lavoro-correlato**, integrata in via sperimentale con

**un'indagine dedicata ai fenomeni relativi** alle criticità relazionali, al mobbing, alle vessazioni e alle molestie grazie alla **collaborazione attiva del CUG**, nella figura della **Delegata alle politiche di contrasto al mobbing**.

Nel primo semestre 2024 l'Ateneo ha avviato un progetto biennale di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, in attuazione del D.lgs. 81/2008 e delle buone prassi in materia di salute e sicurezza, coinvolgendo l'intera comunità universitaria (PTAB, docenti, ricercatori e assegnisti).

Il progetto ha individuato **le aree di rischio organizzativo su cui intervenire** e ha valorizzato i punti di forza e le best practices di Ateneo, contribuendo a rafforzare il benessere lavorativo come leva strategica e a conseguire l'obiettivo 4 del Piano Strategico 2025-2030.

Tutte le fasi del progetto (propedeutica - preliminare - approfondita) sono presidiate dal Gruppo di Gestione per la valutazione, contrasto e prevenzione del rischio stress lavoro-correlato, nominato con decreto rettorale (D.R. 49364/23). Per la realizzazione del progetto il Gruppo ha adottato un approccio partecipativo che prevede, oltre all'analisi di indicatori oggettivi quali gli eventi sentinella, un approfondimento attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a tutti i lavoratori e la realizzazione di focus group dedicati. Il questionario ha inoltre rilevato la percezione del mobbing e l'esposizione al rischio di condotte moleste, anticipando, mediante l'impostazione progettuale adottata sin dal 2024, gli sviluppi dell'intervento normativo successivamente introdotto dal d.lgs. 159/2025.

In particolare, fase **propedeutica** e la fase **preliminare** - hanno visto la costituzione del processo, la definizione dei **gruppi omogenei**, la raccolta e analisi degli **Eventi Sentinella**. La terza fase - **più approfondita** - si è invece basata sulla **somministrazione di un questionario anonimo** a tutto il Personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, specializzandi/e, nonché al personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL.

Il questionario è stato approvato dal Comitato Etico e finalizzato a rilevare richieste e risorse del lavoro, competenze trasversali ed esiti in termini di benessere e salute.

A partire da **Ottobre 2026** sono stati avviati i **focus group** per approfondire le criticità emerse nella fase di rilevazione soggettiva e individuare soluzioni condivise.

Al questionario hanno **partecipato complessivamente 2.901** persone, con un incremento del 30% rispetto alla precedente rilevazione e un'elevata adesione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e dei professori associati.

## 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/it/ateneo/normative/codice-etico) (<https://www.unimi.it/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%27organizzazione_0.pdf) ([https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Codice%20per%20la%20tutela%20della%20dignit%C3%A0%20e%20del%20benessere%20delle%20persone%20nell%27organizzazione\\_0.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Codice%20per%20la%20tutela%20della%20dignit%C3%A0%20e%20del%20benessere%20delle%20persone%20nell%27organizzazione_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/it/ateneo/normative/regolamenti/codice-di-comportamento-dei-dipendenti-delluniversita-degli-studi-di-milano) (<https://www.unimi.it/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 discriminanti, molestie sessuali e vessazioni psicologiche assimilabili al fenomeno del mobbing.
- **Sportello ad Alta Voce** (<https://www.unimi.it/it/studiare/servizi-gli-studenti/lo-sportello-ad-alta-voce>) **un primo punto di ascolto per studenti e studentesse dell'Università degli Studi di Milano** che stiano attraversando nella loro **vita privata** un disagio legato a episodi di violenza sessuale, fisica, economica, psicologica, stalking, molestie, maltrattamenti.

L'Ateneo si impegna da anni 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. L'Ateneo si impegna altresì a prevenire e contrastare qualsiasi forma di mobbing e di comportamenti che siano in qualsiasi modo intimidatori od offensivi.

Un'ulteriore priorità per l'Ateneo è rappresentata dalla prevenzione e contrasto alla violenza di genere: alla **figura della Delegata della Rettrice alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere**, si affiancano attività in diversi ambiti: ricerca scientifica, formazione, eventi culturali, pubblicazioni su media a larga diffusione, nonché l'erogazione di attività di formazione per il personale, oltreché presso istituti scolastici di vario ordine e grado. In tale ambito, l'Ateneo ha creato importanti sinergie con attori istituzionali e del terzo settore, tra cui Tribunale di Milano, Comune di Milano, Ordine degli Avvocati di Milano, Ordine degli Assistenti sociali della Lombardia, Questura di Milano, Regione Lombardia e diversi centri antiviolenza.

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 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.

L'Ateneo collabora con altri atenei ed enti con lo scopo di potenziare le proprie azioni nelle politiche di genere, attraverso la costituzione di reti accademiche, tra cui [l'Osservatorio contro la violenza di genere](https://ovd.unimi.it/) (<https://ovd.unimi.it/>), coinvolgendo il mondo accademico, studenti, magistrati, avvocati, giornalisti e centri antiviolenza; Unire - Contro la violenza di genere, [Centro Culture di Genere](https://www.culturedigenere.it/) (<https://www.culturedigenere.it/>), rete nata per costruire una collaborazione stabile sul tema tra

tutte le università italiane e i network europei già attivi, istituito al fine di condividere e stimolare ricerche e azioni positive attinenti al tema dell'uguaglianza di genere, nonché la [Rete Nazionale del CUG](https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug) (<https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug>), e la neonata [Rete dei CUG](#) del territorio di Milano. Sempre in un'ottica di proficua collaborazione istituzionale sui temi della parità di genere, il 9 settembre 2025 l'Ateneo ha aderito ad un'ambiziosa iniziativa della Commissione Europea, promossa in Italia dalla Rai, firmando [Protocollo d'Intesa No Women No Panel](https://www.unimib.it/sites/default/files/2025-11/Protocollo%20Intesa_0.pdf) ([https://www.unimib.it/sites/default/files/2025-11/Protocollo%20Intesa\\_0.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/2025-11/Protocollo%20Intesa_0.pdf)) - Senza donne non se ne parla che intende promuovere negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria.

Infine è importante ricordare come nel dicembre 2025 sia stata istituita una **Rete sulla disabilità di Ateneo**, coordinata dalla Rettrice, che ha l'obiettivo di implementare e monitorare azioni e interventi a favore delle persone con disabilità o DSA della comunità accademica, attraverso l'approvazione agli Organi entro il 31 dicembre 2026 di un *Action Plan* sulla disabilità. La Rete avrà inoltre cura della successiva implementazione delle azioni secondo gli ambiti specifici di competenza (disabilità degli studenti/tesse; disabilità del personale; accessibilità e sicurezza dell'Ateneo).

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

Secondo quanto riportato nella Relazione di fine mandato (2025) della Consigliera di Fiducia emerge che rispetto al primo periodo del mandato, si è rilevato una maggiore conoscenza del servizio, 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 Consigliera 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;
- casi di stalking;
- casi di discriminazioni.

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

- soluzioni in via di mediazione proposte e seguite dalla Consigliera 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 Consigliera a seguito di segnalazioni di molestie.

Le persone che hanno chiesto ausilio al servizio sono state **110 dal primo febbraio 2024 al 31 dicembre 2024** e **114 dal primo gennaio 2025 al 31 marzo 2026**, per un totale nel biennio di **224 (più del doppio dello scorso biennio)**.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità e al benessere lavorativo

**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'Ateneo ha proposto un 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.

Il corso erogato dall'Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale dell'Ateneo su proposta del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è offerto su [Syllabus \(https://www.syllabus.gov.it/\)](https://www.syllabus.gov.it/).

Obiettivo:

Misure a supporto della sostenibilità sociale ed economica

Nel **Piano Strategico 2025-2031**, nel Documento programmatico di Ateneo e nel **Gender Equality Plan 2025-2027**, la Statale ha individuato obiettivi strategici che pongono gli **acquisti sostenibili al centro delle riflessioni di governo della struttura universitaria**. In quest'ottica, raccogliendo favorevolmente una proposta proveniente dal **Comitato Unico di Garanzia**, è stato istituito un gruppo di lavoro<sup>4</sup> composto da personale docente e ricercatore e membri del PTAB per la redazione e la diffusione di un [Vademecum operativo sul sustainable procurement](#), con l'obiettivo di "favorire la diffusione dei criteri socialmente responsabili negli appalti banditi dall'Ateneo, secondo quanto auspicato dal dettame europeo e nazionale".

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: L'attuale Comitato è stato nominato dalla Rettrice tramite manifestazione di interesse

Tipologia di atto: Decreto Rettoriale

Data: 02/12/2025

Organo sottoscrittore: Rettrice

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

---

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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, in buona parte

:

---

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



- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

### Considerazioni conclusive

Come in tutta la Pubblica Amministrazione, anche in Ateneo, con riferimento al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, si assiste a una “femminilizzazione”, con una **netta prevalenza di donne (64%)** rispetto agli uomini (36%).

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

**Tale proporzione si conferma anche nei ruoli dirigenziali, nei quali le donne si attestano al 69%.**

**Si rileva, tuttavia, un’inversione di tendenza nel ruolo di Responsabile di Ufficio, che vede la presenza maschile salire al 68%.**

Contestualmente, con riferimento **al personale docente e ricercatore**, al 31 dicembre 2025 si registra una sotto-rappresentazione del **genere femminile (44%)** nella carriera accademica, evidenziando un significativo gender gap. Tale divario risulta ancora più marcato se si considera che, nella prima fascia del personale docente, **le donne rappresentano il 31%**, dato che rivela come la presenza femminile diminuisca al progredire della scala gerarchica.

Per quanto riguarda le politiche e le azioni volte a favorire l’equilibrio di genere nella carriera accademica, si fa riferimento agli interventi contenuti nel **Gender Equality Plan 2025-2027**, promosso dalla governance e dalla **Rete dei/delle Referenti dipartimentali per le Politiche di Genere**.

Il Comitato Unico di Garanzia in carica per il triennio 2023-2025, che ha concluso il proprio mandato a fine 2025, ha invece inteso, attraverso il **Piano di Azioni Positive 2025-2027**, sensibilizzare il personale tecnico-amministrativo verso una comunicazione più inclusiva e rispettosa delle differenze e diffondere i temi dell’eguaglianza di genere nelle aree di competenza del Comitato, oltre a perseguire l’ambizioso obiettivo di prevenire situazioni di malessere e promuovere una cultura del benessere lavorativo e di prevenzione e contrasto al mobbing.

Infatti, nonostante gli sforzi intrapresi negli ultimi anni dall’Amministrazione per creare un ambiente improntato al benessere del personale, **le relazioni periodiche predisposte dalla Consigliera di fiducia evidenziano numerosi casi di disagio e difficoltà nelle dinamiche relazionali e lavorative**, riguardanti sia i rapporti tra colleghi/e, sia quelli con i/le superiori gerarchici/che. La complessità e l’ampiezza di tali problematiche rendono evidente la necessità di compiere ulteriori sforzi per promuovere e valorizzare relazioni lavorative positive, anche attraverso **l’incremento delle attività formative**, con un focus specifico sullo sviluppo delle soft skills, al fine di migliorare la comunicazione, la collaborazione e la gestione dei rapporti interpersonali, stimolando la cooperazione, la motivazione individuale e il senso di appartenenza all’Ateneo.

Nel luglio 2025, a seguito di una lunga e significativa **revisione regolamentare** condotta all’interno del Comitato, è stato approvato, con Decreto Rettorale n. 3369/2025, il nuovo Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del CUG. Per la prima volta, il Regolamento ha previsto che la costituzione del Comitato avvenisse mediante una raccolta di **manifestazioni di interesse**. Nel dicembre 2025, con Decreto Rettorale n. 5404/2025, è stata quindi nominata la nuova composizione del CUG per il triennio 2026-2028.

Il Comitato neo-costituito, in un’ottica di continuità, intende proseguire quanto avviato nel 2025, implementando i network già attivi sul territorio, quali la Rete Nazionale dei CUG, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, nonché rafforzando la Rete delle realtà milanesi. Quest’ultima nasce a seguito di un proficuo confronto tra le diverse realtà, durato oltre un anno, e formalizzato il **22 ottobre 2025 con la sottoscrizione del Manifesto dei Comitati Unici di Garanzia e degli Organismi di parità operanti nella Città di Milano**. I Comitati e gli Organismi che aderiscono alla Rete condividono la consapevolezza del valore dell’approccio multidisciplinare nell’affrontare i temi del benessere di chi

lavora e di chi studia, della parità di genere e del contrasto a ogni forma di discriminazione, nonché dell'effetto moltiplicatore che tale approccio genera, e si uniscono con l'obiettivo di contribuire alla costruzione di un sapere condiviso e alla diffusione delle buone pratiche.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-milano-2026>