

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

A. OPERATIVITA’

Lo Statuto dell’Università degli Studi di Milano, entrato in vigore l’11 aprile 2012 (successivamente modificato con decreto rettorale 24 luglio 2018, in vigore nella versione riformata a partire dal 25 agosto 2018, modificato infine con decreto rettorale 4 maggio 2020) ha istituito il CUG di Ateneo all’art. 34, specificandone compiti, composizione, modalità di designazione e di eventuale integrazione.

Il decreto rettorale 21 gennaio 2014, registrato al n. 2809012 il 23 gennaio 2014, ha poi emanato il Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del CUG (<https://www.unimi.it/it/ateneo/normative/regolamenti/regolamento-la-costituzione-e-le-modalita-di-funzionamento-del>).

Con decreto rettorale n. 644/2019 del 13 febbraio 2019 è stato ricostituito il Cug dell’Università degli Studi di Milano per il triennio 2019-22, con la seguente composizione, integrata con decreto rettorale dell’8 aprile 2020, nel pieno rispetto della rappresentatività paritetica di generi e ruoli:

Rappresentanti dell’Amministrazione

Prof.ssa LORENZA VIOLINI Componente
Prof.ssa MONICA BARSÌ Supplente
Prof.ssa STEFANIA LEONE Componente
Prof.ssa SILVIA FUSTINONI Supplente
Prof.ssa SARA VALAGUZZA Componente
Prof.ssa LUCIA CAVALCA Supplente
Dott. GIANCARLO PAOLO REVERBERI Componente
Dott.ssa PAOLA LUPI Supplente
Dott.ssa MARIA DI NARDO Componente
Dott.ssa ESTHER VALZANO Supplente
Dott. MARIO ALBERTO DI BONO Componente
Dott.ssa ANNALISA CORNO Supplente
Dott. DIEGO MANENTI Componente
Dott.ssa GIULIA ABBATE Supplente

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello di Ateneo:

FLC - CGIL

Sig.ra PAOLA PAPAGNA Componente
Dott.ssa CARMELINA VARRICCHIO Supplente

CISL - FSUR

Dott. MARCO ALBERTO QUIROZ VITALE Componente

cug@unimi.it

Dott.ssa RAFFAELLA ATTI Supplente
Federazione UIL SCUOLA RUA
Sig.ra VINCENZA NADIA LIISTRO Componente
Sig.ra LAURA EMANUELA RADOGNA Supplente
SNALS - CONFESAL
Dott. ERNESTO GANDINI Componente
Dott.ssa RAFFAELLA CINZIA BURO Supplente
USB Pubblico Impiego
Sig.ra CASSANDRA DE MARCO Componente
Sig.ra GIUSEPPINA DOMENICA MARINO Supplente
GILDA UNAMS
Sig. JEAN MASCIULLO Componente
Sig.ra PIERANGELA FELISI Supplente
FLP Università
Dott.ssa RAFFAELLA CAPORASO Componente
Dott. DAVIDE VAJANI Supplente

La prof.ssa Lorenza Violini è stata designata quale Presidente del Comitato.
Per l'attività di supporto è stata incaricata la Dott.ssa Simona Tosca, con funzioni di segreteria.

Tra i recenti provvedimenti di ambito interno che il CUG ritiene rilevanti per delineare la propria azione in un'ottica integrata, occorre menzionare i documenti che costituiscono le linee strategiche di Ateneo (<https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/linee-strategiche-di-ateneo>), fra i quali in particolare il "Piano strategico 2020-2022".

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si è impegnata a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal PAP 2019/2021. Nel corso del 2020, è stato costituito un gruppo di lavoro *ad hoc*, per il monitoraggio delle performance del Comitato rispetto al PAP in vigore.

Le indicazioni in esso contenute e le successive azioni poste in atto, sono il risultato di un processo e di una collaborazione che ha coinvolto i componenti del CUG e i responsabili degli uffici interessati, a vario titolo, nella gestione di iniziative mirate al benessere di chi opera in Ateneo. Fra questi, vanno quindi menzionati l'Ufficio Welfare, Relazioni sindacali e Pari opportunità, l'Ufficio Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro, l'Ufficio Servizio Interventi, Assistenza, Integrazione Sociale e Diritti Persone Disabili, l'Ufficio Formazione, ma anche – e in particolare - il Prorettorato alla "Legalità trasparenza e parità di diritti", oltre al Gruppo di Lavoro "Bilancio di genere", costituito nel 2020.

Le azioni programmate, si basano sull'analisi dei dati elaborati nel documento "Progetto Good Practice: risultati indagine 2020", sul "Bilancio di genere" stilato ed approvato nel corso del 2020, sui dati aggregati e anonimi relativi al disagio lavorativo rilevati dalla Consiglieria di Fiducia.

Per superare i punti di debolezza evidenziati dall'analisi, il PAP 2019-21 è orientato alle seguenti finalità:

- 1) potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, contro ogni discriminazione e violenza;
- 2) produrre politiche (e.g. codici di condotta) a tutela della dignità e del benessere delle persone;
- 3) sviluppare pratiche organizzative e formative volte a sostenere il processo di inclusione, limitare le discriminazioni e valorizzare le diversità.

In coerenza con tali obiettivi, il PAP ha identificato le seguenti aree di intervento:

1. OSSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, INCLUSIVITÀ E BENESSERE AL LAVORO;
2. ASCOLTO DEL DISAGIO ORGANIZZATIVO;
3. PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E GESTIONE INCLUSIVA;
4. PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE DELLA PERSONA
5. SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE.

Il Cug di Unimi attualmente non dispone di un proprio budget specifico, in quanto l'accordo con l'Amministrazione prevede che eventuali richieste di spesa, per progetti individuati e condivisi o per la realizzazione di iniziative di interesse, siano portate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, come è avvenuto per la quota associativa di adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità. Delle molteplici attività svolte in collaborazione, su sollecitazione o con il patrocinio del Cug, nel periodo di riferimento, la relativa eventuale spesa è rimasta a carico della struttura organizzatrice.

Nel corso dell'anno 2020 è stata rafforzata l'informazione relativa a corsi di formazione, seminari e convegni interni ed esterni, comunicata in occasione di ogni seduta dell'Organo e/o diffusa via mail sia ai componenti del Comitato che a tutta la Comunità accademica, per consentire la partecipazione degli interessati.

Relativamente all'importante aspetto della riconoscibilità, nel corso dell'anno in esame è stato progettato e organizzato un video di presentazione, la cui realizzazione verrà ultimata nei primi mesi del 2021. Il programma degli interventi, pariteticamente progettati per consentire la partecipazione di tutte le componenti, prevede l'illustrazione delle azioni e la presentazione degli attori coinvolti nella tutela dei diritti, la promozione dell'eguaglianza e per favorire il benessere in Ateneo. Fra gli argomenti trattati: la composizione e gli scopi del Comitato; l'evoluzione storica dai Comitati Pari Opportunità e Mobbing ai Cug; la presentazione del PAP e del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'Organizzazione Universitaria" quali strumenti di sostegno e protezione; le modalità di realizzazione del diritto all'inclusione sia per gli studenti con disabilità che per tutta la Comunità accademica, in particolare attraverso il linguaggio pluriculturale. Non manca l'illustrazione degli sportelli di ascolto: per il personale a cura della consigliera di Fiducia e da parte del Garante degli studenti.

In base alle sempre maggiori necessità, per la realizzazione di una corretta informazione, la pagina web dedicata del Cug (<https://www.unimi.it/it/ateneo/governance/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>) è stata implementata ed è in continuo aggiornamento, in modo da assicurare i principi della fruibilità e della trasparenza, con particolare attenzione ai collegamenti ai compiti della Consigliera di Fiducia, ma anche alle procedure approvate per le carriere "Alias", a favore di studenti, dipendenti o docenti in transizione di genere (<https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/regol-attivazione-gestione-identita-alias.pdf>).

Al fine di dare visibilità e diffusione alle proprie attività, ma anche per promuovere azioni e sensibilizzazione che contribuisca a creare una nuova cultura inclusiva, il Comitato ha progettato, realizzato e diffuso a tutta la Comunità accademica una Newsletter periodica. Fra le rubriche fisse, l'editoriale dedicato al principale tema del periodo; una sezione dedicata alla comunicazione delle iniziative realizzate in Ateneo e dai partecipanti alle Reti territoriali e nazionali; una rubrica dedicata ai diritti, declinati nelle varie arti: scrittura, cinema, mostre, musica. Inoltre, è sempre presente un box in cui vengono richiamati i contatti con il Comitato, con un link alle sintesi dei verbali delle sedute, per consentire di seguirne i lavori. Ricorrono cug@unimi.it

anche le rubriche “Inclusività” e “Benessere”, in cui vengono di volta in volta approfonditi aspetti particolari dei relativi temi.

Nel corso dell’anno 2020, nonostante la situazione emergenziale, il Cug si è riunito in seduta plenaria 7 volte, con la consueta cadenza, principalmente per via telematica.

Sono anche proseguite le attività dei Gruppi di Lavoro (Gdl), costituiti nel precedente anno: monitoraggio del PAP, Comunicazione e Formazione, Linee Guida.

Ciascun GDL, aperto alla partecipazione di tutti gli interessati, si è riunito autonomamente per poi riferire, circa lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliere indicazioni e aggiornamenti nella successiva seduta plenaria. I documenti prodotti, sono stati sottoposti all’approvazione di tutto il Comitato e – se del caso - degli Organi di Governo dell’Ateneo. In particolare, è stato redatto il documento di monitoraggio delle performance del Cug rispetto agli obiettivi previsti dal PAP.

E’ stato attuato il processo, già concordato con la *Governance*, relativo alla presa in carico dei pareri dovuti e delle proposte da avanzare all’Ateneo, secondo le modalità di coinvolgimento di tutti gli attori: Ufficio Relazioni Sindacali, Amministrazione, OOSS. In particolare, il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in vista dell’approvazione del “Protocollo di intesa su flessibilità, lavoro agile e telelavoro”, documento sulle nuove politiche di conciliazione, concordate fra l’Amministrazione e le OOSS, che entreranno in vigore al termine della situazione emergenziale.

Le collaborazioni che il Cug di Unimi ha intrattenuto e consolidato sono state molto fitte.

Quelle interne, hanno visto il coinvolgimento di molteplici strutture e figure, fra cui è possibile citare: Direzione Risorse Umane e in particolare Ufficio Welfare e Relazioni Sindacali oltre all’Ufficio Comunicazione; si è rafforzata una particolare cooperazione con la Prorettrice alla trasparenza e legalità e con la Delegata del Rettore alle disabilità e la partecipazione al Gdl “Bilancio di genere”. Consolidato anche l’interscambio e il confronto con il Centro Interdipartimentale di Ricerca GENDERS – Gender & Equality in Research and Science, il Centro Culture di Genere, la Cattedra Jean Monnet.

Fra le collaborazioni esterne, vanno menzionati i rapporti con la figura della Consigliera di Fiducia dell’Ateneo, sulla cui relazione finale il Comitato ha svolto approfondite riflessioni, volte al miglioramento del benessere nei luoghi di lavoro; in occasione della scadenza dell’incarico, il Comitato ha partecipato attivamente alla definizione del nuovo bando, per addvenire alla selezione della figura professionale più adeguata alle esigenze emerse dalla precedente esperienza. Ulteriori collaborazioni sono state intrattenute – solo per citarne alcuni - con Centri di ricerca interuniversitari (quali per esempio Vox); con i Comitati di Garanzia di altri enti e istituzioni regionali, partecipanti alla Rete lombarda dei Cug, con l’UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali e con il Gruppo delle Costituzionaliste; con il DAMA (Disabled Advanced Medical Assistance) e la LEDHA.

B. ATTIVITA’

Durante periodo, le attività e le iniziative sono state orientate e caratterizzate da una particolare attenzione ai bisogni conseguenti alla situazione pandemica. Solo per citare alcuni eventi realizzati: “Gli ultimi nell’emergenza? I diritti delle persone con disabilità durante la pandemia”, webinar con un focus sulle persone con particolari fragilità di salute; “Emergenza Covid-19 e genere”, webinar in cui si è analizzata la difficile situazione delle donne rispetto al lavoro e ai compiti di cura. A causa delle restrizioni decise per far

cug@unimi.it

fronte alla situazione sanitaria, sono state annullate le iniziative, già organizzate e programmate, con concessione del patrocinio da parte del Cug, “Senza distinzione di sesso?” e “Gender based violence in Academia”, temi e contenuti comunque ripresi in successivi eventi.

Fra le partecipazioni, realizzate in collaborazione con le reti nazionali ed internazionali, vanno ricordati il questionario delle Consigliere di Fiducia; per la redazione delle linee guida post-Covid, l'intervento all'annuale incontro “Smart Academia” dedicato al tema del benessere sul lavoro; l'attività di sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, legata alla stipula del Protocollo di Intesa fra l'Università degli Studi e il Comune di Milano, per lo scambio di *best practice* in tema di inclusione e non discriminazione e per attività formative svolte in sinergia. A livello internazionale, il Cug di Unimi ha partecipato al progetto “4EU+” di cui l'Ateneo è partner, in particolare fornendo il proprio apporto alla raccolta di *best practice*, per la realizzazione di un sistema universitario integrato.

POTERI PROPOSITIVI

Al fine di favorire le politiche di conciliazione e di soddisfazione della persona nei luoghi di lavoro, il Cug ha promosso e partecipato al webinar “Il benessere organizzativo in Statale: dalla conoscenza all'azione”, in cui sono stati illustrati gli strumenti di conciliazione, entrati poi a far parte del Protocollo di Intesa interno all'Ateneo.

Allo stesso modo, con il webinar “Il bilancio di genere: strumento di progettazione, misurazione e promozione dell'uguaglianza”, sono stati illustrati e condivisi sia il programma che le metodologie di lavoro, poi adottati dal Gdl dedicato alla raccolta dati e redazione del successivo “Bilancio di genere” (all. 1 https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-01/bilancio_di_genere_2019_Universit%C3%A0degli%20Studi%20di%20Milano.pdf).

Per andare incontro fattivamente alle esigenze dei dipendenti, in base all'accordo siglato fra Amministrazione e OOSS, è proseguita la sperimentazione della contribuzione alle spese per l'assistenza dei familiari non autosufficienti (Pap – Area 4). Per tutte le iniziative d'Ateneo, a sostegno e a favore della conciliazione: <https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/1241.htm> .

Relativamente alla diffusione delle conoscenze, alla promozione di una cultura inclusiva e all'interscambio di esperienze sui problemi delle discriminazioni, delle pari opportunità, del mobbing e sulle soluzioni possibili, adottate da altri Enti ed Amministrazioni (PAP – Area 5), si sono consolidati i rapporti con le reti locali e nazionali, in particolare con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità.

POTERI CONSULTIVI

Si ricorda che i progetti di generale riorganizzazione dell'Ateneo sono stati presentati ed approvati nel periodo immediatamente precedente l'inizio del mandato del Cug, nella sua attuale composizione. Il Comitato in carica non ha pertanto partecipato alla progettazione. Pur tuttavia, è restata viva l'attenzione e la disponibilità a farsi carico e partecipare alla risoluzione delle criticità sottoposte all'attenzione dell'Organo, in attuazione del “Codice per la tutela e il benessere delle persone nell'organizzazione”.

Inoltre, il Cug è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in occasione dell'approvazione del Protocollo cosiddetto “conciliazione”, riguardante la flessibilità, il lavoro agile e il telelavoro in Ateneo.

Circa i piani di formazione del personale, è intenzione realizzare momenti di approfondimento e aggiornamento trasversale ai componenti del Comitato; a partire da una rilevazione condivisa dei fabbisogni, verranno avanzate ulteriori proposte di occasioni formative rivolte in generale alla comunità

cug@unimi.it

accademica, primo fra tutti il tema delle “Carriere Alias”: da tenersi presente l’attuale fase di transizione, in considerazione della mutata procedura di proposta ed approvazione dei piani, non più argomento di contrattazione e nelle more dell’emanazione del relativo nuovo Regolamento.

Per quanto riguarda le attività di orientamento, ricerca, formazione e insegnamenti attivati, a livello di Ateneo, su tematiche di genere e la prevenzione del contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale, si rimanda allo specifico documento (**all. 2**):

[https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-01/Allegati%20al%20bilancio di genere 2019 Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-01/Allegati%20al%20bilancio%20di%20genere%202019%20Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf)

Per favorire azioni che contribuiscano a creare la cultura della non discriminazione, va anche ricordato che la Statale garantisce alle persone in stato di detenzione il diritto allo studio universitario, grazie alla convenzione con il Provveditorato Regionale dell’Amministrazione Penitenziaria.

POTERI DI VERIFICA

Per quanto riguarda gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, va segnalato che le attività in programma hanno dovuto subire dei riallineamenti, dovendosi concentrare gli sforzi sulla nuova e drammatica situazione legata al Covid-19.

I tipici temi di interesse dell’Organo, sono tuttavia in continua fase di monitoraggio. Una adeguata e completa valutazione potrà essere effettuata al termine della fase emergenziale e potrà costituire la base per eventuali correttivi, da mettere in atto al ritorno delle attività a regime.

In seguito all’emanazione del relativo Regolamento (luglio 2018), nel 2020 è entrata a regime la procedura per l’attivazione e la gestione di un’identità Alias per soggetti in transizione di genere.

Tale iniziativa, utile per garantire ambienti inclusivi e rispettosi delle differenze, anche in tema di orientamento sessuale, al fine di favorire il benessere fisico, psicologico e relazionale delle persone che studiano e lavorano in tale ambito, prevede tale tutela – oltre che per gli studenti - anche per il personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e assegnisti.

Il Regolamento ha la finalità di promuovere il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere nell’ambito dell’Ateneo, al fine di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazioni legate al sesso, all’orientamento sessuale e all’identità di genere: l’Università degli Studi di Milano, in tal modo, intende riconoscere a tutti gli individui il diritto ad essere trattati con rispetto ed uguale considerazione, senza subire alcuna discriminazione.

Attraverso il Cug, che ha provveduto ad indirizzare i richiedenti verso i contatti prestabiliti più opportuni, sono pervenute richieste sia da parte degli studenti che di ricercatori. Particolare attenzione è stata prestata al rispetto della privacy, contenendo al massimo il numero di operatori che sono intervenuti a supporto della procedura.

Tutto il processo è sotto la continua, attenta supervisione sia dei referenti che del Comitato, al fine di intervenire tempestivamente per la risoluzione delle criticità che si possono presentare e per il continuo miglioramento delle varie fasi del percorso, anche attraverso il confronto e lo scambio di esperienze con altre istituzioni.

SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Cug, ritenendo fondamentale misurare il risultato conseguito a seguito delle proprie attività e iniziative messe in atto, coerentemente con le linee di indirizzo strategiche di Ateneo, considera l'utilizzo della valutazione degli utenti sui servizi ricevuti quale elemento imprescindibile.

Data la particolare situazione legata all'emergenza, in seguito alle somministrazioni dei questionari di *customer satisfaction* (rivolti a docenti, dottorandi e assegnisti, personale tecnico-amministrativo, studenti) per raccogliere giudizi sui servizi amministrativi e di supporto offerti e alla somministrazione del questionario sul benessere organizzativo (per il personale tecnico amministrativo), il Comitato svolgerà approfondite riflessioni e considerazioni, in confronto aperto con le strutture erogatrici interessate, per sempre meglio rispondere alle esigenze della comunità accademica nel corso del corrente anno.

Il Comitato ritiene che a valle dell'analisi delle prime somministrazioni effettuate e dei relativi dati e potranno essere posti obiettivi di miglioramento a partire dal 2021. Una volta superato il periodo emergenziale ed entrata a regime questa modalità di ascolto, potranno essere affinati altri strumenti, quali indagini ad hoc, *focus group* per comprendere meglio le criticità rilevate o altri strumenti, in accordo con l'Ateneo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Valutando la casistica delle segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento, sia direttamente al Cug, sia attraverso gli strumenti di rilevazione e i punti di ascolto, è possibile notare che sono state sottoposte tematiche trasversali che meritano un approfondimento e rispetto alle quali potranno esserci margini di sensibile miglioramento, in un'ottica di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio.

Una macro area che ancora merita osservazione e interventi riguarda la comunicazione, in termini di flusso di informazioni, modalità di scambio rispettose della dignità e del benessere delle persone, non trascurando l'importanza di curare i processi comunicativi tra sedi periferiche e sede centrale e viceversa, nonché il tema dei rapporti tra personale TAB e docenti/ricercatori.

La realizzazione di continui momenti in-formativi, aventi ad oggetto le corrette modalità di trasmissione delle informazioni aziendali ed elementi di psicologia manageriale, si ritiene possa contribuire al miglioramento della comunicazione organizzativa.

A questo tema è strettamente correlato quello del coordinamento di eventi, sia formativi che informativi: la modalità in "lavoro agile", richiesta dall'emergenza sanitaria, ha moltiplicato le occasioni di incontro, per le quali tuttavia serve una "cabina di regia" per una corretta e tempestiva valutazione, classificazione e comunicazione delle informazioni.

Appare necessario un continuo monitoraggio degli obiettivi previsti nel PAP, in particolare riguardo ai temi della parità, del welfare e delle carriere "Alias", per realizzare quel corretto supporto che consenta un costante miglioramento, in collaborazione con la Governance, a favore del bilancio di sostenibilità.

CUG

Comitato Unico di Garanzia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Attraverso strumenti di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro, si ritiene possibile raggiungere un più alto livello di benessere della persona, con vantaggi e ricadute positive sull'intera organizzazione e sulle relative performance.

All. 1 – Bilancio di genere 2019 Università degli Studi di Milano

All. 2 – Allegato al Bilancio di genere Università degli Studi di Milano

CUG

Comitato Unico di Garanzia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

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