

CUG

Comitato Unico di Garanzia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024



Sommario

IL CONTESTO NORMATIVO	3
IL CONTESTO SPECIFICO DI ATENEO	4
I documenti strategici di riferimento	4
INTRODUZIONE	6
AREE DI CRITICITÀ PER IL BENESSERE DELLA VITA IN ATENEO.....	7
OBIETTIVI E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE	13
AMBITO 1	
PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E GESTIONE INCLUSIVA	14
AMBITO 2	
ASCOLTO DEL DISAGIO ORGANIZZATIVO.....	21
AMBITO 3	
OSSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, INCLUSIVITÀ E BENESSERE AL LAVORO	23
AMBITO 4	
PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE DELLA PERSONA	26
AMBITO 5-	
SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE	27
CONCLUSIONE.....	28



IL CONTESTO NORMATIVO

Il presente Piano di azioni positive (PAP) reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PAP è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La strategia sottesa alle azioni positive è quindi rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa [...] rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

Nell'ambito di questo contesto, pertanto, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, predispose il PAP al fine di svolgere il suo ruolo propositivo e propulsivo finalizzato a promuovere e attuare i principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.



IL CONTESTO SPECIFICO DI ATENEO

I documenti strategici di riferimento

La predisposizione del PAP dell'Università degli Studi di Milano può contare quest'anno su due importanti strumenti volti a orientare le azioni future dell'Ateneo: il Bilancio di Genere e il Gender and Equality Plan.

Il Bilancio di Genere (approvato con delibere del Consiglio di amministrazione del 24 novembre 2020 e del Senato accademico del 10 dicembre 2020 e aggiornato con delibere del CDA del 29 giugno 2021 e del Senato accademico del 15 giugno 2021) costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di governo. Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le studentesse, gli studenti e i dottorandi. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e di intervento allo stesso tempo. Attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, il Bilancio di genere intende promuovere non solo gli obiettivi di equità, ma anche di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, rendere trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse, nonché aprirsi alla cittadinanza condividendo dati ed esperienze in questo ambito. Dal punto di vista dell'accountability sociale, il Bilancio di Genere può infatti costituire strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché di acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse alla propria funzione istituzionale.

Il Gender and Equality Plan rientra tra le disposizioni che il nuovo programma quadro *Horizon Europe* ha introdotto, quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma, per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Questa misura rientra nelle *policy* della Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025".

Il GEP è un documento strategico che, attraverso l'analisi di impatto di procedure e pratiche, individua i *bias* di genere per poi identificare e implementare strategie innovative per correggerli.

Nel contesto accademico, il GEP definisce la strategia di Ateneo per l'uguaglianza di genere, viene inserito nella programmazione di Ateneo, sincronizzato con il Piano Azioni Positive (PAP) e redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere, con particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo.



Il Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Milano recepisce le indicazioni dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) volte a "identificare e implementare strategie innovative volte a favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca", alla luce anche alle Linee Guida CRUI.

Tra i provvedimenti di ambito interno di particolare rilevanza per delineare le azioni positive in un'ottica integrata, si pone naturalmente anche il Piano integrato della Performance 2021-2023, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione dell'8 gennaio 2021. Il Piano Integrato della Performance 2021-2023, elaborato ai sensi del D.lgs. 150/2009 (art. 10) e successive modificazioni, è il documento programmatico di prospettiva triennale che individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione dei risultati della Performance Organizzativa e della Performance individuale, con riferimento alle funzioni gestionali e alle attività di servizio proprie dell'amministrazione. Il Piano sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative e tecniche relativamente a performance, anticorruzione e trasparenza per l'anno 2021, e fa riferimento alle strategie in materia di didattica, ricerca, terza missione e trasferimento tecnologico, alle politiche di assicurazione della qualità e alla programmazione economico-finanziaria.

Il Piano è stato successivamente completato con alcune parti, relative in particolare all'analisi delle aree di rischio e comunicazione e trasparenza, alla performance individuale dei dirigenti e alla sezione dedicata al POLA.

Il Piano Integrato della Performance discende direttamente dal Piano Strategico di Ateneo e ne rappresenta l'attuazione. Obiettivi e target del Piano Strategico, che ha valenza triennale, vedono fissati nel Piano integrato i target annuali che dipendono dal contesto.

Il Piano strategico di Ateneo, infine, è il documento di programmazione che, nel quadro dei principi sanciti dallo Statuto, delinea la visione strategica dell'Ateneo per il triennio di riferimento. Il Piano individua i principali obiettivi e le azioni che abbiano un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico; rappresenta il riferimento per la programmazione triennale dei Dipartimenti e indica le modalità di interazione e di sinergia tra diverse progettualità, sviluppate all'interno e all'esterno dell'Ateneo a vari livelli.

Nel momento dell'elaborazione e dell'approvazione del PAP 2022-2024 è in corso di approvazione davanti agli Organi di governo dell'Ateneo il nuovo Piano Strategico 2022-2024, il secondo dell'attuale mandato rettorale, che conclude anticipatamente la pianificazione strategica 2020-2022.



INTRODUZIONE

Il presente documento illustra il Piano di Azioni Positive triennale 2022 – 2024 dell'Università degli Studi di Milano finalizzato a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza.

Il Piano si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, nelle sue fasi di osservazione e consultazione, cui segue l'individuazione di specifiche aree di intervento e delle relative azioni da adottare per risolvere le problematiche.

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste da questo Piano, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

Le indicazioni qui contenute sono il risultato di un processo 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 (Ufficio Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro; Ufficio Servizio Interventi, Assistenza, Integrazione Sociale e Diritti Persone Disabili; Ufficio Welfare, Relazioni sindacali e Pari opportunità; Ufficio Formazione).

Data l'imminente scadenza¹ dell'organo nella sua attuale composizione, il Piano potrà essere integrato nel corso dell'anno 2022 con ulteriori azioni che il nuovo organismo riterrà utile adottare.

¹ Il mandato triennale scade il 31 gennaio 2022



AREE DI CRITICITÀ PER IL BENESSERE DELLA VITA IN ATENEO

Le osservazioni di seguito riportate si basano sull'analisi degli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2022 – 2024 dell'Ateneo, che già tiene conto dei contenuti del PNRR, nonché dei dati elaborati nel BDG 2020², nella Relazione Performance 19-21³ e nella Relazione della CdF 9-2021⁴. Si è tenuto conto, altresì, dei contenuti del “Goal 5” presente tra i 17 Goals stabiliti in sede ONU.

Questi, in sintesi, i contenuti del Piano:

A] In base ai dati pubblicati, si conferma la permanenza di alcuni temi noti, relativi alla gestione della diversità tra i quali:

- l'invecchiamento della popolazione lavorativa. Per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario si è verificato negli anni un progressivo invecchiamento con una età media che si attesta sui 51 anni (Fig. 1), mentre per i docenti la recente ondata di pensionamenti e assunzioni ha abbassato notevolmente l'età media. Tale caratteristica anagrafica della comunità accademica suggerisce proposte che tengano conto dell'età e delle differenze tra generazioni nel rapporto di lavoro;
- le differenze di genere nelle carriere. Mentre si conferma il cosiddetto “diagramma a forbice” nelle carriere accademiche per genere (fig. 2), pur con una tendenza alla riduzione della disparità, questo aspetto risulta meno significativo, ma degno di costante attenzione, nel personale tecnico amministrativo e bibliotecario dove le posizioni apicali sono in situazione di parità (Fig. 3, 4 e 5) e il genere femminile è ben rappresentato. Le azioni poste in essere negli ultimi anni, hanno consentito di poter rilevare una consistente presenza di donne in molte aree STEM, oltre la media nazionale (Fig. 6); anche la presenza femminile nelle commissioni di concorso ha avuto un'evoluzione positiva (Fig. 7).
- il contrasto alla segregazione verticale. Sono state introdotte delle norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli Organi di Ateneo e/o una soglia minima di presenza per il genere sottorappresentato. Sono stati inoltre promossi il monitoraggio delle carriere scientifiche femminili e/o delle progressioni di carriera femminili del PTA; iniziative atte a favorire un'equilibrata composizione di genere di relatori e relatrici a seminari e convegni, e di partecipanti a panel o tavole rotonde, ospitati o finanziati dall'Ateneo; programmi di Mentoring;

² Pubblicato al link <https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti/parita-di-genere-orientamento-e-identita-sessuale>

³ Pubblicata al link <https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

⁴ Non pubblicabile in quanto i contenuti sono coperti da Privacy. Presentata al Cug nella seduta del 22 settembre 2021 e conservata agli atti della segreteria



- il contrasto alla segregazione orizzontale. Sono stati promossi incentivi alla partecipazione femminile in convegni di discipline STEM e programmi di Mentoring.

Il Cug contribuirà al monitoraggio del rispetto degli obiettivi di seguito indicati.

B] Gli scopi dell'Organo possono essere così identificati:

- promozione del benessere organizzativo. L'indagine quantitativa e le osservazioni della Consigliera di Fiducia hanno evidenziato alcune criticità che fanno in particolare riferimento a difficoltà relazionali nei rapporti gerarchici, difficoltà lavorative nell'organizzazione del lavoro e in qualche caso ad asserite molestie. La maggior parte delle problematiche sono dunque ascrivibili a difficoltà relazionali fra soggetti dipendenti e posizioni direttive. Da qui l'importanza di adoperarsi per garantire un miglioramento del benessere organizzativo, come già rilevato anche dalla precedente Consigliera di Fiducia che, in occasione della sua relazione finale, segnalava "la richiesta di maggiori competenze di tipo manageriale e di maggiori risorse per la gestione del team e del gruppo di lavoro (unità organizzativa)" da parte degli utenti che si sono rivolti allo sportello di ascolto.
Per i restanti casi, viene rilevata la necessità di insistere sul rispetto dei codici morali e di condotta.
- Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni. L'Ateneo è da sempre attento all'esigenza di garantire un ambiente accademico inclusivo, improntato al rispetto delle differenze e alla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni. L'impegno nel promuovere la parità dei diritti in tutte le componenti della comunità universitaria si manifesta anche con la presenza di istituzioni poste a prevenire e combattere il mobbing, le molestie e qualunque genere di discriminazione. Tra le figure poste a presidio della tutela contro le discriminazioni compaiono la Consigliera di Fiducia, il Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e il Garante degli Studenti e dei Dottorandi. Inoltre, l'Ateneo negli ultimi anni ha organizzato numerosi eventi rivolti al contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, a cui si aggiungono le iniziative promosse dalle organizzazioni studentesche e la possibilità di scegliere di attivare un'identità "alias" per tutti i componenti dell'Università che abbiano avviato un percorso documentato di transizione di genere.
- Sostegno alla diffusione di una nuova cultura. Contro le discriminazioni, in particolare riguardo a:
 - o Il genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale. Nel luglio 2020 l'Ateneo ha approvato le "Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale", che hanno lo scopo di rendere il linguaggio impiegato dagli uffici che operano all'interno dell'Ateneo nelle loro comunicazioni interne nonché con l'esterno conforme al principio costituzionale di parità tra i sessi (art. 3, comma 1, Costituzione).
 - o La conciliazione vita-lavoro.
 - o Lo stress lavoro correlato.

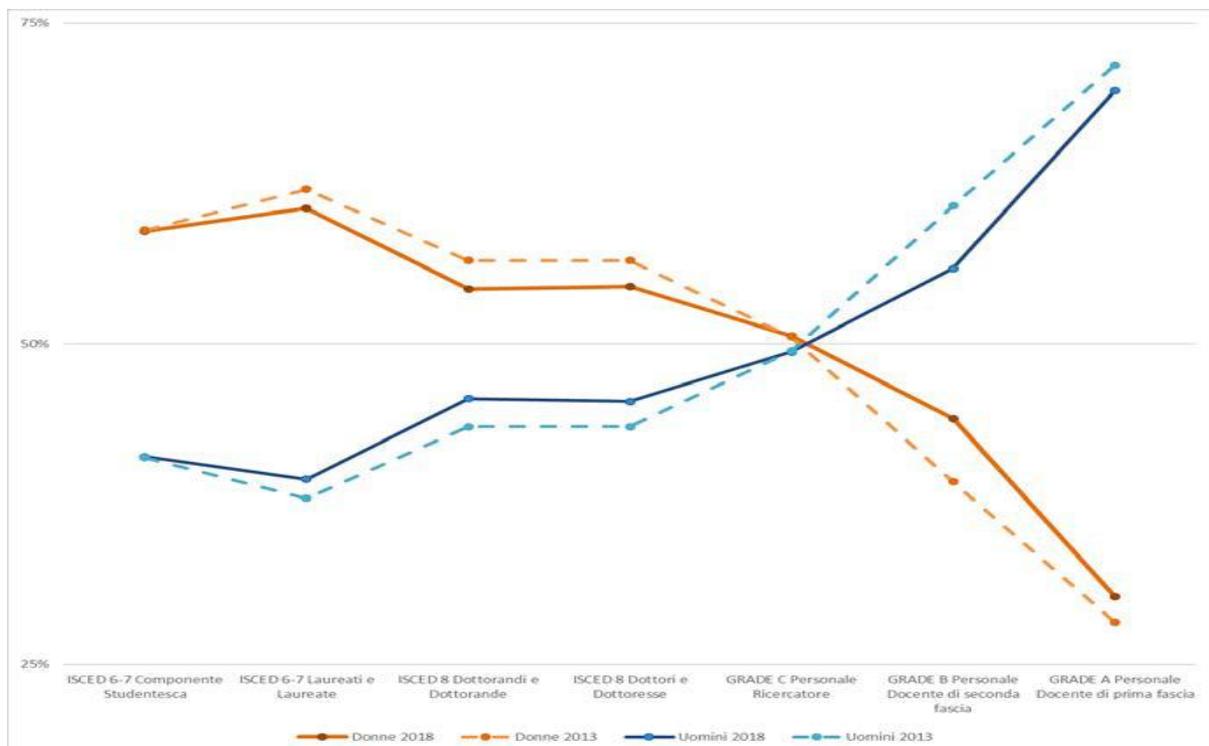
Il Cug si farà garante del miglioramento continuo e si adopererà per la completa realizzazione di tali importanti obiettivi.

Fig. 1 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2019

Categoria	Età Media			
	Italia		UniMi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori e Dirigenti	55	56	55	52
Categoria EP	55	56	52	55
Categoria D	52	53	49	49
Categoria C	51	51	52	52
Categoria B	53	53	56	53
Collaboratori Esperti Linguistici	56	57	57	63
Media totale	52	52	51	51

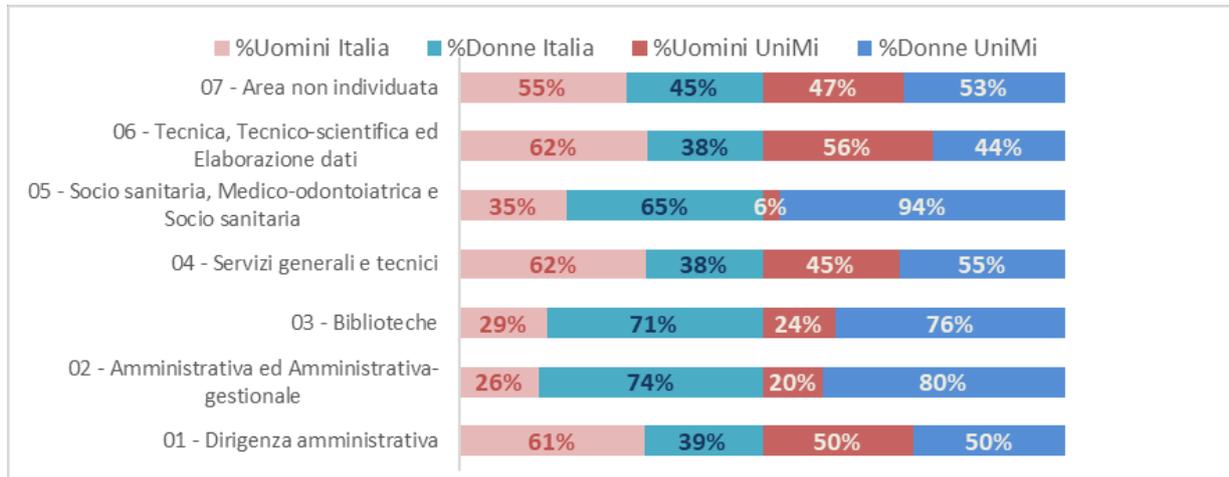
Fonte: MEF – Conto Annuale

Fig. 2 - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, as 2013 – 2019



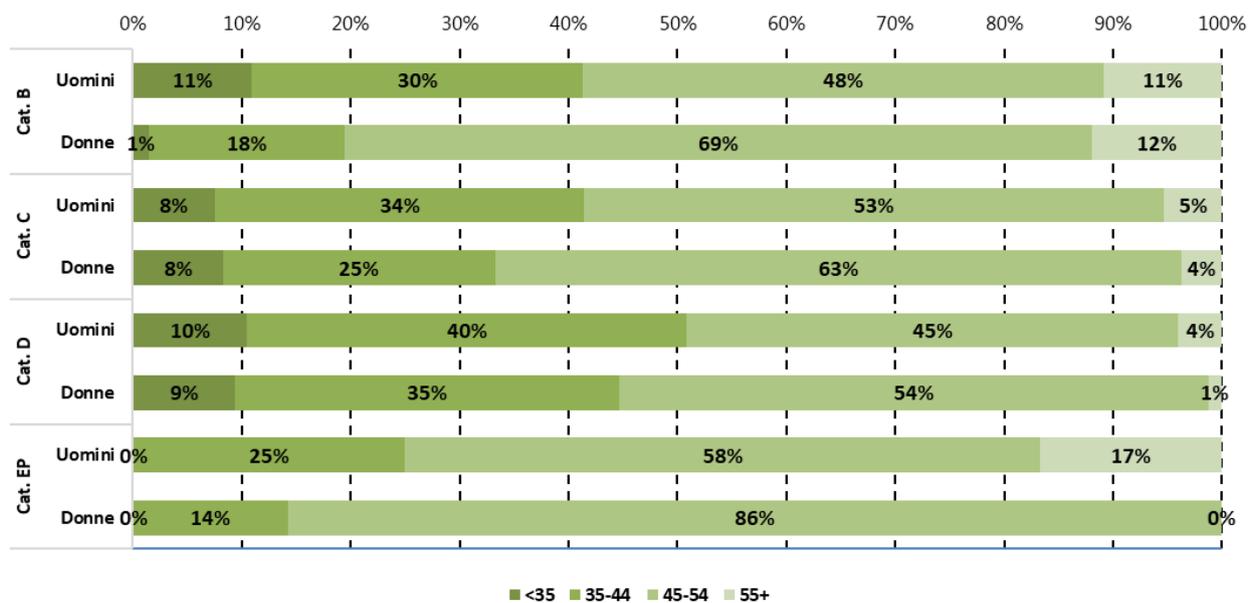
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

Fig. 3 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, as 2019



Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

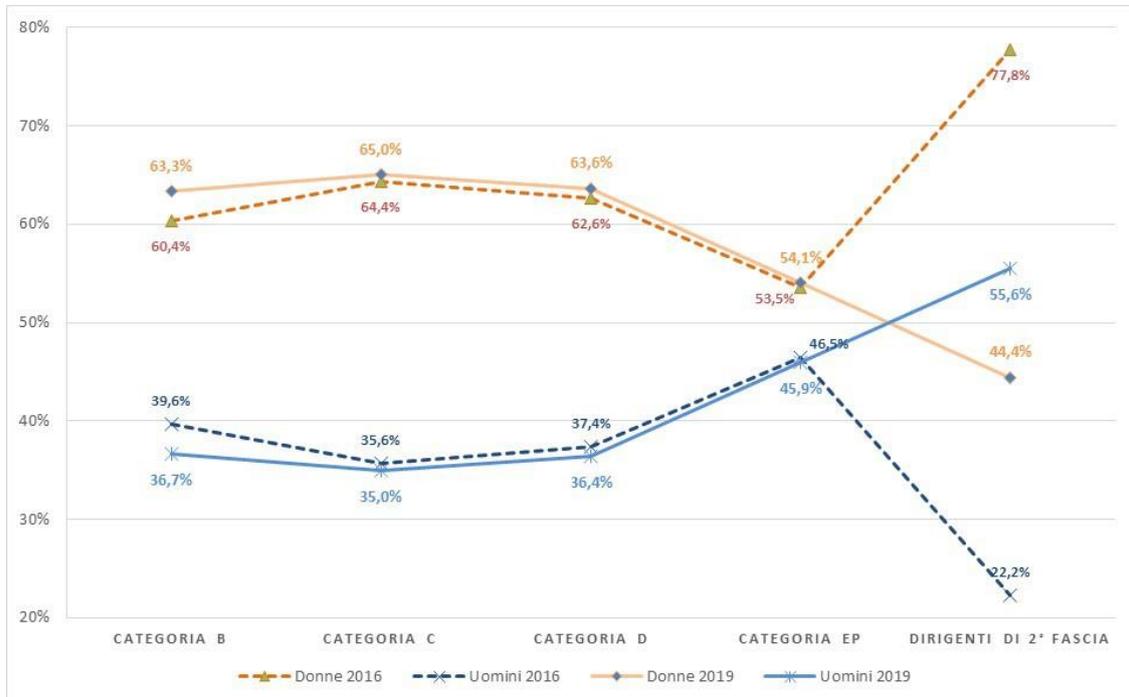
Fig. 4 - Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2019



■ <35 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+

Fonte: MEF - Conto Annuale

Fig. 5 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2015-2019



Fonte: MEF – Conto Annuale

Fig. 6 – Indicatori per il Bilancio di Genere degli Atenei.

Indicatori (dati riferiti all'anno 2019)	Italia	UniMi
% donne iscritte	56	59
% donne laureate	57	61
% donne dottorande	51	54
% donne dottoresse di ricerca	50	54
% donne ricercatrici universitarie	47	51
% donne con qualifica di prof. ordinario	25	30
% ricercatrici in area STEM ^(a) sul totale dei ricercatori della stessa area	43	50
% donne con qualifica di prof. ordinario in area STEM ^(a) sul totale dei prof. ordinari della stessa area	21	35
Glass Ceiling Index - GCI ^(b)	1,55	1,40

(a) STEM è l'acronimo per Science, Technology, Engineering and Mathematics.

(b) Il GCI misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. Si ottiene dal rapporto tra la quota di donne con qualifica di prof. ordinario, prof. associato o ricercatore rispetto al totale e la quota di donne con qualifica di prof. ordinario rispetto al totale di prof. ordinari. Il valore 1 indica la perfetta parità.

Fonte: Elaborazione dati MUR

Fig. 7 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2013-2020

Commissioni di concorso nominate	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	46	76,7	143	87,2%	158	86,3%	201	91,4%	213	89,5%	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	1551	89,5%
Commissioni composte esclusivamente da uomini	14	23,30%	19	11,6%	24	13,1%	19	8,6%	23	9,7%	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	171	9,9%
Commissioni composte esclusivamente da donne	0	0,00%	2	1,2%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,8%	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	10	0,6%
Totale	60		164		183		220		238		315		298		254		1732	

Fonte: UniMi - Direzione Legale e Procedure Concorsuali Personale Dipendente



OBIETTIVI E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE

Per affrontare le criticità sopra evidenziate, il Piano di Azioni dell'Ateneo per il triennio 2022-2024 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 finalità, il presente piano identifica i seguenti ambiti di intervento:

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

Per ciascun ambito di intervento sono di seguito indicate le azioni da sviluppare.



AMBITO 1

PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E GESTIONE INCLUSIVA

- ❖ **OBIETTIVO:** Assicurare la sostenibilità delle azioni previste dal GEP inserendo le azioni relative all'uguaglianza di genere nei documenti strategici dell'Ateneo

Azione 1	Integrare le attività previste dal GEP con le azioni previste nel Piano Azioni Positive dell'Ateneo (PAP)
Target diretto	PTAB
Target indiretto	COMUNITÀ ACCADEMICA
Responsabili istituzionali	RETTORE; PRORETTORI/TRICI; DIRETTORE GENERALE; CUG
Responsabili operativi	GENDER EQUALITY ADVISOR, CUG
Risorse umane	GENDER EQUALITY ADVISOR, CUG, DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	ARMONIZZAZIONE DEI DOCUMENTI PROGRAMMATICI SULLE TEMATICHE DI GENERE
Outcome	INDIRIZZO STRATEGICO DELLE POLITICHE DI ATENE0
Timing	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	IMPLEMENTAZIONE DEL PAP INTEGRATO CON ATTIVITÀ GEP



❖ **OBIETTIVO: Realizzare percorsi formativi dedicati al tema del benessere organizzativo.**

Azione 1	Percorso formativo specificatamente dedicato ai temi del benessere organizzativo
Sotto Azione 1	Indagine esplorativa sugli elementi di disagio organizzativo
Sotto Azione 2	Attività formative finalizzate allo sviluppo di capacità manageriali orientate alla valorizzazione delle competenze, alla distribuzione equa dei carichi di lavoro e alla gestione costruttiva dei conflitti lavorativi
Target diretto	PTAB
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale, Ufficio Welfare, relazioni sindacali e pari opportunità
Risorse umane	Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale, Ufficio Welfare, relazioni sindacali e pari opportunità
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	CORSO DI FORMAZIONE, WEBINAR, SEMINARI, QUESTIONARIO
Outcome	RIDUZIONE DEI CONFLITTI IN AMBITO LAVORATIVO E DELLE FORME DI DISAGIO
Timing	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	N. CORSI/WEBINAR/SEMINARI/QUESTIONARI



- ❖ **OBIETTIVO:** Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione.

Azione 1	Monitoraggio sull'applicazione del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione".
Sotto Azione 1	Diffusione del Codice
Target diretto	COMUNITA' UNIVERSITARIA
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	GDL-CODICE
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	RELAZIONE SULLO STATO DI APPLICAZIONE DEL CODICE
Outcome	RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ APPLICATIVE E ADOZIONE DI MISURE DI RISOLUZIONE
Timing	2023
Indicatori di valutazione	N. RELAZIONI; N. WEBINAR/SEMINARI



Azione 2	Analisi del “Codice Etico”
Target diretto	DOCENTI; PTAB;
Responsabili istituzionali	RETTORE; PRORETTORE/TRICI; DIRETTORE GENERALE; CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	GDL-CUG
Risorse finanziarie	RISORSE DELL’ENTE
Output	RILEVAZIONE DEGLI ASPETTI PROBLEMATICI DEL CODICE ETICO
Outcome	CONTRASTO ALLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
Timing	2024
Indicatori di valutazione	IMPLEMENTAZIONE DELL’ADEGUAMENTO



Azione 3	Analisi del Regolamento "ALIAS"
Target diretto	COMUNITÀ UNIVERSITARIA
Responsabili istituzionali	RETTORE; PRORETTORE/TRICI; DIRETTORE GENERALE; CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	GDL-CUG
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	REVISIONE E ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO, SULLA BASE DELLE PROBLEMATICHE EMERSE NEL TRIENNIO CHE SI CONCLUDE E DI QUELLE CHE SARANNO SEGNALATE
Outcome	CONTRASTO ALLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE
Timing	2024
Indicatori di valutazione	IMPLEMENTAZIONE DELLA REVISIONE



- ❖ **OBIETTIVO:** facilitare i processi di inclusione lavorativa e/o di rientri a seguito di sospensione dell'attività.

Azione 1	Disability manager e percorsi di tutoring per la facilitazione dell'integrazione organizzativa di lavoratori con disabilità
Target diretto	DOCENTI, PTAB
Responsabili istituzionali	ORGANI DI GOVERNO, DIRETTORE GENERALE, DELEGATA/O DEL RETTORE ALLE DISABILITA', CUG
Responsabili operativi	DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE; DIREZIONE LEGALE E PROCEDURE CONCORSUALI PERSONALE DIPENDENTEE
Risorse umane	STRUTTURE COMPETENTI
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA DISABILITÀ; ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER
Outcome	MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE CON DISABILITÀ
Timing	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	PROCEDURA DI SELEZIONE; PERCORSI INFORMATIVI PER TUTOR O MENTOR



Azione 2	Facilitazione del rientro dopo un periodo di sospensione dell'attività (malattia, maternità, aspettative)
Target diretto	PERSONALE STRUTTURATO E NON STRUTTURATO
Responsabili istituzionali	PRORETTORE DELEGATO A LEGALITÀ, TRASPARENZA E PARITÀ DI DIRITTI; PRORETTORE DELEGATO A PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER LA DIDATTICA, GLI STUDENTI E IL PERSONALE; CUG
Responsabili operativi	DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE
Risorse umane	STRUTTURE COMPETENTI
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	POLICY E LINEE GUIDA
Outcome	MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO
Timing	2022-2024
Indicatori di valutazione	PERCORSI INFORMATIVI E DOCUMENTAZIONE INFORMATIVA A SUPPORTO



AMBITO 2

ASCOLTO DEL DISAGIO ORGANIZZATIVO

❖ **OBIETTIVO:** Garantire continuità al servizio di ascolto

Azione 1	Valutazione dei risultati dell'attività della Consigliera di fiducia sulla base della sua relazione semestrale
Sotto Azione 1	Analisi dei dati presentati dalla Consigliera
Sotto Azione 2	Richiesta di attivazione della procedura per il rinnovo o la conferma della Consigliera di fiducia
Target diretto	DOCENTI, PTAB
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG, DIREZIONE LEGALE E PROCEDURE CONCORSUALI PERSONALE DIPENDENTE
Risorse umane	CUG, CONSIGLIERA DI FIDUCIA, DIREZIONE LEGALE E PROCEDURE CONCORSUALI PERSONALE DIPENDENTE
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	PARERE, INDICAZIONE PER LA CONTINUITA' DEL SERVIZIO
Outcome	INDICAZIONE FATTORI DI RISCHIO
Timing	SEMESTRALE 2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	N. 6 PARERI, N. 1 RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

CUG
Comitato Unico di Garanzia



AMBITO 3

OSSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, INCLUSIVITÀ E BENESSERE AL LAVORO

- ❖ **OBIETTIVO:** Prevenire e contrastare comportamenti o pratiche organizzative/gestionali che, direttamente o indirettamente, portino a escludere, limitare o preferire una persona in base non solo al genere, ma anche all'orientamento sessuale, all'età, alla religione o alle convinzioni personali, all'origine etnica, alle condizioni di disabilità.

Azione 1	Parere sul Bilancio di Genere
Target diretto	PERSONALE DOCENTE, PTAB
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	REFERENTI DEI DIPARTIMENTI SULLA PARITÀ DI GENERE, GDL CUG
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	PARERE
Outcome	
Timing	2022-2023-2024 ALLA PRESENTAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE
Indicatori di valutazione	N. 3 PARERI



Azione 2	Promuovere la progettazione e la realizzazione di un'indagine di approfondimento sul Benessere Organizzativo e favorire la diffusione dei risultati
Sotto Azione 1	Analisi fenomeno Stress da lavoro correlato
Sotto Azione 2	Analisi fenomeno Mobbing
Sotto Azione 3	Analisi Disabilità
Target diretto	PERSONALE DOCENTE, PTAB
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG, DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE
Risorse umane	DIREZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE E REFERENTI DEI DIPARTIMENTI SULLA PARITA' DI GENERE, GDL CUG, CONSIGLIERA DI FIDUCIA, UFFICIO GESTIONE MOBILITA' E ASCOLTO ORGANIZZATIVO
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	RELAZIONE, WEBINAR, FOCUS GROUP, QUESTIONARI
Outcome	
Timing	DICEMBRE 2022
Indicatori di valutazione	N. 1 (ALMENO UNO FRA GLI OUTPUT)

In base alle evidenze delle ricerche scientifiche internazionali sulla salute occupazionale, la capacità di ascolto di un'organizzazione è una delle dimensioni cruciali del benessere organizzativo. Un'organizzazione capace di ascolto è da intendersi come un'organizzazione disponibile a: raccogliere tempestivamente i segnali di malessere e sofferenza lavorativa dei componenti della comunità accademica; offrire spazi riservati di espressione dei vissuti problematici e di supporto alla loro rielaborazione; valorizzare le esperienze e i suggerimenti dei lavoratori offrendo loro la possibilità di contribuire alla configurazione di azioni migliorative della qualità della vita organizzativa.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

CUG
Comitato Unico di Garanzia



AMBITO 4

PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE DELLA PERSONA

- ❖ **OBIETTIVO:** Verificare i risultati ottenuti e gli effetti prodotti dalle azioni previste dal Piano di Politiche “People Care” sulla qualità della vita lavorativa in Ateneo, con particolare riguardo al “Lavoro Agile”

Azione 1	Parere sul Piano di politiche di PEOPLE CARE
Target diretto	PERSONALE DOCENTE, PTAB
Responsabili istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	GDL CUG
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE
Output	PARERE
Outcome	ASSICURARE IL BENESSERE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
Timing	2022-2023-2024 AL RINNOVO ANNUALE DELLE MISURE
Indicatori di valutazione	N. 3 PARERI



AMBITO 5

SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE

- ❖ Favorire la diffusione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità, dentro e fuori l'ateneo

Azione 1	Organizzazione eventi e webinar - anche in collaborazione con la Rete Nazionale dei Cug e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università - e concessione di patrocini
Target diretto	COMUNITÀ UNIVERSITARIA E CITTADINANZA
Responsabili istituzionali	PRORETTORI COMPETENTI, CUG
Responsabili operativi	CUG
Risorse umane	GDL-CUG
Risorse finanziarie	RISORSE DELL'ENTE; EVENTUALI RISORSE ESTERNE
Output	EVENTI, WEBINAR, CONVEGNI
Outcome	FAVORIRE LA DIFFUSIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ, DENTRO E FUORI L'ATENEIO
Timing	2022-2024
Indicatori di valutazione	N. INIZIATIVE CHE VERRANNO REALIZZATE



CONCLUSIONE

Il presente Piano di Azioni Positive ha validità triennale, a partire dalla scadenza del precedente PAP (febbraio 2022).

La responsabilità del monitoraggio e della verifica delle azioni proposte è di competenza del CUG. L'esito del monitoraggio costituirà parte integrante della Relazione sulle attività del CUG elaborata dal Comitato stesso.

Le azioni qui indicate potranno essere modificate, integrate e ampliate in relazione a trasformazioni organizzative e/o esigenze che emergeranno nel corso del triennio, previa opportuna deliberazione.

Il CUG si impegna a promuovere la massima visibilità delle azioni, auspicando il coinvolgimento e la partecipazione di tutta la comunità accademica, inclusi gli studenti, gli assegnisti, i dottorandi e gli specializzandi.

Parere del Senato Accademico: 14 dicembre 2021

Approvazione del Consiglio di Amministrazione: 21 dicembre 2021