

CUG

Comitato Unico di Garanzia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano Anno 2022

Prima Parte – I dati

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 10122

Indirizzo: Via Festa del Perdono, 7

Codice Amministrazione: PT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive 2019 -2021

https://www.unimi.it/sites/default/files/2020-11/PAP_definitivo%208-7-2019_rev13.9DEFINITIVO.pdf

Sezione 1 - Dati del Personale

Tutti i dati concernenti il personale sono contenuti nel documento “Bilancio di Genere 2020”

https://www.unimi.it/sites/default/files/202107/Bilancio%20di%20genere_2020_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf

e nei relativi Allegati

https://www.unimi.it/sites/default/files/202107/Allegati_Bilancio%20di%20genere_2020_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

Tutte le azioni previste dall'Ateneo, in tema di conciliazione vita/lavoro, sono pubblicate sul sito istituzionale, alla pagina <https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/118375.htm>

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di Genere nel 2020 e ad aggiornarlo nel 2021.

Il Cug ha redatto il PAP 2022-2024 (parere del senato Accademico del 14/12/2021 e approvazione del CdA nella seduta del 21/12/2021).

Sezione 4 - Benessere personale

L'Amministrazione ha costituito un apposito Ufficio (<https://www.unimi.it/it/ugov/ou-structure/ufficio-gestione-mobilita-e-ascolto-organizzativo>) dedicato all'ascolto organizzativo e alla valutazione dello stress lavoro correlato, avvalendosi anche di esperti/e esterni/e (<https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/125678.htm>)

Sezione 5 – Performance

Anche nell'anno 2021 il Cug ha effettuato il monitoraggio annuale sul PAP 2019-21.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Rif. periodo 2021

A. OPERATIVITA’

MODALITA’ DI NOMINA

Lo Statuto dell’Università degli Studi di Milano, entrato in vigore l’11 aprile 2012 e successivamente modificato (<https://www.unimi.it/it/ateneo/normative/statuto-dateneo>), ha istituito il CUG di Ateneo all’art. 34, specificandone compiti, composizione, modalità di designazione e di eventuale integrazione.

TIPOLOGIA DI ATTO

Con il decreto rettorale 21 gennaio 2014, registrato al n. 2809012 il 23 gennaio 2014, è stato emanato il Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del CUG (https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/RegolamentoCUG_Unimi_07042014.pdf).

Con il 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

Dott.ssa RAFFAELLA ATTI Supplente

Federazione UIL SCUOLA RUA

Sig.ra VINCENZA NADIA LIISTRO Componente

Sig.ra LAURA EMANUELA RADOGNA Supplente

SNALS - CONFSAL

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.

BUDGET ANNUALE

Il Cug non dispone di un proprio budget annuale; gli interventi sono realizzati a costo 0 oppure con fondi delle strutture interne che organizzano le iniziative, salva la possibilità di sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione specifici progetti di attività per i quali richiedere appositi finanziamenti.

SEDE DEL CUG

Nell'anno 2021 né il Cug né la segreteria dedicata hanno avuto una sede fisica propria. Tutte le sedute si sono svolte attraverso la piattaforma Teams, in una sede virtuale permanente appositamente costituita. Sul sito di Ateneo è dedicata al Comitato una apposita pagina web, che viene periodicamente arricchita ed aggiornata: <https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>

RIUNIONI ANNUE

Il Comitato si è riunito mediamente una volta al mese (salve le necessità straordinarie che si sono verificate nel corso del 2021), anticipatamente rispetto alle riunioni calendarizzate del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, per poter emettere i propri pareri in vista delle sedute dei due organi, per un totale di **12** sedute.

CONSULENZE ESTERNE

L'Ateneo si avvale di personale consulenziale esterno per ricoprire il ruolo di Consigliera di Fiducia.

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 Equality Plan (GEP).

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 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.

Tra i provvedimenti di ambito interno rilevanti per delineare l'azione del CUG in un'ottica integrata, occorre menzionare anche 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".

Già dall'anno 2020, è stato costituito un Gruppo di Lavoro *ad hoc* ("GDL PAP"), per il monitoraggio delle performance del Comitato, rispetto al PAP in vigore. L'analisi delle risultanze è stata sottoposta al Comitato in seduta plenaria ed approvato. Il monitoraggio viene ripetuto ogni anno: in chiusura dell'anno 2021 – anche in vista della scadenza del mandato del Comitato nella sua attuale composizione – il documento di monitoraggio predisposto dal "GDL PAP" nel periodo dicembre 2021/gennaio 2022, è stato presentato ed approvato nella seduta plenaria del 19 gennaio 2022.

Nella seduta dell'1 dicembre 2021 è stato approvato dal Cug in seduta plenaria il PAP 2022-2024 redatto dal GDL dedicato; il documento ha poi raccolto il parere favorevole del Senato Accademico il 14 dicembre e l'approvazione del CdA nella seduta del 21 dicembre 2021.

Il PAP 2022-2024 (<https://www.unimi.it/it/ateneo/governance-e-linee-strategiche/organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>) è stato elaborato sulla base dell'esperienza triennale dei componenti, in continuità con le azioni avviate e poste in essere. Tuttavia il Comitato, nella sua composizione rinnovata nel corso del 2022, avrà facoltà di aggiornarlo e modificarlo in base alle esigenze che verranno ravvisate.

LA RINNOVATA STRUTTURA DEL PAP 2022-2024

In base alle linee guida fornite dalla Crui, nell'attuale contesto accademico italiano, in continuità con il processo di Bilancio di Genere, è stato necessario sincronizzare il Gender Equality Plan (GEP) con il PAP.

In prosecuzione e ampliamento del precedente Piano, già elaborato in un'ottica integrata con i vigenti documenti strategici della nostra Università, il testo del "PAP 2022-2024" è stato redatto sulla base dell'analisi delle risultanze del Bilancio di Genere aggiornato nel 2021, tenendo conto degli obiettivi contenuti nel Gender Equality Plan e degli ulteriori temi di attenzione che rientrano nelle competenze di più ampio respiro del CUG, coerentemente con il Piano Strategico 2022-2024.

Sono stati quindi individuati 5 ambiti di intervento, per ciascuno dei quali sono stati definiti gli obiettivi e le rispettive azioni e sotto-azioni; il target diretto e indiretto dei beneficiari; i responsabili istituzionali e operativi; le risorse umane, logistiche e finanziarie previste; il prodotto finale e i relativi benefici attesi; i tempi di realizzazione e gli indicatori di valutazione.

Gli ambiti di intervento sono:

- 1) pari opportunità, valorizzazione delle diversità 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.

B. ATTIVITA'

Anche durante l'anno 2021, le attività e le iniziative sono state orientate e caratterizzate da una particolare attenzione ai bisogni conseguenti alla situazione pandemica, senza tuttavia perdere di vista gli obiettivi a lungo termine.

Solo per citare alcuni eventi aperti al pubblico realizzati, a cui il Cug ha partecipato o che ha patrocinato all'interno dell'Ateneo:

- il convegno "Verso la parità sostanziale: gli ostacoli";
- il Corso di Perfezionamento "Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere";
- in occasione dell'8 marzo, l'iniziativa "Contro gli stereotipi per una cultura dell'eguaglianza sostanziale";
- il ciclo di seminari "Il principio di non discriminazione e le sue declinazioni nei principali settori del diritto. Aggiornamenti giurisprudenziali";
- la *lectio* "Diritti e linguaggio giuridico";
- il IV workshop sulle diseguaglianze di genere nel diritto italiano vigente;
- il convegno "La mente ostile. Forme di odio contemporaneo";
- la *lectio* "Il voto delle donne in Italia";
- il convegno "Le voci delle studentesse e degli studenti. Tesi su linguaggio inclusivo e discriminante";
- il convegno "Parità, genere, disabilità: la prospettiva giuridica" nell'ambito del progetto DIR-LING+ "I linguaggi del diritto e dei diritti fra normazione, interpretazione e divulgazione: sostenibilità sociale a Milano e a Berlino";
- la conferenza "La violenza contro le donne tra ieri e oggi. Spunti per un dibattito nazionale e sovranazionale";
- la conferenza "Donne e regimi: spunti a partire dal caso Afgghano";
- l'evento conclusivo del Corso "Diritti delle Donne nello Stato costituzionale" – *lectio*.

Sono proseguite le pubblicazioni delle Newsletter periodiche del Cug, inviate a tutta la comunità accademica e successivamente lasciate a disposizione, pubblicandole sulla pagina istituzionale del Cug.

Lo strumento della Newsletter, diffusa periodicamente già dal 2019, è stato pensato non solo per dare visibilità e diffusione alle attività del Cug, ma anche per promuovere azioni e la sensibilizzazione necessaria a creare una nuova cultura inclusiva. 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 anche le rubriche "Inclusività" e "Benessere", in cui vengono di volta in volta approfonditi aspetti particolari dei relativi temi.

Fra le altre iniziative supportate dal Cug, finalizzate a favorire la comunicazione di informazioni utili sulle politiche di eguaglianza, conciliazione e di soddisfazione della persona nel luogo di lavoro, vanno ricordate:

- in seguito alla stipula del protocollo di intesa interno del dicembre 2020, la presentazione della nuova procedura e relativa piattaforma per lo svolgimento in modalità ordinaria del “lavoro agile” – I incontro,
- nonché la descrizione dei relativi contenuti, quali obiettivi e indicatori, per la corretta compilazione del PILA (Piano Individuale di Lavoro Agile) – II incontro;
- la presentazione del Bilancio di Genere, alla presenza della Ministra per la Pari Opportunità e la Famiglia (Bonetti);
- il webinar e l’indagine “Impatto della pandemia da SARS-COV-2 sul personale dell’Università degli Studi di Milano”;
- la presentazione dei servizi di ascolto al personale: ruolo e ambito della Consigliera di Fiducia e dello “Sportello di ascolto organizzativo”;
- la costituzione e l’avvio dell’Osservatorio Violenza sulle Donne (<https://ovd.unimi.it/>), presentato pubblicamente il 15 marzo, per offrire agli studenti, alle studentesse e a tutte le persone interessate uno spazio in continuo aggiornamento contenente norme, giurisprudenza, notizie e relativi commenti di esperti, utili ai fini del contrasto al fenomeno della violenza di genere, favorendo prima di tutto uno sguardo “gender sensitive”;
- Presidente e Segreteria del Cug, infine, partecipano ai neo costituiti Gruppi di Coordinamento, voluti dall’Amministrazione per “la redazione e l’attuazione del Gender Equality Plan” e per “la redazione del Bilancio di Genere”.

Fra le partecipazioni in collaborazione con organismi esterni, fra cui le reti nazionali ed internazionali, si possono citare:

- l’intervento all’annuale incontro “Smart Academia”, organizzato da COUNIPAR (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università), dedicato al tema del benessere sul lavoro, in relazione ai Gender Equality Plans e allo Smart Working, oltre alla partecipazione all’indagine, promossa dalla stessa COUNIPAR, finalizzata ad approfondire la conoscenza del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- l’iniziativa di sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo “Genere e linguaggio: progetti e prospettive per Milano”, 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,
- così come il ciclo di seminari “Il domani di Milano. Il futuro del Paese”;
- la partecipazione ad indagini e progetti, relativi al protocollo d’Intesa fra Ministeri e Rete dei Cug nazionale, sul contrasto a fenomeni di violenza di genere nelle scuole e negli ambienti di lavoro;
- il Progetto “Unimi inclusiva: per una università inclusiva contro ogni forma di discriminazione” in collaborazione con UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali);
- la collaborazione stabile con UNIRE (UNiversità In Rete), per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne;
- l’adesione all’indagine della Rete dei Cug sulle modalità di effettuazione dello Smart Working fra marzo 2020 e settembre 2021;

- si è ulteriormente consolidato anche l'interscambio con il Centro Interdipartimentale di Ricerca GENDERS – Gender & Equality in Research and Science, il Centro Culture di Genere, la Cattedra Jean Monnet e LEDHA (Lega per i Diritti delle persone con disabilità).

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;
- dando il proprio contributo al Ranking Impact proposto da "Times" relativamente ai ruoli del Cug e della Consigliera di Fiducia;
- alla ricerca internazionale (capofila: Università di Varsavia - R: 438/2311) sul lavoro femminile nel periodo di emergenza Covid (somministrazione di un questionario e organizzazione di interviste).

Per favorire azioni che contribuiscano a creare la cultura della non discriminazione, va anche ricordato che la Statale garantisce alle persone ristrette in carcere il diritto allo studio universitario, grazie alla convenzione con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (<https://www.unimi.it/it/terza-missione/responsabilita-sociale/carcere-tra-formazione-scienza-e-cultura>). Nell'ambito di tale accordo, si sono realizzati negli ultimi anni mostre fotografiche, concorsi di poesia, rappresentazioni teatrali, proiezioni di docu-film, tavole rotonde, conferenze e presentazioni di libri, che spesso hanno coinvolto in prima persona anche ospiti e operatori delle istituzioni carcerarie.

Relativamente all'importante aspetto della riconoscibilità, nel corso dell'anno in esame è stata ultimata la produzione del video di informazione e comunicazione su organi, funzioni e azioni messe in campo dall'Ateneo a tutela dei diritti e del benessere di personale e studentesse e studenti. Il programma degli interventi, pariteticamente progettati per consentire la partecipazione di tutte le componenti del Cug, 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 per gli studenti. Il video è pubblicato sul sito istituzionale (<https://video.unimi.it/media/1860/>).

Infine, dopo l'approvazione delle Linee-Guida nel luglio dell'anno 2020, nel dicembre 2021 gli Organi di Governo dell'Ateneo hanno licenziato il Vademecum che costituirà il punto di partenza per un generale rinnovamento operativo nell'utilizzo del linguaggio, per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale. Il documento è pubblicato https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-12/Vademecumlinguaggio%20di%20genere_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf.

POTERI PROPOSITIVI

Per andare incontro fattivamente alle esigenze dei dipendenti, in base all'accordo siglato fra Amministrazione e OOSS, è proseguita la contribuzione alle spese per l'assistenza dei familiari non autosufficienti (Pap – Area 4), per la frequenza di centri estivi e il diritto allo studio dei figli e dei dipendenti stessi. Il Cug, sul tema, ha proposto di riflettere con aumentata attenzione sul sistema di valutazione, affinché l'accesso ai sostegni sia possibile per la più ampia platea.

Per tutte le iniziative d'Ateneo, a sostegno e a favore della conciliazione:

<https://work.unimi.it/rlavoro/welfare/1241.htm> .

In seguito ad attenta valutazione delle esigenze emerse nel corso degli ultimi anni, in occasione del rinnovo della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, il Cug ha proposto un nuovo e diverso profilo per i/le candidati/e da selezionare, in modo da rendere più efficace il relativo sportello di ascolto. E ciò anche in considerazione e a completamento dei servizi offerti dalle due ulteriori figure, con profilo psicologico, di cui si è dotata la Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale per la gestione dello sportello di "ascolto organizzativo" (Servizio Psi@work).

POTERI CONSULTIVI

E' completamente attuato il processo, 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, Organi di Governo.

In particolare, il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in vista dell'approvazione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile: flessibilità e conciliazione fra tempi di vita e di lavoro), il documento con il quale viene regolamentato lo svolgimento del Lavoro Agile in modalità ordinaria, concordato fra l'Amministrazione e le OOSS e attuato nelle sue prime fasi già dall'autunno del 2021, per entrare in vigore a pieno regime dal 1° gennaio 2022.

Inoltre, il Cug ha espresso il proprio parere circa:

- l'accordo per l'aggiornamento delle politiche di People Care;
- il prossimo Piano Formativo;
- il GEP (Gender Equality Plan).

POTERI DI VERIFICA

Per quanto riguarda gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, i tipici temi di interesse dell'Organo sono 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 a pieno regime delle attività.

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.

Grazie ad una stretta collaborazione fra i Referenti e il Cug, tutto il processo è sotto una costante, attenta supervisione e in continuo aggiornamento, snellimento e miglioramento.

Nel corso del periodo, il Cug ha preso atto e valutato le risultanze della relazione periodica della Consigliera di Fiducia; in discontinuità rispetto al precedente incarico, ricoperto da una esperta psicologa, ha rilevato la necessità che il ruolo sia svolto da una persona con un profilo giuridico; ha promosso e seguito il procedimento di selezione dell'esperta che è entrata in ruolo, monitorando frequentemente la casistica delle tipologie di accessi e segnalazioni, anche per verificare l'efficacia del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione", entrato in vigore nel 2020. Per motivi professionali, alla Consigliera dimissionaria ne succederà un'altra, già dall'inizio del corrente anno, in seguito alla nuova selezione di cui il Cug ha promosso l'avvio già nel dicembre del 2021.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Valutando la casistica delle segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento, sia direttamente al Cug, sia attraverso gli strumenti di rilevazione e gli sportelli 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 tipicamente merita osservazione, 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 partecipativi tra sedi periferiche e sede centrale e viceversa, nonché il tema dei rapporti tra personale TAB e docenti/ricercatori. Si reputa che la recente costituzione del "Gruppo di Coordinamento per la redazione e l'attuazione del Gender Equality Plan" e del "Gruppo di Coordinamento per la redazione del Bilancio di Genere" possano costituire validi strumenti per il raggiungimento di tale obiettivo.

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

Appare necessario un continuo monitoraggio degli obiettivi previsti nel PAP, per realizzare quel corretto supporto che consenta un costante miglioramento, in collaborazione con la Governance, a favore del bilancio di sostenibilità. A scadenza del mandato del Cug, nella sua attuale composizione, sarà cura del nuovo Comitato provvedere all'eventuale aggiornamento del documento programmatico in base alle esigenze che si prospetteranno.

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

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