



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

I° Rapporto dell'Osservatorio sulla Parità

## **Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano**

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni

2017

Questo rapporto è stato realizzato nell'ambito dell'Osservatorio sulla Parità promosso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano.

Coordinatrice dell'Osservatorio: Renata Semenza

Autrice del rapporto: Camilla Gaiaschi

Gruppo di ricerca: Camilla Gaiaschi, Daniela Falcinelli, Renata Semenza.

Estrazione dati: Idilio Baitieri, Alessandra Catellani, Gloria Musso.

## Indice

<b>Presentazione</b>	5
<b>Introduzione</b>	7
<b>I. Il personale accademico</b>	11
I.1. La popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano	11
I.2. Genere e tappe di carriera	13
I.3. Genere e aree disciplinari	19
I.4. Segregazione orizzontale e verticale: un'analisi combinata	23
I.5. Età e progressione di carriera	26
I.6. Il reclutamento	32
I.7. Genere ed organi di governo	34
I.8. Il personale accademico: conclusioni	36
<b>II. Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario</b>	37
II.1. La popolazione tecnico-amministrativa dell'Università degli Studi di Milano	37
II.2. La tipologia contrattuale	39
II.3. Uomini e donne per categorie e livelli	41
II.4. Età e progressione di carriera	45
II.5. Le aree	47
II.6. L'inquadramento professionale in rapporto alla sede e all'area	50
II.7. Le funzioni	52
II.8. Le credenziali educative	54
II.9. Le ore di lavoro: straordinari e part-time	56
II.10. Le categorie protette	57
II.11. Lo stipendio	58
II.12. Il personale tecnico-amministrativo: conclusioni	61
<b>III. Gli iscritti: studenti, specializzandi e dottorandi</b>	63
III.1. La popolazione degli iscritti all'Università degli Studi di Milano	63
III.2. Le performance	66
III.3. La segregazione orizzontale dei percorsi educativi	67
III.4. Gli iscritti stranieri	70
III.5. Gli iscritti: conclusioni	72
<b>Riferimenti bibliografici</b>	75
<b>Ringraziamenti</b>	77



## Presentazione

di Renata Semenza

Il primo rapporto dell'Osservatorio sulla Parità, promosso dal Comitato Unico di Garanzia, è dedicato al tema della parità di genere nelle carriere all'Università degli Studi di Milano e considera parzialmente anche la composizione del personale per età e la composizione della popolazione studentesca.

Seguendo l'idea di promuovere un'università capace di riflettere su se stessa (università riflessiva), la costituzione di un Osservatorio sulla parità nell'Ateneo ha rappresentato un primo passo per l'avvio di un lavoro di studio sulle dinamiche delle carriere del personale che, ai diversi livelli e in differenti posizioni, è occupato nell'Università. A questo scopo sono stati ricostruiti tre distinti dataset: 1. personale accademico (inclusi gli assegnisti) 2. TAB (tecnici, amministrativi e bibliotecari) 3. studenti (inclusi dottorandi e specializzandi).

A titolo esemplificativo, il rapporto mette in luce alcune specifiche criticità riguardanti il personale accademico, legate al genere e all'età, nella fase del reclutamento e in particolare i nodi critici dei ricercatori a tempo determinato e della maggiore lentezza delle carriere femminili. Mostra invece il buon esempio delle scienze della vita e più in generale che, in controtendenza con i dati nazionali (comparazione con i dati MIUR-Cineca riferiti agli atenei statali), le aree maggiormente femminilizzate sono STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

I risultati contenuti in questo primo rapporto sono stati presentati e discussi nel convegno su "Genere e Generazioni: quale parità nelle università italiane? Esperienze a confronto" organizzato all'Università degli Studi di Milano dal Comitato Unico di Garanzia il 21 Novembre del 2016.

La lettura dei dati va naturalmente contestualizzata tenendo conto dell'ambiente istituzionale che caratterizza il sistema universitario italiano, considerando le riforme fatte, il blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione, i tagli delle risorse ministeriali, i piani straordinari di reclutamento e l'eccezionale ondata di pensionamenti in corso. I risultati dell'indagine evidenziano contraddizioni e limiti nella distribuzione delle risorse e nella volontà di perseguire obiettivi di parità di opportunità riferite al genere e alle coorti generazionali nella progressione di carriera, ma indicano anche tendenze inattese e offrono inoltre numerosi spunti di riflessione per il futuro.

Sulla base di questi risultati, il secondo passo sarà da un lato, di elaborare delle strategie di sensibilizzazione culturale sui meccanismi distorsivi e discriminatori presenti nell'Ateneo, dall'altro di progettare un piano di azioni positive mirato e finalizzato a colmare gli svantaggi in modo tale da stabilire le condizioni per una competizione paritaria.

## Introduzione

Con circa 66mila iscritti e più di 4mila dipendenti tra docenti e personale tecnico-amministrativo, l'Università degli Studi di Milano è il più grande Ateneo della Lombardia e rappresenta un importante volano di crescita socio-economica del territorio. Composta da 33 dipartimenti e dotata di un'ampia offerta formativa, la Statale è tra gli istituti di ricerca leader in Italia e in Europa per la sua produttività scientifica e l'unica Università italiana a far parte della LERU, la Lega Europea delle Università di Ricerca.

Il presente rapporto intende analizzare le tre diverse popolazioni che abitano l'Ateneo – quella accademica, quella tecnico-amministrativa e bibliotecaria (TAB) e quella studentesca – sulla base dei dati raccolti presso gli uffici dell'Università degli Studi di Milano e successivamente rielaborati<sup>1</sup>. Il gruppo degli accademici è stato fotografato al 31 dicembre 2015 e comprende gli assegnisti di ricerca ma non i collaboratori di ricerca, di cui non è stato possibile recuperare i dati. Anche i dati relativi al personale TAB sono aggiornati al 31 dicembre 2015 e riguardano poco meno di due mila persone tra amministrativi, tecnici e personale bibliotecario. Il gruppo degli studenti comprende poco meno di 70mila iscritti e include anche i dottorandi e gli specializzandi (qui di seguito "iscritti"). Il dataset di riferimento si riferisce all'anno accademico 2015/2016 ed è aggiornato al 12 maggio 2016, giorno dell'estrazione dei dati.

Per poter confrontare la situazione dell'Università degli Studi di Milano con quella nazionale, alcuni dei più importanti indicatori riguardanti le tre popolazioni oggetto dell'analisi sono stati confrontati con gli omologhi indicatori forniti dall'Ufficio Statistico del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Miur), elaborati sulla base dei dati scaricabili via web<sup>2</sup>. Per poter invece captare gli eventuali cambiamenti intra-

---

<sup>1</sup> La ricerca prende spunto da alcune esperienze in ambito nazionale e più in particolare dal Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara (scaricabile al seguente link: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio/homepage#null>) e dal Rapporto sulle Pari Opportunità dell'Università di Trento (qui di seguito: <http://www.unitn.it/ateneo/50338/comitato-unico-di-garanzia>). Al pari del primo, anche per questo rapporto si è scelto di focalizzare l'attenzione su tutti coloro che fanno parte dell'Ateneo, studenti dottorandi e specializzandi compresi. Al pari del secondo, l'attenzione è stata rivolta non solo alla dimensione del genere ma anche a quella dell'età, sulla base della constatazione che il nostro Paese vive un duplice spreco di talenti: non solo quello femminile ma anche quello che riguarda i giovani.

<sup>2</sup> Qui di seguito i link di riferimento da cui è possibile scaricare le informazioni sul personale accademico, tecnico-amministrativo e sugli iscritti negli atenei italiani. I dati sul personale accademico sono scaricabili tramite il servizio "Cerca Università" del Ministero, fornito in collaborazione con Cineca: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>. Le informazioni sul personale tecnico-amministrativo e sugli iscritti sono invece scaricabili dalla pagina web dell'Ufficio Statistico del Miur (<http://statistica.miur.it/>) che rimanda ai due seguenti link: <http://statistica.miur.it/scripts/PERS/vPERS0.asp>

organizzativi nel tempo, quegli stessi indicatori sono stati confrontati con i dati relativi alla situazione della stessa Università degli Studi di Milano nel passato, e più precisamente con i dati aggiornati al 31 dicembre 2007 per quanto riguarda gli accademici, al 31 dicembre 2005 per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e all'anno accademico 2005/2006 per quanto riguarda gli iscritti. Ciò ha consentito di valutare gli effetti che le dinamiche demografiche da una parte e i recenti cambiamenti normativi e istituzionali introdotti a livello nazionale dall'altra – dalla riforma Gelmini a quella Brunetta – hanno avuto in particolare sul personale accademico e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Milano.

Complessivamente, il personale dell'Università degli Studi di Milano conta 1.981 dipendenti tra gli accademici e 1.903 tra i tecnici-amministrativi, per un totale di 3.884 dipendenti al 31 dicembre 2015. Il dato comprende i dipendenti a tempo determinato e indeterminato. Considerando gli assegnisti di ricerca, pari a 886, il numero degli accademici sale inoltre a 2.867 unità. Quanto alla popolazione degli studenti, essa è costituita da 68.650 iscritti a un corso di laurea o post-laurea. La cifra include infatti 63.809 studenti iscritti a un corso di laurea (di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico e o vecchio ordinamento), 263 studenti di master (di primo e secondo livello), 1.191 iscritti al tirocinio formativo attivo per l'insegnamento, 2.767 iscritti alle scuole di specializzazione (per lo più, ma non solo, di area medico-chirurgica), 1.083 dottorandi e 537 studenti Erasums.

Come già accennato, i dati sul personale accademico e tecnico-amministrativo sono stati elaborati prendendo in considerazione alcuni importanti cambiamenti di tipo organizzativo e legislativo-istituzionale. Per quanto riguarda il personale accademico, una delle più importanti disposizioni introdotte dalla riforma Gelmini – entrata in vigore tra il 2008 e il 2011 a livello nazionale e applicata nel 2012 dall'Università Statale di Milano – è stata quella di sostituire la figura del ricercatore a tempo indeterminato con quella del ricercatore a tempo determinato. Troppi pochi anni sono passati dall'inizio dell'implementazione della riforma presso l'Università degli Studi di Milano per poter valutarne gli effetti ma i dati che abbiamo indicano già un primo importante cambiamento nella composizione per genere dei ricercatori, con un aumento della quota maschile, in contro-tendenza rispetto al (pur lento) processo di femminilizzazione del corpo docente a quel livello del percorso di carriera. Altri elementi da tenere in considerazione sono i piani straordinari di reclutamento per associati (nel 2010) e per ricercatori di tipo B (nel 2015)

---

(per il personale tecnico-amministrativo) e [http://statistica.miur.it/ustat/Statistiche/IU\\_home.asp](http://statistica.miur.it/ustat/Statistiche/IU_home.asp) (per gli iscritti).



nonché la forte ondata di pensionamenti avvenuta dal 2010 in poi. Per quanto riguarda i piani straordinari di assunzione, i dati su cui si basa il presente rapporto – essendo aggiornati al 31 dicembre 2015 – recepiscono per lo più gli effetti del piano per associati e solo marginalmente quelli del piano riservato agli RTD, i cui effetti saranno visibili nel prossimo futuro. Per quanto riguarda invece l'ondata di pensionamenti degli ultimi anni, è importante tenere conto del fatto che si tratta di una dinamica straordinaria dovuta all'altrettanto straordinaria ondata di assunzioni avvenuta trent'anni prima, quando, grazie alla riforma universitaria del 1980 (la famosa "382", in realtà un decreto applicativo della legge 28 di quello stesso anno) furono stabilizzati migliaia di allora "precari".

Come si evincerà dalle analisi, entrambi i processi – da una parte i numerosi pensionamenti e dall'altra i piani straordinari di assunzione per gli associati – hanno comportato un importante abbassamento dell'età media della popolazione accademica, avvenuta peraltro in un generale contesto di forte riduzione del personale a causa dei blocchi sul turn-over nella Pubblica Amministrazione introdotti negli ultimi anni a livello nazionale: dal 2007 al 2015, il personale docente dell'Università degli Studi di Milano (inteso come strutturato e quindi comprendente i ricercatori, gli associati e gli ordinari) è sceso infatti del 13,6%.

I blocchi delle assunzioni hanno riguardato anche il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Milano sebbene in maniera molto meno drastica rispetto al personale docente. Mentre quest'ultimo scendeva di quasi il 14%, nello stesso periodo di tempo la componente tecnico-amministrativa si riduceva dell'8,5%. La "tenuta" del personale tecnico-amministrativo è stata inoltre accompagnata da una forte ondata di stabilizzazioni che negli ultimi anni ha quasi azzerato la quota di contratti a tempo determinato a favore dei contratti a tempo indeterminato, che oggi rappresentano la quasi totalità dei rapporti di lavoro che riguardano il personale tecnico-amministrativo.

Un'ulteriore differenza tra le due tipologie di dipendenti riguarda la dinamica dei pensionamenti e le conseguenze che essa comporta sull'età media. La recente e straordinaria fuoriuscita dei docenti più anziani, come accennato, ha "ringiovanito" la popolazione accademica. Nulla di tutto ciò è avvenuto invece tra i tecnici-amministrativi, dove al contrario l'età media è aumentata. Singolarmente, nello stesso periodo di tempo, è cresciuta in maniera esattamente speculare a quella dei docenti, ovvero di sei anni e mezzo. Tale invecchiamento deve essere ricondotto ai blocchi sul turn-over che riducono l'ingresso dei più giovani e che – a differenza di quanto accaduto agli accademici – non sono stati bilanciati da meccanismi compensativi quali la straordinaria ondata di pensionamenti che ha riguardato invece il personale docente.



## Capitolo I

### Il personale accademico

#### I.1. La popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano

Negli anni più recenti, la popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano ha vissuto due importanti processi di cambiamento: l'abbassamento dell'età media e l'aumento della percentuale di donne tra i docenti. Le due dinamiche sono avvenute in un contesto di forte riduzione del personale dovuto ai blocchi sul turn-over, solo parzialmente compensati dai piani straordinari di assunzione (per gli associati prima e per i ricercatori a tempo determinato – RTD - poi).

Al 31 dicembre 2015, l'Università degli Studi di Milano contava, complessivamente, 2867 "accademici" tra assegnisti di ricerca (o anche, d'ora in avanti, "post-doc")<sup>3</sup>, ricercatori (a tempo determinato di tipo A e B e indeterminato), associati e ordinari. Dal punto di vista della distribuzione di genere, 1504 sono gli uomini e 1363 le donne, pari – rispettivamente – al 52,5% e al 47,5% della popolazione.

Tab. 1 – Popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano per genere ed età media al 2015

	M	F	M+F
Popolazione (%)	1504 (52,5)	1363 (47,5)	2867(100)
Età media	48,5	44,5	46,5

Fonte: elaborazione su dati statistici di Ateneo

L'età media della popolazione accademica si attesta a 46 anni e mezzo, con le donne sensibilmente più giovani degli uomini: 44 anni e mezzo l'età media femminile contro 48 e mezzo quella maschile. Come in altre professioni tradizionalmente maschili, la differenza di età tra uomini e donne riflette il recente processo di femminilizzazione della categoria,

<sup>3</sup> Il dato sugli assegnisti di ricerca include sia gli assegnisti di tipo A, ovvero finanziati dal Miur, sia gli assegnisti di tipo B, ovvero finanziati da altri progetti.

che è frutto di un doppio meccanismo: da una parte l'aumento della quota di donne in ingresso nelle coorti più giovani, ovvero tra gli assegnisti di ricerca, dall'altra una riduzione della quota di uomini nelle coorti più anziane (a predominanza maschile) per effetto dei pensionamenti.

L'aumento della componente femminile del personale accademico non è il solo elemento di cambiamento che l'Università degli Studi di Milano ha vissuto negli anni più recenti. Il secondo fenomeno da tenere presente è quello dell'abbassamento dell'età media dovuto alla straordinaria ondata di pensionamenti che l'Ateneo ha vissuto a partire dal 2010. Come già accennato, i due processi – femminilizzazione e “svecchiamento” – sono avvenuti in un contesto generale di forte riduzione del personale accademico dovuta ai blocchi sul turn-over introdotti con la legge di stabilità del 2008 (ed efficaci fino al 2018), che hanno impedito di sostituire l'elevato numero di professori uscenti con un egual numero di entranti.

In otto anni, il personale docente strutturato dell'Università degli Studi di Milano si è ridotto del 13,6%. La variazione è stata calcolata paragonando i dati al 31 dicembre 2015 con quelli al 31 dicembre 2007 ed escludendo dal conteggio gli assegnisti di ricerca, di cui non è stato possibile recuperare il dato al 2007. In particolare, i docenti sono passati da 2292 a 1981 unità, pari a una perdita di 311 persone. Considerando la variazione percentuale (-13,6%), essa risulta inferiore rispetto a quella registrata a livello nazionale, dove il personale docente degli atenei statali è sceso del 16,9% (si veda Tabella 2).

Nel frattempo, è salita la percentuale di donne dal 39,2% al 41,4%, una variazione piuttosto modesta ma che deve essere interpretata alla luce del già “discreto” punto di partenza. Considerando infatti il totale delle Università italiane<sup>4</sup>, l'aumento della componente femminile è stato più ampio, con una quota di donne cresciuta al 37% dal 33,4%. Insomma, la variazione è stata più “importante” a livello nazionale, ma solo perché si partiva da percentuali più basse, con il risultato che oggi l'Ateneo continua a sovra-performare la media italiana di quattro punti percentuali.

Al contempo, e per effetto dei pensionamenti, è diminuita l'età media. Sempre escludendo – ai fini della comparabilità – il dato sugli assegnisti di ricerca, all'Università degli Studi di Milano di Milano essa è scesa dai 58 anni e mezzo del 2007 ai 52 del 2015, con un restringimento del differenziale tra uomini e donne: era di circa tre anni nel 2007, si è ridotto a poco più di un anno di differenza nel 2015.

---

<sup>4</sup> Dati Miur-Cineca sul personale accademico degli atenei italiani consultabili al seguente link: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

Tab. 2 – Università degli Studi di Milano e Italia a confronto

	M+F	% F	Età media M+F
Unimi 2015*	1981	41,4	52,2
Unimi 2007	2292	39,2	58,6
Var 07-15	-13,6%	+5,3%	-10,9%
Italia 2015**	51092	37	n.d.
Italia 2007**	59732	33,4	n.d.
Var 07-15	-16,9%	+10,8%	n.d.

Fonte: elaborazioni su dati statistici di Ateneo e Miur-Cineca

\* Il dato non comprende gli assegnisti di ricerca a fini di comparabilità (con il 2007 e con i dati nazionali)

\*\* Il dato comprende solo gli Atenei Statali e tutte le categorie del dataset Miur-Cineca.

## I.2. Genere e tappe di carriera

Dei 2867 accademici, 886 sono gli assegnisti di ricerca, pari al 31% dell'intera popolazione. I ricercatori a tempo determinato sono solo il 4%, pari a 112 unità, e ciò riflette non solo la recente introduzione di questa figura (che all'Università degli Studi di Milano ha visto il suo primo ingresso nel 2012) ma anche i bassi livelli di reclutamento degli ultimi anni, solo in parte bilanciati dal piano straordinario per gli RTD del 2015, i cui effetti tuttavia sono da ricondurre per lo più all'anno successivo e pertanto non si riflettono in questi dati. I ricercatori a tempo indeterminato sono 650, pari al 23% del totale. Insieme, RTD e RTI costituiscono il 26,6% del totale. Gli associati sono 718, pari al 25%, e gli ordinari 501, pari al 18%. La popolazione accademica assume quindi i connotati di una "piramide" con un'ampia base costituita dagli assegnisti (che rappresentano quasi un terzo del totale), seguita dalle successive fasi di carriera che si restringono progressivamente fino ad arrivare alla "punta" costituita dagli ordinari (che rappresentano meno di un quinto del totale).

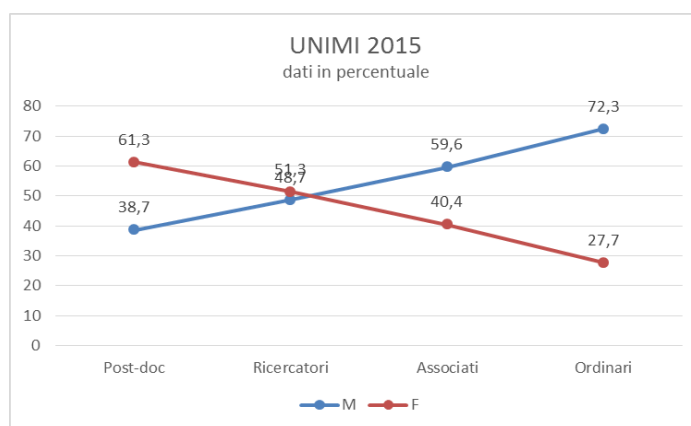
Tab. 3 – Popolazione accademica dell’Università degli Studi di Milano per posizione al 2015

	Freq.	%
Post-doc	886	30,9
RTD	112	3,9
RTI	650	22,7
Associati	718	25,0
Ordinari	501	17,5
<b>Totale</b>	<b>2867</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione statistica su dati di Ateneo

Analizzando la composizione di ciascuna fascia docente per genere, e utilizzando una scala gerarchica in cui gli RTD e gli RTI sono uniti in un’unica figura (“ricercatori”), le donne risultano essere la maggioranza tra gli assegnisti di ricerca (pari al 61%) e tra i ricercatori, dove sono pari al 51,3%. La proporzione si inverte completamente tra gli associati, con le donne che scendono al 40,4%, per ulteriormente ridursi tra gli ordinari, dove sono pari al 27,7%. Fin qui la composizione della popolazione accademica dell’Università Statale riflette il tipico diagramma “a forbice” del rapporto She Figures (EC 2015) con il quale ogni tre anni la Commissione Europea monitora i differenti percorsi di carriera di uomini e donne nel mondo della ricerca e che tradizionalmente mostra una maggiore presenza di donne nelle prime fasi della carriera, seguita da un ribaltamento della proporzione di genere nelle posizioni apicali.

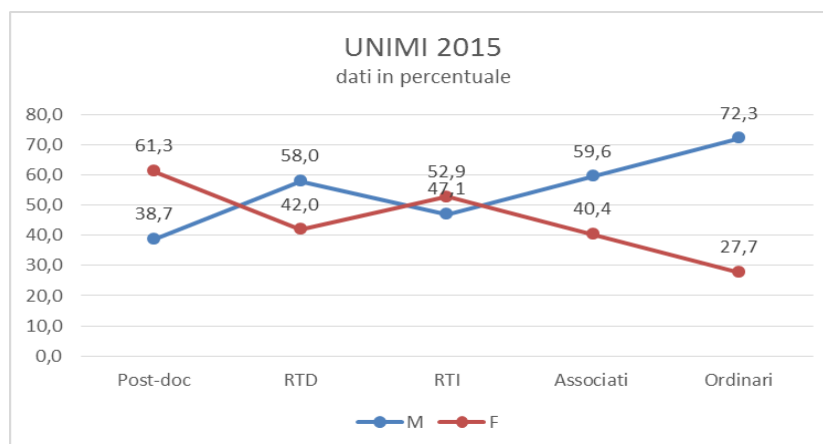
Figura 1 – Il diagramma a “forbice”



Fonte: elaborazione statistica su dati di Ateneo

Tuttavia, tale andamento “a forbice” viene “alterato” se si distinguono i ricercatori a tempo indeterminato da quelli a tempo determinato, così come si evince dal grafico riportato qui sotto. Per quanto i dati siano ancora troppo esigui per poter essere indicativi (i ricercatori a tempo determinato sono stati introdotti in Ateneo nel 2012 e sono poco più di un centinaio), le prime analisi – a quattro anni dall’applicazione della riforma Gelmini a all’Università degli Studi di Milano – suggeriscono un possibile peggioramento nella composizione di genere a questo livello della carriera, con gli RTD maschi a quota 58% contro il 42% delle donne.

Figura 2 – Il diagramma a “forbice”



Fonte: elaborazione su dati di Ateneo

Il diagramma a forbice rappresenta graficamente quel meccanismo di segregazione verticale che si traduce in una diminuzione del numero di donne ad ogni livello crescente di carriera. Tale meccanismo è stato descritto e spiegato dalla letteratura tramite il ricorso di numerose metafore. Il *glass ceiling* (o tetto di cristallo) è certamente quella più conosciuta ed enfatizza gli ostacoli che le donne incontrano alla fine del percorso di carriera, impedendo loro di accedere alle posizioni apicali (Federal Glass Commission 1995, Baxter e Wright 2000). Altri contributi hanno invece insistito sugli ostacoli che le donne incontrano all’inizio del percorso lavorativo e che spesso si possono trasformare in una rimodulazione delle aspettative di carriera se non a un vero proprio drop-out da parte delle donne (volontario o meno): si tratta dei così-detti *sticky floors*, i pavimenti che incollano (Padavic e Reskin 1994, Britton e William 2000). Le due metafore sottendono

posizioni teoretiche diverse: mentre i sostenitori del *glass ceiling* tendono a posizionare gli ostacoli alla carriera solo alla fine del percorso lavorativo (o tutt'al più affermano che gli ostacoli alla fine della carriera sono significativamente maggiori di quelli che si incontrano all'inizio), i sostenitori degli *sticky floors* affermano al contrario che i primi passaggi di carriera sono cruciali nel determinare le posizioni future e che è proprio nella fase iniziale dell'esperienza lavorativa che si annidano gli ostacoli maggiori per le donne. Una terza metafora, fortemente legata agli *sticky floors*, fa luce sulla continuità degli ostacoli lungo tutta la traiettoria di carriera, in una sorta di *leaky pipeline*, il tubo che perde i talenti femminili fin dalle fasi iniziali del percorso professionale e a mano a mano che si passa da uno step all'altro, senza porre particolare enfasi su una fase piuttosto che sull'altra (Alper 1993, Blickenstaff 2005).

I dati della presente ricerca non consentono di capire in quale "step" della carriera si annidano gli ostacoli maggiori, ovvero in quale punto sussista uno svantaggio significativamente più grande per le donne a parità di caratteristiche con gli uomini, né di quale entità si tratti o per quale motivo ciò avvenga. Ciò nonostante, l'analisi descrittiva del tasso di femminilizzazione per livello rappresentata nel diagramma a forbice fornisce alcune prime indicazioni a riguardo. Essa suggerisce che la perdita di talenti femminili è più forte nella fase iniziale, ovvero dai post-doc agli RTD, dove la diminuzione della componente femminile è di quasi venti punti percentuali, mentre è quasi irrilevante nella fase intermedia, ovvero dagli RTD agli associati (meno di due punti percentuali). Resta invece importante nella fase finale, dagli associati agli ordinari, dove la perdita è di tredici punti percentuali.

Riprendendo il confronto tra le due "forbici" (Figura 1 e Figura 2) e ritornando sull'ipotesi poc'anzi avanzata di un "peggioramento" della parità di genere a livello intermedio con l'introduzione della figura degli RTD, tale ipotesi trova ulteriori argomentazioni confrontando la situazione attuale con quella di otto anni fa. La comparazione è stata effettuata escludendo dal dato al 2015 gli assegnisti di ricerca, assenti nel dataset al 2007. Come già accennato, considerando il totale degli accademici, in otto anni la percentuale complessiva di donne è salita di 2,2 punti percentuali, passando dal 39,2% al 41,4% (si veda Tabella 2).

L'aumento della componente femminile nel tempo si ripete ad ogni livello della carriera. Partendo dalle posizioni apicali, le donne ordinarie passano dal 26 al 27,7%, quelle associate dal 39 al 40,4%. Migliora anche la quota di donne tra gli RTI ma tale variazione deve tenere conto del fatto che l'ultimo anno di assunzione degli RTI – per effetto della riforma che li ha sostituiti con gli RTD – fu il 2011. Il confronto con il dato del 2007,



pertanto, non è significativo nella misura in cui il maggior tasso di femminilizzazione a questo livello di carriera, quanto meno in riferimento agli anni dal 2012 al 2014 non può riflettere in alcun modo un possibile aumento delle donne in ingresso (non essendoci stati, per quegli anni, né uomini né donne in ingresso) e deve essere ricondotto unicamente al maggior numero di uomini in uscita (per effetto di un'avvenuta associatura).

La stessa ipotesi potrebbe tuttavia valere anche per l'aumento della componente femminile tra gli associati e gli ordinari. E' quanto avviene peraltro a livello nazionale, dove, come ha ben illustrato Paolo Rossi (2015), la crescita dello "stock" di donne per fascia docente è unicamente dovuta al maggior numero di uomini in uscita. Rossi arriva a tale conclusione confrontando il dato di "stock" negli anni 2005-2015 (ovvero la percentuale di donne per fascia) con il corrispettivo dato sul reclutamento (negli anni e per fascia). Poiché quest'ultimo, per quanto riguarda le fasce dei ricercatori a tempo indeterminato (in esaurimento) e per gli associati, coincide sostanzialmente con il primo, ciò significa che l'aumento delle donne in quelle due fasce è solo apparente, ovvero dovuto non a una crescita della donne in ingresso ma a una più alta fuoriuscita di uomini (rispetto alle donne) per effetto dei pensionamenti o del passaggio alla fascia superiore (Rossi 2015).

I dati disponibili per il presente rapporto non includono il reclutamento nel tempo in Ateneo e pertanto non è possibile evincere in che misura il lieve aumento delle donne tra gli associati e gli ordinari sia dovuto al maggior numero di ingresso delle donne in quelle fasce e/o al maggior numero di uomini in uscita. I dati disponibili ci consentono però di elaborare due riflessioni: la prima riguarda il reclutamento al 2015, unica annata di cui disponiamo per questo lavoro e per il quale si rimanda al paragrafo 5. I dati suggeriscono percentuali in linea con il dato di stock 2015 per RTD e associati e in forte peggioramento per gli ordinari. Pur non essendo i dati relativi a una sola annata sufficienti per poter tirare delle conclusioni ciò non di meno risultano coerenti con le conclusioni di Rossi a livello nazionale.

La seconda riflessione ci porta agli RTD. Se il confronto tra gli RTI di ieri (2007) e gli RTI di oggi (2015) non appare metodologicamente corretto per le ragioni sopra elencate, più interessante risulta invece il confronto tra gli RTI del 2007 e gli RTD del 2015: le due qualifiche non sono comparabili dal punto di vista normativo ma lo sono dal punto di vista organizzativo, nella misura in cui rappresentano l'inquadramento per tutti i nuovi ricercatori nelle due annate considerate. Pur essendo gli RTD solo più di un centinaio ed essendo ancora troppo presto per tirare delle conclusioni, il confronto già indica un forte

peggiore della composizione di genere, con gli uomini passati dal 49% tra i ricercatori (RTI) del 2007 al 58% tra gli RTD del 2015.

Tab. 4 – Università degli Studi di Milano a confronto: 2015 vs 2007

	Unimi 2015		Unimi 2007	
	F	M	F	M
RTD (%)	42	58	n.d.	n.d.
RTI (%)	52,9	47,1	50,6	49,4
Associati (%)	40,4	59,6	39	61
Ordinari (%)	27,7	72,3	26	74

Fonte: elaborazione su dati di Ateneo

Il dato sugli RTD assume un ulteriore significato confrontando la situazione di Ateneo con quella nazionale. Al 2015, l'Università degli Studi di Milano fa meglio della media delle Università Italiane su tutte le qualifiche, tranne, appunto, per gli RTD, dove registra una performance leggermente peggiore, con le donne al 42,0% dei ricercatori a tempo determinato, contro il 42,3% registrato a livello nazionale. Al contrario, sovraperforma la media Miur sugli RTI (di 5 punti percentuali), sugli associati (di 4) e sugli ordinari (di 6).

Tab. 5 – Università degli Studi di Milano a confronto con l'Italia

	Unimi 2015		Italia 2015	
	F	M	F	M
RTD (%)	42	58	42,3	57,7
RTI (%)	52,9	47,1	47,8	52,2
Associati (%)	40,4	59,6	36,6	63,4
Ordinari (%)	27,7	72,3	21,6	78,4

Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur-Cineca sugli Atenei Statali

Concludendo, i dati evidenziano un peggioramento della composizione di genere nelle prime fasi della carriera e più in particolare a livello dei ricercatori. Troppi pochi anni sono

passati dall'introduzione della figura del ricercatore a tempo determinato per poter trarre delle conclusioni ma le analisi indicano una netta preponderanza della quota maschile tra gli RTD, che risulta più elevata della quota maschile tra gli RTI pre-riforma. Emerge un fenomeno nuovo e preoccupante, ovvero quello – come ha evidenziato Rossi (2017) in riferimento al contesto nazionale – di un'anticipazione delle selezioni dal livello degli associati a quello degli RTD: se infatti storicamente la fascia del ricercatore a tempo indeterminato garantiva una buona rappresentanza femminile, con una forte intensificazione degli ostacoli all'accesso solo a partire dalla fascia degli associati, oggi l'inasprimento della barriera di accesso, per le donne, è anticipato a livello dei ricercatori a tempo determinato, e in particolare a livello degli RTD di tipo B, il cui costo – in termini di punti organico – è equiparato a quello degli associati e sui quali già si opera la selezione per i futuri docenti strutturati. Ciò trova peraltro conferma nella Figura 2, dove la perdita della componente femminile a livello intermedio, ovvero dagli RTD agli associati, è di poco meno di due punti percentuali, mentre è molto più forte (quasi di venti punti percentuali) nella fase immediatamente precedente, ovvero dai post-doc agli RTD.

### **I.3. Genere e aree disciplinari**

La letteratura sulle disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche e più in generale nel settore della ricerca ha evidenziato come alla scarsa presenza di donne nelle ultime fasi della carriera (segregazione verticale) spesso si accompagna una sottorappresentazione femminile nelle aree disciplinari considerate “tradizionalmente maschili” (segregazione orizzontale) quali, in particolare, quelle tecnico-scientifiche, ovvero nella cosiddetta area STEM (Science, technology, engineering, mathematics). Alcuni importanti cambiamenti sono tuttavia in corso: analizzando i dati italiani sulla composizione di genere per area disciplinare nel tempo, Rossi (2015) fa luce sul dinamismo della segregazione orizzontale, con le donne cresciute in maniera significativa nelle scienze chimiche, biologiche, mediche, agrarie-veterinarie, mentre sono in calo nelle scienze matematiche e informatiche e stabili in quelle fisiche. Sul fronte della componente femminile all'interno delle STEM, vedremo come l'Università degli Studi di Milano non solo faccia meglio della media italiana in molte discipline scientifiche, ma come siano proprio alcune aree delle STEM a trainare i tassi di femminilizzazione dell'intero Ateneo.

Prima di analizzare il meccanismo della segregazione orizzontale, è utile avere un'idea della distribuzione complessiva dei docenti dell'Università degli Studi di Milano nelle 14

aree disciplinari del Miur. Come si evince dalla tabella sottostante le discipline mediche sono preponderanti nell'Ateneo e comprendono il 22% del totale accademici (i dati includono gli assegnisti e comprendono 89 osservazioni con dato sull'area disciplinare mancante). Forte presenza anche per le discipline biologiche (16,3%) e per le scienze agrarie e veterinarie (13,5%). Quasi assente, invece, l'ingegneria, con solamente 17 accademici che afferiscono alle due relative aree (la 08 e la 09, si veda tabella 6), e questo perché non esiste né un dipartimento né un corso di laurea in ingegneria all'Università degli Studi di Milano.

Tab. 6 – Popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano per area disciplinare MIUR al 2015

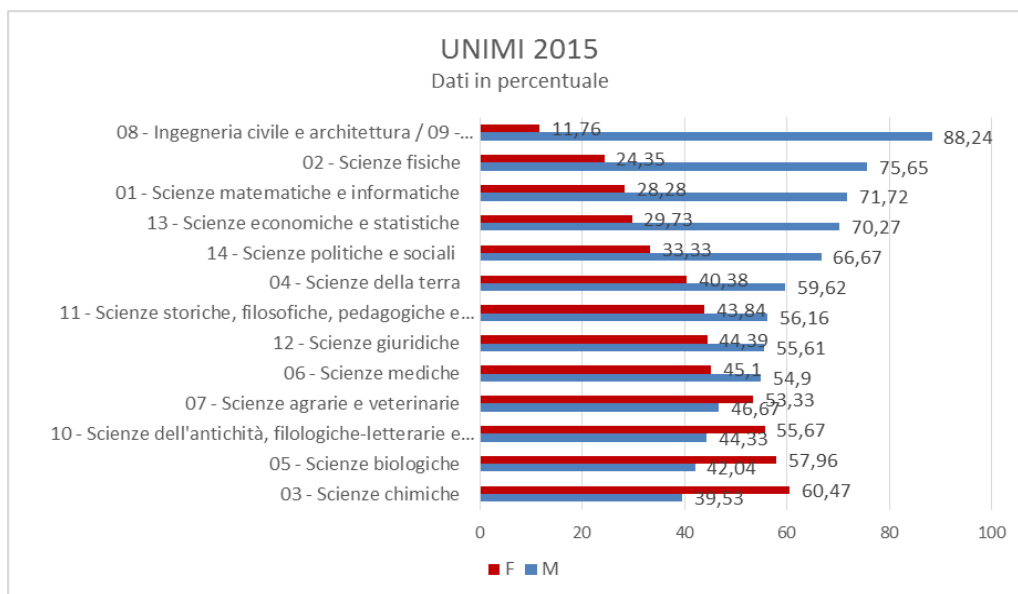
	Freq.	%
06 - Scienze mediche	612	22,03
05 - Scienze biologiche	452	16,27
07 - Scienze agrarie e veterinarie	375	13,50
12 - Scienze giuridiche	223	8,03
03 - Scienze chimiche	215	7,74
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	203	7,31
01 - Scienze matematiche e informatiche	198	7,13
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	146	5,26
02 - Scienze fisiche	115	4,14
14 - Scienze politiche e sociali	96	3,46
13 - Scienze economiche e statistiche	74	2,66
04 - Scienze della terra	52	1,87
09 - Ingegneria industriale e dell'informatica	16	0,58
08 - Ingegneria civile e architettura	1	0,04
	2778	100,00

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Analizzando la composizione di genere in ciascuna area disciplinare (le due aree di ingegneria, per l'esiguità dei casi, sono state unite), le aree maggiormente femminilizzate risultano essere quelle delle scienze chimiche, con il 60% dei docenti donna, seguite dalle scienze biologiche (58%), dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche (56%) e da quelle agrarie e veterinarie (53%). Delle prime cinque aree a maggioranza femminile, quattro sono riconducibili alle STEM (è il caso della biologia e della chimica) o a discipline affini (come le scienze agrarie/veterinarie e le scienze mediche). Complessivamente, solamente in queste quattro aree disciplinari le donne superano, in numero, gli uomini. Di

queste, tre sono riconducibili alle STEM o affini. Seguono l'area medica e l'area giuridica, dove le donne rappresentano in entrambi i casi il 45% degli accademici. Tra le aree invece meno femminilizzate troviamo, dopo l'ingegneria, le scienze fisiche (24% le donne presenti), precedute dalle scienze matematiche e informatiche (28%). Modesta la performance per le scienze economiche e statistiche, dove la quota femminile si posiziona al 30%, e per le scienze politiche e sociali (33%). Complessivamente, è interessante notare il "doppio primato" delle STEM nella composizione di genere delle aree disciplinari all'Università degli Studi di Milano. Le due aree più femminilizzate sono STEM (la biologia e la chimica). Dall'altra parte, però, sempre all'interno delle STEM, l'ingegneria (che pure non è molto significativa data l'esiguità dei casi), la fisica e la matematica si posizionano in fondo alla classifica confermandosi tra le aree più maschili. Emerge quindi una tendenza, all'Università Statale che riflette la recente femminilizzazione, a livello nazionale e internazionale, di alcune sotto-aree all'interno delle STEM, vale a dire di quelle che, adottando la classificazione ISCED delle diverse aree del sapere (She Figures 2015), hanno a che fare con le "scienze della vita" (che in senso stretto comprenderebbe non solo la biologia anche una parte della chimica, quella organica), mentre le scienze fisiche e l'ingegneria restano appannaggio maschile.

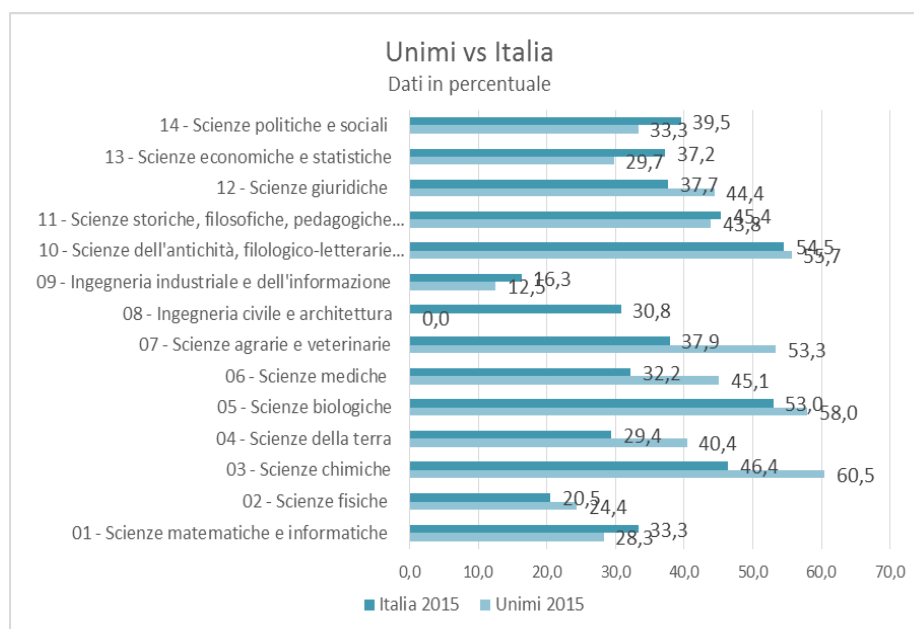
Figura 3 – La segregazione orizzontale all'Università degli Studi di Milano



Fonte: elaborazione su dati di Ateneo al 2015

La composizione di genere delle diverse aree disciplinari all'Università degli Studi di Milano si discosta sotto alcuni aspetti da quella nazionale. La figura 4 confronta la percentuale di donne per area della Statale con la percentuale di donne per area su tutto il territorio nazionale. Escludendo le due aree di ingegneria (che presentano troppi pochi casi per poter essere commentate), l'Università degli Studi di Milano sovraperforma la media nazionale in sette aree, la sottoperforma in quattro ed è (tutto sommato) in linea con essa una (nelle scienze filologico-letterarie. Delle sette aree in cui l'Ateneo fa meglio della media nazionale, sei sono STEM o affini, ovvero: le scienze fisiche (24,4% di donne all'Università degli Studi di Milano contro il 20,5% di donne in Italia), quelle chimiche (60,5% contro il 46,4%), le scienze della terra (40,4% vs 29,4%), quelle biologiche (58,0% vs 53,0%), le scienze mediche (45,1% vs 32,2%) e le scienze agrarie e veterinarie (53,3% vs 37,9%). Completa la lista le scienze giuridiche, unica non-STEM a riportare un vantaggio per l'Università degli Studi di Milano, con il 44,4% di donne contro il 37,7% sul territorio nazionale. Al contrario, delle quattro aree dove l'Ateneo sotto-performa la media italiana, solo una è STEM, ovvero l'area delle scienze matematiche, con il 28,3% di donne contro il 33,3% dei dati Miur-Cineca. Le restanti aree sono le scienze politiche e sociali (33,3% vs 39,5%), quelle economiche (29,7% vs 37,2%) e quelle storico-filosofiche (dove tuttavia lo scarto tra Milano e l'Italia non è così ampio, pari a 1,6 punti percentuali).

Figura 4 – Percentuale di donne per area disciplinare a confronto



Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur-Cineca al 2015 sugli Atenei Statali

Concludendo, dal confronto con l'Italia, l'Università degli Studi di Milano risulta fare meglio in termini di equilibrio di genere, con il 41,4% delle donne tra il personale docente contro il 37% a livello italiano. Inoltre, risulta interessante la buona performance su (quasi) tutte le STEM o aree disciplinari affini, dove in alcuni casi le donne superano gli uomini e in molti casi l'Ateneo sovraperforma la media nazionale. Deludenti invece le scienze politiche e sociali ed economico-statistiche.

#### **I.4. Segregazione orizzontale e verticale: un'analisi combinata**

L'analisi della composizione di genere delle diverse aree disciplinari fornisce indicazioni utili sul processo di femminilizzazione di determinate aree dovuto, come già accennato, a un doppio meccanismo di entrata e di uscita: a una maggioranza (rispetto al passato) delle donne in ingresso corrisponde una maggioranza degli uomini (rispetto alle donne) in uscita. Tuttavia, il tasso di femminilizzazione di una disciplina non dice molto sull'avvenuta, o meno, parità di genere al proprio interno, nella misura in cui esso può tradursi in una concentrazione di donne ai livelli più bassi della carriera. Incrociando il dato sulla segregazione orizzontale con quello sulla segregazione verticale è possibile avere un'idea più completa sullo stato di parità all'interno di ciascuna area disciplinare.

Le 14 aree disciplinari del Miur sono state semplificate ricodificandole sulla base della classificazione ISCED dell'Unesco. Sono state così ottenute sei aree Unesco: le scienze naturali e matematiche, le scienze mediche, le scienze agrarie e veterinarie, le scienze umanistiche, le scienze economiche e giuridiche, le scienze sociali. Le scienze naturali e matematiche includono le seguenti aree Miur: 1 – Matematica; 2 – Fisica; 3 – Chimica; 4 – Scienze della Terra – 5 Biologia; le scienze mediche coincidono con la sesta area del Miur (6 – Scienze Mediche); quelle agrarie e veterinarie con la settima (7 – Scienze agrarie e veterinarie); le scienze umanistiche includono le aree 10 (lettere) e 11 (storia-filosofia); le scienze economico-giuridiche includono la 12 (scienze economiche e statistiche) e la 13 (scienze giuridiche), quelle sociali (che per una migliore comprensione verranno chiamate scienze politiche e sociali) coincidono con la 14 (scienze politiche e sociali). Per l'esiguo numero di casi l'ingegneria (che corrisponde alla stessa area disciplinare tra Miur e Unesco) non è stata presa in considerazione. Da tenere presente, inoltre, la non totale congruenza delle classificazioni MIUR e UNESCO/ISCED per quanto riguarda le scienze statistiche: esse vengono associate alle scienze economiche per il MIUR (con le quali formano l'area "Scienze economiche e statistiche"). Secondo la classificazione

ISCED/UNESCO, invece, esse sono associate alle scienze naturali e alla matematica, con le quali formano la macro-area “Scienze naturali, matematiche e statistiche”. Poiché il database originario prevede la classificazione MIUR, nella ricodifica in sei aree ISCED le scienze statistiche restano incluse in quelle “economiche e statistiche”.

Il grafico sottostante mostra la percentuale di donne per posizione e area disciplinare. A livello dell’ordinariato sono le scienze umanistiche a riportare il risultato migliore, con il 45% degli ordinari di sesso femminile seguite dalle scienze naturali (31%). Peggio di tutti fanno le scienze mediche (16%), che pure come già visto hanno un tasso di femminilizzazione importante (45%), di molto superiore a quello nazionale, e quelle politiche e sociali (21%).

La fascia degli associati presenta caratteristiche analoghe a quella degli ordinari: per i primi, infatti, le scienze umanistiche si confermano come l’area più femminilizzata con il 55% delle donne (seguita questa volta dalle scienze agrarie al 48%), mentre le due ultime posizioni sono registrate nuovamente dalle scienze mediche (29%) e dalle scienze politiche e sociali (26%). Queste ultime fanno male anche per quanto riguarda le ricercatrici a tempo determinato, che al momento della raccolta dati (al 31 dicembre 2015) erano pari a zero. Quel fenomeno (ancora in attesa di conferma) che parrebbe indicare un rallentamento del processo di femminilizzazione a livello degli RTD, sembra più accentuato a livello delle scienze politiche e sociali, mentre sembra attenuato nelle due *best-performers*: le scienze agrarie e veterinarie e le scienze economiche e giuridiche, dove le RTD donne sono pari al 50%. Recuperano le scienze mediche, in terza posizione con il 43% delle donne RTD. Le scienze politiche e sociali fanno bene solo con gli RTI, dove si posizionano in seconda posizione al 58%, precedute dalle scienze agrarie e veterinarie (61%). Tuttavia, come già rilevato, il dato sulle RTI deve essere preso con le pinze poiché un buon livello di donne potrebbe anche essere frutto di un maggiore passaggio all’associatura, negli anni precedenti, da parte dei colleghi uomini. A livello degli assegnisti di ricerca, le scienze mediche – in fondo alla classifica degli ordinari e degli associati – risultano invece le più femminilizzate, con il 77% degli assegnisti di sesso femminile, seguite dalle scienze agrarie e veterinarie (66%). Ancora performance negativa per le scienze politiche e sociali, con appena il 37% di assegniste.

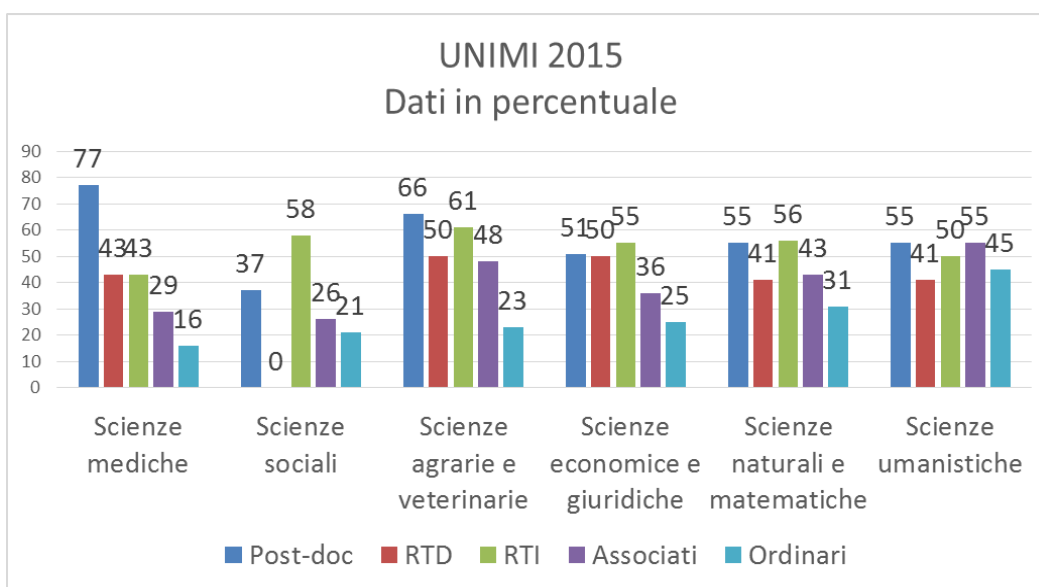
Complessivamente, nelle scienze mediche si registra lo scarto più ampio tra fasi iniziali e fasi finali della carriera dal punto di vista della composizione di genere. Ciò potrebbe essere dovuto sia alla recentissima, e importante, femminilizzazione della disciplina, sia a un meccanismo di “leaky pipeline” o di “perdita dei talenti” durante le fasi successive della carriera, dovuto agli ostacoli che le donne incontrano lungo il loro percorso professionale.



Al contrario, le scienze umanistiche risultano quelle meno “sbilanciate” tra fasi iniziali e fasi finali, con una differenza tra donne post-doc (prima fase) e donne ordinarie (ultima fase) di soli di 10 punti percentuali. Da notare inoltre la buona performance delle scienze naturali, “second-best” sia a livello di numero di donne ordinario (31%), sia a livello di “scarto” tra donne post-doc e ordinarie (-24 punti percentuali). Le scienze agrarie performano bene in tutti i livelli di carriera mentre registrano una caduta a livello dell’ordinariato, suggerendo che gli ostacoli qui si trovano più sulla parte “finale” del percorso di carriera, in una sorta di “soffitto di cristallo” che rende più difficile la possibilità, per una donna, di diventare ordinario.

Una nota a parte meriterebbero le scienze naturali e matematiche. Come già accennato nel paragrafo precedente, esse raggruppano al proprio interno delle sotto-aree molto diverse tra loro dal punto di vista della composizione di genere: da una parte le scienze della vita, le cosiddette “life sciences” (ovvero le scienze biologiche e le scienze della terra), fortemente femminilizzate, e dall’altra le scienze fisiche (matematica, fisica e chimica, pur quest’ultima con campi di ricerca confinanti nelle scienze della vita), a predominanza (con esclusione della chimica) maschile. La performance delle scienze naturali deve pertanto essere letta tenendo presente l’eterogeneità interna di questo macro-gruppo.

Figura 5 – Percentuale di donne per posizione e area disciplinare Isced all’Università degli Studi di Milano



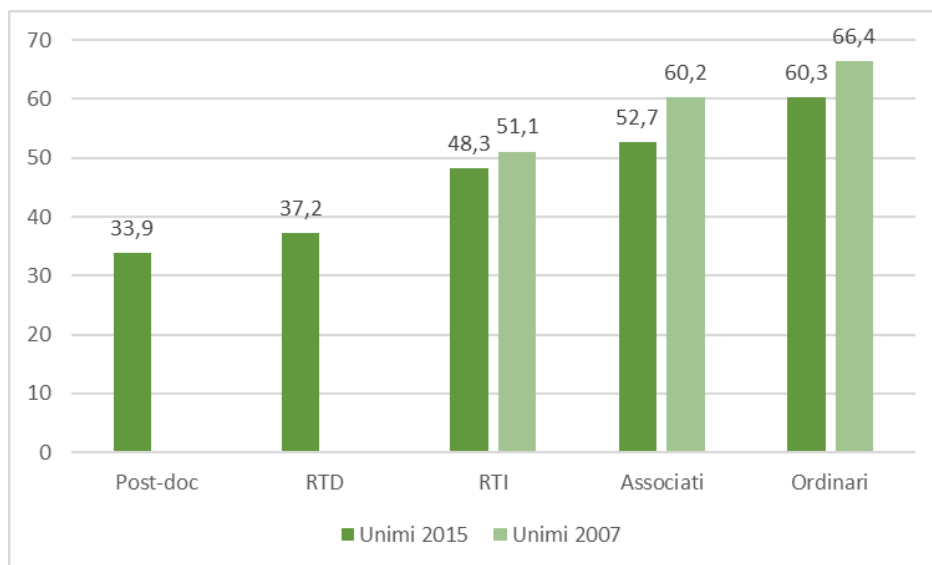
Fonte: elaborazioni dati di Ateneo

## I.5. Età e progressione di carriera

L'età media della popolazione accademica, includendo gli assegnisti, si attesta a 46 anni e mezzo, valore che sale a 52 anni se invece si escludono i post-doc. Come già accennato, la popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano ha subito un processo di importante ringiovanimento negli ultimi anni dovuto alla forte ondata di pensionamenti. In otto anni, l'età media è scesa di quasi sette, passando dai 58 anni e mezzo di media a fine 2007 ai poco più di 52 di fine 2015. Anche il differenziale tra uomini e donne si è ridotto, passando dai tre anni nel 2007 a poco più di un anno nel 2015. Ciò potrebbe essere dovuto alla maggiore fuoriuscita di pensionati di sesso maschile (che sono la maggioranza nelle corti più anziane).

L'abbassamento dell'età media della popolazione si riflette in maniera diversa a seconda della posizione. In otto anni, l'età media degli/le ordinari/e è scesa di sei anni, quella degli associati/e di otto. Meno importante la riduzione per i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato, "ringiovanitisi" di "appena" tre anni. Ciò è dovuto anche agli effetti della riforma Gelmini e al generale ridursi, in valore assoluto, di questa categoria, che non vede nuovi entranti dal 2012 (l'ultimo anno in cui gli RTI sono stati assunti è il 2011).

Figura 6 – Età media per posizione della popolazione accademica: 2015 vs 2007



Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Nonostante l'abbassamento dell'età media, la percentuale di under-35 resta piuttosto esigua, anche per effetto del lungo percorso formativo degli assegnisti di ricerca, la cui maggioranza ha un dottorato di ricerca alle spalle. Solo il 20% della popolazione accademica dell'Ateneo – ovvero un accademico su cinque – ha infatti meno di trentacinque anni, mentre l'8% ha 65 anni o più.

Tab. 7 – La popolazione accademica dell'Università degli Studi di Milano per gruppi di età

	Freq.	%	% Cum.
<35	579	20,2	20,2
35-44	730	25,5	45,7
45-54	732	25,5	71,2
55-64	601	21,0	92,2
65+	225	7,9	100,0
Total	2867	100	

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Aggiungendo all'analisi l'area disciplinare, emergono diverse "velocità" di carriera a seconda del settore. Ai fini di una maggiore facilità di lettura, l'età media è stata calcolata sulla base delle sei aree disciplinari della classificazione UNESCO-ISCED. La prima colonna (post-doc) indica che l'età media degli assegnisti di ricerca è tutto sommato la stessa indifferentemente dall'area disciplinare, variando dai poco più di 33 anni nelle scienze sociali (i più giovani post-doc, seguiti dalle scienze economiche e giuridiche) ai 34 anni e mezzo delle scienze mediche. Le diverse velocità di progressione di carriera tra aree disciplinari emergono invece a partire dalla fase successiva di carriera, dove i differenziali tra una disciplina e l'altra "si allargano". Complessivamente, le scienze economiche e giuridiche appaiono come quelle che più in assoluto favoriscono una carriera tutto sommato veloce: è in esse infatti che troviamo gli RTD, gli RTI, gli associati e gli ordinari in assoluto più giovani. Gli ordinari, per esempio, riportano un'età media di 57 anni, ben cinque anni in meno dell'età media degli ordinari medici. All'estremo opposto, i medici sono quelli che più di tutti "scalano" le tappe di carriera lentamente: sono gli ordinari mediamente più "anziani", ma il discorso vale anche per gli associati (56 anni e mezzo contro i 46 degli economisti/giuristi, ben dieci anni in più!) e gli RTI. Tra i due estremi, le due aree STEM e affini (le scienze naturali e le scienze agrarie) risultano garantire carriere mediamente più veloci rispetto alle scienze umanistiche.

Tab. 8 – Età media per area e posizione

	Post-doc	RTD	RTI	Associati	Ordinari
Scienze mediche	34,4	37,9	51,3	56,5	62,2
Scienze umanistiche	34,9	38,4	49,2	53,9	61,1
Scienze sociali	33,2	38,3	46,2	50,2	60,9
Scienze agrarie e veterinarie	34,2	36,3	47,9	52,0	60,2
Scienze naturali e matematiche	33,7	36,7	48,0	52,0	59,7
Scienze economiche e giuridiche	33,5	35,6	44,8	46,1	57,3

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Aggiungendo all’analisi il genere, emergono diverse “velocità” di carriera per uomini e donne. Se le donne sono mediamente più giovani degli uomini (l’età media femminile è di 44 anni e mezzo contro i 48 e mezzo degli uomini), sono invece sempre più anziane (pur di poco) a parità di posizione con eccezione dei post-doc.

Tab. 9 – Età media per genere e posizione

	Uomini	Donne	totale
post-doc	33,9	33,9	33,9
RTD	37,1	37,3	37,2
RTI	48,2	48,4	48,3
associati	52,5	52,9	52,7
ordinari	59,9	60,7	60,3
totale	48,5	44,5	46,5

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Come si evince dalla tabella soprastante, l’età media delle donne è identica a quella degli uomini a livello degli assegnisti di ricerca. Nel livello successivo l’età media femminile supera quella maschile di “appena” due decimi (corrispondenti a un differenziale di poco più di due mesi). A mano a mano che si sale di posizione il “gap” di genere cresce, andando a toccare otto decimi di differenza (corrispondenti a poco meno di un anno di età di differenza). I risultati della tabella suggeriscono due riflessioni. La prima indica che le donne della popolazione di riferimento sono mediamente più giovani esclusivamente perché sono più concentrate, in termini di numeri, nelle coorti di ingresso. Ciò è confermato dalla tabella sottostante: un quarto di tutte le accademiche ha meno di 35

anni, mentre solo il 16% degli uomini rientra in quel gruppo di età. Le donne sono maggioritarie anche nella fascia di età successiva (35-44), dove rappresentano il 27,4%, contro il 23,7% degli uomini. L'equilibrio si raggiunge nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni, che raggruppa un quarto degli uomini e un quarto delle donne. Dai 55 anni in su le donne sono invece minoritarie: il 22% di loro ha 55 anni o più, contro il 35% degli uomini.

Tab. 10– Uomini e Donne per gruppi di età

	U	D	Totale
<35	240	339	579
%	16,0	24,9	20,2
35-44	356	374	730
%	23,7	27,4	25,5
45-54	386	346	732
%	25,7	25,4	25,5
55-64	366	235	601
%	24,3	17,2	21,0
>=65	156	69	225
%	10,4	5,1	7,9
Totale	1504	1363	2867
	100	100	100

Fonte: elaborazioni dati di Ateneo

La seconda riflessione porta invece ad approfondire il tema dei passaggi di carriera. La Tabella 9 suggerisce che le donne, pur avendo la stessa età degli uomini al primo livello della carriera accademica, quello dell'assegnio di ricerca, poi impiegano leggermente più tempo degli uomini per passare da un livello all'altro. Pur in assenza di un'analisi multivariata che consentirebbe di controllare le differenze di caratteristiche osservabili tra uomini e donne e, pertanto, di arrivare a conclusioni più solide, le descrittive delle tabelle soprastanti portano ad ipotizzare un tempo "più lungo" di carriera per le donne. Ciò è confermato dall'età di accesso alle qualifiche di RTD, associato e ordinario che come vedremo nel paragrafo successivo sono leggermente superiori per le donne.

Un ulteriore elemento a conferma di tale ipotesi emerge dalla tabella sottostante, che riporta la frequenza di uomini e donne per posizione divise per gruppi di età. Le donne sono maggioritarie tra gli under-35, ovvero in quella fascia di età formata da assegnisti e ricercatori a tempo determinato. Se però superano gli uomini tra i post-doc, sono invece meno numerose dei colleghi maschi nella fase successiva della carriera: gli RTD. La

progressiva riduzione del numero di donne lungo le tappe successive della carriera emerge anche nella fascia d'età tra i 35 e i 44 anni. Anche in questo caso le donne sono – complessivamente - di più degli uomini (374 vs 356) ma sono concentrate nelle fasi iniziali della carriera. Superano in numero gli uomini tra gli assegnisti di ricerca, ma sono meno numerose dei colleghi maschi in tutte le altre qualifiche. Da notare che tra otto ordinari under 45 presenti in tutto l'Ateneo, c'è solo una donna. Certamente, nelle prime due fasce d'età un ruolo importante nel “rallentare” la progressione di carriera femminile potrebbe essere rivestito dalla maternità. Tuttavia solo un'analisi multivariata potrebbe indicarci in che misura la maternità costituisca una “penalty” per la carriera delle donne, così come fare luce su altre possibili variabili esplicative. La situazione cambia leggermente nella fascia d'età successiva (45-54), dove le donne superano gli uomini nelle prime tre fasi della carriera (post-doc, RTD e RTI), anche per effetto del più tardivo raggiungimento della qualifica di ricercatore da parte loro.

Tab. 11 – Uomini e donne per posizione e gruppi di età

		U	D	Totale
<35	post-doc	221	328	549
	RTD	19	11	30
	RTI			
	associati ordinari			
	<b>Totale &lt;35</b>	<b>240</b>	<b>339</b>	<b>579</b>
35-44	post-doc	108	196	304
	RTD	45	32	77
	RTI	111	102	213
	associati ordinari	85	43	128
	<b>Totale 35-44</b>	<b>356</b>	<b>374</b>	<b>730</b>
45-54	post-doc	8	18	26
	RTD	1	4	5
	RTI	126	174	300
	associati ordinari	178	132	310
	<b>Totale 45-54</b>	<b>386</b>	<b>346</b>	<b>732</b>
55-64	post-doc	4	1	5
	RTD			
	RTI	68	68	136
	associati ordinari	121	90	211
	<b>Totale 55-64</b>	<b>366</b>	<b>235</b>	<b>601</b>
>=65	post-doc	2		2
	RTD			
	RTI	1		1
	associati ordinari	44	25	69
	<b>Totale &gt;=65</b>	<b>156</b>	<b>69</b>	<b>225</b>
<b>Totale</b>	<b>1504</b>	<b>1363</b>	<b>2867</b>	

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

## I.6. Il reclutamento

Durante il 2015, all'Università degli Studi di Milano, sono stati reclutati 258 docenti, di cui 45 ordinari, 187 associati e 26 RTD. La sproporzione fra i tre gruppi, e più specificatamente l'elevato numero di associati, trova spiegazione prendendo in considerazione il piano straordinario per gli associati finanziato nel 2010 e attuato, a livello nazionale, nel triennio 2013-2014 e 2015 (fino alle ultime chiamate, avvenute nel 2016). E' utile notare come dei 258 reclutamenti, solo 23 riguardano docenti chiamati dall'esterno (come ordinari o associati), ovvero senza un percorso di carriera precedente interno all'Università Statale di Milano. Di questi 23 docenti arrivati dall'esterno non possiamo sapere se il loro arrivo nell'Ateneo coincide propriamente con un passaggio di livello oppure no. Inoltre, sappiamo che due reclutamenti a livello degli RTD rappresentano sostanzialmente dei rinnovi di RTD precedentemente scaduti. Pertanto, le "promozioni"<sup>5</sup> – intese come passaggio di carriera dal livello precedente al livello successivo – all'interno dell'organizzazione in senso stretto sono 233 (=258-25). Degni di nota, alcuni casi di "salto" di carriera, emersi analizzando la qualifica precedente. In particolare, un ricercatore divenuto ordinario, un tecnico chiamato ad associato, tre dottorandi e uno specializzando nominati RTD. Di questi sei casi "anomali", solo uno è di sesso femminile (una dottoranda divenuta RTD).

Tab. 12 – Reclutamenti 2015 all'Università degli Studi di Milano

	Freq.
A ordinario	45
Ad associato	187
RTD	26
<b>Totale</b>	<b>258</b>

Elaborazioni su dati di Ateneo

---

<sup>5</sup> E' tecnicamente improprio parlare di "promozioni" all'interno di un'organizzazione pubblica come quella universitaria, dove i passaggi da un livello all'altro della carriera sono regolati da concorsi e abilitazioni nazionali. Tale termine deve essere pertanto inteso in un'accezione meramente sociologica, alla luce della prospettiva teorica a cui si ispira il presente rapporto e in linea con i contributi della letteratura internazionale su donne e carriere accademiche. In quanto tale, esso suggerisce, meglio del termine "reclutamento", l'avanzamento da una fase precedente a quella successiva della scala gerarchica.

L'età media del reclutamento è di 36 anni per i ricercatori a tempo determinato, di 46 e mezzo per gli associati e di 53 anni per gli ordinari. Analizzando l'età media per genere, tuttavia, si conferma quel fenomeno già visto in precedenza, ovvero di una diversa "velocità" nel passaggio di carriera, con le donne di un anno mediamente più anziane degli uomini sia tra i reclutamenti ad ordinario che tra i reclutamenti ad associato. La differenza di genere si assottiglia a livello degli RTD, con pochi mesi di "gap". Confrontano la Tabella 13 (che riflette l'andamento delle "promozioni") con la Tabella 9 (che riflette lo "stock" complessivo dei docenti), non risultano grossi scostamenti nel differenziale di genere per livello, ad eccezione forse dell'associatura, con i reclutamenti che riportano un gap più importante rispetto all'intera popolazione. I reclutamenti, pertanto, confermano la dinamica esistente.

Tab. 13 – Età media per chiamata

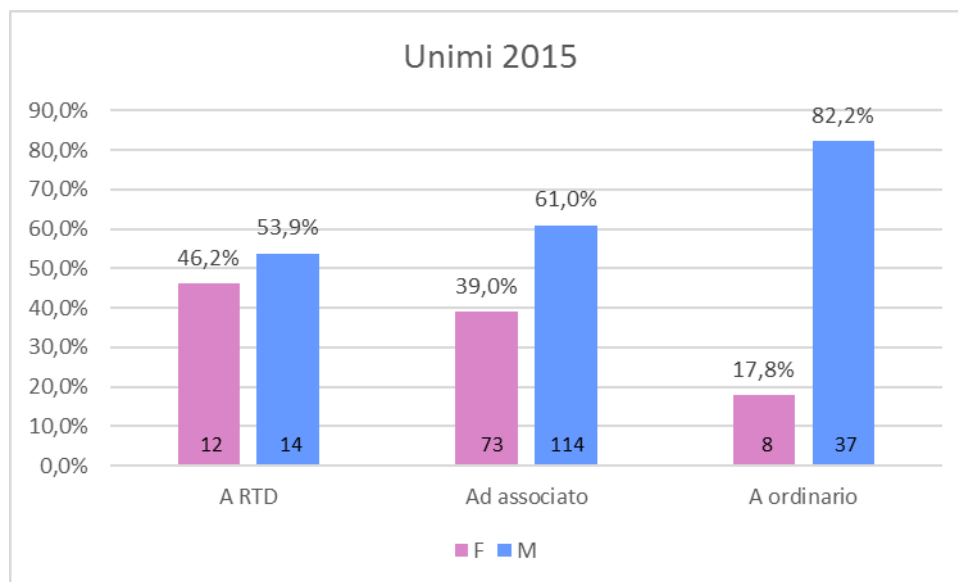
	F	M	totale
A ordinario	53,9	52,7	52,9
Ad associato	47,2	45,9	46,4
A RTD	36,4	36,2	36,3

Fonte: Elaborazioni su dati di Ateneo

Il gap di genere emerge anche analizzando la distribuzione del reclutamento per uomini e donne. La Figura 7 mostra sia la percentuale dei reclutati per genere, che la frequenza, ovvero il valore assoluto (in fondo a ciascuna barra). Gli uomini sono il 54% dei reclutati a RTD, il 61% dei reclutati ad associato e ben l'82% dei reclutati ad ordinari. Naturalmente, i dati dovrebbe essere confrontati con il numero dei facenti domanda e dei selezionati, ad oggi non reperibile. Inoltre, l'analisi dovrebbe essere estesa a più anni, e non solo al 2015, per avere un'idea dell'andamento recente nelle promozioni. In ogni caso, essi suggeriscono l'esistenza di un possibile "soffitto di cristallo" per le donne, nella misura in cui, nel 2015, solo il 18% dei promossi all'ordinariato era di sesso femminile, risultato peraltro nettamente peggiore della percentuale di donne ordinarie in Ateneo (pari a poco meno del 30%). Tuttavia, per la scarsità del dato, resta poco indicato azzardare delle conclusioni.



Figura 7 – Reclutati per genere nel 2015 all’Università degli Studi di Milano



Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Nota: Frequenze e percentuali

## I.7. Genere e organi di governo

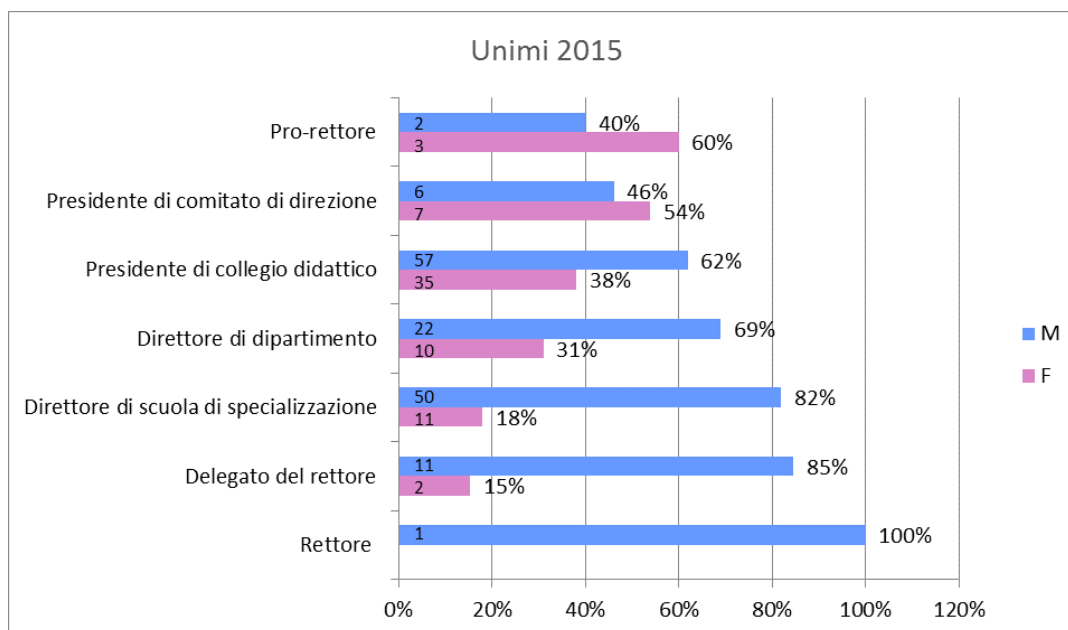
Accanto a quei meccanismi di segregazione verticale che rendono più difficoltosi, per le donne, i passaggi di carriera, un’ulteriore dimensione da prendere in considerazione è quella dell’accesso a ruoli che comportano un alto livello di responsabilità e di potere decisionale all’interno dell’organizzazione. Nel caso delle organizzazioni accademiche, tali ruoli coincidono con la direzione dei dipartimenti e, di conseguenza, con la possibilità di accedere al consiglio di amministrazione, nonché con le deleghe affidate direttamente dal Rettore o le cariche più istituzionali di pro-rettore/pro-rettrice. Analizzando una serie di funzioni per genere, la Figura 8 mostra uno sbilanciamento, a favore degli uomini, nelle cariche di delegato, di direttori di scuola di specializzazione, di dipartimento e di presidente di collegio didattico. A maggioranza femminile invece le cariche di pro-rettore e di presidente di comitato di direzione. Tra i direttori dei 32 dipartimenti esistenti al 31.12.2015<sup>6</sup>, 22 sono gli uomini e 10 le donne. Dei dieci dipartimenti a guida femminile,

<sup>6</sup> I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2015 e pertanto non includono il Dipartimento di Scienze e Politiche Ambientali che si è costituito nella prima metà del 2017.

sei appartengono all'area tecnico-scientifica (si tratta dei dipartimenti di: fisica; bioscienze; scienze per gli alimenti, la nutrizione e l'ambiente; scienze farmaceutiche; scienze cliniche e di comunità; biotecnologie mediche e medicina traslazionale), tre all'area giuridica (si tratta dei dipartimenti di: studi internazionali, giuridici e storico-politici; diritto privato e storia del diritto; diritto pubblico e sovranazionale) e solo uno dell'area umanistica (il dipartimento di studi storici).

Il dato sui dipartimenti è molto significativo perché conferma quanto già visto in precedenza a proposito delle traiettorie di carriera per area disciplinare. Anche in questo caso, e pur trattandosi di una dimensione diversa, le aree tecnico-scientifiche e giuridiche sembrano risultare più paritarie di quanto ci si aspetterebbe. In alcuni dipartimenti, come per esempio quello di fisica, la rottura del "glass ceiling" a ruolo di direttrice avviene in un contesto di bassa femminilizzazione della popolazione.

Figura 8 – Distribuzione per genere delle cariche



Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Nota: Frequenze e percentuali

Per quanto riguarda invece gli organi di governo dell'Ateneo, la composizione del Consiglio di Amministrazione (dati aggiornati a novembre 2016), appare sbilanciata a favore degli

uomini, con 8 componenti di sesso maschile e 5 di sesso femminile, pari a rispettivamente il 61,5% e il 38,5%. E' utile ricordare che nel 2012 l'Università degli Studi di Milano ha introdotto le quote di genere nel Consiglio di Amministrazione prevedendo, all'interno dello Statuto di Ateneo, che la presenza di ciascun genere non possa essere inferiore alle tre unità. Pertanto, pur non avendo ancora raggiunto del tutto la parità di genere, con cinque donne in CDA, l'Ateneo supera, in senso migliorativo, le raccomandazioni "minime" previste dallo Statuto in ottica di pari opportunità.

Il Senato Accademico presenta una composizione di genere molto simile a quella del CDA. Su 26 componenti, 24 sono uomini (66,6%) e 12 sono le donne (33,3%). Tra queste dodici donne, una è pro-rettrice vicaria, 5 sono direttrici di dipartimento (su 10 dipartimenti direttori presenti in senato), 5 sono rappresentanti dei professori e ricercatori (su 14 rappresentanti) e una è rappresentante degli studenti (su 5 rappresentanti). Nessuna donna nella componente tecnico-amministrativa del Senato, malgrado – come si evincerà dal prossimo capitolo – la netta maggioranza di donne all'interno di questa componente in Ateneo. Altrettanto significativa appare la scarsa rappresentanza femminile già a livello degli studenti, dove non supera il 20%.

## **I.8. Il personale accademico: conclusioni**

Le analisi dei dati istituzionali dell'Università degli Studi di Milano sul personale accademico restituiscono una fotografia dell'Ateneo che, per molti aspetti, risulta migliore, dal punto di vista della parità di genere, di quella nazionale. L'Università degli Studi di Milano fa meglio, in termini di percentuali femminili per fascia docente, a livello sia dei professori associati che dei professori ordinari. Dal punto di vista della composizione di genere per disciplina, l'Università Statale sovraperforma, sempre in termini di rappresentanza femminile, gli atenei italiani in sette aree, di cui sei STEM (o affini), mentre la sottoperforma in quattro (di cui una sola STEM). All'Università degli Studi di Milano le donne superano gli uomini non solo nelle lettere e nelle scienze biologiche, ma anche – a differenza della media nazionale - nelle scienze chimiche e in quelle agrarie e veterinarie. Complessivamente, all'Università Statale la recente femminilizzazione di alcune discipline STEM legate all'area delle scienze della vita – che già si riscontra a livello nazionale – sembra essere più veloce ed accentuata rispetto al resto del Paese. Non trascurabile risulta infine il dato sulla direzione dei dipartimenti, con sei dipartimenti (sui dieci a guida femminile) che afferiscono all'area tecnico-scientifica e tre all'area giuridica,

dove l'Ateneo performa altrettanto bene in termini di percentuali femminili sia in riferimento alle fasce docenti che alle aree disciplinari.

Tuttavia, accanto ai primati positivi, l'Università degli Studi di Milano presenta anche alcune importanti criticità in termini di parità di genere, in particolare sul fronte delle opportunità di progressione di carriera. Innanzitutto, è da sottolineare la scarsa presenza di donne tra gli RTD, a una percentuale leggermente peggiore della media nazionale e ben al di sotto del dato storico sulle donne RTI nell'Ateneo. Un ulteriore dato di criticità proviene dal reclutamento nel 2015. Come già sottolineato, quello del reclutamento è un dato che va preso con cautela, nella misura in cui, essendo riferito a un solo anno (il 2015), potrebbe rappresentare un dato anomalo. Esso dovrebbe pertanto essere confrontato con le percentuali femminili di reclutamento negli anni precedenti (oltre che con le domande dei partecipanti ai concorsi) per capire in che misura esso è in linea con il dato medio nel tempo. Ciò detto, il 2015 risulta indubbiamente un anno problematico per il reclutamento femminile a livello degli ordinari, dove la percentuale di donne reclutate è stata di molto inferiore rispetto alla percentuale di donne già presenti in quella stessa fascia.

I risultati che emergono sul fronte degli RTD e del reclutamento (con le precauzioni del caso) sono interessanti poiché anticipatori delle dinamiche future: da una parte si evince un'anticipazione della selezione dal livello degli associati (come era il caso prima della riforma Gelmini) al livello degli RTD (Rossi 2017), selezione che andrà poi a riflettersi nella composizione di genere lungo i successivi passaggi di carriera. Dall'altra emerge la problematicità di un meccanismo di segregazione verticale che, pur con le cautele di cui sopra, sembrerebbe non essere il risultato di dinamiche passate ma che al contrario continua a rinnovarsi. Le questioni poste non pochi anni fa da importanti studiosi delle disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche – *why so few?* (Rossi 1962), *why so slow?* (Valian 1999) – restano insomma più che mai attuali.

## Capitolo II

### Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

#### II.1. La popolazione tecnico-amministrativa dell'Università degli Studi di Milano

Al 31 dicembre 2015, la popolazione tecnico-amministrativa e bibliotecaria (TAB o più semplicemente tecnico-amministrativa come verrà anche chiamata d'ora in avanti) era composta da 1903 dipendenti, di cui una netta maggioranza (il 63,2%) di sesso femminile. L'età media è di poco più di 49 anni, con un'esigua differenza tra uomini e donne.

Tab. 1 – Popolazione TAB dell'Università degli Studi di Milano per genere ed età media al 2015

	M	F	M+F
Popolazione (%)	701(36,8)	1202(63,2)	1903(100)
Età media	49,5	49,1	49,3

Fonte: elaborazioni su dati Di Ateneo

Confrontando le caratteristiche anagrafiche della popolazione nel tempo, emerge una riduzione del numero di dipendenti tecnici-amministrativi dell'Ateneo negli ultimi (-14% dal 2005). In dieci anni, la perdita è stata di poco meno di 300 unità. Al contempo, è aumentata in maniera significativa l'età media, cresciuta dai 42 anni di media del 2005 ai 49 del 2015. I due fenomeni – diminuzione del numero dei dipendenti e aumento dell'età media – riflettono il susseguirsi dei blocchi sul reclutamento che a partire dal 2003 – ovvero con la Finanziaria approvata l'anno precedente (L. 289/02) – hanno interessato la Pubblica Amministrazione e, di conseguenza, le Università. Dall'altra parte, nello stesso periodo di tempo, e per effetto della fuoriuscita di un maggior numero di pensionati uomini rispetto alle donne, è aumentata la quota di dipendenti di sesso femminile, passata dal 61,3% del 2005 al 63,2% del 2015. L'effetto pensionamento ha inoltre ridotto il gap di genere nell'età media, portando le donne - storicamente più giovani degli uomini (due anni il differenziale nel 2005) – al livello degli uomini.

Tab. 2 – Il personale TAB dell’Università degli Studi di Milano nel tempo:  
popolazione totale, per genere ed età media

	Popolazione		Età media		
	M+F	% F	M+F	M	F
Unimi 2015	1903	63,2	49,3	49,5	49,1
Unimi 2012	1939	62,9	47,5	47,5	46,8
Unimi 2010	1987	62,4	46,0	47,0	45,5
Unimi 2007	2080	61,4	43,9	45,1	43,1
Unimi 2005	2209	61,3	42,3	43,6	41,5
Var % 05-15	-13,9	+3,1	+16,5	+13,5	+18,3

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

Confrontando le variazioni nel tempo, in termini di numero di dipendenti, genere ed età media, tra l’Università degli Studi di Milano e il totale del personale tecnico-amministrativo nelle Università italiane<sup>7</sup>, emergono alcuni interessanti spunti. Il blocco del turn-over ha avuto effetti leggermente più ampi – in termini di riduzione del personale – presso l’Università Statale (-14%) che non a livello nazionale (-12%). Lo stesso dicasi per la crescita della componente femminile: +4,7% a livello italiano vs +3,1% a livello di Ateneo, ma ciò – come già riscontrato nel capitolo precedente a proposito del personale docente – riflette i diversi punti di partenza, relativamente migliori all’Università di Milano, dove la percentuale di donne tra il personale TAB nel 2005 era già più alta di quella che a livello nazionale si sarebbe riscontrata dieci anni dopo. Ad oggi, la percentuale femminile in Ateneo è di cinque punti percentuali superiore a quella italiana (58,4% vs 63,2%).

<sup>7</sup> Dati Miur sul personale tecnico-amministrativo degli atenei italiani consultabili al seguente link: <http://statistica.miur.it/scripts/PERS/vPERSO.asp>

Tab. 3 – Popolazione per genere:  
Università degli Studi di Milano e Italia a confronto nel tempo

	M+F	%F
Unimi 2015	1903	63,2
Unimi 2005	2209	61,3
Var % 05-15	-13,9	+3,1
Italia 2015	57909	58,4
Italia 2005*	65726	55,8
Var % 05-15	-11,9	+4,7

Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur sugli Atenei Statali

\*\* Il dato Miur 2005 comprende i contratti a tempo indeterminato al 31.12.2005 e i contratti a tempo determinato e "altre tipologie contrattuali" relativi all'A.A. 2004/2005 (dato al 31.12.2005 non disponibile per queste due tipologie contrattuali).

## II.2. La tipologia contrattuale

La quota di contratti a tempo indeterminato è salita in maniera significativa negli anni e raggiunge oggi la quasi totalità del personale TAB. Essa rappresentava l'85% nel 2005 ed è salita al 98% dieci anni dopo. Il grosso di questo aumento è riconducibile agli anni 2005-2010, dove la quota di contratti a tempo indeterminato è aumentata di più di dieci punti percentuali.

Tab. 4 – Personale TAB dell'Università degli Studi di Milano  
per tipologia contrattuale nel tempo

	M+F	T.I.	T.D.
Unimi 2015	1903	97,9	2,1
Unimi 2012	1939	96,9	3,1
Unimi 2010	1987	96,4	3,6
Unimi 2007	2080	90,2	9,8
Unimi 2005	2209	84,8	15,2
Var % 05-15	-13,9	+15,4	-86,2

Fonte: elaborazioni su dati di Ateneo

L'aumento del numero dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in Ateneo può essere letto anche alla luce dell'ondata di stabilizzazioni promossa a livello nazionale prima con la Finanziaria 2006 – con cui venne meno il blocco delle assunzioni voluto tre anni prima dall'allora Governo Brunetta – e successivamente con la legge 125/2013. Entrambi i provvedimenti, emanati rispettivamente durante il Governo Prodi e il Governo Letta, hanno consentito di ridurre il precariato a livello nazionale. Comparando però i dati dell'Università degli Studi Milano con quelli degli atenei statali italiani emerge come l'Università Statale in quello stesso periodo abbia fatto meglio della media nazionale, grazie alle politiche di stabilizzazione implementate negli ultimi anni con cui si è promossa la partecipazione del personale a tempo determinato ai concorsi per posti di lavoro a tempo indeterminato. Analizzando i dati in Tabella 5, emerge che l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato all'Università degli Studi di Milano è aumentata del 15,5%. Inversamente, la quota di contratti a tempo determinato è scesa dell'86,2%. A livello nazionale, la prima è salita del 14,8%, una variazione di poco inferiore a quella registrata in Ateneo. Tuttavia, la quota di contratti a tempo indeterminato è pari al 93%, ovvero cinque punti percentuali in meno della quota di contratto di lavoro stabili all'Università Statale. Da notare inoltre l'assenza, in Ateneo, di contratti di collaborazione (co.co.co) tra il personale tecnico-amministrativo, presenti invece a livello nazionale con una quota del 3,4%.

Tab. 5 – Tipologia contrattuale:  
Università degli Studi di Milano e Italia a confronto nel tempo

	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Altra tipologia
Unimi 2015	1864	39	n.d.
%	97,9	2,1	n.d.
Unimi 2005	1873	336	n.d.
%	84,8	15,2	n.d.
Var %* 05-15	+15,5	-86,2	
Italia 2015	53682	2249	1978
%	92,7	3,9	3,4
Italia 2005**	53089	5787	6850
%	80,8	8,8	10,4
Var %* 05-15	+14,8	-55,7	-67,4

Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur sugli Atenei Statali

\* Le variazioni sono calcolate sulle percentuali ai fini della comparabilità Unimi-Italia

\*\* Il dato Miur 2005 comprende i contratti a tempo indeterminato al 2005 e i contratti a tempo determinato e "altre tipologie contrattuali" relativi all'A.A. 2004/2005 (dato al 31.12.2005 non disponibile).



Come ampiamente evidenziato in letteratura, i contratti flessibili e atipici sono particolarmente diffusi tra i giovani lavoratori e le donne (Barbieri e Scherer 2009). Ciò trova conferma anche all'Università degli Studi di Milano, dove il 97% delle donne ha un contratto a tempo indeterminato contro il 99% degli uomini. Scarti analoghi si ritrovano a livello nazionale, dove la percentuale di donne con un contratto a tempo indeterminato è pari al 92% contro il 94% degli uomini, con la restante parte divisa tra contratti a tempi determinati e altre tipologie contrattuali.

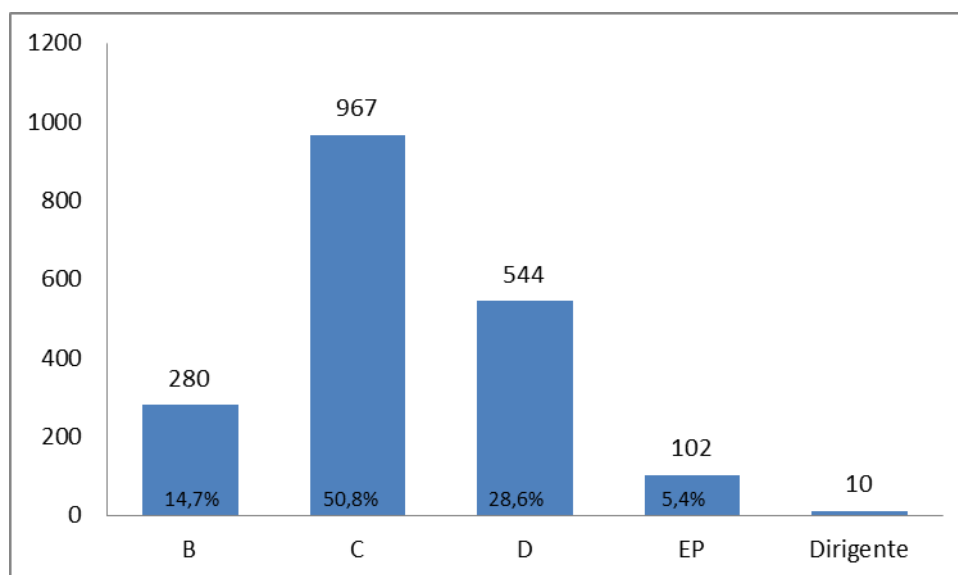
### **II.3. Uomini e donne per categorie e livelli**

Come specificato all'interno dell'articolo 78 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al comparto universitario, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è articolato in quattro categorie (di cui una riservata alle elevate professionalità) denominate B, C, D, EP. Le quattro categorie sono da intendersi come posizionate in una scala gerarchica che va dalla categoria B alla categoria EP, a cui segue la dirigenza e la direzione generale. A ciascuna categoria corrispondono competenze, conoscenze e responsabilità specifiche e crescenti, così come sono definite all'interno del CCNL. Ciascuna categoria è divisa in più livelli (art. 79) e l'accesso alla categoria è previsto al livello più basso, ad esempio a livello di C1 per i C, al livello D1 per i D e così via (l'unica eccezione è costituita dalla categoria B a cui si può accedere direttamente come B3). Inoltre, per l'accesso a ciascuna categoria è previsto un determinato titolo di studio: di scuola dell'obbligo per i B, di scuola secondaria di secondo grado per i C, di laurea per i D, di laurea più una particolare qualificazione professionale per gli EP. Se il passaggio da una categoria inferiore a una categoria superiore è detto progressione verticale, il passaggio all'interno della stessa categoria – ovvero da un livello all'altro – è detto progressione orizzontale. Il primo avviene tramite procedura di concorso pubblico e determina una vera e propria promozione all'interno di una scala gerarchica, che si traduce quindi in un aumento non solo retributivo ma anche di responsabilità e di autonomia. Il secondo è denominato progressione economica orizzontale e avviene sulla base di meccanismi selettivi che determinano invece un aumento retributivo sulla base della compatibilità finanziaria del fondo accessorio di Ateneo sottoposto ai vincoli normativi nazionali.

La metà del personale tecnico-amministrativo in Ateneo – poco meno di mille unità, pari al 51% del totale – è contrattualizzata come categoria C, il 29% come D, il 15% come B e il 5% come EP. Completano il quadro i dieci dirigenti, compreso il direttore generale. Dal punto

di vista della composizione di genere, le donne superano gli uomini in tutte le categorie, ma non è da sottovalutare un “restringimento” del differenziale a livello di EP, dove la quota di uomini sale rispetto alle altre categorie. Ciò si evince dalla Figura 10, dove la tipica forma a “forbice” (EC 2015) della carriera viene meno, suggerendo una situazione particolarmente positiva dal punto di vista della parità di genere in Ateneo.

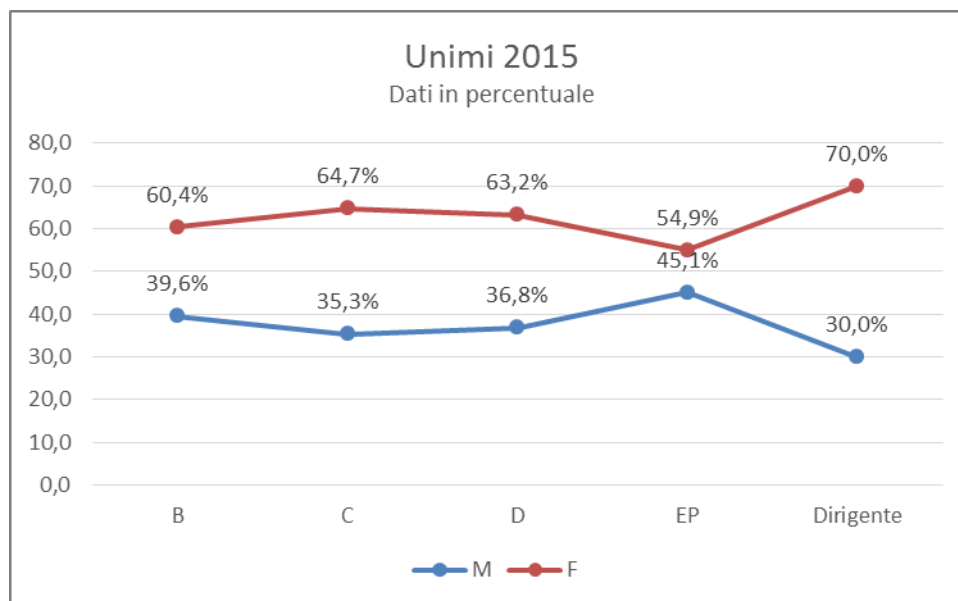
Figura 9 –Personale TAB dell’Università degli Studi di Milano per categoria



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Le donne superano il 60% del totale tra i B, i C e i D, ma scendono al 55% (dieci punti in percentuale meno rispetto ai C) a livello dei dipendenti ad elevata professionalità (EP), per poi risalire al 70% tra i dirigenti (il cui numero assoluto è comunque molto esiguo, pari a 10 unità di cui 7 donne). Come vedremo, il comportamento anomalo a livello degli EP è anche dovuto alla larga presenza di uomini tra il personale nell’area tecnica, tecnico-scientifico e di elaborazione dati che a sua volta comprende un elevato numero di EP.

Figura 10 –Personale TAB dell’Università degli Studi di Milano per categoria e per genere



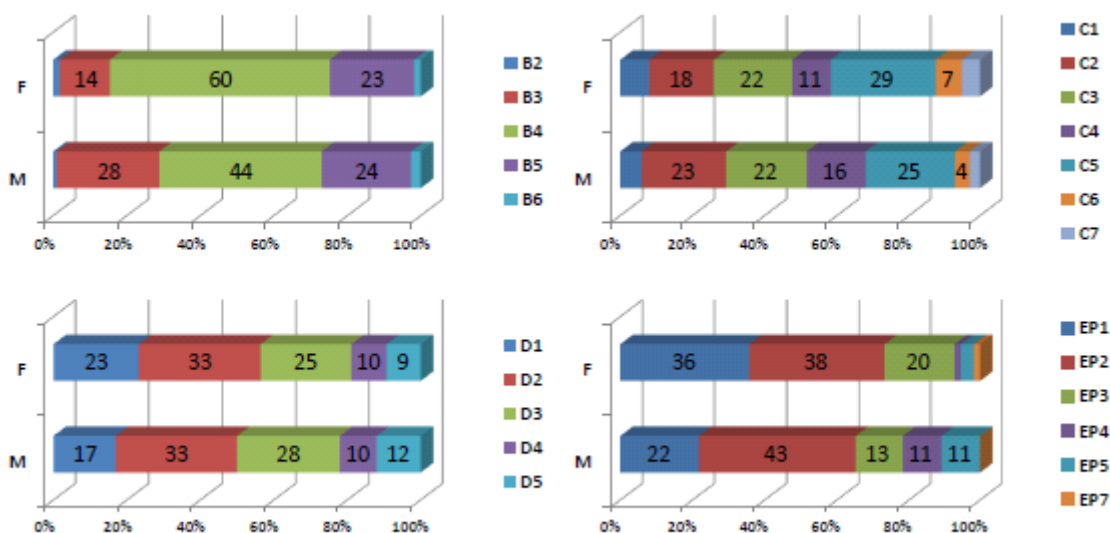
Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

L’elevata presenza di donne nelle posizioni apicali, ovvero tra i dirigenti e il personale ad elevata professionalità, ma anche tra il personale inquadrato come categoria D, si inserisce in un contesto più ampio di cambiamenti sia di tipo socio-demografico che di tipo normativo. Da una parte, è necessario tenere in considerazione l’avvenuto “sorpasso” delle credenziali educative femminili rispetto a quelle maschili, ovvero il superamento del numero di laureate donne rispetto al numero dei laureati uomini, sorpasso che in Italia è avvenuto all’inizio degli anni 2000 (Ghignoni 2011) e in Lombardia a metà anni ’90 (riferimento?). Dall’altra parte, il decreto legislativo 150/2009 – la cosiddetta riforma Brunetta – ha previsto quale sistema esclusivo per le progressioni verticali dei dipendenti interni quello del concorso pubblico e quale criterio di accesso il possesso del titolo di studio previsto per i candidati esterni (per esempio la laurea per le categorie dalla D in su)<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Tale intervento ha avuto come effetto quello di un radicale superamento delle regole sino ad allora applicate in materia di progressioni interne, in quanto non permette di applicare la regola contrattuale che fino ad allora consentì di sostituire – per le progressioni interne – il possesso del titolo di studio richiesto dall’esterno con il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore accompagnato da un’anzianità quinquennale o triennale (Bruno 2013). Le nuove regole in alcuni casi si sono tradotte in un blocco di carriera per quei dipendenti che pur avendo acquisito elevate competenze sulla base degli anni di

Se l'analisi per categoria fa emergere una situazione senza dubbio positiva per le donne in tutte le tappe di carriera, e in particolar modo nella dirigenza, l'analisi per livello fornisce una fotografia più eterogenea e meno univoca in termini di genere. La prima analisi è indicativa delle progressioni verticali, la seconda delle progressioni orizzontali. La Figura 11 mostra la distribuzione di uomini e donne all'interno di ciascuna categoria, indicando la percentuale per livello all'interno di ciascun genere. Per esempio, considerando il grafico a barre per gli EP, il 36% delle donne è inquadrato come EP1, il 38% come EP2, il 20% come EP3, ecc. e così via per gli uomini come si evince dalle barre sottostanti.

Figura 11 –Personale TAB dell'Università degli Studi di Milano per categoria, livello e genere



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015  
Dati in percentuale

Già da una prima analisi “grafica” emergono distribuzioni leggermente diverse a seconda del genere, con gli uomini e le donne diversamente “concentrati” sui diversi livelli.

esperienza e pur svolgendo mansioni di responsabilità, non erano in possesso del titolo di studio previsto per gli esterni per il passaggio a categoria superiore. In molti altri casi, invece, la riforma Brunetta ha consentito un passaggio verticale di carriera ai laureati, tra cui anche molte donne, presenti nell'organizzazione.

All'interno della categoria B, per esempio, emerge una maggiore presenza maschile tra i B3. Tuttavia tale squilibrio viene recuperato nei livelli successivi, dove si assiste a un sostanziale "pareggio". Analizzando le percentuali cumulate, emerge infatti che il 75% delle donne è inquadrato come B4 o livelli inferiori, contro il 73% degli uomini. Di contro, il 25% delle donne e il 27% degli uomini sono inquadrati come B5 o B6. Per quanto riguarda la categoria C, l'analisi indica che gli uomini sono più "schiacciati" nei livelli iniziali. L'analisi delle percentuali accumulate per genere indica infatti che se il 68% degli uomini è inquadrato come C4 o categoria inferiore, lo è solo il 58% delle donne. D'altra parte, il 7% degli uomini è inquadrato come C6 o C7 – i livelli più alti – contro il 12,5% delle donne.

La situazione sembra tuttavia ribaltarsi analizzando i livelli delle categorie D ed EP. Se la categoria C evidenzia una concentrazione maschile nei primi livelli, per le categorie D ed EP lo stesso si può dire per le donne. Analizzando ancora una volta le percentuali cumulate, emerge che il 17% degli uomini è inquadrato come D1 contro il 23% delle donne. Considerando i primi tre livelli, essi riguardano il 78% degli uomini contro l'81% delle donne. D'altra parte, se il 22% degli uomini è posizionamento sui livelli finali della categoria (D4 e D5), lo è invece il 19% delle donne. Un meccanismo molto simile emerge anche dall'analisi dei livelli all'interno della categoria EP: il 36% delle donne è concentrato sul primo livello (EP1), contro il 22% degli uomini. D'altra parte, il 22 % degli uomini è categorizzato come EP4 o livello superiore, contro solamente 7% delle donne.

#### **II.4. Età e progressione di carriera**

Come già accennato nel primo paragrafo del presente capitolo, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario riporta un'età media di 49 anni, in forte crescita negli ultimi anni (+sette anni l'aumento in dieci anni) e con una scarsa differenza tra uomini e donne. Analizzando l'età per gruppi, risulta che solo il 5% delle osservazioni ha meno di 35 anni. D'altra parte, e a differenza del personale docente, gli over-65 sono solo 11, riflettendo con ciò le diverse età di pensionamento tra le due tipologie di personale. Analizzando i gruppi di età per genere, non si evince una tendenza univoca, se non per una (pur lieve) minore presenza femminile tra le fasce più anziane.

Tab. 6 – Personale TAB dell’Università degli Studi di Milano per gruppi di età

	M	F	Totale
<35	39	54	93
	5,6	4,5	4,9
35-44	159	283	442
	22,7	23,5	23,2
45-54	276	530	806
	39,4	44,1	42,4
55-64	217	334	551
	31,0	27,8	29,0
65+	10	1	11
	1,4	0,1	0,6
Totale	701	1202	1903
	100	100	100

Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Ben più interessante appare invece la dinamica di genere per quanto riguarda la “velocità” di carriera. Analizzando l’età media per categoria, il primo elemento che emerge è quello di un sostanziale “ritardo” a livello della dirigenza, con le donne di dieci anni mediamente più anziane degli uomini. Restano invece più giovani tra i C, i D, mentre a livello degli EP si raggiunge una sostanziale parità. Focalizzandosi sui dieci dirigenti, emerge che gli unici tre uomini hanno meno di 51 anni di età, contro una sola donna che si posiziona nella stessa fascia d’età (si veda Tab. 8). In altre parole, e fermo restando l’esiguità delle osservazioni (solo 10 casi), i dati suggeriscono che se è vero che le donne sono la maggioranza tra i dirigenti, d’altra parte è vero che gli uomini arrivano alla dirigenza in tempi più brevi delle colleghe, indicando con ciò una maggiore “velocità” a raggiungere le posizioni apicali.

Tab. 7 – Età media per genere

	M	F	Totale
B	50,0	51,5	50,9
C	49,1	48,9	49,0
D	49,6	47,8	48,4
EP	51,8	51,5	51,6
Dirigente	47,3	57,9	54,7
Total	49,5	49,1	49,3

Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Tab. 8 – Dirigenti: frequenza per gruppi di età

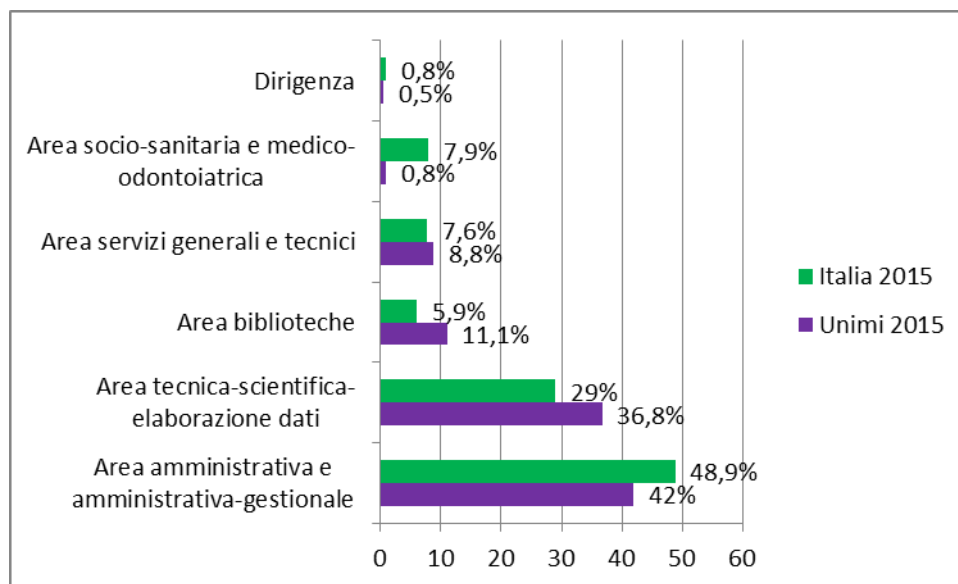
	M	F	Totale
Dirigente 41-50	3	1	4
Dirigente 51-60		2	2
Dirigente >=60		4	4

Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

## II.5. Le aree

Come da CCNL, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Milano è inquadrato in cinque diverse aree: l'area amministrativa e amministrativa-gestionale; l'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati (nelle figure e nelle tabelle semplicemente: tecnico-scientifica e di elaborazione dati); l'area socio-sanitaria e medico-odontoiatrica; l'area dei servizi generali e tecnici; l'area biblioteche. Ai fini dell'analisi dei dati, la dirigenza viene considerata come un'area a parte. Considerando la distribuzione del personale TAB dell'Università Statale nelle diverse aree, emerge una forte presenza dell'area amministrativa e amministrativo-gestionale, con 799 addetti (pari al 42% del totale), seguiti da 700 dipendenti dell'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati (37%). Nei servizi generali e tecnici, ovvero i servizi di portineria e logistici, lavorano 212 addetti, pari all'11% della forza lavoro, mentre il 9% (167 unità) lavora nelle biblioteche. Praticamente assente l'area socio-sanitaria e medico-odontoiatrica (solo 15 persone sono inquadrato sotto quell'area). Tuttavia, è da segnalare che molti tecnici operanti in quell'area – infermieri, ostetriche, radiologi, terapeuti, medici di base – vengono inquadrati all'Università degli Studi di Milano sotto l'area tecnico-scientifica e di elaborazione dati, circostanza che spiega il forte scostamento rispetto al dato nazionale (Figura 12).

Figura 12 – Personale TAB per area: Università degli Studi di Milano vs Italia



Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur sugli Atenei Statali al 31.12.2015

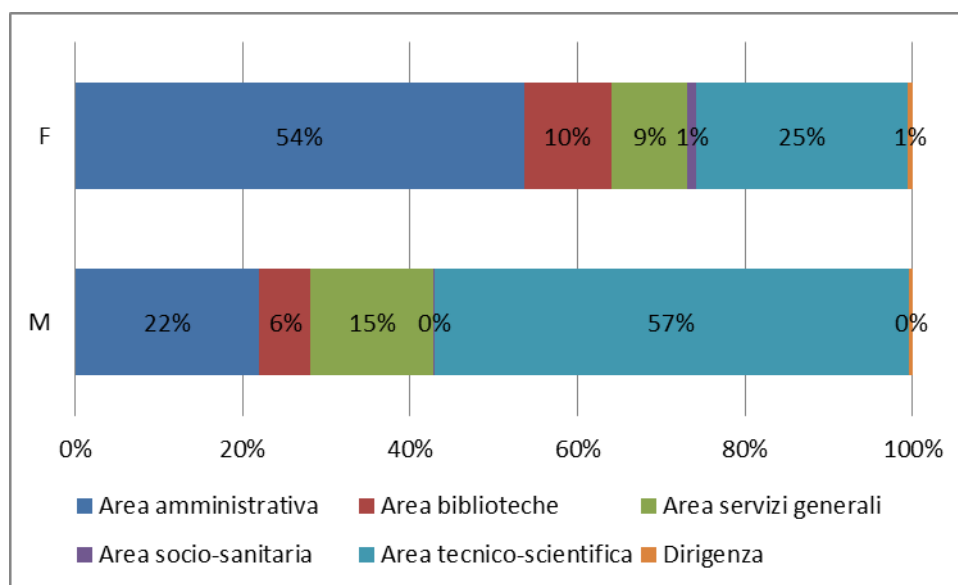
Analizzando la composizione di genere di ciascuna area, emerge da una parte una forte presenza delle donne nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale e dall'altra un'altrettanta forte presenza degli uomini nell'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati. Più della metà delle donne infatti (il 54% per l'esattezza) lavora come amministrativa o amministrativa-gestionale, mentre più della metà degli uomini (il 57%) lavora come tecnico.

La Figura sottostante (Figura 13) riporta il "peso" percentuale delle diverse aree all'interno di ciascun genere. La tabella successiva (Tabella 9) riporta invece la composizione di genere all'interno di ciascuna area, confrontandola con la relativa percentuale a livello nazionale. Come si evince dai dati, emerge con ancora più chiarezza una situazione di forte segregazione orizzontale per quanto riguarda alcune specifiche aree: l'80% degli addetti nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale è donna, così come fortemente femminilizzata è l'area delle biblioteche. Sostanziale equilibrio invece si riscontra nell'area servizi generali e tecnici, mentre l'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati è l'unica che vede la maggioranza degli addetti di sesso maschile, pari al 57%, una percentuale molto alta se si considera che gli uomini rappresentano il 37% del totale del personale TAB. Tuttavia, confrontando i dati locali con quelli nazionali, l'area tecnica,



tecnico-scientifica e di elaborazione dati appare addirittura più equilibrata a Milano, dal punto di vista della composizione di genere, rispetto al totale degli atenei italiani, dove la componente femminile è pari al 37% (contro il 43% dell'Università Statale). Emerge infine ancora il buon risultato a livello della dirigenza, con il 70% delle donne dirigenti all'Università degli Studi di Milano contro il 36% a livello nazionale.

Figura 13 – Personale TAB dell'Università degli Studi di Milano per area e genere



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Tab. 9 – Percentuale femminile per area: Università degli Studi di Milano vs Italia

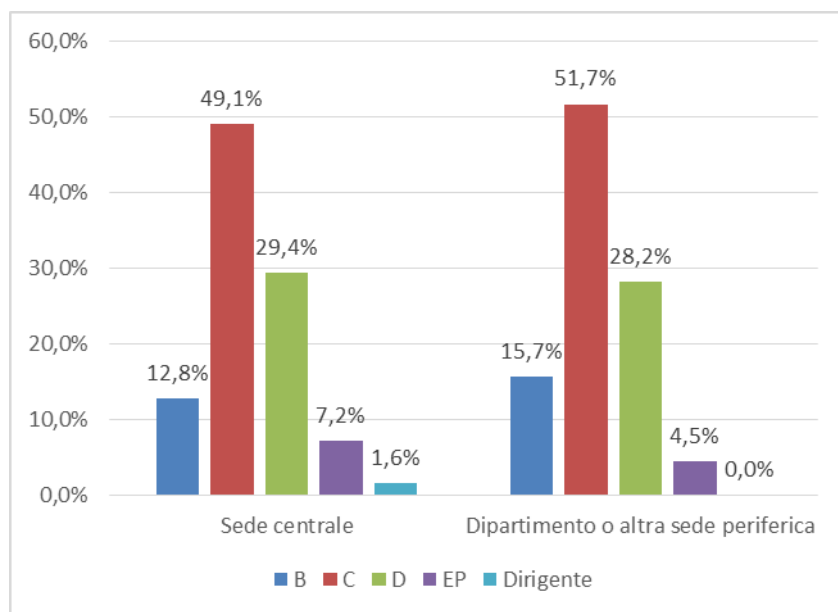
	Unimi 2015	Italia 2015
Area amministrativa e amministrativa-gestionale	80,7	72,7
Area biblioteche	74,3	70,4
Area servizi generali e tecnici	51,4	38,7
Area socio-sanitaria e medico-odontoiatrica	93,3	62,4
Area tecnica-scientifica-elaborazione dati	43,3	36,6
Dirigenza	70,0	35,6

Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati Miur sugli Atenei Statali al 31.12.2015

## II.6. L'inquadramento professionale in rapporto alla sede e all'area

I dati sul personale tecnico amministrativo e bibliotecario contengono anche delle informazioni sul luogo di lavoro. Il 33% del personale TAB lavora nelle sedi centrali dell'Università degli Studi di Milano<sup>9</sup>, mentre il 67% lavora nei dipartimenti o altre sedi periferiche. Incrociando il dato sulla sede con quello relativo alle categorie (Figura 14), emerge inoltre una presenza maggiore di B e C all'interno dei dipartimenti e una presenza maggiore di D, EP in sede centrale, suggerendo con ciò una maggiore facilità di progressione di carriera in sede centrale. Il 33% del personale che lavora in dipartimento è inquadrato come D o EP, mentre lo è il 37% nella sede centrale, percentuale che sale al 38% considerando anche i dirigenti. Incrociando invece la sede con l'area (Figura 15), emerge una forte presenza in sede centrale – pari al 63,5% del totale del personale che vi lavora – di personale inquadrato nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, mentre l'area più rappresentata nei dipartimenti risulta quella tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati, pari al 47% degli addetti.

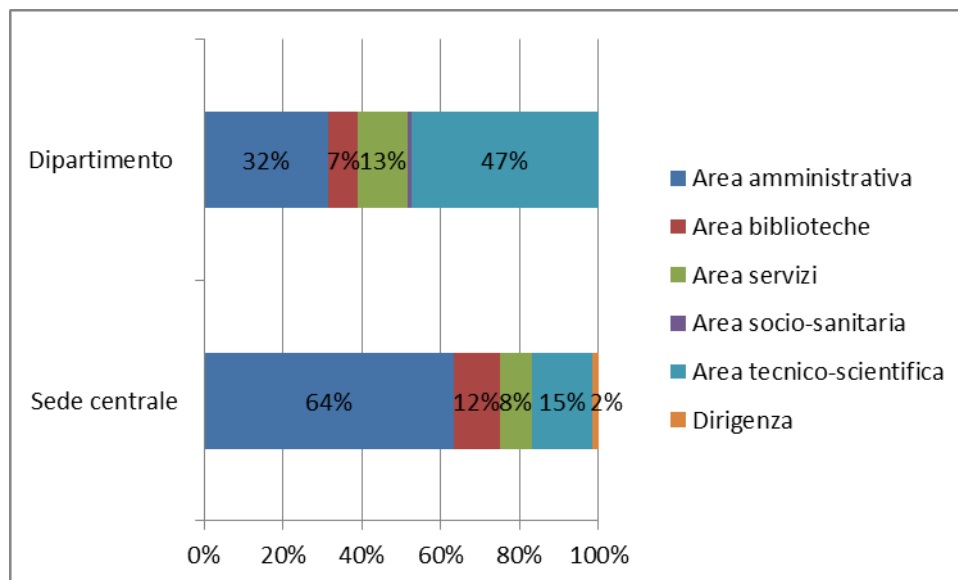
Figura 14 – La sede e le categorie



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

<sup>9</sup> Le sedi centrali corrispondono con le tre sedi di via Sant'Antonio, via Festa del Perdono e via Santa Sofia.

Figura 15 – La sede e le aree



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Il dato sull'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati ci conduce a un'ulteriore riflessione. Analizzando nel dettaglio i dati sull'inquadramento professionale, emergono infatti due elementi su cui è interessante soffermarsi. Il primo, poc'anzi analizzato, riguarda la sede, e più specificatamente una maggiore difficoltà, per chi lavora nei dipartimenti, ad essere inquadrato come D o EP. Il secondo riguarda invece il personale tecnico, tecnico-scientifico e di elaborazione dati. Incrociando il dato sulle aree con il dato sulle categorie, emerge un'elevata percentuale di EP tra i tecnici. Più in particolare, considerando la distribuzione delle aree all'interno di ciascuna categoria, risulta che il 54% degli EP e il 55% dei D è inquadrato come tecnico, mentre lo è solo il 36% dei C. D'altra parte, tra gli EP e i D la presenza di personale inquadrato come amministrativo o amministrativo-gestionale è pari, rispettivamente, al 31% e 39%, meno della rispettiva quota tra i C (pari al 51%). Parimenti, considerando la distribuzione delle categorie all'interno di ciascuna area, emerge l'elevata percentuale di EP tra i tecnici: pari all'8%, mentre solo il 4% degli amministrativi è EP. In altre parole, la correlazione tra l'essere inquadrato come EP e lavorare nell'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati è molto elevata (pari all'83%). D'altra parte, i tecnici sono maggiormente concentrati nei dipartimenti, ma nei dipartimenti hanno qualifiche più basse, coerentemente con quanto emerso precedente sul rapporto tra sede e qualifica: dei tecnici in dipartimento, infatti, il

7,5% è un EP, mentre dei tecnici in sede centrale, il 10,4% è un EP. Inoltre, i tecnici hanno una maggiore probabilità di essere contrattualizzati a tempo determinato nella misura in cui il loro contratto potrebbe essere legato a finanziamenti esterni: dei 39 contratti a tempo determinato in essere a fine 2015, ben 24, pari al 61,5%, riguardano infatti personale inquadrato nell'area tecnico-scientifica. Concludendo, i tecnici hanno più probabilità di avere un contratto precario e sono maggiormente concentrati nei dipartimenti dove l'avanzamento di carriera risulta in generale più difficile e dove la probabilità di essere inquadrati come EP è minore rispetto ai loro colleghi che lavorano in sede centrale.

## II.7. Le funzioni

I dati contengono informazioni su alcune particolari "funzioni" conferite al personale tecnico-amministrativo a seconda delle responsabilità affidategli. Le funzioni, dalla più alla meno importante in termini di responsabilità e, di conseguenza, di retribuzione, sono le seguenti: capo-divisione (che riguarda 13 persone<sup>10</sup>); direttore di biblioteca; capo-ufficio (avente cioè tra le proprie responsabilità quella di coordinare un ufficio: normalmente lavora in sede centrale); responsabile amministrativo (ovvero tutti coloro che sono a capo di un dipartimento). Queste ultime due figure – capo-ufficio e responsabile amministrativo – sono da considerarsi "equivalenti" in termini di responsabilità ad esse legate malgrado le diverse mansioni. Seguono il capo-servizio (in genere un dipendente che gestisce un servizio di comune interesse della divisione o dell'ufficio a cui afferisce, è alle dipendenze dirette del dirigente della divisione), il capo-sezione (in genere un dipendente che gestisce una sezione specifica dell'ufficio, afferisce al capo-ufficio) e il responsabile di settore didattico. Ulteriori funzioni, presenti con numeri marginali (meno di dieci osservazioni), sono state fatte confluire per semplicità in "altro". Le funzioni implicano un'indennità di funzione, che – insieme all'indennità di risultato – va ad aumentare lo stipendio. Oltre alle funzioni il dataset riporta anche le indennità di responsabilità: queste ultime vengono attribuite in relazione ad una specifica attività svolta dal dipendente. Un'esigua parte del personale (poco meno di una trentina di unità) riportava più di un valore, spesso nei termini di una funzione (che di per sé implica l'indennità di funzione) e di un'indennità di

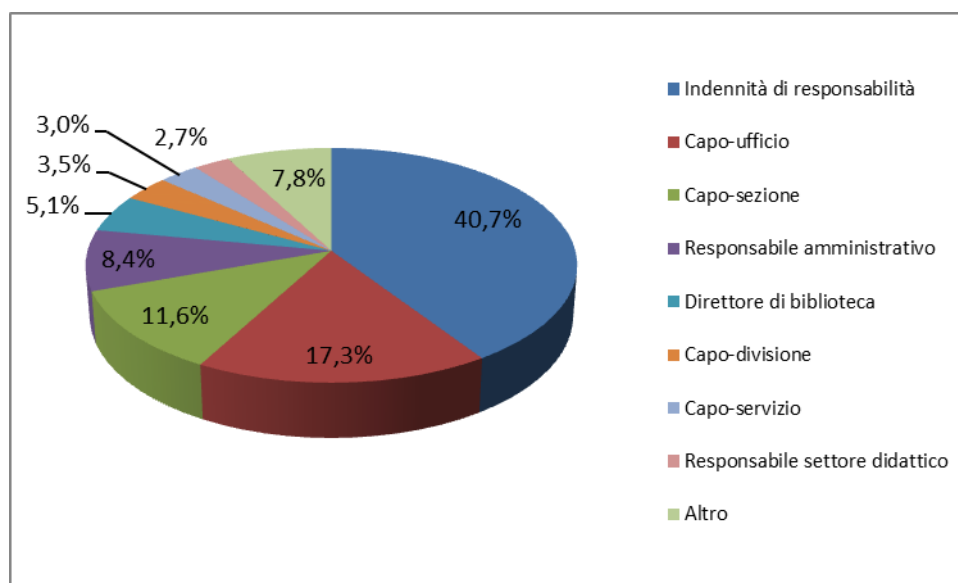
---

<sup>10</sup> La funzione di capo-divisione comprende 12 capi divisione e 1 coordinatore d'area che per la funzione svolta è stato assimilato ai primi. Delle 13 osservazioni, nove sono dirigenti. Il direttore generale nel dataset non figura come avente una specifica funzione.

responsabilità legata ad una mansione specifica. Ai fini dell'analisi si è scelto di tenere "una funzione per una testa", eliminando quindi le eventuali seconde o terze funzioni e mantenendo quella più importante per ciascuna osservazione.

Complessivamente, 371 dipendenti su 1903 riportano una specifica funzione o indennità di responsabilità. Come si evince dalla torta sottostante, la fetta maggiore è costituita da coloro che hanno un'indennità di responsabilità, pari al 40% del totale, seguita dalla funzione di capo-ufficio (17,3%), di capo-sezione (11,6%) e di responsabile amministrativo (8,4%).

Figura 16 – Personale TAB dell'Università degli Studi di Milano per funzione

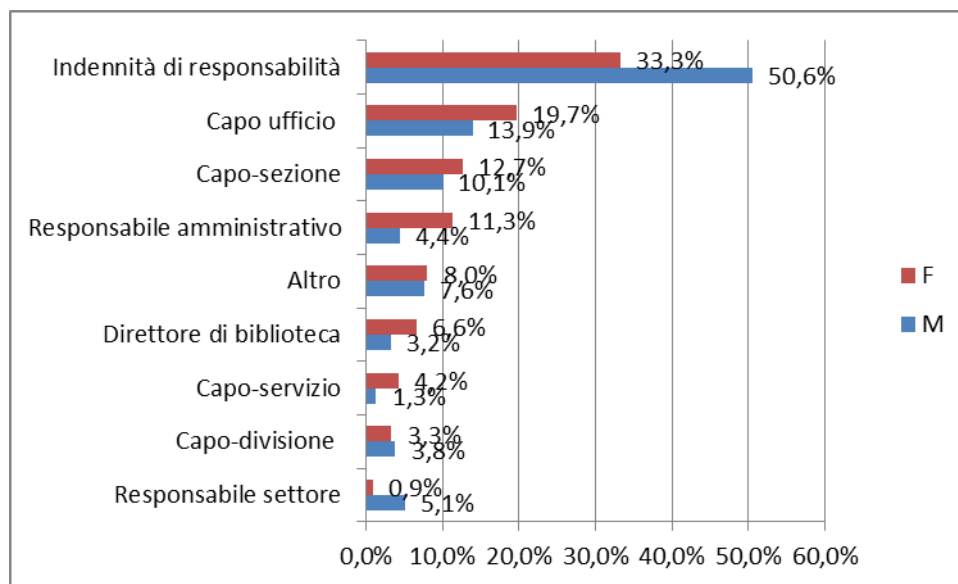


Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Analizzando le funzioni per genere, emergono alcuni importanti differenze nella distribuzione. La figura sottostante riporta le percentuali di uomini (tra gli uomini) e di donne (tra le donne) che hanno una determinata funzione. Escludendo i valori mancanti (non riportanti cioè alcuna funzione), i dati indicano che la metà degli uomini ha un'indennità di responsabilità, contro un terzo delle donne. Le ulteriori due funzioni in cui gli uomini sovra-performano le donne sono quella di capo-divisione (4% vs 3%) e responsabile di settore. Le donne sono maggioritarie in tutto il resto: nella funzione di

capo-ufficio (20% vs 14%), di capo-sezione (13% vs 10%), di responsabile amministrativo (11% vs 4%) e di direttore di biblioteca (6% vs 3%).

Figura 17 – Personale TAB dell’Università degli Studi di Milano per funzione e per genere



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

## II.8. Le credenziali educative

I dati contengono informazioni sulle credenziali educative del personale, ovvero sul titolo di studio conseguito. Il dato originale è stato ricodificato in quattro gruppi: elementari, medie, diploma breve (equivalente a due o tre anni di scuola dopo le medie) o diploma, laurea. Sfortunatamente, l’informazione sull’educazione terziaria non è adeguatamente riportata nel dataset, nella misura in cui le lauree triennali non vengono distinte da quelle magistrali né da quelle vecchio ordinamento, né vengono segnalati eventuali master o dottorati di ricerca. Pertanto tutti coloro hanno in qualche modo conseguito un titolo universitario – che può variare dal vecchio diploma universitario fino al dottorato – sono genericamente categorizzati come aventi una laurea. Ciò premesso, dai dati emerge che il 42% del personale TAB ha un diploma breve o un diploma e il 41% una laurea. Segue un

16% di persone con il diploma di scuola media e un 1% (pari a 19 persone) che si sono fermate alle elementari.

La distribuzione del titolo di studio varia a seconda dell'età. Considerando la distribuzione dei gruppi di età all'interno di ciascun titolo di studio (tabella disponibile su richiesta), risulta che tutti coloro che detengono il solo diploma di scuola elementare così come tre quarti di coloro che si sono fermati alle scuole medie hanno più di 50 anni. Considerando invece la distribuzione dei titoli di studio all'interno di ciascun gruppo di età (si veda Tabella 10), il 59% degli under-35 risulta laureato, contro il 54% della fascia compresa tra i 36 e i 50 anni e il 25% della fascia al di sopra dei 50 anni. Dal punto di vista di genere, le donne risultano mediamente più qualificate degli uomini: il 42% dei dipendenti di sesso femminile è laureato contro il 38% degli uomini.

Tab. 10 – Popolazione TAB dell'Università degli Studi di Milano: percentuale di coloro che detengono la laurea in rapporto al genere e all'età

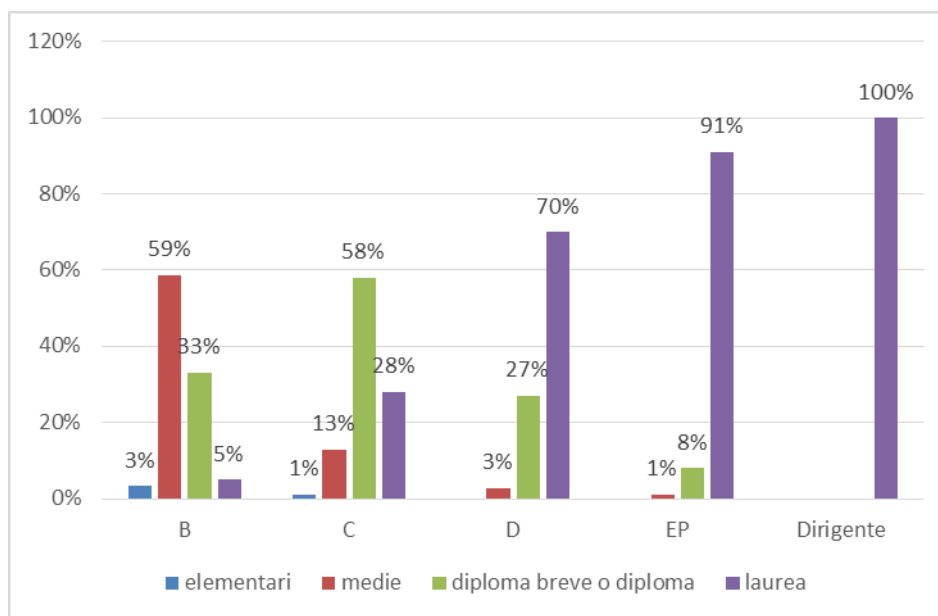
<b>Genere</b>	<b>%</b>
Donne	42,1
Uomini	37,9
<b>Età</b>	<b>%</b>
<=35	59,3
36-50	54,3
>=51	25,4

Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Incrociando il dato sul titolo di studio con quello sulla categoria, emerge una discreta correlazione tra le due variabili (56%): come prevedibile, più cresce il titolo di studio più cresce la posizione. Inversamente, titoli di studio a bassa qualifica tendono a corrispondere agli inquadramenti più bassi. Ciò come già accennato è dovuto al fatto che con la riforma Brunetta l'accesso a ciascuna categoria, sia per il personale interno che per gli esterni, è condizionato al possesso di un determinato titolo di studio e per le categorie D ed EP esso corrisponde alla laurea.

Alla correlazione positiva tra categoria e titolo di studio, esistono tuttavia alcune importanti eccezioni, come si evince dalla figura sottostante. Si tratta di casi che evidentemente rispecchiano la situazione prima della riforma Brunetta, entrata in vigore a fine 2009.

Figura 18 – Titolo di studio per categoria



Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Considerando invece il titolo di studio in rapporto all'area, i dati indicano una forte percentuale di laureati all'interno dell'area biblioteche (il 58% dei bibliotecari detiene un titolo di studio universitario) e in quella tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (51,4%), nonché nell'area socio-sanitaria (53%), che però rimane poco significativa alla luce dello scarso numero di osservazioni (15 in tutto). Le percentuali di laureati scendono tra gli amministrativi e amministrativi-gestionali (35%) e nell'area servizi (7%).

## II.9. Le ore di lavoro: straordinari e part-time

Come specificato nell'articolo 25 del CCNL, l'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è di 36 ore settimanali. Quanto alle ore di lavoro straordinario, esse vengono retribuite solo ai



dipendenti di categoria B, C e D, mentre gli EP e i dirigenti non ricevono alcuna retribuzione. Questa è la ragione per cui il dataset su cui si basa la presente indagine non include le ore di straordinario svolte da queste ultime due categorie.

Escludendo quindi dal conteggio gli EP e i dirigenti, su 1791 dipendenti tra B, C e D, 710 di loro hanno superato il monte-ore richiesto da contratto. Le ore di straordinario riportate variano da un minimo di 1 ora a un massimo di 275 ore l'anno, per una media di 146 ore l'anno. A fare gli straordinari sono, tendenzialmente, i giovani, mentre lo scarto di genere vede le donne riportare cinque ore di straordinari in più l'anno rispetto ai colleghi uomini. Considerando i casi che riportano almeno 1 ora di straordinario l'anno, le donne riportano infatti circa 148 ore medie annue contro le 143 ore e mezza degli uomini. Considerando i gruppi di età, esse scendono con il crescere degli anni: 153 ore l'anno per la fascia di età fino ai 35 anni, 151 per coloro compresi tra i 36 e i 50 anni, 140 per gli over 50. Importanti variazioni nel numero di ore di straordinario emergono anche in rapporto all'area di inquadramento, con i bibliotecari che lavorano di più in assoluto (163 ore di straordinari l'anno), seguiti dai tecnici (151 ore) e dall'area servizi (143). I socio-sanitari riportano 221 di ore di straordinario ma, nuovamente, il dato deve essere preso con cautela a causa dell'esiguo numero di casi.

Per quanto riguarda invece i contratti part-time, alla fine del 2015 erano 269, pari al 14% sul totale, di cui la maggior parte (236) riguardavano dipendenti donne. Dei 269 contratti a part-time, il 53% prevede un part-time all'83,3%, il 22% prevede un part-time al 50% e il 15% prevede un part-time al 70%. Solo tre persone sono contrattualizzate con un contratto part-time al 33%. Dal punto di vista dell'età il part-time risulta essere richiesto in età avanzata e non, contrariamente alle attese, nella fascia tra i 30 e i 40 anni, ovvero quando le esigenze di conciliazione vita-lavoro dovrebbero essere più alte a causa delle necessità di cura dei figli piccoli. L'età media di coloro che richiedono il part-time è infatti di 48 anni e mezzo, ed è più elevata per gli uomini (50 anni, contro i 48 delle donne).

## **II.10. Le categorie protette**

Con la legge n.68 del 1999 – “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” – il Legislatore ha inteso promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato. In virtù di tale disposizione – a cui ha fatto seguito il relativo regolamento di attuazione D.P.R.

10.10.2000 n.333 – i datori di lavoro sia privati che pubblici e con più di 15 dipendenti devono rispettare l'obbligo di assunzione di una quota di lavoratori disabili in cambio di agevolazioni economiche e supporti tecnici e di consulenza. Tra i soggetti beneficiari ci sono le persone portatrici di handicap con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, gli invalidi del lavoro, i non vedenti e i sordomuti. Per poter accedere ai benefici della legge n. 68/99, le persone disabili una volta ottenuta la certificazione di invalidità secondo i criteri stabiliti dalla legge, devono iscriversi alle liste di collocamento presso i Centri per l'Impiego della propria città o distretto di appartenenza. Dal canto loro le organizzazioni devono disporre di una quota prefissata di lavoratori appartenenti alle categorie protette che varia a seconda della dimensione aziendale. Per le organizzazioni con più di 50 dipendenti – come è il caso dell'Università degli Studi di Milano – la quota d'obbligo è pari al 7% dei lavoratori occupati.

All'Università Statale, i dipendenti assunti come categorie protette sono 135, pari esattamente al 7% del totale così come previsto per legge, di cui 71 sono le donne e 64 sono gli uomini. L'età media è di 47 anni, di due anni inferiore rispetto a quella della popolazione totale, con una buona differenza di genere (45 anni l'età media per gli uomini contro 48 per le donne). Le categorie protette sono maggiormente concentrate tra coloro che sono inquadrati come categoria B (65 in tutto), seguiti dai C (50). Tra i D, 17 sono le categorie protette, mentre tra gli EP se ne contano 3. Dal punto di vista della distribuzione per area, 55 delle 135 categorie protette lavora nei servizi, 42 nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, 27 nell'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati e 11 nelle biblioteche. Inoltre, solo 12 unità contrattualizzate come categorie protette lo sono con un contratto di lavoro part-time, mentre la maggior parte di esse tende a lavorare in dipartimento (86 categorie protette nei dipartimenti contro 49 in sede centrale).

## **II.11. Lo stipendio**

I dati riportano le informazioni sullo stipendio lordo annuo dei dipendenti, comprensivo di indennità, straordinari, tredicesime, ecc. Lo stipendio medio è di 27.216 euro includendo anche il direttore generale che – in termini statistici – rappresenta un *outlier*, ovvero un valore anomalo che coincide con l'unità riportante il valore più elevato. Escludendo l'*outlier* dall'analisi, la media scende a 27.127 euro. Analizzando i percentili, dai dati emerge che il 25% della popolazione ha guadagnato una cifra pari o inferiore a 23.886

euro, il 50% (equivalente alla mediana) fino a 26.377 euro, il 75% fino a 29.568 euro. Solo il 25% della popolazione ha guadagnato, pertanto, una cifra superiore ai 29.568 euro e solo l'1% si posiziona al di sopra dei 53.560 euro.

Analizzando lo stipendio lordo per genere, i dati indicano l'esistenza di un differenziale retributivo medio di poco meno di 2mila euro. In particolare, gli uomini guadagnano mediamente 28.304 euro (28.062 senza il sopra-citato outlier) contro i 26.581 delle donne. Adottando la definizione di gender pay gap dell'Ocse<sup>11</sup>, il differenziale retributivo di genere è pari al 4,3%. In altre parole, le donne guadagnano il 4,3% in meno rispetto agli uomini. Il dato è leggermente peggiore rispetto alla media nazionale della Pubblica Amministrazione, dove il differenziale di genere è pari al 3,7%, contro il 19,6% del privato<sup>12</sup>.

Lo stipendio cresce a seconda della categoria ma all'interno di ciascuna categoria la differenza di genere rimane. Sempre escludendo dall'analisi il sopra-citato outlier, tra i B, i C e i D il gap di genere è costante e pari a circa 1500 euro, per restringersi a livello degli EP dove è pari a circa mille euro. Viene meno e anzi "gira" a favore delle donne il differenziale tra i dirigenti, con le donne che mostrano una media di 89mila euro e gli uomini di 86mila e 400 euro circa. Due precisazioni sono tuttavia necessarie su quest'ultimo punto: primo, il dato sui dirigenti resta poco rilevante poiché si riferisce ad appena nove casi (escludendo il direttore generale), di cui due di sesso maschile. Secondo, il dato sui dirigenti di sesso femminile risente di un caso al di sopra dei 100mila. Diventa molto più interessante considerare quindi la mediana: tra le dirigenti donne essa è pari a 88mila euro, circa 2mila euro in più di quella maschile. Infine, degno di nota il fatto che considerando anche il direttore generale, lo stipendio maschile medio supera quello femminile e sale a quota 116mila euro.

---

<sup>11</sup> Ovvero come differenza tra la mediana degli uomini e la mediana delle donne diviso per la mediana degli uomini. Si veda: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.

<sup>12</sup> Dati Eurostat al 2014 scaricabili al seguente link (codice dataset: earn\_gr\_gpgr2ct): <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Link consultato il 23 gennaio 2017.

Tab. 11 – Personale TAB dell’Università degli Studi di Milano: stipendio annuale medio per categoria e per genere

	M	F	Totale
Area amministrativa	28.200	26.018	26.438
Area biblioteche	27.707	25.847	26.318
Area servizi	24.540	23.534	24.018
Area socio-sanitaria	34.429	28.189	28.605
Area tecnico-scientifica	28.633	27.656	28.212
Dirigenza	86.412	89.415	88.747

Fonte: elaborazione dati di Ateneo al 31.12.2015

Come per le categorie, lo stipendio medio varia anche a seconda dell’area di riferimento pur permanendo, all’interno di ciascuna area, un differenziale di genere. Escludendo la dirigenza, lo stipendio più alto si registra nell’area socio-sanitaria, seguita dall’area tecnico-scientifica e di elaborazione dati e dall’area biblioteche. L’area servizi – che di fatto coincide con la categoria B – registra lo stipendio più basso, preceduta da quella amministrativa e amministrativo-gestionale. Il gap di genere più elevato si registra nell’area socio-sanitaria (6mila euro circa), mentre quello meno elevato si registra nell’area servizi e nell’area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (circa mille euro).

Pur in assenza di un’analisi multivariata che consentirebbe di individuare le determinanti del gender pay gap quantificando la parte di gap “spiegato” (ovvero la parte di differenziale che può essere spiegata alla luce delle differenze di caratteristiche tra uomini e donne) dalla parte di gap “non spiegato” (ovvero la parte di differenziale dovuta a dinamiche discriminatorie), dai dati disponibili è possibile comunque avanzare alcune ipotesi. Le donne sono più numerose degli uomini, tendono a lavorare mediamente più ore dei colleghi maschi e ad avere qualificazioni più elevate. Tuttavia, guadagnano meno dei colleghi maschi sia in senso generale che a parità di posizione e di area, con l’eccezione della dirigenza. Un altro elemento da tenere in considerazione riguarda le funzioni. Come visto in precedenza più della metà degli uomini riportanti un qualche tipo di funzione ha un’indennità di responsabilità, contro un terzo delle donne, con inevitabili conseguenze sullo stipendio. L’analisi dei dati non contiene il dettaglio delle varie voci stipendiali e quindi non fornisce informazioni sull’indennità di risultato, che sarebbe interessante analizzare dal punto di vista di genere e che potrebbe rappresentare un’ulteriore determinante della disparità salariale.

## **II.12. Il personale tecnico-amministrativo: conclusioni**

Concludendo, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Milano appare fortemente femminilizzato, con una percentuale di donne superiore al 60%, ben al di sopra della media nazionale e in crescita negli ultimi dieci anni anche per effetto del pensionamento di molti colleghi uomini. Come molte Pubbliche Amministrazioni anche l'Università Statale ha subito una riduzione del personale, sceso di 300 unità rispetto al 2005, e al contempo, un aumento dell'età media, a causa dei blocchi sul reclutamento che si sono susseguiti negli anni. I giovani restano poco rappresentati, con una quota di under-35 di appena il 5%. Dal punto di vista di genere, i dati suggeriscono la presenza di una dinamica di segregazione orizzontale, con le donne maggiormente concentrate tra gli amministrativi mentre gli uomini tra i tecnici. Dal punto di vista invece della segregazione verticale, non emergono particolari criticità. D'altra parte, le donne restano la maggioranza in tutte le categorie – anche se però tra gli EP si riscontra un “restringimento” del gap a favore degli uomini – e addirittura tra i dirigenti sono il 70%. Non ci sono pertanto elementi per affermare l'esistenza di un possibile tetto di cristallo. Due precisazioni tuttavia appaiono doverose: i dirigenti uomini sono molto più giovani delle colleghe donne, suggerendo con ciò una maggiore “velocità” di carriera per loro, e ad oggi l'Ateneo non ha mai avuto un direttore generale di sesso femminile. Inoltre, i dati indicano la presenza di un differenziale retributivo, pari al 4,3%, leggermente peggiore della media nazionale per il pubblico impiego.



## Capitolo III

### Gli iscritti: studenti, specializzandi e dottorandi

#### III.1. La popolazione degli iscritti all'Università degli Studi di Milano

Quarto Ateneo italiano per numero di iscritti a un corso di laurea dopo La Sapienza, Bologna e Torino (dati Miur), l'Università degli Studi di Milano conta 68.650 iscritti all'anno accademico 2015/2016. Di questi, la maggior parte, poco meno di 63mila, pari al 91,5% del totale, sono studenti di un corso di laurea (vecchio ordinamento, triennale, magistrale o a ciclo unico). Il resto è composto dagli iscritti ai corsi post-laurea (7,7%) e dagli studenti Erasmus (0,8%). Degli iscritti ai corsi post-laurea, 263 sono gli studenti iscritti a un master di I o II livello e più di 2.700 quelli iscritti alle scuole di specializzazione (4%). Superano il migliaio sia gli iscritti al tirocinio formativo attivo (tfa) per l'insegnamento che gli iscritti al dottorato. Dal totale iscritti sono stati tolti i corsi di perfezionamento, nella misura in cui si tratta di corsi di breve durata spesso seguiti da lavoratori adulti.

Tab.1. – Iscritti dell'Università degli Studi di Milano - anno accademico 2015/2016

	Freq.	%
Lauree VO	1.116	1,6
Lauree Triennali	39.688	57,8
Lauree Magistrali	9.086	13,2
Lauree Magistrali a ciclo unico	12.919	18,8
<i>Totale corsi di laurea</i>	<i>62.809</i>	<i>91,5</i>
Master di I livello	188	0,3
Master di II livello	75	0,1
Scuole di specializzazione	2.767	4,0
Tirocinio Formativo Attivo	1.191	1,7
Dottorati	1.083	1,6
<i>Totale corsi post-laurea</i>	<i>5.304</i>	<i>7,7</i>
Erasmus	537	0,8
<b>Totale</b>	<b>68.650</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.  
Dati rilevati il 12 maggio 2016.

Dal punto di vista della composizione di genere, la componente femminile degli iscritti raggiunge il 59% del totale, pari a più di 40mila unità. Il dato è in crescita rispetto agli anni precedenti e risulta migliore della media nazionale. Più in particolare, confrontando il dato nel tempo, la componente studentesca femminile in Ateneo risulta in aumento di due punti percentuali in dieci anni. Confrontando invece la realtà milanese con quella italiana, così come ci viene restituita dagli Uffici statistici del Miur<sup>13</sup>, la differenza, a favore dell'Università Statale, è di quasi tre punti percentuali. I risultati della comparazione – nel tempo e con il dato nazionale – sono riportati nella Tabella 2.

Ai fini della comparabilità – nel tempo e con il contesto nazionale – si è reso necessario apportare alcune modifiche ai dataset. Poiché fino a pochi anni fa gli studenti Erasmus non erano inclusi all'interno di questo database, ai fini della comparabilità con il dato 2005/2006, quello relativo al 2015/2016 è stato analizzato escludendo gli studenti Erasmus. Per questo motivo il totale studenti riportato prima riga della Tabella 2 (Unimi 2015-2016) è leggermente inferiore al totale studenti riportato nella Tabella 1 e al totale studenti riportato più sotto nella stessa tabella. Inoltre, i dati Miur relativi agli atenei italiani comprendono i dati sugli iscritti ai corsi di laurea e gli iscritti ai corsi post-laurea, compresi gli stranieri. Purtroppo, gli ultimi dati Miur disponibili sui corsi post-laurea (scuole di specializzazione compreso il tirocinio formativo attivo (tfa), master di I e II livello e dottorati comprese le scuole superiori equiparate ai dottorati) sono aggiornati all'anno accademico 2014/2015. Pertanto, nella comparazione Università degli Studi di Milano - Miur, si tenga presente che il dato italiano include quello sui corsi di laurea al 2015/2015 (circa 1,6 milioni di iscritti) e quello sui corsi post-laurea al 2014/2015 (circa 100mila iscritti). Dato l'“esiguo” numero di iscritti ai corsi post-laurea rispetto ai corsi di laurea (i primi rappresentano il 6,2% del totale), si è ritenuto opportuno sommare il dato dei post-laurea al dato dei corsi di laurea pur riferendosi il primo all'anno precedente.

Ritornando sul tipo di corso, la distribuzione per genere indica una prevalenza delle studentesse in tutte le tipologie (si veda Tabella 3). Essa è tuttavia più attenuata tra i dottorandi e i master di II livello (in entrambi i casi pari al 56%), mentre è tra le più elevate tra gli studenti di master di I livello (80%), gli Erasmus (67%) e gli studenti iscritti al Tirocinio Formativo Attivo per l'insegnamento (66%).

---

<sup>13</sup> Dati Miur sugli iscritti consultabili al seguente link: [http://statistica.miur.it/ustat/Statistiche/IU\\_home.asp](http://statistica.miur.it/ustat/Statistiche/IU_home.asp)



Tab. 2 – Iscritti per genere. A.A. 2015/2016 e 2005/2006.

	M	F	Totale
Unimi 2015-2016*	27.860	40.253	68.113
%	40,9	59,1	100
Unimi 2005-2006	30.369	40.687	71.056
%	42,7	57,3	100

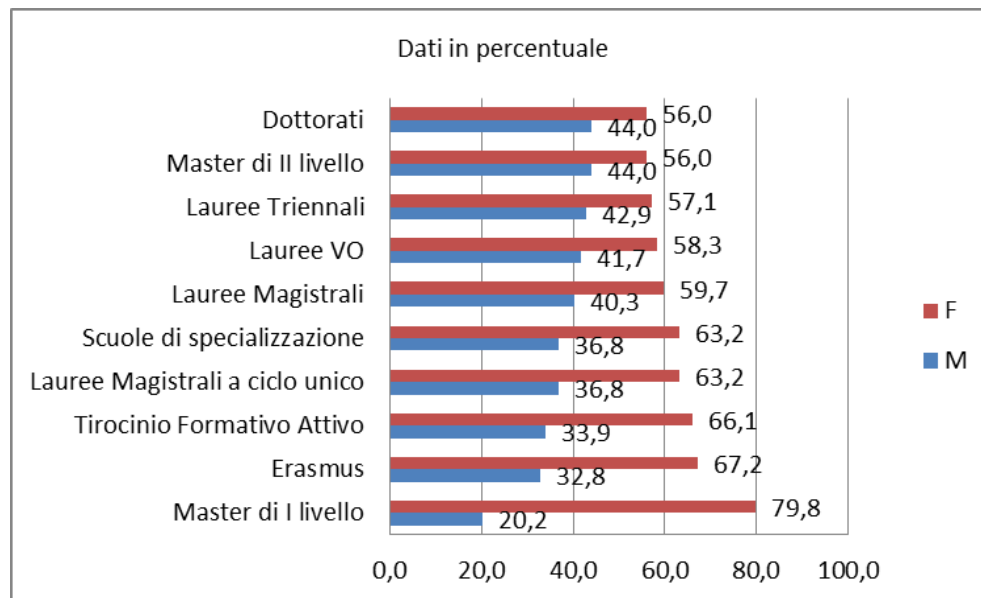
	M	F	Totale
Unimi 2015-2016	28.036	40.614	68.650
%	40,8	59,2	100
Italia**	767.994	982.321	1.750.315
%	43,9	56,1	100

\* I dati 2015-2016 non comprendono gli studenti Erasmus ai fini della comparabilità con i dati 2005-2006

\*\* I dati MIUR relativi ai corsi post-laurea si riferiscono all'A.A.2014/2015

Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati MIUR.

Figura 1 – Iscritti per genere e tipologia di corso. A.A. 2015/2016.



Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

### III.2. Le performance

Dei 68.650 iscritti, più di 53mila, pari al 77% del totale, sono in corso, circa 14mila sono fuori corso (pari al 21% del totale) e poco meno di 1.200 (1,7%) sono i ripetenti, per lo più studenti dei corsi di laurea in medicina e chirurgia. Di particolare interesse risulta anche il dato sui rinunciatari, ovvero su coloro che – indipendentemente dalla fase della carriera scolastica nella quale si trovavano (in corso, fuori corso o ripetente) – durante l'anno accademico 2015/2016 hanno fatto richiesta di rinuncia. I rinunciatari sono 1832 unità, pari al 2,75% del totale. Prendendo in considerazione la distribuzione per genere, se tra i rinunciatari non risultano particolari differenze (sono il 2,7% sia tra gli uomini che tra le donne), tra i fuori corso gli uomini appaiono leggermente più numerosi, rappresentando il 22% sul totale iscritti di sesso maschile contro il 20,2% sul totale iscritti di sesso femminile.

Tab. 3 – Fuori corso e rinunciatari. A.A. 2015/2016.

	M	F	Totale
Fuori corso	6.156	8.191	14.347
% sul totale	22,0	20,2	20,9
Rinunciatario	746	1.086	1.832
% sul totale	2,7	2,7	2,7

Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

Per quanto riguarda invece le credenziali educative, la differenza di genere più importante si registra nel voto di maturità, con le donne che in media riportano un voto di tre punti superiore a quello dei corrispettivi colleghi uomini. Il vantaggio femminile resta, ma in misura molto ridotta, pari ad appena 0,4 punti percentuali, in riferimento al voto medio ottenuto negli esami durante l'Università, mentre non sussiste per quanto riguarda un'eventuale lode alla maturità.

Tab. 4 – Credenziali educative iscritti A.A. 2015/2016.

	M	F	Totale
Voto medio maturità	75,1	78,3	77,0
Lode maturità (% sul totale)	0,6	0,5	0,5
Voto medio esami università	25,4	25,8	25,6

Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

### III.3. La segregazione orizzontale dei percorsi educativi

La diversa concentrazione di uomini e donne nelle diverse aree del sapere così come è stata riscontrata analizzando il corpo docente, all'interno del primo capitolo, trova origine nelle scelte del corso di laurea che gli studenti fanno una volta terminata la scuola secondaria. I dati del rapporto She Figures (EC 2015) sui laureati e sui dottori di ricerca in Europa restituiscono una fotografia ancora "segregata" del sapere, dove le scelte riguardo al corso di laurea e il genere risultano fortemente correlati. Più in particolare, le scienze matematiche e statistiche, le scienze naturali, l'informatica e l'ingegneria risultano ancora "produrre" per lo più laureati e dottori di ricerca uomini, mentre le scienze della vita, quelle medico-veterinarie, le scienze agrarie e naturalmente tutte le scienze umane riportano una maggioranza di laureate e PhD di sesso femminile. Sostanziale parità si riscontra nell'area giuridica, economica e politico-sociale. Degna di nota la performance italiana, che sovraperforma la media europea nelle scienze della vita, in quelle matematiche e nelle scienze naturali, ma fa peggio nell'informatica e nell'ingegneria (EC 2015).

Per quanto riguarda l'Università degli Studi di Milano, il dato sulla segregazione orizzontale emerge dall'analisi della distribuzione di genere per facoltà. Esso, tuttavia, si riferisce solamente agli iscritti ai corsi di laurea, agli specializzandi e agli Erasmus e non include quindi i dottorandi, gli iscritti ai master e al Tirocinio Formativo Attivo per l'insegnamento.

Considerando la distribuzione delle facoltà senza distinguere per il sesso degli iscritti, l'Università degli Studi di Milano risulta un Ateneo con una forte presenza di studenti iscritti nelle facoltà umanistiche (circa il 23% del totale), seguiti da medicina (16,5%) e dalle scienze politiche, economiche e sociali (13,7%). Gli iscritti ai corsi di laurea afferenti

alla facoltà di scienze e tecnologie sono il 12,3%, quelli iscritti ai corsi afferenti alla facoltà di giurisprudenza sono l'11%. Percentuali più ridotte si riscontrano tra gli iscritti alle scienze agrarie e alimentari (6,6%) e alle scienze del farmaco (6,4%). Di conseguenza, se dal punto di vista dei docenti (capitolo I), l'Università degli Studi di Milano appare un ateneo con una fortissima componente medica e più in generale tecnico-scientifica, dal punto di vista invece degli iscritti le cose cambiano: la fetta più corposa degli studenti è costituita dagli iscritti ai corsi di laurea nelle discipline umanistiche e solo in seconda battuta da quella degli aspiranti medici.

Tab. 5 – Distribuzione degli iscritti per Facoltà. A.A. 2015/2016.

	Freq.	Percent
Studi umanistici	15.250	23,1
Medicina e chirurgia	10.929	16,5
Scienze politiche, economiche e sociali	9.029	13,7
Scienze e tecnologie	8.102	12,3
Giurisprudenza	7.268	11,0
Scienze agrarie e alimentari	4.365	6,6
Scienze del farmaco	4.223	6,4
Mediazione linguistica e culturale	2.924	4,4
Medicina veterinaria	2.676	4,1
Scienze motorie	1.347	2,0
<b>Totale*</b>	<b>66.113</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

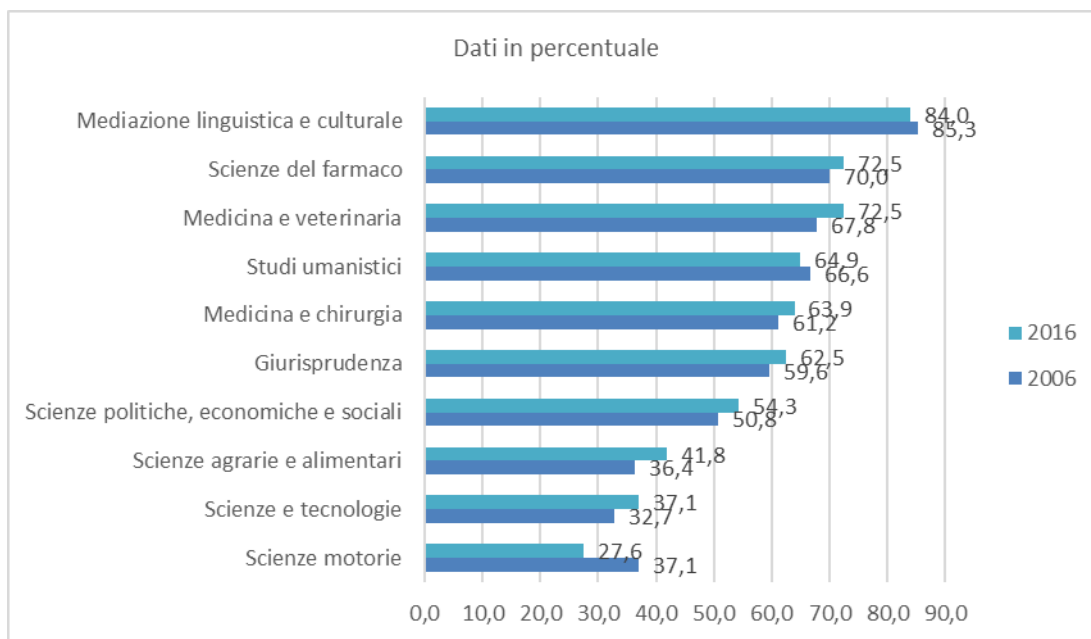
\* Il dato non comprende gli studenti di master, i dottorandi e gli iscritti al tirocinio formativo attivo

Analizzando la distribuzione di genere per facoltà, la percentuale di donne tra gli iscritti più elevata si riscontra nella facoltà di mediazione linguistica e culturale, dove l'84% degli studenti è di sesso femminile. Seguono la facoltà di scienze del farmaco e di medicina e veterinaria, dove le donne sono pari al 72,5% degli iscritti. Gli studi umanistici si posizionano al quarto posto con il 65% delle iscritte, seguite da medicina e chirurgia (64%), e da giurisprudenza (63%). Con le scienze politiche, economiche e sociali la distribuzione di genere si avvicina alla parità, sebbene le donne siano ancora la maggioranza, pur di poco

(54%). Risultano numericamente inferiori dei colleghi maschi nelle facoltà di scienze agrarie e alimentari (42%), di scienze e tecnologie (37,5) e di scienze motorie (27,5%).

Interessante notare l'andamento della composizione di genere nel tempo. Confrontando il dato relativo all'anno accademico 2015-2016 con il dato relativo all'anno accademico 2005-2006, emerge un aumento della componente femminile in tutte le aree tranne nella facoltà di mediazione linguistica e culturale (-1,3 punti percentuali), nella facoltà di studi umanistici (-1,7 punti percentuali) e nelle scienze motorie, dove il calo degli iscritti di sesso femminile è drastico (poco meno di 10 punti percentuali). Il numero di donne è invece in crescita nelle restanti sette facoltà, ed è il più accentuato, in termini di variazione di punti percentuali, laddove il punto di partenza era più modesto, ovvero nella facoltà di scienze agrarie e alimentari (+5,4 punti percentuali), nella facoltà di scienze e tecnologie (+4,6 punti percentuali), ma anche a medicina e veterinaria (+4,4 pp) e a scienze politiche, economiche e sociali (+3,5), mentre a medicina e chirurgia l'aumento delle iscritte donne nel decennio considerato è stato di "appena" 2,7 punti percentuali.

Figura 2 – Percentuale delle iscritte per facoltà: 2005-2006 vs 2015-2016



Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

Nota: ai fini della comparabilità con il dato 2005/2016, il dato 2015/2016 non comprende gli studenti Erasmus

### III.4. Gli iscritti stranieri

Gli studenti stranieri iscritti a un corso di laurea o post-laurea all'Università degli Studi di Milano sono poco più di 4mila, pari al 6% del totale degli iscritti. Il dato è superiore alla media nazionale, dove la quota di studenti stranieri è del 4,7%. Dei 4mila studenti aventi la cittadinanza straniera in Ateneo, circa 500, pari al 13% del totale stranieri, si trovano a Milano grazie al programma di scambio Erasmus.

Tab. 6 – Iscritti per cittadinanza. A.A. 2015/2016.

	Freq.	%
Italiani	64.429	93,85
Stranieri	4.221	6,15
<i>Di cui Erasmus</i>	<i>537</i>	<i>12,72</i>
Totale	68.650	100

Fonte: elaborazione dati di Ateneo per l'anno accademico 2015/2016.

Tab. 7 – Iscritti per cittadinanza: Università degli Studi di Milano vs Italia. A.A. 2015/2016.

	Italiani	Stranieri	Totale
Unimi 2015-2016	64.429	4.221	68.650
%	93,9	6,1	100,0
Italia*	1.668.856	81.459	1.750.315
%	95,3	4,7	100,0

\* I dati MIUR relativi ai corsi post-laurea si riferiscono all'A.A. 2014/2015.

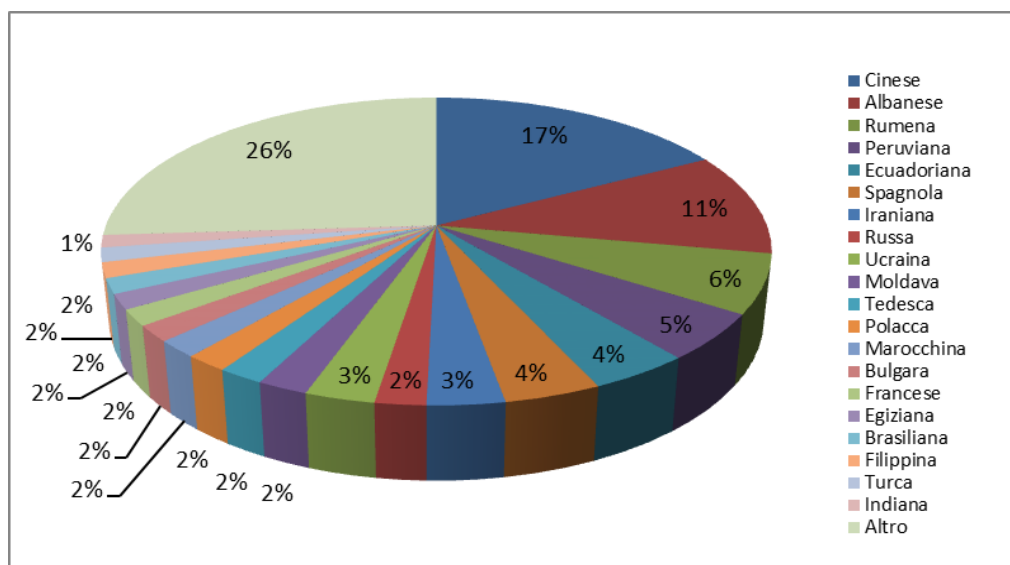
Fonte: elaborazione dati di Ateneo e dati MIUR.

Per quanto riguarda i paesi di provenienza degli oltre 4mila stranieri, la figura sottostante riporta la distribuzione per nazionalità. Come si evince dalla torta, la comunità più presente è quella cinese, con 721 studenti presenti in Ateneo, pari al 17% del totale, seguita da quella albanese (11%) e rumena (6%). Peruviani ed ecuadoriani rappresentano,

insieme, il 9% degli studenti stranieri, mentre gli spagnoli si posizionano in sesta posizione a quota 4%.

Considerando il sotto-insieme degli studenti Erasmus riportato nella Figura 4, gli spagnoli risultano la prima comunità rappresentando più di un quarto del totale degli Erasmus, con 139 unità. Sono seguiti dai tedeschi (56 studenti, pari al 10%), dai polacchi (45) e dai francesi (36). Il sotto-insieme comprende anche gli studenti che partecipano al programma di scambio Erasmus Mundus e che riguarda i paesi extra-europei, come la Turchia e il Brasile, da cui provengono rispettivamente il 4,7% e il 4,5% degli studenti Erasmus.

Figura 3 – Studenti stranieri per cittadinanza. A.A. 2015/2016.

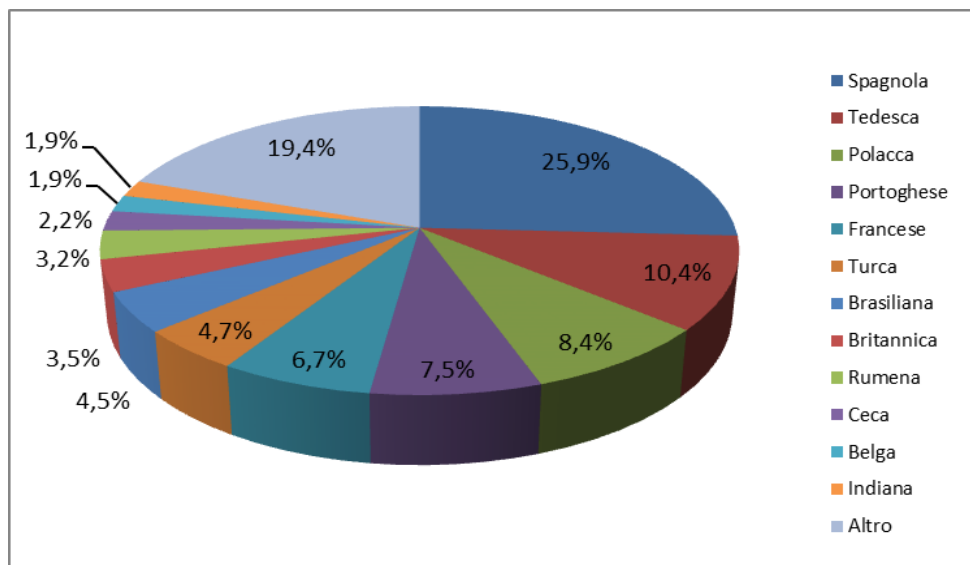


Fonte: elaborazione dati di Ateneo.

Dal punto di vista di genere, sul totale degli oltre 4mila studenti stranieri, le donne superano le 2mila e ottocento unità, pari al 68% del totale (tabelle disponibili su richiesta). Si tratta di una percentuale ben superiore a quella rappresentata dagli stranieri sul totale dell'intera popolazione degli iscritti e delle iscritte, che come illustrato in Tabella 2 è pari al 59%. Ciò significa che la femminilizzazione della popolazione studentesca è pertanto più accentuata tra gli stranieri che non tra gli italiani. Tra le nazionalità più femminilizzate e considerando solo quelle con un numero di osservazioni significativo, si riscontrano molti paesi dell'Est Europea. Tra gli studenti russi che si trovano all'Università degli Studi di

Milano, il 92% per esempio è di sesso femminile. Seguono l'Ucraina (84%), la Romania (77%), la Polonia (75%) e l'Albania (70% donne). Anche l'Iran riporta un buon tasso di femminilizzazione (87%), mentre la comunità cinese, come abbiamo visto la più numerosa in assoluto, vede una presenza di studentesse pari al 66%.

Figura 3 – Studenti Erasmus ed Erasmus Mundus per cittadinanza. A.A. 2015/2016.



Fonte: elaborazione dati di Ateneo.

### III.5. Gli iscritti: conclusioni

La popolazione studentesca dell'Università degli Studi di Milano presenta un'importante, e maggioritaria, componente femminile, pari al 59% del totale iscritti, in crescita negli ultimi anni e migliore della media nazionale. D'altra parte, si riscontrano importanti differenze di genere nella scelta del percorso di studio, ma anche in questo caso non sono irrilevanti alcuni importanti segnali di cambiamento. E' vero che l'Università degli Studi di Milano non conta, all'interno della propria offerta formativa, l'ingegneria, tra le aree disciplinari più "maschili" a livello nazionale (l'Italia, in questo caso, fa peggio dell'Europa), ma è anche vero che elevati livelli di femminilizzazione si riscontrano nelle scienze mediche,



veterinarie e del farmaco, mentre le variazioni nel tempo più importanti si sono registrate nella discipline tecnico-scientifiche e ad agraria. Proprio ad agraria, oggi le studentesse rappresentano il 42% del totale iscritti, un livello più che discreto. Una netta maggioranza di donne, infine, si riscontra tra gli studenti stranieri, dove la componente femminile è addirittura più alta di quella che si riferisce agli italiani, trainata dalle comunità di studenti provenienti dall'Europa dell'Est.



## Riferimenti bibliografici

Alper, J. (1993). *The pipeline is leaking women all the way along*. *Science*, 260(5106), pp. 409-411.

Blickenstaff, J. (2005). *Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?*. *Gender and education*, 17(4), pp. 369-386.

Barbieri, P. e Scherer, S. (2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, jcp009.

Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). *The glass ceiling hypothesis a comparative study of the United States, Sweden, and Australia*. *Gender & society*, 14(2), pp. 275-294.

Britton, D. M., & Williams (2000). *Response to Baxter and Wright*. *Gender and Society*, 14(6), pp. 804-808.

Bruno, R. (2013). *Strategie per l'ottimizzazione della performance nel lavoro pubblico. Tesi di dottorato*. Università degli Studi di Bergamo.

EC (2015). *She Figures 2015*, Brussels: EC.

Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Glass Ceiling Commission-A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Federal Publications, 120.

Ghignoni, E. (2011). Il grande sorpasso delle laureate. In *Genere*. Articolo consultabile al seguente link: <http://www.ingenero.it/articoli/il-grande-sorpasso-delle-laureate> (consultato il 21 marzo 2017).

Padavic, I., & Reskin, B. F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press.

Rossi A. S. (1965). Women in science: Why so Few?. *Science*, 148(3674), pp. 1196-1202.

Rossi P. (2015a). Donne nella ricerca a quando una vera parità?, in Marzano F. e Pietrafesa E. (a cura di), *Anche i maschi nel loro piccolo* (e-book), Wister.

Rossi P. (2017, in corso di pubblicazione). L'evoluzione della docenza universitaria (1998-2016), *Munus*.

Valian V. (1999). *Why so slow?: The advancement of women*. MIT press.



## Ringraziamenti

Questo rapporto non sarebbe stato possibile senza la disponibilità e la collaborazione del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Milano preposto alla raccolta e all'elaborazione dei dati sul personale di Ateneo. Si ringraziano in particolare Gloria Musso e Alessandra Catellani della Divisione Stipendi e Carriere del Personale per aver estratto i dati sugli accademici e sul personale tecnico-amministrativo; Idilio Baitieri della Divisione Sistemi Informativi per aver fornito i dati sugli studenti. Alcune delle informazioni relative al contesto normativo-istituzionale contenute in questo rapporto sono state raccolte durante le interviste a due testimoni privilegiati che si ringraziano per la disponibilità: Alessandro Boscati, professore di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano e prorettore delegato al Personale e alle Politiche per il Lavoro, e Paolo Rossi, professore di Fisica presso l'Università di Pisa e componente del Consiglio Universitario Nazionale dal 2007 al 2016, autore di numerose pubblicazioni sulle carriere accademiche italiane e fonte preziosa di informazioni.