



## COMITATO UNICO DI GARANZIA: PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021

### Sommario

|   |    |
|---|----|
| IL CONTESTO NORMATIVO .....   | 1  |
| IL CONTESTO SPECIFICO DI ATENEO.....  | 2  |
| La normativa interna .....  | 3  |
| I documenti strategici di riferimento .....   | 3  |
| INTRODUZIONE.....   | 4  |
| AREE DI CRITICITÀ PER IL BENESSERE DELLA VITA LAVORATIVA IN ATENEO .....                                | 5  |
| OBIETTIVI E AREE DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE .....  | 8  |
| AREA 1: OSSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, INCLUSIVITÀ E BENESSERE AL LAVORO ..... | 9  |
| AREA 2: ASCOLTO DEL DISAGIO ORGANIZZATIVO.....  | 11 |
| AREA 3: PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E GESTIONE INCLUSIVA .....                   | 12 |
| AREA 4: PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE DELLA PERSONA .....                        | 15 |
| AREA 5: SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE .....   | 17 |
| CONCLUSIONE .....   | 19 |

### IL CONTESTO NORMATIVO

I più recenti interventi di razionalizzazione con i quali il legislatore italiano è intervenuto, in aderenza ai principi veicolati dall'Unione Europea, nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione pubblica con riferimento al tema delle pari opportunità e del contrasto a ogni forma di discriminazione e *mobbing* nei contesti lavorativi pubblici hanno reso via via più significative le questioni della parità e delle pari opportunità come fattori di rilievo che condizionano il funzionamento organizzativo delle amministrazioni pubbliche.

Già il D.lgs 150/2009 ha inteso attuare una riforma della disciplina del rapporto di lavoro delle amministrazioni pubbliche orientata all'ottimizzazione della produttività, introducendo il riferimento alle pari



opportunità come leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi, e così incardinando per la prima volta la questione delle pari opportunità in una normativa di carattere generale. La successiva legge 183/2010, apportando rilevanti modifiche all'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e inserendosi pienamente nel quadro delineato dal D.lgs. 150/2009, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituissero al proprio interno il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*, che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* precedentemente previsti dalla contrattazione collettiva, unificandone le competenze in un unico organismo. La legge ha inoltre ampliato notevolmente il quadro delle garanzie estendendolo ad ogni forma di discriminazione diretta e indiretta derivante non più solo dal genere ma anche da fattori quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la lingua, e allargando il campo di applicazione all'accesso, al trattamento, alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 reca le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, indicando finalità, obiettivi e modalità di funzionamento.

La Direttiva specifica che sono attribuiti ai CUG gli obiettivi di assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, alla luce delle indicazioni derivanti dal D.lgs 150/2009, dal D.lgs 81/2008 (Testo unico in materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e dal D.lgs 198/2006 che ha introdotto il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Al CUG, il cui ruolo è stato ulteriormente rafforzato dalla Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono affidati compiti propositivi, consultivi e di verifica e, tra gli altri, il compito di redigere quei Piani di Azioni Positive, di validità triennale, volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, che proprio il "Codice delle pari opportunità" prescrive alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre.

## IL CONTESTO SPECIFICO DI ATENEIO



## La normativa interna

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

Il decreto rettorale 21 gennaio 2014, registrato al n. 2809012 il 23 gennaio 2014, ha poi emanato il Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del CUG.

Il CUG dell'Ateneo di Milano, nell'attuale composizione, è stato nominato con decreto rettorale 1° febbraio 2019.

## I documenti strategici di riferimento

Tra i recenti provvedimenti di ambito interno che il CUG ritiene rilevanti per delineare la propria azione in un'ottica integrata, occorre menzionare quei documenti strategici che sono destinati a orientare l'operato di tutto l'Ateneo nei prossimi anni, e in particolare il Documento programmatico del Rettore 2018-2023, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 26 febbraio 2019, e il Piano integrato della Performance 2019-2021, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 30 aprile 2019.

Nelle more dell'adozione del nuovo Piano Strategico di Ateneo, il Documento programmatico del Rettore indica gli indirizzi e gli obiettivi generali di medio e lungo termine che orientano le scelte e le priorità di intervento nei vari settori di attività.

Tra le azioni ritenute prioritarie, di particolare interesse per il CUG, figurano la realizzazione di strumenti e servizi per consentire a studenti, docenti e personale TAB di acquisire competenze specifiche (linguistiche, informative, informatiche), di progetti di didattica inclusiva (con attenzione a disabilità, DSA e BES e individuando azioni volte a ridurre le differenze di possibilità nei percorsi formativi), di iniziative in grado di coinvolgere la società nella produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale, di percorsi di crescita per il personale TAB, nonché il potenziamento del servizio di *counseling*, rendendolo un presidio essenziale per chiunque intenda mettere a conoscenza l'Amministrazione di eventuali proprie difficoltà lavorative, l'attenzione verso le esigenze di flessibilità e infine la garanzia del supporto del Consigliere di fiducia.



Il Piano integrato della Performance sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative e tecniche e fa riferimento alle strategie in materia di didattica, ricerca, terza missione, politiche di assicurazione della qualità e programmazione economico-finanziaria.

Uno specifico paragrafo del documento è dedicato al Benessere organizzativo – considerato “il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica” – alle indagini in materia promosse anche dal CUG (Questionario sul benessere organizzativo 2019, Indagine di Customer satisfaction 2019), e alle tematiche della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e del welfare di Ateneo.

## INTRODUZIONE

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

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

Non sono, invece, incluse le azioni continuative e di routine che l’Università mette in campo nell’ambito della gestione delle diverse componenti della comunità accademica (personale docente, assegnisti, dottorandi, specializzandi; personale tecnico-amministrativo e bibliotecario; studenti).

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

Le indicazioni qui contenute sono il risultato di un processo che ha coinvolto i componenti del CUG e i responsabili degli uffici interessati, a vario titolo, nella gestione di iniziative mirate al benessere di chi opera in Ateneo (Ufficio Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro; Ufficio Servizio Interventi, Assistenza, Integrazione Sociale e Diritti Persone Disabili; Ufficio Welfare, Relazioni sindacali e Pari opportunità; Ufficio Formazione).



## AREE DI CRITICITÀ PER IL BENESSERE DELLA VITA LAVORATIVA IN ATENEO

Le osservazioni di seguito riportate si basano sull'analisi dei dati elaborati nel Rapporto sullo stato di parità delle condizioni lavorative del personale dell'Ateneo <sup>1</sup> (pubblicato al link <http://www.unimi.it/ateneo/62183.htm>), sui dati aggregati e anonimi relativi al disagio lavorativo rilevati dalla Consigliera di Fiducia, nonché sui risultati della rilevazione riguardante i rischi da stress lavorativo condotta dal Servizio Prevenzione e Sicurezza.

In base ai dati presentati nel Primo Rapporto "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano" redatto dal CUG, emergono alcuni temi classici della gestione positiva della diversità tra i quali:

- l'invecchiamento della popolazione lavorativa. Mentre per i docenti la recente e straordinaria ondata di pensionamenti ha abbassato notevolmente l'età media, per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario si è verificato un progressivo invecchiamento con una età media di 51 anni. Tale caratteristica anagrafica della comunità accademica suggerisce proposte che tengano conto dell'età e delle differenze tra generazioni nel rapporto di lavoro;
- le differenze di genere nelle carriere. Questo aspetto risulta meno significativo nel personale tecnico amministrativo e bibliotecario dove le posizioni apicali sono prevalentemente femminilizzate, mentre si conferma il cosiddetto "diagramma a forbice" nelle carriere accademiche per genere. Le donne sono il 63,3% degli assegnisti di ricerca, il 58% dei ricercatori a tempo determinato, il 52,9% dei ricercatori a tempo indeterminato, il 40,4% dei professori associati e il 27,7% dei professori ordinari. Comparando i dati con la media degli altri Atenei italiani, l'Università degli Studi di Milano presenta percentuali di presenza femminile più elevate a tutti i livelli, con una consistente presenza di donne in molte aree STEMM (Science, Technology, Engineering, Mathematics and Medicine): il confronto europeo conferma il buon posizionamento dell'Ateneo. Tuttavia, le donne continuano a essere maggiormente concentrate nelle fasi iniziali della carriera accademica, reclutate in misura inferiore rispetto agli uomini e con un'età mediamente più elevata per fascia. A seguito della Riforma Gelmini, in Ateneo è stata prevista la sostituzione del ruolo di ricercatore a tempo indeterminato con quello del ricercatore a tempo determinato. Ciò ha evidenziato un primo importante cambiamento

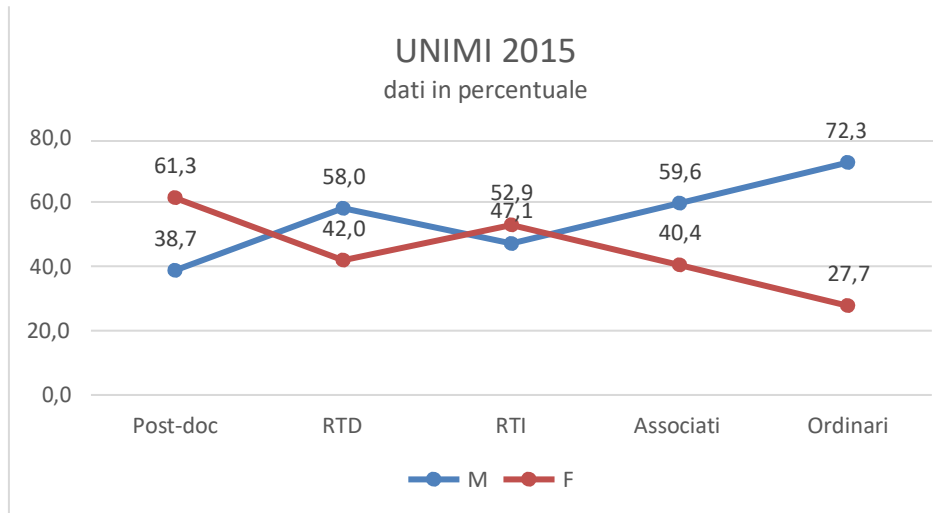
---

<sup>1</sup> Il primo rapporto sulla parità dal titolo "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano" ha analizzato, al 31-12-2015, la comunità accademica nel suo complesso considerando il personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), il personale tecnico-amministrativo e bibliotecari (PTAB), nonché gli studenti e i dottorandi.



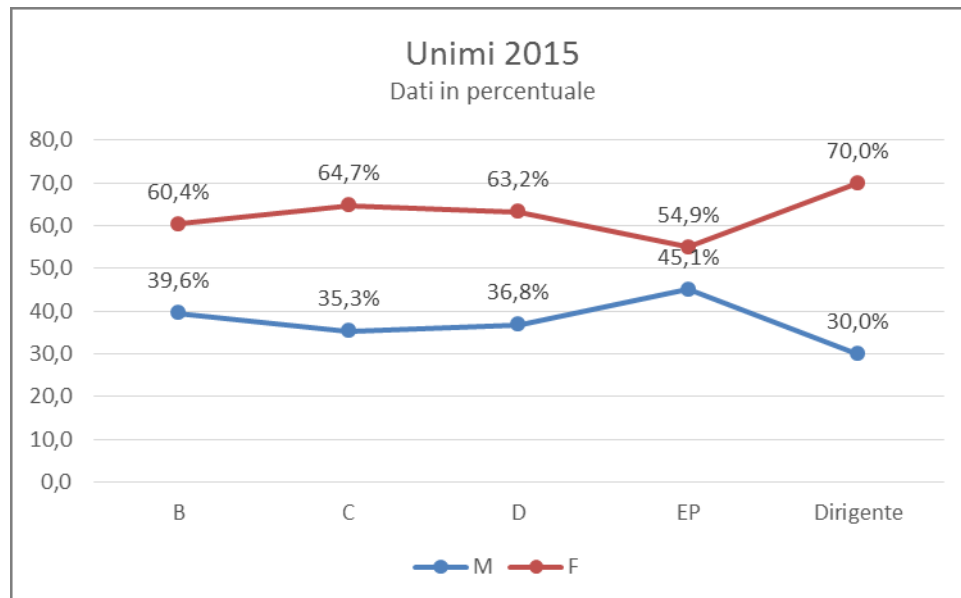
nella composizione per genere dei ricercatori, con un aumento della quota maschile, in controtendenza rispetto al (pur lento) processo di femminilizzazione del corpo docente al medesimo livello del percorso di carriera.

Fig. 1 - Personale docente e ricercatore dell'Università degli Studi di Milano per ruolo e per genere



Fonte: Primo Rapporto "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano", 2016

Fig. 2 - Personale TAB dell'Università degli Studi di Milano per categoria e per genere



Fonte: Primo Rapporto "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano", 2016



Tab 1 - Università degli Studi di Milano a confronto con l'Italia

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

Fonte: Primo Rapporto "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano", 2016

In sintesi, per quanto riguarda il personale docente, se l'analisi del periodo 2007-2015 evidenzia una tendenza alla riduzione della disparità di genere, il persistere di tale disparità, soprattutto in alcune aree disciplinari, rappresenta un nodo critico che richiede di attivare nel nostro Ateneo specifiche azioni di intervento volte a potenziare la parità di genere e a ridurre gli stereotipi di genere nella selezione, valutazione e carriera.

I dati emersi dai questionari di valutazione dello stress lavoro-correlato<sup>2</sup>, somministrati nel 2017 e a cui hanno risposto 2300 persone, hanno evidenziato che il grado generale di soddisfazione lavorativa si colloca in una fascia intermedia, registrando livelli di soddisfazione più elevati per i docenti rispetto al personale TAB, e - tra i primi - maggiore per gli uomini rispetto alle donne; in generale, appare più soddisfatto il personale con maggiore anzianità di servizio. Guardando invece alla soddisfazione per le prospettive di carriera e alle esigenze di conciliazione tra impegni lavorativi e familiari, emerge maggiore difficoltà da parte delle donne e tra le fasce di età più giovani. Al contempo, l'indagine quantitativa e le osservazioni della Consigliera di Fiducia<sup>3</sup> hanno evidenziato alcune criticità che fanno in particolare riferimento alle seguenti aree.

- **Le modalità di comunicazione e di gestione dei processi di riorganizzazione:** percezione di scarsa chiarezza nella comunicazione circa le nuove procedure, i nuovi compiti e gli obiettivi da perseguire.
- **La formazione:** percezione di inadeguatezza degli strumenti messi a disposizione per sviluppare le capacità richieste dai nuovi compiti.

<sup>2</sup> Fonte: Sintesi dei risultati della prima fase di valutazione del rischio stress-lavoro correlato, condotta tramite questionario, aprile 2018. (<http://www.unimi.it/ricerca/strutture/92017.htm>)

<sup>3</sup> Fonte: Relazioni sull'attività della Consigliera di fiducia nel periodo compreso da settembre 2016 a giugno 2018.



- **Le opportunità di carriera:** percezione di scarsa chiarezza sulle prospettive e le opportunità di crescita professionale.
- **La distribuzione dei carichi di lavoro:** tra il personale tecnico-amministrativo e delle biblioteche, percezione di iniquità nella distribuzione dei carichi di lavoro.
- **L'inadeguatezza del sistema di valutazione del personale:** con riferimento alle procedure delle progressioni economiche orizzontali (PEO).
- **La gestione di studenti o collaboratori con supposti problemi psichiatrici e/o che riportano particolari situazioni critiche di vita e salute.**
- **La richiesta di maggiori competenze di tipo manageriale e di maggiori risorse** per la gestione del team e del gruppo di lavoro (unità organizzativa).
- **La mancanza di un servizio dedicato al personale con disabilità:** mentre per gli studenti è attivo da tempo un apposito servizio (Servizio Disabili e DSA), risultano non chiaramente identificati i referenti a cui il personale con disabilità può rivolgersi per segnalare la necessità di supporti, ausili e accomodamenti atti a garantire un'efficace integrazione nell'ambiente lavorativo, nonché un'appropriata qualità della vita lavorativa.

## OBIETTIVI E AREE DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE

Per affrontare le criticità sopra evidenziate, il Piano di Azioni dell'Ateneo per il triennio 2019-2021 è orientato alle seguenti finalità:

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

In coerenza con tali obiettivi, il presente piano identifica le seguenti aree di intervento:

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





## 5. SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE.

Per ciascuna area di intervento sono di seguito indicate le azioni da sviluppare.

### AREA 1: OSSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, INCLUSIVITÀ E BENESSERE AL LAVORO

|   |  |
|---|--|
| n. Azione                               | <b>1.1</b>   |
| TITOLO                                  | <b>Osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro;</b>  |
| DESTINATARI                             | PERSONALE DOCENTE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DELLE BIBLIOTECHE.  |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE  |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p>Verificare se vi siano comportamenti o pratiche organizzative/gestionali che, direttamente o indirettamente, portino a escludere, limitare o preferire una persona in base non solo al genere, ma anche all'orientamento sessuale, all'età, alla religione o alle convinzioni personali, all'origine etnica, alle condizioni di disabilità.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Progettazione e realizzazione del <b>Secondo Rapporto del CUG sulla Parità "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano"</b>, finalizzata a identificare i fattori di rischio che permangono in relazione al fenomeno delle discriminazioni.</li><li>- progettazione e realizzazione di almeno <b>un'indagine di approfondimento su aspetti specifici che evidenziano particolari criticità</b>; le aree di approfondimento saranno definite dal CUG, in base alle evidenze emerse dalla Prima Indagine e dalle indagini di valutazione dei rischi stress lavoro-correlato;</li><li>- <b>diffusione dei risultati delle indagini sia tra il personale docente sia tra il personale amministrativo e bibliotecario</b> utilizzando i canali disponibili (inclusa la home-page di Ateneo). Per favorire la riflessione e l'avvio di una nuova cultura anti-discriminazione, i dati della prima Indagine sulla parità in Ateneo saranno presentati nell'ambito delle riunioni di coordinamento con i Direttori dei Dipartimento e con i Dirigenti</li></ul> |
| STRUTTURE COINVOLTE                     | Per la raccolta dei dati e per la loro "lettura" il CUG si avvarrà degli uffici competenti e propone che sia identificata una risorsa interna adeguatamente formata.   |
| AZIONI SVOLTE                           | BILANCIO DI GENERE ANNO 2016 (Prima Indagine sulle condizioni di parità di genere e carriere nel nostro Ateneo)  |



|   |  |
|---|--|
| n. Azione                               | <b>1.2</b>   |
| TITOLO                                  | <b>Ciclo di controllo per la gestione del rischio psicosociale e la promozione del benessere lavorativo</b>  |
| DESTINATARI                             | PERSONALE DOCENTE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DELLE BIBLIOTECHE.  |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE  |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p><b>Realizzazione di tutte le fasi del sistema di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato.</b></p> <p>Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- valutazione degli indicatori oggettivi (eventi sentinella) dei rischi da stress lavoro-correlato;</li><li>- in base ai risultati della valutazione, identificazione dei fattori di rischio (ossia degli aspetti legati al modo in cui il lavoro è progettato, organizzato e gestito che possono ripercuotersi in modo negativo sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici) e implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati;</li><li>- valutazione dell'impatto degli interventi attuati.</li></ul> <p>In base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2008, responsabile dell'attuazione delle suddette fasi sarà l'Ufficio del Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro con il gruppo di lavoro istituito. Dato il presente stato di attuazione, che presenta alcune criticità, il CUG si attiverà creando sinergie con gli uffici competenti sollecitandoli a portare a buon fine il processo; collaborerà inoltre con il Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro nelle fasi di analisi dei fattori di rischio psicosociale e di progettazione degli eventuali interventi di miglioramento, nonché nella valutazione della loro efficacia.</p> |
| STRUTTURE COINVOLTE                     | UFFICI COMPETENTI  |
| AZIONI SVOLTE                           | <p>In base al D. Lgs n. 81 del 2008 e provvedimenti successivi (D.Lgs 150/2009; Lg 183/2010) l'Università è obbligata a valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. L'Ateneo di Milano ha avviato la valutazione dello stress lavoro-correlato nel 2017 inviando un questionario on line a tutto il personale (docente e TAB); l'azione è stata coordinata dall'Ufficio del Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro in collaborazione con il gruppo di lavoro istituito in base a quanto previsto dalla normativa. I risultati dell'indagine quantitativa sono stati resi disponibili ad aprile 2018 (<a href="http://www.unimi.it/personale/prevenzione_sicurezza/118861.htm">http://www.unimi.it/personale/prevenzione_sicurezza/118861.htm</a>). Nel secondo trimestre 2018, l'Ufficio del Servizio Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro ha proseguito l'analisi attraverso focus group realizzati con personale docente e TAB di alcune unità organizzative. Questa prima fase di tipo conoscitivo ha consentito di disporre di elementi informativi specifici su alcuni aspetti del modo in cui il lavoro</p>  |



|  |  |
|--|--|
|  | è progettato, organizzato e gestito, che il personale del nostro Ateneo percepisce come inadeguati |
|--|--|

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

## AREA 2: ASCOLTO DEL DISAGIO ORGANIZZATIVO

|   |   |
|---|---|
| n. Azione                               | <b>2.1</b>  |
| TITOLO                                  | <b>Ascolto del disagio organizzativo</b>  |
| DESTINATARI                             | TUTTA LA COMUNITA' ACCADEMICA   |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL' ENTE  |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | Garantire continuità al servizio di ascolto.  |
| STRUTTURE COINVOLTE                     | Consigliera di Fiducia  |
| AZIONI SVOLTE                           | <p>Come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, è istituita presso l'Università degli Studi di Milano la funzione di Consigliere/a di Fiducia, quale figura di riferimento in Ateneo per situazioni di disagio lavorativo, mobbing, discriminazioni di ogni genere e tipo, molestie sessuali, morali e psicologiche.</p> <p>A partire dai risultati delle precedenti esperienze realizzate nell'ambito dei Comitati per le pari opportunità e contro il mobbing (attivi prima della costituzione del CUG), nel 2016 l'Ateneo, su proposta del CUG, ha nominato la Consigliera di fiducia, a cui è stata attribuita la gestione dello Sportello di ascolto dell'Università degli Studi di Milano, rinnovandole l'incarico per il prossimo biennio.</p> <p>Al fine di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici massima riservatezza, la Consigliera è una figura esterna all'Amministrazione. I compiti attribuiti alla Consigliera di Fiducia comprendono la gestione di: consulenza e assistenza per situazioni di disagio lavorativo, incluse discriminazione, molestie e condotte vessatorie; interventi di mediazione; verifiche del contesto in cui la situazione di disagio si è manifestata, anche attraverso l'accesso ad atti e</p> |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Ateneo. Oltre a sostenere le persone nella gestione delle problematiche incontrate e nella soluzione costruttiva dei conflitti lavorativi, alla Consigliera è stato assegnato il compito di proporre all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona.</p> <p>Nel periodo settembre 2016-giugno 2018 lo Sportello è stato aperto per quattro ore alla settimana. L'attività è stata rivolta in modo prevalente al personale TAB e ai docenti/ricercatori, estendendola in maniera progressiva ad assegnisti, borsisti, dottorandi e specializzandi. In accordo con il Garante degli studenti, il servizio è stato aperto alla componente studentesca con riferimento a situazioni di molestie sessuali.</p> |
|--|---|

## AREA 3: PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E GESTIONE INCLUSIVA

|   |  |
|---|--|
| n. Azione                               | <b>3.1</b>   |
| TITOLO                                  | <b>Pari opportunità, valorizzazione delle diversità e gestione inclusiva</b>   |
| DESTINATARI                             | Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario   |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE  |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p><b>Realizzazione di percorsi formativi dedicati al tema del benessere organizzativo.</b></p> <p>A partire dal prossimo triennio 2020/2022 il Piano di formazione dell'Ateneo inserirà un <b>Percorso formativo specificatamente dedicato ai temi del benessere organizzativo.</b> Tale Percorso andrà ad aggiungersi ai Percorsi attualmente esistenti e includerà iniziative formative focalizzate sullo sviluppo di competenze per la gestione efficace dei fattori di stress, per la creazione di relazioni lavorative basate sulla fiducia, nonché per la prevenzione della violenza e del mobbing.</p> <p>Allo scopo di favorire la partecipazione del personale alle suddette azioni formative, verrà attivata un'indagine, presso gli uffici competenti, circa la possibilità di inserire nel prossimo Accordo sulla Formazione, che verrà ricontrattato forme di incentivazione specifiche, analogamente a quanto già avviene ad esempio per i corsi di lingua inglese.</p> |



|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | <p>Saranno inoltre <b>potenziate le attività formative finalizzate allo sviluppo di capacità manageriali orientate alla valorizzazione delle competenze, alla distribuzione equa dei carichi di lavoro e alla gestione costruttiva dei conflitti lavorativi.</b> Il CUG auspica, inoltre, che un percorso di coaching (individuale e/o di gruppo) sia messo a disposizione dei colleghi che effettuano una transizione verso ruoli di tipo gestionale, a partire dai loro bisogni: ciò al fine di favorire sia lo sviluppo di competenze idonee al nuovo ruolo sia la condivisione di una cultura manageriale coerente con le strategie d'Ateneo.</p> <p>Il CUG auspica altresì che si regolamentino modalità di partecipazione del personale TAB a seminari sul benessere organizzativo nell'ambito dell'orario di lavoro</p> <p>Specifiche azioni comunicative sulle iniziative messe a disposizione dall'Ateneo sui temi del benessere organizzativo saranno realizzate dal CUG a partire dal 2019.</p> |
| STRUTTURE COINVOLTE | UFFICIO FORMAZIONE   |

|   |   |
|---|---|
| n. Azione                               | <b>3.2</b>  |
| TITOLO                                  | <b>Approvazione e diffusione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone.</b>  |
| DESTINATARI                             | TUTTA LA COMUNITA' ACCADEMICA   |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE   |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p>Aggiornare, integrare ed estendere i Codici di condotta deliberati nel 2011 (Codice di condotta per la prevenzione del mobbing e Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro) accorpandoli in un unico codice.</p> <p>A seguito dell'approvazione da parte degli organi competenti, <b>il CUG si impegna a organizzare incontri di informazione e formazione sul Codice</b> al fine di favorire una maggior condivisione delle linee guida e della policy di Ateneo in tema di discriminazioni e benessere sul lavoro.</p> <p>Si ritiene importante, a fini conoscitivi, che l'attuale Codice contro le Molestie approvato nel 2011 e non abrogato venga portato a conoscenza della Comunità accademica nelle dovute forme</p> |



| STRUTTURE COINVOLTE | ORGANI COMPETENTI  |
|---------------------|--|
| AZIONI SVOLTE       | <p>Nel corso del biennio 2016-2018, il CUG ha elaborato il Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione. Il testo si compone di 9 articoli e un Annex, contenente le definizioni degli istituti applicabili in materia (discriminazione diretta e indiretta, mobbing, molestia), nonché talune esemplificazioni di possibili comportamenti discriminatori, mobbizzanti o configuranti molestia sessuale e morale. Nel codice viene disciplinata la procedura formale e informale per la denuncia di comportamenti discriminatori e la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, di cui vengono declinate le competenze e le specifiche prerogative.</p> <p>L'iter per l'approvazione del testo da parte degli organi accademici è stato avviato il 15 maggio 2018 con l'inserimento nell'Ordine del Giorno del Senato Accademico. A seguito dei rilievi mossi in seno all'Organo da un rappresentante sindacale, il testo è stato rinviato; il prossimo CUG sarà chiamato a ultimare l'iter di approvazione.</p> |

|   |   |
|---|---|
| n. Azione                               | <b>3.3</b>  |
| TITOLO                                  | <b>Disability manager e Percorsi di tutoring per la facilitazione dell'integrazione organizzativa di lavoratori con disabilità</b>  |
| DESTINATARI                             | PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE   |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p>facilitare i processi di inclusione lavorativa, in linea con quanto previsto dal "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità" ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge 3 marzo 2009, n. 18 (Gazzetta Ufficiale n. 289, 12-12- 2017).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>istituire la figura del disability manager</b> con la funzione di migliorare le condizioni di lavoro;</li><li>- predisporre procedure di inserimento lavorativo e di gestione di tutte le fasi del percorso lavorativo finalizzate al rispetto e alla valorizzazione delle diverse esigenze. Tali procedure avranno l'obiettivo di costruire percorsi formativi e di</li></ul> |



|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | <p>socializzazione organizzativa che tengano conto sia delle caratteristiche del posto di lavoro sia delle concrete capacità lavorative delle singole persone;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sperimentazione di percorsi di facilitazione al rientro al lavoro dopo un periodo di sospensione dell'attività (malattia, maternità, sospensione disciplinare).</li> </ul> |
| STRUTTURE COINVOLTE | STRUTTURE COMPETENTI   |
| AZIONI SVOLTE       | L'Ateneo ha attivato un Servizio per la disabilità rivolto agli studenti, operativo ormai da anni, cui si sono aggiunte iniziative di supporto per il personale con disabilità, di cui la principale è costituita dal servizio di trasporto.   |

#### AREA 4: PROMOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE E BENESSERE DELLA PERSONA

|   |   |
|---|---|
| n. Azione                               | <b>4.1</b>  |
| TITOLO                                  | <b>Conciliazione e benessere delle persone al lavoro</b>  |
| DESTINATARI                             | DOCENTI, RICERCATORI, PTAB, ASSEGNISTI, DOTTORANDI E SPECIALIZZANDI   |
| RISORSE FINANZIARIE                     | RISORSE DELL'ENTE   |
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO | <p>Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sperimentazione di pratiche di flessibilizzazione</b></li> </ul> <p>Anche in considerazione dei recenti interventi legislativi in materia (Legge n. 81, 22 maggio 2017, in vigore dal 14 giugno 2017), l'Amministrazione dovrà dotarsi in un futuro prossimo di azioni che vadano a favorire l'articolazione flessibile dei tempi e dei luoghi di lavoro (il cd. Lavoro Agile) e di un regolamento che definisca i criteri e le modalità di accesso all'istituto del Telelavoro.</p> <p>Le linee guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica recitano: <i>“Un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dagli Organismi indipendenti</i></p> |



*di valutazione, costituiti ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Comitati unici di garanzia, infatti, contribuiscono attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori".*

Il CUG si adopererà per far sì che vengano posti in essere tutti i passi necessari alla concreta realizzazione di tali innovazioni legislative che si considerano molto importanti per il benessere dei lavoratori e per una sempre più efficiente conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

- **Adozione di strumenti di welfare attenti alla questione dell'età e alle differenze generazionali**

Durante la discussione del PAP era emersa la necessità di considerare, tra i fattori e le criticità più importanti su cui intervenire, la questione dell'invecchiamento della popolazione, in particolare per i PTA. Da questa esigenza ne era scaturita la richiesta di suggerire, in una nota del 18 gennaio 2017, inviata alla RSU, al Direttore Generale e al Prorettore delegato, il seguente Parere CUG: *Il CUG "appoggia la proposta emersa nei focus-group sul welfare di aggiungere un nuovo strumento a sostegno del dipendente che favorisca il rimborso di spese sostenute, o la fruizione di prestazioni, per servizi di assistenza rivolti al dipendente stesso e/o ai familiari anziani o non autosufficienti".* A seguito della comunicazione, nell'Accordo per la revisione e l'aggiornamento delle politiche di *People Care* di Ateneo, firmato in data 29 giugno 2017 dalla Delegazione di parte Pubblica e dalla Delegazione di Parte Sindacale, è stato inserito il seguente punto: *"Contributo dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti. Le parti concordano l'impegno a definire, entro il mese di novembre 2017, le modalità per l'attivazione di una nuova azione di welfare nell'ambito della non autosufficienza dei familiari".*





|                     |   |
|---------------------|---|
|                     | <p>- <b>Azione 3: Verifica del Piano di Politiche “People Care”</b></p> <p>I risultati ottenuti e gli effetti prodotti dalle azioni previste dal Piano di Politiche “People Care” sulla qualità della vita lavorativa in Ateneo saranno monitorati anche nell’ambito del CUG attraverso l’analisi dei dati disponibili, come Relazione annuale sui servizi welfare d’Ateneo.</p>  |
| STRUTTURE COINVOLTE | STRUTTURE COMPETENTI  |
| AZIONI SVOLTE       | <p>La Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Delega al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche”, introduce temi quali la semplificazione delle condizioni di esercizio dei diritti e di accesso ai servizi di interesse dei cittadini, l’esigenza di assicurare la conoscibilità della normativa e degli strumenti di sostegno della maternità e della genitorialità, e la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Il nostro Ateneo, al fine di promuovere politiche di conciliazione e benessere delle persone dedicate a tutti i componenti della comunità accademica (docenti, ricercatori, PTAB, assegnisti, dottorandi e specializzandi), ha realizzato, in sede di contrattazione sindacale, il Piano di Politiche di “People Care”, approvato per la prima volta nel giugno del 2015 e aggiornato e ampliato nel giugno del 2017. Il Piano prevede, a supporto del lavoratore e dei suoi familiari a carico, l’erogazione di contributi a sostegno delle spese per la frequenza di asili nido e di centri/campus estivi, per il diritto allo studio dei figli dei dipendenti dalla scuola materna all’università, e per la mobilità. L’Ateneo dispone inoltre esenzioni universitarie per i dipendenti e il piano di assistenza sanitaria per il personale.</p> |

## AREA 5: SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE

|                     |   |
|---------------------|---|
| n. AZIONE           | <b>5.1</b>                                  |
| TITOLO              | <b>Sensibilizzazione culturale</b>          |
| DESTINATARI         | TUTTA LA COMUNITA’ ACCADEMICA E I CITTADINI |
| RISORSE FINANZIARIE | RISORSE DELL’ENTE                           |



|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERNO | <p>Favorire la diffusione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità, dentro e fuori l'ateneo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Progetto: "Eyes Wide Open" (proseguimento)</b></li></ul> <p>Il CUG organizzerà una iniziativa annuale di riflessione e discussione sui temi della promozione del benessere organizzativo. Per l'anno 2019 sarà realizzato il progetto: <b>"Eyes Wide Open", un percorso cinematografico che approfondirà il tema "Lavoro, mobbing, e dinamiche aziendali"</b>. Insieme ad alcuni ospiti provenienti dal mondo del cinema e dalle Istituzioni sarà possibile avviare un confronto su tematiche di particolare attualità e urgenza.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Diffusione del Regolamento delle carriere alias</b></li></ul> <p>Tali iniziative verranno portate avanti anche nel prossimo triennio e ne saranno identificate di nuove. .</p> |
| STRUTTURE COINVOLTE                  | STRUTTURE COMPETENTI  |
| AZIONI SVOLTE                        | Il CUG ha già organizzato attività di promozione e diffusione del Regolamento delle carriere alias <sup>4</sup> rivolte a studenti e personale, sensibilizzando la Comunità accademica e avviando progetti in collaborazione con le associazioni attive in Ateneo   |

Nell'ambito delle attività culturali a sostegno della cultura della non discriminazione l'Università degli Studi di Milano ha attivato in passato corsi di formazione e di perfezionamento su "Donne, politica e istituzioni" nonché altri corsi sui temi delle discriminazioni, della violenza di genere (corso finanziato dalla Regione Lombardia) e sulla disabilità (prof.ssa D'Amico, prof.ssa Pellizzone, prof. Arconzo, prof.ssa Leone). Sulla stessa linea il CUG si propone di sviluppare tali linee di ricerca e di formazione in collaborazione con altri Enti di riferimento per la materia

|                     |   |
|---------------------|---|
| n. AZIONE           | <b>5.2</b>                                  |
| TITOLO              | <b>Sensibilizzazione culturale</b>          |
| DESTINATARI         | TUTTA LA COMUNITA' ACCADEMICA E I CITTADINI |
| RISORSE FINANZIARIE | RISORSE DELL'ENTE                           |



|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERNO | Favorire la diffusione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità, dentro e fuori l'ateneo <ul style="list-style-type: none"><li>- partecipazione del CUG a forum nazionali</li><li>- azioni di coordinamento con la Consiglieria di Parità Nazionale, Regionale, Provinciale.</li><li>- azioni per accedere a fondi comunitari e a progetti nazionali e regionali</li></ul> |
| STRUTTURE COINVOLTE                  | STRUTTURE COMPETENTI   |
| AZIONI SVOLTE                        | Accordi di collaborazione con la Regione Lombardia per la realizzazione di progetti e/o percorsi formativi sperimentali nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, sia nell'Area giuridica che nell'Area medica  |

## CONCLUSIONE

Il presente Piano di Azioni Positive ha validità triennale.

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

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

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

Infine il CUG ravvisa la necessità di realizzare un "Piano di Comunicazione integrata" per la condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo e della loro applicazione nelle diverse fasi rispetto ai processi lavorativi.

Parere del Senato Accademico: 17 settembre 2019

Approvazione del CdA: 26 novembre 2019