



Policy di Ateneo per favorire il rientro dalla maternità delle giovani ricercatrici non assunte a tempo indeterminato

1. Introduzione

Il rientro al lavoro dalla maternità può rappresentare un momento critico nella carriera delle giovani scienziate, soprattutto se non ancora strutturate con un contratto a tempo indeterminato. La mancanza o lo scarso sostegno in questa delicata fase della carriera è una delle cause del *drop out* delle giovani ricercatrici che porta al fenomeno della *leaky pipeline* (i.e., “tubo che perde” delle carriere accademiche) con una possibile dispersione di talenti ovvero con un importante ritardo nel loro inserimento in ruolo.

Per incoraggiare e sostenere le giovani ricercatrici non strutturate comunque motivate a continuare la ricerca in accademia, rimuovendo i possibili ostacoli legati alle maternità che potrebbero impedire la prosecuzione della loro carriera scientifica e, al tempo stesso, limitare la perdita di talenti da parte dell’Ateneo, l’Università degli Studi di Milano (di seguito Università/Ateneo) intende porre in atto alcune misure riservate alle giovani non di ruolo, assegniste e ricercatrici a tempo determinato lettera A.

E’ importante ricordare che gli “effetti negativi della maternità” sulle carriere, sono dovuti anche a un squilibrio nel carico di cura e domestico tra uomini e donne. Tra gli strumenti che potrebbero alleviare questa *penalty* vi sono non solo le politiche miranti a tutelare la madre lavoratrice (congedi di maternità e parentali, servizi di cura), ma anche quelle miranti a riequilibrare le responsabilità di cura all’interno delle mura domestiche, tra cui i congedi di paternità.

In un’ottica di inclusività effettiva, l’Università si pone pertanto l’obiettivo di estendere la *policy* anche ai colleghi uomini non di ruolo che decidono di usufruire di un congedo di paternità.

L’Ateneo ha, dunque, previsto nel Piano Strategico AA 2022 - 2024 (pag. 46), “La definizione di una *policy* di Ateneo per favorire il rientro delle giovani ricercatrici dalla maternità” e la “progettazione della prima azione pilota a partire dal 2023, con approvazione della *policy* e da parte degli organi di Governo e relativa pubblicazione entro dicembre 2022.

Tale obiettivo è richiamato anche nel *Gender Equality Plan 2022-2024* (pag. 18), per attuare una politica di genere più equilibrata ed efficace nel breve termine.

In riferimento alle figure citate (assegniste/i e ricercatrici/tori), si ricorda che l’obiettivo, a seguito dell’entrata in vigore della legge 79/2022, dovrà essere rivisitato in considerazione dell’introduzione delle nuove figure che hanno sostituito gli assegni di ricerca e il contratto da ricercatore a tempo determinato lettera A.

Si riporta di seguito una sintesi della misura in discussione e dei punti principali della *road map*:



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	
Obiettivo	Rimuovere gli ostacoli legati alle maternità e ai congedi parentali di giovani ricercatrici/tori non assunte/i a tempo indeterminato per favorire la prosecuzione della loro carriera scientifica e limitare la perdita di talenti
Azione	Definizione di una <i>policy</i> di Ateneo per favorire il rientro delle/dei giovani ricercatrici/tori dalla maternità/congedo parentale e progettazione di una azione pilota
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice Delegata a Ricerca e Innovazione (Prof.ssa Maria Pia Abbracchio)
Responsabili operativi	Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo - Tela; Direzione Servizi per la Ricerca
Gruppo di Lavoro	<p>Il Gruppo di lavoro, istituito nel 2022, è presieduto dalla Prorettrice alla Ricerca e Innovazione ed è composto da una <i>Task Force</i> di esperti/e delle Direzioni amministrative e da un Comitato di Esperti/e della Comunità Scientifica come di seguito elencato:</p> <p><u><i>Invited Experts</i> per la redazione della <i>policy</i></u></p> <p><u>e per consulenza nelle fasi di implementazione successive:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Branchi Paola• Buoli Massimiliano• D'Amico Maria Elisa• Gaiaschi Camilla• Guglielmetti Chiara• Minesso Michela• Murgia Annalisa• Nardocci Costanza• Pedrazzi Marco• Poggi Francesca• Saltarelli Stefania• Siccardi Cecilia <p><i>Task Force</i> Uffici di Ateneo: <i>Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo - Tela</i></p>



	<ul style="list-style-type: none">• Canavese Anna Luisa• Tavano Anna• Vercesi Silvia <p><i>Direzione Servizi per la Ricerca</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Casertano Angelo• Rengo Chiara• Del Giorgio Elena• Palorini Roberta
Output 2022	<i>Policy</i> di Ateneo
Timeline	- <i>Policy</i> : Approvazione degli OO.GG. e pubblicazione entro dicembre 2022 - Azione pilota: dal 2023 con un'azione dedicata alla maternità
Indicatori di valutazione	- <i>Policy</i> di Ateneo - Progettazione azione pilota.

2. Analisi di contesto e stato dell'arte

Partendo dal Bilancio di Genere 2021 si riportano alcuni dati e informazioni necessarie per una prima analisi del contesto, di verifica della situazione esistente e delle azioni già intraprese, per poter successivamente attuare una vera politica a favore della maternità, secondo degli steps che verranno via via definiti nella Policy stessa.

Personale docente e Ricercatrici/Ricercatori

2.1. Composizione

Il personale docente dell'Ateneo è composto per la maggior parte da uomini (46% donne; 54% uomini). Per gli assegnisti di ricerca e per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato si registra una prevalenza di donne rispetto agli uomini (55% vs 45%); per i ricercatori a tempo determinato si rileva una predominanza maschile per il tipo A (46% donne vs 54% uomini) e un maggior numero di donne per il tipo B, ribaltando il rapporto riscontrato lo scorso anno, passando per le donne dal 47,1% del 2019 al 50,2% del 2020 e per gli uomini da 52,9% al 49,8%.

Salendo i gradini più alti della carriera universitaria, si rileva una prevalenza di uomini per il ruolo di professore associato (45% donne vs 55% uomini) e una netta la sproporzione di genere nel ruolo di professore ordinario (30% donne vs 70% uomini). Inoltre, nonostante l'età media delle donne che ricoprono il ruolo di RU e PO risulti analoga a quella degli uomini, si nota un lieve ritardo, se



pur in misura minore rispetto allo scorso anno, nel raggiungere il ruolo di PO da parte di quelle donne che riescono a infrangere il "soffitto di cristallo" (donne 59,2 anni, uomini 58,5).

La distribuzione del personale docente per fasce nell'Ateneo è molto simile a quella italiana, con una presenza maggiore del genere maschile di età superiore ai 55 anni.

Va tuttavia rilevato che da qualche anno in Ateneo è in corso un cambiamento che vede un incremento percentuale di donne sia rispetto alla media nazionale, sia rispetto a quella europea. Come evidenziato nell'ultimo rapporto *She Figures 2021*¹ della Commissione Europea, la percentuale di donne nel "grade A" (l'equivalente del professore ordinario) nell'Unione Europea è passata dal 24,3% nel 2015 al 26,2% nel 2018. I dati dell'Ateneo evidenziano un incremento che va dal 27,7 nel 2015 al 30,3% del 2020.

Questo dato può essere spiegato in parte dalla mancanza di aree a forte prevalenza maschile (ad esempio ingegneria), ma è anche il risultato di un clima culturale diffuso di esplicita condanna alle discriminazioni.

Figura 1 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi - anno solare 2020

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitario

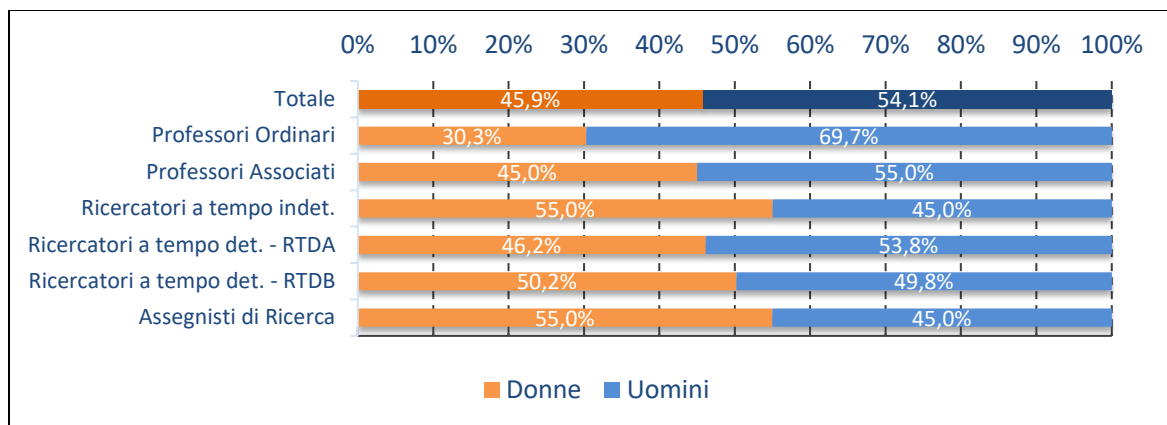


Figura 2 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2020

Fonte: MIUR - *Dati per Bilancio di genere*

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures handbook 2021*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/003736>

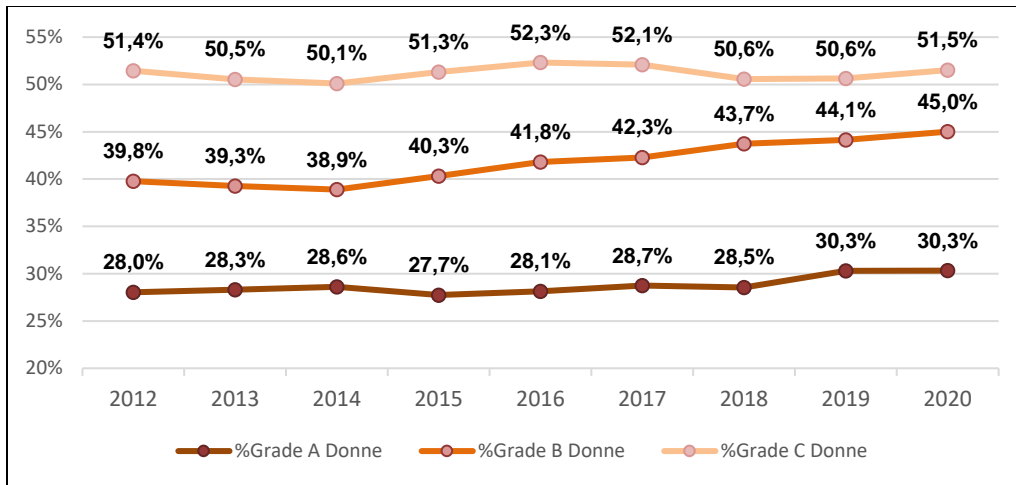


Figura 3 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2020
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

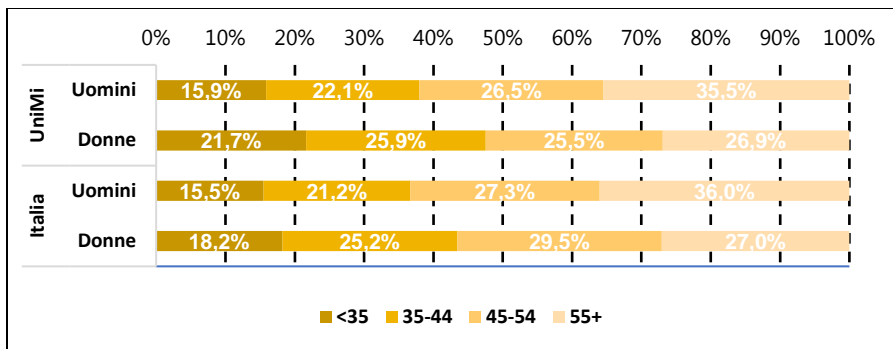


Figura 4 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2020
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Ruolo	Età media	
	Donne	Uomini
PO	59,2	58,5
PA	51,3	51,3
RU	54,2	54,7
RTDA	38,5	37,8
RTDB	39,9	39,6



Are CUN - Comitati d'Area

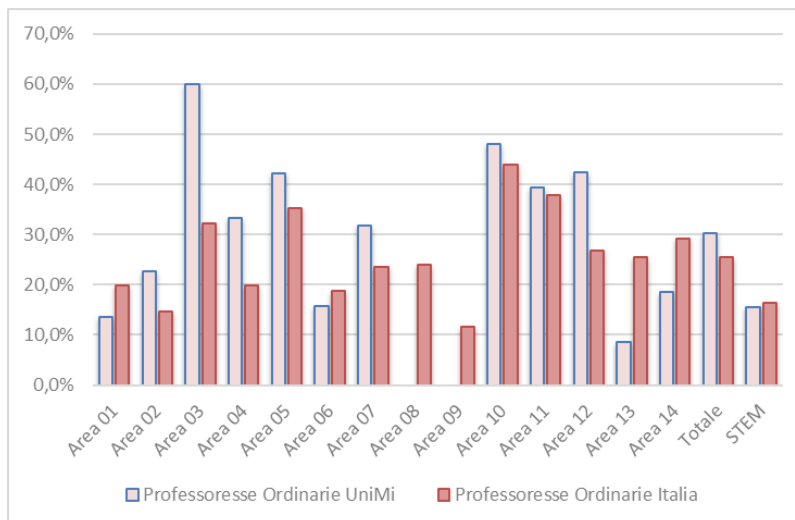
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

Prendendo in considerazione le aree CUN, sopra riportate, nelle cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) che corrispondono alle aree CUN dalla 1 alla 5, e alle aree 8 e 9, la componente femminile è sottorappresentata.

Rispetto al dato nazionale, in Ateneo si osserva una maggiore percentuale di professoressse ordinarie in tutte le aree eccetto le aree 1, 6, 13 e 14, dove l'andamento è opposto. Nell'insieme, considerando tutte le aree STEM, l'Ateneo presenta una percentuale in linea con quella nazionale.

Figura 5 - Percentuale di **donne PO** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020

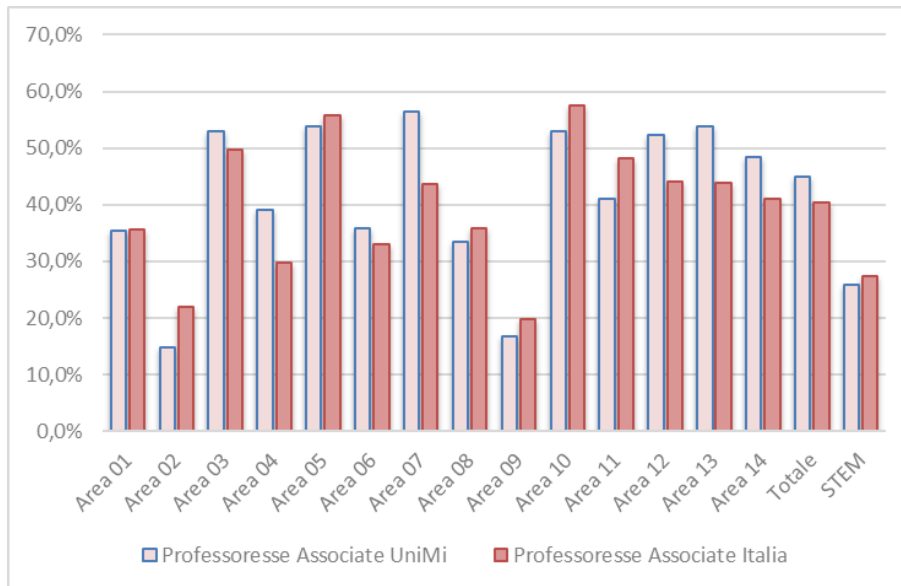
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



Anche per il ruolo di **professoressse associate**, in Ateneo si riscontra una prevalenza femminile maggiore rispetto al dato nazionale in tutte le aree ad eccezione delle Aree 1,2,5,8,9,10 e 11.

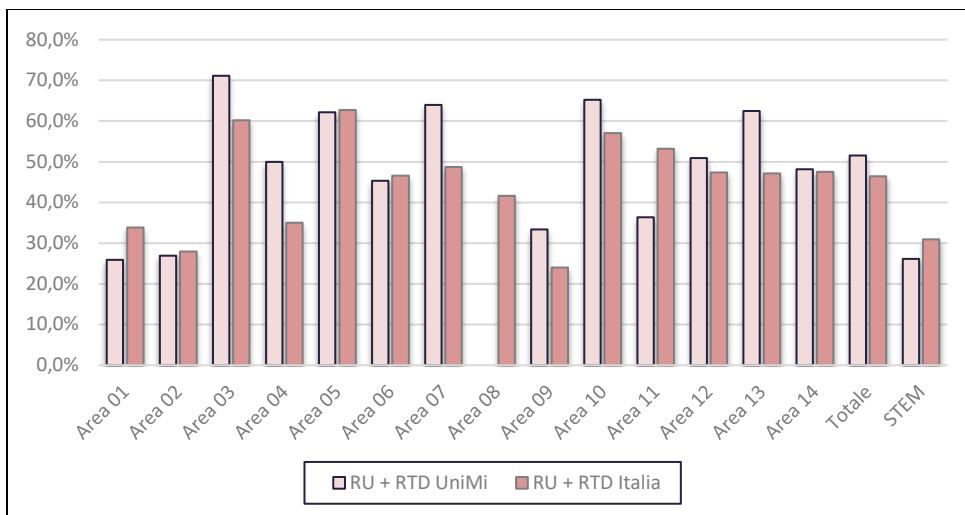
Figura 6 - Percentuale di **donne PA** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



Per quanto riguarda il ruolo delle ricercatrici confermate e ricercatrici a tempo determinato le percentuali dell'Ateneo risultano essere migliori di quelle nazionali, eccetto che nelle aree 1, 2, 5, 6 e 11.

Figura 7 - Percentuale di **donne RU+RTD** per Area scientifico-disciplinare, 2020
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

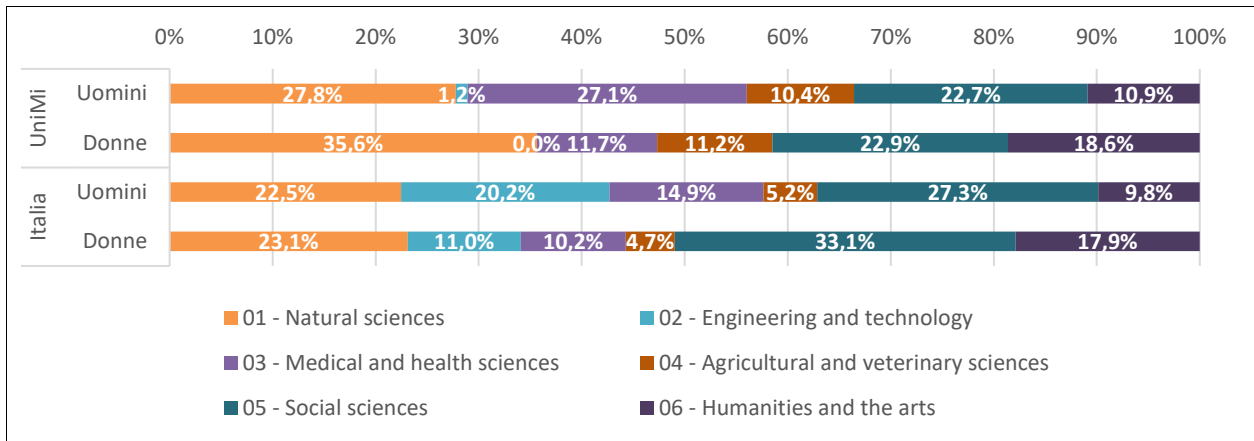


Il grafico seguente rappresenta la distribuzione del personale docente di I fascia nei vari FoRD (*Field of Research and Development*) per valutare la preponderanza femminile rispetto a quella maschile.

Figura 8 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2020



Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



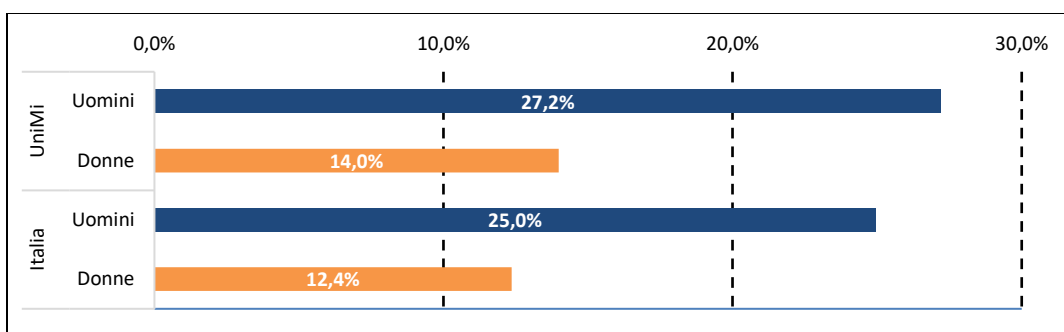
2.2. Carriere

L'analisi disaggregata per genere del rapporto tra il numero di docenti di I fascia e il totale del personale docente e ricercatore consente di verificare la presenza di una sovra-rappresentazione per genere tra i professori di I fascia rispetto all'intera comunità accademica, nonché di operare un confronto con la popolazione accademica italiana.

La figura evidenzia come la progressione di carriera penalizzi le donne, con risultati analoghi per l'Ateneo e l'Italia.

Figura 9 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2020

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



Per comprendere il divario esistente tra il personale docente di I fascia è opportuno indagare la distribuzione della carriera accademica per genere. Infatti, si potrebbe ipotizzare che il numero di professori ordinari superiore perché le donne decidono di non intraprendere la carriera accademica: in questo caso non potremmo parlare di discriminazione, bensì di esito fisiologico di percorsi di carriera individuali. Al contrario, laddove le donne che intraprendono la carriera

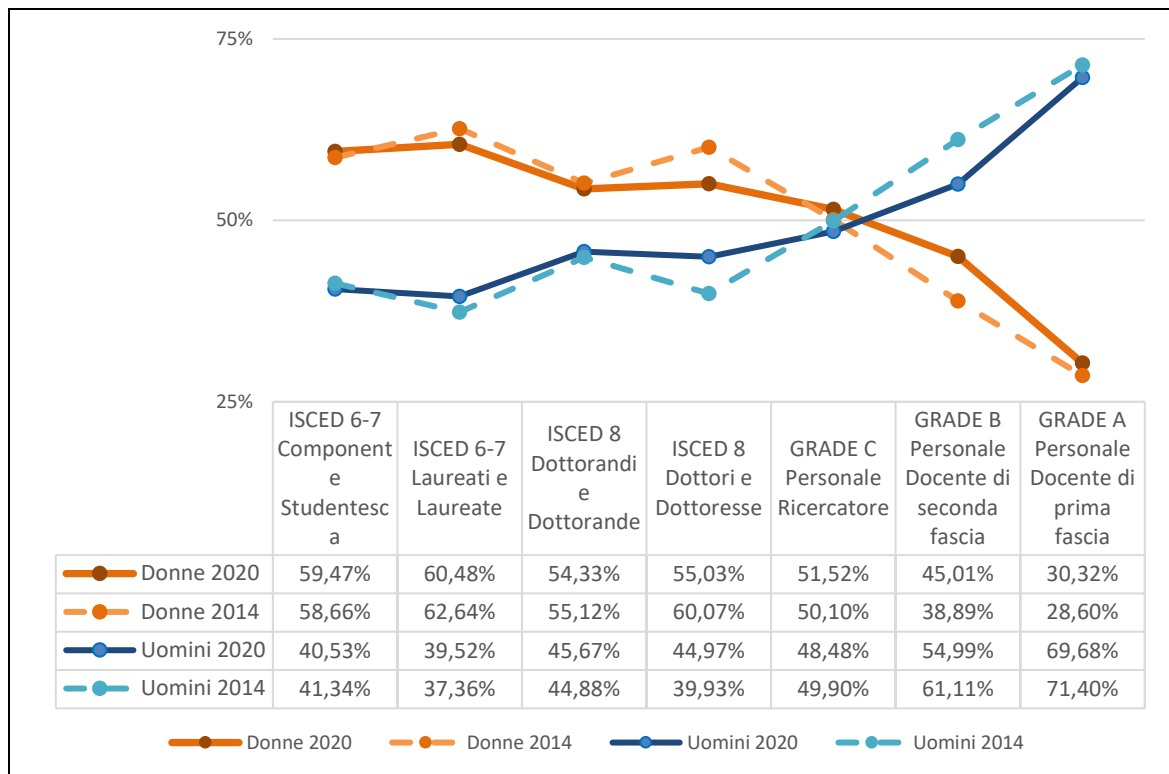


accademica fossero in percentuali superiori rispetto agli uomini, ma sotto-rappresentate tra i docenti di I fascia, allora potremmo pensare che esista un *soffitto di cristallo (Glass Ceiling)* e che soltanto gli uomini riescano a raggiungere posizioni apicali.

I dati evidenziano che la percentuale di dottorande e dottorate sia superiore alla componente maschile, e che il numero di ricercatori e ricercatrici è pressoché equivalente. Tuttavia, al proseguire della carriera accademica, la forbice evidenzia che la percentuale di professori di I e II fascia è sensibilmente superiore.

Figura 10 - *Fish Diagram* - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, a.s. 2014 - 2020

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



Per quanto riguarda le possibili differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio, il *Fish Diagram* delle aree STEM evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono a un corso di laurea in quest'area sia inferiore a quello delle studentesse. Tuttavia, il divario si appiattisce al conseguimento della laurea, per cui entrambi i generi sono equamente rappresentati, così come per l'accesso a un corso di dottorato (50% donne e 50% uomini). La forbice rivela che a conseguire il titolo di "dottore di ricerca" siano in maggioranza le donne, tuttavia i professori di I fascia sono circa il 70% contro il 30% delle professoress. Ne consegue che, sebbene si tratti un medesimo ambito di ricerca, le donne non riescono a raggiungere posizioni apicali, malgrado il numero di dottoresse di ricerca sia superiore a quello dei colleghi maschi.

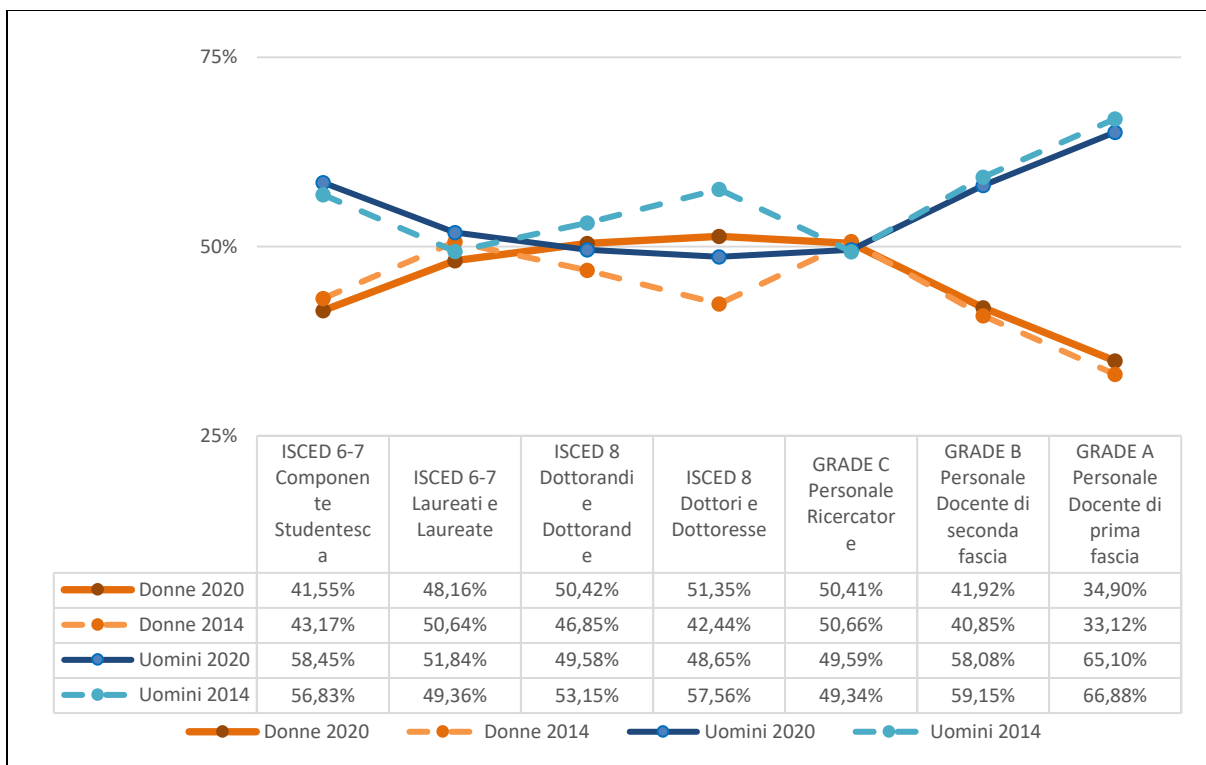


Da un punto di vista di *trend* temporale, nel caso delle discipline STEM si registra un andamento differenziato tra il 2014 e il 2020: i dottorandi passano dal 53,1% nel 2014 al 49,6% nel 2020, e conseguono il titolo di dottore rispettivamente il 57,6% e il 48,6%. Per quanto riguarda invece le dottorande, mentre nel 2014 erano il 46,9%, nel 2020 raggiungono la percentuale del 50,4% superando quindi i dottorandi.

Questa tendenza permane fino al ruolo di ricercatore, per poi subire un significativo cambiamento tra i docenti di I e II fascia. Infatti, i professori di II fascia sono pari al 58% vs 41,9% delle docenti, mentre per la I fascia i docenti sono pari al 65% vs il 34,9% delle donne.

Figura 11 - *Fish Diagram* - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solari 2014 - 2020

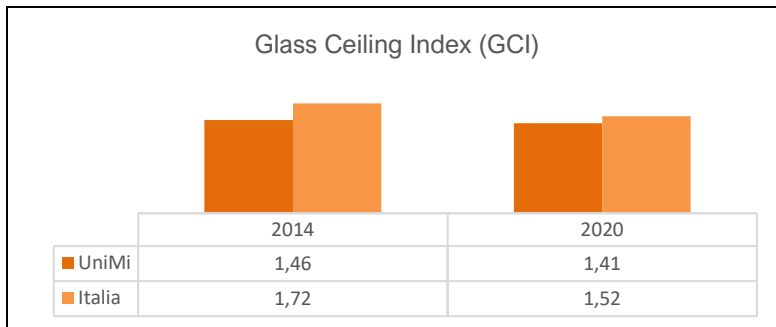
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Relativamente all'indicatore *Glass Ceiling Index* - GCI utilizzato per monitorare l'uguaglianza di genere e, nello specifico, di misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, in Ateneo si rileva un valore pari a 1,46 nel 2014 e pari a 1,41 nel 2020, più basso in entrambi i casi rispetto all'indice italiano, ma accorciando il divario.

Figura 12 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari a confronto: 2014 e 2020

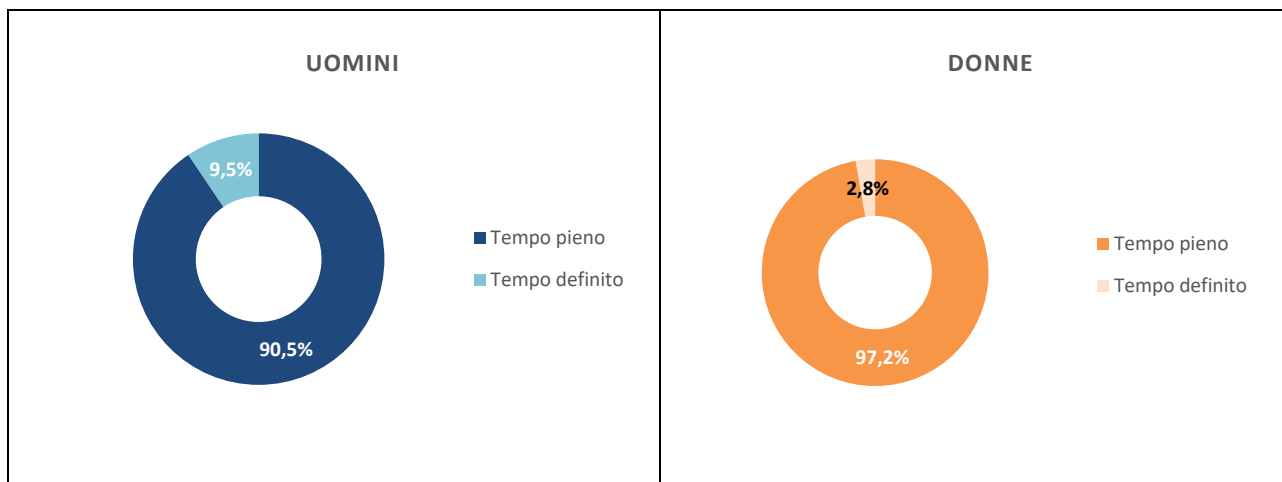
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l'anno 2020 per il tempo definito. Gli uomini hanno maggiormente optato per il tempo definito, dimostrando una maggiore propensione allo svolgimento di attività esterne all'Ateneo.

Figura 13 - Regime impiego donne/uomini, UniMi - anno solare 2020

Fonte: UniMi - Cruscotto di Ateneo



2.3. La Ricerca

In questa sezione si evidenzia la composizione di genere dei responsabili scientifici (PI) dei progetti vinti da UNIMI nell'ambito di bandi competitivi per ricerca promossi da enti nazionali e internazionali negli anni 2015-2020, con una indicazione specifica relativa ai progetti finanziati su bandi ERC², PRIN³ e SIR⁴ che finanziano la ricerca di base e si rivolgono a tutte le aree della conoscenza.

I dati fanno emergere chiaramente che le donne che ricoprono il ruolo di PI nei progetti finanziati sono poco più della metà degli uomini, in tutte le tipologie di finanziamento: 39,4% delle donne

² European Research Council (ERC) https://work.unimi.it/servizi_ricerca/bandi_finanz/125260.htm

³ Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) <https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/ricerca/programmi-di-finanziamento/prin>

⁴ Scientific Independence of young Researchers (SIR) <https://sir.miur.it/>



vs il 60,6% degli uomini.

Unica eccezione è rappresentata dai progetti SIR, dove le donne PI sono il 75% vs il 25% degli uomini. Occorre però sottolineare che, poiché i PI dei progetti SIR sono dei post-doc, tali dati riflettono l'analisi precedentemente fatta sulle carriere, che vede un numero nettamente maggiore di donne che concludono il dottorato.

Figura 14 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2015 - 2020

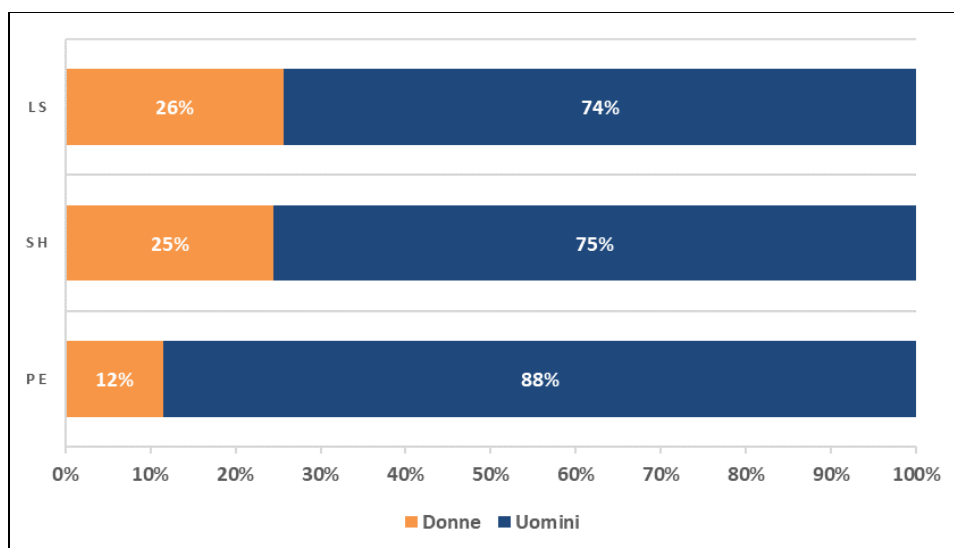
Fonte: UniMi - Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

Tipo progetto	ERC		SIR (2014)		BANDI PRIN		ALTRI PROGETTI		TOTALE	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI		
Num progetti finanziati	10	18	3	1	48	99	478	711	539	829
Percentuale progetti finanziati	35,7%	64,3%	75,0%	25,0%	32,7%	67,3%	40,2%	59,8%	39,4%	60,6%
Finanziamenti in euro	10.228.521	18.145.112	946.880	523.050	7.763.115	16.825.173	51.399.130	87.508.407	70.337.647	123.001.743
Percentuale finanziamenti	36,0%	64,0%	64,4%	35,6%	31,6%	68,4%	37,0%	63,0%	36,4%	63,6%

Prendendo in esame la ripartizione percentuale dei finanziamenti e del numero di progetti vinti per settori ERC (LS, PE, SH⁵) emerge che nei settori LS e SH le donne sono presenti in percentuali nettamente inferiori rispetto agli uomini. Il divario aumenta ancor di più per quanto riguarda l'area PE.

Figura 15 - Ripartizione (%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 - 2020

Fonte: UniMi - Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

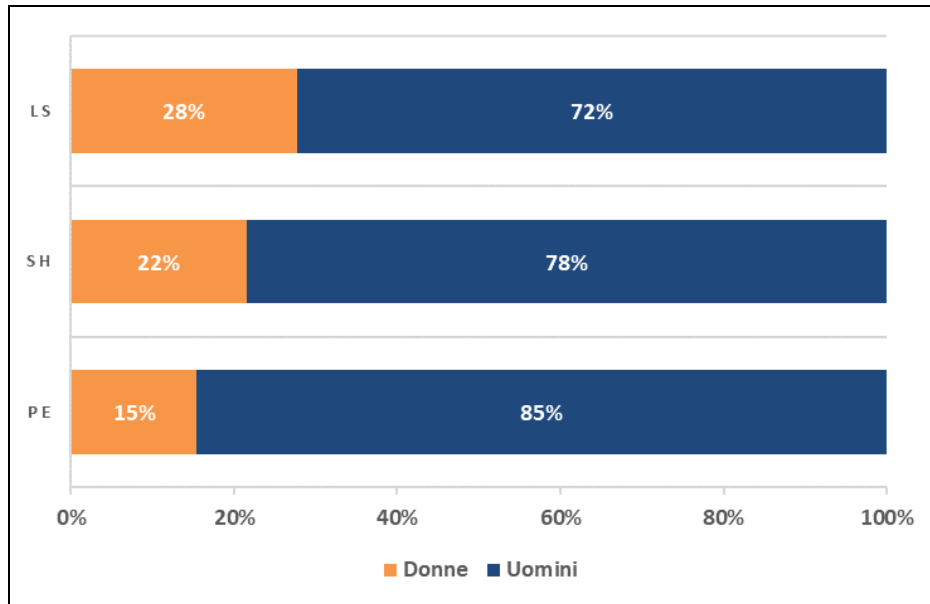


⁵ I Settori ERC sono usati convenzionalmente a livello europeo per classificare le aree della ricerca, nello specifico LS indica le Life Sciences, PE le Physical Sciences and Engineering e SH le Social Sciences and Humanities.



Figura 16 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 - 2020

Fonte: UniMi - Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca



2.4. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Con l'obiettivo di promuovere e favorire il continuo miglioramento degli strumenti di **conciliazione vita-lavoro**, l'Ateneo ha implementato interventi di welfare e strumenti di flessibilità a favore del personale. Le politiche di welfare e la flessibilità temporale costituiscono anche un'importante leva di gestione delle risorse umane per aumentare l'attrattività - particolarmente in considerazione degli attuali livelli stipendiali nella PA - nonché per favorire il senso di appartenenza all'organizzazione e di integrazione.

Le iniziative di welfare - volte soprattutto al supporto alle spese sostenute dal personale per le esigenze di cura familiare - si inseriscono in una più ampia strategia dell'Ateneo orientata a favorire il **benessere individuale e organizzativo** attraverso l'offerta di una varietà di misure di supporto alla persona e alle famiglie. Le iniziative previste, infatti, spaziano dall'offerta di una copertura sanitaria per il personale, all'erogazione di contributi economici a rimborso delle spese scolastiche sostenute per i/le figli/e, nonché di quelle per la cura dei familiari non autosufficienti, fino alle esenzioni destinate al personale per la frequenza dei corsi di laurea attivati presso l'Ateneo.

Le politiche di *People Care* constano attualmente delle seguenti misure:

1. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido;
2. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di centri e campus estivi;
3. contributo dell'Amministrazione per il diritto allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti



dalla scuola materna all'università;

4. piano di assistenza sanitaria per il personale di Ateneo;
5. esenzioni per il diritto allo studio universitario dei/delle dipendenti;
6. contributo dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti;
7. azioni a supporto della mobilità sostenibile promosse dall'Ufficio del *Mobility Manager* di Ateneo.

Alcune iniziative sono destinate anche al personale non strutturato -assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e con borsa - come il contributo per la frequenza di asili nido e per la frequenza di centri e campus estivi.

L'accesso alle misure - nonché l'entità dei contributi, per le azioni che prevedono l'erogazione di somme a rimborso di spese sostenute - sono definiti sulla base di criteri economici e reddituali (Certificazione ISEE; imponibile contributivo e altri redditi risultanti dalla Certificazione Unica rilasciata dall'Ateneo).

2.5. Misure a favore dei trasferimenti degli studenti

Nel maggio 2022 il Comitato di Direzione della facoltà di Medicina e Chirurgia ha approvato il nuovo **Regolamento dei trasferimenti per i corsi di laurea di medicina** (in cui all'art. 7 si è prevista la possibilità - subordinata all'assenza di eventuali controindicazioni del ministero - di concedere il trasferimento (in deroga rispetto alle ordinarie procedure):

- a) agli studenti genitori di bambini con età non superiore a tre anni che, al momento dell'iscrizione al test di accesso, erano residenti in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano, e nel quale abbia altresì la residenza la propria famiglia di origine;
- b) alle studentesse in stato di gravidanza che, al momento dell'iscrizione al test di accesso, erano residenti in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano, e nel quale abbia altresì la residenza la propria famiglia di origine;
- c) agli studenti che dichiarino l'intenzione di riconoscere la paternità del figlio nascituro di una donna in stato di gravidanza residente in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano e dei quali la donna attesti la paternità del dichiarante.

2.6. Informativa disponibile sul sito di UNIMI

Sul **Portale Unimi** sono attualmente disponibili tutte le informazioni e la relativa modulistica dedicata alla maternità e al congedo parentale per tutto il personale dell'Ateneo;

in particolare su **laStatale@work** nelle pagine dedicate al personale dipendente sono disponibili:

- nella **sezione** Maternità, Paternità - informazioni relative a:



- congedo di maternità e di paternità
- procedure per comunicare lo stato di gravidanza e sulla richiesta di flessibilità (Pagina Gravidanze)
- congedi parentali, riposi giornalieri e relativi trattamenti economici (pagina Congedo parentale)
- malattia del bambino (pagina Malattia del bambino)
- nella sezione *Welfare d'Ateneo* vengono illustrate le varie azioni rivolte al personale per sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale, tra cui i contributi sui costi di iscrizione e frequenza da parte dei/delle figli/e di asili nido, scuole, centri estivi;
- alla pagina *Informazioni utili per assegnisti di ricerca* - paragrafo "Assenze, malattie e maternità" vengono fornite le informazioni utili sulla maternità: sospensione obbligatoria e facoltativa;

nelle pagine dedicate ai servizi per gli studenti, sono disponibili:

- alla pagina *Diritto alla genitorialità* le informazioni per dottorandi e specializzandi, sia per quanto riguarda la gravidanza e la maternità che per quanto riguarda i servizi di *welfare*.

2.7. Nuove misure regionali a supporto della famiglia

Un ulteriore passo in avanti, in un'ottica di integrazione e sostegno familiare, l'ha compiuto la Regione Lombardia che si è dotata di una legge, approvata il 22 novembre u.s. che riconosce la figura del *caregiver familiare*, la persona che per scelta volontaria assiste e si prende cura di un parente infermo o disabile. La nuova norma esalta e tutela il suo importante ruolo assistenziale e sociale.

Riconoscimento normativo

Il riconoscimento normativo del ruolo del *caregiver familiare* rappresenta un importante "primo passo". È l'avvio di un percorso verso la valorizzazione e il sostegno a coloro che si dedicano al proprio familiare e, non per ultimo, l'opportunità di riconoscere il *caregiver* quale attore attivo della rete dei servizi.

La legge specifica principi, finalità e definizione del *caregiver familiare* e le funzioni attribuite alla Regione, alle Agenzie di Tutela della Salute - ATS e alle Aziende Socio Sanitarie Territoriali - ASST nonché ai Comuni. Specifici articoli affrontano il tema degli interventi regionali dedicati al *caregiver familiare* e alla rete di sostegno al *caregiver*, costituita dal sistema integrato dei servizi sociali, sociosanitari e sanitari, dal Terzo settore e dalla solidarietà di vicinato.

Nell'articolato si affrontano i temi dei programmi regionali di inserimento e reinserimento lavorativo, dei percorsi formativi per il *caregiver familiare* e del riconoscimento dell'attestato di competenze di *caregiver familiare*.



2.8. Prime analisi dei dati sulle maternità

L'analisi che segue prende in considerazione dei dati sulla numerosità dei soggetti presenti in Ateneo, che permettono di mettere in evidenza alcuni fenomeni, che chiaramente necessitano di ulteriori approfondimenti sulle motivazioni che hanno portato i soggetti stessi a prendere delle decisioni e che a loro volta possono essere ricondotte sia a scelte volontarie sia a situazioni esogene, che hanno indotto a modificare i propri obiettivi o a ritardarne il raggiungimento.

L'analisi della numerosità del personale docente nel suo complesso, suddiviso per sesso e numero dei figli (calcolato in base alle richieste di detrazioni fiscali), ci permette di evidenziare una percentuale di figli a carico maggiore per gli uomini rispetto alle donne e così anche come numero di figli dichiarati in media.

Tabella n.17 - Distribuzione docenti in servizio per sesso e numero figli

Fonte: UniMi - Direzione Tela - Settore Trattamenti Economici e Pensioni

Docenti in servizio al 06/09/2022 con figli (che hanno richiesto le detrazioni)				
SESSO	Totali dip.docenti	con figli a carico	media figli	numero figli
F	1.039	421	1,65	694
M	1.385	571	1,91	1088
TOTALI	2.424	992		1.782
analisi percentuale				
F	42,86%	42,44%		38,95%
M	57,14%	57,56%		61,05%
Confronti	M > F	M > F		M > F

L'analisi quinquennale della carriera delle specializzande in medicina e chirurgia ha un andamento particolare, caratterizzato da una numerosità molto più elevata delle donne (+57,96%) durante i corsi di specializzazione (e anche nei corsi di Laurea), per poi diminuire, in maniera consistente, quando assumono il ruolo di associate. Molte donne trovano comunque impiego nella Sanità Pubblica e Privata, dove la presenza femminile è molto elevata.

A tal proposito è importante ricordare che in base agli ultimi dati disponibili del Conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel Sistema Sanitario Nazionale lavorano complessivamente 12.822.857 persone, di cui il 63,5% è rappresentato da donne. Ma dall'ultimo Rapporto Oasi 2019 dell'Osservatorio sulle aziende e sul Sistema sanitario italiano, a cura del Centro Cergas dell'Università Bocconi, emerge che sebbene le donne complessivamente rappresentino il 44% del totale di medici e odontoiatri, solo il 32% dei Direttori di struttura semplice e il 16% dei Direttori di struttura complessa è donna. In *Gender Gap* peggiora se si passa dalla Medicina alla Chirurgia, dove la presenza maschile predomina fortemente.

Tabella n.18 - Studentesse/enti iscritte/i alle Scuole di specializzazione, negli ultimi 5 anni, suddivisi per sesso e i ruoli successivamente coperti in Ateneo

Fonte: UniMi - Direzione Tela - Settore Trattamenti Economici e Pensioni



Specializzande/i in medicina e chirurgia dal 2017 che sono rimasti in Ateneo nei vari ruoli					
Sesso	Specializzande/i dal 01/01/2017	Specializzande/i diventate/i ricercatrici/tori	Specializzande/i diventate/i professore/esse/ricerchiatriche/ricerchiatrici	di cui in convenzione ospedaliera	Ancora in servizio
F	3.657	12	2	6	9
M	2.653	19	3	18	22
TOTALI	6310	31	5	24	31
<i>analisi percentuale</i>					
F	57,96%	38,71%	40,00%	25,00%	29,03%
M	42,04%	61,29%	60,00%	75,00%	70,97%
Confronti	F > M	M > F	M > F	M > F	M > F

L'analisi quinquennale delle/gli studentesse/enti iscritte/i ai Corsi di dottorato che sono diventate/i assegniste/i nel nostro Ateneo, evidenzia una maggiore presenza femminile sia nei corsi di dottorato sia durante il periodo da assegnista, anzi la percentuale delle donne assegnista è ancora maggiore rispetto a quella delle dottorande.

Tabella n.19 - Studentesse/enti iscritti ai Corsi di Dottorato, negli ultimi 5 anni, suddivisi per sesso e che sono diventati successivamente assegniste/i in Ateneo

Fonte: UniMi - Direzione Tela - Settore Trattamenti Economici e Pensioni

Dottorande/i che sono diventate/i assegniste/i in Ateneo		
Sesso	Dottorande/i dal 01/01/2017	Dottorande/i diventate assegniste/i
F	1.608	343
M	1.306	259
TOTALI	2.914	602
<i>analisi percentuale</i>		
F	55,18%	56,98%
M	44,82%	43,02%
Confronti	F > M	F > M

L'ultima tabella richiede forse degli approfondimenti maggiori, analizzando i Settori scientifico-disciplinari di appartenenza dei soggetti studiati, in quanto partendo dalla consistenza delle/gli assegniste/i, sempre negli ultimi 5 anni, si assiste al raggiungimento di una percentuale femminile, decisamente elevata, nei passaggi al ruolo di PTAB a tempo indeterminato e a professoressa associata, ad una percentuale, confrontabile con i colleghi maschi, nei passaggi al ruolo di PTAB a tempo determinato e al ruolo di ricercatore a tempo determinato.

Tabella n.20 - Assegniste/i, negli ultimi 5 anni, suddivise/i per sesso e nei ruoli successivamente ricoperti in Ateneo.

Fonte: UniMi - Direzione Tela - Settore Trattamenti Economici e Pensioni



Assegniste/i che sono rimasti in Ateneo nei vari ruoli								
Sesso	Assegniste/i dal 01/01/2017	Assegniste/i che hanno cambiato ruolo	PTAB Tempo indeterminato	PTAB Tempo determinato	Ricercatrici/tori a tempo determinato	Professoresse /ri associate/i	Assegniste/i ancora in servizio nei vari ruoli	di cui con convenzioni e ospedaliera
F	1.430	253	41	11	151	50	232	5
M	1.087	199	16	10	140	33	184	5
TOTALI	2.517	452	57	21	291	83	416	10
Analisi percentuale								
F	56,81%	55,97%	71,93%	52,38%	51,89%	60,24%	55,77%	50,00%
M	43,19%	44,03%	28,07%	47,62%	48,11%	39,76%	44,23%	50,00%
Confronti	F > M	F > M	F > M	F > M	F > M	F > M	F > M	F = M

2.9. Novità apportate dalla legge 79/2022 alle carriere universitarie

La legge 79/2022 ha modificato lo stato giuridico del personale docente e ricercatore. In particolare con la nuova legge è stato modificato il percorso canonico per entrare nei ruoli universitari.

Alcune figure, come per esempio gli assegnisti di ricerca e il personale ricercatore a tempo determinato lettera A, sono diventate “ad esaurimento” e altre nuove sono state introdotte.

Dopo il dottorato di ricerca troviamo il contratto di ricerca (che sostituisce l’assegno - le Università sono ancora in attesa dei Decreti applicativi) e il ricercatore a tempo determinato - RTT, che sostituisce l’RTDA e RTDB.

Uno degli effetti di questo nuovo intervento normativo è la riduzione del *tenure track* e quindi la *possibilità di diventare di ruolo più velocemente*.

Vengono quindi meno gli assegni di ricerca post-doc, sempre più utilizzati negli ultimi anni dagli Atenei anche come avvicinamento al concorso di ricercatore (attualmente sono circa 14 mila, secondo i dati MUR) e la distinzione tra le figure dei ricercatori di tipo A e B.

Rimangono invece immutate le due fasce di professore associato e ordinario, al culmine della carriera, anche se è prevista la riforma del meccanismo di abilitazione.

I contratti di ricerca, che sostituiscono gli assegni di ricerca, sono biennali, rinnovabili una volta ed estendibili al terzo anno solo nel caso in cui poggino su progetti di ricerca esterni, nazionali o europei. Inoltre si può accedere al contratto di ricerca se solo se in possesso del dottorato o della specializzazione medica.

APPROFONDIMENTI

- [ARC Fellowships and Awards on a part-time basis](#)

[Ensuring a research career meets the needs of working parents | Australian Research Council](#)

- [Grants, Research and Parenthood](#)



[LIBRA_D5.3_Annex2_Grants_Parenthood.pdf \(muni.cz\)](#)

[- The Young IBRO Maternity/Parenthood in Neuroscience Grant](#)

[Young IBRO Maternity/Parenthood Grants - IBRO](#)

3. Proposte del Gruppo di lavoro

Il Gruppo di lavoro intende approfondire alcune evidenze che per i tempi insufficienti non ha potuto sviluppare, ma che ritiene fondamentali per proseguire nel progetto:

- valutare la possibilità di agevolare per le neo mamme e i neo papà nella scelta degli orari delle lezioni, in particolare evitando di assegnare il primo e l'ultimo slot della giornata, anche in considerazione che sempre meno persone vivono nella Città Metropolitana di Milano;
- indagare/approfondire il tema del ritardo e della non maternità/non paternità per non compromettere troppo la carriera;
- avviare una riflessione su criticità legate alle madri single o famiglie monoparentali;
- valutare l'introduzione dell'ISEE quale elemento di equità e di redistribuzione; le madri sole sono le più fragili sul mercato del lavoro e questo darebbe loro un'opportunità;
- approfondire l'analisi temporale del passaggio delle donne da assegnista ad ordinaria, nei vari Settori Scientifico-Disciplinari, valutare gli eventuali ritardi rispetto agli uomini e le azioni da intraprendere;
- analizzare concretamente gli effetti del *grant*, nel momento in cui la nuova normativa trovi la sua completa applicazione e quindi l'importo riconosciuto;
- approfondire l'applicazione effettiva del Secondo Welfare che a livello di aziende sarà inevitabilmente promosso in maniera frammentata, a macchia di leopardo. Alcune aziende metteranno a disposizione dei propri dipendenti importanti risorse aggiuntive, mentre altre no, creando delle disparità territoriali e difficoltà nel "fare sistema". Questo rende la promozione della paternità un vantaggio solo per alcune donne e non altre.

4. Descrizione dell'azione pilota (a partire dalla seconda metà del 2023) "Re-Starting Grant"

A fronte della presentazione da parte delle/degli interessate/i di un progetto di ricerca di alto valore scientifico, l'Ateneo intende finanziare, attraverso un bando competitivo, un totale di cinque progetti di ricerca che prevedano la copertura sia del salario attraverso un contratto di ricerca (la nuova forma contrattuale introdotta dalla citata legge), sia un *budget* di avvio per la ricerca proposta.

L'intervento deve trovare la necessaria copertura finanziaria nell'ambito del Piano Strategico di Ateneo 2022/2024 e del Piano di Sostegno alla Ricerca 2023.



Principali caratteristiche della misura:

- per l'azione pilota del 2023 l'intervento sarà finanziato con le disponibilità del progetto "F_DOT_DRZ_DG_015_14" denominato "Fondi da assegnare ai Dipartimenti - Linea 6" e le risorse programmate per l'anno 2023 nell'ambito del Piano di sostegno alla Ricerca (PSR), con un budget totale di 500.000,00 euro e una previsione di circa 100.000 euro in totale massimo per ogni *grant*;
- l'assegnazione del grant di ricerca avverrà attraverso un bando competitivo in cui sia previsto:
 - una retribuzione da riconoscere, con un contratto a termine, alla/al vincitrice/vincitore per un periodo di minimo due e massimo tre anni (tenendo presente la normativa in essere al momento dell'attuazione della misura);
 - la durata del contratto potrà essere di 2 anni nel caso in cui si tratti del contratto di ricerca legge 79/22 oppure di durata fino a 3 anni nel caso in cui sia ancora possibile attivare assegni di ricerca;
 - un *budget* a disposizione per l'attività di ricerca - Settori ERC:
 - max 20.000 euro per l'area delle Scienze della vita - SH;
 - max 10.000 euro per l'area delle Scienze socio-economiche e umanistiche- SH e PE;
- eventuale "pacchetto welfare" su altri fondi di Ateneo dedicati al Welfare (da valutare al momento del bando in base alla normativa vigente);
- in caso di graduatoria utile, i Dipartimenti potranno decidere di finanziare ulteriori posizioni con fondi esterni liberi da rendicontazione o con fondi di dipartimento nei limiti di massimo 100.000 euro per grant;
- le spese ammissibili per il budget a disposizione potranno prevedere tutte le voci possibili previste nel Piano di Sostegno alla Ricerca e nei limiti della regolamentazione in materia in vigore, presumibilmente: spese per missioni, iscrizioni a convegni e seminari, materiale di consumo, collaborazioni occasionali;
- modalità di accesso: bando pubblico riservato a coloro che abbiano un contratto in essere da assegnista o RTDA con l'Università al momento della scadenza del bando. Sarà necessario presentare una proposta che sarà sottoposta a valutazione;
- destinatari della policy: madri e padri dalla certificazione della gravidanza fino a 18 mesi del bambino, compresi i casi di adozione e affidamento e in analogia con analoghi interventi a livello europeo;
- il primo intervento in programma in modalità pilota nel 2023 sarà riservato alle madri a fronte di una ridotta disponibilità di budget che consentirà di coprire inizialmente cinque posizioni (è molto dirimente l'effettiva introduzione dei contratti di ricerca già a partire dal 2023);
- le domande saranno selezionate da una apposita commissione/comitato nominata dal Rettore;
- per ogni vincitrice/vincitore verrà individuato un/una "garante/tutor" (esterno/a al



Dipartimento) che seguirà il percorso come riferimento e garanzia per le/gli assegnatarie/i del grant;

- in fase di proposta i Dipartimenti saranno chiamati ad esprimere un parere sull'ospitalità e sull'accoglienza. Sarà anche individuato un responsabile scientifico (attraverso un'apposita lettera d'impegno) all'interno del Dipartimento ospitante;
- per tutte/i le/i vincitrici/vincitori sarà previsto un momento di verifica della loro attività a metà percorso e alla fine (con obbligo di rendicontazione scientifica e contabile);
- i risultati della azione pilota "Re-Starting Grant" saranno monitorati nel breve e lungo termine, utilizzando criteri che saranno successivamente definiti;
- in base alla tipologia e quantità di richieste che arriveranno in risposta al bando pilota, il budget di 500.000,00 euro sarà suddiviso in percentuale tra i Settori ERC: LS, PE, SH.