

EQUI
LAB

Indagine sulle necessità di conciliazione vita e
studio/lavoro all'USI - 2022

Indice

Prefazione del Servizio pari opportunità

Introduzione	3
Corpo studentesco	
Profilazione del campione	4
Malattia e disabilità	7
Valutazione della conciliazione vita e lavoro.....	9
Impatto della pandemia sulla conciliazione vita e lavoro	10
Valutazione dei servizi di conciliazione vita e lavoro.....	11
Riepilogando	12
Indicazioni emerse.....	12
Corpo amministrativo	
Profilazione del campione	14
Valutazione della conciliazione tempi di vita e lavoro: inquadramento generale	17
Impatto della pandemia sulla conciliazione	20
Valutazione del grado di difficoltà nello svolgimento di attività quotidiane.....	20
La rete: a chi ci si rivolge in caso di necessità.....	22
Caregiver.....	23
Condizionamento delle scelte di lavoro per necessità di conciliazione	24
Condizionamento delle opportunità di carriera per necessità di conciliazione	26
Congedi.....	29
Conoscenza, valutazione e grado di soddisfazione rispetto ai servizi di conciliazione in USI.....	30
Riepilogando	34
Indicazioni emerse.....	34
Corpo accademico	
Profilazione del campione	36
Valutazione della conciliazione tempi di vita e lavoro: inquadramento generale	39

Impatto della pandemia sulla conciliazione	42
Valutazione del grado di difficoltà nello svolgimento di attività quotidiane	42
La rete: a chi ci si rivolge in caso di necessità.....	46
Caregiver.....	46
Condizionamento delle scelte di lavoro per necessità di conciliazione	48
Condizionamento delle opportunità di carriera per necessità di conciliazione.....	51
Congedi.....	53
Conoscenza, valutazione e grado di soddisfazione rispetto ai servizi di conciliazione in USI	54
Riepilogando	58
Indicazioni emerse.....	59

Allegato 1

Postfazione del Servizio pari opportunità

PREFAZIONE (SPO)

Introduzione

Nell'ambito dell'allestimento del primo Bilancio di genere USI 2022 è stata condotta un'indagine specifica sulle esigenze di conciliazione vita e lavoro della comunità dell'Università. L'obiettivo di questo studio è stato di profilare i bisogni percepiti e reali di conciliazione, il livello di conoscenza dei servizi e delle misure già disponibili e il relativo grado di soddisfazione da parte delle popolazioni dell'USI (corpo studentesco, personale accademico, personale amministrativo).

L'esigenza di approfondire queste tematiche è emersa non solo per integrare e completare l'analisi compiuta con il Bilancio di genere, ma anche per raccogliere informazioni utili per un eventuale futuro adeguamento dell'offerta di servizi e misure dell'Università. Questa riflessione, infatti, si colloca alla fine del quadriennio del Piano di azione per le pari opportunità 2017-2020 e potrà fornire utili indicazioni¹.

Il Servizio pari opportunità, in collaborazione con Equi-Lab, ha predisposto un sondaggio articolato in 41 domande, strutturato in due parti principali:

- 1) La profilazione dello status personale e familiare dei/delle partecipanti: genere, età, status occupazionale (ruolo, tipologia di contratto, tempi di lavoro, motivazioni alla base delle scelte dei tempi di lavoro); lo stato civile e la situazione familiare (composizione del nucleo familiare, presenza di figli/e, situazione lavorativa dei/delle partner); la presenza di disabilità o malattie.
- 2) L'approfondimento sulle esigenze di conciliazione vita e lavoro: la valutazione della conciliazione in generale e per determinate attività quotidiane da parte del personale USI, anche alla luce dell'impatto della pandemia; la rete di assistenza a cui si fa affidamento in caso di necessità; la presenza di familiari curanti tra il personale; l'eventuale condizionamento di scelte di lavoro e di carriera per rispondere a bisogni di conciliazione; l'utilizzo di congedi; la conoscenza, l'uso e la valutazione dei servizi di conciliazione dell'USI; eventuali suggerimenti o osservazioni per il miglioramento della conciliazione vita e lavoro.

L'indagine è stata rivolta non solo al personale accademico e amministrativo dell'USI, ma anche alla popolazione studentesca. Il sondaggio, uguale nella struttura di base, è stato affinato e rimodulato in base al target di riferimento. Per le tre comunità sono state proposte attività quotidiane differenti sulle quali esprimersi e sono state modulate differenzialmente le domande relative ad eventuali condizioni di malattia o disabilità. Per il corpo studentesco, ad esempio, sono state introdotte domande specifiche sul percorso di studi, mentre sono state ridotte quelle relative allo status occupazionale ed eliminate quelle sull'impatto dei bisogni di conciliazione sulla carriera.

¹ Si segnala che nel 2016 è stata già condotta un'indagine sulle necessità di conciliazione famiglia-lavoro all'USI curata dal Servizio pari opportunità. L'analisi, rivolta esclusivamente al personale accademico e amministrativo di USI, ha preso in considerazione la situazione lavorativa dei/delle rispondenti, i supporti di custodia utilizzati e l'utilizzo e valutazione dei servizi di conciliazione dell'Università.

Il questionario è stato allestito utilizzando la piattaforma Qualtrics Survey Solutions, mettendo a disposizione una versione in inglese oltre che in italiano. L'erogazione è avvenuta attraverso i canali informativi di USI: l'invito alla partecipazione al sondaggio è stato trasmesso via mail alla popolazione studentesca e accademica nel giugno 2021 ed è rimasto online fino al 18 luglio 2021, mentre per la popolazione amministrativa da settembre a 20 ottobre 2021. Le risposte sono state raccolte in forma anonima ed estratte in formato Excel nel novembre 2021. Il data-set conta complessivamente 146'350 dati (56'715 per il corpo studentesco, 29'156 per il corpo amministrativo, 60'479 per il corpo accademico). Equi-Lab si è incaricata della rielaborazione dei dati e della conduzione dell'analisi qui riportata.

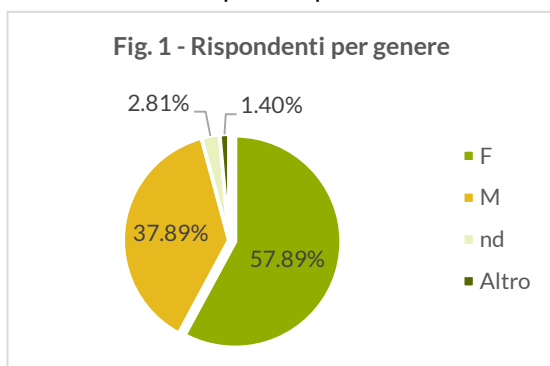
Corpo studentesco

Considerando le evidenze emerse con il Bilancio di genere USI, si è ritenuto prioritario focalizzare l'analisi delle risposte fornite dal corpo studentesco su due temi fondamentali. Il primo è l'individuazione di indicazioni utili in merito alla presenza o meno di studenti e studentesse con problemi di salute invalidanti e, di conseguenza, la valutazione di possibili margini d'azione per limitare l'impatto di questa condizione sui percorsi di studio. Il secondo riguarda la raccolta di indicazioni di massima sulle necessità di conciliazione del corpo studentesco, dato che per questa comunità non erano disponibili dati relativi allo status familiare e alla potenziale domanda di conciliabilità. Questa seconda parte di analisi è stata condotta considerando la conciliazione in ottica di studio e lavoro, anziché di vita e lavoro in generale come per le altre due popolazioni.

Profilazione del campione

Hanno preso parte al sondaggio 285 studenti e studentesse dell'USI, pari all'7.2%² del totale di questa popolazione nel semestre autunnale 2021/2022.

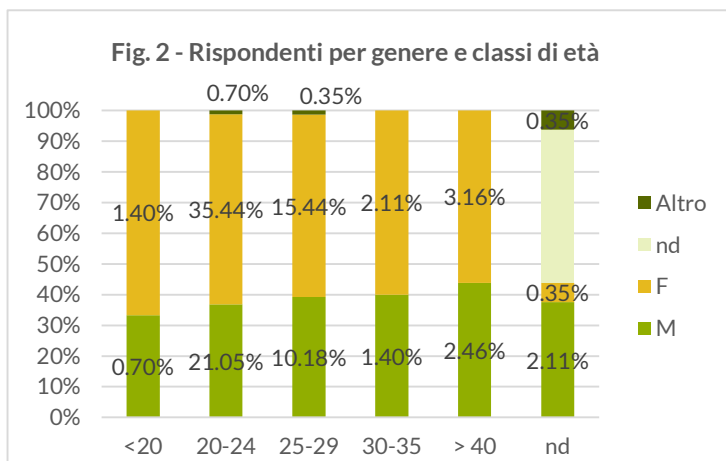
Si tratta di un campione a prevalenza femminile (quasi il 58% dei/delle rispondenti, Fig.1).



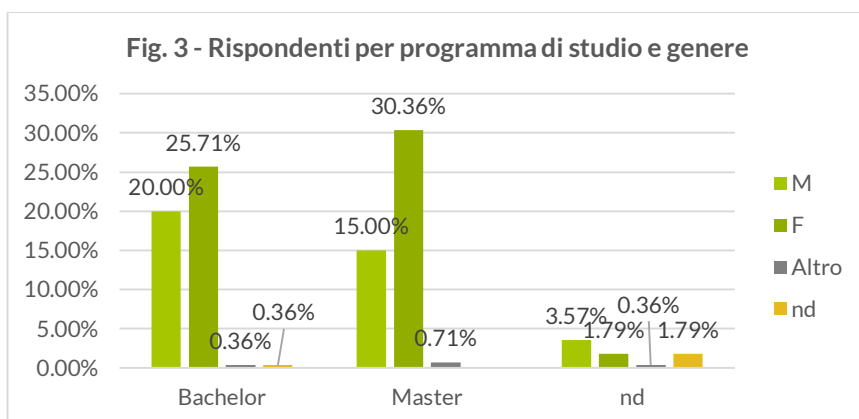
² Il rapporto qui indicato tiene conto del numero di studenti e studentesse nel semestre autunnale 2021/2022, come riportato sul sito web dell'USI, coerentemente con il fatto che il sondaggio è rimasto online fino al semestre autunnale di questo anno accademico.

In rapporto alla totalità di iscritti/e all'USI hanno partecipato poco più del 9% di studentesse e poco più del 5% di studenti³.

Il campione è più numeroso nella fascia d'età 20-24 anni (circa 57%), a cui segue la fascia 25-29 anni (quasi 26%); tra i/le partecipanti si segnala un 5.6% di persone oltre i 40 anni d'età (Fig. 2).



Guardando alla distribuzione per programma di studio, i/le partecipanti si collocano equamente tra iscritti/e a un programma di master e di bachelor (entrambi 45%, Fig.3).



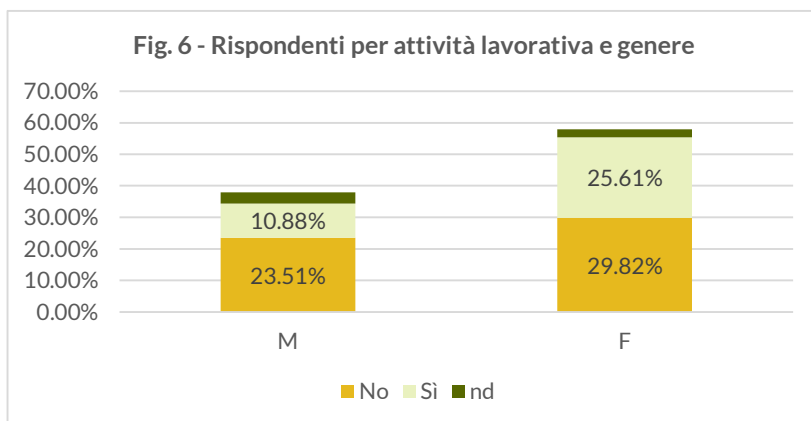
La metà dei/delle partecipanti al sondaggio frequenta l'Accademia di architettura e la Facoltà di Comunicazione, cultura e società (entrambe intorno al 25%, Fig. 5), mentre gli/le studenti di Scienze economiche sono circa il 20%. Seppure in misura inferiore, si registra una rappresentazione anche della Facoltà di scienze informatiche (11.5%) e una piccola rappresentazione degli altri corsi di studio (1-2% del totale).

³ Si segnala che nell'ambito dell'indagine è stata data la possibilità alle persone di genere non binario d'indicare la propria appartenenza di genere con "altro". Le statistiche qui riportate tengono conto di questa parte di popolazione dell'USI, ma in alcuni casi, trattandosi di percentuali molto piccole, non sono state riportate per non complicare la lettura e comprensione dei dati.

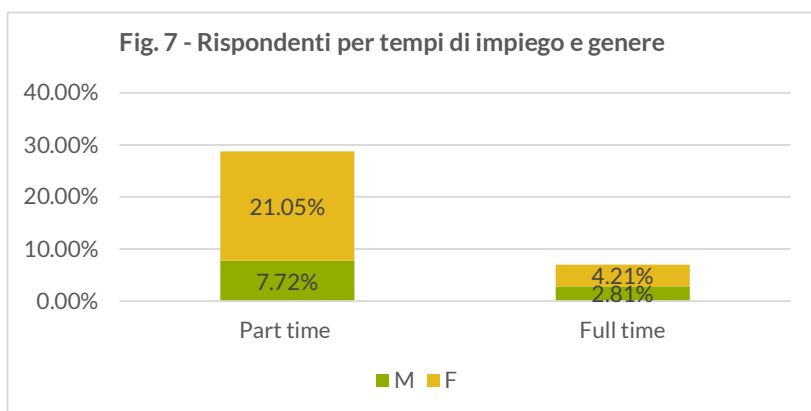
Fig. 5 - Distribuzione dei/delle rispondenti per Facoltà

Facoltà	M	F	Altro
Comunicazione, cultura e società	5.61%	20.35%	0.00%
Accademia di Architettura	9.82%	14.04%	1.05%
Scienze economiche	8.07%	12.63%	0.00%
Scienze informatiche	9.47%	2.11%	0.00%

Circa il 36% dei/delle partecipanti ha affermato di svolgere un'attività lavorativa. Tra quest'ultimi la prevalenza è nettamente femminile: le studentesse lavoratrici sono più del doppio dei colleghi maschi (Fig. 6)



Di questo campione impegnato sia sul fronte formativo che lavorativo, la maggioranza svolge un'attività professionale a tempo parziale e solo una piccola percentuale lavora a tempo pieno (Fig. 7).

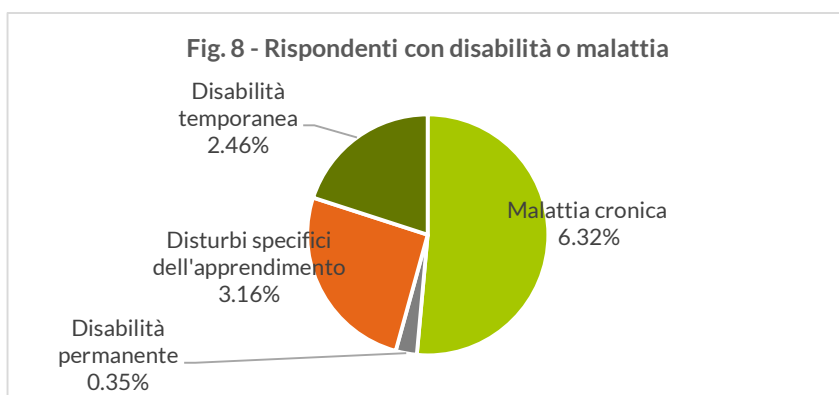


Tra le spiegazioni che sono state fornite in merito alla scelta di un'attività a tempo parziale, la più frequente (40% dei casi) è stata per la necessità di prendersi cura dei propri figli/e. In misura inferiore la scelta per un lavoro part-time è stata dovuta all'impegno per lo studio.

Malattia e disabilità

Tra il 2017 e il 2020, più del 12% dei/delle partecipanti al sondaggio è stata/o interessata/o da una o più condizioni di malattia cronica o disabilità, temporanea o permanente (Fig. 8⁴).

Se si considera il rapporto tra coloro che hanno dichiarato di avere una disabilità e malattia cronica con la totalità della popolazione studentesca, la percentuale è pari allo 0.9%. Occorre tenere presente che tra gli/le studenti/tesse che non hanno partecipato al sondaggio potrebbero esserci altre persone in questa condizione e, di conseguenza, la quota complessiva varierebbe. Pur trattandosi di percentuali molto piccole, si è ritenuto ugualmente importante segnalarle per poterne ricavare delle indicazioni di massima.



Il 25% dei/delle partecipanti affetti da malattia o disabilità ritiene che il proprio stato di salute condizioni il percorso di studi.

All'interno del 12% di persone che ha dichiarato di essere disabile o malato cronicamente, l'1.4% (pari all'11.4% su base 100) riscontra o ha riscontrato difficoltà nell'accesso e/o nella mobilità all'interno degli spazi USI; si tratta in prima battuta di persone affette da malattia cronica. A tal proposito, sono state segnalate alcune barriere architettoniche, ad esempio: la porta principale di Palazzo Canavée (Accademia di architettura) che risulta di difficile apertura per chi ha dei deficit motori, il terreno irregolare nei pressi di Villa Argentina (Accademia di architettura) e l'inaccessibilità di alcuni ascensori inutilizzabili durante il periodo della pandemia.

Poco meno della metà di persone affette da disabilità o malattia (il 5,2% sul 12%, pari al 42% su base 100) riscontra o ha riscontrato difficoltà nel seguire le lezioni e/o nello svolgere altre attività di tipo didattico come, per esempio, stesura di elaborati, lavori di gruppo, partecipazione ad esami. In questo caso si tratta soprattutto di studenti/tesse con malattie croniche e, secondariamente, di persone affette da disabilità temporanea. La principale difficoltà dichiarata consiste nell'impossibilità a presenziare a tutte le lezioni, sia per frequenti accertamenti medici che per necessità di riposo. Ne

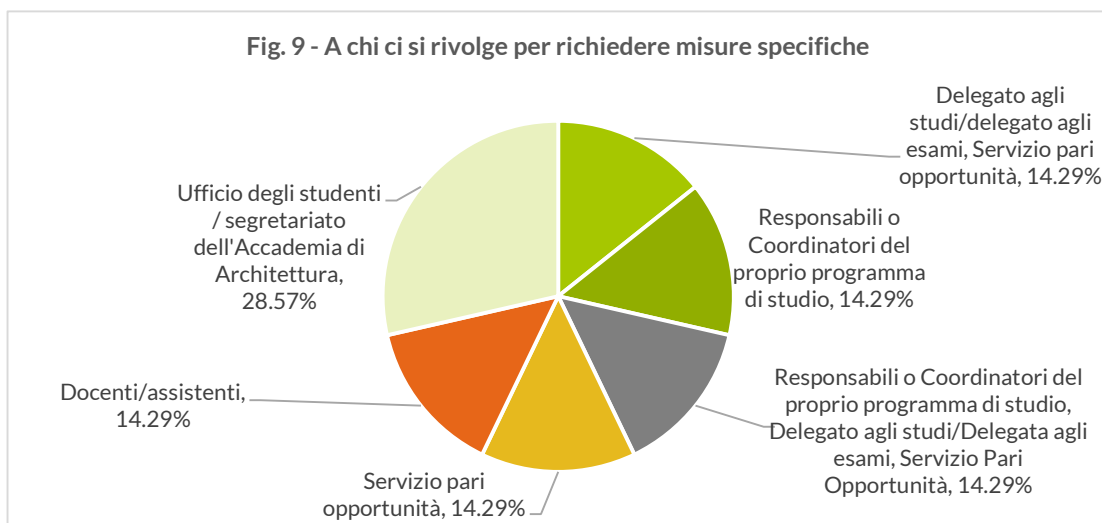
⁴ La Fig. 8 "Rispondenti con disabilità o malattia" riguarda la composizione del 12% di studenti e studentesse affetti/e da disabilità o malattia cronica che ha preso parte al sondaggio.

conseguono una difficoltà nel rispettare le scadenze e la necessità di usufruire di lezioni registrate e/o del supporto da parte di compagni/e di corso. La didattica a distanza è molto apprezzata da parte di questi studenti/esse costretti ad assentarsi spesso e potrebbe essere un importante ausilio alle attività didattiche a prescindere dalle misure emergenziali legate alla pandemia.

Si rileva un certo disagio da parte di alcune persone affette da disabilità permanente e da malattia cronica nel non sentirsi ascoltati/e e accolti/e. In particolare, è emersa una certa complessità nello svolgimento di alcune attività manuali (lavori pratici previsti nei laboratori dell'Accademia di architettura) che hanno un impatto maggiore rispetto a persone che non vivono queste particolari condizioni di salute. L'Accademia di architettura impone ritmi serrati di studio e prevede attività pratiche che spesso non sono conciliabili con particolari condizioni di salute e di fragilità.

Alcune persone affette da condizioni particolari di salute (pari al 2,8% sul 12%, il 23% su base 100) hanno avuto la necessità di richiedere all'USI misure specifiche per il sostegno nello svolgimento delle attività didattiche. Nella fattispecie, si tratta di persone con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) che hanno avanzato la richiesta di avere a disposizione più tempo durante lo svolgimento degli esami.

Per la richiesta di misure di sostegno i/le partecipanti si sono rivolti/e in egual misura (14%) al Servizio pari opportunità, a docenti/assistenti e ai/alle responsabili dei propri corsi di studio (Fig. 9). In alcuni casi ci si è rivolti a più soggetti contemporaneamente: al Servizio pari opportunità e al Delegato agli Studi (14%), al Servizio pari opportunità, al Delegato agli studi e ai/alle Responsabili del proprio programma di studio (14%), all'Ufficio degli studenti e al segretariato dell'Accademia di architettura (28.5%)⁵.



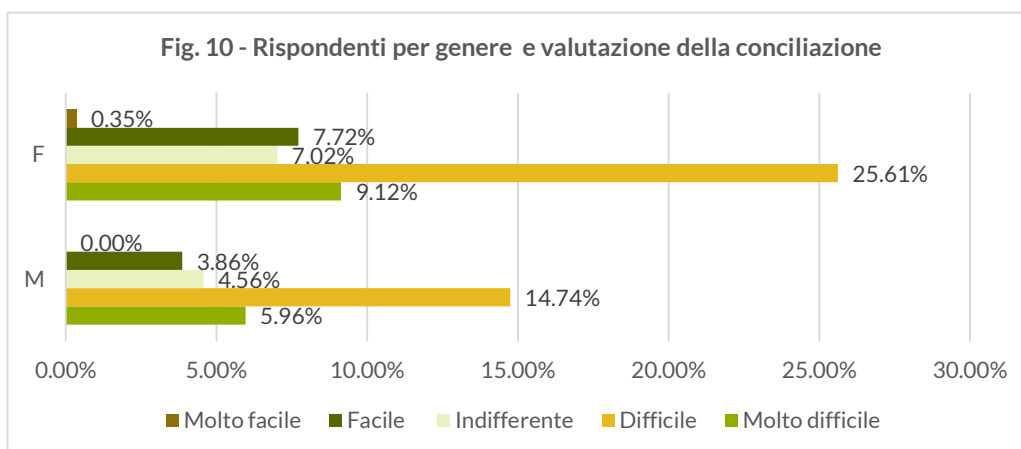
È emersa una non piena soddisfazione in merito al riscontro ricevuto e una percezione di mancato ugual trattamento, per quanto concerne in particolare i disturbi specifici dell'apprendimento.

⁵ Nella figura 9 le percentuali si riferiscono a coloro che hanno dichiarato di essersi rivolti/e a un attore dell'USI per richiedere misure specifiche a causa della propria condizione di salute invalidante. Si tratta del 2.45% di partecipanti al sondaggio che, nel grafico, è riportato su base 100.

In generale è stata indicata una certa difficoltà a individuare bene a chi potersi rivolgere in caso di bisogno di misure specifiche e dove trovare le informazioni necessarie. È inoltre stata evidenziata una barriera linguistica nel reperire le informazioni sui servizi da parte di chi non padroneggia bene le lingue ufficiali dell'Università (inglese e italiano).

Valutazione della conciliazione vita e lavoro

Il 40% di studenti e studentesse che ha preso parte al sondaggio ritiene che la conciliazione vita e lavoro sia difficile, mentre il 16% molto difficile. In entrambi i casi la prevalenza è femminile, particolarmente marcata nel primo (Fig. 10).



Tra chi ritiene che la conciliazione sia difficile, quasi la metà ha un impiego professionale oltre agli impegni di studio e, anche in questo caso, la maggioranza è costituita dal genere femminile (Fig. 11).

Fig. 11 - Valutazione della conciliazione da parte di rispondenti con impiego professionale

Valutazione	M	F	Totale
Molto difficile	1.75%	3.16%	4.91%
Difficile	5.26%	13.68%	18.95%
Indifferente	1.05%	2.46%	3.51%
Facile	1.05%	3.86%	4.91%
Molto facile	0.00%	0.00%	0.00%
nd	1.75%	2.46%	4.21%
Totale	10.88%	25.61%	36.49

Tra questo gruppo di studenti/studentesse che ritiene la conciliazione difficile, vi è una piccola percentuale di persone divorziate, mentre complessivamente il 7% è in una relazione stabile (convivenza, matrimonio o unione domestica registrata). La grande maggioranza è nubile/celibe (Fig. 12).

Fig. 12 – Stato civile di coloro che valutano la conciliazione difficile

Stato civile	Valutazione difficile
Conviventi	3.16%
Divorziati/e	1.05%
Unione domestica registrata	0.35%
Sposati/e	3.51%
nd	0.00%
Nubile/celibe	32.28%
Vedovi/e	0.00%
Totale	40.35%

Impatto della pandemia sulla conciliazione vita e lavoro

In merito all'impatto della pandemia sulla conciliazione vita e lavoro non vi è un'opinione decisamente prevalente sull'altra (Fig. 13). La risposta più diffusa è che la conciliazione sia diventata più facile (circa il 34%, con maggioranza femminile), ma non vi è uno scostamento percentuale importante rispetto all'opinione che la conciliazione sia diventata più difficile. Il restante è costituito da studenti e studentesse che non ritengono che ci siano stati cambiamenti o non si sono espressi/e.

Fig. 13 – Valutazione dell'impatto della pandemia sulla conciliazione vita e lavoro

Impatto della pandemia	M	F	Altro	nd	Totale
La conciliazione è diventata più facile	10.18%	23.86%	0.35%	0.00%	34.39%
La conciliazione è diventata più difficile	11.58%	15.79%	0.70%	0.00%	28.07%
Non ci sono stati cambiamenti	6.32%	9.47%	0.00%	0.00%	15.79%
ND	9.82%	8.77%	0.35%	2.81%	21.75%
Totale complessivo	37.89%	57.89%	1.40%	2.81%	100.00%

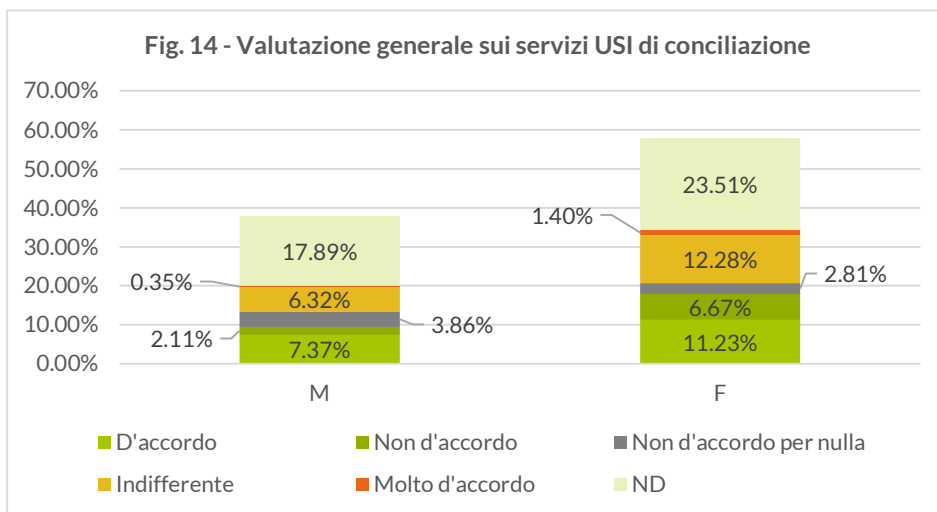
Valutazione dei servizi di conciliazione vita e lavoro dell'USI

Agli/alle studenti e studentesse è stato chiesto di esprimere il proprio accordo in merito al fatto che l'USI abbia un'organizzazione interna e un'offerta di servizi che agevolino o meno la conciliazione⁶.

Un risultato considerevole è che la larga maggioranza della popolazione studentesca che ha preso parte al sondaggio non si è espressa o ha dichiarato di essere indifferente rispetto alla tematica proposta (il 45% nel primo caso e il 18% nel secondo, pari a 63% complessivamente).

⁶ Domanda 41 - In generale, ritiene che l'USI abbia un'organizzazione interna e un'offerta di servizi che agevolino la conciliazione? Indichi la risposta utilizzando una scala da 1 (per nulla d'accordo) a 5 (molto d'accordo).

Tra coloro che si sono espressi, si riscontra una leggera prevalenza di chi si è detto d'accordo e molto d'accordo con l'affermazione proposta (il 18% circa è d'accordo e l'1.75% è molto d'accordo), rispetto a chi si è dichiarato per nulla d'accordo e non d'accordo (circa il 16% complessivamente, Fig. 14).



Tra le motivazioni che sono state portate da coloro che si sono detti “non d'accordo” è stato messo in evidenza in maniera molto chiara la presunta incompatibilità tra studio e un'attività lavorativa. Innanzitutto perché molti corsi sono ancora a frequenza obbligatoria e la programmazione oraria non è compatibile con una professione parallela. Inoltre, molti/e partecipanti lamentano il fatto di sentirsi scoraggiati/e dal corpo docente nell'intraprendere un'attività professionale concomitante allo studio e che sia ancora opinione diffusa che non sia possibile studiare e lavorare contemporaneamente. Un disagio per molti studenti e studentesse che desidererebbero affiancare agli studi anche un'esperienza professionale. Inoltre, benché si riconosca l'esistenza di alcuni servizi di conciliazione, questi non sono ritenuti veramente corrispondenti alle difficoltà quotidiane riscontrate.

Tra i suggerimenti portati dai/dalle partecipanti vi è innanzitutto la necessità di continuare ad erogare anche nell'epoca post-Covid alcuni corsi online e, in ogni caso, di prevedere una parte di attività in digitale. Sarebbe auspicabile eliminare l'obbligatorietà della presenza e assicurarsi altresì che sulla piattaforma ICorsi tutti i materiali delle lezioni siano messi a disposizione, incluse le registrazioni delle lezioni, molto apprezzate e utilizzate durante il periodo della pandemia. Un altro elemento portato con chiarezza è la necessità di instaurare maggior dialogo con il corpo docente, cercando un coordinamento tra professori/resse, evitando una sovrapposizione eccessiva di attività e scadenze nello stesso periodo. Dal punto di vista logistico e organizzativo, soprattutto per studenti/tesse internazionali è stato proposto di considerare la possibilità di mettere a disposizione degli alloggi nei pressi dell'Università e di comunicare in maniera più chiara quali misure di conciliazione vita e lavoro sono a disposizione per studenti/tesse (sia in italiano che in inglese).

Riepilogando

Il tasso di partecipazione è basso (7.2%), ma si tratta in ogni caso di un campione rappresentativo: hanno partecipato quasi in egual misura sia iscritti/e a programmi di bachelor che di master e vi è una buona rappresentatività anche delle facoltà (l'unica ad essere sottorappresentata è quella di Scienze informatiche, perché Scienze economiche, Comunicazione, cultura e società e l'Accademica di architettura hanno una percentuale di partecipazione simile).

È un campione prevalentemente femminile (risultato indicativo di una maggiore necessità di conciliazione) e, dato abbastanza sorprendente, più di 1 terzo dei/delle partecipanti affianca allo studio un'attività lavorativa; per la maggior parte dei casi si tratta di un'occupazione part-time e, questo tipo di organizzazione dei tempi tra studio e lavoro, è dovuta principalmente alla necessità di far fronte a responsabilità di cura.

Il 12% dei/delle rispondenti è stato affetto tra il 2017 e il 2020 da malattia cronica o disabilità e, di questi/e, il 25% ritiene che il proprio percorso di studi sia stato condizionato da questo stato.

Più della metà di studenti e studentesse che ha partecipato al sondaggio ritiene che la conciliazione vita e lavoro sia difficile. La gran parte di persone che ha quest'opinione è di genere femminile e ha un'attività lavorativa. La pandemia, sebbene appaia non impattante sulla conciliazione vita e lavoro per gli studenti e studentesse partecipanti, ha aperto la strada a una maggior digitalizzazione delle attività formative, molto apprezzata dalla popolazione studentesca.

Indicazioni emerse

In generale, i **servizi di conciliazione** messi in campo dall'USI non trovano la piena soddisfazione dei/delle partecipanti che lamentano, in particolar modo, un'incompatibilità di fondo tra la frequenza obbligatoria delle lezioni e **un'occupazione professionale**. Sarebbe apprezzabile prendere in considerazione la possibilità di riconoscere uno status formale di "studente/tessa lavoratore/lavoratrice", con determinate condizioni di frequenza e di partecipazione alle attività (frequentante o non frequentante, attribuzione di punteggi differenti in base alla presenza, maggior studio a casa per coloro che non frequentano).

Il grande apprezzamento per la maggiore **digitalizzazione** delle attività a seguito della pandemia (in particolare la possibilità di partecipare alle lezioni da remoto e di usufruire di risorse online) si accompagna all'auspicio da parte dei/delle partecipanti che una parte di corsi sia ancora erogata in versione virtuale.

Per quanto concerne **studenti e studentesse affetti/e da condizioni di disabilità o malattia cronica**, da un punto di vista strutturale sono state segnalate alcune barriere architettoniche che riguardano in particolar modo il campus di Mendrisio. Oltre a ciò, sono emerse criticità in merito alla mancata parità

di trattamento percepita dagli studenti e studentesse che versano in questa condizione e, nello specifico, che sono portatori/portatrici di disturbi specifici dell'apprendimento.

Emerge chiaramente la necessità di regolamentare formalmente il trattamento da riservare a studenti e studentesse affetti da patologie e disabilità certificate per quanto concerne la frequenza delle lezioni e la partecipazione a laboratori e attività pratiche. Per lo svolgimento degli esami si segnala che sul sito USI è reperibile il documento "Linee guida per la gestione degli esami di studenti con riconosciute esigenze specifiche nell'apprendimento" con misure di supporto dettagliate⁷. Da alcune risposte ottenute nell'ambito della presente indagine si potrebbe ipotizzare che tali Linee guida non siano ben note a tutta la popolazione studentesca o via siano problemi nell'applicazione di tali misure. Un altro utile suggerimento pervenuto attraverso il sondaggio è di far indicare esplicitamente e in maniera trasparente a ogni docente come intende procedere nella gestione di studenti/tesse affetti/e da DSA.

Appare altresì molto utile l'indicazione di valorizzare e dettagliare meglio le misure già presenti a sostegno di iscritti/e affetti da queste particolari condizioni e di favorire una comunicazione il più possibile chiara e trasparente. Le/i partecipanti esortano l'Università ad accogliere studenti e studentesse disabili, incoraggiandoli a superare le proprie paure e mettendo ben in evidenza sul sito web, canali social e materiale informativo stampato i servizi di supporto. Tra le proposte raccolte attraverso il sondaggio in merito a studenti/studentesse affette da malattia cronica o disabilità vi è quella d'istituire una figura referente per studenti/tesse con queste necessità (ad esempio un tutor).

Infine, si evidenzia che attualmente al momento dell'iscrizione non vi è la possibilità di segnalare formalmente un'eventuale condizione di disabilità, malattia cronica o DSA da parte dei nuovi/e studenti/tesse. Sarebbe auspicabile inserire questa possibilità nel formulario d'iscrizione.

Inoltre, sebbene durante le giornate di orientamento vengano date informazioni sul supporto riconosciuto a studenti e studentesse che presentano situazioni di disabilità o malattia cronica, le informazioni non sono presenti nella guida dello studente. Anche in questo caso si potrebbe prendere in considerazione la possibilità d'inserire informazioni chiare in questo supporto informativo.

⁷ Per studenti e studentesse che hanno riconosciute esigenze specifiche nei processi di apprendimento si riconoscono i seguenti diritti:

- il 25% di tempo in più per lo svolgimento di ogni prova d'esame;
- la possibilità di svolgere le prove scritte d'esame su un computer secondo modalità definite dai Decanati di Facoltà;
- la possibilità di consultare un dizionario monolingue (tranne che per le prove di lingua straniera);
- disporre di una calcolatrice non scientifica durante gli esami;
- la non penalizzazione in caso di errori ortografici e morfosintattici (se non si tratta di esami volti a valutare l'uso corretto della lingua).

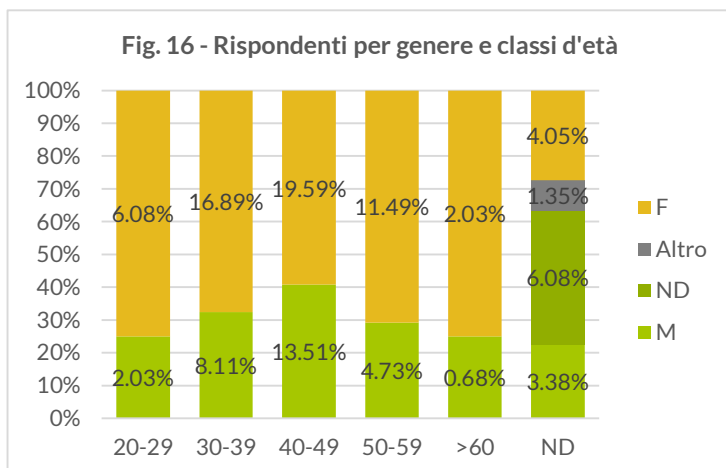
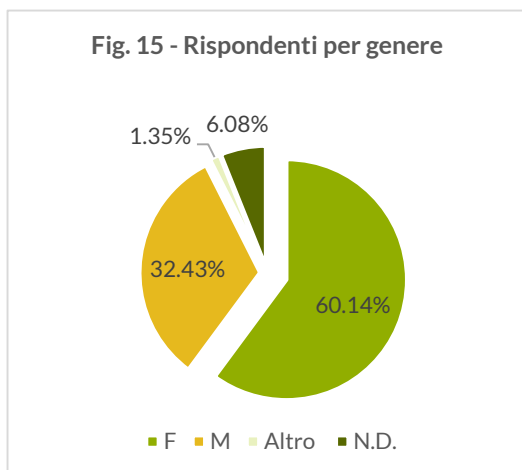
Queste insieme di misure costituisce il supporto minimo che tutte le Facoltà garantiscono a studenti e studentesse che ne facciano richiesta. Per poterne beneficiare occorre presentare richiesta al Decanato di Facoltà. Sulla base di motivate esigenze mediche è possibile fare richiesta di misure di supporto ulteriori.

Corpo amministrativo

Profilazione del campione

Al sondaggio hanno preso parte **148** persone appartenenti al corpo amministrativo dell'USI, pari al **58.5%**⁸ del totale dei/delle dipendenti di quest'area, un tasso di partecipazione molto alto⁹.

Si tratta di un campione prevalentemente femminile (oltre il 60%, Fig. 15) e più popoloso nelle fasce d'età 30-39 anni (25%) e 40-49 anni (33%, Fig. 16¹⁰).

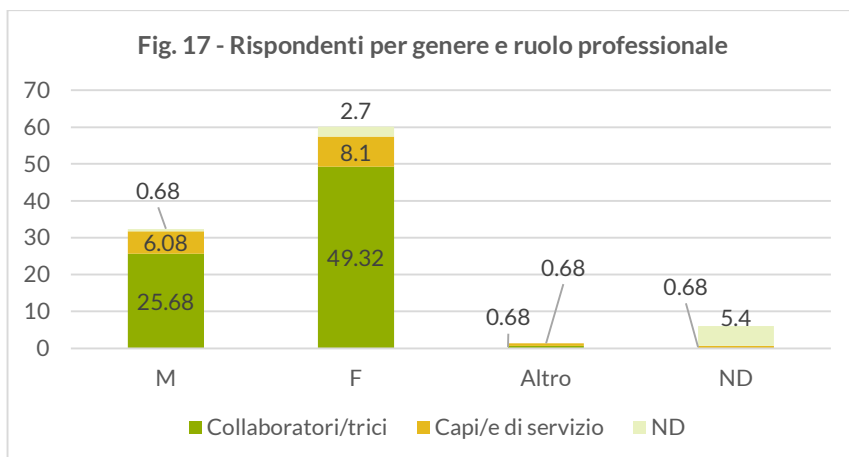


⁸ Il rapporto qui indicato tiene conto del numero di persone che costituivano il corpo amministrativo nell'a.a. 2021/2022, come riportato sul sito web dell'USI.

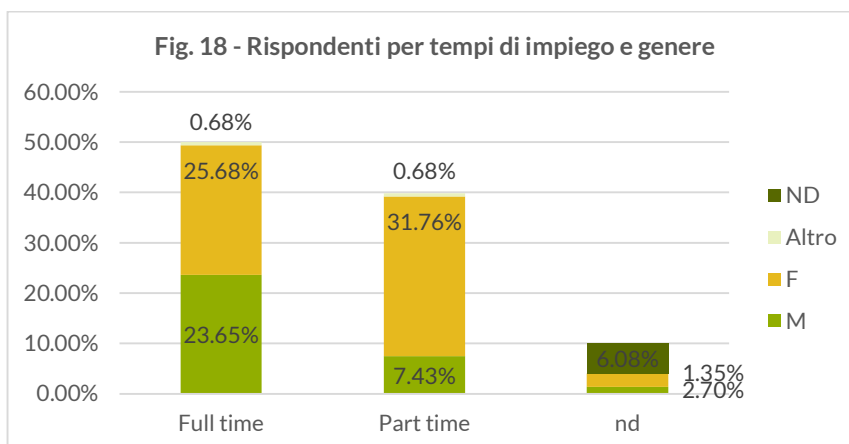
⁹ L'indagine sulle necessità di conciliazione vita e lavoro condotto dal Servizio pari opportunità nel 2016 aveva riscontrato un tasso di partecipazione pari al 20% (complessivamente per corpo amministrativo e accademico; la specifica per popolazione non è disponibile).

¹⁰ Nel grafico "rispondenti per genere e classi d'età" è riportata la dicitura ND (dato Non Disponibile) sia sull'asse delle ascisse (classi di età) che delle ordinate (genere), perché vi è una quota di partecipanti di cui non è nota l'età ma se ne conosce il genere e, in un caso, non sono noti né l'età né il genere (6.08%).

Il 75% dei/delle partecipanti all'indagine non riveste ruoli direttivi (si tratta infatti di collaboratrici e collaboratori, di cui quasi il 50% complessivo è costituito da donne). Tra i/le responsabili di servizio vi è una leggera maggioranza femminile (Fig. 17).



Quasi il 90% dei/delle partecipanti ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e non appaiono evidenze che vi sia una correlazione con il genere. Si evidenzia invece una connotazione prevalentemente femminile dei contratti di lavoro a tempo parziale (circa il 32% sul totale di quasi il 40% di impiegati/e part-time%, Fig. 18).



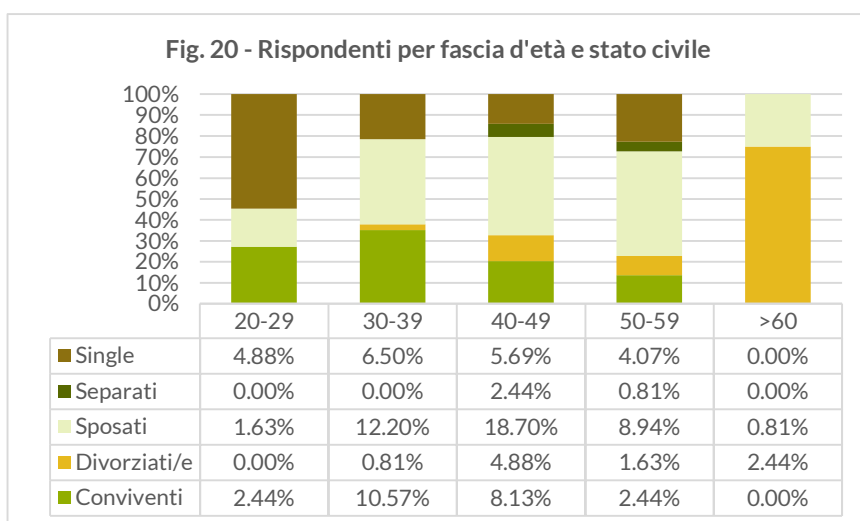
Delle persone con impiego part-time, circa la metà ha dichiarato di avere questo tipo di rapporto di lavoro per poter adempiere alle proprie responsabilità di cura verso i/le figli/e (circa il 42%) e verso altri/e membri/e della propria famiglia (circa il 5%). In misura inferiore, la scelta di un'occupazione a tempo parziale è dovuta allo svolgimento di una seconda attività lavorativa (6.45%), al disporre di tempo per sé (6.45%) o a motivi di studio (3.23%, Fig. 19).

Fig. 19 – Ragioni per la scelta di un impiego a tempo parziale

Ragioni per impiego part-time	M	F	Tot.
Svolgere un altro lavoro	1.61%	4.84%	6.45%
Tempo per sé	0.00%	6.45%	6.45%
La posizione è part-time	4.84%	6.45%	11.29%
Cura dei/delle figli/e	6.45%	33.87%	41.94%
Cura dei/delle figli/e e altri/e membri/e della famiglia	0.00%	4.83%	4.83%
Per motivi di studio	1.61%	1.61%	3.23%
Combinazione delle opzioni precedenti	6.46%	17.76%	25.81%
Totale	20.97%	75.81%	100.00%

Un quadro in linea con quanto emerso dal Bilancio di genere USI, dove si evidenzia che la popolazione impiegata a tempo parziale è prevalentemente femminile e costituita da genitori.

Considerando lo status civile, emerge che la maggior parte dei/delle partecipanti vive una relazione stabile: complessivamente, le persone sposate o conviventi sono più del 60%, concentrate principalmente nella fascia d'età 30-39 e 40-49 anni ed equamente distribuite per genere. Quanto invece alle persone nubili e celibi (circa il 19% complessivo dei/delle partecipanti) si riscontra una prevalenza femminile. Le persone separate e divorziate sono in totale circa il 13%, prevalentemente donne e con un'incidenza maggiore nella fascia d'età 40-49 anni (Fig. 20).



Il 42.5% dei/le partecipanti è genitore e si tratta in misura maggiore di donne (tenendo comunque in considerazione che questo risultato è in linea con la maggior partecipazione femminile al sondaggio). Nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 39 anni vi è un'equa ripartizione di genere tra i genitori, mentre nella fascia 40-49 vi è una prevalenza di madri rispetto ai padri. Considerando l'età della prole, i/le partecipanti al sondaggio sono genitori in misura maggiore di bambini/e tra i 6 e i 10 anni e, a seguire, di bimbi/e dagli 0 ai 3 anni.

Fig. 21 – Rispondenti con figli/e, per fascia d'età dei/delle rispondenti e dei/delle figli/e

Età figli/e	M			F			Totale
	30-39	40-49	50-59	30-39	40-49	50-59	
0-3 anni	9.46%	4.05%		8.11%	2.70%		24.32%
4-5 anni	2.70%	1.35%		4.05%	6.76%	1.35%	16.22%
6-10 anni	1.35%	9.46%	1.35%	1.35%	13.51%		27.03%
11-14 anni		9.46%	1.35%		9.46%	1.35%	21.62%
15-19 anni		1.35%	1.35%		5.41%	2.70%	10.81%
Totali	13.51%	25.68%	4.05%	13.51%	37.84%	5.41%	100%

Valutazione della conciliazione tempi di vita e lavoro: inquadramento generale

Per la metà dei/delle rispondenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è considerata difficile (50.41% complessivamente). Questa valutazione ha una connotazione di genere, considerando che ad esprimersi in questo modo sono state soprattutto le donne; occorre comunque tenere presente che questo risultato è anche in linea con una maggior partecipazione femminile all'indagine. A ritenere la conciliazione molto difficile sono soprattutto le donne, ma si registra la stessa maggioranza femminile anche nella valutazione di conciliazione "facile". Coloro che non prendono posizione e si dichiarano indifferenti rispetto alla tematica sono in egual misura donne e uomini (Fig. 22).

Fig. 22 – Valutazione della conciliazione vita e lavoro

Conciliazione	M	F	Altro
<i>Molto difficile</i>	0.72%	5.76%	0.72%
Difficile	14.39%	30.22%	0.00%
<i>Indifferente</i>	10.07%	10.07%	0.72%
<i>Facile</i>	5.76%	10.79%	0.00%
<i>Molto facile</i>	0.72%	0.00%	0.00%
nd	2.88%	7.19%	0.00%
Totale	35.20%	63.20%	1.60%

Ugualmente, a considerare la conciliazione "difficile", sono in netta prevalenza i/le partecipanti che non hanno ruoli apicali, in linea con la maggior partecipazione di quest'ultima categoria rispetto a coloro che rivestono funzioni direttive. Tra coloro che sono indifferenti, si tratta per una larga maggioranza di collaboratori/trici (Fig. 23).

Fig. 23 - Valutazione della conciliazione vita e lavoro in base alla posizione occupazionale

Valutazione	Collaboratori/trici			Capi/e servizio				Totale
	M	F	Altro	M	F	Altro	nd	
Molto difficile	0.74%	4.44%	0.00%	0.00%	1.48%	0.74%	0.00%	7.41%
Difficile	11.11%	26.67%	0.00%	3.70%	3.70%	0.00%	0.00%	45.19%
Indifferente	8.89%	8.89%	0.74%	1.48%	1.48%	0.00%	0.00%	21.48%
Facile	4.44%	9.63%	0.00%	1.48%	1.48%	0.00%	0.00%	17.04%
Molto facile	0.74%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.74%
nd	2.22%	4.44%	0.00%	0.00%	0.74%	0.00%	0.74%	8.15%
Totale	28.15%	54.07%	0.74%	6.67%	8.89%	0.74%	0.74%	100.00%

È una valutazione che non sembra essere condizionata dai tempi di lavoro: le percentuali relative ai diversi giudizi non si differenziano molto in base a questo criterio. In particolare, la valutazione maggiormente diffusa di conciliazione “difficile” è pressoché uguale sia nel caso di personale part-time che full-time (Fig. 24). Ciò è in linea con quanto indicato in precedenza sulla scelta di un tempo parziale, determinata principalmente da necessità di conciliazione.

Fig. 24 - Valutazione della conciliazione vita e lavoro in base ai tempi di lavoro

Valutazione	Full-time	Part-time	nd	Totale
Molto difficile	5.41%	1.35%	0.00%	6.76%
Difficile	21.62%	20.27%	0.00%	41.89%
Indifferente	11.49%	8.11%	0.00%	19.59%
Facile	7.43%	8.11%	0.00%	15.54%
Molto facile	0.68%	0.00%	0.00%	0.68%
nd	3.38%	2.03%	10.14%	15.54%
Totale	50.00%	39.86%	10.14%	100.00%

Una percezione di conciliazione “difficile” condivisa in netta prevalenza da persone di età compresa tra i 40 e i 49 anni, con un segnale di criticità anche per la fascia dei 30-39 anni, in linea con le responsabilità di cura che emergono generalmente in queste fasi della vita (Fig. 25).

Fig. 25 - Valutazione della conciliazione vita e lavoro per fasce d'età

Valutazione	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	ND	Totale
Molto difficile	0.68%	3.38%	2.03%	0.00%	0.00%	0.68%	6.76%
Difficile	2.03%	12.84%	17.57%	6.08%	0.68%	2.70%	41.89%
Indifferente	3.38%	3.38%	7.43%	4.05%	0.68%	0.68%	19.59%
Facile	1.35%	4.05%	4.73%	4.05%	0.68%	0.68%	15.54%
Molto facile	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%
nd	0.68%	1.35%	0.68%	2.03%	0.68%	10.14%	15.54%
Totale	8.11%	25.00%	33.11%	16.22%	2.70%	14.86%	100.00%

Disaggregando per genere coloro che considerano “difficile” la conciliazione e hanno un’età compresa tra i 30-39 anni e i 40-49 anni, si nota una chiara prevalenza di donne (Fig. 26).

Fig. 26 – Rispondenti che valutano “difficile” la conciliazione vita e lavoro per fasce d’età

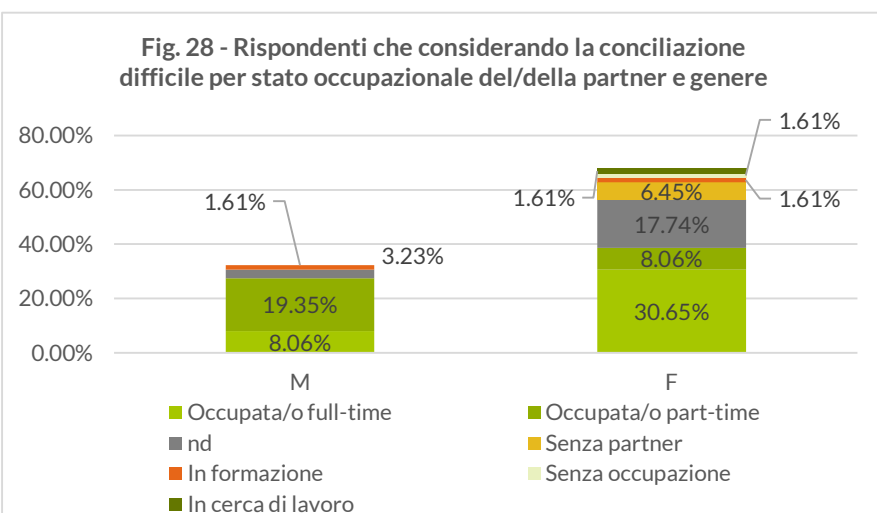
Valutazione difficile	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	ND	Totale
M	0.00%	4.73%	4.73%	2.03%	0.00%	2.03%	13.51%
F	2.03%	8.11%	12.84%	4.05%	0.68%	0.68%	28.38%
Totale	2.03%	12.84%	17.57%	6.08%	0.68%	2.70%	41.89%

Analizzando la situazione familiare di coloro che considerano la conciliazione “difficile”, emerge che si tratta per lo più di coppie con figli/e (Fig. 27). Lo scarto rispetto alle coppie senza figli/e non è elevato: ciò potrebbe indicare che, per le coppie, le difficoltà di conciliazione non riguardino unicamente la sfera della genitorialità.

Fig. 27 – Rispondenti che valutano “difficile” la conciliazione per status familiare

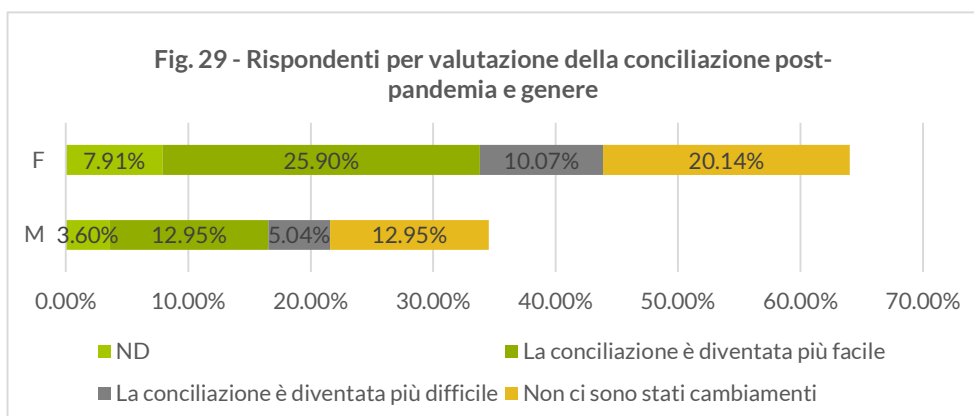
Status familiare	41.89%
Coppie con figli/e	18.24%
Coppie senza figli/e	10.14%
Coppie senza figli/e e altri/e conviventi	1.35%
Celibe/nubile	6.76%
Celibe/nubile con figli/e e altri/e conviventi	0.68%
Celibe/nubile con figli/e	2.70%
Celibe/nubile senza figli/e e altri/e conviventi	2.03%

Quanto ai tempi di occupazione del partner, nel 39% si tratta di occupati/e full-time con maggior incidenza per le rispondenti donne (Fig. 28). Un quadro che rispecchia i modelli familiari prevalenti in Ticino, in particolare il modello neo tradizionale, per il quale l’uomo lavora a tempo pieno mentre la donna è impiegata parzialmente.



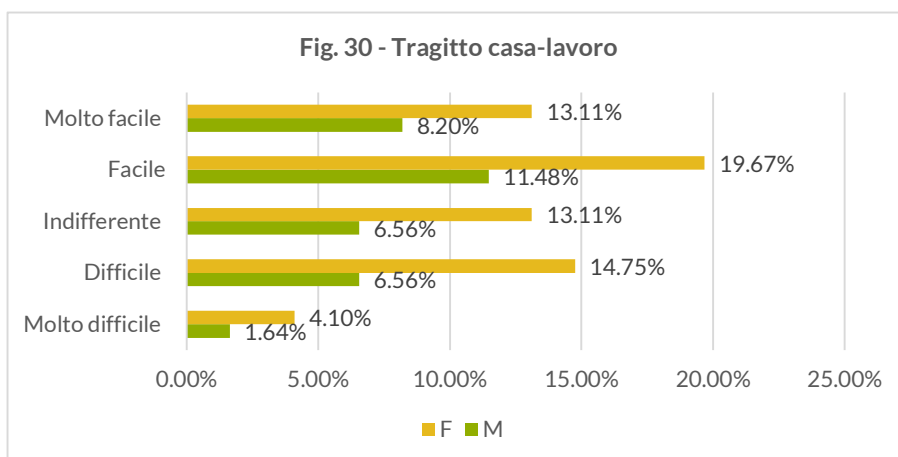
Impatto della pandemia sulla conciliazione

L'impatto della pandemia sulla gestione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro¹¹ sembra essere stato positivo per la maggior parte dei/delle rispondenti, considerando che per più del 33% non ci sono stati cambiamenti, per il 39% la conciliazione è stata facilitata e per il 16% è stata difficile (Fig. 29). In tutti i 3 casi la predominanza è sempre femminile.



Valutazione del grado di difficoltà nello svolgimento di attività quotidiane

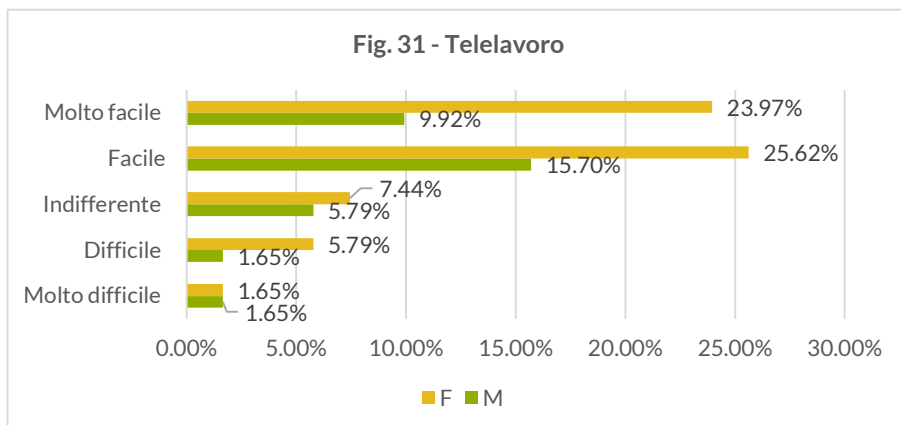
Per circa il 50% del campione il tragitto casa-lavoro è considerato “facile” e “molto facile”, mentre circa un quarto dei/delle rispondenti lo considera “difficile” o “molto difficile” (Fig. 30). In entrambi questi due ultimi casi, la maggioranza di chi ha risposto è di genere femminile e la percentuale più alta si concentra nella fascia 40-49 anni.



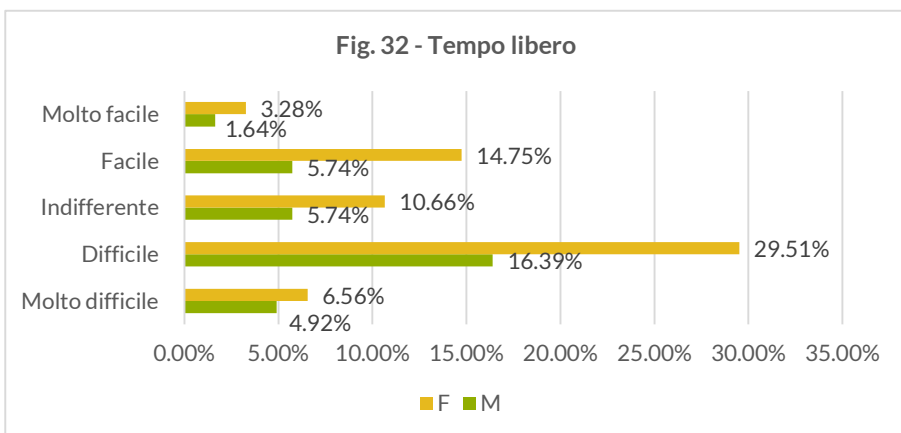
¹¹ Domanda 22: A seguito delle misure di isolamento e delle restrizioni imposte dall'emergenza sanitaria Covid-19 sono cambiate le sue esigenze di conciliazione e, se sì, come valuta il cambiamento?

La grande maggioranza del campione considera “facile” (più del 41%) e “molto facile” (più del 34%) lavorare da remoto (Fig. 31), con prevalenza femminile e con una distribuzione omogenea in tutte le classi d’età.

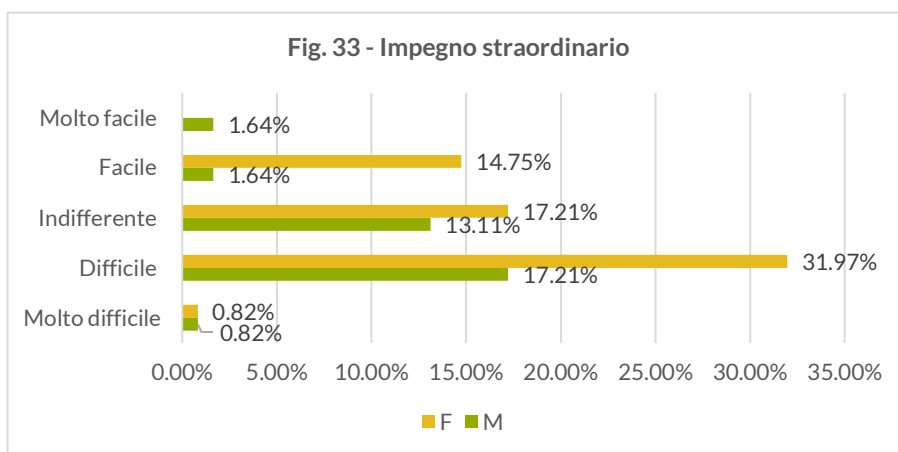
Il telelavoro è conosciuto da più del 70% dei/delle partecipanti, ma utilizzato solo da circa il 10%. Come per i dati presentati precedentemente, si tratta prevalentemente di donne appartenenti a ruoli amministrativi non direttivi. Tra i fruitori/fruитrici di telelavoro, circa il 40% ha figli/e.



Ritagliarsi del tempo libero è invece difficile per più del 45%, a maggioranza femminile (Fig. 32). All’interno di questa sezione di rispondenti, l’area critica si concentra nella classe d’età 30-39 anni (quasi il 14%) e 40-49 anni (18%).

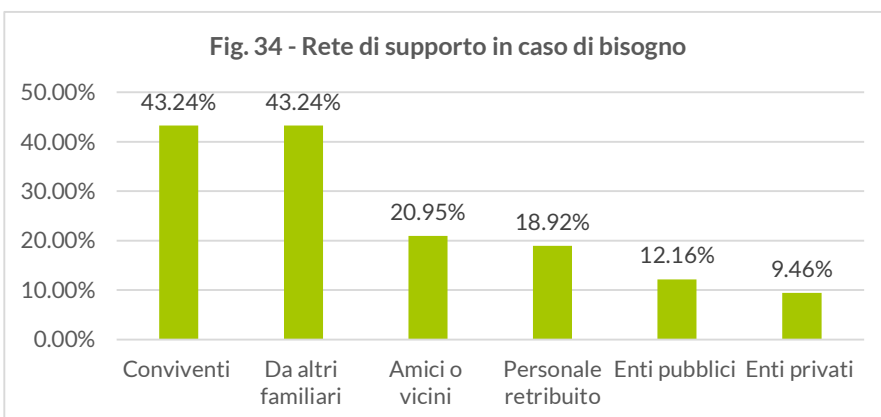


Soddisfare richieste straordinarie di lavoro o formazione è considerato difficile dalla metà dei partecipanti (Fig. 33), a prevalenza femminile e in particolar modo nella fascia d’età 40-49 anni (23%), che è esattamente il doppio rispetto alle fasce d’età 30-39 e 50-59 (si attestano entrambe intorno al 12%).



La rete: a chi ci si rivolge in caso di necessità

In caso di bisogno per svariati motivi legati alla conciliazione vita e lavoro (malattia, cura dei/delle figli/e, gestione dell'economia domestica, assistenza a familiari), i/le rispondenti fanno affidamento a conviventi o familiari per più del 40%. Amici o vicini di casa sono coinvolti per circa il 21%, quasi al pari del personale retribuito che entra in gioco per il 19%. Enti pubblici e privati sopperiscono ai bisogni solo per il 12% e il 9,5% dei casi (Fig. 34).



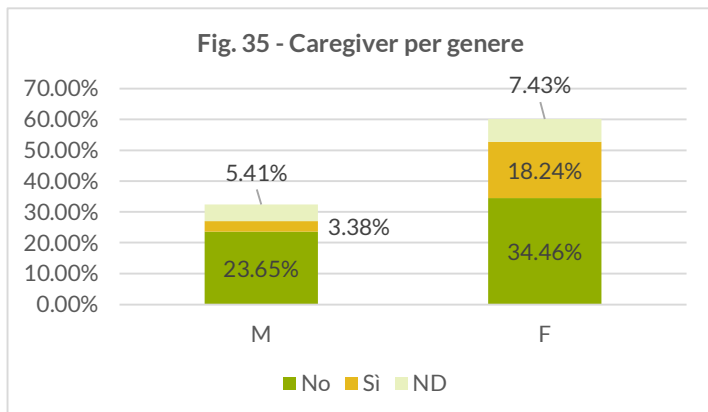
Considerando il tipo di assistenza fornito dagli attori considerati ai/alle partecipanti al sondaggio, i/le partner partecipano ad attività di vario tipo in misura abbastanza omogenea (assistenza in caso di malattia, cura della casa, cura dei figli/e, assistenza a familiari, commissioni varie).

Per la cura dei figli/e, i/le partecipanti al sondaggio usufruiscono soprattutto dell'aiuto di familiari, vicini/e di casa e amici/che, oltre ad utilizzare i servizi offerti da enti pubblici e privati.

Infine, i/le partecipanti si affidano a personale retribuito soprattutto per avere un supporto per la cura della casa e la gestione dei figli/e.

Caregiver

Complessivamente circa il 22% dei/delle partecipanti al sondaggio si occupa di persone con bisogni d'assistenza speciali e per quasi la totalità si tratta di persone di genere femminile (18% circa di donne, Fig. 35).



Le dipendenti caregiver per 3 quarti ricoprono ruoli amministrativi non direttivi e rientrano nella fascia d'età dai 40 ai 60 anni, seppur è significativa anche la presenza di donne con questa responsabilità nella fascia 30-39 (Fig. 36).

Fig. 36 - Caregiver per fasce d'età e situazione occupazionale

Personale caregiver	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	Totale
M	0.00%	0.68%	2.70%	0.00%	0.00%	3.38%
Collaboratori/trici	0.00%	0.68%	2.70%	0.00%	0.00%	3.38%
F	0.68%	4.05%	6.76%	6.08%	0.68%	18.24%
Collaboratori/trici	0.68%	4.05%	4.05%	5.41%	0.68%	14.86%
Capi/e servizio	0.00%	0.00%	2.70%	0.68%	0.00%	3.38%
Totale	0.68%	4.73%	9.46%	6.08%	0.68%	21.63%

Si tratta di un'attività quotidiana per quasi il 5% di questi/e caregiver, mentre circa la metà di loro assolve a questa responsabilità spesso. La cura di persone con bisogni speciali è compito saltuario invece per circa il 6.7% dei/delle caregiver (Fig. 37).

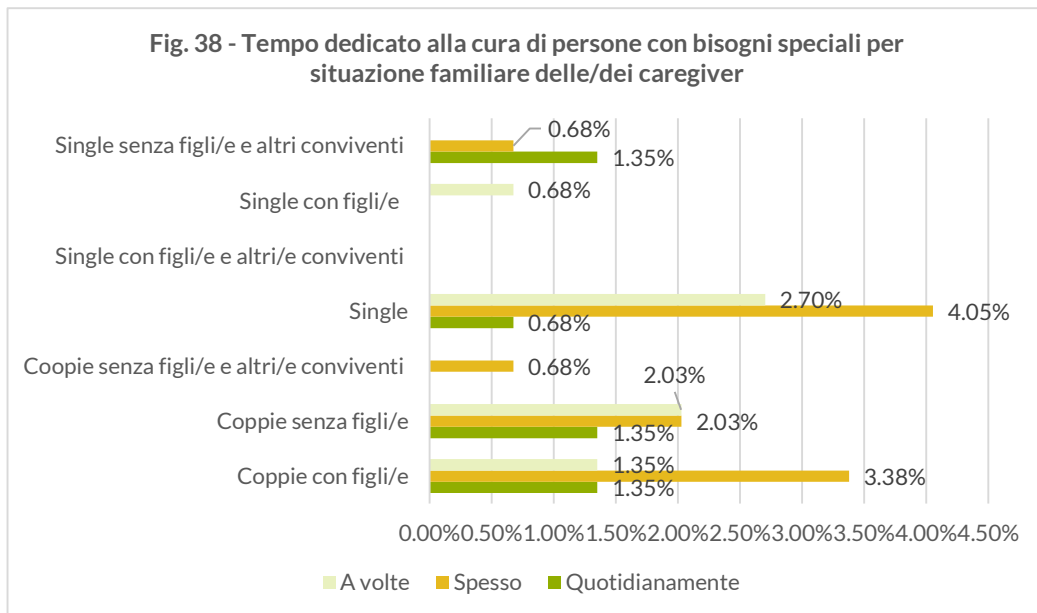
Fig. 37 - Caregiver per tempi di cura¹²

Frequenza cura	M	F	Tot.
Quotidianamente	0.68%	4.05%	4.73%
Spesso	2.03%	8.78%	10.81%
A volte	0.68%	5.41%	6.09%

¹² Il totale è 21.63%, pari alla percentuale di caregiver rispondenti al sondaggio.

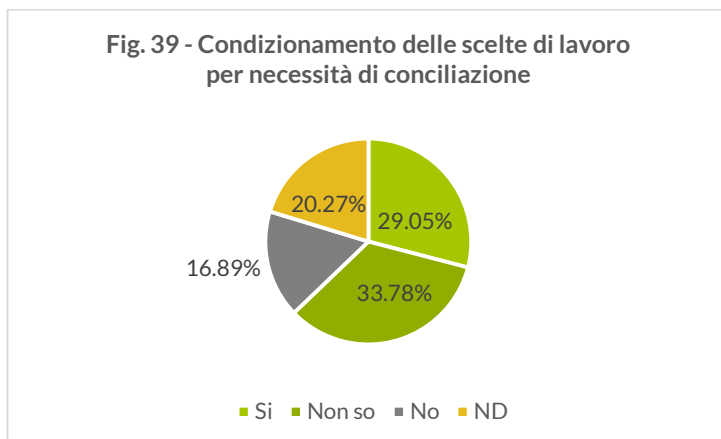
Questa responsabilità di cura è espletata tutti i giorni soprattutto da donne nella fascia 50-59 anni, mentre quando si tratta di un impegno consueto (spesso) l'incidenza è maggiore nella fascia di donne dai 40 ai 49 anni. Al diradarsi dell'impegno proporzionalmente scende l'età; si nota, in questo caso, una maggiore incidenza per le donne d'età compresa tra i 30 e i 39 anni.

Considerando la situazione familiare di coloro che si occupano di persone con bisogni di cura speciali, non vi è una casistica prevalente. Laddove l'impegno di cura è quotidiano, la quota di persone single senza figli/e si equivale a quella di persone in coppia con e senza figli/e. Quando l'impegno invece è frequente, i/le caregiver sono soprattutto persone single (Fig. 38).

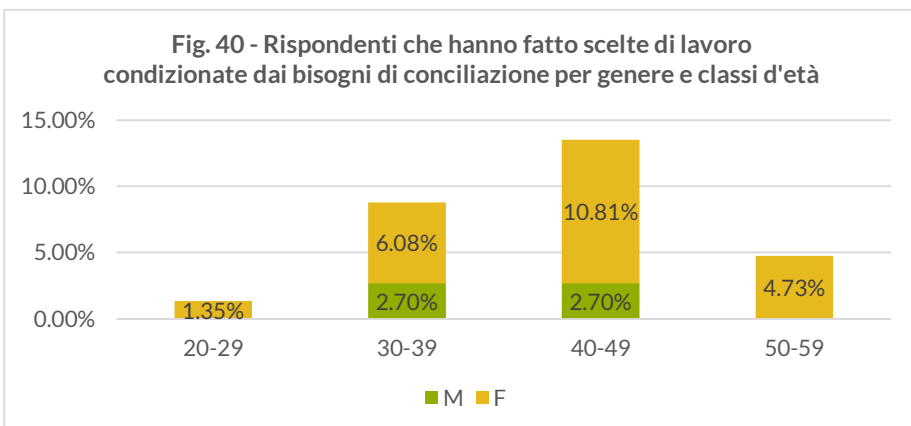


Condizionamento delle scelte di lavoro per bisogni di conciliazione

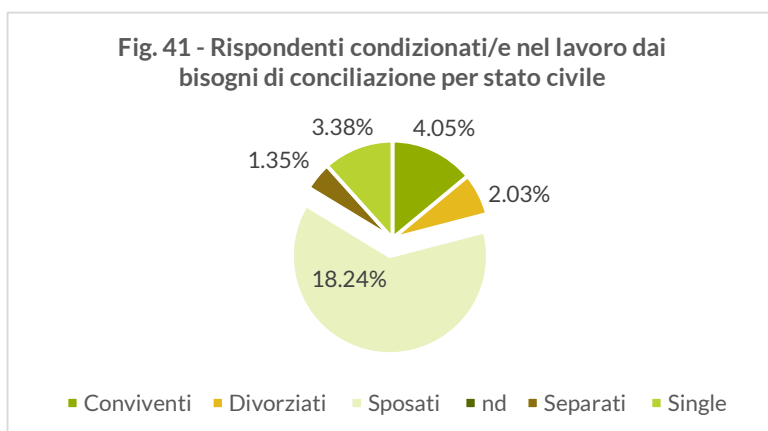
Il 29% circa del totale dei/delle rispondenti ha dichiarato di aver effettuato scelte di lavoro in USI condizionate da bisogni di conciliazione e in particolare per circa il 23% si tratta di donne (Fig. 39).



Queste necessità hanno avuto un impatto maggiore soprattutto per persone che rientrano nella fascia d'età 40-49 e a seguire, nella classe dai 30 ai 39 anni (Fig. 40).



Guardando allo stato civile, si tratta per la maggior parte di persone sposate (circa 18%) e conviventi (circa 4%, Fig. 41).



Un dato molto significativo è che la totalità di persone che ha dichiarato di essere stata condizionata dai bisogni di conciliazione ha figli/e. Si tratta per la maggioranza di genitori con bambini/e di età compresa tra i 6 e i 10 anni di età (Fig. 42).

Fig. 42 - Rispondenti condizionati/e nel lavoro da bisogni di conciliazione per fasce d'età dei/delle figli/e

Figli/e per fasce d'età	
figli/e 0-3 anni	6.76 %
figli/e 4-5 anni	4.05 %
figli/e 6-10 anni	8.11 %
figli/e 11-14 anni	6.08 %
figli/e 15-19 anni	3.38 %
figli > 20 anni	0.68 %
Totale persone condizionate	29.06 %

All'interno del gruppo che ha dichiarato di aver subito un condizionamento per i bisogni di conciliazione, quasi il 9% è anche caregiver di persone con necessità di cura speciali e per la quasi totalità si tratta di donne.

Considerando lo status occupazionale, le scelte sono state maggiormente condizionate da necessità di conciliazione per il personale amministrativo senza ruoli direttivi, con una particolare incidenza per le donne dai 30 anni di età a salire. Per i capi/e servizio sembra esserci stato un minore condizionamento e il segmento di popolazione più influenzato è quello del personale femminile della fascia 40-49 anni (Fig. 43).

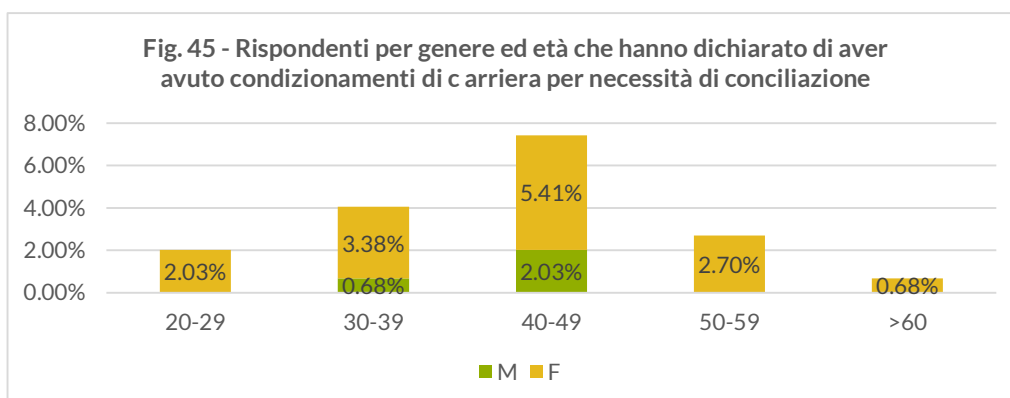
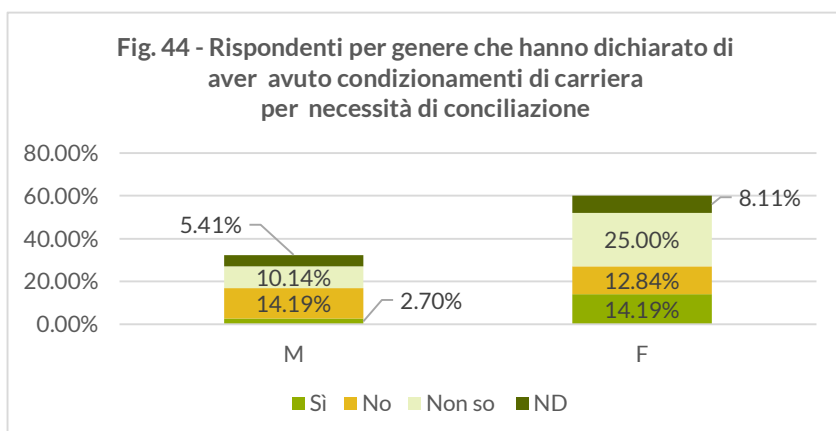
Fig. 43 - Rispondenti condizionati/e nel lavoro da bisogni di conciliazione per fasce d'età e ruolo

Dipendenti	20-29	30-39	40-49	50-59	>60
Collaboratori/trici	1.35%	8.78%	10.81%	4.05%	0.00%
M	0.00%	2.70%	2.03%	0.00%	0.00%
F	1.35%	6.08%	8.78%	4.05%	0.00%
Capi/e servizio	0.00%	0.00%	2.70%	0.68%	0.00%
M	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%
F	0.00%	0.00%	2.03%	0.68%	0.00%

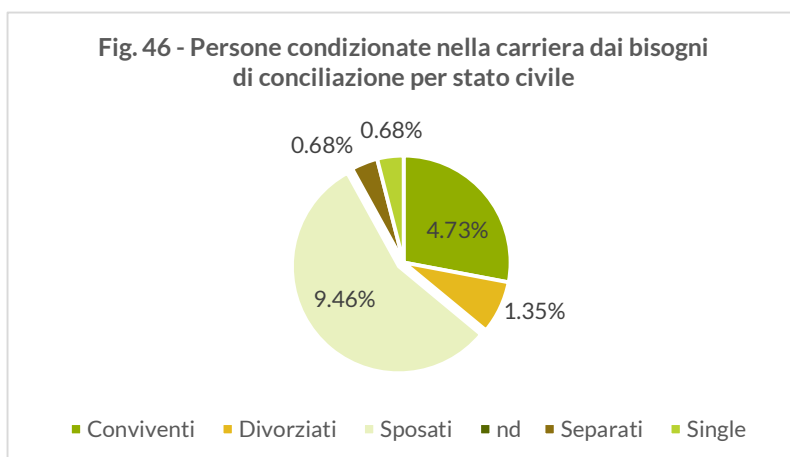
Per quasi la totalità di coloro che hanno risposto affermativamente a questa domanda del sondaggio, il condizionamento ha riguardato soprattutto la scelta della percentuale di lavoro, ovvero la scelta di un lavoro a tempo parziale anziché a tempo pieno. Nelle motivazioni che sono pervenute, si denota sia una "non scelta", quindi la decisione di lavorare a una percentuale ridotta perché necessario, sia un bisogno di vicinanza ai propri figli/e e familiari che non è del tutto compatibile con un lavoro full-time. Secondariamente vengono indicate come motivazioni la possibilità di lavorare da remoto e la flessibilità.

Condizionamento delle opportunità di carriera per bisogni di conciliazione

Le necessità di conciliazione vita e lavoro sembrano aver avuto un impatto inferiore sugli sviluppi di carriera rispetto alle scelte di lavoro. Per quanto riguarda le opportunità di carriera, circa il 17% dei/delle rispondenti ha dichiarato di aver avuto dei condizionamenti (Fig. 44). Quasi per la totalità si tratta di donne e la fascia d'età maggiormente colpita è ancora una volta quella dai 40 ai 49 anni e a seguire la fascia 30-39 (Fig. 45).



Si tratta per lo più di persone in una relazione stabile (Fig. 46): sposati (circa il 9.5%) e conviventi (quasi il 5%).



La grande maggioranza di persone appartenenti a questo gruppo ha figli/e, vale a dire il 14% sul 17% circa. Si tratta con maggior incidenza di genitori con figli/e nella fascia d'età 6-10 anni (Fig. 47).

Fig. 47 - Rispondenti condizionati/e nella carriera da bisogni di conciliazione per fasce d'età dei/delle figli/e

Figli/e per fasce d'età	
figli/e 0-3 anni	2.70 %
figli/e 4-5 anni	1.35 %
figli/e 6-10 anni	4.73 %
figli/e 11-14 anni	2.71 %
figli/e 15-19 anni	2.03 %
figli > 20 anni	0.68 %
senza figli/e	2.69 %
Totale	16.89 %

All'interno del gruppo considerato di persone con condizionamenti di carriera (17%), circa il 4% è anche caregiver di persone con bisogni speciali. Anche in questo caso vi è una forte connotazione di genere (3.40% di donne).

Considerando anche il ruolo professionale rivestito oltre all'età, si evince un maggior condizionamento per il personale amministrativo non direttivo, con una maggiore pressione che riguarda sempre la fascia centrale dai 30 ai 49 anni. Per i/le capi/e servizio la fascia critica è principalmente quella dei 40-49 anni, fascia d'età in cui solitamente si raggiungono posizioni più alte (Fig. 48).

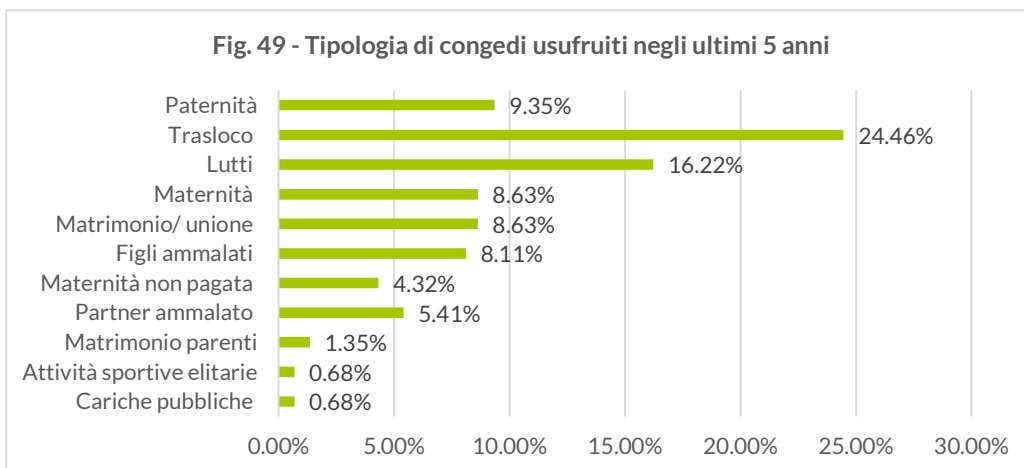
Fig. 48 - Rispondenti condizionati/e nella carriera da bisogni di conciliazione per fasce d'età e ruolo

Dipendenti	20-29	30-39	40-49	50-59	>60
Collaboratori/trici	2.03%	4.05%	4.05%	2.03%	0.68%
M	0.00%	0.68%	1.35%	0.00%	0.00%
F	2.03%	3.38%	2.70%	2.03%	0.68%
Capi/e servizio	0.00%	0.00%	3.38%	0.68%	0.00%
M	0.00%	0.00%	0.68%	0.00%	0.00%
F	0.00%	0.00%	2.70%	0.68%	0.00%

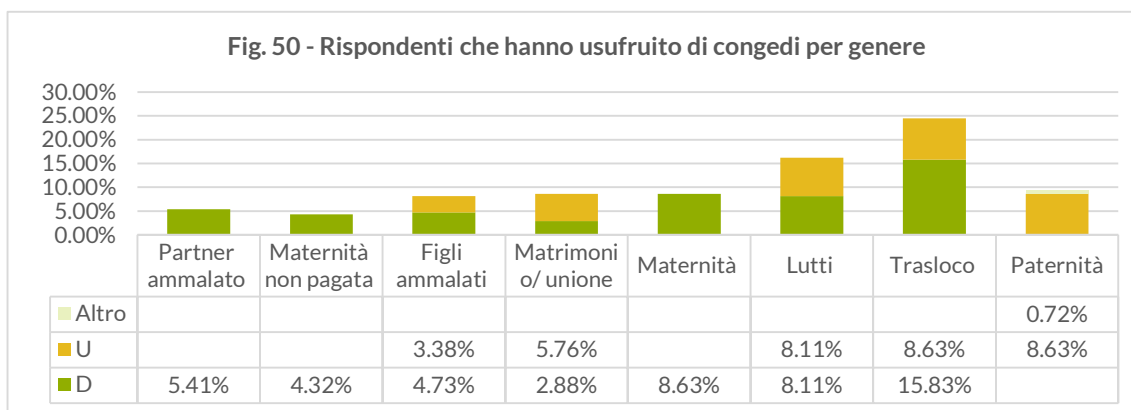
Non soltanto le scelte di lavoro, ma anche le opportunità di carriera sembrano fortemente influenzate dall'orario di lavoro ridotto. Soprattutto le donne hanno dichiarato di aver dovuto optare per il tempo parziale per potersi occupare della propria famiglia e questa condizione non ha permesso avanzamenti e ha limitato l'assunzione di responsabilità. È stato anche segnalato che le opportunità di formazione sono state inferiori di quanto si avrebbe avuto se si fosse lavorato a tempo pieno.

Congedi

I/le rispondenti negli ultimi 5 anni hanno usufruito in maggior misura di un congedo per effettuare il trasloco (24% circa) e per lutti (16% circa); seguono i congedi di paternità (9% circa) e di maternità pagati (più dell'8%), il matrimonio/unione e l'accudimento di figli/e ammalati/e (entrambi circa l'8%), l'assistenza a partner ammalati (5.4%) e i congedi di maternità non pagati (4%), (Fig. 49).



Per l'accudimento di figli/e ammalati/e non vi è una grande differenza di genere (un solo punto percentuale), a differenza dell'assistenza a partner ammalati che coinvolge solo le donne. Il congedo per trasloco vede un coinvolgimento delle donne praticamente doppio rispetto a quello degli uomini. Si è rilevato l'utilizzo anche di congedi di maternità non pagati¹³ pari al 4% delle partecipanti al sondaggio (Fig. 50).

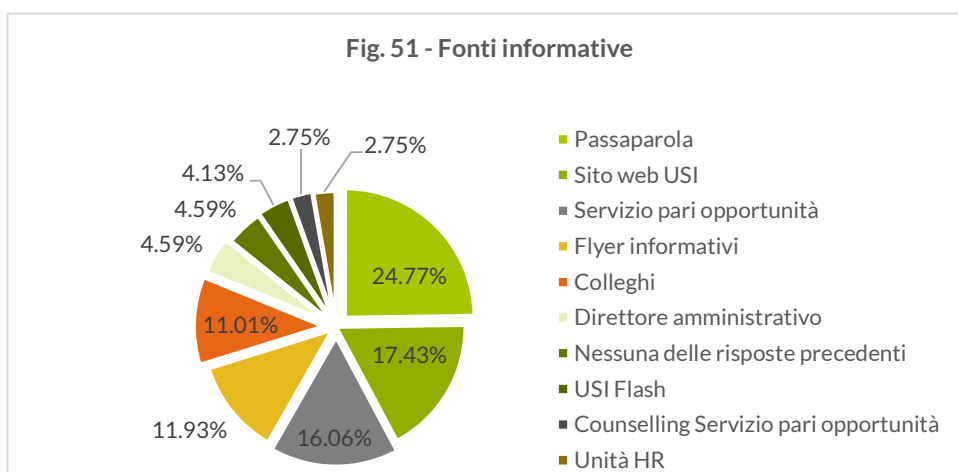


¹³ Congedo maternità: (art. 33 del RCA e art. 39 del RPamm) In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto ad un congedo pagato di 16 settimane durante il quale sarà corrisposto l'intero salario previo annuncio presso le autorità preposte per la riscossione dell'indennità maternità (vedi punto precedente "Indennità di maternità"). Al termine del congedo di maternità pagato la collaboratrice può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa, il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre. Per quanto concerne la richiesta di un congedo non pagato, è necessario discuterne quanto prima con il proprio responsabile diretto ed in seguito, secondo quanto concordato, inoltrare la richiesta scritta alla direzione amministrativa ed all'amministrazione del personale.

Conoscenza, valutazione e grado di soddisfazione rispetto ai servizi di conciliazione

Ai/alle partecipanti all'indagine è stato chiesto di esprimersi in merito ai servizi e alle misure di conciliazione offerti dall'Ateneo (si veda Allegato 1).

Le persone che hanno partecipato al sondaggio hanno dichiarato di essere venute a conoscenza dei Servizi USI principalmente attraverso il passaparola (un quarto dei/delle rispondenti), mentre il canale informativo più adoperato è il sito web (ca 17%); a seguire vi è la comunicazione del Servizio pari opportunità (ca 16%) e i flyer informativi (ca 12%). Nella gran parte dei casi la fonte informativa non è univoca, ma sono state risposte plurime (Fig. 51).



La misura di conciliazione offerta dall'USI più conosciuta dai/dalle rispondenti al sondaggio¹⁴ è la flessibilità oraria (18.93%), seguita dal Junior Camp USI/SUPSI e dal locale allattamento (entrambi al 16.22%) e dal Nido SUPSI/USI (14.87%). Per tutte le misure considerate, più della metà dei/delle partecipanti che ha dichiarato di conoscerle è genitore (Fig. 52).

Fig. 52 – Grado di conoscenza dei servizi di conciliazione da parte dei/delle rispondenti

Servizi USI	Conoscenza	R/genitori ¹⁵
Tempi e orari flessibili	18.93%	50.03%
Posti riservati nidi	10.14%	66.66%
Sostegno finanziario retta nido	11.49%	82.41%

¹⁴ La domanda n.36 del sondaggio (che riguardava la conoscenza e l'utilizzo delle misure di conciliazione offerte dall'USI) proponeva per ogni servizio questa rosa di risposte opzionabili: "non conosco", "conosco", "mai utilizzato", "utilizzo", "utilizzo saltuariamente", "non utilizzo più". Vi era altresì la possibilità di selezionare più opzioni contemporaneamente. Nella Fig. 52 nella colonna "conoscenza" si riportano le somme delle risposte riconducibili all'utilizzo del servizio, oltre alla risposta "conosco" (ad es. conosco + mai utilizzato, conosco + non utilizzo più ecc.).

¹⁵ R/genitori: rapporto tra genitori che hanno dichiarato di conoscere quella determinata misura e tutti/e coloro che hanno dichiarato di conoscerla.

Nido SUPSI/USI	14.87%	63.61%
Junior camp USI/SUPSI	16.22%	62.57%
Fall break camp	9.46%	78.64%
Locale allattamento	12.17%	66.72%
Consulenza Servizio pari opportunità	16.22%	66.70%

La misura di conciliazione offerta dall'USI più utilizzata dai/dalle rispondenti al sondaggio è la possibilità di lavorare con orari flessibili. Il secondo servizio a cui si attinge di più è la consulenza del Servizio pari opportunità (4.05%), mentre a seguire l'offerta riguardante gli asili nido (posti riservati nei nidi e nido SUPSI/USI entrambi al 2.70%) e il Junior camp USI/SUPSI (Fig. 53). Tra coloro che hanno dichiarato di usufruire della flessibilità oraria (26.35%) quasi il 60% è genitore. I/le fruitori/trici di tutte le altre misure sono al 100% genitori.

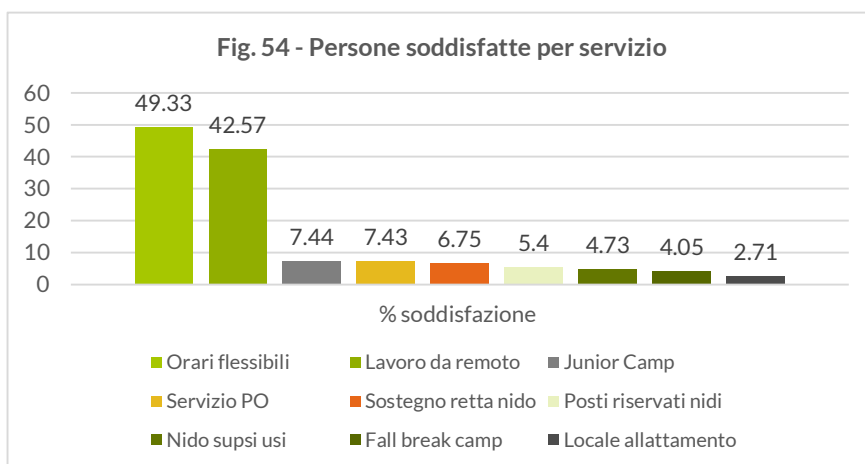
Fig. 53 – Grado di utilizzo dei servizi di conciliazione da parte dei/delle rispondenti¹⁶

Servizi USI	Utilizzo
Tempi e orari flessibili	26.35%
Posti riservati nidi	2.71%
Sostegno finanziario retta nido	1.36%
Nido SUPSI/USI	2.70%
Junior camp USI/SUPSI	2.71%
Fall break camp	1.35%
Locale allattamento	0.68%
Consulenza Servizio pari opportunità	4.05%

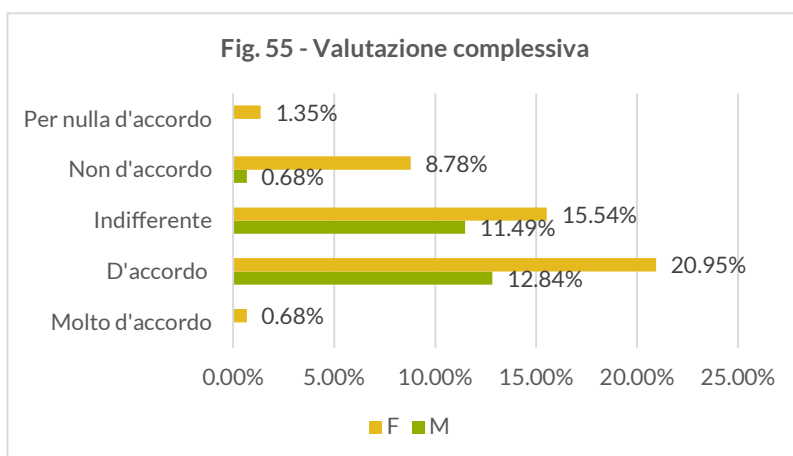
La metà dei/delle partecipanti si è dichiarata pienamente soddisfatta in merito alla possibilità di lavorare con una flessibilità oraria, oltre alla possibilità di lavorare da remoto. L'apprezzamento di queste due misure non si differenzia in maniera importante in base al genere dei/delle rispondenti. Si denota un grande divario tra queste due misure e il grado di soddisfazione rispetto a tutte le altre, che non registrano una percentuale di soddisfazione superiore al 7% (Fig. 54)¹⁷.

¹⁶ Vd. nota 12. Nella Fig. 53 vengono presentate le somme delle risposte "utilizzo" e "utilizzo saltuariamente".

¹⁷ Per misurare la piena soddisfazione rispetto ai servizi offerti da USI per la conciliazione, in questo grafico si riportano le percentuali delle persone che hanno valutato i singoli servizi dichiarandosi "molto soddisfatto/a" e "soddisfatto/a".



Ai/alle rispondenti è stato infine richiesto di esprimersi con una valutazione complessiva sull'organizzazione interna dell'USI e sulle misure di conciliazione vita e lavoro. Quasi il 34% è d'accordo nel ritenere che l'organizzazione e l'offerta di servizi agevolino effettivamente la conciliazione, con una prevalenza di donne spiegabile sostanzialmente con la maggior partecipazione femminile al sondaggio. Complessivamente più dell'11% si è detto non d'accordo e per nulla d'accordo e si tratta per la totalità di donne (Fig. 55).



Riepilogando

La popolazione amministrativa è la comunità che ha registrato la più ampia partecipazione, con più della metà dello staff amministrativo che ha preso parte al sondaggio. Si tratta di un campione a maggioranza femminile, con età prevalente tra i 30 e i 50 anni (in particolare la massima concentrazione è 40-49), con una relazione stabile, per più del 40% si tratta di genitori, senza ruoli direttivi, con contratti principalmente a tempo indeterminato, a maggioranza full-time (i part-time sono soprattutto di impiegate donne che devono ottemperare a responsabilità di cura) e per più del 20% si tratta di familiari curanti.

Più della metà dei/delle partecipanti ritiene la conciliazione vita e lavoro difficile; si tratta in misura maggiore di donne, di persone con figli/e e con un/una partner impegnato/a professionalmente. È una percezione trasversale rispetto ai tempi di occupazione: il part-time non appare risolutivo ai bisogni di conciliabilità.

Quanto alle attività quotidiane indagate, il tragitto casa-lavoro e il lavoro da remoto non appaiono difficoltose. Segnali di criticità, invece, sono emersi in merito alla richiesta di un impegno straordinario e alla possibilità di ritagliarsi del tempo libero. In entrambi i casi la componente femminile è particolarmente svantaggiata.

In caso di necessità legate alla conciliazione vita e lavoro (malattia, cura dei figli/e, gestione della casa, assistenza a familiari), i/le dipendenti amministrativi/e fanno capo principalmente alla cerchia familiare e amicale e, in seconda battuta, a personale retribuito.

Quasi 1/3 del campione ritiene di aver condizionato le proprie scelte di lavoro in USI per necessità di conciliazione vita e lavoro, mentre il 17% ritiene che questo condizionamento abbia avuto effetti sugli sviluppi di carriera. In entrambi i casi, la condizione particolarmente impattante è risultata essere il tempo parziale: se da una parte è una scelta legata alle responsabilità di cura verso i figli/e, dall'altra parte comporta una riduzione delle responsabilità e delle possibilità di crescita professionale.

In merito all'offerta di conciliazione vita e lavoro dell'USI, la misura più conosciuta da parte dei/delle rispondenti al sondaggio è la flessibilità di tempi e orari. Seguono la consulenza offerta dal Servizio pari opportunità, il Junior Camp USI/SUPSI e il nido USI/SUPSI. In merito a questi ultimi due servizi, più dei 2/3 dei/delle partecipanti che ha dichiarato di conoscerli è genitore.

Anche nel caso del grado di utilizzo, la flessibilità di tempi e orari è al primo posto. Seguono la consulenza del Servizio pari opportunità, il nido USI/SUPSI e i due camp. Se per la flessibilità quasi il 60% degli utilizzatori/trici è genitore, per le altre misure si tratta al 100% di persone con figli/e.

occorre segnalare che le basse percentuali di utilizzo sono da leggere in rapporto all'esiguità dei posti disponibili in rapporto all'utenza potenziale. Anche il grado di soddisfazione espresso è in larga parte influenzato dalla non accessibilità al servizio per mancanza di disponibilità.

Indicazioni emerse

Le misure di conciliazione vita e lavoro offerte dall'USI trovano un accoglimento abbastanza omogeneo da parte dei/delle partecipanti.

Dal punto di vista strutturale, è emersa la percezione che il Campus di Lugano sia più attrezzato per rispondere ai bisogni di conciliazione rispetto al Campus di Mendrisio, dove i servizi sono più esigui (ad esempio non è stato predisposto un locale per l'allattamento).

In merito all'offerta dell'Ateneo è stato sollevato il dubbio che i bisogni di conciliazione non siano considerati tutti con la stessa importanza, ma vi sia un'offerta maggiore di servizi per rispondere alle esigenze di coloro che hanno responsabilità di cura verso i/le figli/e rispetto a chi è un/una familiare curante di persone anziane e malate.

Quanto ai servizi di per sé, la critica principale rilevata è l'**esiguità dei posti disponibili di alcuni servizi rispetto all'utenza potenziale** (nido USI/SUPSI, posti riservati nei nidi, Junior camp e Fall Break camp), oltre a una durata troppo limitata nel tempo (per quanto concerne i camp). A tal proposito, sarebbe auspicabile rivalutare questi servizi di cura, sia in termini di condizioni di **accesso** che in termini di **ampliamento dell'offerta** stessa.

Complessivamente emerge la considerazione che molte pratiche non sono dettate da linee guida ufficiali dell'USI, non sono dichiarate ufficialmente né sufficientemente chiare e dipendono soprattutto dalla discrezionalità dei/delle propri/e responsabili, con una conseguente percezione di trattamento non paritario. In altri casi, dove le misure sono esplicitate e considerate "ottime", spesso restano solo sul piano teorico, non si possono utilizzare o non sono sempre rispettate dai/dalle superiori. Emerge chiaramente la necessità di una **maggiore regolamentazione e trasparenza** nella comunicazione.

Gran parte delle osservazioni raccolte con l'indagine sono relative al **telelavoro** che, pur riscontrando grande apprezzamento, porta con sé alcune criticità. I/le rispondenti hanno posto l'accento sulla necessità di regolamentare in modo chiaro e trasparente il lavoro da remoto, garantendo questa possibilità anche nel periodo post pandemico e trasversalmente rispetto a tutti i servizi e le posizioni lavorative, senza discriminazioni. Emerge chiaramente da parte di chi ha partecipato al sondaggio la necessità che l'USI riconosca l'home office come uno strumento vantaggioso da molteplici punti di vista, non solo come uno strumento di conciliazione per il personale, ma come una possibilità per rivedere la modalità di lavoro. Ciò rientra in una visione più ampia di riorganizzazione del lavoro che, partendo da una rilettura della cultura organizzativa, consideri la digitalizzazione e il lavoro da remoto i primi passi verso un lavoro strutturato per raggiungimento degli obiettivi e non per controllo "orario". Questo comporterebbe, di conseguenza, la necessità di intraprendere un processo per trasferire online diverse attività svolte ancora oggi in presenza (per esempio la consulenza erogata dal personale amministrativo a studenti/studentesse, che potrebbe essere erogata online). A tal proposito, viene anche segnalata la necessità di dotare il personale che lavora da remoto di strumenti informatici non personali. Occorre segnalare che, probabilmente, non tutti/e i/le rispondenti sono correttamente informati/e sulla prassi da seguire per richiedere la dotazione di strumenti informatici per il lavoro a distanza, che è possibile per tutto il personale USI¹⁸.

Nell'insieme, la domanda di conciliazione che emerge è ancora una **domanda di tempo e di flessibilizzazione**, nonostante l'offerta contempli anche altri servizi.

Un'altra tematica largamente trattata dai/dalle rispondenti è la necessità di aumentare le risorse umane e di calibrare meglio i carichi di lavoro, considerati eccessivi, rivedendo di conseguenza i mansionari e la ripartizione delle attività lavorative. Vi anche la proposta di considerare la possibilità

¹⁸ La dotazione di strumenti informatici per il lavoro da remoto può essere richiesta, previo consenso de/della responsabile, con il necessario preavviso e in base alle necessità di lavoro (home office, conferenze, viaggi frequenti, lavoro da remoto in generale) da tutto il personale USI (corpo amministrativo, intermedio e accademico). Non è possibile richiedere un doppio device (un fisso per l'ufficio e un portatile per il lavoro da remoto), ma può essere installato un portatile in ufficio che il/la collaboratore/trice può portare a casa o in altra sede per lavorare da remoto.

di rivedere la percentuale dei posti di lavoro full-time e di considerare per tutti/e un impiego massimo pari all'80%.

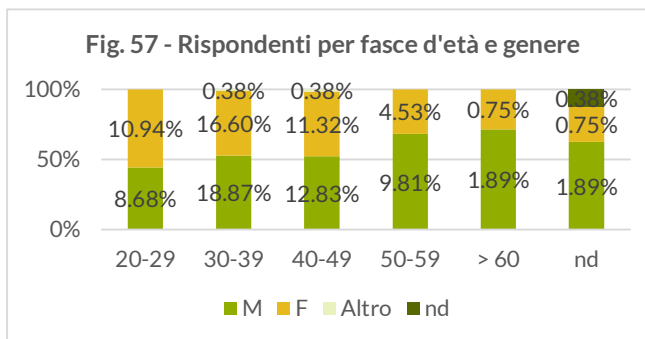
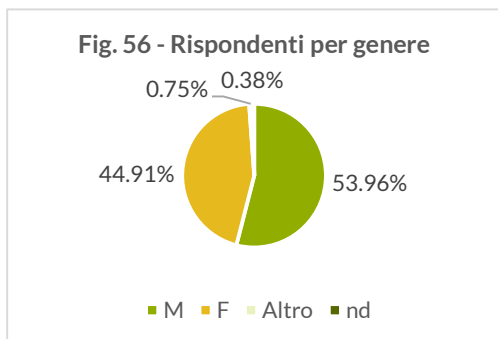
L'immagine complessiva che l'indagine restituisce è quella di un ambiente di lavoro e di dinamiche di sviluppo professionale ancora ancorate a modelli basati sul lavoro a tempo pieno e in presenza. Dal Bilancio di Genere USI 2022 emerge inoltre che sono i servizi più femminilizzati a contemplare il maggiore ricorso al part-time, sia per le donne che per gli uomini, mentre il tempo parziale è praticamente assente nelle aree di lavoro più mascolinizzate come i servizi informatici e logistici. Un'ulteriore indicazione che conferma la **non trasversalità della cultura del lavoro** all'interno dell'organizzazione.

Infine, seppure in maniera inferiore rispetto alle tematiche sopra enunciate, sono emerse delle criticità rispetto al clima aziendale. Alcuni/e partecipanti al sondaggio hanno evidenziato la necessità di instaurare relazioni più rispettose tra superiori e dipendenti.

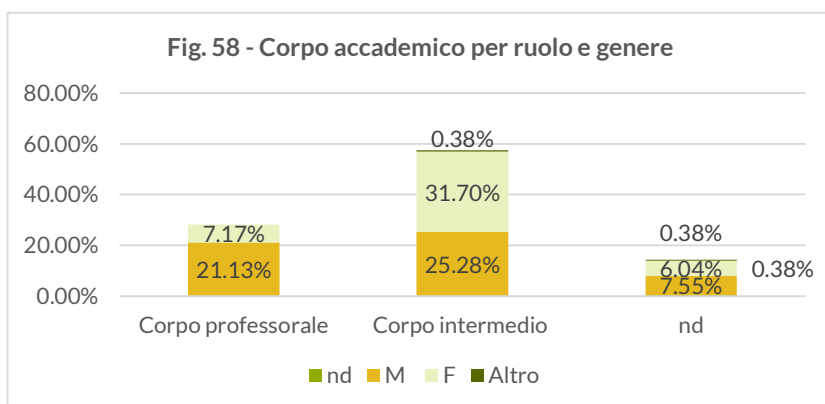
Corpo accademico

Profilazione del campione

Il sondaggio rivolto al corpo professorale ha ricevuto 265 risposte valide¹⁹, con un tasso di partecipazione pari al 26.2% del personale accademico, incluso il corpo intermedio. La popolazione accademica che ha preso parte all'indagine è in maggioranza maschile (quasi il 54%, Fig. 56), concentrata prevalentemente nella fascia d'età 30-39 anni (circa 36%) e a seguire nella fascia 40-49 anni (24.5%, Fig.57).



Il 57% circa dei/delle rispondenti appartiene al corpo intermedio (assistenti (dottorandi/e, con dottorato, Post-Doc, maître assistant), ricercatori/ricercatrici, architetti/e collaboratori/trici di atelier, medici docenti di pratica clinica, collaboratori/collaboratrici scientifici/che, collaboratori/collaboratrici didattici/che, lettori/lettrici di lingua) e la categoria predominante che ha preso parte al sondaggio è costituita dagli/dalle assistenti (circa il 43%), di cui più del 22% rappresenta i dottorandi/e. Il corpo intermedio partecipante vede una lieve maggior partecipazione femminile. Il corpo accademico, costituito da professori e professoresse, dal livello più alto di ordinario al docente

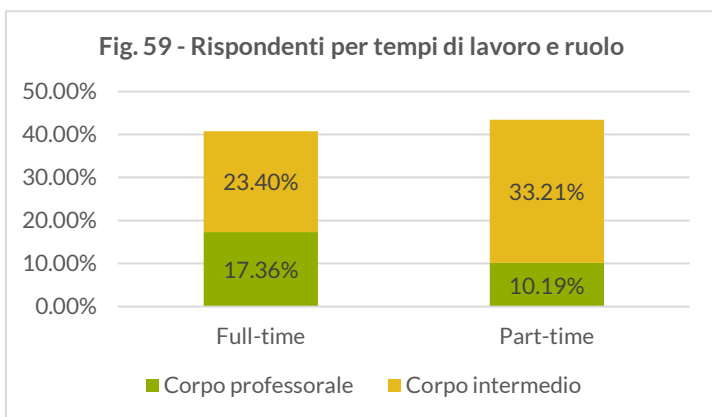


¹⁹ Nel totale riportato non sono incluse le risposte di coloro che hanno iniziato il sondaggio ma lo hanno abbandonato dopo le prime 2-3 domande. Nel caso del corpo accademico si sono registrati almeno una ventina di casi.

ricercatore²⁰, costituisce il 28% circa dei/delle rispondenti, con una netta prevalenza maschile (circa il 21% di uomini contro il 7% di donne), (Fig.58).

A differenza del corpo amministrativo, di cui si è registrata la quasi totalità di contratti a tempo indeterminato, per gli accademici la situazione è opposta: il 65% delle persone che ha partecipato al sondaggio ha un contratto a tempo determinato²¹.

Considerando i tempi di lavoro (Fig. 59) si rileva una sostanziale parità tra rispondenti occupati a tempo pieno (49.4%) e occupati a tempo parziale (47.9%). In relazione al ruolo professionale, l'occupazione a tempo parziale è prevalente per il corpo intermedio (33% circa) rispetto al corpo professorale (10% circa), in linea con le diverse condizioni contrattuali.



Se nel corpo intermedio la predominanza di contratti a tempo parziale riguarda principalmente le donne (20.3% rispetto al 12.4% circa di colleghi maschi, Fig. 60), nel corpo professorale gli uomini a tempo parziale sono in numero maggiore (6.4% rispetto al 3.7% delle colleghe donne).

Fig. 60 – Corpo accademico per ruolo, tempi di lavoro e genere

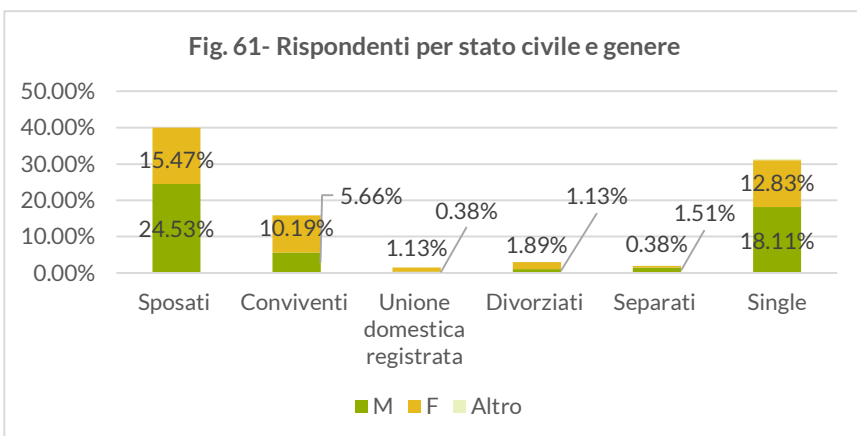
Ruolo	Full-time	Part-time	ND
Corpo professorale	17.36%	10.19%	0.75%
M	14.34%	6.42%	0.38%
F	3.02%	3.77%	0.38%
Corpo intermedio	23.40%	33.21%	0.75%
M	12.45%	12.45%	0.38%
F	10.94%	20.38%	0.38%

²⁰ Il corpo accademico è costituito da: Professori/e di ruolo (ordinari/e e straordinari/e), professori/e assistenti, professori/e titolari, professori/e aggregati/e, liberi/e docenti, docenti clinici/che, docenti a contratto annuale, docenti ricercatori/trici a contratto pluriennale.

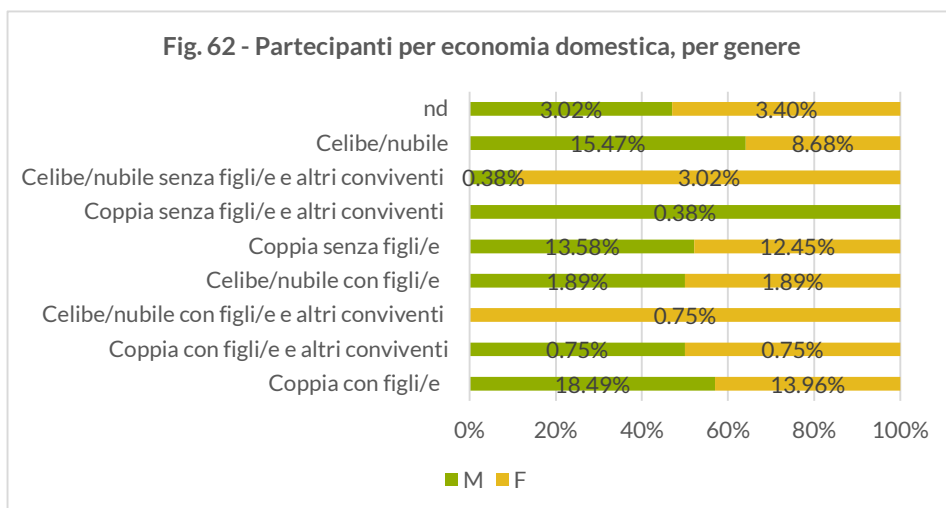
²¹ È un risultato che si può spiegare in relazione al fatto che tra gli accademici ci sono Dottorandi, Postdoc e docenti che di base hanno un contratto a tempo determinato.

Il 54% dei/le partecipanti appartenenti al corpo accademico afferma di avere un contratto a tempo parziale perché non vi era alternativa. Parte della popolazione accademica dichiara di lavorare comunque molto di più della percentuale formalmente riconosciuta e, conseguentemente, di quanto si venga remunerati/e, con un conseguente disagio. La seconda motivazione addotta per la scelta di una posizione part-time è dovuta alla necessità di avere tempo per studiare, frequentare corsi, fare attività di ricerca. La cura dei figli/e è considerata una ragione per la scelta di un tempo parziale solo nel 4% dei casi.

La maggioranza del campione è costituita da persone che hanno una relazione stabile (57% complessivo di sposati/e, conviventi o in un'unione domestica registrata). Il restante è costituito in larga parte da single (più del 31%) e in piccola parte da persone divorziate e separate (circa il 5%), (Fig.61).



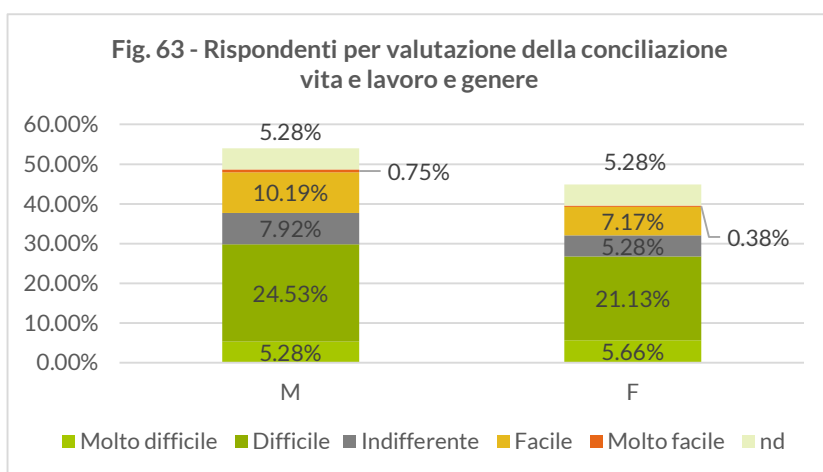
Più del 38% del corpo accademico partecipante è genitore, con una lieve prevalenza maschile (Fig. 62). In particolare, la composizione familiare più diffusa è quella della coppia con figli/e (circa il 32%), a cui segue la coppia senza figli/e (26%).



Circa l'11% dei/delle rispondenti ha dichiarato di essere stato soggetto tra il 2017 e il 2020 a una condizione di disabilità (permanente o temporanea) o di malattia cronica. Di queste persone, il 2.6% ha dovuto richiedere misure specifiche di sostegno.

Valutazione della conciliazione tempi di vita e lavoro: inquadramento generale

La maggioranza dei/delle rispondenti ritiene che la conciliazione tra vita privata e professionale sia difficile (46% in totale, Fig. 63). In questa valutazione non si rileva una differenza di genere importante, ma una lieve prevalenza maschile (che potrebbe in parte spiegarsi in proporzione alla maggior partecipazione maschile al sondaggio).

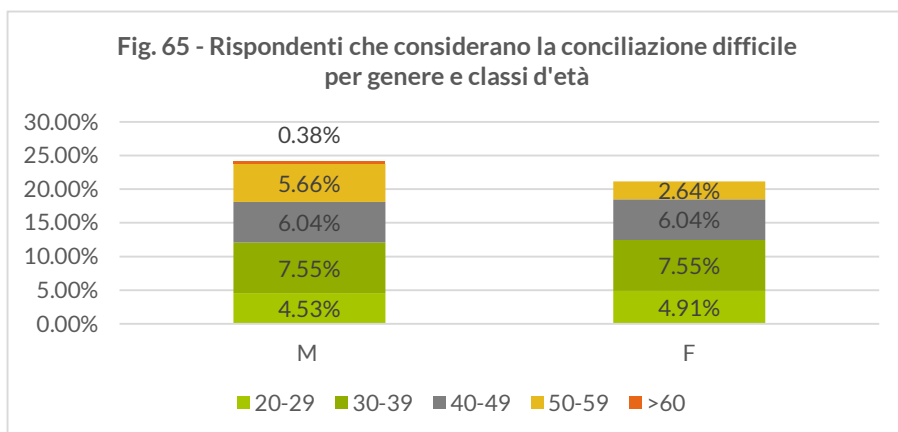


La conciliazione vita e lavoro è considerata “difficile” con una maggior incidenza da parte di coloro che hanno dai 30 ai 39 anni e, a seguire, dalle persone ricomprese tra i 40 e i 49 anni (Fig. 64), specularmente a quanto rilevato per il corpo amministrativo.

Fig.64 - Valutazione della conciliazione da parte dei/delle rispondenti per fasce d'età

Valutazione	20-29	30-39	40-49	50-59	>60
Molto difficile	1.89%	4.15%	1.89%	1.89%	0.00%
Difficile	9.43%	15.47%	12.08%	8.30%	0.38%
Indifferente	1.89%	6.04%	1.89%	1.89%	1.13%
Facile	5.28%	6.04%	3.77%	1.13%	1.13%
Molto facile	0.38%	0.00%	0.75%	0.00%	0.00%

Disaggregando per genere oltre che per classi d'età coloro che ritengono la conciliazione “difficile”, si rileva una perfetta parità tra uomini e donne (Fig. 65).



La conciliazione è ritenuta difficile soprattutto dai/dalle partecipanti che appartengono al corpo intermedio (Fig. 66), 2/3 de totale, con una lieve predominanza femminile.

Fig. 66 - Rispondenti che considerano la conciliazione difficile per ruolo

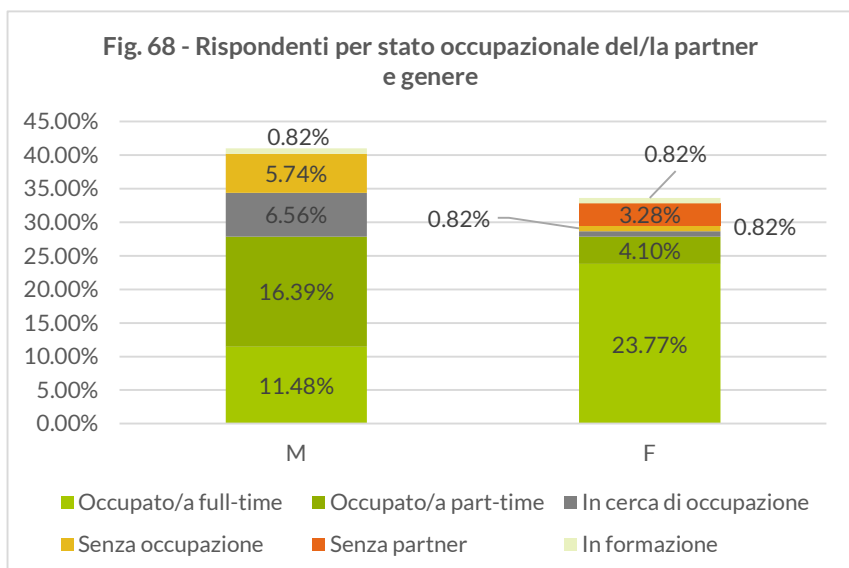
Valutazione difficile / ruolo	M	F	Totale
Corpo professorale	10.19%	4.91%	15.09%
Corpo intermedio	12.45%	14.72%	27.55%
Nd	1.89%	1.51%	3.40%

Lo svolgimento della professione a tempo parziale o pieno non sembra avere delle ricadute sulla percezione della conciliazione vita e lavoro. Per quanto attiene alla valutazione più diffusa, quella di conciliazione “difficile”, le persone impiegate a tempo part-time e full-time sono pressoché in parità (Fig. 67), come è stato rilevato anche per il corpo amministrativo.

Fig. 67 - Rispondenti che considerano la conciliazione difficile per tempi di lavoro

Valutazione	Full time	Part time	Totale
Molto difficile	6.79%	4.15%	10.94%
Difficile	22.64%	23.40%	46.04%
Indifferente	7.92%	5.66%	13.58%
Facile	6.04%	11.32%	17.36%
Molto facile	0.75%	0.38%	1.13%
Nd	5.28%	3.02%	10.94%

Considerando solamente coloro che hanno valutato la conciliazione “difficile” e lo status occupazionale del/della partner, si nota che la casistica più comune è quella in cui il/la partner è occupata full-time (35% dei casi) e per la maggior parte si tratta di rispondenti donne (Fig. 68). La seconda organizzazione familiare più diffusa tra le persone che si sono pronunciate in questo senso è quella con il/la partner impiegata part-time (20.5%) e, in questo caso, vi è una larga maggioranza di rispondenti uomini, coerentemente con il modello neo-tradizionale familiare più largamente diffuso.



La composizione familiare più diffusa tra coloro che ritengono “difficile” la conciliazione è quella della coppia con figli/e (38.5%), ma anche la casistica della coppia senza figli/e registra un’alta percentuale (Fig. 69).

Fig. 69 - Rispondenti che considerano la conciliazione difficile per status familiare

Status familiare / Valutazione "difficile"	M	F	Totale
Coppie con figli/e	22.95%	15.57%	38.52%
Coppie con figli/e e altri/e conviventi	0.82%	0.00%	0.82%
Coppie senza figli/e	13.93%	13.11%	27.05%
Coppie senza figli/e e altri/e conviventi	0.82%	1.64%	2.46%
Single	11.48%	8.20%	19.67%
Single con figli/e	3.28%	3.28%	6.56%
Single senza figli/e e altri/e conviventi	0.00%	4.10%	4.92%

L’impatto della pandemia sulla conciliazione

Nella valutazione dell’impatto della pandemia sulla conciliazione vita e lavoro non vi è una presa di posizione preponderante (Fig. 70). I/le rispondenti si dividono equamente tra chi considera che ci sia stata una semplificazione della situazione e chi ritiene che conciliare sia diventato più difficile.

Considerando le risposte dal punto di vista del genere, la componente maschile è stata maggiore in entrambi i casi (in linea con la maggior partecipazione di uomini al sondaggio).

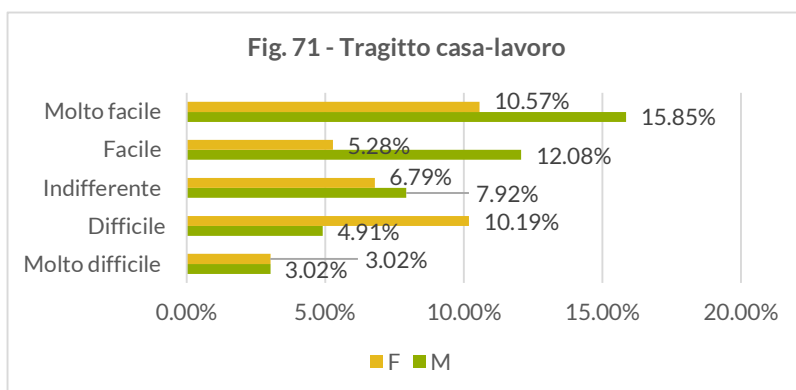
Fig. 70 - Valutazione dell'impatto della pandemia sulla conciliazione

Conciliazione e pandemia	M	F	Altro	nd	Totale
La conciliazione è diventata più difficile	19.25%	13.21%	0.00%	0.38%	32.83%
La conciliazione è diventata più facile	16.60%	15.09%	0.38%	0.00%	32.08%
La conciliazione non è cambiata	13.21%	10.94%	0.00%	0.00%	24.15%
Nd	4.91%	5.66%	0.38%	0.00%	10.94%
Totale	53.96%	44.91%	0.75%	0.38%	100.00%

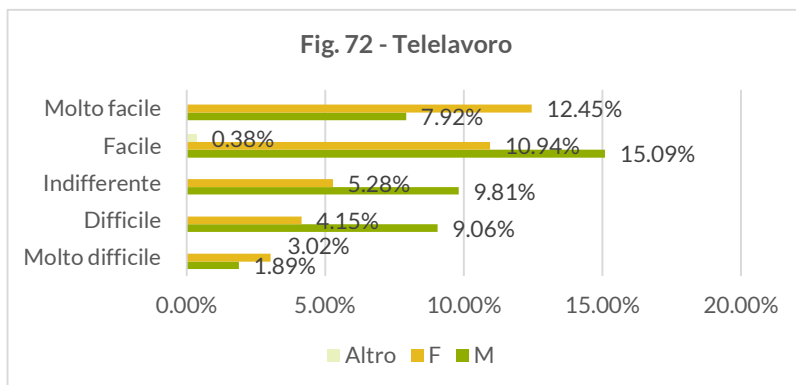
Valutazione del grado di difficoltà nello svolgimento di attività quotidiane

Al corpo accademico è stato chiesto di pronunciarsi sulla fattibilità di una serie di attività quotidiane, esprimendo un giudizio su una scala da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile).

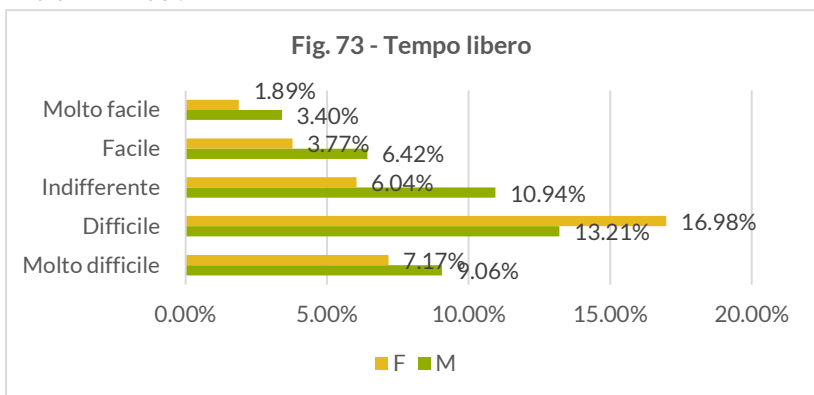
Percorrere il tragitto tra casa e lavoro è ritenuto complessivamente “facile” e “molto facile” dal 44% dei/delle rispondenti (Fig. 71), con una predominanza maschile. È interessante notare che tra chi ritiene che questa attività sia difficile (15% complessivo), le donne sono più del doppio degli uomini.



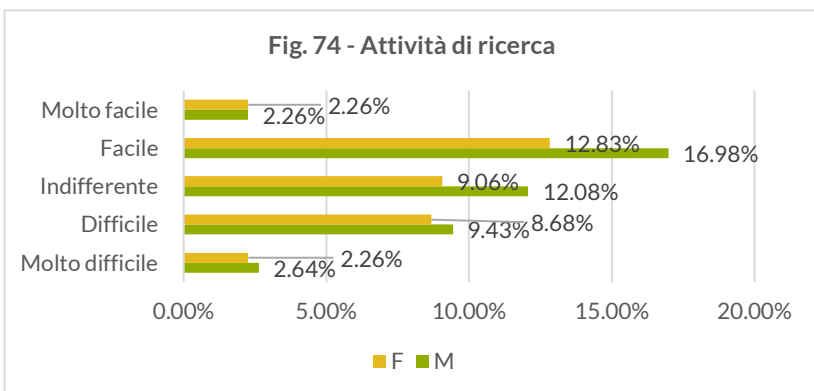
Il telelavoro è considerato “facile” e “molto facile” complessivamente da quasi la metà del campione (47% circa, Fig. 72), con una maggioranza maschile nel primo caso e una femminile nel secondo.



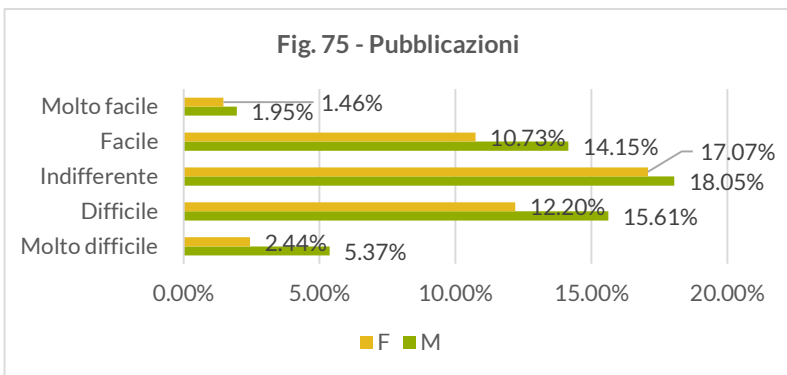
Disporre di tempo libero per attività diverse è considerato difficile dalla maggioranza dei/delle rispondenti, pari a un terzo del totale, con una prevalenza femminile (Fig. 73). Osservando le risposte “molto facile” e “facile” che registrano percentuali basse, si evince una maggioranza maschile in entrambi i casi.



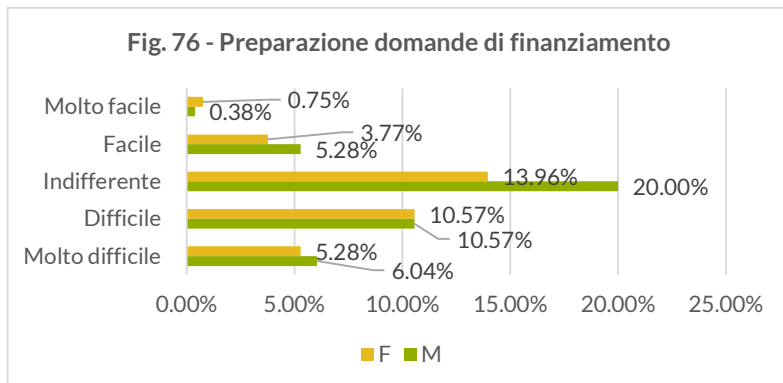
Svolgere attività di ricerca è considerato facile dalla maggioranza dei/delle rispondenti (Fig. 74). Per poco meno del 20% risulta essere un'attività difficilmente espletabile: opinione condivisa quasi equamente tra donne e uomini.



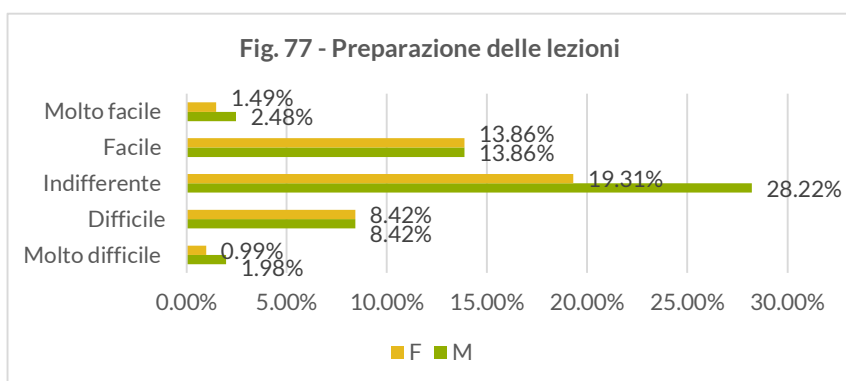
La risposta che è stata fornita con maggior frequenza in merito al tempo di lavoro dedicato alle pubblicazioni scientifiche è “indifferente”, in misura pressoché paritaria tra uomini e donne (35% complessivamente, Fig. 75). È un'attività invece che viene considerata problematica da circa il 28% del campione, con una lieve maggioranza maschile.



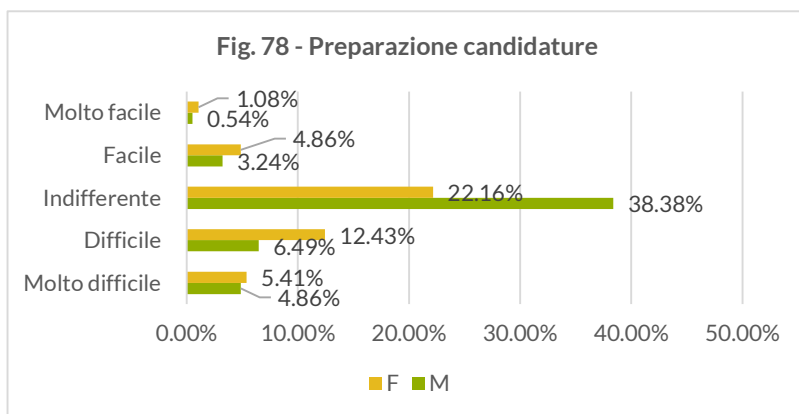
Sulla preparazione di domande di finanziamento non sono state riscontrate evidenti criticità, considerando che la maggioranza ha risposto di non avere particolari problematiche nello svolgere questa attività. Tra coloro che ritengono invece problematico occuparsene (21% complessivamente), si riscontra una perfetta parità tra uomini e donne (Fig. 76).



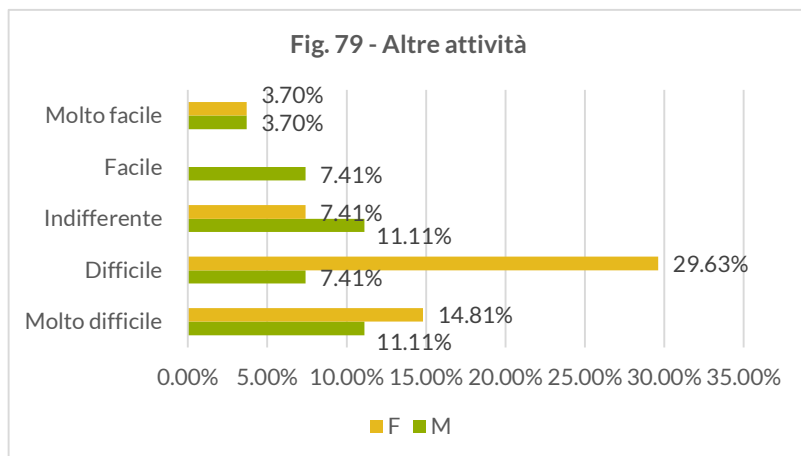
Anche la preparazione delle lezioni non ha evidenziato criticità, considerando che la metà dei/delle rispondenti non la considera né un'attività problematica né un'attività agevole. Quasi 2/3 de campione invece a considera un'attività di facile svolgimento (28% complessivamente), equamente distribuito tra maschi e femmine (Fig. 77).



La preparazione di candidature per nuove posizioni lavorative è un'attività che non viene considerata difficile da conciliare. La valutazione più gettonata è stata infatti "indifferente" (61% in totale), con una buona maggioranza maschile (Fig. 78).

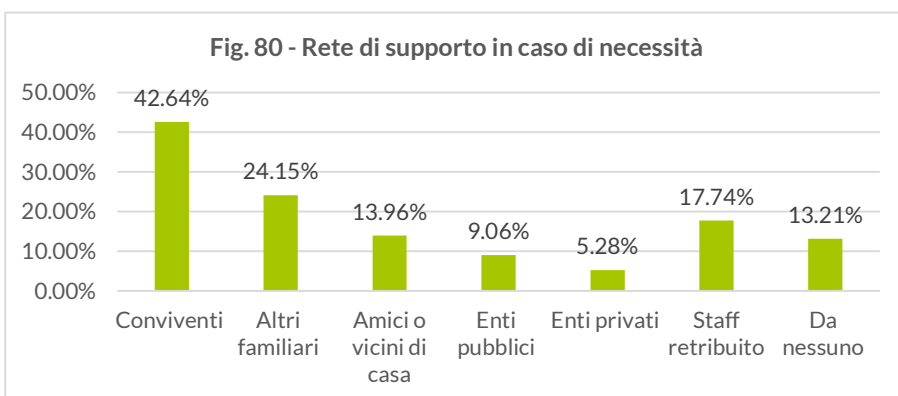


Esattamente i 2/3 dei/delle rispondenti al sondaggio ritiene che svolgere altre attività sia complessivamente "difficile" e "molto difficile", con una prevalenza femminile che risulta netta nel primo dei due casi. A rispondere "facile" è stata una componente esclusivamente maschile (Fig. 79). Le attività indicate a completamento di questa domanda e che vengono indicate di problematico espletamento sono svariate e riguardano sia la sfera professionale che personale: la supervisione di studenti/tesse e dottorandi/e, attività amministrative di vario tipo, la gestione dei progetti di ricerca, la partecipazione a conferenze e i viaggi ad esse connesse; ma anche poter disporre di tempo libero per svolgere esercizio fisico, per riposare, per occuparsi di attività di svago.



La rete: a chi ci si rivolge in caso di necessità

In caso di bisogno per svariati motivi legati alla conciliazione vita e lavoro (malattia, cura dei/delle figli/e, gestione dell'economia domestica, assistenza a familiari), il corpo accademico che ha preso parte al sondaggio fa prioritariamente affidamento a conviventi o familiari per un totale di quasi il 67% (Fig. 80). Una preferenza in linea con quanto rilevato per il corpo amministrativo, sebbene in questo caso in misura inferiore. Al secondo posto anziché avere amici o vicini di casa (terza fonte di sostegno pari a circa il 14%) come nel caso del corpo amministrativo, si rileva l'utilizzo di personale retribuito per circa il 18%. Ad enti pubblici e privati ci si rivolge solo per il 9% e il 5% dei casi.



I/le conviventi sono gli attori che partecipano in modo più trasversale nel fornire il proprio sostegno: si rileva infatti la stessa percentuale di coinvolgimento nella cura dei figli/e, gestione della casa e assistenza in caso di malattia. Gli/le accademici/che fanno riferimento ad altri familiari soprattutto per la cura dei figli/e, mentre amici e vicini di casa danno il loro supporto soprattutto in caso di malattia. Ci si rivolge ad enti pubblici e privati primariamente per la cura dei figli/e, mentre si fa affidamento al personale retribuito per la cura dei figli/e e la gestione dell'economia domestica in egual misura.

Caregiver

Il 10.5% della popolazione accademica partecipante al sondaggio ha dichiarato di avere responsabilità di cura nei confronti di persone con bisogni speciali (persone con malattie croniche e/o disabilità, anziani, persone non auto-sufficienti). Il rapporto rispetto alla totalità del corpo accademico è inferiore al 3%, ma occorre tenere presente che tra coloro che non hanno preso parte al sondaggio potrebbero esserci altri/e familiari curanti.

In questo caso non vi è una forte connotazione di genere: i/le caregiver si distribuiscono quasi equamente tra donne (5.6%) e uomini (4.9%, Fig. 81) e hanno in misura maggiore un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, con una seconda maggior incidenza nella fascia 50-59 anni. In tutte le fasce d'età considerate vi è una parità di genere, tranne nella fascia dai 40 ai 49 anni per la quale si rileva una prevalenza femminile (Fig. 82).

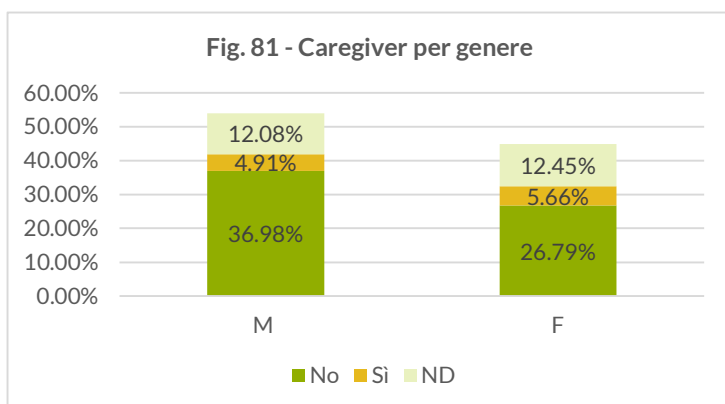


Fig. 82 - Rispondenti caregiver per fasce d'età

Personale caregiver	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60	nd	Totale
M	0.38%	1.89%	0.75%	1.51%	0.38%	0.00%	4.91%
F	0.38%	1.89%	1.51%	1.51%	0.38%	0.00%	5.66%
Totale	0.75%	3.77%	2.26%	3.02%	0.75%	0.00%	10.57%

Considerando la posizione professionale ricoperta, i/e caregiver partecipanti al sondaggio sono appartenenti in misura maggiore al corpo intermedio, con una prevalenza femminile (Fig. 83). Nel gruppo di caregiver afferenti al corpo professorale, si è rilevata invece una maggioranza maschile.

Fig. 83 - Rispondenti caregiver per ruolo

Caregiver / ruolo	M	F	Totale
Corpo professorale	1.89%	0.75%	2.64%
Corpo intermedio	2.26%	3.77%	6.04%
nd	0.75%	1.13%	1.89%
Totale	4.91%	5.66%	10.57%

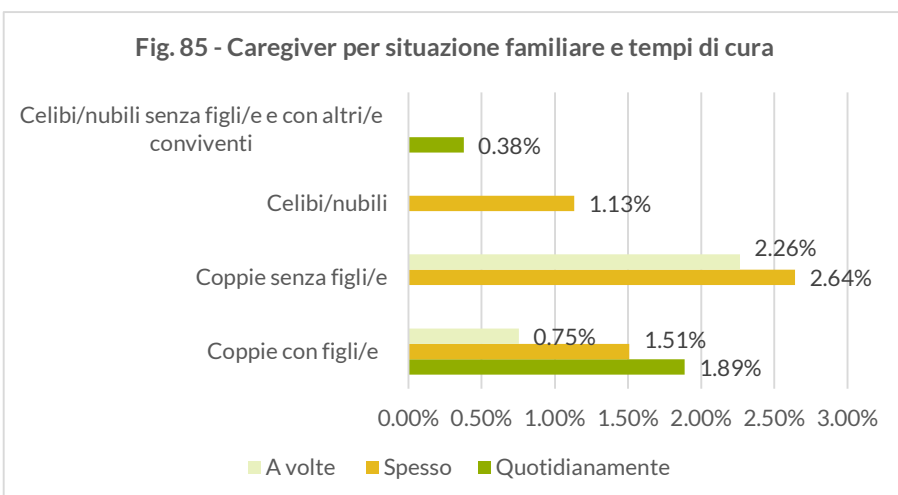
A occuparsi quotidianamente di persone con bisogni di cura speciali è circa il 21% dei/delle familiari curanti, in prevalenza donne e nelle fasce centrali d'età, dai 30 ai 49 anni. La metà dei/delle caregiver assume questo onere di cura spesso (una situazione che riguarda soprattutto uomini dai 30 ai 39 anni e in misura simile uomini e donne tra i 50 e i 59 anni), mentre chi assolve questo compito occasionalmente è circa il 29%, con una predominanza femminile (Fig. 84).

Fig. 84 - Caregiver per frequenza di cura e fasce d'età

Frequenza di cura	20-29	30-39	40-49	50-59	> 60	nd	Totale
Quotidianamente	0.00%	0.75%	1.13%	0.38%	0.00%	0.00%	2.26%
M	0.00%	0.00%	0.38%	0.00%	0.00%	0.00%	0.38%
F	0.00%	0.75%	0.75%	0.38%	0.00%	0.00%	1.89%
Spesso	0.38%	2.26%	0.38%	1.89%	0.38%	0.00%	5.28%

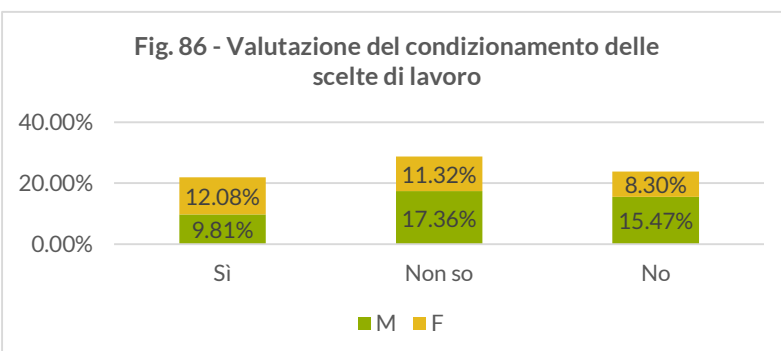
M	0.38%	1.89%	0.38%	0.75%	0.38%	0.00%	3.77%
F	0.00%	0.38%	0.00%	1.13%	0.00%	0.00%	1.51%
A volte	0.38%	0.75%	0.75%	0.75%	0.38%	0.00%	3.02%
M	0.00%	0.00%	0.00%	0.75%	0.00%	0.00%	0.75%
F	0.38%	0.75%	0.75%	0.00%	0.38%	0.00%	2.26%
Mai	18.87%	32.08%	22.26%	11.32%	1.89%	3.02%	89.43%

I/le caregiver che hanno un impegno quotidiano sono prevalentemente persone che vivono con il/la partner i propri figli/e e, in misura inferiore, single. L'economia domestica prevalente quando l'attività di cura è frequente è invece la coppia senza figli/e, seguita da coppia con figli/e (Fig. 85).

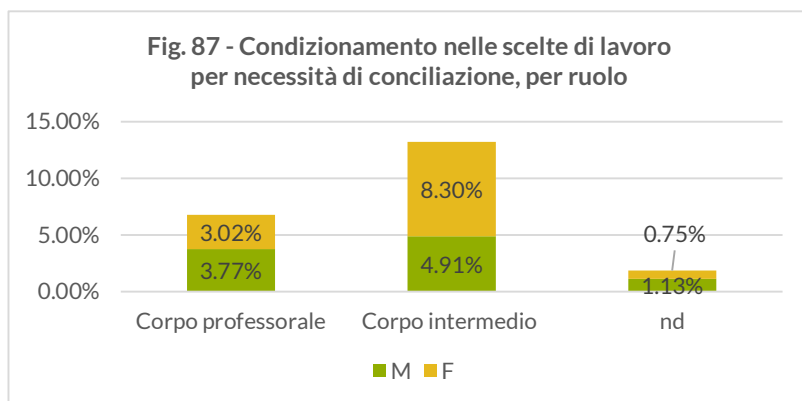


Condizionamento delle scelte di lavoro per bisogni di conciliazione

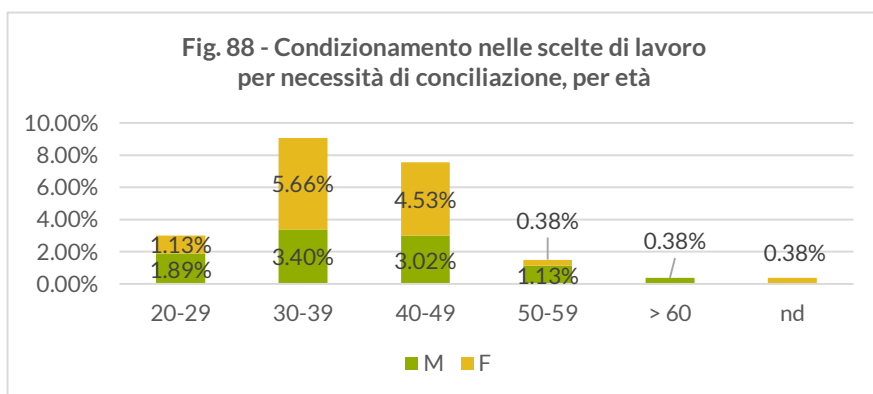
Quasi il 22% di accademici/che partecipanti al sondaggio ha dichiarato che le proprie scelte di lavoro in USI sono state condizionate da bisogni di conciliazione, con una lieve prevalenza femminile (12%, Fig. 86).



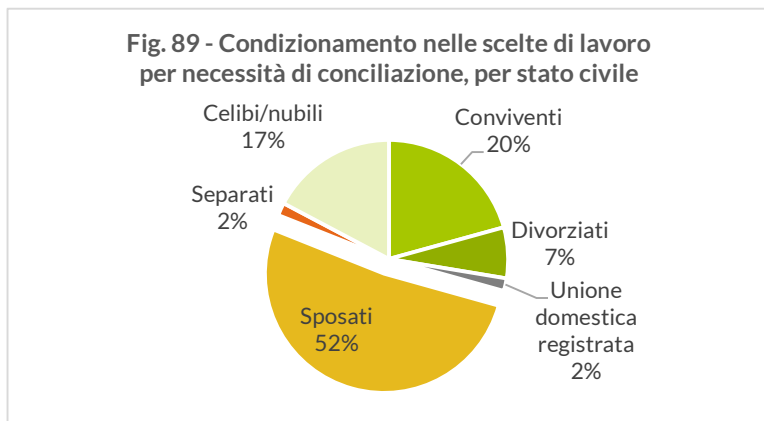
Tra coloro che hanno dichiarato di aver condizionato le proprie scelte di lavoro per motivi legati alla conciliazione vita e lavoro, il corpo intermedio è pari al 13.21% (di cui l'8.3% è la componente femminile, Fig. 87), mentre il corpo professorale è il 6.8%.



Le esigenze di conciliazione vita e lavoro hanno avuto un impatto maggiore per i/le rispondenti di età compresa tra i 30 e i 39 anni e, a seguire, dai 40 ai 49 anni (Fig. 88).



Si tratta in misura maggiore di persone sposate o conviventi e, in misura inferiore, di celibi/nubili (Fig. 89). Tra coloro che hanno dichiarato di aver subito un condizionamento per i bisogni di conciliazione, circa il 4% è anche caregiver di persone con necessità di cura speciali, con un'equa distribuzione di genere.



Inoltre, soltanto il 3% non ha figli/e: tutti/e gli/le accademici/che che hanno dichiarato di essere stati/e condizionati/e nelle scelte di lavoro in USI sono genitori (Fig. 90). In misura maggiore si tratta di genitori di bambini/e fino ai 3 anni e di bimbi/e di età compresa tra i 6 e i 10 anni.

Fig. 90 – Popolazione accademica condizionata nelle scelte di lavoro per fasce d’età dei figli/e

Figli/e per fasce d’età	
figli/e 0-3 anni	4.91%
figli/e 4-5 anni	2.26%
figli/e 6-10 anni	4.91%
figli/e 11-14 anni	3.78%
figli/e 15-19 anni	2.26%
figli > 20 anni	0.76%
Totale	18.88%

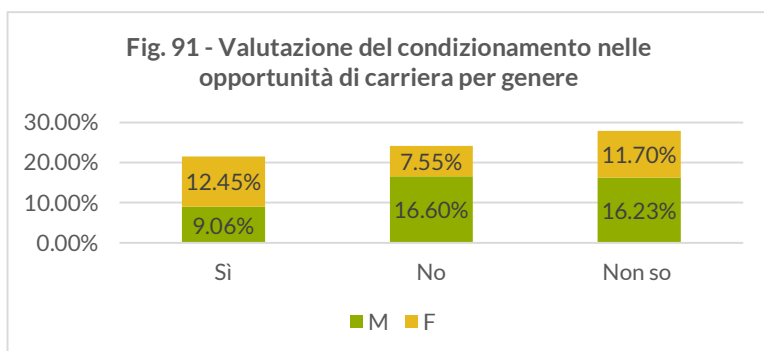
Così come per il corpo amministrativo, anche per il personale accademico una delle principali ragioni che ha condizionato le scelte di lavoro in USI è stata la necessità di conciliare vita e lavoro, in particolare la cura dei figli/e, riducendo la propria percentuale di lavoro per potersene occupare. In alcune risposte date dai/dalle partecipanti emerge del rammarico per una rinuncia a una percentuale maggiore in un determinato periodo della vita, che in una fase successiva si sarebbe voluta aumentare.

Secondo alcuni/e rispondenti, prima della pandemia venivano organizzati troppi impegni in fascia serale (dopo le 17), nei weekend e durante il periodo estivo, programmati con poco anticipo e con una certa richiesta di partecipazione. Di conseguenza, diverse persone, soprattutto di genere femminile, si sono trovate in difficoltà nel conciliare vita e lavoro e a dover fare delle scelte lavorative che, con un’organizzazione più attenta, sarebbero state diverse. Si avverte, ad esempio, la necessità di limitare gli spostamenti nei fine settimana, soprattutto di lungo raggio, essendo non facilmente conciliabili con responsabilità di cura.

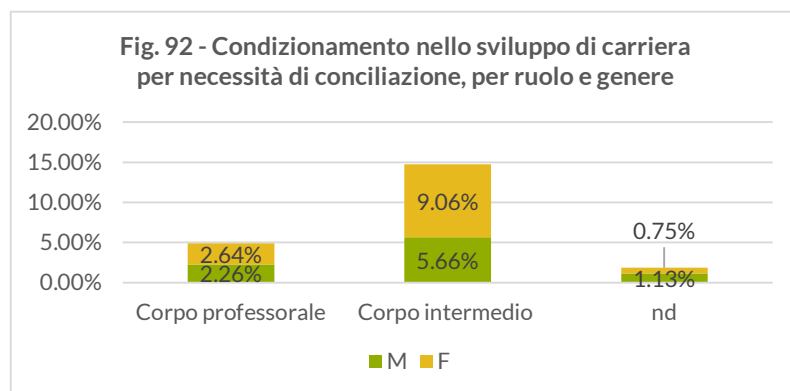
Un altro tema ricorrente nelle risposte fornite è l’eccessivo carico di lavoro: un sistematico sovraccarico comporta scelte di lavoro differenti e, in alcuni casi, potrebbe portare anche alla perdita di risorse importanti.

Condizionamento delle opportunità di carriera per necessità di conciliazione

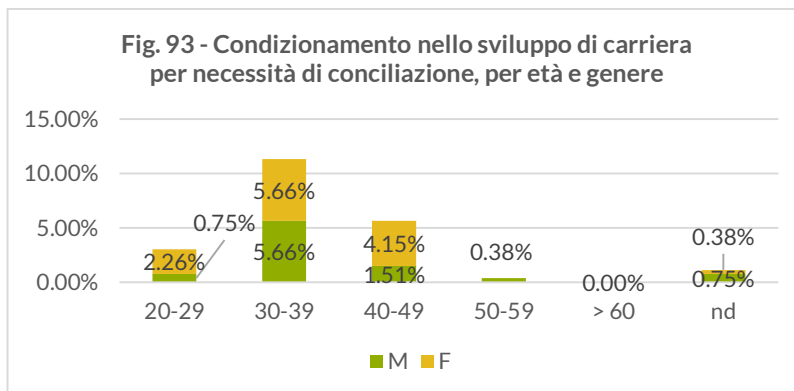
Il 21.5% del personale accademico che ha preso parte al sondaggio ha dichiarato di aver avuto un condizionamento nello sviluppo di carriera per far fronte a bisogni di conciliazione vita e lavoro (Fig. 91).



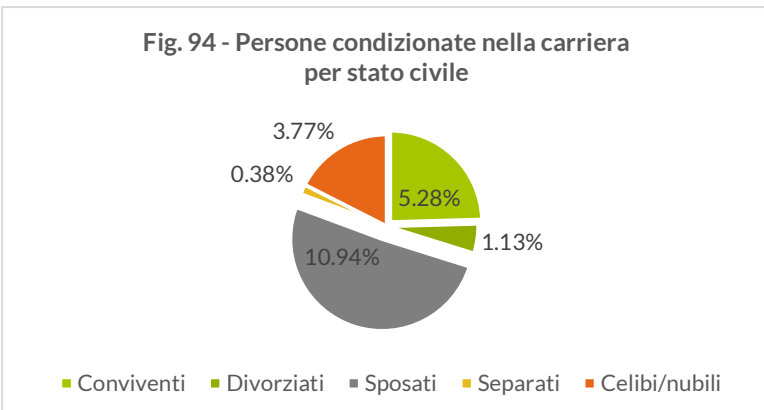
Di questi accademici/che che hanno subito condizionamenti in merito alle opportunità di carriera, il 14.7% è costituito dal corpo intermedio (di cui più del 9% è composto da donne, Fig. 92), mentre il 4.9% dal corpo professorale.



In merito all'età, la fascia d'età più colpita da questa dinamica è nettamente quella dai 30 ai 39 anni (Fig. 93).



Si tratta perlopiù di persone in una relazione stabile: più dei due terzi delle persone che ha avuto questo tipo di condizionamento sulla carriera è sposata o convivente (Fig. 94) ed è genitore (Fig. 95).



In merito ai figli/e, la casistica maggiore è, anche in questo caso, quella di figli/e piccoli fino ai 4 anni di età, seguita da bambini/e tra i 6 e i 10 anni (Fig. 95). Inoltre, come nel caso del condizionamento delle scelte di lavoro, anche nel caso del condizionamento degli sviluppi di carriera vi è un gruppo che è anche caregiver di persone con bisogni speciali (circa il 5%).

Fig. 95 - Personale accademico condizionato nella carriera per fasce d'età dei/delle figli/e

Figli/e per fasce d'età	
figli/e 0-3 anni	5.28 %
figli/e 4-5 anni	1.51 %
figli/e 6-10 anni	3.39 %
figli/e 11-14 anni	2.64 %
figli/e 15-19 anni	1.13 %
figli > 20 anni	0.38 %
Totale	14.33 %

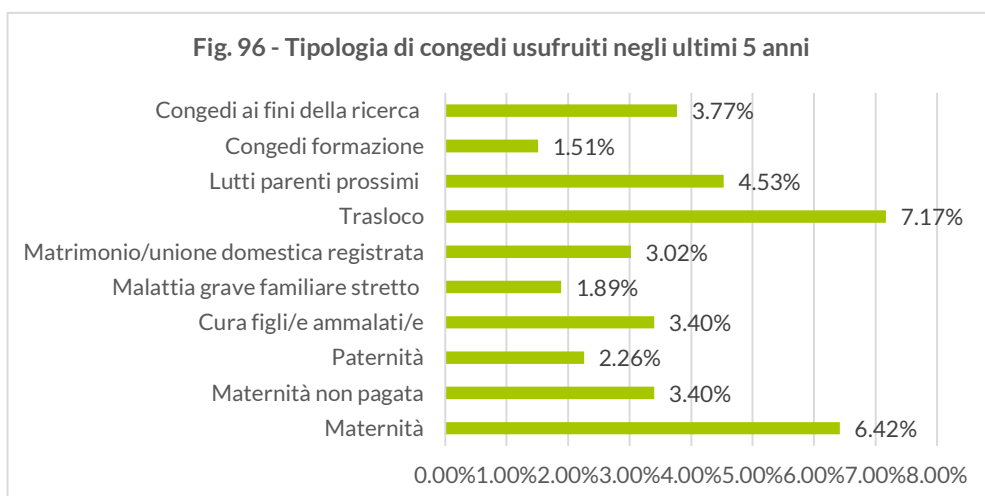
Una motivazione frequentemente utilizzata per spiegare l'impatto dei bisogni di conciliazione sulle opportunità di carriera è la necessità di ridurre il proprio tempo di lavoro per occuparsi dei figli/e. Una condizione che comporta un rallentamento dell'avanzamento di carriera rispetto a colleghi/e che non hanno figli/e o li hanno di maggiore età. Inoltre, è stato segnalato a più riprese che i primi anni di maternità sono poco compatibili con l'attività di ricerca.

La mobilità geografica ha altresì un forte impatto sugli sviluppi di carriera. Per diverse persone non è possibile spostarsi in altri Paesi a causa di determinate responsabilità familiari e, di conseguenza, ciò comporta delle conseguenze sugli avanzamenti di carriera che, nei casi peggiori, potrebbe portare anche all'abbandono del mondo accademico.

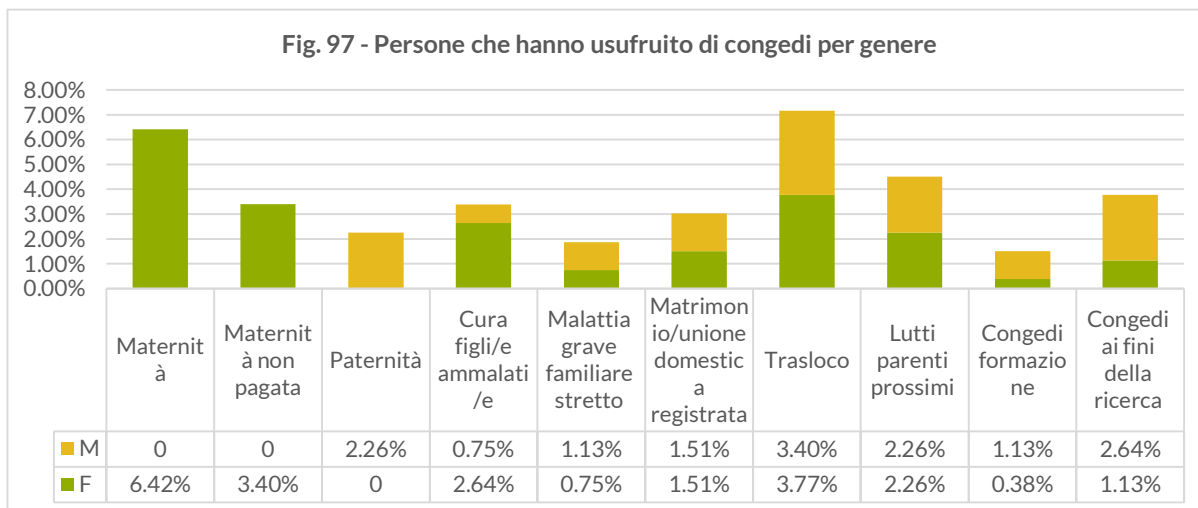
Un altro aspetto che i/le rispondenti hanno ben evidenziato è la necessità di limitare attività e riunioni negli orari lavorativi: persone con responsabilità familiari che non hanno potuto assumere determinati impegni fuori orario hanno segnalato di essere state considerate incapaci di gestire il proprio tempo in modo adeguato, con conseguenze anche sugli sviluppi di carriera, quando in realtà si trattava di necessità personali di cui sarebbe stato opportuno tener conto.

Congedi

Anche per gli accademici/che, la tipologia di congedo maggiormente utilizzata negli ultimi 5 anni è stata quella per effettuare il trasloco (circa 7%). Segue il congedo per maternità a poco più del 6% che, se sommato al congedo di maternità non pagato (dunque un congedo superiore alle 16 settimane retribuite, come previsto da regolamento USI) si ha una percentuale complessiva pari quasi al 10%. Seguono i congedi per lutti di parenti prossimi (4.5%), mentre i congedi ai fini della ricerca e per la cura di figli ammalati si equivalgono (intorno al 3.5%), (Fig.96).



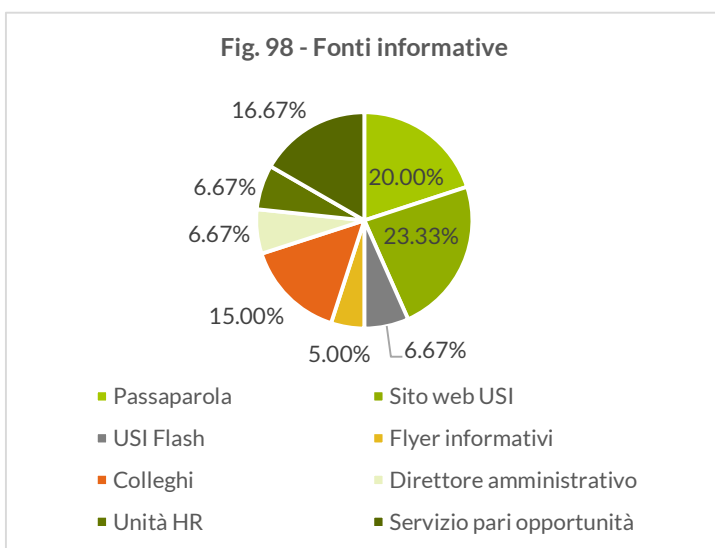
I congedi per la formazione o ai fini della ricerca sono stati presi in misura maggiore da uomini, mentre per la cura di figli/e ammalati sono stati richiesti a maggioranza da donne. Per la malattia di un familiare stretto vi è una leggera prevalenza maschile, mentre per il trasloco vi è quasi una parità di genere. Perfetta parità di genere invece per i congedi dovuti a matrimonio o unione domestica registrata e per i lutti (Fig. 97).



Conoscenza, valutazione e grado di soddisfazione rispetto ai servizi di conciliazione

Come per la popolazione amministrativa, anche alla popolazione accademica è stato chiesto di esprimersi in merito alle misure di conciliazione vita e lavoro offerte dall'USI (si veda il dettaglio sui servizi riassunto a pagg. 30-31).

La popolazione accademica partecipante ha dichiarato di essere venuta principalmente a conoscenza dei servizi di conciliazione vita e lavoro offerti dall'Università tramite il sito web dell'USI e, in seconda battuta, dal passaparola che risulta sempre un canale di comunicazione molto efficace (Fig.98). Seguono le informazioni fornite dal Servizio pari opportunità e le informazioni ricevute da colleghi/e. Occorre precisare che nella maggioranza dei casi le fonti informative si sovrappongono e integrano.



In merito a quanto le misure di conciliazione sono conosciute dalla popolazione accademica, i tassi non superano il 5.3% dei/delle partecipanti nel caso del corpo professorale e il 9.81% per il corpo intermedio (percentuali entrambe riferite alla flessibilità oraria, Fig. 99 e 100). Per entrambe le comunità la seconda misura di conciliazione più conosciuta è la consulenza fornita dal Servizio pari opportunità. Invece, il servizio meno noto tra i/le rispondenti risulta essere il Fall break camp per il corpo professorale, mentre per il corpo intermedio il locale allattamento. Il corpo docente che ha dichiarato di conoscere le misure elencate è in larga maggioranza costituito da genitori, mentre per il corpo intermedio le percentuali di genitori sono più basse (Fig. 99 e 100). Molti servizi che sono prioritariamente rivolti a genitori sono noti anche a chi non ha figli/e.

Fig. 99 – Servizi di conciliazione per grado di conoscenza dei/delle rispondenti del corpo professorale

Servizi USI	Conoscenza	R/genitori ²²
Tempi e orari flessibili	5.29%	78.63%
Posti riservati nidi Lugano e Mendrisio	2.64%	84.46%
Sostegno finanziario retta nido	2.26%	83.18%
Junior camp USI/SUPSI	2.26%	100%
Fall break camp	1.88%	80.85%
Locale allattamento	2.26%	83.18%
Consulenza Servizio pari opportunità	3.02%	87.41%

Fig. 100 – Servizi di conciliazione per grado di conoscenza dei/delle rispondenti del corpo intermedio

Servizi USI	Conoscenza	R/genitori ²³
Tempi e orari flessibili	9.81%	37.81%
Posti riservati nidi Lugano e Mendrisio	4.52%	50%
Sostegno finanziario retta nido	3.78%	69.84%
Junior camp USI/SUPSI	6.04%	43.70%
Fall break camp	3.01%	37.87%
Locale allattamento	1.88%	71.21%
Consulenza Servizio pari opportunità	7.92%	23.73%

La misura di conciliazione più utilizzata è il lavoro flessibile: complessivamente più del 30% dei/delle rispondenti lavora con orari flessibili, di cui quasi il 25% sono persone che fanno parte del corpo intermedio (per il 37% si tratta di genitori, indicatore del fatto che la misura è utilizzata molto anche da chi non ha figli/e; per i/le docenti invece la percentuale di genitori che usufruiscono della flessibilità è più alta; Fig. 101 e 102). Per entrambe le compagini la seconda misura a cui si attinge di più è la consulenza offerta dal Servizio pari opportunità.

Il sondaggio non ha intercettato fruitori/fruiatrici dei posti riservati nei nidi di Lugano e Mendrisio tra il corpo professorale, mentre tra il corpo intermedio vi è l'1.52% dei/delle partecipanti.

²² R/genitori: rapporto tra genitori che hanno dichiarato di conoscere quella determinata misura e tutti/e coloro che hanno dichiarato di conoscerla.

²³ Ibidem.

Per quanto concerne i due camp (Junior e Fall break camp) le percentuali di chi ne ha avuto accesso non superano per entrambe le popolazioni l'1%. Le percentuali di utilizzo sono chiaramente molto inferiori alle percentuali di conoscenza dei due servizi. Parallelamente, occorre considerare che il bacino potenziale di utenti dei due camp è largamente superiore ai posti disponibili:

Quanto ai posti riservati nei nidi delle Città di Lugano e di Mendrisio e al sostegno finanziario per il pagamento della retta dell'asilo del nido, tra i/le rispondenti del corpo professorale non vi sono fruitori/fruitori per la prima misura mentre per la seconda la percentuale è allo 0.38%. Per il corpo intermedio invece i numeri sono più alti²⁴ (Fig. 101 e 102).

Fig. 101 – Servizi di conciliazione per grado di utilizzo dei/delle rispondenti del corpo professorale

Servizi USI	Utilizzo	R/genitori ²⁵
Tempi e orari flessibili	11.69%	61.24%
Posti riservati nidi Lugano e Mendrisio	0	0
Sostegno finanziario retta nido	0.38%	100%
Junior camp USI/SUPSI	0.76%	100%
Fall break camp	0.76%	100%
Locale allattamento	0.38%	100%
Consulenza Servizio pari opportunità	1.89%	100%

Fig. 102 – Servizi di conciliazione per grado di utilizzo dei/delle rispondenti del corpo intermedio

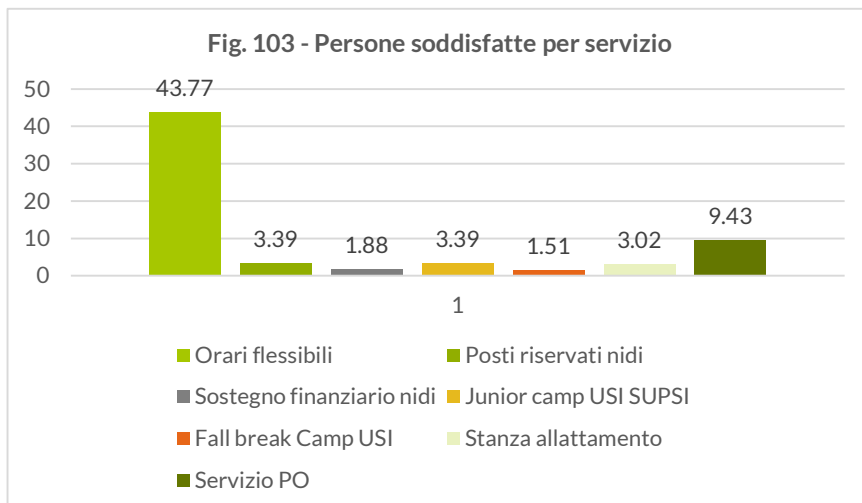
Servizi USI	Utilizzo	R/genitori ²⁶
Tempi e orari flessibili	24.91%	37.85%
Posti riservati nidi Lugano e Mendrisio	1.52%	100%
Sostegno finanziario retta nido	1.13%	100%
Junior camp USI/SUPSI	0.75%	100%
Fall break camp	0.75%	100%
Locale allattamento	0.75%	100%
Consulenza Servizio pari opportunità	5.66%	80.03%

Anche nel caso del personale accademico, per misurare il grado di soddisfazione rispetto ai singoli servizi offerti da USI per la conciliazione vita e lavoro, si riportano le percentuali di coloro che si sono dichiarati “molto soddisfatto/a” e “soddisfatto” in riferimento a ciascun servizio.

²⁴ Il sostegno finanziario dipende dalla fascia di reddito, quindi è più probabile che ci siano beneficiari nel corpo intermedio che hanno solitamente redditi più bassi rispetto al corpo accademico.

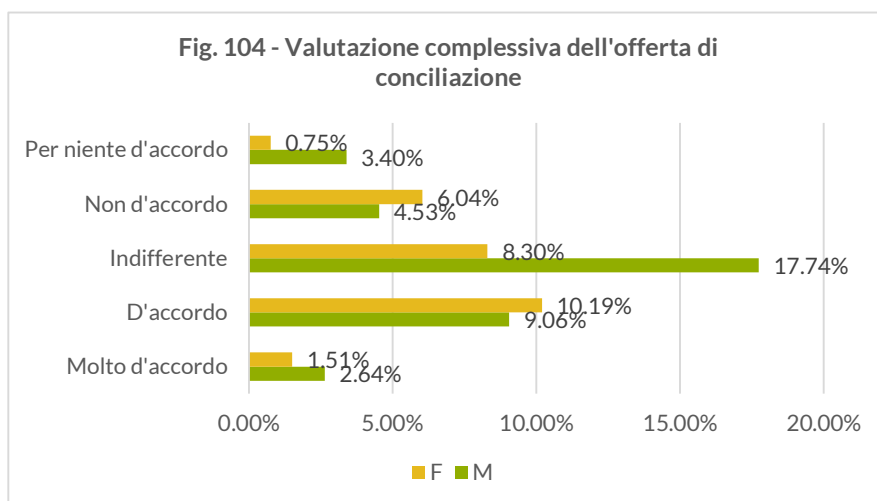
²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.



La misura che riscontra senza dubbio il maggior grado di soddisfazione è la possibilità di lavorare con orari flessibili (quasi 44%). Il divario con le altre misure e servizi di conciliazione è notevole: a parte il Servizio pari opportunità che supera il 9%, tutti gli altri servizi non superano il 3.5% (Fig. 103). Occorre anche tener presente che molti di questi servizi non sono noti alla popolazione accademica e per questo non se ne può riscontrare la soddisfazione nell'utilizzo.

Nell'esprimere una valutazione complessiva, il 19% degli/delle accademici/che è d'accordo nel ritenere che l'organizzazione interna dell'USI e i servizi offerti agevolino la conciliazione vita e lavoro (si registra sostanzialmente un equilibrio di genere, con il 9% di uomini e il 10% di donne). Per la maggioranza dei/delle rispondenti non vi è un'opinione in merito (opzione "indifferente", pari al 26% complessivo), mentre quasi il 15% complessivamente non è d'accordo e per niente d'accordo con l'affermazione proposta (Fig. 104).



Analizzando le valutazioni espresse con la disaggregazione per ruolo si osserva che a dichiararsi “per niente d'accordo” sono in misura maggiore persone appartenenti al corpo intermedio, mentre il corpo professorale si è espresso in questo modo solo per lo 0.38% (Fig. 105). La differenza più grande si ha nella non presa di posizione (opzione “indifferente”).

Fig. 105 – Valutazione dell'offerta di conciliazione per ruolo

Ruolo/valutazioni	Molto d'accordo	D'accordo	Indifferente	Non d'accordo	Per niente d'accordo
Corpo professorale	1.13%	6.79%	9.06%	3.77%	0.38%
Corpo intermedio	2.64%	10.19%	14.34%	5.66%	3.77%
<i>Differenza</i>	-1.51%	-3.40%	-5.28%	-1.89%	-3.40%

L'eccessivo carico di lavoro e la mancanza di organizzazione degli orari di lavoro comportano notevoli problematiche nella sfera privata. Una situazione che risulta essere particolarmente difficoltosa per il corpo intermedio e, nella fattispecie, per i dottorandi/e.

Riepilogando

Il tasso di partecipazione del corpo professorale (26%) si situa a metà strada rispetto al corpo studentesco e amministrativo.

La popolazione accademica che ha preso parte al sondaggio è in maggioranza maschile (ciò riflette la maggioranza maschile sul totale della comunità professorale in USI), è più numerosa nella fascia d'età tra i 30 e i 39 anni, vive nella maggior parte dei casi una relazione stabile e nel 38% dei casi si tratta di genitori. Più della metà appartiene al corpo intermedio (con larga prevalenza degli/delle assistenti) ed è impiegata a tempo determinato quasi nella sua interezza. I/le rispondenti sono occupati/e a tempo parziale e pieno in egual misura; tra coloro che hanno un'occupazione parziale, la maggioranza appartiene al corpo intermedio. Circa l'11% dei/della partecipanti è stato interessato/a da una condizione di disabilità o malattia tra il 2017 e il 2020.

Quasi la metà del campione ritiene la conciliazione difficile. Si tratta in particolar modo di persone ricomprese nella fascia d'età tra i 30 e i 39 anni, appartenenti al corpo intermedio e che rispondono al modello familiare neo-tradizionale più diffuso (uomo della coppia occupato full-time, donna occupata a tempo parziale).

Quanto alle attività quotidiane, non presentano particolari criticità la percorrenza del tragitto casa-lavoro, il lavoro da remoto, l'attività di ricerca e la preparazione di nuove candidature. Per la maggioranza dei/delle rispondenti non sono ritenute né facili né difficoltose le attività di preparazione delle lezioni, delle pubblicazioni scientifiche e delle domande di finanziamento. Invece, disporre di tempo libero è senza dubbio l'attività considerata più difficoltosa.

La popolazione accademica, in caso di necessità legate alla conciliazione, fa affidamento in particolar modo a conviventi e familiari e, in seconda battuta, a personale retribuito. Vi è meno affidamento alla rete amicale rispetto al corpo amministrativo; probabilmente, considerando la quota cospicua di persone straniere nel corpo intermedio e la mobilità geografica che interessa questa categoria professionale, si tratta di persone che non hanno ancora sviluppato una rete estesa di conoscenze sul territorio.

La percentuale di caregiver è pari al 10% circa. La distribuzione per genere è equa e si registra un impegno frequente per la metà dei/delle familiari curanti, mentre circa il 21% di essi/esse è impegnata quotidianamente ad assolvere questo compito di cura.

In egual misura gli/le accademici/che hanno dichiarato che le proprie necessità di conciliazione hanno avuto un impatto sia sulle scelte di lavoro che sugli sviluppi di carriera. Si tratta in misura maggiore di persone che appartengono al corpo intermedio, donne, di età compresa tra 30 e i 39 anni, in una relazione stabile e per la maggior parte con figli/e.

Come nel caso degli/delle amministrativi/e, la condizione che è apparsa maggiormente impattante sulle scelte di lavoro e di sviluppo di carriera è l'occupazione a tempo parziale. Vi è da considerare che se in alcuni casi può essere una scelta derivante dalla necessità di conciliare gli impegni professionali con quelli privati, dall'altra parte si tratta di una condizione difficilmente negoziabile. Infatti, i contratti di lavoro del corpo accademico si differenziano da quelli del corpo amministrativo per una notevole maggior precarietà, oltre che per un maggior utilizzo di contratti a percentuali ridotte. L'ambito accademico trova nei risultati di questo sondaggio una conferma del fenomeno di "femminilizzazione" che sta interessando questo settore, caratterizzato sempre più dalla precarizzazione e da un'organizzazione delle attività difficilmente compatibile con la genitorialità. A ciò si aggiunge una richiesta di mobilità territoriale che difficilmente può conciliarsi con le responsabilità familiari. Infine, un altro fattore impattante sugli sviluppi di carriera risulta essere la difficoltà a far fronte a richieste di impegno straordinario per gli/le accademici/che che hanno anche responsabilità familiari.

La misura di conciliazione più conosciuta e utilizzata trasversalmente è la flessibilità oraria, che è anche quella che riscontra maggior soddisfazione da parte dei/delle rispondenti. Per gli altri servizi sui quali è stato chiesto di esprimersi non sono state rilevate alte percentuali di utilizzo e di soddisfazione. Nella valutazione complessiva, il 19% degli/delle accademici/che si è detto d'accordo nel ritenere che l'organizzazione interna dell'USI e i servizi offerti agevolino la conciliazione vita e lavoro, con un sostanziale equilibrio di genere; la maggioranza dei/delle rispondenti non prende posizione (26%), mentre quasi il 15% complessivamente non è d'accordo e per niente d'accordo.

Indicazioni emerse

Per quanto concerne l'offerta per la conciliazione vita e lavoro, dal punto di vista formale si riconosce la presenza dei servizi, ma in generale sono ritenuti poco incisivi e lontani dalle esigenze concrete e quotidiane del personale.

Sono stati portati all'attenzione, ad esempio, il mancato supporto per le donne durante la gravidanza e la mancanza di fornitura di apparecchiature informatiche per svolgere il proprio lavoro da remoto. In quest'ultimo caso occorre precisare che, probabilmente, come nel caso del personale amministrativo, non tutti/e i/le rispondenti sono correttamente informati/e sulla prassi da seguire per richiedere la dotazione di strumenti informatici per il lavoro a distanza²⁷.

Alcune criticità sono emerse inoltre in merito al nido SUPSI-USI. Alcuni/e partecipanti hanno segnalato che i posti sono troppo pochi rispetto al potenziale bacino di utenti. Anche per il Junior Camp è stato messo in evidenza che si svolge solo in una settimana e che i posti a disposizione sono decisamente pochi per i/le potenziali interessati/e. Come già segnalato, sarebbe auspicabile **rivalutare i servizi di cura offerti** (camp, nido SUPSI-USI, posti riservati nei nidi), **sia in termini di condizioni di accesso che di ampliamento dell'offerta** stessa.

In merito ai congedi, per i quali sono state rilevate basse percentuali di utilizzo, queste potrebbero essere indicative del fatto che, molto spesso, quando si lavora a tempo parziale si fa fronte a necessità di conciliazione nel tempo non remunerato, anziché usufruire formalmente di congedi. Vi è quindi una parte di necessità legate alla conciliazione vita e lavoro che resterebbe invisibile rispetto alle statistiche qui elaborate.

Come nel caso degli amministrativi, anche per il corpo professorale e, in particolare, per il corpo intermedio, il **carico di lavoro** è ritenuto eccessivo rispetto alle percentuali di occupazione formalmente riconosciute. Da parte della categoria di assistenti-dottorandi/e, che hanno un contratto retribuito pari al 75-80% ma sono impegnati/e al 100%, emerge la necessità di regolare in maniera più trasparente il tempo di lavoro e la gestione di quel 20/25% di lavoro non coperto dal salario. Più voci hanno evidenziato la necessità di rivedere i tempi di lavoro, la loro distribuzione e organizzazione.

Guardando il quadro complessivo, ciò che emerge dall'insieme delle osservazioni pervenute, è che sia pensiero comune che **manchi una vera e propria cultura della conciliabilità**. Sebbene si riconosca che siano stati fatti alcuni passi verso una maggiore sensibilizzazione, la percezione prevalente è che non vi sia quell'attenzione che dovrebbe essere accordata automaticamente, senza che l'interessata/o debba essere messo/a nella condizione di richiedere, o addirittura rivendicare un proprio diritto.

Il fil rouge dell'analisi delle risposte della popolazione accademica è il medesimo evidenziato per le altre due comunità dell'USI: è emersa chiaramente la necessità di **dotarsi di regolamenti e policies** specifiche sulla conciliazione vita e lavoro e sulla Diversity, Equity and Inclusion che, da un lato, regolamentino aspetti specifici (in questo caso, ad esempio, la gestione dei tempi di lavoro dei/delle dottorandi/e) e, dall'altro, delineino una nuova visione della conciliazione vita e lavoro in seno all'Università, parte integrante della cultura organizzativa.

²⁷ Vd. nota 16.

Allegato 1

Servizi e misure di conciliazione vita e lavoro offerti dall'Università (oggetto della valutazione da parte dei/delle rispondenti):

1. **Sostegno finanziario nidi:** per contenere la retta a carico dei genitori per l'affidamento del/della figlio/a durante l'esercizio dell'attività lavorativa o di formazione, in caso di redditi limitati e se almeno un membro dell'unità di riferimento del minore sia beneficiario della Riduzioni dei premi dell'Assicurazione Malattia (RIPAM), i/le collaboratori/trici e gli/le studenti/esse USI possono richiedere un sostegno finanziario per il pagamento della retta per l'affidamento dei propri figli in asilo nido o famiglia diurna. L'aiuto finanziario riconosciuto dall'USI corrisponde ad una somma pari al 100% dell'Aiuto soggettivo per i beneficiari RIPAM accordato dal Cantone alla famiglia per l'affidamento del/della figlio/a durante l'attività lavorativa o di studio.
2. **USI SUPSInido:** dal mese di gennaio 2021, l'USI dispone di un proprio nido presso il Campus Est Lugano - Viganello. Il nido accoglie un massimo di 23 bambini/e di età compresa tra i 4 mesi e i 3-4 anni e si dà la priorità ai/alle figli/e dei/delle collaboratori/collaboratrici e studenti/studentesse di USI e SUPSI. È aperto dal lunedì al venerdì dalle 7:45 alle 18:15, segue il calendario delle festività del Canton Ticino oltre alla chiusura natalizia di 2 settimane e a una chiusura estiva di 3 settimane. Le rette sono diversificate a seconda che si tratti di persone della comunità USI-SUPI o di famiglie esterne, tiene conto dello status professionale (personale USI-SUPSI o persone in formazione) e del luogo di residenza (in Canton Ticino o fuori dal Cantone). L'ammissione dei/delle bambini/e è subordinata alla disponibilità dei posti: se le domande superano i posti disponibili la Responsabile di sede valuta la possibilità di ammissione in modo equo, tenendo conto delle esigenze dei genitori interessati e della disponibilità della struttura. Le famiglie che beneficiano di un sussidio di Cassa Malati (RIPAM) o di un Assegno Prima Infanzia (API) possono richiedere un contributo cantonale alla spesa della retta.
3. **Posti riservati nei nidi:** l'USI non disponendo di un proprio nido presso il Campus di Mendrisio riserva 3 posti per i/le membri/e della propria comunità presso i nidi della Città di Mendrisio. Prima dell'entrata in funzione dell'USI SUPSInido, vi erano dei posti disponibili anche presso i nidi della Città di Lugano.
4. **Junior Camp:** campo estivo organizzato dal Servizio pari opportunità dell'USI e dal Servizio Gender e Diversity SUPSI per bambini e bambine dai 4 agli 11 anni, figli/e del personale delle due istituzioni. Si svolge solitamente nella seconda metà di agosto, dura una settimana e copre la fascia oraria dalle 8:30 alle 17:30. Il costo è 185 CHF per l'intera settimana. Occorre iscriversi entro il mese di maggio dello stesso anno, inviando un formulario per mail ai due Servizi ed effettuando il pagamento della quota d'iscrizione. Nell'attribuire i posti si tiene conto dell'ordine temporale di ricezione del formulario (è prevista altresì la creazione di una lista d'attesa). Il servizio viene attivato al raggiungimento di un numero minimo (12 bambini/e); i posti disponibili nel 2020 (anno di riferimento dell'indagine) erano 24, mentre nel 2022 sono

stati estesi a 30 (la riduzione di posti nel 2020 è stata dovuta principalmente alle restrizioni per la pandemia).

5. **Fall Break Camp:** campo autunnale organizzato dal Servizio pari opportunità dell'USI, rivolto a bambini e bambine dai 4 agli 11 anni, figli/e del personale dell'USI e di studenti e studentesse dell'Ateneo. Si svolge alla fine del mese di ottobre, per una durata di 4 giorni (8:15 - 17:30). Per iscriversi è necessario inviare il formulario al Servizio pari opportunità e pagare la quota nei termini previsti. Nell'attribuire i posti si tiene conto dell'ordine temporale di ricezione del formulario (è prevista altresì la creazione di una lista d'attesa). Il servizio viene attivato al raggiungimento di un numero minimo (8 bambini/e) e i posti disponibili sono al massimo 15.
6. **Locale allattamento:** l'USI mette a disposizione locali per l'allattamento e la preparazione degli alimenti per lattanti.
7. **Servizio pari opportunità:** è l'unità amministrativa di riferimento per le attività e le iniziative finalizzate alla promozione di una cultura di equità, trasparenza e valorizzazione delle diversità presenti tra le varie componenti della comunità dell'USI. I giorni di ricevimento sono lunedì e martedì (9:30-11:30 e 13:30-15:30), oppure si riceve su appuntamento.

