



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO

LA STATALE

**“Bando Straordinario per progetti di ricerca  
coordinati da giovani ricercatrici al rientro dalla maternità  
(Re-Starting Grant 2023)”**

**29 gennaio 2024**





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO

LA STATALE

# Diritto alla genitorialità e perdita di talenti: Come nasce il Re-Starting Grant della Statale di Milano

**Maria Pia Abbraccio**  
**Prorettrice Vicaria**  
**con delega a Ricerca e Innovazione**





## Diritto alla genitorialità e perdita di talenti: Come nasce il Re-Starting Grant della Statale di Milano

Il rientro al lavoro dalla **maternità può rappresentare un momento critico nella carriera delle giovani scienziate, soprattutto se non ancora strutturate con un contratto a tempo indeterminato.**

La mancanza o lo scarso sostegno in questa delicata fase della carriera è una delle cause del *drop out* delle giovani ricercatrici che porta al fenomeno della ***leaky pipeline*** (i.e., “tubo che perde” delle carriere accademiche) con una possibile dispersione di talenti ovvero con un importante ritardo nel loro inserimento in ruolo.



## **Obiettivo strategico**

Rimuovere gli ostacoli legati alle maternità  
e ai congedi parentali di giovani ricercatrici/tori  
non assunte/i a tempo indeterminato  
per favorire la prosecuzione della loro carriera scientifica e limitare la  
perdita di talenti.



## Diritto alla genitorialità e perdita di talenti: Come nasce il Re-Starting Grant della Statale di Milano

Nel 2022 istituito un **Gruppo di Lavoro**, presieduto dalla Prorettrice alla Ricerca e Innovazione e composto da Esperti/e della Comunità Scientifica, inclusa la Prorettrice a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti, e delle seguenti strutture: «Direzione Servizi per la Ricerca», «Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo» e «Ufficio Politiche di Genere».

L'Ateneo ha previsto nel [Piano Strategico A.A. 2022-2024](#) e nel [Gender Equality Plan \(GEP\)](#):

- definizione di una [Policy di Ateneo per favorire il rientro delle giovani ricercatrici dalla maternità](#);
- progettazione della prima azione pilota.



# Alcuni Dati

- [Bilancio di Genere di Ateneo 2021](#)
- [Bilancio di Genere di Ateneo 2022](#)

Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi - anno solare 2020

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitario

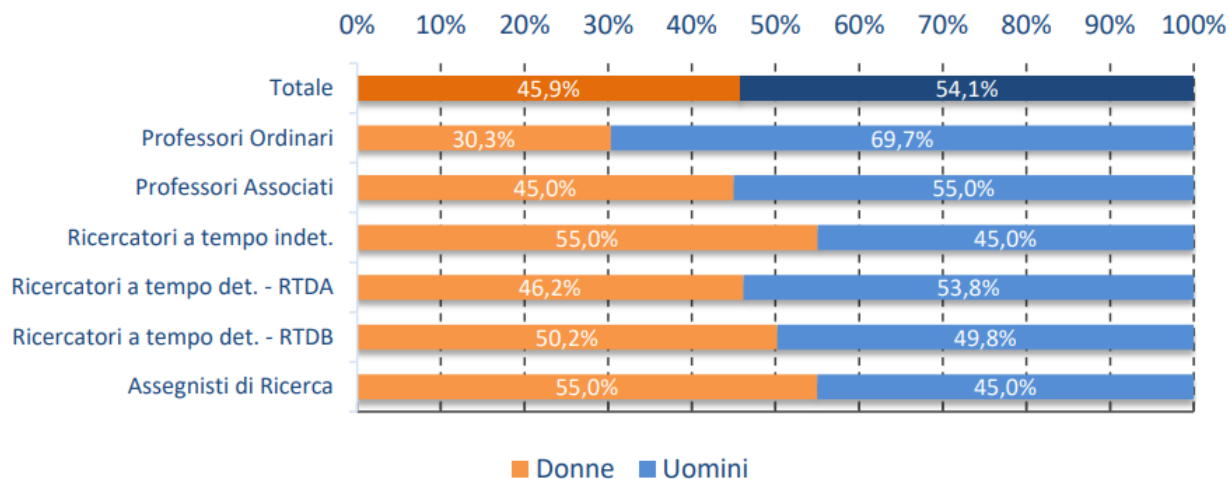
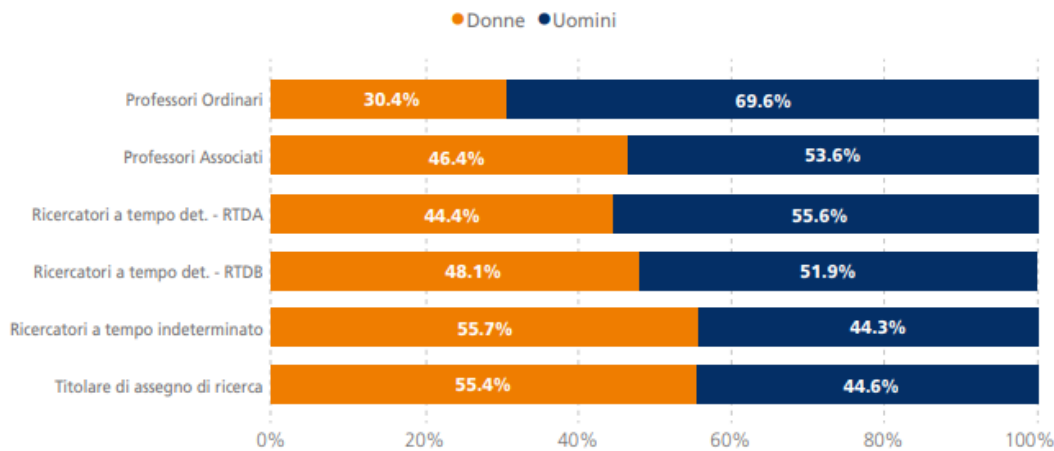


Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi - anno solare 2021

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitario



Il personale docente dell'Ateneo è composto per la maggior parte da uomini



Per l'anno 2021 (bilancio di genere 2022) per gli assegnisti di ricerca e per il ruolo di **ricercatore a tempo indeterminato** si registra una **prevalenza di donne rispetto agli uomini** (55% vs 45%);

per i **ricercatori a tempo determinato** si rileva una **predominanza maschile per il tipo A** (44% donne vs 56% uomini) **e per il tipo B** (48% donne vs 52% uomini).

Salendo i gradini più alti della carriera universitaria, si rileva una **prevalenza di uomini per il ruolo di professore associato** (46% donne vs 54% uomini) e una **netta sproporzione di genere nel ruolo di professore ordinario** (30% donne vs 70% uomini).



## Alcuni Dati

[Policy di Ateneo per favorire il rientro delle giovani ricercatrici dalla maternità](#)

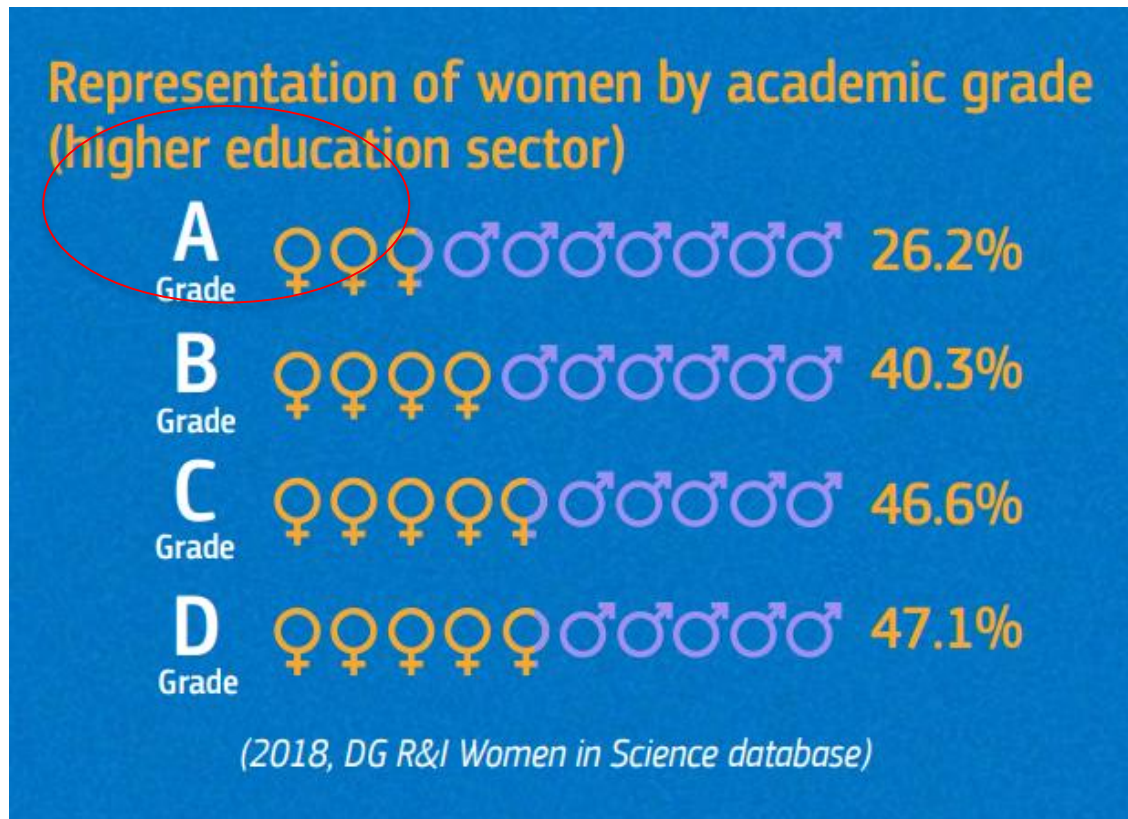
La distribuzione del personale docente per fasce nell'Ateneo è pertanto molto simile a quella italiana, con una presenza maggiore del genere maschile di età superiore ai 55 anni.

**Va tuttavia rilevato che da qualche anno in Ateneo è in corso un cambiamento che vede un incremento percentuale di donne sia rispetto alla media nazionale, sia rispetto a quella europea.**





Nell'ultimo rapporto [She Figures 2021](#) della Commissione Europea, la percentuale di donne nel “grade A” (l'equivalente del professore ordinario) **nell'Unione Europea** è passata dal 24,3% nel 2015 al 26,2% nel 2018





Mentre, sulla base

del [Rapporto Anvur Analisi di Genere 2023](#),

il **dato nazionale** è passato dal 21,6% del 2015 al 27% nel 2022

Tab. 3.1 – Personale accademico per genere e per a.s. dal 2012 al 2022, valori assoluti e percentuali

Anno	Professori Ordinari (PO)				Professori Associati (PA)				Ricercatori Universitari (RU)				Ricercatori a tempo determinato (RTD)*			
	F v.a.	F %	M v.a.	M %	F v.a.	F %	M v.a.	M %	F v.a.	F %	M v.a.	M %	F v.a.	F %	M v.a.	M %
2012	3.031	20,9%	11.490	79,1%	5.630	34,9%	10.516	65,1%	11.029	45,5%	13.458	54,5%	1.023	43,1%	1.353	56,9%
2013	2.934	21,1%	10.956	78,9%	5.530	35,0%	10.276	65,0%	10.822	45,6%	13.233	54,4%	1.310	43,6%	1.696	56,4%
2014	2.832	21,3%	10.435	78,7%	6.239	35,6%	11.300	64,4%	9.757	46,4%	12.918	53,6%	1.524	43,0%	2.017	57,0%
2015	2.777	21,6%	10.104	78,4%	7.309	36,5%	12.727	63,5%	8.288	47,5%	11.273	52,5%	1.748	42,7%	2.347	57,3%
2016	2.880	22,2%	10.095	77,8%	7.411	37,2%	12.513	62,8%	7.650	47,9%	9.144	52,1%	2.234	41,8%	3.114	58,2%
2017	2.958	23,0%	9.898	77,0%	7.547	37,5%	12.572	62,5%	7.055	48,3%	8.332	51,7%	2.637	42,5%	3.566	57,5%
2018	3.130	23,7%	10.052	76,3%	7.982	38,4%	12.800	61,6%	6.195	49,2%	7.555	50,8%	3.300	42,8%	4.404	57,2%
2019	3.395	24,8%	10.292	75,2%	8.747	39,3%	13.534	60,7%	5.301	49,5%	6.406	50,5%	3.828	43,7%	4.927	56,3%
2020	3.595	25,4%	10.583	74,6%	9.340	40,4%	13.806	59,6%	4.444	49,6%	5.400	50,4%	4.283	43,7%	5.525	56,3%
2021	3.973	26,2%	11.175	73,8%	9.974	41,3%	14.187	58,7%	3.761	49,8%	4.515	50,2%	4.804	43,9%	6.132	56,1%
2022	4.234	27,0%	11.453	73,0%	11.260	42,3%	15.339	57,7%	2.610	49,1%	3.791	50,9%	5.957	44,1%	7.537	55,9%

\* include R.t.d. L.230/05, R.t.d. L.240/10 tipo A, Di cui R.t.d. L.240/10 tipo B

Fonte: elaborazione su dati MUR – Valori assoluti e percentuali



## Bilancio di Genere di Ateneo 2022

I dati **dell'Ateneo** evidenziano un incremento che va dal 27,7 nel 2015 al 30,4% del 2021.

Figura 33 – Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2021

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

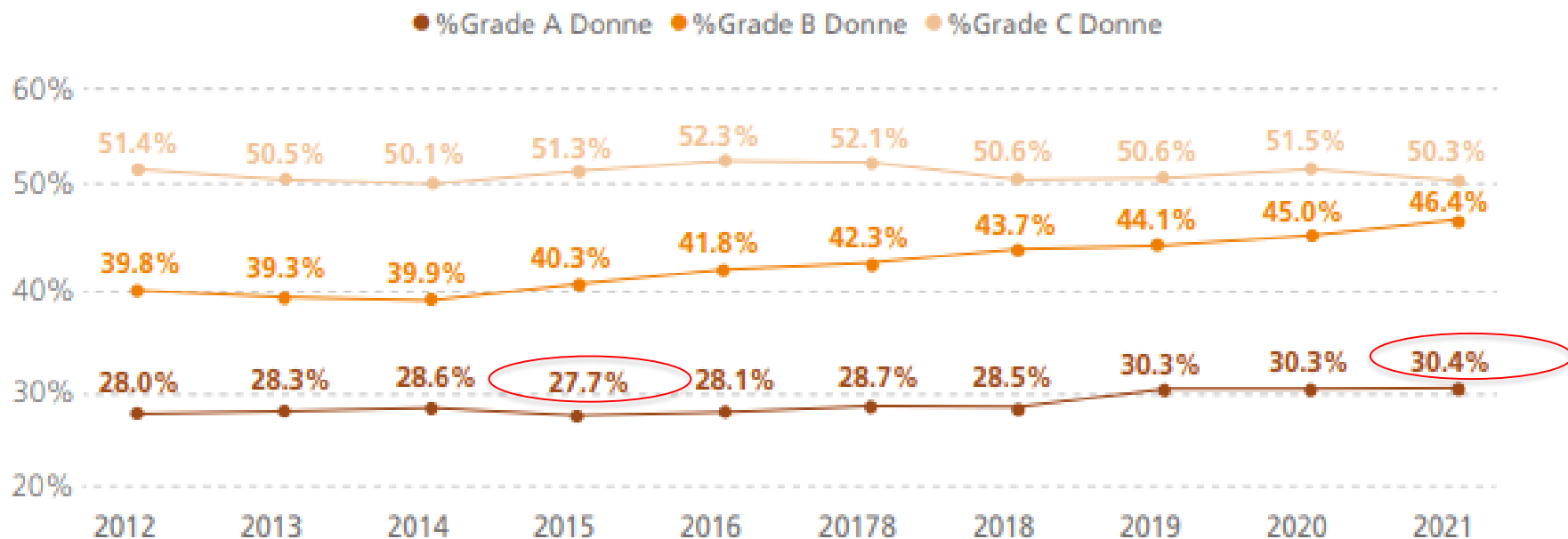
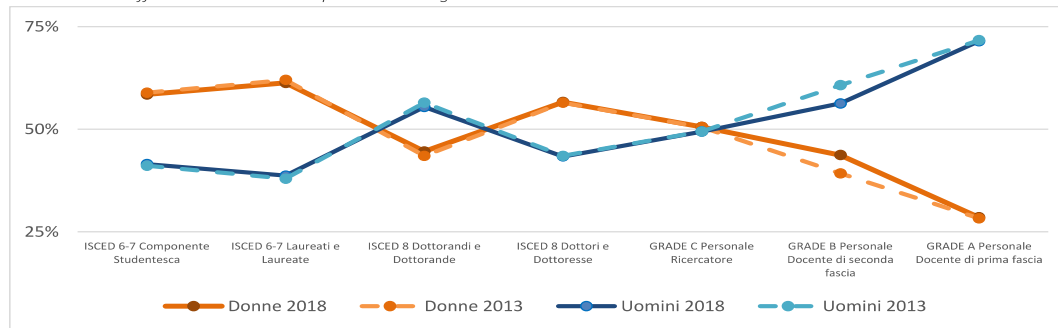




Figura 38 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, as 2013 – 2018  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Dati MIUR. si veda anche: *Donne nella scienza. La lunga strada verso la parità*  
Maria Pia Abbracchio e Marilisa D'Amico, FrancoAngeli 2023



## Il «Bando Re-Starting Grant»

In questo quadro, il **«Bando Re-Starting Grant»** mira ad essere un primo passo per incoraggiare e sostenere le giovani ricercatrici non strutturate motivate a continuare la ricerca in accademia, **rimuovendo i possibili ostacoli legati alle maternità che potrebbero impedire la prosecuzione della loro carriera scientifica** e, al tempo stesso, **limitare la perdita di talenti da parte dell'Ateneo.**



**Grazie!**

Per ulteriori informazioni

*Direzione Servizi per la Ricerca*

**officina.ls@unimi.it**

**officina.pesh@unimi.it**