



Portale CUG

Relazione CUG

Politecnico di Torino - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Politecnico di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10129

Indirizzo: Corso Duca degli Abruzzi 24

Codice Amministrazione: PT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

22-24

[piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (1.73 MB)

[piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf) (296.34 KB)

2025

2025

25-27

25-27

[piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf)

[piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf)



[triennio_25-27-anno_2025.pdf](#) (2.91 MB)

[triennio_25-27-anno_2025_0.pdf](#) (2.14 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	1	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	3	6	1	0	0	8	10	6
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	12	70	56	17	3	31	61	63	23
Personale non dirigente	Categoria D	5	23	54	42	22	22	64	103	91	19
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	2	5	10	1	0	0	12	6	0
Personale non dirigente	Categoria Cel	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	Categoria TE	1	10	3	0	0	1	3	4	1	0
Totale personale		6	48	135	117	42	26	98	189	178	48
Totale % sul personale complessivo		0,68	5,41	15,22	13,19	4,74	2,93	11,05	21,31	20,07	5,41

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	25	14	5	1	50	31,45	13,70	18	61	27	3	0	109	68,55	18,23
Tra 3 e 5 anni	2	11	17	2	0	32	28,57	8,77	5	45	25	5	0	80	71,43	13,38
Tra 5 e 10 anni	0	3	16	6	2	27	26,47	7,40	0	25	34	16	0	75	73,53	12,54
Superiore a 10 anni	0	6	85	111	54	256	43,39	70,14	0	12	94	163	65	334	56,61	55,85

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale	7	45	132	124	57	365			23	143	180	187	65	598		
Totale %	0,73	4,67	13,71	12,88	5,92	37,90			2,39	14,85	18,69	19,42	6,75	62,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	9	33,33	18	66,67	27	3,09
Categoria B	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	0,80
Categoria B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,11
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	22	40,74	32	59,26	54	6,19
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	101	53,72	87	46,28	188	21,53
CATEGORIA C	Laurea	13	54,17	11	45,83	24	2,75
CATEGORIA C	Laurea magistrale	17	25,00	51	75,00	68	7,79
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,11
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	1,49
Categoria D	Diploma di scuola superiore	28	38,36	45	61,64	73	8,36
Categoria D	Laurea	16	45,71	19	54,29	35	4,01
Categoria D	Laurea magistrale	81	27,18	217	72,82	298	34,14
Categoria D	Dottorato di ricerca	10	50,00	10	50,00	20	2,29
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,23
CATEGORIA EP	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,23
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,11
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	14	45,16	17	54,84	31	3,55
Categoria TE	Laurea magistrale	7	63,64	4	36,36	11	1,26
Categoria TE	Dottorato di ricerca	7	58,33	5	41,67	12	1,37

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria Cel	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,57
Totale personale		339		534		873	
Totale % sul personale complessivo		38,22		60,20		98,42	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati del personale analizzati in questa relazione sono relativi solo al Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Torino. È importante notare che il personale docente presenta fenomeni di composizione in un'ottica di genere e progressioni di carriera completamente diversi essendo in un contesto universitario di discipline STEM. Si suggerisce di inserire nel form per le amministrazioni, disponibile nel portale della Rete dei CUG, delle tabelle specifiche per inserire i dati sul personale docente e ricercatore.

Analizzando la Tabella 1.1 riferita alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si rileva sul dato aggregato che la popolazione del PTAB del Politecnico di Torino nell'anno 2020, è composta nella sua componente più rappresentativa (il 21,31% del totale) da personale di genere femminile con un'età compresa fra i 41 ed i 50 anni, seguita dal gruppo sempre di genere femminile, di età superiore ai 51 anni (il 20,07%). Per contro il cluster di personale under 30, a prevalenza femminile, rappresenta il 3,61%.

Se si relazionano questi profili per genere ed età con le categorie quadro, emerge che la categoria più rappresentata è quella "D", con una netta prevalenza della componente femminile soprattutto nelle due fasce di età comprese tra i 41 ed 60 anni. Essa è seguita dalla categoria "C", con una distribuzione per età più bilanciata. La categoria "B" invece rileva una componente femminile leggermente più elevata rispetto a quella maschile, soprattutto nella fascia di età compresa tra i 41 ed i 60 anni. Le figure EP sono complessivamente 36, distribuiti in egual misura tra genere maschile e femminile. I Dirigenti, invece, sono complessivamente 7, quasi equamente distribuiti per genere.

In conclusione, le categorie B e D sono dunque a prevalenza femminile mentre nelle categorie C, EP e Dirigenti non si evincono sostanziali differenze di genere. Nonostante la parità di genere venga raggiunta ai livelli più alti, EP e dirigenti, la diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla Categoria D alle successive richiede un'analisi più dettagliata per verificarne le cause. Una motivazione potrebbe essere ricondotta all'assenza di concorsi per mobilità verticale da oltre 10 anni.

Esaminando la Tabella 1.4, relativa all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartita per età e genere, è da rilevare quanto segue: considerando il dato aggregato, la componente femminile è in netta prevalenza su quella maschile in termini di permanenza nel profilo e nel livello di inquadramento, 62,10% femminile contro il 37,90% maschile. Questa evidenza è confermata per tutti gli scaglioni di permanenza nel profilo e livello inferiore ai 10 anni. Mentre per ciò che concerne il dato disaggregato, la componente femminile risulta essere prevalente su quella maschile in termini di anzianità di servizio > a 10 anni nella fascia di età compresa tra i 51 ed i 60 anni. Altro scarto rilevante tra i due generi, è l'anzianità inferiore ai 3 anni che prevale per la componente femminile nella fascia di età compresa tra i 31 ed i 50 anni. Queste evidenze mostrano una carriera più lenta per le donne. Tale analisi andrebbe approfondita in modo da valutare quanto le ragioni di tale sbilanciamento siano connesse ai periodi di congedo per maternità, alla tipologia d'impiego (part-time vs tempo pieno) e ad un maggior peso del lavoro di cura per le donne e quanto a una maggior difficoltà delle donne di progredire nella carriera a parità di altre condizioni.

Infine, la Tabella 1.3 riguarda il personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio, dalla cui analisi emerge che la distribuzione di genere per titoli di studio del personale PTAB evidenzia un'apprezzabile differenza tra uomini e donne. Per la categoria "C" si rileva che il 2,75% del personale è in possesso di una laurea, di cui 13 uomini ed 11 donne. La percentuale aumenta rimanendo nella stessa categoria in possesso di una laurea magistrale: la percentuale

complessiva sale infatti al 7,79%, di cui il 25% è costituito da uomini ed il 75% da donne. Altro dato rilevante riguarda la categoria "D", di cui abbiamo una percentuale del 27,18% riferita alla componente maschile in possesso di laurea magistrale contro il 72,82% della componente femminile. Rimanendo nella categoria "D" si rileva una equa distribuzione di genere per il dottorato di ricerca. La lettura di questi dati - che mostrano come le donne in generale posseggano titolo di studio superiori rispetto agli uomini - alla luce delle evidenze sulla lentezza delle progressioni di carriera per le donne, rivela la necessità di prevedere azioni a supporto delle progressioni di carriera delle donne.

I dati sull'età del personale del Politecnico dovrebbero indurre l'Amministrazione a pensare come affrontare il tema della Age Diversity. Tra qualche anno un numero rilevante di dipendenti sarà collocato in pensione, con una perdita di un patrimonio in termini di know how, di conoscenza del contesto e di esperienza che caratterizza le generazioni meno giovani. Competenze non acquisibili esclusivamente tramite corsi di studio e/o formazione, ma date dalla lunga esperienza all'interno dell'organizzazione.

Proprio per il benessere organizzativo dell'intera organizzazione sarebbe quindi utile ridisegnare politiche di gestione delle risorse umane che capitalizzino le competenze esistenti, facilitino l'adattabilità al cambiamento, sostengano il percorso verso la quiescenza e favoriscano la corretta trasmissione delle conoscenze tra le generazioni.

Corrette politiche di Age Management dovrebbero portare al superamento dei tradizionali stereotipi sull'età (sia sui giovani che sugli anziani) e sviluppare un orientamento al confronto tra le diverse generazioni che garantisca ai lavoratori di sviluppare appieno il proprio potenziale.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	6	48	129	109	42	334	40,83	96,25	26	97	165	152	44	484	59,17	90,47
Part Time >50%	0	0	2	1	0	3	6,00	0,86	0	1	22	20	4	47	94,00	8,79
Part Time ≤50%	0	0	4	6	0	10	71,43	2,88	0	0	2	2	0	4	28,57	0,75
Totale	6	48	135	116	42	347			26	98	189	174	48	535		
Totale %	0,68	5,44	15,31	13,15	4,76	39,34			2,95	11,11	21,43	19,73	5,44	60,66		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	0	5	3	1	9	39,13	13,24	0	0	7	5	2	14	60,87	5,81

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	0	7	21	11	1	40	21,74	58,82	0	21	61	53	9	144	78,26	59,75
Personale che fruisce di telelavoro	1	2	9	2	5	19	18,63	27,94	0	9	32	39	3	83	81,37	34,44
Totale	1	9	35	16	7	68			0	30	100	97	14	241		
Totale %	0,32	2,91	11,33	5,18	2,27	22,01			0,00	9,71	32,36	31,39	4,53	77,99		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, come mostrato dai dati disponibili in Tabella 1.2, svolge la propria attività lavorativa secondo 3 tipi di presenza: tempo pieno, parziale >50% e parziale <50%. Separatamente per genere si osserva che più del 90% del personale lavora in regime di tempo pieno, 96,25% e 90,47% rispettivamente per la popolazione maschile e femminile. La percentuale complessiva di personale che opera in un regime di part-time è pari al 7,26% (64 persone su 882 di cui 51 donne). Nel regime di tempo pieno, per entrambi i generi, il personale è maggiormente caratterizzato da due fasce di età 41-50 e 51-60, con una leggera prevalenza nella fascia 41-50. Inoltre, le donne, che rappresentano il 60,66% del personale, usufruiscono maggiormente del part-time >50% e le fasce di età significativamente coinvolte sono quelle comprese tra i 41-50 (22 donne su un totale pari a 535) e 51-60 anni (20 donne). La necessità di richiesta di una riduzione dell'orario lavorativo potrebbe essere dovuta a lavori di cura e di famiglia. La modalità di lavoro agile potrebbe essere una strategia per offrire una maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Contrariamente il part-time ≤50% vede il genere maschile come maggior fruitore, sebbene i numeri, in valore assoluto, sono per entrambi i generi molto limitati (10 uomini, pari al 2,88% del personale maschile e 4 donne pari al 0,75% del personale femminile). Si osserva che il part-time consente di svolgere attività esterna che, in caso di tempo pieno, non si può svolgere (o si deve essere autorizzati dall'amministrazione): questo potrebbe essere il motivo per cui il personale maschile usufruisce maggiormente del part-time ≤50% rispetto al personale donna.

I dati riportati in Tabella 1.9 sono relativi alla fruizione delle misure di conciliazione (part-time verticale, lavoro agile e telelavoro) per genere ed età. I dati descrivono le misure di conciliazione adottate in regime non emergenziale. Si osserva che il part-time verticale è utilizzato relativamente poco (9 uomini e 14 donne) prevalentemente afferenti alla fascia di età 41-50 per entrambi i generi. Il lavoro agile è la misura di conciliazione scelta maggiormente da entrambi i generi (40 uomini e 144 donne), mentre il telelavoro viene utilizzato da 19 uomini e 83 donne. Per queste due ultime misure di conciliazione, il personale aderisce prevalentemente alle fasce centrali di età (dai 41 ai 60 anni), indipendentemente dal genere.

Da marzo 2020 l'Ateneo, a causa della situazione pandemica, ha visto un incremento "obbligato" delle percentuali di personale che ha potuto usufruire del lavoro agile, passando di fatto da percentuali che si assestavano al 20-25% alla quasi totalità del personale (ad esclusione delle attività indifferibili che hanno visto un minimo di presenza in Ateneo per 1-2 giorni settimanali).

Con la fine della prima fase emergenziale l'Ateneo ha gradualmente iniziato a riaprire gli uffici, riadattando spazi, orari e rotazione del personale per mantenere il distanziamento integrando il lavoro in sede con il lavoro da remoto.

La remotizzazione della quasi totalità delle attività, seppur obbligata, ha rappresentato un cambiamento organizzativo, culturale e operativo notevole sia per l'Ateneo (management) sia per il personale che ne ha fruito, ridefinendo il modo di lavorare e improntando le mansioni a principi di programmazione per obiettivi.

Sono stati effettuati incontri di trattativa e tavoli di lavoro con l'Amministrazione cui il CUG ha partecipato attivamente per declinare, sempre compatibilmente con la situazione emergenziale, le modalità di rientro, le percentuali di attività in presenza di concerto con l'Amministrazione.

Di fatto, questa "ridefinizione della modalità di lavoro" - alla quale parte del personale si è affacciato senza una dovuta e programmata formazione - ha però di fatto agevolato la conciliazione e l'attenzione alle cure parentali ed è plausibile che, data l'esperienza della fase emergenziale, si possa fare tesoro della sperimentazione anche per la definizione di un piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) che mapperà le attività declinando le stesse in remotizzabili o meno, dando al lavoro agile un ruolo centrale nella futura programmazione dell'organizzazione del lavoro.

Il CUG a tale proposito raccomanda per il 2021 una dovuta formazione ai livelli apicali e intermedi (oltre che ai lavoratori e lavoratrici) affinché il Management sia dotato del giusto bagaglio per una declinazione del Lavoro Agile che tenga conto della portata del cambiamento culturale e organizzativo, ormai irreversibile.

Infine il CUG suggerisce di formalizzare il "diritto alla disconnessione" per la promozione del benessere lavorativo e tutela della salute delle persone.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	432	25,76	1245	74,24	1677	31,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	624	52,48	565	47,52	1189	22,10
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	43	1,79	2354	98,21	2397	44,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	117	100,00	117	2,17
Totale permessi	1099	20,43	4281	79,57	5380	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati mostrati in Tabella 1.10 descrivono la fruizione dei congedi parentali e permessi L104/1992 separatamente per genere. La fruizione dei permessi giornalieri L104/1992 nel loro complesso sono richiesti maggiormente dalle donne (74,24%), mentre i permessi orari L.104/1992 sono fruiti maggiormente dagli uomini (52,48%). Per una corretta analisi di questi dati sarebbe opportuno analizzare congiuntamente la composizione per genere del personale titolare dei suddetti permessi usufruite sia in ore e sia in giorni. Inoltre, sarebbe opportuno analizzare la fruizione dei congedi separatamente per coloro che usufruiscono dei permessi per se stessi e coloro che ne usufruiscono per familiari a carico.

I permessi giornalieri per congedi parentali sono fruiti quasi essenzialmente da donne (98,21%), mentre i permessi orari per congedi parentali sono fruiti esclusivamente da donne (100%).

Viste le elevate percentuali di utilizzo dei congedi parentali del personale, (quasi) esclusivamente a carico delle donne, è opportuno riflettere su come incentivare i congedi per i papà. Di seguito solo elencati alcuni suggerimenti:

- Compagna di sensibilizzazione e informazione sulle opportunità esistenti per i congedi parentali,

soprattutto a favore dei neo-assunti, con azioni di informazione/comunicazione periodiche durante l'anno solare rivolte a tutto il personale.

- Progettazione di una indagine rivolta ai papà attuali e/o futuri per raccogliere le loro idee e testimonianze su temi, spesso rivolti al personale femminile, quale la conciliazione vita-lavoro, le trasformazioni della vita privata e lavorativa in seguito alla paternità, l'evoluzione della cura paterna, la relazione tra paternità e lavoro, le aspirazioni e i desideri di essere attivi nel contesto familiare, la percezione e la conoscenza che si ha sui congedi sia parentali sia legati alla maternità.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working
- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: ☒ Sì

Azioni con il coinvolgimento del CUG:

Azione: Bilancio di genere

Obiettivo: Predisposizione e analisi dei dati per la redazione e la presentazione del bilancio di genere di Ateneo

Misurazione: Documento contenente i dati estratti

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Welfare

Obiettivo: Incremento del benessere organizzativo e servizi di conciliazione vita-lavoro:

1. Conto welfare
2. Polizza sanitaria
3. Attività sportive tramite convenzione CUS
4. Baby sitting
5. Micronido e baby parking
6. Abbonamento musei

7. Titoli di viaggio

8. Fondo sussidi

Misurazione: Documento contenente i dati estratti

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: Deliberata annualmente da CdA o in base ai contratti/alle gare di acquisto connesse (alcune sono pluriennali)

Azione: Spazio ascolto e survey sul benessere organizzativo

Obiettivo: Offrire uno spazio di ascolto alla comunità politecnica Indagare la percezione del benessere in Ateneo al fine di aumentarla

Misurazione: Nel triennio Marzo 2018-Febbraio 2021 sono state prese in carico 511 persone di cui 18 del PTAB, 6 assegnisti/e di ricerca, 9 del corpo docente e ricercatore e 478 della comunità studentesca (375 studenti/esse, 26 dottorandi/e, 77 tra studenti/esse e dottorandi/e stranieri/e)

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: 50.000 Euro/anno

Azione: Azioni in collaborazione con la Consigliera di Fiducia

Obiettivo: Sensibilizzare la comunità politecnica sulle forme di violenza per combatterla e eliminarla

Misurazione: N° 6 incontri con una partecipazione di quasi 200 persone

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: No costi aggiuntivi rispetto al contratto già in essere con la Consigliera di Fiducia

Azione: Creazione e implementazione sito LIFE

Obiettivo: Comunicare all'Ateneo ed esternamente gli ambiti di azione e gli obiettivi del neo -servizio LIFE

Misurazione: Messa on line del sito

Beneficiari: La comunità politecnica e pubblico esterno

Spesa: No costi vivi

Azione: Collaborazione Maam - Lifeed

Obiettivo: Valorizzare le competenze trasversali (soft skills) in ottica conciliazione vita-lavoro attraverso un progetto di formazione a distanza

Misurazione: Dati di frequenza dei master e dei webinar

63 iscritti a Master CARE, 52 iscritti a Master CHILD, 1225 persone si sono iscritte ai webinar nel 2020

Beneficiari: La comunità politecnica e pubblico esterno

Altre Azioni dell'Amministrazione:

Azione: WeareHERE

Obiettivo: incrementare il numero di immatricolazioni di studentesse ai corsi di laurea in ingegneria

Misurazione: Incremento: dal 24,6% dell'A.A. 2018-19 al 26% del 2019-20 e al 27,4% del 2020-21 sul totale degli iscritti

Beneficiari: Studentesse potenziali immatricolande a corsi di ingegneria

Spesa: 15.000 euro

Azione: Buddy Program

Obiettivo: Supportare le studentesse e gli studenti del 1° anno a gestire la vita da studentessa/e, orientarsi e socializzare nel contesto universitario e cittadino condividendo esperienze, informazioni, indicazioni sulla vita, reale e virtuale, in città

Misurazione: N° di domande alle borse, esiti survey intermedie e finali ai buddies e alle matricole beneficiarie del programma

Beneficiari: Matricole corsi area dell'Architettura e Ingegneria

Spesa: Costi sostenuti da GESD: € 71.993,40

Azione: Poliwo

Obiettivo: Costituzione di una rete di docenti per la discussione di tematiche inerenti le Pari Opportunità

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Special Needs Community Platform

Obiettivo: Favorire la comunicazione tra i dipendenti interessati al tema della disabilità e/o con disabilità

Misurazione: Messa on line della piattaforma

Beneficiari: Utenti interni ed esterni al Politecnico (sito pubblico)

Spesa: No costi diretti

Azione: Spazio Criticità

Obiettivo: Favorire la rilevazione di eventuali criticità legate alla vita in Ateneo, in relazione a situazioni di disabilità

Misurazione: In fase di realizzazione

Beneficiari: Personale Politecnico

Spesa: No costi vivi

Azione: Questionario di soddisfazione della popolazione studentesca con DSA / disabilità in carico all'USN

Obiettivo: Misurare il grado di soddisfazione per i servizi offerti alla popolazione studentesca con DSA / disabilità

Misurazione: Erogazione della survey??? Livello soddisfazione???

Beneficiari: Nucleo di Valutazione , USN, Popolazione studentesca con DSA/Disabilità

Spesa: No costi vivi

Azione: IELTS Support tutorials

Obiettivo: Organizzazione di un corso sperimentale on line per la preparazione all'esame IELTS, per la popolazione studentesca con Special Needs

Misurazione: Effettuata dal CLA mediante survey specifica e analisi superi

Beneficiari: Popolazione studentesca con Special needs

Spesa: No costi vivi

Azione: Linee guida per la costruzione di test DSA friendly

Obiettivo: Realizzazione di materiale ad uso docenti per favorire l'inclusione e la partecipazione della popolazione studentesca con Special Needs

Misurazione: Realizzazione e divulgazione dei materiali

Beneficiari: Corpo docenti, Popolazione studentesca

Spesa: No costi vivi

Azione: Realizzazione materiale multimediale per la presentazione dei servizi dell'USN

Obiettivo: Realizzazione di materiale ad uso della popolazione studentesca con Special needs, immatricolanda e iscritta, per illustrare i servizi offerti e come accedervi

Misurazione: Messa on line del video

Beneficiari: Popolazione studentesca con Special Needs

Suggerimenti:

- Si suggerisce di rivedere alcuni dei KPI di misurazione delle performance per aumentarne l'efficacia.
- Visto il momento difficile, potrebbe essere utile rafforzare, anche solo temporaneamente, il servizio di ascolto

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	1	17	36	11	3	68	30,91	14,17	10	27	43	64	8	152	69,09	15,98
Competenze manageriali/Relazionali	0	9	8	4	1	22	28,21	4,58	9	9	26	8	4	56	71,79	5,89
Obbligatoria (sicurezza)	3	38	106	103	45	295	40,03	61,46	34	93	139	140	36	442	59,97	46,48
Altro	0	14	37	35	9	95	23,99	19,79	7	35	110	110	39	301	76,01	31,65
Totale ore	4	78	187	153	58	480			60	164	318	322	87	951		
Totale ore %	0,28	5,45	13,07	10,69	4,05	33,54			4,19	11,46	22,22	22,50	6,08	66,46		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

La Tabella 1.11 riporta i dati relativi alla fruizione della formazione del personale tecnico e amministrativo scomposti per genere, livello di età e tipo di formazione. Le evidenze mostrano che le donne in assoluto fruiscono maggiormente della formazione rispetto agli uomini: il monte ore totale per le donne è infatti pari a 951 ore (corrispondente ad una media di 1,8 ore per persona) rispetto alle 480 per gli uomini (corrispondente ad una media di 1,4 ore per persona). In particolare, le donne fruiscono maggiormente della formazione finalizzata all'aggiornamento professionale, all'acquisizione di competenze manageriali, relazionali alla sicurezza e altro, rappresentando rispettivamente il 69,09%, il 71,79%, il 59,97% e il 76,01% del totale del campione.

Sia per gli uomini sia per le donne la tipologia di formazione che registra maggiori presenze è quella relativa alla sicurezza in quanto di natura obbligatoria. Per quanto riguarda le altre tipologie di formazione, l'aggiornamento professionale registra una partecipazione pari al 14,17% degli uomini e al 15,98% delle donne, la formazione per l'acquisizione di competenze manageriali e relazionali il 4,58% degli uomini e il 5,89% delle donne mentre la tipologia Altro registra il 23,99 degli uomini e il 31,65 delle donne.

La partecipazione alla formazione risulta in termini assoluti maggiore nelle fasce d'età da 41 a 50 anni d'età e da 51 a 60 anni d'età. Il dato, tuttavia, sostanzialmente segue la distribuzione della popolazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per fasce d'età. Calcolando infatti la media di ore di formazione per persona per le diverse fasce d'età si evidenzia un andamento piuttosto costante sia per gli uomini sia per le donne: nelle fasce d'età dai 31 anni di età in poi la media è compresa nel range 1,3-1,6 per gli uomini e 1,7-1,8 per le donne. Fa eccezione la fascia d'età *under* 30, dove gli uomini mostrano una minor partecipazione alla formazione rispetto alla media maschile (0,7 rispetto 1,4 ore a persona) mentre le donne rivelano una maggior partecipazione rispetto alla media femminile (2,3 rispetto a 1,8 ore a persona).

Suggerimenti:

- Incentivare una maggior partecipazione alla formazione, in particolare quella finalizzata all'aggiornamento professionale, all'acquisizione di competenze manageriali e relazionali. Incentivare maggiormente gli uomini, soprattutto alla formazione non obbligatoria.
- Prevedere percorsi di formazione su Pari Opportunità e Linguaggio Inclusivo

- Inserire la tematica delle Pari Opportunità in modo trasversale a tutti i corsi di formazione a ruolo (es. Corsi per Responsabili Gestionale-Amministrativo, Direttori di Dipartimento)
- Prevedere piani di formazione per il personale proposti dai responsabili di struttura e servizio che meglio comprendono le necessità delle risorse sotto la loro responsabilità

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione 22/19/TD - INTE	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Donna
Commissione 01/20/TD - AQUI	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Commissione 02/20/TD - ARI TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 03/20/TD - GESD TECNOLOGO	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Commissione 04/20/TD - DISAT TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 05/20/TD - DIST TECNOLOGO	3	100,00	0	0,00	3	5,36	Uomo
Commissione 06/20/TD - PPA TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 07/20/TD - CUCOM	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Donna
Commissione 08/20/TD - DENERG TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 09/20/TD - IT	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 10/20/TD - IT	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Commissione 11/20/TD - DIMEAS TECNOLOGO	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
Commissione 12/20/TD - ARI TECNOLOGO	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Commissione 13/20/TD - PPA TECNOLOGO	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Uomo
Commissione 02/19/TI - EP	2	66,67	1	33,33	3	5,36	Donna
Commissione 03/19/TI - TRIN	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Commissione 04/19/TI - CATEGORIE PROTETTE	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Donna
Commissione 07/19/TI - DISAT	1	33,33	2	66,67	3	5,36	Uomo
Totale personale	28		28		56		
Totale % sul personale complessivo	3,16		3,16		6,31		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La Tabella 1.8 riporta la composizione di genere delle commissioni di concorso. Le evidenze mostrano una composizione equilibrata rispetto al genere. In tutte le commissioni è, infatti, sempre presente un rappresentante per ciascuno dei due sessi. In 9 casi le donne sono in numero maggiore rispetto agli uomini, in 8 casi, viceversa, gli uomini sono in numero maggiore, mentre in 1 caso vi è parità di genere.

Osservando invece i dati relativi al ruolo di Presidente si evidenzia uno sbilanciamento di genere: il ruolo di Presidente è infatti ricoperto da un uomo in 14 casi mentre da una donna in soli 4 casi. Tale analisi andrebbe approfondita in modo da valutare se le ragioni di tale sbilanciamento siano connesse all'anzianità in ruolo dei membri delle commissioni. In ogni caso si suggerisce di incentivare un maggiore coinvolgimento delle donne nel ruolo di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€30608,00	€31534,00	€ 926,00	2,94
CATEGORIA C	€33812,00	€32617,00	€ -1195,00	-3,66
Categoria D	€37830,00	€36966,00	€ -864,00	-2,34
CATEGORIA EP	€49200,00	€51252,00	€ 2052,00	4,00
Categoria TE	€32929,00	€31761,00	€ -1168,00	-3,68
	€0,00	€0,00	--	--

La Tabella 1.5 mostra il divario economico, calcolato come media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario a tempo pieno, suddiviso per genere e livello di inquadramento. Le evidenze non rivelano sistematiche differenze di genere. Nella Categoria B ed EP le donne registrano una retribuzione media superiore rispetto agli uomini del 2,94% e del 4,00%, rispettivamente. Al contrario, nelle Categorie C, D e TE le donne registrano una retribuzione inferiore rispetto agli uomini del 3,66% 2,34% e del 3,68%, rispettivamente.

Si suggerisce di investigare le cause di tali differenze in relazione ad aspetti come anzianità in ruolo, titolo di studio e permanenza nel ruolo. Le donne mostrano infatti in generale anzianità inferiori, titoli di studio superiori e permanenza in ruolo superiore rispetto agli uomini.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: ☒ Sì
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Il documento "Survey Benessere Organizzativo 2019", presentato a giugno 2020, è la più recente indagine sul benessere organizzativo, con valutazione dello stress lavoro correlato e dati differenziati in base al genere, prodotta dall'Ateneo. I dati inseriti nel documento sono stati raccolti nel periodo tra l'11/11/19 e l'11/01/2020.

Dati sulla partecipazione. La popolazione invitata a partecipare all'indagine è stata divisa in tre gruppi: *Personale PTA ed EP* (888 soggetti); *Docenti e Ricercatori/trici* (982 soggetti); *Assegnisti/e* (513 soggetti).

Rappresentabilità dei dati. I dati raccolti nella "Survey Benessere Organizzativo 2019", si possono considerare rappresentativi per i gruppi *Personale PTA ed EP* e *Docenti e Ricercatori*, in cui la soglia di partecipazione ha superato il 50% dei soggetti invitati all'indagine. Tuttavia, si osserva che la categoria D rappresenta da sola il 54% del totale del PTAB

"Bilancio" di salute del benessere organizzativo per Personale PTA ed EP. La "Survey Benessere Organizzativo 2019", nelle pagine dalla 12 alla 23, prosegue con i grafici di indagine sul benessere organizzativo relativi alla popolazione *Personale PTA ed EP*.

In questa sezione si riscontrano alcune criticità: tutte le categorie contrattuali, ad eccezione degli EP, sentono un inadeguato riconoscimento del proprio operare e si percepisce un senso di scarsa equità. Un aspetto critico è rappresentato dalla scarsa efficacia di comunicazione con la popolazione studentesca, la quale spesso effettua richieste ambigue e in numerosità elevata. Per superare tale limitazione, da alcuni anni è stato realizzato un sistema di "ticketing", uno strumento rivelatosi funzionale per migliorare l'efficacia e l'efficienza delle comunicazioni tra il personale e la popolazione studentesca.

"Bilancio" di salute del benessere organizzativo per Docenti e Ricercatori/trici. Il documento di sintesi della survey prosegue poi dalla pagina 24 alla 33 con i grafici di indagine relativi alla popolazione "*Docenti e Ricercatori*". In questa sezione si riscontrano le seguenti criticità:

- Ricercatori/trici Universitari percepiscono in modo debole il significato del proprio lavoro;
- tutte le categorie lamentano un diffuso sovraccarico lavorativo;
- si evince la presenza di alcuni comportamenti vessatori e molestie.

Per contrastare i comportamenti indesiderati sono stati organizzati dei momenti di formazione per la comunità studentesca e entro Luglio 2021 si organizzeranno momenti di formazione per il personale con l'obiettivo di contribuire a diffondere consapevolezza sul fenomeno delle molestie sessuali e sugli strumenti di tutela esistenti, favorendo una riflessione specifica sul tema della violenza di genere e delle molestie sessuali, e sul ruolo di ogni persona nel creare un clima di responsabilità.

Confronto nel tempo sul bilancio di salute. Per quanto riguarda il "bilancio" di salute in un'ottica comparativa della "Survey Benessere Organizzativo 2019" con la precedente "Survey Benessere Organizzativo 2017", si riscontra: un aumento delle persone che si sono dichiarate "impegnati e felici" nei gruppi *Docenti e Ricercatori* e *Personale PTA ed EP*, ma altresì un incremento di coloro che si sono definiti "distaccati e cinici".

Analisi degli aspetti che influenzano la "Relazione tra lavoro, organizzazione e benessere". I dati riguardanti "la relazione tra lavoro, organizzazione e benessere", nel gruppo *Personale PTA ed EP*, evidenziano alcuni aspetti che influiscono positivamente e/o negativamente:

- la percezione di inclusione incide maggiormente dell'autonomia individuale sugli aspetti positivi;
- l'eccessivo carico di lavoro, una scarsa qualità della comunicazione, e problemi di conflittualità contribuiscono agli aspetti negativi.

I dati del gruppo *Docenti e Ricercatori/trici* evidenziano le maggiori sensibilità positive e negative:

- ciò che pare incidere maggiormente in modo positivo è il sentimento legato alla soddisfazione per i risultati del proprio lavoro piuttosto che l'integrazione all'interno dell'Ateneo;

- al contrario, i fattori che incidono negativamente sono ancora l'eccessivo carico di lavoro ed i comportamenti vessatori e le molestie, a cui si aggiunge lo scarso riconoscimento da parte dell'Ateneo.

Per quanto riguarda l'analisi dei dati relativi agli *Assegnisti/e*, si evidenziano le due seguenti criticità: una tendenza all'esaurimento emotivo (forse legato al forte *work engagement*) e l'insicurezza lavorativa personale.

SPAZIO DI ASCOLTO

L'Ateneo si è dotato da marzo 2018 di uno "Spazio di Ascolto". Il servizio è disponibile ed offerto gratuitamente all'intera popolazione dell'Ateneo. L'attività dello Spazio di Ascolto si concretizza nell'accogliere la persona e supportarla attraverso un percorso di cinque sedute con un consulente psicologico. L'Ateneo ha prodotto un report ed un'analisi sull'utilizzo del servizio.

I dati riguardo l'utilizzo del servizio sono stati i seguenti: 195 persone prese in carico nel 2018, 216 nel 2019, 100 fino a marzo 2020. Del totale dei pazienti, 511, la maggioranza è rappresentata da studenti/studentesse e dottorandi/e: 478.

Dall'analisi dei dati presentati si evidenzia come la gestione dello *stress tout court* (incluso nella categoria anche *ansia e preoccupazioni*) risulti essere il motivo principale che spinge a richiedere supporto allo Sportello di Ascolto. Ne consegue che potrebbero risultare significativamente utili degli interventi volti alla prevenzione dello stress e potenziamento delle capacità e degli strumenti di gestione dello stesso. Riguardo alla prevenzione dello stress si nota come l'Ateneo si sia recentemente dotato di un nuovo servizio di tutorship, denominato PoliTO AMICO (descritto nella sezione 4.3).

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Non so
----------------------------------	--------

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	No
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

CODICE ETICO

L'Ateneo è dotato di un "Codice Etico", emanato con DR del 2021, applicabile a tutti coloro che fanno parte dell'Ateneo, tratta ed esprime principi generali e, tra questi, all' art. 6 parla di "Dignità e rispetto degli altri" e, quindi, del tema anche della discriminazione e, altresì, del tema delle richieste di natura anche sessuale, di un "codice Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti, in vigore nell'Ateneo", ed altresì tutta la popolazione dell'Ateneo è sottoposta al rispetto del "Codice di Comportamento Nazionale dei Dipendenti Della Pubblica Amministrazione".

Si nota una certa difficoltà nel reperire i tre codici nella numerosissima documentazione presente sul Portale istituzionale dell'Ateneo. Per risolvere questa criticità si suggerisce di rendere disponibili tutti e tre i codici all'interno sia del sito internet del CUG sia nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ateneo, ove oggi appare dei tre il solo "Codice Etico".

SERVIZI DI ASSISTENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Negli anni l'Ateneo si è dotato di numerosi servizi finalizzati all'incremento del benessere organizzativo attraverso variegati servizi di conciliazione vita-lavoro: Assistenza anziani e disabili; Micronido Policino; Spazio ascolto; Fondo Sussidi; Abbonamento musei; Contributo Trasporti; Borse studio per figli/e di dipendenti; Agevolazione iscrizioni corsi di studio; Abbonamento trasporti; Conto welfare; Portale convenzioni ed i nuovi Master Neo-genitori e Caregiver e Webinar Lifeed /Maam e gli interventi di Baby sitting domiciliare e le Borse di Studio per DAD dei figli/e dei dipendenti per contrastare i disagi causati dall'emergenza Covid. Tutti i servizi elencati sono per il personale PTAB, mentre il personale docente può usufruire solo di parte dei servizi oggi disponibili.

Nell'anno 2020 l'Ateneo ha pressoché rinnovato integralmente tutti i servizi già presenti nel 2019, ed analizzato alcuni dati sul loro utilizzo effettivo.

Nello specifico, fatta eccezione per il Micronido Policino e per il Cofinanziamento Mobilità per cui si riscontra un sostanziale equilibrio tra richieste e offerta, si osserva un sotto utilizzo dei servizi rispetto alle aspettative di progettazione, evidenziata per lo più dalla sensibile differenza tra il budget allocato e quello speso.

In merito agli interventi pensati specificatamente per contrastare i disagi causati dall'emergenza Covid, l'Organizzazione ha attivato nel 2020 delle Borse di Studio per i figli/e dei dipendenti per l'acquisto di strumenti utili alla DAD. La borsa di studio, erogata sotto forma di rimborso fino a 150€ per ogni figlio/a in età scolare (5-17 anni), copre le spese di acquisto di ausili elettronici.

Il servizio Baby-Sitting presenta un budget nel 2020 pari a cinque volte quanto effettivamente speso nell'annualità. Sarebbe molto interessante analizzare le motivazioni principali del sottoo utilizzo del servizio.

Altresì, il servizio Abbonamento Musei risulta storicamente sottoutilizzato, con un budget pari a quattro volte lo speso nell'annualità. Tuttavia il CUG ha espresso all'unanimità il desiderio di mantenere il servizio quale azione di promozione della cultura.

Contrariamente ai due servizi precedenti, l'Assistenza Anziani e Disabili non presenta una discrepanza finanziaria ma le consistenti doti economiche risultano utilizzate da un bacino di utenti limitato e, al momento non sono disponibili dati sulle caratteristiche degli utilizzatori.

I servizi di Polizza Sanitaria e Conto Welfare sono fruibili solo personale dipendente diretto dell'ente Politecnico, cioè Personale PTA ed EP, mentre ne sono esclusi il personale dipendente dal Ministero, impegnato direttamente nell'insegnamento e nella ricerca, cioè Docenti e Ricercatori/trici. L'esclusione ha origine nei vincoli normativi riguardo la tassazione delle risorse impiegate in questi servizi, è tuttavia importante porre attenzione che proprio la Polizza Sanitaria ed il Conto Welfare siano i due servizi di maggior consistenza e valore economico, sia per l'Ateneo sia per l'individuo.

, l'Ateneo ha fornito alcuni dati sull'utilizzo della Polizza Sanitaria e soddisfazione del servizio da cui è emerso che oltre il 50% del Personale PTA ed EP che ha partecipato all'indagine ha affermato di non averla utilizzata nel 2020. Tuttavia l'assicurazione appaltatrice ha chiesto di rinegoziare il premio di polizza a causa del consistente volume di rimborsi ricevuti nettamente superiore alle aspettative.

Per quanto riguarda il Conto Welfare, invece, i dati forniti dall'Ateneo sul suo utilizzo e soddisfazione evidenziano alcune criticità relative al sotto utilizzo. Il 40% del Personale PTA ed EP che ha partecipato all'indagine ha dichiarato di non aver individuato al suo interno prestazioni utili, dato evidenziato anche dal riscontro economico: oltre il 20% della popolazione beneficiaria ha utilizzato meno di 1/4 della dotazione economica, mentre circa il 50% ha utilizzato almeno ¾ del budget personale.

Il Portale Convenzioni, affine al Conto Welfare in quanto gestito dal medesimo operatore, offre l'accesso agli acquisti con prezzi scontati. Sebbene il servizio sia utilizzabile da tutto il personale dell'Ateneo ha riscontrato un bassissimo appeal generale. La criticità emersa è la scarsa reale incidenza degli sconti e quindi la sua limitata utilità intrinseca.

Infine, in merito al gradimento, come rilevato dall'analisi effettuata dall'Ateneo si evidenziano alcune criticità sui servizi a sostegno delle persone con disabilità, scarso interesse su Webinar Lifeed e Master Child e Caregiver e difficoltà a conciliare il lavoro con la vita privata, nonché i percorsi di studio con la vita privata.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG



Si riporta di seguito alcune proposte e osservazioni da parte del CUG sui diversi servizi ed indagini descritte nella sezione 4. Riguardo all'analisi del benessere organizzativo si riportano di seguito alcune osservazioni e proposte:

- In merito alla partecipazione all'indagine si segnala la sensibile, e ripetuta, scarsa partecipazione all'indagine da parte del gruppo *Assegnisti/e*. Si potrebbe promuovere un'attività di sensibilizzazione per promuovere lo slogan "No data no policy" al fine di sensibilizzare e responsabilizzare le persone alla partecipazione alle indagini, quale strumento fondamentale per la raccolta dei dati sul benessere lavorativo.
- Nell'analisi dei dati dell'indagine, si invita a disaggregare la popolazione anche in base alla differente sede di lavoro in termini: (1) aree e distretti, (2) sede centrale e distaccate.
- Si invita ad approfondire le criticità emerse in tema di benessere organizzativo per la categoria *Personale PTA ed EP*; personale femminile, categoria B, età tra i 36-45 anni.
- In merito alla misurazione del benessere organizzativo per la categoria Docenti e Ricercatori/trici, in merito alle criticità descritte nella sezione precedente si suggerisce di analizzare le possibili cause del disagio dei ricercatori/trici; in merito al sovraccarico lavorativo si raccomanda di ricercare possibili soluzioni per diminuirne le dimensioni e la diffusione del fenomeno e si suggerisce di valutare le potenzialità di ridistribuire i carichi di lavoro. Nel contesto dei comportamenti vessatori e delle molestie, che si ipotizza possano trovare terreno fertile in una fisiologica rigidità del sistema gerarchico di categoria, si consiglia di inserire nuove figure di riferimento tra pari che possano svolgere il ruolo di sentinella e svolgere azione di prevenzione.
- Per quanto riguarda l'individuazione delle fattispecie di maggior contributo alla generazione di disagio per il Personale PTA ed EP, si suggerisce di considerare questi aspetti nella definizione del POLA, al fine di riorganizzare i carichi di lavoro mediante la definizione di obiettivi raggiungibili e gratificanti per il personale.
- Per quanto riguarda l'individuazione delle fattispecie di maggior contributo alla generazione di disagio per i *Docenti e Ricercatori/trici*, si suggerisce di creare delle forme di reclutamento più snelle al fine di consentire una distribuzione più equa distribuzione dei carichi di lavoro e migliorare il benessere lavorativo, nonché migliori strategie individuali di conciliazione di vita-lavoro.

Per quanto concerne il servizio Sportello di Ascolto, sono state elaborate le seguenti osservazioni e proposte:

- Promuovere campagne di informazione relativamente ai servizi offerti volti alla prevenzione dello stress;
- progettare e promuovere seminari di informatizzazione e formazione su temi di gestione dello stress.
- Avvio e mantenimento del servizio di ascolto telefonico, tramite il progetto "POLITOAMICO", promosso dal Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Torino, e dall'associazione studentesca "DEB - Dialogue, Explore, Bond", vede come partner il Telefono Amico Torino, con cui il Politecnico ha firmato una convenzione. L'iniziativa è stata avviata con un momento di formazione per gli appartenenti alla comunità politecnica, in particolare studenti e studentesse interessate all'accoglienza e alla comunicazione. L'obiettivo è fornire uno spazio di ascolto telefonico anonimo rivolto alla popolazione politecnica. Il Corso di formazione dei volontari terminerà mercoledì 21/4/2021 e poi si dovrà avviare una fase di monitoraggio e mantenimento del servizio di ascolto telefonico.

Inoltre, per quanto concerne la valutazione dei Servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro offerti dall'Ateneo il giudizio è complessivamente molto positivo, tuttavia è necessario identificare delle azioni per intensificare il loro utilizzo. Si suggerisce di predisporre una brochure agile e sintetica da diffondere sia elettronicamente sia in modalità cartacea per informare

l'intera comunità dei servizi disponibili al fine di incrementarne l'utilizzo e quindi migliorare la conciliazione vita-lavoro. La comunicazione deve essere frequente, ben strutturata e con indicazioni concise per l'utilizzo.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nell'anno 2020, fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia di Covid-19, la consigliera di Fiducia ha ricevuto alcune segnalazioni, di cui nessuna ha avuto seguito. Al fine di contrastare l'emergere del fenomeno, la Consigliera di Fiducia ha proposto alcune iniziative di informazione e sensibilizzazione per la popolazione dell'ateneo, di cui diverse già attuate tra le fine del 2020 e il primo quadrimestre del 2021.

Si riportano di seguito alcuni suggerimenti e le rispettive azioni adottate:

- Informare la comunità politecnica dell'esistenza della Consigliera e del Codice di Comportamento alle matricole e al personale docente e personale tecnico amministrativo e bibliotecario in occasione dell'ingresso, ciascuno per il proprio ruolo e funzione, in Ateneo -> Azione: in occasione del 25 Novembre 2020, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato realizzato e condiviso con l'intera popolazione dell'Ateneo il video per informare e promuovere il ruolo della Consigliera di Fiducia.
- Prevedere un breve percorso formativo per gli studenti e le studentesse, sui temi delle discriminazioni e delle molestie (sessuali e non) -> Azione: erogazione corso di formazione la popolazione studentesca nel Marzo 2021.
- Programmare ulteriori cicli di formazione in materia di contrasto alle discriminazioni, rivolti a tutto il personale con modalità analoghe a quelle sperimentate per la formazione sulla violenza -> Azione: è in programma l'erogazione di un corso di formazione per il personale dell'Ateneo da erogare entro Luglio 2021.

Il CUG suggerisce la predisposizione di una specifica indagine biennale per raccogliere dati anonimi sul fenomeno e progettare sulla base degli esiti delle azioni che contrastino l'emergere delle criticità.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire la cultura delle Pari Opportunità

Gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione sono assegnati sia alla direzione generale sia all'area amministrativa PSQL ("AREA PROGRAMMAZIONE, SVILUPPO, QUALITÀ E LIFE"). Nello specifico, un obiettivo PROGETTUALE della Direzione Generale è "Adozione POLA e coordinamento delle azioni organizzative abilitanti". Inoltre si prevede fin dal 2021 un'integrazione con le attività già avviate in tema di customer satisfaction e di indagine sul benessere organizzativo per misurare rispettivamente l'impatto sulla qualità del servizio erogato e l'impatto sul benessere organizzativo dei dipendenti; dovranno nel medio termine essere potenziate le azioni di misurazione delle prestazioni dei lavoratori con l'adozione di appositi indicatori quale parte integrante dei sistemi di misurazione e valutazione quantitativa/qualitativa della performance.

Inoltre, tra gli obiettivi progettuali dell'area amministrativa PSQL vi è un obiettivo specifico "Benessere organizzativo, formazione e pari opportunità" che richiederà il coordinamento di diverse attività quali

- Adozione del Gender Equality Action Plan di Ateneo secondo i requisiti UE per la partecipazione a Horizon Europe

- Potenziamento delle attività di formazione con particolare riferimento ai bisogni formativi connessi al lavoro Agile; avviare un percorso di formazione che coinvolga tutto l'ateneo in sotto gruppi mirati con attività di coaching. Oggetto della formazione: soft skills manageriale, organizzative e relazionali)
- Valorizzare i risultati delle indagini relative al benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa e valorizzazione del centro di ascolto in collaborazione con il dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino (studenti e staff) e avviare la prossima edizione della rilevazione in relazione anche alle nuove condizioni derivanti dal mutato contesto di riferimento (lavoro Agile, pandemia, etc

Suggerimenti

1. Con la definizione del Gender Equality Action Plan (triennale) e del suo programma di attuazione Gender Equality Action Plan (annuale), è opportuno l'integrazione degli obiettivi di questi due futuri documenti strategici dell'ateneo con gli obiettivi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dei rispettivi piani delle performance che ne delineano il metodo di implementazione.
2. Attività di monitoraggio sul benessere dei soggetti valutati secondo SMVP mediante survey i cui esiti possono fornire feedback utili e spunti di riflessione sia nei SAL liberi/informali di monitoraggio e avanzamento nella realizzazione degli obiettivi sia in quelli ufficiali
3. Nella valutazione della performance organizzativa, nel contesto degli obiettivi di processo/servizi, si potrebbe inserire oltre alle dimensioni tradizionali quali costi, tempi e volumi, si potrebbe valutare l'integrazione di una dimensione aggiuntiva legata al benessere lavorativo del personale che per offrire il servizio/processo.
4. Ad integrazione di quanto previsto nel SMVP, l'attività di monitoraggio potrebbe prevedere l'inserimento di quesiti specifici nella survey del Benessere Lavorativo al fine di valutare il benessere del personale sia da parte dei valutati che dei valutatori.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG ha mandato di 6 anni, ed è attualmente formato da un presidente, 24 componenti, 12 di designazione sindacale (6 effettivi/e e 6 supplenti) e 12 di nomina da parte dell'Amministrazione (6 effettivi/e e 6 supplenti).

Tipologia di atto:

Decreto Rettorale n. 942/2020, del 2/11/2020

Data: 02/11/2020

Organo sottoscrittore: Politecnico di Torino

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Microsoft Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive

comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Verifica periodica, attraverso le relazioni della Consigliera di Fiducia, discusse e commentate in ambito delle riunioni del CUG.

Supporto nella realizzazione di azioni di contrasto alla violenza psicologica, morale e relative al mobbing (sinergia Consigliera e Spazio di Ascolto)

Diffusione delle informazioni sui servizi relativi alla violenza di genere.

Valutazione dell'efficacia del video della Consigliera di Fiducia e delle forme di sensibilizzazione per il contrasto alla violenza.

Valutazione delle azioni formative attuate/da attuare a cura dell'Amministrazione per il contrasto alla violenza di genere.

Monitoraggio delle richieste di intervento pervenute alla Consigliera.

Valutazione degli esiti della Survey sul benessere organizzativo (somministrata a ottobre/novembre 2019) attraverso la presentazione dei risultati del 19/06/2020 successivamente commentata nell'ambito delle riunioni del Comitato in previsione di possibili azioni mirate.

Informativa da parte dell'Amministrazione sul monitoraggio e l'utilizzo dei servizi di conciliazione presenti in Ateneo, anche attraverso la partecipazione ai tavoli appositi previsti all'interno della contrattazione decentrata.

Considerazioni conclusive



Hanno più di 30 anni i primi interventi normativi relativi all'istituzione di quello che è oggi il Comitato Unico di Garanzia. Gli atti legislativi si sono via via perfezionati con l'ampliamento delle aree di azione del CUG, fino ad arrivare alle attuali indicazioni contenute nella Direttiva n. 2 del 2019. È rilevante l'intenzione che sottende alla creazione e ai successivi ampliamenti delle competenze del CUG, ossia la stretta correlazione tra una sfera lavorativa che garantisca parità, pari opportunità e benessere organizzativo e il buon funzionamento della pubblica amministrazione.

Il CUG è quindi uno strumento di prevenzione e contrasto alle discriminazioni ma costituisce anche la sfida di farsi strumento della stretta interrelazione tra il miglioramento del clima lavorativo, l'aumento dell'efficienza della pubblica amministrazione e le problematiche di genere.

Il Piano Strategico del Politecnico di Torino sembra recepire l'importanza di quanto sopra, in quanto prevede al punto 6. Personale "le pari opportunità e la promozione dell'inclusione nascono dall'impegno dell'Ateneo di assicurare uguaglianza di trattamento e di opportunità a tutti i suoi membri, nonché dalla convinzione che il governo della diversità, il favorire la comunione interpersonale e l'inclusione costituiscano valori etici fondanti di un'Università che ambisca ad essere una scuola di vita, oltre che un luogo di studio e di lavoro. In questo ambito, confermando l'adesione e l'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, saranno avviate iniziative tese a monitorare e governare le pari opportunità nei confronti dei vari aspetti nei quali la diversità viene a declinarsi, a partire da quella di genere. Ciò permetterà di assicurare a tutti gli attori una completa ed eguale opportunità di realizzare le proprie attività e di perseguire percorsi di crescita culturale, professionale e di carriera" e ancora "L'Ateneo intende offrire ai membri della comunità accademica un ambiente di studio e di lavoro sano, aperto, dinamico, che assicuri una elevata qualità della vita, sotto il profilo fisico, sociale e psicologico. Ciò pertanto include anche fattori intangibili e la ricerca di un equilibrio tra le sollecitazioni della vita lavorativa e di quella privata"

Appaiono in linea con quanto sopra alcuni interventi organizzativi rivolti ad implementare gli enunciati sopra descritti. Tali azioni (la designazione di una vice-rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità, la designazione di una Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity la creazione dell'area Life, di un Osservatorio di Genere, nonché di liste di discussione tematiche - Poliwo -) hanno contribuito positivamente a porre l'enfasi su alcune tematiche legate alle pari opportunità e al benessere, disseminandone la conoscenza e l'informazione, tuttavia devono operare in modo sinergico includendo, fin dall'inizio dei processi, un attore fondamentale e dal punto di vista legislativo assolutamente legittimato ed indispensabile come il CUG, è organo paritetico e paritario, rappresentando al suo interno tutte le componenti dell'Ateneo. Il lavoro sinergico del CUG con tutti gli attori dell'Ateneo, in un quadro interno ben orientato verso le tematiche antidiscriminatorie, di pari opportunità e di welfare, contribuirà a creare un pensiero, un linguaggio e linee di azioni comuni a favore dell'intera comunità politecnica.

Nello specifico, si riportano di seguito alcuni suggerimenti per promuovere le pari opportunità capitalizzando le competenze esistenti:

- Progettare un'azione di rafforzamento dell'efficacia delle misure per la conciliazione vita-lavoro e per le pari opportunità in modo da ridurre gli ostacoli e ai fini di equilibrare i tempi relativi alle progressioni di carriera per genere.
- Definire misure per favorire la progressione di carriera delle donne come, ad esempio, corsi di empowerment femminile e creare una cultura di pari opportunità sradicando bias cognitivi delle commissioni di concorso.
- Definizione di un piano di progressioni verticali nel piano di riorganizzazione del personale.
- Definizione di politiche di gestione delle risorse umane che capitalizzino le competenze esistenti, facilitino l'adattabilità al cambiamento, sostengano il percorso verso la quiescenza e favoriscano la corretta trasmissione delle conoscenze tra le generazioni, attraverso azioni di Lifelong learning, Mentoring e mix generazionale, Mobilità interna e riconversione del personale, Piani sanitari senior.

Nel contesto dei servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro sono state elaborate le seguenti osservazioni e proposte:

- Estendere l'indagine sull'utilizzo dei servizi offerti con delle domande che consentono di caratterizzare la popolazione che ne usufruisce: genere, categoria, fascia di età, lavori di cura

svolti, numero di figli/e.

- Promuovere una campagna di informazione, attraverso i monitor posizionati nei corridoi del campus e la realizzazione di brochure agili, sui servizi offerti al personale al fine di aumentare la conoscenza della varietà di servizi messi a disposizione dall'Ateneo.

Infine, il CUG propone la progettazione di due ulteriori azioni: (1) Cultura del rispetto e (2) Cultura delle pari opportunità al fine di rafforzare la sensibilità di ogni persona a vivere la quotidianità nel rispetto, impegnandosi a **contrastare ogni forma di discriminazione**, diretta e indiretta, per **prevenire** condizioni di disagio, in relazione a genere e orientamento sessuale, condizioni di disabilità, origine etnica e religiosa, età, convinzioni personali e politiche. L'azione (1) dovrebbe prevedere la progettazione e realizzazione di seminari, brochure, video, mentre l'azione (2) la creazione di una biblioteca digitale per la condivisione di testi, documentari, sul tema delle pari opportunità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-politecnico-di-torino-2021>