



Portale CUG

Relazione CUG

Politecnico di Torino - 2022

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) ([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)) (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)) (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) ([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))



[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 non generale	Indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	B-indeterminato	0	0	4	4	2	0	0	8	7	8
Personale non dirigente	C-indeterminato	0	6	61	60	16	1	25	52	62	23
Personale non dirigente	D-indeterminato	3	31	45	52	17	7	65	90	97	22
Personale non dirigente	EP-indeterminato	0	2	6	11	2	0	0	16	12	0
Personale non dirigente	CEL-indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0
Dirigente di livello non generale	Determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	C-determinato	0	3	3	2	0	1	1	2	1	0
Personale non dirigente	D-determinato	3	1	3	0	1	9	5	2	0	0
Personale non dirigente	TE-determinato	1	6	3	1	0	1	3	5	1	0
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		7	49	125	134	40	19	99	176	185	55
Totale % sul personale complessivo		0,79	5,51	14,06	15,07	4,50	2,14	11,14	19,80	20,81	6,19

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	6	27	26	5	1	65	40,12	19,23	16	51	25	5	0	97	59,88	18,37
Tra 3 e 5 anni	0	11	11	2	0	24	26,09	7,10	2	26	32	8	0	68	73,91	12,88
Tra 5 e 10 anni	0	1	9	1	1	12	20,69	3,55	0	8	29	9	0	46	79,31	8,71
Superiore a 10 anni	0	4	72	123	38	237	42,78	70,12	0	11	82	158	66	317	57,22	60,04
Totale	6	43	118	131	40	338			18	96	168	180	66	528		
Totale %	0,69	4,97	13,63	15,13	4,62	39,03			2,08	11,09	19,40	20,79	7,62	60,97		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B	Inferiore al Diploma superiore	8	30,77	18	69,23	26	2,98
B	Diploma di scuola superiore	2	28,57	5	71,43	7	0,80
C	Inferiore al Diploma superiore	21	42,86	28	57,14	49	5,61
C	Diploma di scuola superiore	100	54,05	85	45,95	185	21,19
C	Laurea	13	56,52	10	43,48	23	2,63
C	Laurea magistrale	16	26,23	45	73,77	61	6,99
C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,11
CEL	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,57
D	Inferiore al Diploma superiore	6	50,00	6	50,00	12	1,37
D	Diploma di scuola superiore	23	35,38	42	64,62	65	7,45
D	Laurea	16	44,44	20	55,56	36	4,12
D	Laurea magistrale	83	27,85	215	72,15	298	34,14
D	Dottorato di ricerca	22	62,86	13	37,14	35	4,01
EP	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
EP	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,34
EP	Laurea magistrale	17	39,53	26	60,47	43	4,93
EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,11
TE	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	0,92
TE	Dottorato di ricerca	7	53,85	6	46,15	13	1,49
Totale personale		344		529		873	
Totale % sul personale complessivo		38,74		59,57		98,31	

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

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

L'analisi del personale universitario per genere consente la valutazione dell'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità tra uomo e donna negli ambiti lavorativi: personale docente-ricercatore (PDR), tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB). Seppur il portale della Rete dei CUG, nel format per le amministrazioni, non presenti delle tabelle specifiche per inserire i dati sul personale docente e ricercatore, è stata fatta una specifica richiesta all'amministrazione del nostro Ateneo, la quale ha fornito i dati presenti nell'Allegato 1.

La Tabella 1.1 presenta i dati al 31.12.2021 del PTAB del Politecnico di Torino per genere ed età nei livelli di inquadramento ed evidenzia una netta prevalenza del genere femminile per le diverse fasce di età. Relazionando questi profili con le categorie, emerge che la categoria più rappresentata è quella "D", con una netta prevalenza della componente femminile in quasi tutte le fasce di età. Per numerosità segue la categoria "C", dove si riscontra una netta prevalenza della componente femminile nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni e una distribuzione bilanciata per le altre fasce di età. Per quanto riguarda la categoria "B" il personale non è molto numeroso e la componente femminile risulta essere maggioritaria in tutte le fasce di età. Le figure EP sono complessivamente 49, con una prevalenza femminile nella fascia di età fra 41 e 50 anni e una distribuzione in egual misura di genere nelle altre fasce. Le posizioni dirigenziali, invece, sono complessivamente 7, quasi equamente distribuiti per genere. La diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla Categoria D alle successive richiede un'analisi più dettagliata per verificarne le cause e poter definire delle azioni specifiche.

La Tabella 1.4, mostra i dati disaggregati in base all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, separatamente per età e genere. Il dato aggregato mostra che la componente femminile è in netta prevalenza su quella maschile in termini di permanenza nel profilo e nel livello di inquadramento. Questa evidenza è confermata per tutti gli scaglioni e denota una carriera più lenta per le donne. Si rende necessario un'attività di approfondimento per valutare quanto le ragioni di tale sbilanciamento siano connesse ai periodi di congedo per maternità, alla tipologia d'impiego (e.g., part-time) e ad un maggior peso del lavoro di cura e quanto a una maggior difficoltà delle donne di progredire nella carriera a parità di altre condizioni.

Infine, la Tabella 1.7 presenta i dati del personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio, dalla cui analisi emerge un'apprezzabile differenza tra uomini e donne. Per la categoria "C" si rileva che il 2,63% del personale è in possesso di una laurea, di cui 13 uomini e 10 donne. La percentuale aumenta (nella stessa categoria) per il possesso di titolo di laurea magistrale (6,99% di cui il 73,77% è rappresentato da donne). Altro dato rilevante riguarda la categoria "D", di cui il 72,15% è rappresentato dalla componente femminile in possesso di titolo di laurea magistrale. Nella categoria "D" si rileva una prevalenza di uomini (22 verso 13) con il titolo di dottorato di ricerca. Nel complessivo, i dati mostrano una lentezza delle progressioni di carriera per le donne, nonostante il possesso di titoli di studio spesso superiori, evidenziando la necessità di prevedere azioni specifiche nel nuovo piano di riorganizzazione del personale.

Si segnala che il 46,56% del personale ha un'età superiore ai 51 anni e questo richiama la necessità di una riflessione sul tema della Age Diversity. La collocazione in quiescenza di un numero elevato di persone nei prossimi anni porterà una

perdita significativa di patrimonio (know-how, conoscenza del contesto, esperienza acquisita all'interno dell'organizzazione). A garanzia del benessere organizzativo si suggerisce di adottare delle strategie di Age Management che capitalizzino le competenze esistenti favorendo la corretta trasmissione delle conoscenze tra le generazioni.

Per quanto riguarda il personale docente-ricercatore, la ripartizione del personale per genere ed età nelle posizioni accademiche è prevalentemente maschile (vedi Tabella 1.1 in Allegato 1). Il ruolo prevalente è quello di professore associato (vedi Tabella 1.1), seguito dal ruolo di professore ordinario e di ricercatore (inclusando RTI, RTD-A, RTD-B). Sarebbe importante definire delle azioni specifiche per valorizzare le competenze delle persone nel ruolo RTI (62 persone) facilitando il conseguimento dell'abilitazione scientifica con conseguente progressione di carriera. Il Piano per Eguaglianza di Genere (GEP 2021-2024) approvato dagli Organi nel 2021 definisce azioni specifiche per incrementare la presenza femminile nel personale docente-ricercatore del nostro ateneo garantendo pari opportunità nelle progressioni di carriera con azioni specifiche.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	7	49	119	128	39	342	41,30	96,61	19	98	155	167	47	486	58,70	91,01
Part Time >50%	0	0	2	0	1	3	6,38	0,85	0	1	19	16	8	44	93,62	8,24
Part Time ≤50%	0	0	4	5	0	9	69,23	2,54	0	0	2	2	0	4	30,77	0,75
Totale	7	49	125	133	40	354			19	99	176	185	55	534		
Totale %	0,79	5,52	14,08	14,98	4,50	39,86			2,14	11,15	19,82	20,83	6,19	60,14		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Telelavoro	0	3	5	6	4	18	48,65	3,96	0	3	5	8	3	19	51,35	3,86
LAVORO AGILE	4	74	142	160	56	436	47,96	96,04	11	101	140	166	55	473	52,04	96,14
Totale	4	77	147	166	60	454			11	104	145	174	58	492		
Totale %	0,42	8,14	15,54	17,55	6,34	47,99			1,16	10,99	15,33	18,39	6,13	52,01		

⁽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

La Tabella 1.2 ci mostra che il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, svolge la propria attività lavorativa secondo 3 tipi di presenza: tempo pieno, parziale >50% e parziale ≤50%. Si osserva che più del 91% del personale lavora in regime di tempo pieno: 96,61% della popolazione maschile e 91,01% di quella femminile. La percentuale complessiva di personale che opera in un regime di part-time è pari al 6,75% (60 persone su 888, di cui 48 donne).

Inoltre, le donne, che rappresentano il 60,14% del personale, usufruiscono maggiormente del part-time >50% e le fasce di età significativamente coinvolte sono quelle comprese tra i 41-50 (19 donne su un totale pari a 534) e 51-60 anni (16 donne). Questa necessità di una riduzione dell'orario si può presumibilmente spiegare, considerato il genere di riferimento e la fascia di età, con l'esigenza di occuparsi dei lavori di cura e di famiglia e di problematiche di salute, proprie o dei familiari. In tal senso, la modalità di lavoro agile può essere una strategia per offrire una maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, così come anche gli interventi di welfare aziendale e servizi alla comunità realizzati dall'Ateneo.

Per quanto riguarda il part-time ≤50% i numeri, in valore assoluto, sono molto limitati per entrambi i generi (9 uomini, pari al 2,54% del personale maschile e 4 donne pari allo 0,75% del personale femminile), con una prevalenza del genere maschile come maggior fruitore. Questa modalità lavorativa è l'ideale per quelle persone che svolgono un'attività esterna, che quindi non potrebbero svolgere in caso di regime di lavoro a tempo pieno.

La Tabella 1.9 riporta i dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione (lavoro agile e telelavoro) per genere ed età. I dati si riferiscono al 2021, anno in cui si è fatto largo uso del cosiddetto "smart working" per via dell'emergenza sanitaria. Il lavoro agile, adottato da entrambi i generi (436 uomini e 473 donne) ha fortemente contribuito a conciliare vita lavorativa e privata nella fascia di età 41-60 indipendentemente dal genere. Il telelavoro, come misura di conciliazione, viene utilizzato da 18 uomini e 19 donne.

Il personale docente-ricercatore, invece, svolge la propria attività lavorativa secondo 2 tipi di presenza: tempo pieno e tempo definito (vedi Tabella 1.2 DO in Allegato 1). Si osserva che più del 97% del personale lavora in regime di tempo pieno. La percentuale complessiva di personale che opera in un regime di tempo definito è pari al 2,82% (27 persone su 957 di cui solo 1 donna). Il personale docente-ricercatore che sceglie un impegno orario inferiore al tempo pieno è motivato prevalentemente dall'esigenza di svolgere un'attività professionale esterna rispetto al ruolo universitario.

L'intero personale di Ateneo, seppur in proporzioni diverse, svolge una parte (variabile) del proprio lavoro presso sedi diverse da quelle lavorative. Al fine di garantire il benessere lavorativo è opportuno conciliare, definire e rispettare tempi di vita e di lavoro, indipendentemente da ruolo, età, genere. Il CUG suggerisce di stilare un insieme di raccomandazioni ("buone pratiche") da diffondere nella nostra Comunità per garantire il rispetto dei tempi di riposo e tempi di lavoro della persona, al fine di migliorare il benessere individuale e produrre un impatto positivo nell'attività lavorativa della singola persona, che si rifletterà positivamente sull'intera organizzazione.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	26	1,99	1279	98,01	1305	33,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	111	100,00	111	2,81
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	314	23,86	1002	76,14	1316	33,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	781	63,86	442	36,14	1223	30,92
Totale permessi	1121	28,34	2834	71,66	3955	

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

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

La Tabella 1.10 mostra i dati sulla fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 separatamente per genere.

La fruizione dei permessi giornalieri L. 104/1992 nel loro complesso sono richiesti maggiormente dalle donne (76,14%), mentre i permessi orari L. 104/1992 sono fruiti maggiormente dagli uomini (63,86%). 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 sé stessi e coloro che ne usufruiscono per familiari a carico.

I permessi giornalieri per congedi parentali sono fruiti quasi essenzialmente da donne (98,01%), 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, nel Piano per Eguaglianza di Genere (GEP 2021-2024) sono state previste azioni specifiche per incentivare i congedi parentali per il personale maschile del nostro Ateneo. Alle azioni in programma, si potrebbe aggiungere un'azione di raccolta dati tramite una survey rivolta al personale maschile (genitori attuali e/o futuri) in Ateneo con il supporto di studiosi e studiose al fine di raccogliere idee nuove e proposte su come alcuni temi, quali l'evoluzione della cura paterna, le aspirazioni e i desideri di essere attivi nel contesto familiare e le trasformazioni della vita privata e lavorativa in seguito alla paternità.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

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 col coinvolgimento del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia lavora in sinergia con i diversi attori in Ateneo che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, diversity, special needs e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel contesto del 2021 sono state definite e proposte diverse azioni che hanno visto il coinvolgimento del CUG, di cui riportiamo di seguito solo alcune con alcuni dettagli principali.

Azione: Gender Equality Action Plan

Obiettivo: Avviare e implementare l'Action Plan di Genere

Misurazione: Pubblicazione

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Campagna di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità e inclusione

Obiettivo: Sensibilizzare la comunità politecnica sulle politiche di pari opportunità e di genere anche attraverso specifici eventi.

Misurazione: Realizzazione eventi

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: All'interno dell'importo di gara (gara 20/21: 100.000 euro + IVA e gara 21/22 150.000 euro + IVA)

Azione: Welfare

Obiettivo: Incrementare il benessere organizzativo e i servizi di conciliazione vita-lavoro

1. Conto welfare
2. Polizza sanitaria
3. Attività sportive
4. Baby sitting
5. Micronido e baby parking
6. Abbonamento musei
7. Titoli di viaggio
8. Fondo sussidi
9. Assistenza anziani

Misurazione: Attivazione/continuazione servizi

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: Deliberata da CdA

Azione: Spazio ascolto e survey sul benessere organizzativo

Obiettivo: Continuare i servizi in essere

Misurazione: Dati forniti dal Dipartimento di Psicologia - UniTo

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: 50.000 Euro/anno - rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti da dip. Psicologia

Azione: Linguaggio di genere

Obiettivo: Diffondere la cultura del linguaggio di genere in Ateneo

Misurazione: Dati di partecipazione ai corsi di formazione e/o dati relativi alle visualizzazioni di contenuti multimediali prodotti e condivisi alla comunità

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: 6.000 Euro/anno - 6.000 Euro/anno - rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti da CIRSDE (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere)

Azione: Video di sensibilizzazione sulle tematiche di pari opportunità, politiche di genere, benessere organizzativo e inclusione

Obiettivo: Diffondere la cultura in merito alle tematiche sopra indicate

Misurazione: Realizzazione video

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: All'interno dell'importo a gara (gara 20/21: 100.000 euro + IVA e gara 21/22 150.000 euro + IVA)

Altre azioni dell'amministrazione:

Azione: WeareHERE

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

Misurazione: Aumento percentuale del numero di immatricolate ai corsi di laurea in ingegneria

Beneficiari: Studentesse immatricolande ai corsi di laurea in ingegneria

Spesa: All'interno dell'importo di gara (gara 20/21: 100.000 euro + IVA e gara 21/22 150.000 euro + IVA)

Azione: Buddy Program

Obiettivo: Supportare le studentesse e gli studenti del 1° anno a gestire la vita da studenti/esse, 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 + survey intermedie e finali ai buddies e alle matricole beneficiarie del programma

Beneficiari: Matricole corsi area dell'Architettura e Ingegneria

Spesa: Costi previsti in analogia con lo scorso anno: circa 80.000 euro

Azione: Special Needs Community Platform - gestione piattaforma

Obiettivo: Caricare contributi sulla piattaforma progettata nel 2020, per favorire la comunicazione tra i dipendenti interessati al tema della disabilità e/o con disabilità

Misurazione: Utilizzo della piattaforma

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

Spesa: No costi diretti

Azione: IELTS Support tutorials - prosecuzione attività

Obiettivo: Proseguire con l'organizzazione di corsi per la preparazione all'esame IELTS, per la popolazione studentesca con Special Needs

Misurazione: Effettuata dal CLA mediante survey specifica e analisi superamenti.

Beneficiari: Popolazione studentesca con Special Needs

Spesa: No costi vivi

Azione: Nuovi spazi Special Needs

Obiettivo: Progettazione di nuovi spazi ad uso di USN, tramite la conversione delle aule 17 e 19 da aule di lezione a locali destinati ad accogliere le attività dell'USN: realizzazione di 3 uffici, aula studio, spazio riposo, spazio colloqui.

Misurazione: N.D.

Beneficiari: Studenti/studentesse con Special Needs e non, PTA e docenti

Spesa: 271.759 euro per la demolizione e ricostruzione, circa 45.000 euro per gli arredi

Suggerimenti:

Il CUG rileva un'intensa attività in Ateneo a supporto della promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro. Tuttavia, è opportuno mettere in atto azioni di monitoraggio strutturate e periodiche per la corretta valutazione delle azioni proposte e per poter definire, qualora necessarie, azioni correttive o migliorative. Al fine di valorizzare la diversità della nostra comunità e le idee di ogni componente si potrebbe predisporre un'applicazione per la condivisione di idee per definire nuove azioni di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e valorizzazione della diversità.

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	66	356	834	945	154	2355	30,39	46,16	244	1127	2021	1674	329	5395	69,61	60,15
Competenze manageriali/Relazionali	22	167	431	544	47	1211	29,92	23,74	144	361	1173	990	168	2836	70,08	31,62
Obbligatoria	28	114	506	578	310	1536	67,55	30,11	36	112	218	272	100	738	32,45	8,23
Totale ore	116	637	1771	2067	511	5102			424	1600	3412	2936	597	8969		
Totale ore %	0,82	4,53	12,59	14,69	3,63	36,26			3,01	11,37	24,25	20,87	4,24	63,74		

⁽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, disaggregati per genere, età e tipo di formazione. Le evidenze mostrano che, anche quest'anno, le donne in assoluto fruiscono maggiormente della formazione rispetto agli uomini: il monte ore totale per le donne è infatti pari a 8969 ore (corrispondente a una media di 16,79 ore per persona) rispetto alle 5102 per gli uomini (corrispondente a una media di 14,37 ore per persona). In particolare, le donne fruiscono maggiormente della formazione finalizzata all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di competenze manageriali e relazionali, rappresentando rispettivamente il 69,61% e il 70,08% del totale dei fruitori. Gli uomini invece rappresentano la maggioranza per ciò che concerne la formazione obbligatoria (il 67,55% del totale).

Sia per gli uomini sia per le donne la tipologia di formazione che ha registrato maggiori presenze è quella relativa all'aggiornamento professionale, con la partecipazione del 46,16% degli uomini e del 60,15% delle donne. Per quanto riguarda le altre tipologie di formazione, l'acquisizione di competenze manageriali e relazionali registra una partecipazione pari al 23,74% degli uomini e al 31,62% delle donne, mentre la formazione obbligatoria registra il 30,11% degli uomini e l'8,23% delle donne.

Anche quest'anno 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, 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 non costante. Rispettivamente per il genere maschile e per il genere femminile, sono le persone under 30 a registrare la maggior partecipazione alla formazione (16,57 ore a persona in media per gli uomini under 30, 22,31 ore a persona in media per le donne under 30). Per quanto concerne il genere maschile, la seconda fascia d'età che dimostra una partecipazione superiore alla media si riviene negli uomini dai 51 ai 60 anni, con una media di 15,42 ore a persona, mentre le restanti fasce dimostrano una partecipazione in linea o leggermente inferiore alla media totale. Per quanto concerne il genere femminile, la seconda fascia d'età che dimostra una partecipazione superiore alla media si riviene nelle donne dai 41 ai 50 anni, con una media di 19,38 ore a persona. Le donne dai 31 ai 40 e dai 51 ai 60 presentano una partecipazione oraria media per persona leggermente inferiore alla media totale, mentre le donne over 60 riportano una partecipazione media per persona di 10,85 ore.

Rispetto allo scorso anno, si rileva un aumento significativo delle ore di formazione, a livello generale e in media per le singole categorie considerate. Questo incremento era un obiettivo fissato fra i suggerimenti formulati nella precedente relazione e il suo raggiungimento è senza dubbio da considerarsi positivo.

Suggerimenti:

Continuare e rafforzare la formazione sui temi di pari opportunità e contrasto alla violenza, anche attraverso la figura della Consigliera di Fiducia, con il fine di diffondere consapevolezza e conoscenza.

Partendo dalla considerazione che la violenza sulle donne non riguarda solo le donne ma anche gli uomini, si propone di progettare una formazione che, accanto alla voce "tradizionale" della Consigliera di Fiducia, possa offrire spunti di riflessione diversi ed inusuali sull'identità maschile e sui modelli maschili-patriarcali che la società propone, nonché sulla maschilità e sulle relazioni tra uomini e donne.

Partendo dalla valorizzazione delle differenze, nella direzione di un mutamento di civiltà nelle relazioni tra i generi, si vorrebbe così provare ad instaurare e anche facilitare una svolta nei comportamenti concreti di ciascuno, con le proprie diverse soggettività nelle relazioni interpersonali, nelle famiglie, nel mondo del lavoro, nelle scuole e nelle università.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1	0	0,00	2	100,00	2	2,78	Uomo
2	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
3	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Uomo
4	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Uomo
5	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
6	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
7	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
8	0	0,00	2	100,00	2	2,78	Uomo
9	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
10	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
11	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Donna
12	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Donna
13	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
14	0	0,00	2	100,00	2	2,78	Uomo
15	0	0,00	2	100,00	2	2,78	Uomo
16	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
17	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
18	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
19	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
20	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
21	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
22	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
23	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
24	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Donna
25	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
26	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
27	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
28	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Uomo
29	2	100,00	0	0,00	2	2,78	Donna
30	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
31	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
32	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
33	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
34	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Donna
35	1	50,00	1	50,00	2	2,78	Uomo
36	0	0,00	2	100,00	2	2,78	Uomo
Totale personale	38		34		72		
Totale % sul personale complessivo	4,28		3,83		8,11		

⁽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 per PTAB. Le evidenze mostrano un leggero squilibrio di genere in favore della componente maschile. In 5 casi, le componenti sono solo donne, mentre in 7 casi i componenti sono solo uomini. Nella maggior parte delle commissioni, tuttavia, è sempre presente un rappresentante per ciascuno dei due generi.

Guardando invece i dati relativi al ruolo di presidente si evidenzia uno sbilanciamento di genere più marcato: su 36 commissioni di concorso, il ruolo di Presidente è infatti ricoperto da un uomo in 24 casi mentre da una donna in 12 casi. L'analisi andrebbe approfondita per identificare quali sono i fattori da cui dipende questo disequilibrio e le aree in cui intervenire per appianarlo.

Per quanto concerne le procedure relative agli assegni di ricerca, i concorsi banditi risultano 300 (vedi Tabella 1.8 Allegato 1). Per essi, il totale dei/le commissari/e è 900: 534 (59,3%) uomini e 366 (40,7%) donne. Si registra dunque un divario di genere nella composizione, che tuttavia non tocca cifre eccessivamente elevate. Esso si allarga tuttavia nell'esaminazione della figura del/la Presidente di commissione: su un totale di 300 presidenti di commissione, 210 (70%) sono uomini e 90 (30%) sono donne, percentuali simili alla composizione di genere del personale docente e ricercatore.

Rispetto alle procedure relative al passaggio in I e II fascia e RTD, i concorsi banditi risultano 201. Per essi, il totale dei/le commissari/e è di 603. Il divario di genere in questo caso è ampio sia per quanto riguarda il genere dei/alle componenti della commissione, sia per quanto riguarda il ruolo di presidente. I componenti di genere maschile risultano infatti 406, il 67,3%, mentre le componenti di genere femminile risultano 197, il 32,7%, effetto della politica che definisce che nella commissione di concorso ci sia almeno una persona di sesso femminile. Per quanto concerne il ruolo di Presidente, su un totale di 201, 154 (76,6%) sono uomini e 47 (23,4%) sono donne. Questo dato potrebbe essere correlato alla diminuzione di figure femminili in ruoli apicali e richiede un approfondimento tramite analisi disaggregate per tipologia di concorso, settori scientifici disciplinari e numerosità del personale docente femminile in possesso dei titoli per far parte delle commissioni di concorso.

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 %
B	€24300,00	€26462,00	€ 2162,00	8,17
C	€28952,00	€28044,00	€ -908,00	-3,24

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
D	€33396,00	€31344,00	€ -2052,00	-6,55
EP	€46710,00	€44124,00	€ -2586,00	-5,86
Dirigenti	€97977,00	€95006,00	€ -2971,00	-3,13

La Tabella 1.5 in Allegato 1 mostra il divario economico, calcolato come media delle retribuzioni omnicomprensive per il PTAB a tempo pieno e per il PDR, suddiviso per genere e livello di inquadramento.

Per ciò che concerne il PTAB, nella Categoria B, le donne registrano una retribuzione media superiore rispetto agli uomini dell'8,17%. Al contrario, nelle Categorie C, D, EP e Dirigenti le donne registrano una retribuzione inferiore rispetto agli uomini del 3,24%, del 6,55%, del 5,86% e del 2,13% rispettivamente.

Si suggerisce di analizzare in modo più approfondito 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.

Per ciò che concerne il PDR, tutte le categorie presentano una retribuzione media delle donne inferiore rispetto a quella degli uomini: rispettivamente, la componente femminile RTD-A registra una retribuzione inferiore del 6,7% rispetto alla componente maschile, quella RTD-B del 2,8%, quella RTI del 3%, quella delle PA dell'8,2% e infine delle PO del 3,4%.

Tra il personale docente-ricercatore vi è quindi una differenza retributiva a favore degli uomini in tutte le categorie e questo potrebbe dipendere dall'anzianità di servizio (conseguimento della posizione in età più giovane rispetto alle donne) e/o alla maggiore facilità di attrarre contratti di ricerca conto terzi che potrebbero essere in parte devoluti a compensi per il personale di Ateneo.

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?:

È stata predisposta la **Survey sul Benessere Organizzativo in Ateneo**, con valutazione dello stress da lavoro correlato sia per il personale sia per la popolazione studentesca. Il personale è stato invitato a partecipare alla survey nel periodo novembre 2021 e gennaio 2022.

Al momento, sono disponibili solo i **dati sulla partecipazione**: PDR 67,2%, PTAB 68,6%, Assegnisti/e 76,1%, popolazione studentesca 19,3%. Rispetto alla Survey Benessere Organizzativo 2019, erogata nel periodo tra novembre 2019 e gennaio 2020, per Personale PTA ed EP e Docente-Ricercatore la soglia di partecipazione del 2019 superò il 50% dei soggetti invitati all'indagine - tuttavia, la categoria D rappresentava da sola il 54% del totale del PTAB; quest'anno, lo stesso rilievo può essere effettuato per il gruppo di Assegnisti/e, mentre resta sotto la soglia la partecipazione della popolazione studentesca.

Nei primi mesi del 2021 il CUG ha promosso in Ateneo la partecipazione all'indagine "**Lavoro in Università ed emergenza**", predisposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. L'obiettivo è stato di

fotografare la situazione in Ateneo durante i periodi di lockdown e di lavoro agile e confrontarla a quella nazionale. Fra i risultati più significativi, c'è la preferenza per una modalità di lavoro che alterni presenza e lavoro da remoto, l'apprezzamento del lavoro agile come modalità di lavoro efficace, con un risparmio di costi e tutela della salute; la necessità di aumentare la formazione sugli aspetti organizzativi e psicologici del lavoro da remoto; un elevato conflitto lavoro-famiglia, rispetto a cui è la componente femminile ad avvertirlo maggiormente; un livello di esaurimento fisico e mentale molto elevato, specialmente con riferimento al personale docente-ricercatore.

SPAZIO D'ASCOLTO

Da marzo 2018 è attivo in Ateneo lo Spazio d'Ascolto, gratuito e accessibile all'intera comunità politecnica, che accoglie chi abbia bisogno di supporto emotivo e psicologico, offrendo un percorso di cinque sedute. Gli ultimi dati sull'utilizzo del servizio disponibili sono riferiti al periodo da gennaio a dicembre 2021. Sono pervenute 572 richieste di avvio di un percorso, di cui 527 (92,1%) dalla popolazione studentesca e 45 (7,9%) dal personale. Di 572 richieste, 298 (52,1%) di esse arrivano dal genere femminile, 274 (47,9%) dal genere maschile. Del totale di queste richieste il 67,7% (296) è sfociato in un percorso avviato o concluso, il 30,9% (177) è in lista d'attesa, l'8,3% (48) è terminato con la rinuncia, l'8% (46) in mancata risposta dopo l'avvio del percorso e lo 0,8% (5) in un'interruzione.

La motivazione principale di accesso al servizio è legata ai sintomi di ansia e depressione, seguiti da difficoltà nelle performance rispetto al carico di lavoro o di studio e da difficoltà nelle relazioni interpersonali. A conclusione dei percorsi si registra un miglioramento del benessere psicologico. Gli incontri e l'accoglienza ricevuta risultano efficaci nell'aiutare a esprimere i propri pensieri, vissuti, così come nell'aiutare a comprendere meglio i propri problemi e acquisire strategie per affrontarli.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

CODICE ETICO

Il "**Codice Etico**" di Ateneo, emanato con DR n° 28 del 15/02/2012, è applicabile all'intera popolazione politecnica ed esprime i principi generali di etica e indirizzi di comportamento.

Ad esso si affianca il "**Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti, in vigore nell'Ateneo**" e il "**Codice di Comportamento Nazionale dei Dipendenti Della Pubblica Amministrazione**".

SERVIZI DI ASSISTENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Rispetto all'anno 2021, l'Ateneo ha erogato una serie di servizi per promuovere il benessere lavorativo. Fra essi: polizza sanitaria, conto welfare, servizio di babysitting - per personale con figli/e da 0 ai 13 mesi e, dal 2020, on demand per personale con figli/e dai 0 ai 12 anni - servizio di micronido, assistenza ad anziani/e e persone disabili, cofinanziamento della mobilità, abbonamento ai musei, fondo sussidi. Tutti questi servizi sono accessibili al PTAB, mentre solo alcuni sono usufruibili anche dal PDR, Adr, popolazione studentesca e dottorandi/e.

Rispetto ai dati sull'utenza, con riferimento all'anno 2021, si rinviene che: 889 persone del PTAB hanno usufruito del conto welfare; 2 nel PTAB e 2 fra PDR e Adr hanno usufruito del servizio di babysitting (0-13 mesi), 4 nel PTAB e 13 fra PDR e Adr hanno usufruito del servizio di babysitting on demand (0-12 anni); 9 nel PTAB e 11 fra PDR, Adr, popolazione studentesca e dottorandi/e hanno usufruito del servizio di micronido "Policino"; 13 nel PTAB e 3 fra PDR, Adr e collaboratori/trici hanno usufruito del servizio di assistenza ad anziani/e e persone disabili; 308 nel PTAB e 251 nel PDR hanno usufruito del cofinanziamento della mobilità; 216 nel PTAB e 300 nel PDR hanno usufruito dell'abbonamento ai musei di Piemonte e Val d'Aosta; 16 nel PTAB hanno usufruito del fondo sussidi.

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

In generale, si auspica una sempre maggior attenzione alla centralità della persona, dando spazio ad azioni concrete che vadano, da un lato nella direzione di:

- ampliare servizi alla persona e alla famiglia anche diversificando ambiti e opportunità;
- promuovere la capacità di ascolto, l'inclusione e la cultura del rispetto, accogliendo la specificità di ogni individuo nella sua unicità anche al fine di attivare le risorse interiori, la responsabilità personale e la proattività;

e dall'altro di individuare proposte a riflessioni emerse dalla survey:

- accompagnando nelle modalità di lavoro che alternano presenza/remoto, con formazione su aspetti non solo organizzativi ma anche psicologici e di crescita personale;
- sostenendo nella conciliazione vita-lavoro, in particolare, la componente femminile che avverte maggiormente il conflitto lavoro-famiglia;
- e con riferimento al personale docente-ricercatore, proponendo azioni in risposta al livello di esaurimento fisico e mentale molto elevato.

Più nel dettaglio, con particolare riferimento alle evidenze dei risultati sopra discussi, si suggerisce quanto segue:

- un potenziamento dello Spazio Ascolto, il servizio rivolto a tutta la comunità politecnica per affrontare ogni forma di disagio psicologico legato all'esperienza universitaria e professionale, e l'organizzazione di corsi di gruppo, preferibilmente in presenza, a cadenza ciclica sul tema della gestione dello stress e dell'ansia tramite tecniche di meditazione e mindfulness;
- un potenziamento dei servizi come micronido, baby parking e babysitting, predisposti per alleviare il conflitto lavoro-famiglia, con l'obiettivo di renderli più efficienti e accessibili anche ai docenti con famiglia in visiting presso il nostro Ateneo per periodi brevi o medio-lunghi;
- la necessità di una rivisitazione dell'attuale "Regolamento sul Lavoro Agile e telelavoro" che recepisca la recente normativa relativa al diritto alla disconnessione. Nei progetti individuali andranno pertanto inserite le fasce di disconnessione del lavoratore.
- l'estensione a una territorialità più ampia possibile dei servizi di assistenza (assistenza persone anziane e baby sitting), per renderli maggiormente fruibili dal personale con residenza oltre la cintura urbana.
- Si segnala infine il permanere di una sostanziale difficoltà nel reperire i tre codici (etico e di comportamento) e si suggerisce di renderli più facilmente accessibili per garantirne una più agile fruizione.

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

A luglio 2021, è stata selezionata la nuova Consigliera di Fiducia, l'avv. Silvia Sinopoli, la quale ha preso il posto dell'avv.

Arianna Enrichens alla fine del suo periodo di servizio.

Nel periodo che è intercorso fra dicembre 2020 e luglio 2021, la Consigliera di Fiducia ha ricevuto sette segnalazioni. Quattro riguardavano casi di molestie a connotazione sessuale: a seguito di due di esse, sono state aperte procedure informali. Gli altri tre casi riguardavano molestie verbali avvenute attraverso canali social e chat: sono stati svolti colloqui fra le persone interessate, ma non sono state aperte procedure.

Nel periodo che è intercorso fra luglio e dicembre 2021, la Consigliera di Fiducia ha ricevuto quindici segnalazioni: nessuna di esse ha avuto seguito, o per decisione di chi ha effettuato la segnalazione, o perché l'oggetto della segnalazione non rientrava nell'ambito di competenza della Consigliera di Fiducia o per altre motivazioni.

In occasione del 25 Novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la Consigliera di Fiducia ha inoltre effettuato le seguenti attività:

- Registrazione di un video sul tema del "consenso", concetto alla base del rispetto reciproco e dell'inviolabilità della sfera intima e sessuale in qualsiasi tipo di relazione.
- Promozione del suddetto video in occasione dell'evento, organizzato dal CUG, "Rispetto e consenso - Costruire la cultura per contrastare la violenza" tenutosi in Aula Magna la mattina del 25 novembre.

Il CUG con il supporto della Consigliera di Fiducia segnala alcune iniziative per sensibilizzare la comunità politecnica sul tema delle molestie:

- Organizzare e promuovere attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sul ruolo e la figura della Consigliera di Fiducia;
- Organizzare percorsi di formazione per la comunità politecnica sul tema della discriminazione e delle molestie, morali e/o sessuali, anche attraverso lo strumento del webinar o di pillole online.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire la cultura delle Pari Opportunità

Analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese".

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

L'obiettivo è quello di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Ha durata triennale (con aggiornamenti annuali) e definisce più profili, quali, ad esempio, performance, capitale umano, sviluppo organizzativo, formazione del personale, trasparenza ed anticorruzione, monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti e parità di genere.

In linea con quanto sopra, il PIAO 2022-2024 del Politecnico di Torino “prevede e definisce la programmazione dell’azione e degli obiettivi individuando i risultati attesi nelle principali dimensioni di creazione del valore pubblico di un Ateneo sui suoi ambiti specifici di mission istituzionale e in generale sulla sua comunità e sulla società”.

È l’Action Plan a declinare i numerosi strumenti, documenti e atti di programmazione dell’Ateneo in termini di progetti, obiettivi, risultati attesi e azioni (tra cui sono comprese quelle definite dalla Carta Europea dei Ricercatori, dal Gender Equality Action Plan, dal PNRR, dal Bilancio Unico di Ateneo e dal Piano di Azioni Positive); diventa inoltre la base per la definizione di obiettivi di performance.

In tale schema “Il Piano degli obiettivi di performance 2022-2024 si articola in un insieme coordinato di iniziative e progetti derivanti dalle azioni previste dall’Action Plan, integrati da iniziative e progetti di carattere trasversale o gestionale sotto l’indirizzo della Direzione Generale” (art. 2.3 Performance - dal PIAO).

Come citato dall’art. 2.3.2 Piano obiettivi 2022 del PIAO, il “Il Piano degli obiettivi 2022-2024 è stato predisposto in forte coerenza con i progetti e le azioni previste dall’Action Plan approvato dal CdA. Gli obiettivi di PERFORMANCE STRATEGICA definiti sono quindi riconducibili alle sue azioni mentre gli obiettivi di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA possono essere ricondotti, a seconda del loro impatto, alle azioni dell’Action Plan o alle linee d’azione generali della Direzione Generale”.

Se è certamente lodevole e condivisibile il presumibile inserimento negli obiettivi di performance di tutto quanto previsto da PAP e da GEAP, è altresì doveroso segnalare che negli obiettivi strategici e progettuali di Direzione Generale e Dirigenti/Strutture Dirigenziali non appare esplicitato alcun obiettivo che abbia una definita e precisa collocazione in ambito pari opportunità/politiche di genere. (A titolo di esempio, l’obiettivo #3 Conoscere per Comunicare, che prevede di ripensare la comunicazione interna, risulta privo di riferimenti all’adozione di un linguaggio inclusivo).

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 una 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 ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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

Il Politecnico di Torino, in un processo di condivisione sia con le grandi Università tecnico scientifiche europee che con altre università italiane, ha dedicato negli ultimi anni una maggiore attenzione alle tematiche di genere. Nel 2021 l'Osservatorio di genere, con il supporto del CUG e l'Area Amministrativa PSQL, ha predisposto il Piano per Eguaglianza di Genere (GEP 2021-2024), e il relativo piano di azioni (GEAP), approvati dagli Organi nell'autunno 2021.

Alle azioni nelle 5 aree prioritarie indicate dalla comunità europea, volte a rendere più sostenibile il percorso di ingresso e progressione di carriera del genere femminile, il Politecnico ha voluto affiancare una sesta area di intervento, per aumentare la presenza di studentesse nei corsi di laurea STEM. Le azioni sono accompagnate da un monitoraggio in itinere e da uno periodico attraverso indicatori specifici individuati per ogni azione.

Verifica periodica su contrasto alla violenza psicologica, morale e al mobbing in Ateneo, attraverso le relazioni della Consigliera di Fiducia, discusse e commentate in ambito delle sedute del CUG.

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

Monitoraggio delle richieste di intervento pervenute alla Consigliera di Fiducia.

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

Il CUG ha contribuito all'organizzazione di momenti formativi per tutta la comunità studentesca; in particolare, il 24 e 30 marzo 2021 si sono tenute due video-lezioni interattive, curate dalla Consigliera di Fiducia - la prima dedicata a identificare e riconoscere gli stereotipi e la seconda agli strumenti di tutela esistenti - entrambe introdotte da un video del Rettore.

Redazione di una guida contro le molestie in collaborazione in sinergia con la Consigliera di Fiducia, l'Area Life e l'ufficio Affari Legali, la Vice-Rettrice per le Pari Opportunità e il Welfare e la Delegata del Rettore per la parità di genere e la diversity.

Il CUG ha organizzato l'evento "Costruire la cultura per contrastare la violenza" in occasione del 25 novembre 2021, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Data la rilevanza dell'iniziativa, la sua natura formativa oltre che informativa e il suo valore strategico nelle politiche di Ateneo, la Direzione Generale ha ritenuto, di riconoscere come momento formativo, senza passaggio autorizzativo preventivo, la partecipazione all'evento da parte del PTAB.

Collaborazione per la realizzazione del video della Consigliera di Fiducia, proiettato durante l'evento del 25 novembre 2021: ne è stata data comunicazione a tutto il personale (PTAB e PDR) e il video su Youtube ha avuto un totale di 924 visualizzazioni, 563 per il video sottotitolato in italiano (<https://youtu.be/qE4AQ00vLAo>) e 361 per quello sottotitolato in inglese (<https://youtu.be/8LnmU67BAeg>).

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

Promozione e invito alla partecipazione di PDR e PTAB alla survey "Il lavoro in università e emergenza", su proposta della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, atta a fotografare il lavoro negli Atenei durante la pandemia. Il CUG ha richiesto ed analizzato i dati delle di PDR e PTAB ed ha redatto due relazioni approfondite per l'amministrazione con l'obiettivo di fotografare la situazione in ateneo e confronti dettagliati con il contesto nazionale.

Realizzazione del progetto "CUG in podcast", col supporto della web radio di Ateneo Onde Quadre. La serie di podcast ha lo scopo di diffondere la cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni attraverso un approfondimento delle varie tematiche, con ospiti provenienti dalla realtà locale e nazionale. Nel 2021 sono state realizzate due puntate del progetto (www.ondequadre.polito.it/programma.php?id_programma=108).

Corso sul linguaggio inclusivo per componenti CUG e Osservatorio di Genere, in collaborazione con il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe).

Acquisto di libri sul linguaggio inclusivo per la formazione di una piccola biblioteca sul tema a disposizione del CUG.

Nell'ambito delle politiche per favorire l'inclusione della comunità LGBTQI+ di Ateneo, valorizzando quindi la diversità, e nel tentativo di dare concretamente seguito all'Art. 6 del nostro codice etico ("Dignità e rispetto degli altri"), è stato organizzato l'evento "Questioni d'identità: il Politecnico di Torino e la lotta alle discriminazioni", nella mattinata del 21 Giugno con la partecipazione di Alessandro Zan, Deputato della Repubblica Italiana.

Semplificazione del procedimento per ottenere la "Carriera Alias". La Carriera Alias è uno strumento rivolto alle persone in transizione e consente di creare un profilo burocratico, alternativo o temporaneo, che sostituisce i dati anagrafici con il nome di elezione della persona.

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.

Il CUG è stato coinvolto dall'Amministrazione e ha partecipato ad alcuni degli incontri sindacali tra le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, in particolare a quelli aventi ad oggetto i criteri generali per l'attivazione del piano welfare e servizi alla persona. Nel corso di tali incontri sindacali, poi, il DG ha invitato a comporre Tavoli tecnici, uno per il Piano Welfare e un altro per definire l'architettura generale dell'alimentazione e distribuzione dei fondi accessori.

Partecipazione al Tavolo di Lavoro d'Ateneo per rispondere all'emergenza in Afghanistan tramite iniziative condivise. È stata avviata una collaborazione con l'Area Life e il Green Team d'Ateneo, lavorando a stretto contatto anche con l'Università degli Studi di Torino, per la predisposizione di progetti di orientamento, supporto logistico, economico e psicologico a rifugiati, rifugiate e richiedenti asilo.

Si è arrivati alla costituzione di un Tavolo di Lavoro che ha come scopo la creazione e il mantenimento di una solida rete fra associazioni studentesche e cittadine, istituzioni locali e regionali e comunità universitarie. Obiettivi principali di questa rete sono predisporre una varietà di servizi di supporto a tutti e tutte coloro che versano in situazione di necessità e agevolare l'accesso alla formazione superiore e universitaria.

Il Tavolo di Lavoro nel primo periodo del 2022 ha esteso la sua attività con l'adesione al progetto UNICORE di UNHCR e con la progettazione di attività dedicate in Ateneo per offrire supporto immediato e concreto all'emergenza generata dal conflitto in Ucraina.

Su indicazione del DG nel mese di febbraio 2022, è stato costituito il Tavolo tecnico, tra Amministrazione e Sindacati, per definire l'architettura generale dell'alimentazione e distribuzione dei fondi accessori. Questo Tavolo vede la partecipazione anche del CUG: le prime riunioni del Tavolo si sono focalizzate sull'analisi del contesto da cui provengono i fondi alimentati dai contratti commerciali e dalle risorse di fonte europea, nell'evoluzione che hanno avuto dal 2019 in avanti.

L'obiettivo è quello di aggiornare e semplificare l'accordo siglato nel 2004, alla luce della crescita costante che ha caratterizzato l'Ateneo. Inoltre, essenziale sarà verificare la corrispondenza dei vigenti meccanismi di prelievo alla mutata realtà di questo contesto e all'intenzione di valorizzare il contributo di tutti alle politiche e agli obiettivi di Ateneo.

Considerazioni conclusive

Nel corso degli anni, all'interno dell'Ateneo è sicuramente aumentata la consapevolezza verso le tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni. Appare però ancora lontano il traguardo desiderato di un ambiente senza discriminazioni ed equo: è quindi indispensabile continuare nelle azioni sinora intraprese e avviarne di nuove per "seminare" nuovi modelli per le generazioni future. Pari opportunità e assenza di discriminazioni devono essere considerate alla pari degli altri obiettivi strategici dell'Ateneo. È necessario che la loro promozione sia una dimensione trasversale di performance organizzativa per un'amministrazione pubblica "inclusiva" che, anche grazie alla capacità di assicurare al proprio interno pari opportunità, equità e assenza di discriminazioni, sia in grado di erogare servizi migliori all'intera comunità politecnica e alla cittadinanza del territorio.

Gli obiettivi saranno raggiunti quando tutta la comunità prenderà consapevolezza dell'importanza degli strumenti a disposizione, che non devono rimanere adempimento formale, ma fonti di vera innovazione e di cambiamento della cultura organizzativa dell'Amministrazione. In tale ambito il CUG può essere alleato e ispiratore, anche attraverso il riconoscimento del suo ruolo, nei suoi poteri propositivi, consultivi, di monitoraggio e di verifica, per tutte le materie di competenza, fin dall'inizio dei processi decisionali.

Un grande passo avanti, dal punto di vista dell'inclusione e delle pari opportunità, si è avuto quando il Senato Accademico, nella seduta del 20/07/2021, ha approvato l'iter amministrativo semplificato per l'adozione della carriera alias all'interno del Politecnico; tale iter è conforme alle linee Guida per gli Atenei Italiani predisposte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari.

Nonostante questo successo, al CUG continuano a pervenire richieste di informazioni e chiarimenti in merito: riteniamo dunque che, per garantire l'efficacia del meccanismo, vadano migliorate la visibilità e l'accessibilità delle indicazioni su come

ottennerla, a partire dal portale d'Ateneo. Inoltre, il CUG suggerisce che l'iter di ottenimento della Carriera Alias venga esteso al resto della comunità politecnica.

Nell'anno 2021, inoltre, abbiamo assistito ad una partecipazione attiva della rappresentanza studentesca e di quella di dottorandi/e in seno al CUG. Questa circostanza è assolutamente positiva e costituisce un motivo di arricchimento ulteriore per l'attività del comitato, che può così entrare maggiormente in contatto con la popolazione studentesca che finora non era stato possibile avvicinare.

Fra le tematiche su cui continueremo la nostra attività di sensibilizzazione c'è l'adozione di un linguaggio inclusivo in tutti gli aspetti della vita d'Ateneo. Ancora troppi documenti e piattaforme contengono un linguaggio esclusivo, in maniera più o meno indiretta. Continueremo a promuovere la formazione e la sensibilizzazione sull'importanza di una comunicazione non discriminatoria.

Uno strumento fondamentale per cercare di ridurre i divari ed attuare politiche concrete di sostegno alle donne sembra essere, almeno sulla carta, il PNRR: all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza la parità di genere rappresenta infatti una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale.

Le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro; sono anche presenti misure trasversali dirette ad agevolare, anche indirettamente, l'ingresso o la permanenza delle donne nel mondo del lavoro e a ridurre conseguentemente il divario occupazionale di genere. In tale ottica, è da evidenziare la previsione, nell'ambito della Missione 1, di nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello, che secondo il Piano possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione. Si prevede, inoltre, nell'ambito dei programmati investimenti nella formazione dei dipendenti pubblici, di inserire moduli obbligatori su "empowerment delle donne"

Tali misure, se abbinate ad altri interventi quali l'attuazione di specifiche misure nell'ambito della ricerca di base (investimenti a valere sul Fondo per il PNR e i PRIN) ovvero l'allargamento dei partenariati di ricerca previsti nell'ambito della Missione 4 (che dovrebbero prevedere azioni mirate a determinare l'aumento delle ricercatrici), così come la promozione dell'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, costituiscono un tessuto normativo da cogliere appieno e che deve rappresentare un trampolino per progettare interventi concreti e solidi che instaurino un reale cambio di rotta. È un'occasione da non perdere, non solo per il CUG, ma per tutto l'Ateneo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-politecnico-di-torino-2022>