Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Torino - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Torino

Acronimo:	UNITO
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10124
Indirizzo:	Via Verdi, 8
Codice Amministrazione:	UNITO
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026-2028

piano_azioni_positive_unito-triennio_2026-2028-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/unito/2026-2028/piano_azioni_positive_unito-triennio_2026-2028-anno_.pdf) (10.69 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Direttore	0	0	1	2	0	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	12	29	5	0	0	15	51	7
Personale non dirigente	CATEGORIA D	17	40	90	84	22	29	124	236	191	40
Personale non dirigente	CATEGORIA C	4	27	98	97	30	19	47	197	256	55
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	3	9	6	0	0	3	18	9
Personale non dirigente	bas	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	0	2	3	6	0	0	2	9	7
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	2	46	171	140	0	0	22	83	63
Personale non dirigente	Professore Associato	0	41	242	167	78	0	33	212	150	52
Personale non dirigente	Professore Straordinario	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	2	28	58	28	0	1	49	76	17
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	4	145	57	8	0	7	105	53	11	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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**
Totale personale		26	257	580	629	316	55	310	789	849	251
Totale % sul personale complessivo		0,64	6,33	14,28	15,48	7,78	1,35	7,63	19,42	20,90	6,18

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

	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]**
Superiore a 10 anni	0	10	186	375	246	817	39,53	45,19	0	17	396	626	211	1250	60,47	55,46
Tra 5 e 10 anni	0	11	84	91	31	217	52,04	12,00	0	19	85	76	20	200	47,96	8,87
Tra 3 e 5 anni	1	42	84	56	15	198	53,51	10,95	1	48	79	37	7	172	46,49	7,63
Inferiore a 3 anni	25	194	226	107	24	576	47,68	31,86	54	226	229	110	13	632	52,32	28,04
Totale	26	257	580	629	316	1808			55	310	789	849	251	2254		
Totale %	0,64	6,33	14,28	15,48	7,78	44,51			1,35	7,63	19,42	20,90	6,18	55,49		

[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 EP	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,05
CATEGORIA EP	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,12
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,12
CATEGORIA EP	Laurea	39	39,00	61	61,00	100	2,47
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,17
CATEGORIA D	Master di II livello	3	37,50	5	62,50	8	0,20
CATEGORIA D	Master di I livello	7	26,92	19	73,08	26	0,64
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	16	25,40	47	74,60	63	1,55
CATEGORIA D	Laurea	185	28,12	473	71,88	658	16,23

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	41	36,28	72	63,72	113	2,79
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	1	20,00	4	80,00	5	0,12
CATEGORIA C	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,07
CATEGORIA C	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,12
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	6	66,67	3	33,33	9	0,22
CATEGORIA C	Laurea	88	28,95	216	71,05	304	7,50
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	148	33,48	294	66,52	442	10,91
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	13	19,40	54	80,60	67	1,65
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,15
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	14	33,33	28	66,67	42	1,04
bas	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,02
bas	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Collaboratori esperti linguistici	Laurea	11	37,93	18	62,07	29	0,72
docenti e ricercatori	Laurea	1218	56,60	934	43,40	2152	53,10
Totale personale		1804		2249		4053	
Totale % sul personale complessivo		44,41		55,37		99,78	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati relativi al personale tecnico e amministrativo non dirigenziale dell'Ateneo evidenziano una prevalenza di donne, anche nella categoria EP.

La prevalenza maschile tra il personale ricercatore e docente, invece, è indice della permanenza di entrambi i fenomeni, della "porta di cristallo" (è infatti più alta la percentuale di uomini anche nel personale ricercatore) e del "soffitto di cristallo" (netta è la prevalenza maschile tra i professori di prima fascia).

Non pare irrilevante però l'incremento di mezzo punto percentuale di presenza femminile rispetto al 2021.

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	21	67	197	213	61	559	32,27	96,88	47	158	406	463	99	1173	67,73	90,09
Part Time >50%	0	0	1	5	2	8	7,55	1,39	0	11	33	43	11	98	92,45	7,53
Part Time ≤50%	0	0	6	4	0	10	24,39	1,73	1	2	12	14	2	31	75,61	2,38
Totale	21	67	204	222	63	577			48	171	451	520	112	1302		
Totale %	1,12	3,57	10,86	11,81	3,35	30,71			2,55	9,10	24,00	27,67	5,96	69,29		

[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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	7,69	0,18	0	0	4	7	1	12	92,31	0,85
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	6	3	0	9	33,33	1,60	1	2	8	6	1	18	66,67	1,27
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,07
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	2	2	4	5,33	0,71	0	10	30	25	6	71	94,67	5,00
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	1	2	0	3	11,54	0,53	0	1	1	18	3	23	88,46	1,62
PT VERTICALE MENSILE 75%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,18	0	0	2	0	2	4	80,00	0,28
Telelavoro	0	1	4	3	1	9	19,15	1,60	0	4	25	7	2	38	80,85	2,68
Dipendenti 150 ore	0	3	6	2	0	11	32,35	1,95	3	4	9	7	0	23	67,65	1,62
Smart working	17	69	187	191	61	525	29,93	93,25	41	165	427	488	108	1229	70,07	86,61
Totale	17	73	204	205	64	563			45	186	506	559	123	1419		
Totale %	0,86	3,68	10,29	10,34	3,23	28,41			2,27	9,38	25,53	28,20	6,21	71,59		

(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

Come si osserva dai dati, misure come il part-time, il telelavoro (misura attiva nell'Ateneo da tempo) e il lavoro agile sono utilizzate in netta prevalenza dalla componente femminile del personale. Naturalmente occorre tenere a mente che, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, attraverso un susseguirsi di disposizioni governative, la modalità di lavoro agile è stata anche per il 2021 la modalità prevalente di prestazione lavorativa, ad eccezione dello svolgimento di attività indifferibili da svolgersi necessariamente in presenza.

Con riferimento al personale docente, è utile osservare come il tempo definito sia una scelta operata in netta prevalenza dagli uomini che pertanto svolgono una professione ulteriore.

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 orari per congedi parentali fruiti	50	12,79	341	87,21	391	2,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	293	8,49	3160	91,51	3453	22,85
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	766	20,73	2930	79,27	3696	24,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3163	41,78	4407	58,22	7570	50,10
Totale permessi	4272	28,27	10838	71,73	15110	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati sui congedi parentali e sui permessi giornalieri e orari ex L. n. 104/1992 confermano che il lavoro di cura di minori, anziani o disabili è svolto da percentuali nettamente più elevate di personale femminile con una forbice che si riduce solo con riferimento ai permessi orari ex L. n. 104/1992.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Servizi per l'infanzia

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Il piano di azioni positive attualmente in vigore relativo al biennio 2019-2021 (https://www.unito.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unito.pdf) elenca e dettaglia gli ambiti tematici di lavoro. La sua efficacia è stata prorogata per lasciare al CUG e alle Direzioni competenti il tempo di predisporne uno nuovo che si raccordi sia con il GEP che è stato di recente predisposto sulla scorta del lavoro legato al finanziamento Horizon del progetto https://www.mindthegeps.eu/ ma che è per ora "ad interim" e verrà aggiornato entro il mese di luglio 2022, sia con il nuovo Piano Strategico di Ateneo 2021-2026.

Le principali azioni positive contemplate nel PAP in vigore sono:

1) Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione - Codice di comportamento - Consigliera di fiducia - Carriera alias per studentesse/studenti - Monitoraggio delle carriere;

2) Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Centro estivo - Città Universitaria della Conciliazione - Servizi a supporto della conciliazione - Servizi a supporto di disabilità, DSA e aiuto a familiari anziani/e o in difficoltà - Telelavoro, tele-centro e lavoro agile - Flessibilità;

3) Formazione e sensibilizzazione - Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione - Linguaggio non discriminatorio;

4) Benessere lavorativo - Qualità della vita lavorativa - Rete di servizi; 5) Azioni di comunicazione, network e sinergie - Networking e sinergie - Comunicazione e sezione web del portale

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
Obbligatoria anticorruzione/privacy	51	17	25	75	14	182	40,09	2,13	11	73	115	67	6	272	59,91	2,18
Obbligatoria (sicurezza)	864	1151	1789	1433	501	5738	41,06	67,16	1771	1494	2091	2144	736	8236	58,94	66,07
Aggiornamento professionale	94	355	629	642	152	1872	40,33	21,91	267	610	936	681	276	2770	59,67	22,22
Competenze manageriali/Relazionali	36	146	205	157	43	587	37,72	6,87	72	253	277	245	122	969	62,28	7,77
Tematiche CUG	16	41	40	34	18	149	42,94	1,74	25	57	41	43	32	198	57,06	1,59
Violenza di genere	0	4	4	4	4	16	44,44	0,19	4	4	4	4	4	20	55,56	0,16
Totale ore	1061	1714	2692	2345	732	8544			2150	2491	3464	3184	1176	12465		
Totale ore %	5,05	8,16	12,81	11,16	3,48	40,67			10,23	11,86	16,49	15,16	5,60	59,33		

[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

L' Ateneo ha predisposto, con il supporto del Cug e della Direzione Bilancio e Contratti, il Bilancio di Genere 2020: si tratta del primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Torino, condiviso in Senato Accademico nella seduta del 16 febbraio 2022 e presentato l'11 marzo 2022 durante il Convegno "Politiche di genere in accademia: la realtà torinese nel contesto europeo".

Il documento racconta l'Ateneo in una prospettiva di genere, partendo dal sistema di politiche e interventi già intrapresi o delineati nei documenti istituzionali per poi approfondire la situazione relativa alla componente studentesca, al personale docente-ricercatore e a quello tecnico-amministrativo. Un breve capitolo, infine, esamina i temi della governance, della ricerca, della formazione del personale e del bilancio. Quest'ultimo punto è di particolare rilevanza in quanto include la distinzione per tipologie di spesa, distinzione importante per l'attività di monitoraggio degli investimenti futuri e di analisi del loro ritorno.

Il presente Bilancio è incentrato sulla lettura dei dati in chiave sintetica e sinottica ma adotta una prospettiva vicina a quella del Gender Equality Plan di recente approvato nella sua versione provvisoria, ovvero da integrare nei prossimi mesi, come già si è avuto modo di evidenziare, con i risultati del progetto Horizon *MINDtheGEPs* e del progetto PRIN *GEndering Academia* (GEA) che consentiranno, da un lato, di arricchire la lettura dei dati del Bilancio con i risultati di approfondite indagini quali-quantitative, capaci di far emergere percezioni, dinamiche e meccanismi associati ai fenomeni di segregazione che ancora persistono in accademia, dall'altro, di definire piani d'azione articolati, anche in una prospettiva comparativa, nazionale e internazionale.

Si ritiene, infatti, fondamentale armonizzare tutti i documenti istituzionali di indirizzo previsti dall'Ateneo in tema di eguaglianza di genere al fine di garantirne sia la coerenza, sia l'efficacia.

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**
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO T.D.	36	42,86	48	57,14	84	7,59	
Personale Tecnico Amministrativo T.I.	35	50,72	34	49,28	69	6,23	
PERSONALE DOCENTE (RICERCATORI ART. 24)	455	60,67	295	39,33	750	67,75	
Personale docente (Professori II fascia art. 18 Legge 240/2010)	53	63,10	31	36,90	84	7,59	
Personale docente (Professori I fascia art. 18 Legge 240/2010)	79	65,83	41	34,17	120	10,84	
Totale personale	658		449		1107		
Totale % sul personale complessivo	16,20		11,05		27,25		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati emerge come l'equilibrio di genere sia particolarmente problematico nelle commissioni per le fasce della docenza, con percentuali di donne particolarmente basse nei concorsi di prima fascia. La partecipazione a queste commissioni richiede di essere nel ruolo e la minore presenza femminile tra i PO rispetto a quella maschile (marcata in alcuni settori) rappresenta un ostacolo evidente.

Sono peraltro in vigore misure specifiche, contenute nei regolamenti dei concorsi in cui si fa riferimento all'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni secondo la seguente formula: "*Garantendo ove possibile un'adeguata rappresentanza di genere*". Si vedano il REGOLAMENTO CONCORSI DOCENTI: ART. 6 (https://www.unito.it/universita-e-lavoro/opportunita-ed-esperienze-di-lavoro/personale-d-e-r/procedure-selettive-chiamata-prof-I-II-fascia) e il REGOLAMENTO PTA : ART. 19 (https://www.unito.it/sites/default/files/reg_accesso_impiego_personale_ta_tind_325_2021.pdf).

Ad oggi i Regolamenti per le commissioni di concorso prevedono che si proceda al sorteggio delle/dei commissarie/i, ma non le modalità di sorteggio che vengono gestite dai singoli Dipartimenti.

Si sottolinea come il CUG possa monitorare l'equilibrio di genere delle commissioni in quanto riceve comunicazione circa la composizione delle stesse.

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 %
Direttore	€61460,00	€62925,00	€ 1465,00	2,33
Personale tecnico amministrativo	€24102,00	€24075,00	€ -27,00	-0,11
Collaboratori esperti linguistici	€23633,00	€22477,00	€ -1156,00	-5,14
Professori Ordinari	€57256,00	€53417,00	€ -3839,00	-7,19
Professori Associati	€41524,00	€38987,00	€ -2537,00	-6,51
Ricercatore Universitario	€35844,00	€33432,00	€ -2412,00	-7,21
Ricercatore Tempo determinato	€30494,00	€31153,00	€ 659,00	2,12

Non si riscontrano differenze fra i generi significative per quanto concerne le retribuzioni.

In particolare, con riferimento alla fascia della dirigenza, è interessante rilevare il lieve gap salariale inverso. Con riferimento al personale tecnico-amministrativo e alle/ai collaboratrici/tori il divario salariare invece persiste, ma è in netta diminuzione rispetto ai dati dell'anno precedente.

Il differenziale retributivo è maggiore per il personale ricercatore (con esclusione di quello a tempo determinato dove il gap è inverso) e per il personale docente, sia di prima che di seconda fascia. Si tratta di dati che differiscono in maniera piuttosto consistente rispetto a quelli del 2020: le ragioni di tale evoluzione andranno indagate in maniera approfondita nel corso dell'anno e nella redazione del prossimo Bilancio di Genere riferito ai dati 2021.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

L'indagine in tema di benessere e valutazione dello stress è stata effettuata a cura di un team di studio coordinato dalla prof.ssa Daniela Converso: è prevista una nuova indagine rivolta sia al personale tecnico-amministrativo, sia al personale docente-ricercatore. Nel corso del 2020 l'Ateneo ha aderito all'indagine della Conferenza degli organismi di parità delle università italiane, somministrando un questionario rivolto al personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo avrà la possibilità di approfondire l'indagine distinta per genere attraverso il progetto Mindthegeps (https://www.mindthegeps.eu/).

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il Codice etico, il Codice di Comportamento, il Codice della comunità universitaria sono presentati sul sito dell'Ateneo e sono al centro di interventi formativi ripetuti rivolti a tutte le componenti dell'Ateneo, tenuti in collaborazione con la Consigliera di fiducia.

Con la pandemia, lo Spazio di Ascolto, il servizio di Counselling, lo Sportello Anti- Violenza, la Consigliera di Fiducia hanno continuato e ampliato la loro attività funzionando anche da remoto.

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

Il personale tecnico-amministrativo si è per lo più rivolto alla Consigliera di Fiducia per segnalare situazioni di difficoltà relazionale con le/i colleghe/i e ambienti lavorativi ostili. Analoghi problemi sono stati portati all'attenzione della Consigliera da parte del personale docente.

In tutti questi casi gli interventi messi in campo sono consistiti nel contattare le Direzioni amministrative interessate nel caso di PTA e i Dipartimenti di afferenza nel caso di personale docente al fine di cercare insieme soluzioni conciliative anche con colloqui delle persone che hanno riportato situazioni di mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina elettiva per le componenti docente e PTA; Componente designata dalle Organizzazioni Sindacali; la Presidente è di nomina diretta.
Tipologia di atto:	Decreto rettorale
Data:	27/10/2021
Organo sottoscrittore:	RETTORE
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Convegni in occasione della Giornata internazionale della donna e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne Incontri di formazione dedicati alle/i componenti del CUG sui compiti dell'organo e le modalità di intervento e incontri di formazione in materia di Codice etico e Codice di Comportamento rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo Realizzazione di lezioni sul tema della violenza di genere tenute da docenti di diversi Dipartimenti di UniTo secondo la loro prospettiva disciplinare
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì

Sede virtuale :	La stanza virtuale webex della Presidente viene utilizzata per le riunioni a distanza del Comitato e per quelle dei gruppi di lavoro interni Ciascun componente del Cug possiede una stanza virtuale webex
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

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

Attività

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

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- 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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Predisposizione del Bilancio di genere 2020

Predisposizone del GEP in raccordo con il progetto https://www.mindthegeps.eu/

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Potenziamento dei servizi alla persona: Spazio d'ascolto, Consigliera di Fiducia e servizio di Counselling. Impulso per attività di formazione a sostegno del lavoro emergenziale da remoto.

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

Interventi di formazione (a distanza) sul Codice etico e sul Codice di comportamento

Formazione dedicata alle/ai componenti del CUG sul linguaggio inclusivo

Stesura del nuovo Regolamento per l'attivazione delle Carriere Alias, sia per la popolazione studentesca, sia per il personale che prevede uno snellimento della procedura

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

Realizzazione di oltre 50 lezioni contro la violenza di genere nei diversi corsi di laurea dell'Ateneo; organizzazione di un convegno in tema di violenza contro le donne durante l'emergenza pandemica; organizzazione del convegno con il CUG PoliTo e il CIRSDe dal titolo" *Politiche di genere in accademia: la realtà torinese nel contesto europeo*" per presentare il nuovo Bilancio di Genere e il GEP.

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

Avvio dei lavori di adozione del nuovo PAP in raccordo con il Piano strategico di Ateneo e il GEP; attivazione del rimborso delle spese per l'utilizzo dei centri estivi (per le/i figlie/i) per tutto il personale

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Considerazioni conclusive

Il CUG ha acquisito buona autonomia di funzionamento nel corso degli ultimi anni, nonché una discreta qualità nella relazione con la governance, caratterizzata da ascolto reciproco e condivisione. Non sempre, però, i tempi di concretizzazione delle misure migliorative sono adeguati alle esigenze manifestate. In tema di pari opportunità nel lavoro, UniTO condivide con gli altri Atenei d'Italia alcune criticità sul fronte della segregazione verticale (*glass ceiling*) che riguarda tanto il personale tecnico-amministrativo, quanto quello docente, nonché sul fronte del c.d. *glass door*, particolarmente evidente con riferimento al personale docente-ricercatore e in alcuni settori scientifico disciplinari. Un ulteriore aspetto critico che influisce sulle carriere femminili riguarda le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata che necessitano di essere rafforzate al fine di ridurre la differenza esistente tra le percentuali di donne e di uomini che usufruiscono di congedi parentali e lavoro part-time.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-torino-2022*