



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Torino - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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: | Università 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_azioni_positive_unito-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Dirigente di livello generale | 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 |

| 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 |
| 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

| 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⁾ |
| 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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | 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 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | 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

| 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 | 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

| 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⁾ |
| 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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 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 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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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 predisporre 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

| 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⁾ |
| 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

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 salariale 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

Predisposizione 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 CIRSDa 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>