



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Torino - 2025

*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/pia  
no-  
triennale/unito/2026-2028/piano\\_azioni\\_positi  
ve\\_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 (Legge 240/2010)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Direttore	0	0	0	3	0	0	0	1	5	2
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	9	24	13	0	0	10	49	12
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	17	68	106	118	33	57	187	275	303	54
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	25	43	75	79	37	26	67	115	173	92
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	4	4	4	0	0	1	12	13
Personale non dirigente	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	0	2	2	4	0	0	2	7	5
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	3	60	183	151	0	0	31	102	72
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	50	256	171	82	0	23	227	201	57
Personale non dirigente	RU - Ricercatori Universitari	0	0	9	37	28	0	0	19	40	17
Personale non dirigente	RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	6	214	62	15	0	6	155	86	13	1
Totale personale		48	378	583	637	352	89	432	767	905	325
Totale % sul personale complessivo		1,06	8,37	12,91	14,11	7,79	1,97	9,57	16,98	20,04	7,20

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Superiore a 10 anni	0	1	97	263	257	618	40,74	30,84	0	2	180	462	255	899	59,26	35,08
Tra 5 e 10 anni	1	27	134	162	57	381	51,77	19,01	0	51	131	133	40	355	48,23	13,85
Tra 3 e 5 anni	3	68	116	85	17	289	49,57	14,42	1	66	132	77	18	294	50,43	11,47
Inferiore a 3 anni	41	271	240	132	32	716	41,36	35,73	87	320	324	255	29	1015	58,64	39,60
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>367</b>	<b>587</b>	<b>642</b>	<b>363</b>	<b>2004</b>			<b>88</b>	<b>439</b>	<b>767</b>	<b>927</b>	<b>342</b>	<b>2563</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,99</b>	<b>8,04</b>	<b>12,85</b>	<b>14,06</b>	<b>7,95</b>	<b>43,88</b>			<b>1,93</b>	<b>9,61</b>	<b>16,79</b>	<b>20,30</b>	<b>7,49</b>	<b>56,12</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	6	100,00	6	0,13
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,07
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	42	40,78	61	59,22	103	2,26
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,13
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	36	32,73	74	67,27	110	2,41
AREA FUNZIONARI	Master di I livello	4	30,77	9	69,23	13	0,28
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	5	35,71	9	64,29	14	0,31
AREA FUNZIONARI	Laurea	272	27,17	729	72,83	1001	21,94
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	26	31,71	56	68,29	82	1,80
AREA FUNZIONARI	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,11
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	0,13
AREA COLLABORATORI	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,09
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA COLLABORATORI	Laurea	67	31,75	144	68,25	211	4,62
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	177	39,95	266	60,05	443	9,71
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	9	13,85	56	86,15	65	1,42
AREA OPERATORI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,04
AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,11
AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	8	25,81	23	74,19	31	0,68
Collaboratori esperti linguistici	Laurea	10	21,28	37	78,72	47	1,03
docenti e ricercatori	Laurea	1331	55,39	1072	44,61	2403	52,66
Totale personale		2003		2560		4563	
Totale % sul personale complessivo		43,86		56,05		99,91	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riguardanti la ripartizione per genere del personale docente e ricercatore fanno emergere la persistenza dei due fenomeni di segregazione verticale (*glass ceiling*), e orizzontale (*glass door*). In particolare, la percentuale di donne che raggiungono la posizione di docenti di prima fascia continua a essere inferiore al (205 donne ordinarie a fronte di 397 uomini) e risulta evidente come le donne riescano a ottenere l'ordinariato in età più avanzata rispetto agli uomini (nessuna donna ordinaria sotto i 40 anni di età e 31 donne sotto i 50 anni di età a fronte di 60 uomini).

Con riferimento al personale TA, si osserva un incremento della percentuale di donne, già elevata, rispetto agli anni precedenti e non si rileva una diminuzione di tale percentuale a livello dirigenziale.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	42	113	192	217	91	655	32,35	97,33	80	253	379	495	163	1370	67,65	91,88

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	1	5	0	6	6,38	0,89	1	5	26	46	10	88	93,62	5,90
Part Time ≤50%	0	0	5	7	0	12	26,67	1,78	3	2	9	15	4	33	73,33	2,21
Totale	42	113	198	229	91	673			84	260	414	556	177	1491		
Totale %	1,94	5,22	9,15	10,58	4,21	31,10			3,88	12,01	19,13	25,69	8,18	68,90		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,07
PART-TIME VERTICALE 75%	0	0	0	4	0	4	13,79	0,68	0	0	3	16	6	25	86,21	1,68
Part-time orizzontale 75%	0	0	1	1	0	2	2,67	0,34	1	4	34	30	4	73	97,33	4,91
Part-time Verticale 50%	0	0	5	5	0	10	33,33	1,70	2	1	7	9	1	20	66,67	1,35
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	2	0	2	13,33	0,34	1	1	2	6	3	13	86,67	0,87
Telelavoro	0	4	7	5	1	17	29,31	2,89	0	8	24	8	1	41	70,69	2,76
Permessi studio 150hh	2	8	6	3	0	19	35,85	3,23	7	10	7	10	0	34	64,15	2,29
LAVORO AGILE	34	90	156	189	65	534	29,45	90,82	64	221	338	479	177	1279	70,55	86,07
Totale	36	102	175	209	66	588			75	246	415	558	192	1486		
Totale %	1,74	4,92	8,44	10,08	3,18	28,35			3,62	11,86	20,01	26,90	9,26	71,65		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le tabelle relative alla fruizione del lavoro part-time indicano un marcato *gap* di genere. Sono infatti le donne a rappresentare la maggioranza delle persone occupate a tempo parziale e non si registra una significativa diminuzione rispetto al 2023. In particolare, l'11% di donne dipendenti nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni usufruisce di lavoro part-time a fronte del 4,92% di uomini. Si segnala che il numero di uomini a lavorare part-time in questa fascia di età è in lieve aumento rispetto al 2024 ma il numero di donne non è diminuito, anzi, è lievemente aumentato passando dall' 11.38%

all'11.86% : ciò non consente pertanto di intravedere, ad oggi, una stabile tendenza verso una più equa ripartizione del lavoro di cura tra donne e uomini.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1257	28,15	3209	71,85	4466	31,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1996	42,59	2691	57,41	4687	32,66
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	410	9,31	3994	90,69	4404	30,69
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	167	21,03	627	78,97	794	5,53
Totale permessi	3830	26,69	10521	73,31	14351	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati della presente tabella mostrano come siano le donne a usufruire in misura nettamente maggiore rispetto agli uomini dei permessi ex. l. 104/1992 e dei congedi parentali: la percentuale del 2024 è addirittura maggiore rispetto a quella dell'anno precedente (73,31% a fronte del 67,76 del 2023)

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

## 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 Triennale Azioni Positive è confluito nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, nella sezione 3.5, redatto a cura della Direzione Generale con il contributo del Comitato Unico di Garanzia.

Il PIAO è stato aggiornato nel 2024: [https://www.unito.it/sites/default/files/piao\\_2025\\_2027.pdf](https://www.unito.it/sites/default/files/piao_2025_2027.pdf)

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria anticorruzione/privacy	325	773	1278	1712	517	4605	32,35	20,80	473	1802	2597	3663	1097	9632	67,65	16,95
Aggiornamento professionale	1134	2610	3511	2990	603	10848	25,13	49,00	2209	5551	10169	11816	2572	32317	74,87	56,86
Competenze manageriali/Relazionali	149	819	804	1154	160	3086	27,75	13,94	296	1532	2984	2734	490	8036	72,25	14,14
Tematiche CUG	83	187	273	211	68	822	26,62	3,71	186	452	743	674	211	2266	73,38	3,99
Violenza di genere	9	12	13	12	6	52	12,62	0,23	21	18	137	145	39	360	87,38	0,63
Obbligatoria (sicurezza)	146	624	740	907	310	2727	39,21	12,32	188	667	1462	1500	411	4228	60,79	7,44
Totale ore	1846	5025	6619	6986	1664	22140			3373	10022	18092	20532	4820	56839		
Totale ore %	2,34	6,36	8,38	8,85	2,11	28,03			4,27	12,69	22,91	26,00	6,10	71,97		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
selezioni personale tecnico amministrativo tempo determinato	37	42,05	51	57,95	88	9,82	
selezioni personale tecnico amministrativo tempo indeterminato	93	50,54	91	49,46	184	20,54	
selezioni ricercatori a tempo determinato	138	59,48	94	40,52	232	25,89	
selezioni professori I fascia	64	57,66	47	42,34	111	12,39	
selezioni professori II fascia	163	58,01	118	41,99	281	31,36	
Totale personale	495		401		896		
Totale % sul personale complessivo	10,84		8,78		19,62		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non si registra una significativa disparità di genere nella composizione delle commissioni di concorso anche se la presenza maschile è superiore nelle commissioni volte al reclutamento del personale docente e ricercatore.

La diversità di genere nelle commissioni di concorso è del resto prevista espressamente nel Regolamento PER IL RECLUTAMENTO DEI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO IN TENURE TRACK (RTT) AI SENSI DELL'ART. 24 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2010 n. 240" emanato nel 2023 che prevede, all'art. 15, che le commissioni, nominate con decreto rettorale, siano costituite "garantendo ove possibile un'adeguata rappresentanza di genere"

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 Generale	€114971,00	€0,00	€ -114971,00	--
Dirigente	€62649,00	€66066,00	€ 3417,00	5,17
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€32409,00	€33807,00	€ 1398,00	4,14
AREA FUNZIONARI	€27539,00	€27324,00	€ -215,00	-0,79
AREA COLLABORATORI	€25055,00	€25138,00	€ 83,00	0,33
AREA OPERATORI	€23649,00	€24520,00	€ 871,00	3,55
Collaboratori esperti linguistici	€25440,00	€25714,00	€ 274,00	1,07
PROFESSORI ORDINARI	€61033,00	€57435,00	€ -3598,00	-6,26
PROFESSORI ASSOCIATI	€44124,00	€42541,00	€ -1583,00	-3,72
RICERCATORI UNIVERSITARI	€39317,00	€39357,00	€ 40,00	0,10
Ricercatori Tempo Determinato	€33209,00	€31122,00	€ -2087,00	-6,71

La tabella indica un differenziale retributivo tra donne e uomini rilevante (superiore al 6%) solo nella posizione di docente di prima fascia e di ricercatore a tempo determinato. Ciò è spiegabile, per la prima fascia di docenza, in termini di anzianità di servizio inferiore delle donne. Le cause del divario salariale tra ricercatrici e ricercatori a tempo determinato paiono invece più difficili da individuare, anche se è ipotizzabile la rilevanza del fenomeno del glass door, ovvero della segregazione orizzontale che ancora permane.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:  No

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Università di Torino offre assistenza gratuita a studenti e studentesse e al personale (accademico e tecnico amministrativo) dell'Ateneo rispetto al proprio disagio psicologico. L'erogazione del supporto psicologico prosegue con il servizio di Counseling, su consiglio degli specialisti dello Spazio di Ascolto o su scelta dello studente, nel caso dovesse manifestare la necessità di continuare il percorso di ascolto e sostegno.

Il **Codice etico** costituisce attuazione della 240/2010 c.d. Legge Gelmini, ed è rivolto alla comunità formata dal personale docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti dell'ateneo (art. 2, co. 4, l. 240/2010): *“determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, detta le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme sono volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale”*. L'Ateneo ha adottato il proprio con DR n. 3890 del 21/06/2012.

Il **Codice di comportamento** è adottato in attuazione della Legge anticorruzione 190/2012, quale misura generale di prevenzione della corruzione: tale Legge prevede un Codice di comportamento nazionale, emanato con DPR 62/2013, che indica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici, e stabilisce che ogni Amministrazione adotti un proprio Codice di comportamento, che integri e specifichi le norme nazionali. L'Ateneo ha adottato il proprio Codice di comportamento con D.R. n. n. 646 del 29/02/2016; il Codice è composto da tre Parti:

Parte I “Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino”, costituita dal preesistente “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino”, adottato in applicazione della Raccomandazione dell'Unione Europea 92/131/CEE del 27/11/1991 che auspicava l'adozione di un “Codice di condotta” nella lotta contro le molestie sessuali ed avente come finalità la tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, rivolto a tutta la comunità accademica;

Parte II “Disposizioni attuative del D.P.R.16 Aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165”, costituita dalla declinazione del Codice di comportamento nazionale, applicabile al personale dipendente e in generale ai soggetti che intrattengono rapporti di collaborazione e/o incarichi con qualsiasi tipologia di contratto e a qualsiasi titolo (comprese le imprese fornitrici di beni o servizi). Per il personale in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 (professori/professoressa e ricercatori/ricercatrici, anche a tempo determinato), le norme contenute in questa parte del Codice costituiscono principi generali di comportamento;

## Parte III "Disposizioni finali e di raccordo"

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

Il CUG, tramite la Presidente, fa parte del Gruppo di Lavoro creato nel 2024 al fine di modificare il Codice di Comportamento e il Codice Etico di Ateneo ed è incaricato di lavorare in particolare sulle parti che riguardano il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, nonché alla revisione delle procedure riguardanti i procedimenti disciplinari.

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

Opera in Università la Consigliera di Fiducia, persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. Agisce nel contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie ai sensi dell'art. 6 del Codice di comportamento dell'Università di Torino.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina rettorale
-----------------------------	------------------

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; Realizzazione di lezioni sul tema della violenza di genere tenute da docenti di diversi Dipartimenti di U
--	--

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Ogni componente del CUG è dotato di una stanza virtuale Webex
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia Figure professionali esperte Istituzione sportello di ascolto OIV RSU	

## 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

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?

- 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

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Il CUG ha svolto un percorso formativo svoltosi nei mesi di aprile e maggio 2024 presso i 27 Dipartimenti UniTO sul tema della identità di genere e delle buone prassi per tutelare le persone con carriera alias attiva. Ha inoltre svolto un percorso formativo per il personale TA che svolge attività di front office sul tema della identità di genere e delle buone prassi per tutelare le persone con carriera alias attiva

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

In occasione della Giornata internazionale della donna, il CUG ha partecipato insieme con il CUG del Politecnico e con il CIRSD e alla organizzazione del Convegno "*Im)pari opportunità? Il fenomeno del Gender Pay Gap*" svoltosi il 19 marzo 2024 presso il Politecnico di Torino, Salone d'Onore del Castello del Valentino.

diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha partecipato insieme con il CUG del Politecnico e con il CIRSD e alla organizzazione del Convegno "*Formare per cambiare: educare alla non violenza*", svoltosi il 27 novembre 2024.

formazione specifica su: MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO e Diversità, e

Il CUG ha invitato il personale docente e ricercatore dell'Università di Torino a dedicare una lezione o parte di una lezione al tema della violenza di genere. Ha in seguito coordinato l'organizzazione di oltre cento lezioni, tenutesi nel mese di novembre 2024 presso tutti i Dipartimenti dell'Ateneo.

Il CUG ha svolto un modulo nel corso di formazione rivolto al personale neoassunto sul tema del benessere, del contrasto alle discriminazioni, delle molestie (progetto IRIDI Start)

Eventi formativi sul tema del benessere organizzativo

Il CUG ha organizzato, presso gli spazi di UniTo al Salone del Libro, un evento dedicato al riconoscimento del pluralismo religioso in Università e la presentazione del volume di Maurizio Ambrosini, Samuele Davide Molli, Paolo Naso, "Quando gli immigrati vogliono pregare", il Mulino, 2022 (13 maggio 2024).

## Considerazioni conclusive

Il CUG ha acquisito negli anni buona autonomia di funzionamento anche grazie alla creazione dell'*Ufficio della Responsabile Supporto al CUG e alla Consigliera di fiducia*, registrando un miglioramento della relazione con la Governance, caratterizzata da ascolto reciproco e condivisione. Talvolta, però, i tempi di risposta dell'Amministrazione alle richieste di intervento, dialogo e informazione provenienti dal CUG, nonché quelli di concretizzazione delle misure proposte non sono adeguati alle esigenze manifestate. In tema di pari opportunità nel lavoro, UniTO condivide con gli altri Atenei d'Italia alcune criticità sul fronte sia della segregazione verticale (*glass ceiling*), sia di quella orizzontale (*glass door*) che riguarda tanto il personale tecnico-amministrativo, quanto quello docente, nonché sul fronte del c.d. *glass door*, criticità peraltro attenuatesi rispetto al 2023 ma ancora evidenti soprattutto con riferimento al personale docente-ricercatore e in alcuni settori scientifico disciplinari.

Permangono criticità relative alle carriere femminili in parte dovute a carenze nelle 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.

Riguardo alle condizioni di lavoro del personale tecnico-amministrativo, il CUG ha rilevato alcune criticità connesse alla emanazione, nel 2024, del Regolamento sulle modalità di lavoro da remoto in quanto non ha mantenuto la possibilità di ricorrere al lavoro agile così mettendo a rischio le buone prassi in materia di conciliazione vita professionale/vita privata.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-torino-2025>