



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_universita-degli-studi-di-torino-2026-2028-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-universita-degli-studi-di-torino-2026-2028-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-universita-degli-studi-di-torino-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 % ⁽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 | 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 |
| Totale | 45 | 367 | 587 | 642 | 363 | 2004 | | | 88 | 439 | 767 | 927 | 342 | 2563 | | |
| Totale % | 0,99 | 8,04 | 12,85 | 14,06 | 7,95 | 43,88 | | | 1,93 | 9,61 | 16,79 | 20,30 | 7,49 | 56,12 | | |

⁽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⁾ |
| 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

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

⁽²⁾ 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 % ⁽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 | 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

⁽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 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 | | |

⁽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

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

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

⁽²⁾ 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

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 | 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 | | |

⁽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?:

No

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⁾ | |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ 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>