



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Torino - 2026

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 (Legge 240/2010)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Direttore	0	0	0	2	1	0	0	0	5	2
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	4	27	11	0	0	5	47	17
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	15	64	127	163	53	51	194	281	405	99
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	27	49	59	48	27	32	84	90	89	83
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	2	2	3	0	0	0	5	5
Personale non dirigente	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	3	2	3	4	1	5	12	14	5
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	4	69	187	174	0	1	34	130	84
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	73	268	179	94	0	32	242	205	73
Personale non dirigente	RU - Ricercatori Universitari	0	0	5	29	27	0	0	11	33	21
Personale non dirigente	RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	2	160	50	7	0	0	131	66	8	1
Totale personale		44	353	586	648	394	84	447	741	941	390
Totale % sul personale complessivo		0,95	7,63	12,66	14,00	8,51	1,82	9,66	16,01	20,33	8,43

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	0	55	238	247	540	42,42	26,67	0	1	115	376	241	733	57,58	28,16
Tra 5 e 10 anni	1	23	147	158	72	401	50,89	19,80	0	57	142	137	51	387	49,11	14,87
Tra 3 e 5 anni	1	81	132	89	33	336	45,90	16,59	9	96	138	125	28	396	54,10	15,21
Inferiore a 3 anni	42	249	252	163	42	748	40,76	36,94	75	293	346	303	70	1087	59,24	41,76
Totale	44	353	586	648	394	2025			84	447	741	941	390	2603		
Totale %	0,95	7,63	12,66	14,00	8,51	43,76			1,82	9,66	16,01	20,33	8,43	56,24		

⁽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'	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,09
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	5	100,00	5	0,11
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	37	38,54	59	61,46	96	2,08
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,13
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	5	33,33	10	66,67	15	0,32
AREA FUNZIONARI	Master di I livello	4	33,33	8	66,67	12	0,26
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	37	31,36	81	68,64	118	2,56
AREA FUNZIONARI	Laurea	290	27,44	767	72,56	1057	22,89
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	86	34,96	160	65,04	246	5,33
AREA FUNZIONARI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,09
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	0,06
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	4	80,00	1	20,00	5	0,11

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA COLLABORATORI	Laurea	69	30,53	157	69,47	226	4,89
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	126	43,60	163	56,40	289	6,26
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	9	14,75	52	85,25	61	1,32
AREA OPERATORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,04
AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	6	42,86	8	57,14	14	0,30
Collaboratori esperti linguistici	Laurea	12	24,49	37	75,51	49	1,06
docenti e ricercatori	Laurea	1328	55,33	1072	44,67	2400	51,98
Totale personale		2021		2596		4617	
Totale % sul personale complessivo		43,67		56,09		99,76	

⁽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 del fenomeno di segregazione verticale (*glass ceiling*), seppur si osserva una lieve tendenza di miglioramento della presenza femminile nella ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento. In particolare, la percentuale di donne che raggiungono la posizione di docenti di prima fascia continua a essere inferiore (249 donne ordinarie a fronte di 434 uomini nel 2025, rispetto ai dati del 2024 in cui la presenza delle donne si attestava su 205 ordinarie a fronte di 397 ordinari uomini). Risulta evidente che per le donne l'accesso alla prima fascia avvenga in età mediamente più avanzata rispetto agli uomini (nessuna donna ordinaria sotto i 40 anni di età e 34 donne fra i 41 e i 50 anni di età a fronte di 69 uomini), anche se si evidenzia un lieve miglioramento, che potrebbe essere ascrivibile anche alla misura di *Incentivo di genere nelle progressioni di carriera del personale docente* introdotta nel 2023. La sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di docenza universitaria di prima fascia è un fenomeno noto come soffitto di cristallo (*glass ceiling*) che può essere in parte ricondotto a discriminazioni di genere. L'Ateneo riconoscendo l'importanza della riduzione di tale divario di genere, su proposta del CUG, si è impegnato a conferire una premialità in termini di punti organico ai Dipartimenti che favoriscono la progressione di carriera delle donne dalla posizione di prima fascia all'ordinariato.

Rispetto al fenomeno della segregazione orizzontale (*glass door*), questo persiste quando si analizzano i dati relativi al personale ricercatore a tempo determinato (RD) con un focus sul personale appartenente alle classi di età < 30 e da 31 a 40, confermandolo come un asse di attenzione su cui le politiche universitarie devono continuare a ragionare e agire.

Con riferimento al personale TA, la situazione rimane piuttosto stabile. Si osserva un lieve incremento della percentuale di donne, già elevata, rispetto agli anni precedenti, e non si rilevano cambiamenti significativi 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	115	188	233	99	677	32,42	97,13	81	273	360	509	188	1411	67,58	92,71
Part Time >50%	0	0	3	5	0	8	8,08	1,15	1	7	23	44	16	91	91,92	5,98
Part Time ≤50%	0	1	3	8	0	12	37,50	1,72	0	3	4	10	3	20	62,50	1,31
Totale	42	116	194	246	99	697			82	283	387	563	207	1522		
Totale %	1,89	5,23	8,74	11,09	4,46	31,41			3,70	12,75	17,44	25,37	9,33	68,59		

⁽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

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
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	1	4	0	5	15,15	0,85	1	0	3	15	9	28	84,85	1,93
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	2	1	0	3	4,55	0,51	0	7	20	29	7	63	95,45	4,35
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	3	6	0	10	35,71	1,70	2	1	5	7	3	18	64,29	1,24
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	2	0	2	16,67	0,34	0	1	0	5	4	10	83,33	0,69
Lavoro da remoto	31	90	148	184	62	515	29,94	87,44	59	223	291	472	160	1205	70,06	83,16
Telelavoro	1	3	14	10	2	30	24,19	5,09	0	14	41	26	13	94	75,81	6,49
Permessi studio 150hh	4	5	10	5	0	24	44,44	4,07	5	8	11	5	1	30	55,56	2,07
Totale	36	99	178	212	64	589			67	255	371	559	197	1449		
Totale %	1,77	4,86	8,73	10,40	3,14	28,90			3,29	12,51	18,20	27,43	9,67	71,10		

⁽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 nel 2025 non si registra una significativa diminuzione rispetto al 2024.

In particolare, il 12,51% di donne dipendenti nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni usufruisce di lavoro part time a fronte del 4,86% di uomini. Si segnala che il numero di uomini in servizio con orario di lavoro part-time in questa fascia di età è in lieve diminuzione rispetto al 2024, mentre il numero delle donne non ha registrato diminuzioni, anzi, è lievemente aumentato passando dall' 11,86% all'12,51%. Permane pertanto difficile intravedere una stabile tendenza verso una più equa ripartizione dei carichi di cura tra donne e uomini. Si osserva che le tendenze osservate in questa fascia di età si confermano anche per le fasce d'età successive, che sembrano confermare un panorama dove l'attività di cura relativa alle diverse fasi della vita che necessitano di supporto sia costantemente ancora soprattutto a carico delle donne.

Nella sezione 3.5 del PIAO, l'Ateneo (https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf) (https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf), in linea con quanto previsto dal Gender Equality Plan, si impegna per il triennio a favorire il telelavoro ordinario e straordinario nonché il lavoro da remoto e il lavoro *agile* per il personale tecnico/amministrativo e per i/le collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/e con appositi bandi annuali e un regolamento apposito. Tuttavia nel 2025 non è più presente la voce relativa lavoro *agile*, in quanto l'attuale disciplina in Ateneo non ne prevede l'organizzazione, mentre risultano disponibili per la prima volta i dati sulla tipologia *lavoro da remoto* dove si riscontra una partecipazione molto elevata, in particolare da parte delle dipendenti.

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	1137	25,98	3239	74,02	4376	22,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	389	12,37	2756	87,63	3145	16,47
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3706	35,81	6643	64,19	10349	54,21
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	313	25,61	909	74,39	1222	6,40
Totale permessi	5545	29,04	13547	70,96	19092	

⁽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 confermano 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 2025 si scosta di poco rispetto a quella dell'anno precedente (70,96% a fronte del 73,31% del 2024).

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il Piano Triennale Azioni Positive, confluito nella sezione 3.5 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per il 2025 è stato redatto a cura della Direzione Generale con il contributo del Comitato Unico di Garanzia. Il PIAO è stato aggiornato nel 2025 ed è consultabile qui: https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf (https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf).

Nella definizione del piano di attività per il triennio sono state individuate **quattro aree di azione** in linea con il Piano Strategico di Ateneo e in particolare nell'ambito "Persone" - obiettivo "Inclusività", volto a consolidare la cultura della parità attraverso la promozione della eguaglianza, della tutela delle diversità e il contrasto a ogni forma di discriminazione diretta e indiretta determinata da età, sesso, origine etnica, identità di genere, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso politiche specifiche e azioni positive.

Le aree di azione individuate sono:

Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

Azioni: *Identità alias per studentesse/studenti, personale docente e TA; Incentivo di genere nelle progressioni di carriera del personale docente; Fondi per la ricerca per le donne al rientro dal congedo di maternità; Sportelli Antiviolenza.*

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Azioni: *Centri estivi; Convenzioni con asili nido; Contributo per la frequenza di asili nido/micronidi/baby parking; Città Universitaria della Conciliazione; Cura e assistenza persone ultrasessantacinquenni; Contributo per le spese sostenute per l'assistenza di genitori ultrasessantacinquenni non autosufficienti; Spazi di allattamento nelle sedi universitarie; Telelavoro, tele-centro e smart working.*

Formazione e sensibilizzazione

Azioni: *Formazione.* Il CUG, in sinergia con la Consigliera di Fiducia di Ateneo e l'Area Formazione (Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti), collabora nella redazione della sezione del piano annuale formativo, relativamente alle materie di pertinenza individuate nelle aree di azione del Piano Strategico. Propone e progetta, in collaborazione con l'Area Formazione, percorsi formativi e informativi rivolti al personale TA, personale docente e alle rappresentanze studentesche in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e attività formative non convenzionali, rivolte alla comunità universitaria e alla cittadinanza.

Benessere lavorativo e di studio: *Rete di servizi.* L'Ateneo si impegna a dare sostanza e visibilità alla rete di servizi, in parte già presenti, in parte in fase di definizione, che possono rispondere alle esigenze di chi lavora e studia in UniTo.

Rientrano in questa rete di servizi già attivi (Consigliera di fiducia, Orientamento Tutorato e Placement, Servizio Disabili e DSA, Servizi alla Persona, Servizio Counseling, Sportello Anti-Violenza, Spazio d’Ascolto) per i quali è previsto un progressivo adeguamento alle esigenze dell’utenza o una maggior visibilità anche attraverso il coordinamento delle politiche di benessere in Ateneo per il monitoraggio e l’integrazione delle azioni Benessere@UniTO e il rifacimento della dedicata sezione del sito web progettata e implementata nel 2025, in continua evoluzione:

<https://www.unito.it/ateneo/benessere-parita-e-inclusione> (<https://www.unito.it/ateneo/benessere-parita-e-inclusione>).

L’amministrazione, su proposta del CUG si impegna a istituire la figura del Garante delle e degli studenti e dottorandi quale loro riferimento per il rispetto della normativa che li riguarda.

I dettagli delle azioni sono consultabili online: https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf (https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.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 (sicurezza)	88	499	796	1262	407	3052	35,92	9,59	269	773	1639	2105	658	5444	64,08	6,96
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	239	801	1442	2173	779	5434	31,49	17,08	487	1808	3015	4667	1844	11821	68,51	15,10
Aggiornamento professionale	1150	3276	5215	5645	1837	17123	28,19	53,81	3151	8397	12469	14907	4690	43614	71,81	55,72
Competenze manageriali/Relazionali	170	279	688	930	173	2240	25,99	7,04	160	1109	1672	2728	711	6380	74,01	8,15
Tematiche CUG	155	478	945	1420	477	3475	26,93	10,92	271	1565	2220	3921	1452	9429	73,07	12,05
Violenza di genere	12	72	148	180	84	496	23,89	1,56	36	176	432	672	264	1580	76,11	2,02
Totale ore	1814	5405	9234	11610	3757	31820			4374	13828	21447	29000	9619	78268		
Totale ore %	1,65	4,91	8,39	10,55	3,41	28,90			3,97	12,56	19,48	26,34	8,74	71,10		

⁽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’Università di Torino, con il supporto del CUG, ha predisposto il Bilancio di Genere 2025, strumento essenziale per realizzare l’eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo. Il Senato Accademico, nella seduta del 16/12/2025, ha preso atto del documento che è disponibile sulla pagina: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione-strutture-e-sedi/governance-e-organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-a-0>

(<https://www.unito.it/ateneo/organizzazione-strutture-e-sedi/governance-e-organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-0>)

Come specificato nell’introduzione, il volume rappresenta il **secondo Bilancio di Genere dell’Università degli Studi di Torino**, in continuità con un lungo percorso di riflessione, analisi e intervento sul tema dell’equità di genere, che l’Ateneo – pioniere nella fondazione di un centro di studi sulle donne e di genere (il CIRSDe) – porta avanti da decenni e che ha raggiunto un culmine negli ultimi cinque anni con la preparazione, il coordinamento e l’attuazione del progetto europeo MINDtheGEPs.

Il progetto **MINDtheGEPs** (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans:

<https://www.unito.it/ricerca-e-innovazione/innovazione-e-progetti-di-ateneo/mindthegeps>

(<https://www.unito.it/ricerca-e-innovazione/innovazione-e-progetti-di-ateneo/mindthegeps>)), presentato da un gruppo multidisciplinare del CIRSD e sotto la direzione scientifica e manageriale di Cristina Solera come Principal Investigator e Federica Turco come Project Manager, è stato avviato nel febbraio 2021 e si è concluso nel luglio 2025. Il progetto è stato specificamente finalizzato a comprendere e contrastare le disuguaglianze di genere nella ricerca e nella scienza attraverso lo sviluppo dei cosiddetti **Gender Equality Plans (GEPs)**. Finanziato nell'ambito dell'azione *Science with and for Society* di *Horizon 2020*, con l'Università di Torino come capofila, in partnership con università, centri di ricerca pubblici e privati e case editrici provenienti da sette diversi Paesi europei, MINDtheGEPs ha avuto un ruolo cruciale sia nella realizzazione del primo Gender Equality Plan di UniTo (2023-2026), sia nella stesura dei primi due Bilanci di Genere dell'Ateneo: il primo, presentato nel 2022 e basato sui dati 2016-2020, e il secondo, il presente volume, in uscita nel 2025 e basato sui dati 2018-2022.

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	34	49,28	35	50,72	69	9,16	
selezioni personale tecnico amministrativo tempo indeterminato	60	47,62	66	52,38	126	16,73	
selezioni ricercatori a tempo determinato	66	53,66	57	46,34	123	16,33	
selezioni professori I fascia	44	63,77	25	36,23	69	9,16	
selezioni professori II fascia	125	41,67	175	58,33	300	39,84	
selezioni contratti di ricerca	37	56,06	29	43,94	66	8,76	
Totale personale	366		387		753		
Totale % sul personale complessivo	7,91		8,36		16,27		

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

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

In linea con il 2024 non si registra una significativa disparità di genere nella composizione delle commissioni di concorso per PTA. Per quanto riguarda la le commissioni volte al reclutamento del personale docente e ricercatore, la *presenza maschile* si conferma invece superiore nelle commissioni per le selezioni di docenti di I fascia (63,77% nel 2025, rispetto al 57,66% del 2024) e ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (53,66% nel 2025, rispetto al 59,48% del 2024), mentre per le selezioni di docenti di II fascia nel 2025 si registra un'inversione di tendenza, con una *presenza femminile* superiore (58,33% nel 2025, rispetto al 41,99% del 2024).

Per quanto riguarda la nuova tipologia di selezione relativa ai contratti di ricerca, i dato del 2025 riporta una presenza maschile superiore: 56,06%.

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 omnicomprendenti 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	€113463,00	€0,00	€ -113463,00	--
Dirigente	€65257,00	€65655,00	€ 398,00	0,61
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€33071,00	€33636,00	€ 565,00	1,68
AREA FUNZIONARI	€27898,00	€27480,00	€ -418,00	-1,52
AREA COLLABORATORI	€24344,00	€24271,00	€ -73,00	-0,30
AREA OPERATORI	€24311,00	€21676,00	€ -2635,00	-12,16
Collaboratori esperti linguistici	€23778,00	€23041,00	€ -737,00	-3,20
PO - Professori Ordinari	€63691,00	€60205,00	€ -3486,00	-5,79
PA - Professori Associati	€46466,00	€44828,00	€ -1638,00	-3,65
RU - Ricercatori Universitari	€39932,00	€39675,00	€ -257,00	-0,65
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€34786,00	€33559,00	€ -1227,00	-3,66

La tabella indica un differenziale retributivo tra donne e uomini rilevante (quasi pari al 6%) solo nella posizione di docente di prima fascia. Il differenziale retributivo per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato è meno rilevante che nel 2024 (inferiore al 4% nel 2025, superiore al 6% nel 2024). Ciò è spiegabile, per la prima fascia di docenza, in termini di anzianità di servizio inferiore delle donne in quel ruolo. La riduzione percentuale del divario salariale tra ricercatrici e ricercatori a tempo determinato andrebbe investigata tenendo conto delle diverse tipologie di posizioni di ricercatori/ricercatrici a tempo determinato che popolano quell'inquadramento (RTDA, RTDB, e la nuova figura del RTT).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

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.

Da aprile 2025 lo **Spazio di Ascolto** offre sia colloqui individuali (online e in presenza) sia incontri di gruppo (solo per studenti, solo in lingua italiana) in presenza. Gli incontri sono finalizzati al riconoscimento delle risorse personali e alla loro valorizzazione, con conseguente miglioramento delle relazioni sociali e del coping (strategie per fronteggiare situazioni e/o eventi stressanti) in ambito accademico. Per la comunità studentesca, 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.

Per gli **studenti internazionali**, l'Ateneo mette a disposizione **Passi@UniTo**, un servizio di counseling psicologico che offre uno spazio di ascolto e di comprensione delle difficoltà pratiche e delle problematiche emotive che possono presentarsi durante il corso degli studi e l'esperienza a Torino. Il servizio si propone di favorire la presenza e migliorare il processo di inserimento accademico e di integrazione sul territorio di studenti internazionali iscritti a UniTo, principalmente provenienti da Paesi extra UE caratterizzati dall'uso di modelli educativi, scolastici e sociali culturalmente diversi da quelli europei.

A partire dal 2025 è stata inaugurata la sede fisica del **SAFE SPACE UniTo** (via Sant'Ottavio 50 Torino), un servizio di Ateneo rivolto a tutte le persone LGBT+ che studiano o lavorano all'Università di Torino e che offre: supporto e ascolto - per chi vive discriminazioni o disagi legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale; consulenza e orientamento su tematiche LGBT+; percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti a studenti, personale docente e tecnico-amministrativo; materiali informativi e divulgativi sui diritti e i servizi esistenti; eventi e iniziative culturali per contrastare stereotipi e discriminazioni.

Sono stati finanziati anche per l'anno 2025, i quattro **Sportelli Antiviolenza** dislocati nelle sedi di Palazzo Nuovo, Scuola di Management ed Economia (ex Poveri Vecchi) e Campus di Agraria e Veterinaria di Grugliasco e Campus Luigi Einaudi.

Segnaliamo che nel 2025 i servizi erogati dall'Ateneo descritti sono stati potenziati da attività e servizi messi a punto nel contesto del **progetto PRO-BEN SAMBA**, finanziato dal MUR, avente come obiettivo l'ampliamento della conoscenza dei comportamenti di salute, dei fattori di rischio e di protezione, nonché delle condizioni di benessere psicologico e della qualità della vita universitaria, ponendo inoltre attenzione a studenti fuori sede e studenti stranieri.

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.

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. L’attività è andata avanti nel 2025 e verrà ripresa da un nuovo gruppo di lavoro nel 2026 al fine di concretizzare la modifica e l’accorpamento dei codici.

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

In Università opera 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. Per il futuro, all’interno delle proposte delle azioni positive inserite nel PIAO l’amministrazione, su proposta del CUG, si impegna a istituire la figura del Garante delle e degli studenti e dottorandi quale loro riferimento per il rispetto della normativa che li riguarda.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina rettorale per il/la Presidente e elezioni per le componenti

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 09/12/2025

Organo sottoscrittore: Rettrice

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€2300,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

- 1) In occasione di Giornata internazionale della donna convegno "Come stanno le donne? Il benessere psicofisico in prospettiva femminile" 14 marzo 2025
- 2) In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne convegno "La Convenzione di Istanbul e il contrasto alla violenza maschile contro le donne in Italia: a che punto siamo?" Venerdì 28 novembre 2025
- 3) Intervento al Salone del Libro 2025, nello spazio gestito da UniTO con talk "L'arte in tempi di crisi: inclusione e rappresentazione nell'opera di David Wojnarowicz"
- 4) In occasione della Giornata mondiale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, organizzazione della mostra fotografica ed evento collegato "Adelmo e gli altri" sulle vite dei confinati omosessuali in Lucania

Esiste una sede fisica del cug?: No

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: Sì

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?

- 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)
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha organizzato insieme ai CUG del Politecnico di Torino e dell'Università del Piemonte Orientale, in collaborazione con il CIRSD e con il Comitato SeNonOraQuando? alla organizzazione del Convegno "La Convenzione di Istanbul e il contrasto alla violenza maschile contro le donne in Italia: a che punto siamo?", svoltosi il 28 novembre 2025 presso l'Aula Magna della Cavallerizza, UniTO.

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

Il CUG, come ogni anno, ha invitato il personale docente e ricercatore di UniTO a dedicare una lezione o parte di una lezione al tema della violenza di genere. Ha in seguito coordinato l'organizzazione di oltre centoquaranta lezioni, tenutesi nel mese di novembre 2025 presso tutti i Dipartimenti dell'Ateneo. Il CUG ha svolto inoltre un modulo nel corso di formazione rivolto al personale neoassunto sul tema del benessere, del contrasto alle discriminazioni, delle molestie (progetto IRIDI Start).

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

In occasione della Giornata internazionale della donna, il CUG ha partecipato insieme con i CUG del Politecnico di Torino e dell'Università del Piemonte Orientale, in collaborazione con il CIRSD, alla organizzazione del Convegno "Come stanno le donne? Il benessere psicofisico in prospettiva femminile" svoltosi il 14 marzo 2025 presso UniTO, Aula Magna del Campus Luigi Einaudi (CLE).

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il CUG ha organizzato presso gli spazi di UniTO al Salone del Libro il talk: "L'arte in tempi di crisi: inclusione e rappresentazione nell'opera di David Wojnarowicz": una riflessione sulla rappresentazione del desiderio queer e sulla diffusione dell'HIV in America a partire dal memoir dell'artista Lgbtq+ e Hiv+ D. Wojnarowicz, *Sul filo della lama. Memorie della disintegrazione* (Miraggi ed., 2025), una denuncia della realtà politica che reprime e silenzia chi sfida l'eteronormatività imposta.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Il CUG in occasione della Giornata mondiale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, ha organizzato una mostra fotografica ed evento collegato "Adelmo e gli altri" sulle vite dei confinati omosessuali in Lucania, creata sulla base del volume dallo stesso titolo curato da Cristoforo Magistro. Mostra allestita 7 giorni presso CLE ed evento inaugurale con seminario e spettacolo teatrale.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Durante la Notte dei Ricercatori (U-Night 2025), in collaborazione con il CUG, sono stati presenti uno stand di presentazione del Progetto "Fairly: creatività, AI e tecnologie del linguaggio per realizzare una scrittura inclusiva" e uno stand di presentazione del servizio di Unito Safe space: un luogo sicuro per le persone LGBT+.

Considerazioni conclusive

Il CUG di UniTO ha acquisito negli anni buona autonomia di funzionamento anche grazie alla creazione e al lavoro sinergico dell'*Ufficio della Responsabile Supporto al CUG e alla Consigliera di fiducia*, registrando un continuo miglioramento della

relazione con la Governance, caratterizzata da ascolto reciproco e condivisione. Anche se in passato non sempre i tempi di risposta dell'Amministrazione alle richieste di intervento, dialogo e informazione provenienti dal CUG, nonché quelli di concretizzazione delle misure proposte si sono rivelati adeguati alle esigenze manifestate, si guarda con fiducia alle attività progettuali che verranno portate avanti nel prossimo quadriennio in sinergia e collaborazione con la nuova Governance, con le direzioni dell'amministrazione centrale coinvolte per opportuna competenza, con il CIRSD, in continuità con quanto avvenuto negli scorsi anni, e con altri attori sia sul territorio che a livello nazionale e internazionale, che condividono l'impegno per azioni concrete per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora nella comunità universitaria e la proposta di strategie efficaci contro le discriminazioni e per l'inclusione.

In tema di pari opportunità nel lavoro, UniTO continua a condividere 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, criticità che vanno attenuandosi rispetto al 2024 ma ancora evidenti con riferimento al personale docente-ricercatore e in alcuni settori scientifico disciplinari.

Permangono criticità relative alle carriere femminili, che potrebbero essere in parte affrontate attraverso un potenziamento delle 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 orario di lavoro part-time, che continua a riportarci un segnale di attenzione importante.

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*, mettendo a rischio alcune buone prassi in materia di conciliazione vita professionale/vita privata.

Le azioni previste nella sezione 3.5 del PIAO

(https://www.unito.it/sites/default/files/2026-02/piao_2026_2028.pdf) costituiscono un buon piano di lavoro per affrontare queste sfide e ottenere un miglioramento in futuro.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-torino-2026>