



**Politecnico
di Torino**



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

Politecnico di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

RELAZIONE CUG



Amministrazione

Politecnico di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10129

Indirizzo: Corso Duca degli Abruzzi 24

Codice Amministrazione: PT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici

Numero dipendenti Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

22-24

[piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021-anno_.pdf

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24-anno_.pdf

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021-anno_.pdf

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24-anno_.pdf

[piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/2019-2021-anno_.pdf) (1.73 MB) [piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24/piano_azioni_positive_pt-triennale/pt/22-24-anno_.pdf) (296.34 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

1.1 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		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	0	1	1	0	1	3	1	1
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	1	8	10	3	0	0	13	12	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D	4	40	44	57	12	14	82	100	98	24
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	5	53	61	17	0	23	46	60	22
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	4	4	1	0	0	8	7	6
Personale non dirigente	Categoria Cel	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Tempo DET	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	TE - tempo DET	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D - tempo DET	8	1	5	1	1	12	13	4	0	0

Personale non dirigente	C - tempo DET	2	3	0	2	0	0	0	1	1	0
Totale personale		14	53	115	139	36	26	119	175	182	56
Totale % sul personale complessivo		1,53	5,79	12,57	15,19	3,93	2,84	13,01	19,13	19,89	6,12

1.4 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	Total e % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Total e % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	14	40	29	9	2	94	38,06	26,40	26	76	39	11	1	153	61,94	27,42
Tra 3 e 5 anni	0	9	15	4	0	28	30,43	7,87	0	25	30	9	0	64	69,57	11,47
Tra 5 e 10 anni	0	1	8	2	2	13	21,67	3,65	0	7	30	10	0	47	78,33	8,42
Superiore a 10 anni	0	3	63	123	32	221	42,91	62,08	0	11	76	152	55	294	57,09	52,69
Totale	14	53	115	138	36	356			26	119	175	182	56	558		
Totale %	1,53	5,80	12,58	15,10	3,94	38,95			2,84	13,02	19,15	19,91	6,13	61,05		

(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

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Categoria Cel	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	0,55
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,11
CATEGORIA EP	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,11
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	17	41,46	24	58,54	41	4,51
CATEGORIA EP	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,33
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,22
Categoria D	Dottorato di ricerca	27	55,10	22	44,90	49	5,38
Categoria D	Laurea magistrale	103	28,77	255	71,23	358	39,34
Categoria D	Laurea	19	41,30	27	58,70	46	5,05
Categoria D	Diploma di scuola superiore	22	33,85	43	66,15	65	7,14

Categoria D	Inferiore Diploma superiore	al	4	50,00	4	50,00	8	0,88
Categoria C	Dottorato ricerca	di	1	100,00	0	0,00	1	0,11
Categoria C	Laurea magistrale		15	28,85	37	71,15	52	5,71
Categoria C	Laurea		11	55,00	9	45,00	20	2,20
Categoria C	Diploma di scuola superiore		96	53,63	83	46,37	179	19,67
Categoria C	Inferiore Diploma superiore	al	20	45,45	24	54,55	44	4,84
Categoria B	Diploma scuola superiore	di	1	20,00	4	80,00	5	0,55
Categoria B	Inferiore Diploma superiore	al	8	32,00	17	68,00	25	2,75
Categoria TE - tempo determinato	Dottorato ricerca	di	4	100,00	0	0,00	4	0,44
Categoria TE - tempo determinato	Laurea magistrale		1	100,00	0	0,00	1	0,11
Totale personale	355			555		910		Totale personale
Totale % personale complessivo	38,76			60,59		99,34		Totale % personale complessivo

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

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

Le Università presentano diverse popolazioni: il personale docente-ricercatore (DO o PDR), il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (PTAB), personale di supporto alla ricerca quale personale assegnista e borsista di ricerca e popolazione di dottorandi/e. Quest'ultima viene considerata parte integrante della popolazione studentesca per il carattere di formazione del percorso di dottorato di ricerca.

Si segnala ancora una volta che il format presente sul portale della Rete dei CUG non contempla la possibilità di inserire altre categorie oltre al PTAB. I dati su DO (PDR) sono presenti nell'All. 1. Il Politecnico di Torino da anni ha puntato sulla valorizzazione della parità tra uomo e donna, attraverso azioni e politiche specifiche i cui risultati sono in parte visibili nella relazione del CUG (Direttiva 2/2019) e in parte nel secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo (data prevista di pubblicazione Ottobre 2023).

Al 31.12.2022 il personale di Ateneo è aumentato in modo significativo rispetto al 2021. Il PTAB è aumentato di 24 unità (2,9% della popolazione del 2021), il personale docente di 157 (16,4% del 2021) rispetto al 31.12.2021.

I dati presentati nella Tabella 1.1. mostrano come il PTAB sia a prevalenza femminile soprattutto nelle fasce d'età tra i 40 e i 60 anni. I dati disaggregati confermano la prevalenza di donne in tutte

le fasce d'età. Emerge come la categoria più rappresentata sia la categoria "D" (livello di ingresso oggi), con una netta prevalenza della componente femminile (in quasi tutte le fasce di età). Per numerosità segue la categoria "C", dove tassi più elevati di componente femminile sono osservati per la fascia di età 51-60 anni. Con riferimento al ruolo EP (48) si evidenzia la prevalenza femminile per le fasce di età intermedie. Le posizioni dirigenziali sono invece 10 (3 uomini e 7 donne).

La Tabella 1.4 mostra i dati disaggregati in base all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, suddivisi per età e genere. Si osserva che 221 uomini su 356 (62%) e 294 donne su 558 (52,7%) restano nel proprio profilo e livello per più di 10 anni. Tale fenomeno merita attenzione per evitare il fenomeno del burnout. La crisi di crescita, di significato e noia lavorativa sono fattori che possono creare nel dipendente la convinzione che il proprio lavoro sia insignificante causando una riduzione dell'efficienza, maggiore assenteismo e maggiori possibilità di conflitto (C. Stock, Burnout, 2015). Il CUG suggerisce di aggiungere la domanda sul numero di anni di permanenza nel livello e profilo nella Survey benessere 2023 per effettuare un monitoraggio e caratterizzazione del sottogruppo potenzialmente a rischio.

La Tabella 1.7 presenta i dati dei titoli di studio posseduti dal personale non dirigenziale (910 persone) suddiviso per profilo di inquadramento. I dati evidenziano che l'attuale PTAB è ben formato, avendo 6% di persone con il titolo di dottore di ricerca (con inquadramento EP, D e Tecnologi), 50,2% con il titolo di laurea magistrale mentre solo 8,5% con titolo inferiore al diploma superiore (8 in D, 44 in C, 25 in B). Mediamente nei diversi livelli di inquadramento il livello di istruzione delle donne risulta più alto di quello degli uomini. La popolazione dei Tecnologi è esclusivamente maschile, rafforzando lo stereotipo che le discipline tecnologie non sono neutre.

Si segnala inoltre che il 47% del PTAB a tempo indeterminato ha un'età superiore ai 51 anni, e il 10,4% superiore a 61 anni sollevando implicitamente una riflessione sull'Age Diversity. Tali dati sottolineano come nell'imminente futuro si assisterà a una perdita di know-how, pertanto il CUG suggerisce di adottare delle strategie di Age Management che capitalizzino le risorse esistenti, favorendo la trasmissione di conoscenze pregresse tra generazioni.

Rispetto ai dati del 2021, la disparità tra donne e uomini nel PTAB è diminuita essendo aumentata la percentuale della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali. Tale beneficio si può associare alla messa in atto di alcune azioni definite nel Piano per Eguaglianza di Genere nonché alle opportunità di nuove posizioni aperte.

La Tabella 1.1 (All. 1) mostra i dati DO per genere, ruolo ed età. Il ruolo maggiormente ricoperto è quello di PA, seguito dal ruolo di PO e di ricercatore (includendo RTI, RTD-A, RTD-B), tutti a prevalenza fortemente maschile. Tuttavia si nota un trend positivo in un'ottica di genere nel ruolo di PA (l'aumento di 35 unità è formato da 27 donne) e nel RTD-A (una posizione su 3 è assegnata a una donna). Con riferimento alle persone nel ruolo di RTI (45 persone, diminuite di 14 unità rispetto al 2021, di cui 12 donne), si evidenzia come sarebbe proficuo valorizzare le competenze, facilitando la progressione di carriera. Infine l'ottenimento della posizione di PO per le donne è ancora un risultato per poche (65 unità in più rispetto al 2021 di cui 10 assegnate a donne) e merita un approfondimento nel Bilancio di genere.



Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

1.2 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	Total e	Totale % (1)	% di genere (3)
Part-time >50%	0	0	2	0	0	2	4,35	16,67	0	2	18	17	7	44	95,65	91,67
Part-time ≤50%	0	0	4	6	0	10	71,43	83,33	0	0	2	2	0	4	28,57	8,33
Totale	0	0	6	6	0	12			0	2	20	19	7	48		
Totale %	0,00	0,00	10,00	10,00	0,00	20,00			0,00	3,33	33,33	31,67	11,67	80,00		

(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

1.9 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	Total e	Total e % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Total e	Total e % (1)	% di genere (3)		

Telelavoro	0	2	6	2	1	11	16,18	4,38	0	8	19	24	6	57	83,82	9,38
------------	---	---	---	---	---	----	-------	------	---	---	----	----	---	----	-------	------

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)
LAVORO AGILE	9	34	83	81	19	226	31,39	90,04	25	108	155	152	54	494	68,61	81,25
PT Verticale	0	0	4	3	0	7	35,00	2,79	0	1	5	5	2	13	65,00	2,14
part-time orizzontale	0	0	1	6	0	7	13,73	2,79	0	1	17	19	7	44	86,27	7,24
Totale	9	36	94	92	20	251			25	118	196	200	69	608		
Totale %	1,05	4,19	10,94	10,71	2,33	29,22			2,91	13,74	22,82	23,28	8,03	70,78		

(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

La Tabella 1.2 mostra per le 3 modalità di svolgimento lavorativo da parte del PTAB (tempo pieno, tempo parziale >50% e tempo parziale ≤ 50%) . Si osserva come il 93,5% del personale lavori con un regime a tempo pieno (di cui il 40,42% uomini e 59,57% donne) mentre il 6,5% in regime di part time.

È possibile notare come la componente femminile (che costituisce il 60,91% del personale) usufruisca del part-time >50% con un'incidenza maggiore. Al riguardo, la fascia di età più coinvolta è quella dei 41-50 anni (con 20 donne su un totale complessivo di 558), mentre per la fascia di età 51-60 si osservano 19 donne. La necessità di lavorare part-time può essere spiegata dall'esigenza di occuparsi dei lavori di cura, della famiglia e di problematiche legate alla salute (proprie o di altri membri della famiglia). Il lavoro agile può dunque essere visto come una buona strategia per conciliare vita e lavoro (insieme agli interventi di welfare ed ai servizi proposti dall'Ateneo). Pertanto il CUG suggerisce di rafforzare l'azione valorizzando le opportunità offerte dal lavoro agile e le azioni di Welfare per il personale.

Con riferimento al part-time ≤ 50%, i dati mostrano come uomini e donne beneficino in modo minore di tale modalità (10 uomini, pari al 2,79% del personale maschile e 4 donne, corrispondenti allo 0,75% del personale femminile). Al riguardo, la modalità part-time ≤ 50% risulta essere ottimale per il personale impegnato in attività esterne, il cui svolgimento non sarebbe possibile per legge in caso di altro regime di lavoro.

La Tabella 1.9 riporta i dati di fruizione del lavoro in modalità agile e telelavoro per genere ed età. Tali modalità sono state ampiamente utilizzate a partire dalla pandemia del 2020 e negli anni successivi, compreso il 2022, consentendo al personale di usufruire del c.d. smart-working. Il lavoro agile si è dimostrato un ottimo strumento nella conciliazione vita lavorativa – vita privata, apportando vantaggi significativi. Entrambi i generi – specialmente nella fascia di età 41-60, si sono dimostrati fruitori del lavoro agile, sebbene in percentuale inferiore al 2021 grazie al rilassamento delle misure restrittive di accesso alla sede di lavoro. Al contrario il telelavoro è stato

ampiamente richiesto dalle donne rispetto al 2021; è stato registrato un aumento pari a 38 unità (57 donne nel 2022 verso 19 nel 2021).

Per quanto riguarda il personale DO (vedi Tabella 1.2 in All.1) l'attività può essere svolta secondo due tipi di regime (tempo pieno e tempo definito). Si osserva come il 3,3% del personale decente-ricercatore lavori in un regime a tempo pieno (27 persone con ruolo PO, PA o RTI su 813, di cui nessuna donna). La scelta del personale DO del regime lavorativo a tempo definito è legata generalmente allo svolgimento di un'attività professionale aggiuntiva esterna rispetto al ruolo ricoperto all'interno dell'Ateneo. Generalmente tale opzione non è un'opzione considerata dalle donne perché (i) generalmente hanno meno opportunità esterne concomitanti con la carriera professionale in università, (ii) sono meno interessate alle opportunità esterne per questioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Il CUG promuove e valorizza il benessere di ogni persona nel lavoro pertanto propone di stilare una serie di raccomandazioni (c.d. buone pratiche) da diffondere all'interno dell'Ateneo, per informare e sensibilizzare sui tempi di riposo e di lavoro della persona, mirando al miglioramento generale del benessere della persona, il quale si rifletterà positivamente anche sull'intera organizzazione.

Il lavoro agile o *smart working* è inteso come una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nel 2022 il PTAB del Politecnico ha potuto usufruire dello strumento del lavoro da remoto attraverso la sottoscrizione di accordi individuali, tendenzialmente di durata annuale che prevedevano fino a un massimo di 10 giornate mensili. L'accordo individuale doveva contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- durata dell'accordo;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;
- modalità di recesso (con un preavviso non inferiore ai 30 giorni, salvo motivi giustificati); ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- i tempi di riposo e le modalità necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

Ha aderito a questo strumento la maggioranza del PTAB ed è stato riscontrato un notevole grado di soddisfazione del personale superando la logica dello Smartworking come strumento di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica. Il solo lavoro da remoto, se non inserito in una cornice più ampia di flessibilità e revisione dei processi, potrebbe portare a benefici ridotti sia a livello personale sia organizzativo. È una delle evidenze emerse dalla Ricerca 2022 dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano. L'auspicio è che nel prossimo anno le iniziative di Smart Working nel settore pubblico possano avere un nuovo impulso e che vengano approcciate in modo più completo e strutturato. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il pubblico impiego di prossima uscita dovrebbe incorniciare meglio lo strumento del lavoro da remoto, normando alcune lacune tuttora presenti e potenziando ulteriormente questo istituto nell'ottica di un miglioramento della conciliazione vita-lavoro ma anche a beneficio del ripensamento su economie di scala che ne potrebbero derivare (e.g., riduzione di tempi di spostamenti e delle emissioni).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

1.10 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	277	21,37	1019	78,63	1296	36,51
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	255	36,74	439	63,26	694	19,55
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	169	53,48	147	46,52	316	8,90
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	921	74,04	323	25,96	1244	35,04
Totale permessi	1622	45,69	1928	54,31	3550	

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

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

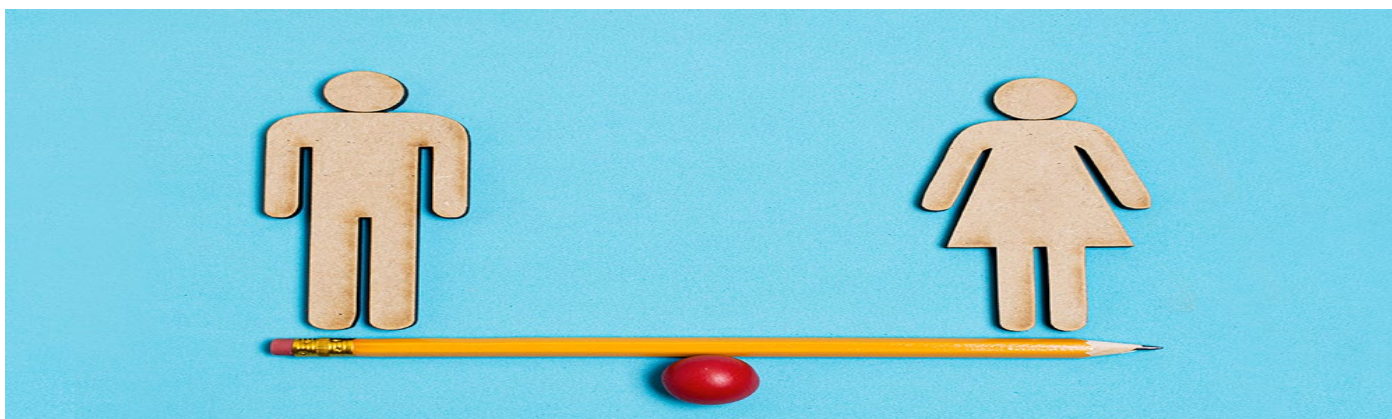
La Tabella 1.10 in All.1 mostra i dati sulla fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 separatamente per genere. È possibile notare come le donne siano le maggiori utilizzatrici sia di permessi giornalieri (78,6%) che di permessi orari (61%) legati alla L. 104/1992. Sarebbe interessante disaggregare i dati di genere dei permessi L.104/1992 rispetto al personale titolare dei permessi L.104/1992 per sé (beneficiari diretti) o per familiare a carico (beneficiario indiretto).

Differentemente i permessi giornalieri e orari per congedi parentali sono fruiti maggiormente dagli uomini che rappresentano il 53,5% del numero di permessi giornalieri e il 67,7% del numero dei permessi orari richiesti per congedi parentali. Rispetto al 2021 le percentuali di permessi orari per congedi parentali richiesti dagli uomini è aumentato significativamente (i.e., 82 permessi pari al 33,5% nel 2021 a 169 permessi pari a 53,5% nel 2022) mentre i permessi giornalieri sono in diminuiti percentualmente ma aumentati in numero assoluto (i.e., 420 permessi pari al 73,6% nel 2021 a 583 permessi pari a 67,7% nel 2022).

Data l'alta percentuale di utilizzo dei congedi sia parentali sia legati ai permessi della L.104/1992 quest'anno sarà implementata l'azione GEAP di raccolta dati tramite survey rivolta al personale maschile, con l'obiettivo di raccogliere nuove proposte sui temi quali l'evoluzione della cura paterna, le aspirazioni e i desideri di essere attivi nel contesto familiare e le trasformazioni della vita privata e lavorativa in seguito alla paternità, rivolta sia al PTAB che al PDR.

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

- Smart Working
- Congedi parentali
- 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 redigere il Bilancio di genere? Sì

Il CUG lavora in sinergia con i diversi attori in Ateneo che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, diversity, special needs e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel contesto del 2022 sono state definite e realizzate diverse azioni che hanno visto il coinvolgimento del CUG riguardanti principalmente:

1. Cultura di genere nell'Organizzazione, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e negli studi STEM
2. Attività di sensibilizzazione a supporto delle tematiche delle politiche di genere (parità, linguaggio, linee guida per gli eventi);
3. Attività di sensibilizzazione sulle azioni di contrasto alle discriminazioni ed alla violenza di genere;
4. Attività di sensibilizzazione a supporto delle tematiche dell'inclusione, con particolare riguardo agli special needs;

5. Attività di sensibilizzazione per promuovere il Benessere organizzativo, i servizi di conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione e promozione del lavoro agile;
6. Welfare e servizi alla comunità;
7. Politiche di accoglienza per studenti internazionali in difficoltà;
8. Sensibilizzazione sulla cultura del rispetto;
9. Valorizzazione dei risultati delle indagini relative al benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa e valorizzazione dello spazio di ascolto.

Il Politecnico di Torino, in un processo di condivisione con le grandi Università tecnico scientifiche europee e italiane, ha dedicato negli ultimi anni una maggiore attenzione alle tematiche di genere. Nel 2021 l'Osservatorio di genere, con il supporto del CUG e l'Area Amministrativa PSQL, ha predisposto il Piano per Eguaglianza di Genere (Gender Equality Plan 2021-2024), e il relativo piano di azioni (Gender Equality Action Plan), integrati nell'Action Plan di Ateneo. Alle azioni nelle 5 aree prioritarie indicate dalla comunità europea, volte a rendere più sostenibile il percorso di ingresso e progressione di carriera del genere femminile, il Politecnico ha voluto affiancare una sesta area di intervento, per aumentare la presenza di studentesse nei corsi di laurea STEM. Il GEP e GEAP di Ateneo, disponibile al link https://www.polito.it/sites/default/files/2022-10/GEP%20en_PoliTO_Sito_new.pdf (https://www.polito.it/sites/default/files/2022-10/GEP%20en_PoliTO_Sito_new.pdf) presenta tutte le azioni definite per il triennio 2022-2024. Di seguito sono riportate solo un paio di azioni che prevedevano il coinvolgimento del CUG realizzate nel 2022.

AREA: CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.2: Supporto al lavoro di cura (family care) Sottoazione

1.2.1: Analisi del fenomeno Popolazione/target: Personale Politecnico

Descrizione: Censimento sugli attuali servizi erogati dal Politecnico e sul loro uso e analisi dei fabbisogni incrociando i dati a disposizione degli uffici con quelli indicati su base volontaria nella survey sul benessere organizzativo.

Tipologia di azione analisi

Indicatore: SI/NO

PM e strutture coinvolte: PSQL, GdL welfare sindacato, CUG

KPI di riferimento: KPI 2: diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024; KPI 4: aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

AREA: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere Sotto-azione 4.2.2 Linee guida per l'equilibrio di genere negli eventi Popolazione target Comunità politecnica

Descrizione: definizione e adozione di linee guida per l'equilibrio di genere in tutte le tipologie di eventi promossi dall'Ateneo Tipologia di azione comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

AREA: CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere Sotto-azione 5.1.2.c Video sensibilizzazione con il Rettore

Popolazione target: Comunità politecnica

Descrizione: Comunicazione e promozione del video del Rettore sul tema a disposizione in sezione dedicata del sito di Ateneo. Eventuale realizzazione di un nuovo video.

Tipologia di azione comunicazione & sensibilizzazione Indicatore e target Indicatore: SI/NO

Percentuale utenti raggiunti per pubblicizzazione video

Aumento percentuali visualizzazione

Target: 1) 100% 2) aumento 5% relativamente a anno precedente Suggerimenti:

Il CUG rileva un'intensa attività in Ateneo a supporto della promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro. Al fine di implementare delle azioni efficaci è opportuno accompagnare le azioni con un monitoraggio in itinere e da uno periodico degli indicatori individuati per ogni azione. Al fine di costruire una comunità partecipata e attiva sarebbe interessante progettare e sviluppare un'applicazione di condivisione e raccolta di idee per creare attivismo e consapevolezza sul tema delle pari opportunità e valorizzazione della diversità.

3. b) Fruizione per genere della formazione

1.11 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)	276	843	667	627	201	2614	60,78	32,11	155	465	499	382	186	1687	39,22	13,12
Aggiornamento professionale	157	581	1397	1799	243	4177	34,55	51,30	491	1510	2653	2692	566	7912	65,45	61,53
Competenze manageriali/Relazionali	9	154	257	202	61	683	24,00	8,39	78	450	836	631	168	2163	76,00	16,82
Tematiche CUG	0	5	12	15	4	36	52,94	0,44	2	6	8	16	0	32	47,06	0,25
Violenza di genere	0	6	12	6	3	27	14,75	0,33	3	33	33	57	30	156	85,25	1,21
Altro	26	32	439	98	10	605	39,96	7,43	32	63	273	391	150	909	60,04	7,07
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	468	1621	2784	2747	522	8142			761	2527	4302	4169	1100	12859		
Totale ore %	2,23	7,72	13,26	13,08	2,49	38,77			3,62	12,03	20,48	19,85	5,24	61,23		

(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

La Tabella 1.11 in All. 1 mostra i dati relativi alla fruizione della formazione del PTAB, per genere, età e livello. Si nota come le donne fruiscono in modo nettamente maggiore della formazione, con un monte ore totale di 12859 ore (corrispondente a una media di 23 ore per persona). Gli uomini fruiscono di formazione per un monte ore totale di 8142 (22,74 ore per persona). Si osserva che le donne fruiscono in modo maggiore della formazione finalizzata all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di competenze manageriali e relazionali con percentuale rispettivamente del 65,45% e del 76%. Dall'altro lato, gli uomini sono i maggiori fruitori di corsi relativi alla formazione obbligatoria (con una percentuale del 60,78%).

L'aggiornamento professionale è il tipo di formazione che ha registrato un ottimo numero di presenze sia da parte degli uomini (4177 ore pari a 34,55%) che delle donne (7912 pari a 65,45%). Con riferimento alle altre tipologie di formazione, una percentuale del 24% è riscontrata per gli uomini con riferimento all'acquisizione di competenze manageriali e relazionali, mentre per le donne la percentuale è più alta, raggiungendo il 76%.

Rispetto al 2021, nel 2022 si registra un aumento significativo delle ore di formazione, a livello generale e in media per le singole categorie considerate. Questo incremento era un obiettivo fissato fra i suggerimenti formulati nella precedente relazione e il suo raggiungimento è senza dubbio da considerarsi positivo. Per quanto riguarda invece il genere maschile, un alto tasso di partecipazione (19,90 ore a persona) è rilevato per gli uomini nella fascia di età tra i 51 e 60 anni.

Con riferimento invece alla componente femminile, la seconda fascia d'età che dimostra una partecipazione superiore alla media è quella compresa tra i 41 e 50 anni, con una media di 24,58 ore a persona. Infine, le donne dai 31 ai 40 anni e dai 51 ai 60 anni mostrano una partecipazione oraria media leggermente inferiore rispetto a quella delle donne over 60 (partecipazione media di 19,64 ore).

Suggerimenti:

Ampliare e rafforzare la formazione riguardo temi quali pari opportunità e contrasto alla violenza, anche tramite momenti formativi organizzati e offerti dalla Consigliera di Fiducia.

Si sottolinea l'importanza di momenti formativi sulla tematica della violenza sulle donne per descrivere il fenomeno nella sua interezza, non solamente legata al genere femminile, ma che coinvolga implicitamente anche la sfera maschile. Al riguardo, si propone di offrire una formazione non tradizionale che tenga conto di tale necessità, offrendo spunti di riflessione diversi e inusuali sull'identità maschile, rapportandola anche al contesto relazionale tra uomo e donna.

Si auspica una cooperazione e collaborazione mirata al raggiungimento di comportamenti concreti volti al miglioramento delle relazioni tra generi, tenendo conto delle diverse soggettività nelle relazioni interpersonali, nelle famiglie, nel mondo del lavoro, nelle scuole e nelle università.

Il Politecnico di Torino ha pubblicato il primo Bilancio di Genere nell'ottobre 2020. La pagina web dedicato al bilancio di genere è raggiungibile tramite il seguente link

<https://www.polito.it/ateneo/parita-e-inclusione/pari-opportunita-e-inclusione/politiche-di-genere/bilancio-di-genere> (<https://www.polito.it/ateneo/parita-e-inclusione/pari-opportunita-e-inclusione/politiche-di-genere/bilancio-di-genere>)

Il Bilancio di Genere è elaborato ogni tre anni; annualmente è pubblicato un subset aggiornato di indicatori considerati particolarmente significativi per avere un colpo d'occhio immediato e significativo della situazione nell'Ateneo per quanto riguarda i dati di genere. Il subset degli indicatori annuali è disponibile al link https://www.life.polito.it/content/download/375/2439/file/Monitoraggio_Dati%20Bilancio%20Di%20Genere%202020_21_perSito.xlsx (https://www.life.polito.it/content/download/375/2439/file/Monitoraggio_Dati%20Bilancio%20Di%20Genere%202020_21_perSito.xlsx)

Il secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo sarà pubblicato ad Ottobre 2023 ed è in fase di elaborazione ed interpretazione dei dati.

3. d) Composizione di genere delle commissioni di concorso

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
01/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
01/22/TI	2	66,67	1	33,33	3	1,81	Uomo
02/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
02/22/TI	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
03/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Uomo
03/22/TI	2	100,00	0	0,00	2	1,20	Donna
04/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Donna
04/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
05/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
06/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
06/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Donna
07/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Uomo

07/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Donna
08/22/GR	0	0,00	4	100,00	4	2,41	Donna
08/22/TI	2	66,67	1	33,33	3	1,81	Uomo
09/22/GR	0	0,00	3	100,00	3	1,81	Donna
09/22/TI	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
10/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
10/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
11/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
11/22/TI	3	75,00	1	25,00	4	2,41	Uomo
12/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
12/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
13/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Uomo
14/22/TD	0	0,00	3	100,00	3	1,81	Donna
15/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Uomo
16/22/GR	2	66,67	1	33,33	3	1,81	Uomo
17/22/GR	0	0,00	2	100,00	2	1,20	Donna
18/22/GR	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
19/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
20/22/TI	3	75,00	1	25,00	4	2,41	Uomo
21/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
22/22/GR	3	75,00	1	25,00	4	2,41	Uomo
23/22/TI	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
24/22/TI	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Uomo
25/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
26/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
27/22/TI	2	50,00	2	50,00	4	2,41	Uomo
28/22/TD	3	75,00	1	25,00	4	2,41	Uomo
29/22/TD	3	75,00	1	25,00	4	2,41	Uomo
30/22/TD	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
31/22/TI	4	100,00	0	0,00	4	2,41	Uomo
32/22/GR	1	25,00	3	75,00	4	2,41	Donna
33/22/TI	2	66,67	1	33,33	3	1,81	Uomo
Totale personale	73		93		166		
Totale % sul personale complessivo	7,97		10,15		18,12		

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

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

La Tabella Composizione di genere delle commissioni di concorso per PTAB mostra come le commissioni siano formate da una maggiore composizione femminile. Nel dettaglio, in 6 casi le

componenti sono solo donne, mentre in 3 solo uomini. Le altre commissioni invece hanno almeno una rappresentanza per genere.

Guardando i dati relativi al ruolo di presidente, è possibile notare come vi sia uno sbilanciamento di genere più evidente; in particolare, su 44 commissioni di concorso, 24 sono presiedute da un uomo, mentre in 15 casi da una donna. Questo fenomeno andrebbe investigato maggiormente, indagando le cause ed i fattori di disequilibrio che portano a tale situazione.

La tabella 1.8 All.1 riporta i dati di composizione delle commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore e assegnisti di ricerca. E' interessante notare che in tutte le commissioni, indipendentemente dal ruolo vi è quasi un equilibrio di genere nella composizione della commissione. Questo effetto è sicuramente una conseguenza della regola di avere almeno una donna nelle commissioni di concorso. Dovendo nominare almeno due componenti interni si cerca di avere un equilibrio di genere. Tuttavia il trend è diverso se analizziamo il ruolo del presidente che è ricoperto prevalentemente da un uomo (nei concorsi da docente nel 76,4% dei concorsi). Nello specifico per quanto concerne le procedure relative agli assegni di ricerca, i concorsi banditi risultano 320 (Tabella 1.8 All. 1). Per essi, il totale dei/le commissari/e è 691 (320 presidenti e 371 commissari) con un equilibrio di genere nei commissari e uno squilibrio nei presidenti

Rispetto alle procedure per il personale docente relative al passaggio in I e II fascia e RTD, i concorsi banditi risultano 195. Per essi, il totale dei/le commissari/e è di 517. Il divario di genere anche in questo caso è evidente nel ruolo del presidente. Questo dato potrebbe essere correlato alla bassa presenza di figure femminili in ruoli apicali e richiede un approfondimento tramite analisi disaggregate per tipologia di concorso, settori scientifici disciplinari e numerosità del personale docente femminile in possesso dei titoli per far parte delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€24055,00	€24696,00	€ 641,00	2,60
Categoria C	€27150,00	€26195,00	€ -955,00	-3,65
Categoria D	€30794,00	€29780,00	€ -1014,00	-3,40
Categoria TE	€32010,00	€31460,00	€ -550,00	-1,75
Categoria Cel	€41094,00	€43799,00	€ 2705,00	6,18
CATEGORIA EP	€41311,00	€41539,00	€ 228,00	0,55
Categoria DIRIG	€78974,00	€76808,00	€ -2166,00	-2,82

La Tabella 1.5 in All. 1 mostra il divario economico – suddiviso per genere e livello di inquadramento – calcolato come media delle retribuzioni omnicomprensive per il PTAB (tempo pieno) e per il PDR.

Con riferimento al PTAB, e più espressamente alla categoria B, le donne registrano una retribuzione media superiore del 2,6% rispetto agli uomini. Al contrario, le altre categorie (C, D EP

e Dirigenti), la componente femminile riceve una retribuzione del -3,6% (per la categoria C), del -3,4% (per la categoria D), dello 0,5% (per la categoria EP), ed infine del -2,82% (per la categoria Dirigenti).

Sarebbe proficuo analizzare in modo più dettagliato le cause alla base di tali differenze (con particolare riferimento ad aspetti quali l'anzianità in ruolo, il titolo di studio e la permanenza nel ruolo). Un'anzianità minore è stata rilevata per le donne in tutte le categorie prima menzionate.

Con riferimento al PDR, anche in questo caso è rilevabile una retribuzione media delle donne inferiore rispetto a quella degli uomini, ad eccezione del ruolo RTI. Nel dettaglio, con riferimento alla componente RTD-A, le donne ricevono una retribuzione inferiore del 1,4% rispetto ai loro colleghi uomini. Lo stesso vale per le altre categorie (RTD-B, RTI, PA e PO) per le quali le donne ricevono rispettivamente una retribuzione minore del 2,3%, 1,8%, 3,1% e infine, 1,4%. È dunque osservabile come vi sia una differenza retributiva tra uomini e donne in tutte le categorie docente-ricercatore. Tale condizione potrebbe essere dettata dall'anzianità di servizio (ritardo nel conseguimento della posizione a parità di età anagrafica) e/o dalla maggiore facilità di attrarre fondi di ricerca della comunità europea e/o contratti di ricerca conto terzi che potrebbero essere in parte devoluti a compensi per il personale di Ateneo.

Il tavolo tecnico sul "salario accessorio" per PTAB (composto da rappresentanze della Delegazione di Parte Pubblica, della Delegazione di Parte Sindacale e da referente CUG) a partire dai mesi aprile-luglio 2022 ha avviato un confronto su: 1) completamento del nuovo modello di macroformazione, macroripartizione e microdistribuzione delle risorse accessorie; 2) aumento strutturale delle risorse accessorie a favore del PTAB (anche attraverso l'allargamento della "base contributiva" e la "ridefinizione delle percentuali di prelievo"); 3) semplificazione dei meccanismi di prelievo (anche attraverso il prelievo a monte e processi che tendano ad evitare distorsioni); 4) trasparenza per i compensi erogati al PTAB; 5) istituzione di un "tetto" individuale complessivo; 6) meccanismi di riequilibrio/redistribuzione (in forma analoga a quelli già previsti per le funzioni tecniche). Al termine degli incontri del tavolo tecnico dell'anno 2022 è stato convenuto tra Delegazione di Parte Datoriale e RSU di continuare il confronto per addivenire ad una intesa sul modello di macroformazione delle risorse per la costituzione del Fondo Conto Terzi.



Sezione 4 - Benessere personale

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

SURVEY BENESSERE

Tra Novembre 2021 e Gennaio 2022 è stata somministrata la terza edizione della Survey biennale su "Valutazione, monitoraggio e supporto della Qualità della vita organizzativa al Politecnico di Torino". La Survey investiga la comunità politecnica con alcune domande generali e alcune specifiche per le diverse popolazioni sul benessere lavorativo.

Ad ottobre 2022 sono stati resi noti i risultati dell'indagine, attraverso un evento dedicato e aperto a tutto il Politecnico e nel corso del 2023 sono stati organizzati incontri specifici per la presentazione dei risultati alle singole strutture.

Si sottolinea l'aumento crescente, negli anni, della partecipazione, che è passata dal 31,4% del 2017 al 67,99% di quest'anno per il personale docente, dal 52,5% del 2017 al 67,99% per il PTAB e, soprattutto, dal 20,3% del 2017 al 41,71% del personale assegnista di ricerca. Questo dimostra l'aumento costante della fiducia verso la Survey.

Per quanto riguarda i risultati qualitativi è importante sottolineare che nel 2021-2022 la pandemia ha avuto un peso ancora notevole, per cui alcune dinamiche relazionali, lavorative e di percezione del contesto potrebbero essere state influenzate da tale evento. Continua ad emergere, complessivamente per tutto il personale, un rilevante attaccamento all'istituzione, anche se forse in maniera meno marcata che in passato per quanto riguarda il PTAB. Forse il ricambio generazionale in atto, che sarà più evidente nei prossimi anni, potrebbe suggerire una riflessione sull'importanza o meno di tale valore (che negli anni è stato un punto di forza dell'Ateneo) e sul significato della sua diminuzione, seppur minima. Dal 2017 ad oggi la percentuale di "disillusi" è passata dal 26% al 28% e quella degli "impegnati e felici" è diminuita nello stesso periodo di quasi 2 punti. Un trend diverso si registra nel personale docente, forse anche grazie alle politiche messe in atto internamente a favore della progressione di carriera. Si

registra una diminuzione della percentuale dei "disillusi" (dal 38,1% al 30%) e un incremento degli "impegnati e felici" (dal 27,9% al 40,2%).

La Survey ha evidenziato anche criticità legate alla qualità della comunicazione istituzionale, che è percepita con un apprezzamento medio/basso da parte del personale docente mentre è un po' più alto nel PTAB. Dato il valore mediamente costante negli anni, sarebbe importante una riflessione a più voci per capire come migliorare la comunicazione e la condivisione delle informazioni "importanti" relative a cambiamenti, progetti e decisioni della Governance.

SPAZIO DI ASCOLTO Il Politecnico di Torino è sempre stato attivo nel garantire spazi di ascolto sicuri all'interno dell'Ateneo. Al riguardo, è stato creato un servizio gratuito di Spazio di Ascolto, accessibile dall'intera comunità politecnica. Guardando i dati raccolti relativamente a questo servizio, è possibile notare come, durante il periodo tra il 1° gennaio e il 22 Maggio 2022, siano state presentate 440 richieste: 415 (94,3%) richieste dalla popolazione studentesca e 25 (5,7%) dal personale. Inoltre, 298 (55,5%) sono state richieste da donne.

La motivazione principale di accesso al servizio è legata ai sintomi di ansia e depressione, seguiti da difficoltà nelle performance rispetto al carico di lavoro o di studio e da difficoltà nelle relazioni interpersonali. Alla fine del percorso le persone compilano un questionario, i cui dati sono interpretati di seguito.

A conclusione dei percorsi si registra mediamente un miglioramento del benessere psicologico. Gli incontri e l'accoglienza ricevuta risultano efficaci nell'aiutare a esprimere i propri pensieri, vissuti, così come nell'aiutare a comprendere meglio i propri problemi e acquisire strategie per affrontarli. È stato anche evidenziato come la maggior parte delle persone che si sono rivolte al servizio (45,3%) abbiano riscontrato un netto miglioramento del proprio benessere psicologico e della propria salute (46,5%), mentre solo il 2,3% dichiara di non aver percepito miglioramenti. Inoltre, il 44,2% dei fruitori del servizio hanno dichiarato che i 5 incontri proposti sono stati del tutto utili per affrontare la propria situazione di difficoltà, mentre solo il 5,8% ha dichiarato la poca utilità degli incontri proposti. Anche l'accoglienza ricevuta agli incontri è stata valutata positivamente dall'82,5% dei richiedenti mentre solo il 2,3% ha definito l'accoglienza insufficiente.

PASSI@POLITO

Per quanto riguarda l'efficacia del servizio, il 47,7% ha dichiarato che i 5 colloqui sono stati molto efficaci nel riuscire a esprimere ciò che si voleva (pensieri, vissuti, interazioni) mentre solo l'1,2% ha dichiarato l'inefficacia di quest'ultimi. È da notare, come lo Spazio d'Ascolto è stato utile anche nell'offrire la possibilità di aprirsi (46,5%) e nel comprendere meglio i propri problemi (51,2%). Infine, il 31,4% dei fruitori del servizio ha dichiarato che i 5 colloqui sono stati molto efficaci nell'acquisire strategie per affrontare i problemi. L'Ateneo mette a disposizione il servizio Passi@Polito, un progetto di ricerca-azione condotto in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino per offrire uno spazio di ascolto agli studenti stranieri. Tra il 15 luglio 2022 e il 10 febbraio 2023, sono pervenute 34 richieste (31 di studenti, 3 dal personale per studenti in difficoltà) di cui 13 da donne. La distribuzione delle richieste per macro-aree di provenienza è caratterizzata: 38,7% sub- continente Indiano, 16,1% Medio Oriente, 6,5% Africa, 6,5% America del Nord, 6,5% America del Sud, 3,2% Cina, 6,5% Europa extra EU, 3,2% EU. Il 35,5% delle richieste è sfociato in un percorso in itinere, il 35,5% in un percorso avviato o concluso, il 16,1% sono state invitate a usufruire di altri servizi, il 3,2% non ha avuto risposta, il 9,6% sono state messe in lista d'attesa.

Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo? No.

Sportelli d'ascolto: Sì.

Sportelli di counselling: No.

Codici Etici: Sì.

Codici condotta: sì.

Codici di comportamento: Sì.

Il "Codice Etico" del Politecnico – previsto dalla L. 240/2010 ed emanato con DR n° 28 del 15/02/2012 - si applica all'intera popolazione dell'Ateneo, esprimendo principi generali di etica e di comportamento.

Il Codice Etico è affiancato da altri due Codici, ossia il "Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti", in vigore nell'Ateneo e il "Codice di Comportamento Nazionale dei Dipendenti Della Pubblica Amministrazione". Inoltre ci sono anche il "Codice disciplinare dirigenti", il "Codice disciplinare PTAB", il "Codice di comportamento del Politecnico di Torino". Vista la numerosità e vicinanza nei temi affrontati dai codici sopra menzionati, il CUG suggerisce una revisione ed integrazione dei diversi codici al fine di una maggiore efficacia ed efficienza di fruizione e rispetto da parte dell'intera comunità politecnica. Nel processo di revisione ed integrazione sarebbe opportuno coinvolgere la Consigliera di Fiducia.

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

Per il CUG la persona ricopre un ruolo centrale, per il quale si auspicano azioni concrete che mirano a:

- Aumentare il numero di servizi alla persona e famiglia, diversificando opportunità ed ambiti;
- Incentivare l'inclusione, la cultura del rispetto e la capacità di ascolto, promuovendo le specificità di ogni individuo e la sua unicità, al fine di avviare risorse interiori quali la proattività e la responsabilità individuale.

Dall'altro lato è importante individuare riflessioni e proposte emerse dalla survey, quali:

- Fornire supporto e formazione sulle modalità che alternano il lavoro in presenza/remoto, con riferimento agli aspetti organizzativi ma anche psicologici e di crescita personale.
- Sostenere la componente femminile con riferimento alla conciliazione vita-lavoro, la quale risulta maggiormente compromessa.
- Proporre soluzioni efficaci al problema dell'esaurimento fisico e mentale, che colpisce maggiormente i docenti-ricercatori.

Analizzando i risultati prima discussi, si ritiene dunque necessario:

- Potenziare il servizio di Spazio di Ascolto, il quale è rivolto a tutta la comunità del politecnico, per affrontare temi quali il disagio psicologico legato all'università e alla carriera professionale, l'organizzazione di corsi di gruppo (con cadenza ciclica), mirati al miglioramento della gestione dello stress/ansia, affrontando tali problemi tramite tecniche quali meditazione e mindfulness.
- Potenziare i servizi offerti dall'Ateneo, quali micronido, baby-sitting e baby parking, attuati per attenuare il conflitto lavoro-famiglia, rendendoli usufruibili anche per i docenti con famiglia in visiting (per periodi sia brevi che medio-lunghi).
- Riconsiderare il "Regolamento sul Lavoro Agile e telelavoro", attuando la recente normativa

riguardante il diritto alla disconnessione. Al riguardo, i progetti individuali dovranno tener conto di tale direttiva, inserendo le fasce di disconnessione del lavoratore.

- Estendere i servizi di assistenza (quali assistenza persone anziane e baby sitting) e la loro territorialità, rendendoli maggiormente accessibili da persone residenti oltre cintura urbana.
- Si segnala inoltre, la difficoltà nel reperire due codici (ossia il codice etico e di comportamento); al riguardo, si suggerisce di renderli maggiormente fruibili.
- Analizzare la questione del Job-posting, attraverso una specifica Survey basata sul: 1. genere, 2. età, 3. provenienza dipartimento, 4. anzianità di servizio, 5. categoria di appartenenza.
- Prevedere la condivisione con il CUG dei verbali della Commissione Sussidi, in forma anonimizzata. Ampliare i dati forniti al CUG rispetto al Fondo Sussidi includendo l'ammontare richiesto e dettagliando maggiormente le tipologie di richiesta.

SERVIZI DI ASSISTENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Nel 2022 il CUG ha partecipato con continuità al Tavolo di Lavoro sulla tematica Welfare dell'Ateneo, composto dall'Amministrazione Centrale (Delegazione di Parte Pubblica), dalla Delegazione di Parte Sindacale e da un referente CUG, con interventi ad hoc da parte dei vari servizi ed uffici dell'Ateneo via via interessati.

In continuità con il passato, l'Ateneo ha erogato una serie di servizi per promuovere il benessere lavorativo, fra essi: polizza sanitaria, conto welfare, servizio di babysitting - per personale con figli/e da 0 ai 13 mesi e, on demand, per personale con figli/e dai 0 ai 12 anni – servizio di micronido, assistenza ad anziani/e e persone disabili, cofinanziamento della mobilità, abbonamento ai musei, fondo sussidi.

Tutti questi servizi sono accessibili al PTAB, mentre solo alcuni sono usufruibili anche dal PDR, Adr, popolazione studentesca e dottorandi/e.

In riferimento all'anno 2022, rispetto ai dati sull'utenza, si riassume che:

- in 914 PTAB hanno usufruito del conto welfare, di cui 853 a tempo indeterminato e 61 a tempo determinato;
- in 76 PTAB hanno usufruito del fondo sussidi;
- in 15 hanno usufruito del servizio di micronido "Policino" (anno educativo 2022-23) , di cui 3 PTAB, 10 PDR e 2 Adr;
- in 12 hanno usufruito del servizio di babysitting on demand (0-12 anni), di cui 2 PTAB e 10 PDR;
- in 18 hanno usufruito del servizio di assistenza ad anziani/e e persone disabili, 12 PTAB e 6 PDR;
- in 656 hanno usufruito di finanziamento per abbonamento trasporti, di cui 345 PTAB e 311 nel PDR;
- in 502 hanno usufruito dell'abbonamento ai musei di Piemonte e Val d'Aosta, di cui 205 PTAB, 226 PDR e 71 Adr;
- in 440 hanno usufruito dello Spazio di Ascolto, di cui 25 PDR e 415 studenti;

Durante l'anno 2022, sono state accolte 76 richieste al fondo sussidi su un totale di 78 domande: 4 sono state presentate nella finestra temporale del 15 Marzo 2022, 8 in quella del 15 Settembre 2022, 7 in quella del 18 Novembre e infine 59 nell'ultima del 18 Novembre.

Il totale del costo a carico dell'ente è stato di 89.966,39€, suddivisi nelle 4 finestre sopra elencate.

A novembre 2022 il Regolamento Sussidi è stato revisionato, includendo le spese odontoiatriche ed esplicitamente il sostegno ai casi di violenza domestica, potenziando le modalità di comunicazione per accedervi.

Nel 2023 sul Tavolo WELFARE si è aperto un ulteriore confronto, al fine di migliorare il Regolamento Sussidi.

Il CUG, affinché il Regolamento Sussidi possa diventare, sempre più, uno strumento solidale e aperto, ha accolto questa preziosa occasione di collaborazione reciproca e incontro di punti di vista diversi, condividendo in documento diverse riflessioni e proposte tra cui:

di eliminare le finestre temporali e di prevedere la possibilità di fare richiesta di sussidio, per casi gravi ed imprevisti, fuori dalle scadenze.

di evitare una rigida categorizzazione ed esclusione a priori di disagi e/o bisogni, per i quali è necessaria una valutazione più aperta, accogliente e contestualizzata, piuttosto che una rispondente a schemi o categorie predefinite.

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

La Consigliera di Fiducia, avvocatessa Silvia Sinopoli, consegna semestralmente al CUG una relazione di sintesi del suo operato e delle segnalazioni/ricieste ricevute, in ottemperanza all'art.4, comma2 del Codice di Comportamento per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti attualmente in vigore in Ateneo.

Tra febbraio 2022 e luglio 2022, la Consigliera di Fiducia ha ricevuto 11 segnalazioni/ricieste di contatto a cui sono seguiti 8 colloqui, 2 in presenza e 6 on-line (su piattaforma Teams) a causa dell'emergenza sanitaria. In particolare, rispetto a molestie e violenza di genere, ci sono state 5 segnalazioni di comportamenti inopportuni posti in essere da persone della nostra comunità.

Nella relazione del semestre agosto 2022 - gennaio 2023, la Consigliera di Fiducia ha ricevuto quattordici segnalazioni, di cui due molto gravi subite da due studentesse in ambienti esterni al Politecnico.

SPERIMENTAZIONE SPORTELLO ANTIVIOLENZA

Il CUG ha proposto e supportato una attività sperimentale di sportello antiviolenza all'interno dell'Ateneo. A seguito di una attenta analisi dei centri antiviolenza presenti sul territorio, condotta dal CUG, il presidio è stato affidato al Centro Antiviolenza E.M.M.A. onlus e l'attività di sperimentazione si è svolta dal 15 dicembre 2021 al 14 dicembre 2022. Dalla relazione inviata al termine della sperimentazione, a firma della Presidente dottoressa Anna Maria Zucca e della Vicepresidente dottoressa Silvia Sinopoli, si evince che, nonostante non sia stata registrata alcuna richiesta di aiuto, il presidio è stato fondamentale per la sensibilizzazione e prevenzione in tema di contrasto alle molestie e alla violenza di genere. A tal proposito le operatrici del centro E.M.M.A., presenziando al banchetto "WeAreHere", hanno distribuito circa 1500 volantini contenenti i recapiti di E.M.M.A. e le tipologie di percorsi attivabili.

Il CUG concorda con quanto espresso nella relazione sull'importanza di mantenere il presidio attivo per un periodo di tempo più lungo in modo da consentirne il "radicamento" all'interno dell'Ateneo, affinché possa essere riconosciuto dalle donne come un luogo sicuro e che infonda loro fiducia. Bisogna, inoltre, far fronte alle criticità evidenziate dalla sperimentazione e relative alla mancanza

di uno spazio dedicato e ai tempi di ricevimento molto dilatati (l'appuntamento era previsto solo ogni secondo mercoledì del mese dalle 15.00 alle 16.30), predisponendo uno spazio strutturato che garantisca un presidio costante da parte delle operatrici.



Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese".

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.

L'obiettivo è quello di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Ha durata triennale (con aggiornamenti annuali) e definisce più profili, quali, ad esempio, performance, capitale umano, sviluppo organizzativo, formazione del personale, trasparenza ed anticorruzione, monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti e parità di genere.

In linea con quanto sopra, il PIAO 2022-2024 del Politecnico di Torino "prevede e definisce la programmazione dell'azione e degli obiettivi individuando i risultati attesi nelle principali dimensioni di creazione del valore pubblico di un Ateneo sui suoi ambiti specifici di mission istituzionale e in generale sulla sua comunità e sulla società".

È l'Action Plan a declinare i numerosi strumenti, documenti e atti di programmazione dell'Ateneo in termini di progetti, obiettivi, risultati attesi e azioni (tra cui sono comprese quelle definite dalla Carta Europea dei Ricercatori, dal Gender Equality Action Plan, dal PNRR, dal Bilancio Unico di Ateneo e dal Piano di Azioni Positive); diventa inoltre la base per la definizione di obiettivi di performance.

In tale schema "Il Piano degli obiettivi di performance 2023-2025 si articola in un insieme coordinato di iniziative e progetti derivanti dalle azioni previste dall'Action Plan, integrati da iniziative e progetti di

carattere trasversale o gestionale sotto l'indirizzo della Direzione Generale" (art. 2.3 Performance – dal PIAO).

Il Piano degli obiettivi 2023-2025 è stato predisposto in forte coerenza con i progetti e le azioni previste dall'Action Plan approvato dal CdA. Gli obiettivi di PERFORMANCE STRATEGICA definiti sono quindi riconducibili alle sue azioni mentre gli obiettivi di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA possono essere ricondotti, a seconda del loro impatto, alle azioni dell'Action Plan o alle linee d'azione generali della Direzione Generale".

L'inserimento negli obiettivi di performance di tutto quanto previsto da GEP e GEAP mostra una forte attenzione della Governance e dell'Amministrazione ai temi delle pari opportunità e il loro valore strategico.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG ha un mandato di 6 anni, ed è composto da una presidente, 24 componenti: 12 di designazione sindacale (6 effet. e 6 supp) e 12 di nomina da parte dell'amministrazione (6 effet. e 6 supp.), 1 rappresentante dei dottorandi/e e 1 pop. Studentesca.

Tipologia di atto: Decreto Rettorale n. 924/2020 del 2/11/2020

Data: 02/11/2020

Organo sottoscrittore: Politecnico di Torino

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

Dotazione euro: €25000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti: €1000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug? Sì

Esiste una sede virtuale? Sì

Sede virtuale: Team CUG su Microsoft Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:
No

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte Istituzione sportello di ascolto

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione Piani di formazione del personale
- L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto.

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

• **Contrasto alla violenza di genere: monitoraggio**

- Analisi delle relazioni della consigliera di Fiducia per il monitoraggio della violenza psicologica, morale e mobbing in Ateneo e la verifica delle azioni di contrasto.
- Monitoraggio delle richieste di intervento pervenute alla Consigliera di Fiducia.
- Valutazione delle azioni formative attuate/da attuare a cura dell'Amministrazione per il contrasto alla violenza di genere.

- **Azioni di contrasto alla violenza di genere: video di sensibilizzazione**

Collaborazione per la realizzazione del video sul tema del consenso registrato dalla Consigliera di Fiducia in occasione della giornata del 25 Novembre. Sul canale YouTube di Ateneo il video ha raggiunto 388 visualizzazioni per la versione sottotitolata in inglese (Consigliera di fiducia in occasione della Giornata del 25 novembre 2021 (sub eng) - YouTube) (<https://www.youtube.com/watch?v=8LnmU67BAeg>), e 619 visualizzazioni per quella in italiano (Consigliera di fiducia in occasione della Giornata del 25 novembre 2021 (sub ita) - YouTube) (<https://www.youtube.com/watch?v=qE4AQ00vLAo>)

- **Azioni di contrasto alla violenza di genere: analisi centri antiviolenza**

Analisi/studio dei centri antiviolenza presenti sul territorio, propedeutica all'avvio della sperimentazione dello sportello antiviolenza di Ateneo. Emerge che sono attivi 21 centri, 81 sportelli e 12 case rifugio. I centri offrono diversi servizi, tra cui: supporto legale, supporto psicologico, e supporto sociale (ricerca casa, lavoro, ecc.). Solo 4 centri sul territorio torinese (Città di Torino, Cooperativa Mirafiori, E.M.M.A. e telefono Rosa) forniscono il servizio di Casa rifugio.

- **Azioni di contrasto alla violenza di genere: sportello antiviolenza**

Il CUG ha proposto e supportato una attività sperimentale di sportello antiviolenza all'interno dell'Ateneo. A seguito di una attenta analisi dei centri antiviolenza presenti sul territorio, condotta dal CUG, il presidio è stato affidato al Centro Antiviolenza E.M.M.A. onlus e l'attività di sperimentazione si è svolta dal 15 dicembre 2021 al 14 dicembre 2022.

- **Azioni di contrasto alla violenza di genere: 25 novembre**

Nella giornata del 25/11 il CUG ha:

- organizzato l'evento "Violenza di genere: corpi, parole ed emozioni ([https://www.politocomunica.polito.it/events/appuntamenti/\(idnews\)/19732](https://www.politocomunica.polito.it/events/appuntamenti/(idnews)/19732))", con il CUG di Unito e CIRSDe. La partecipazione del PTAB è stata riconosciuta come momento formativo;
- promosso l'installazione di una panchina rossa nel cortile della Sede Centrale, come simbolo e monito permanente contro i femminicidi e la violenza di genere. <https://www.polito.it/ateneo/comunicazione-e-ufficio-stampa/poliflash/una-panchina-rossa-contro-la-violenza-sulle-donne>

- **Azioni di sensibilizzazione: CUG in podcast**

Continuazione del progetto "CUG in podcast", col supporto di Onde Quadre, per diffondere la cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni attraverso un dialogo con ospiti esperti. Sono state realizzate due puntate (www.ondequadre.polito.it/programma.php?id_programma=108 (http://www.ondequadre.polito.it/programma.php?id_programma=108)). Nella prima è stato affrontato il tema della comunicazione e del dialogo non-violento con il Centro Studi Sereno Regis, nella seconda l'uso del linguaggio inclusivo e della parola, con Vera Gheno.

- **Azioni di sensibilizzazione: video CUG**

Attività di progettazione e supporto alla realizzazione del video per la presentazione del CUG e della sua mission alla comunità Politecnica.

- **Linguaggio inclusivo**

Organizzazione e partecipazione alla seconda parte del corso sul linguaggio inclusivo per componenti CUG, Osservatorio di Genere, area Life, tenuto dal Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe). La seconda parte più pratica e operativa è stata pensata come propedeutica alla redazione del Vademecum sul linguaggio inclusivo.

- **Azioni a sostegno dei rifugiati e delle rifugiate**

Le azioni svolte a sostegno dei rifugiati e delle rifugiate sono state:

- presa in carico di studenti del progetto Unicore 4.0 candidatura Unicore 5.0;
- bando di selezione per tre borse di dottorato "Polito for Refugees" avvio attività per gli studenti fragili con la rete PIU-AEI;
- relazioni con le Associazioni studentesche per l'integrazione di studenti; progetto Passi@Polito;
- individuazione di figure di riferimento nei Dipartimenti per individuare situazioni di criticità (con Green Team).

- **Azioni a sostegno della comunità LGBTQI+**

- Nell'ambito delle politiche per favorire l'inclusione della comunità LGBTQI+ di Ateneo, il CUG ha patrocinato la terza edizione di Star.T | Trans Celebration Night, un evento organizzato dal Coordinamento Torino Pride per lanciare un messaggio di positività e per valorizzare i talenti di persone trans che si siano contraddistinte in vari ambiti.
- Inoltre, in sostegno della comunità LGBTQIA+ il CUG ha patrocinato la marcia del Torino Pride 2022, svoltasi il 18 Giugno.

- **Parità di genere: linee guida per gli eventi**

Collaborazione alla redazione e divulgazione delle "Linee guida per la parità di genere e la diversity negli eventi" per garantire l'equilibrio di genere e valorizzare le diversità ed eccellenze della comunità accademica negli eventi scientifici e/o divulgativi organizzati e/o patrocinati dall'Ateneo.

- **Parità di genere: sensibilizzazione della comunità accademica**

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, i CUG del Politecnico di Torino e dell'Università degli Studi di Torino e il CIRSDe hanno organizzato il convegno "Politiche di genere in Accademia: la realtà torinese nel contesto europeo", tenutosi l'11 Marzo 2023, presso l'Università di Torino. L'evento è stato l'occasione per presentare il GEAP (Gender Equality Action Plan) e il Bilancio di Genere del Politecnico.

- **Disabilità: sensibilizzazione della comunità accademica**

In occasione della Giornata Internazionale della Disabilità a tutta la comunità di Ateneo dal 29 novembre al 3 dicembre si è svolta la collana di iniziative 'Oltre le barriere'. L'evento è stato organizzato dall'Unità Special Needs ed il CUG del Politecnico, in collaborazione con l'Agenda della Disabilità e il patrocinio della Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile-RUS.

• **Carriera Alias**

- In relazione alla carriera Alias per la popolazione studentesca il CUG ha svolto un'azione di verifica sulla visibilità e accessibilità delle informazioni presenti sul portale d'Ateneo e un monitoraggio sulla efficacia delle indicazioni fornite.
- Approvazione Carriera ALIAS per il personale nella seduta del Senato Accademico di Luglio 2022: il CUG ha svolto un'azione di monitoraggio delle richieste e si è fatto promotore dell'opportunità di riconoscimento all'interno dell'Ateneo.

Comitato ai Tavoli di contrattazione ed ai tavoli tecnici

Il CUG tramite dei delegati ha partecipato con continuità ai tavoli di contrattazione e ai tre tavoli tecnici: "smart-working", "salario accessorio", "Welfare", contribuendo attivamente alla discussione, al monitoraggio e alla progettazione di nuove iniziative in Ateneo.

Considerazioni conclusive

L'Ateneo da diversi anni sta sviluppando e incrementando l'attenzione al tema delle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni. Il percorso da svolgere è ancora lungo e l'obiettivo atteso di un "ambiente equo e non discriminatorio", necessita ancora di forti sinergie, idee innovative ed intenso lavoro per realizzare in modo efficace ed efficiente le diverse azioni. È pertanto opportuno valorizzare le azioni in corso e progettarne di nuove in modo partecipato che siano di stimolo per le generazioni future.

Per l'Ateneo le pari opportunità e la non discriminazione sono considerati obiettivi strategici e devono assumere un'importanza sempre maggiore. Attraverso la progettazione e realizzazione di azioni e stimoli, si potrà garantire all'interno dell'Ateneo una maggiore inclusività, assicurando uguaglianza, giustizia e non discriminazione. Si potrà considerare raggiunto l'obiettivo, quando l'intera comunità considererà tali passi come insiti all'interno di essa. In questo processo di avvicinamento all'obiettivo, il CUG rimarrà un alleato e facilitatore, contribuendo attivamente in modo propositivo e consultivo, con azioni di supporto, controllo e verifica.

Si riportano di seguito alcune proposte di azioni positive che possono essere discusse in Ateneo ed implementate durante il 2023-2024

Miglioramento del processo di attuazione della Carriera Alias per il personale. Nonostante sia attiva la possibilità di richiedere la carriera Alias da parte del personale di Ateneo, al CUG sono pervenute richieste di chiarimento su come ottenerla. Inoltre sono state segnalate alcune criticità nel processo di attuazione della carriera alias (e.g., presenza di pagine del portale con dead name e nome di elezione). Il CUG, pertanto, propone una definizione del processo di attuazione della carriera alias per il personale più efficace e completa partendo dall'individuazione puntuale di tutti i documenti e pagine web in cui sarebbe auspicato che comparisse esclusivamente il nome di elezione.

Avvio Sperimentazione sportello anti violenza al Politecnico. Si ritiene opportuno avviare una sperimentazione di uno sportello permanente di un centro Antiviolenza presso la sede del

Politecnico. L'avvio del servizio potrebbe essere facilitato da una partecipazione ad un bando competitivo con un Centro Antiviolenza del territorio al fine di ottenere un contributo a copertura, anche parziale, dell'avvio del servizio.

Corso di formazione per costruire relazioni positive sul lavoro attraverso incontri tematici organizzati da esperti e figure di formazione.

Eventi di sensibilizzazione legati alla medicina di genere, quale ad esempio un convegno sul tema "Il Genere come determinante di Salute e Azioni di prevenzione"
