



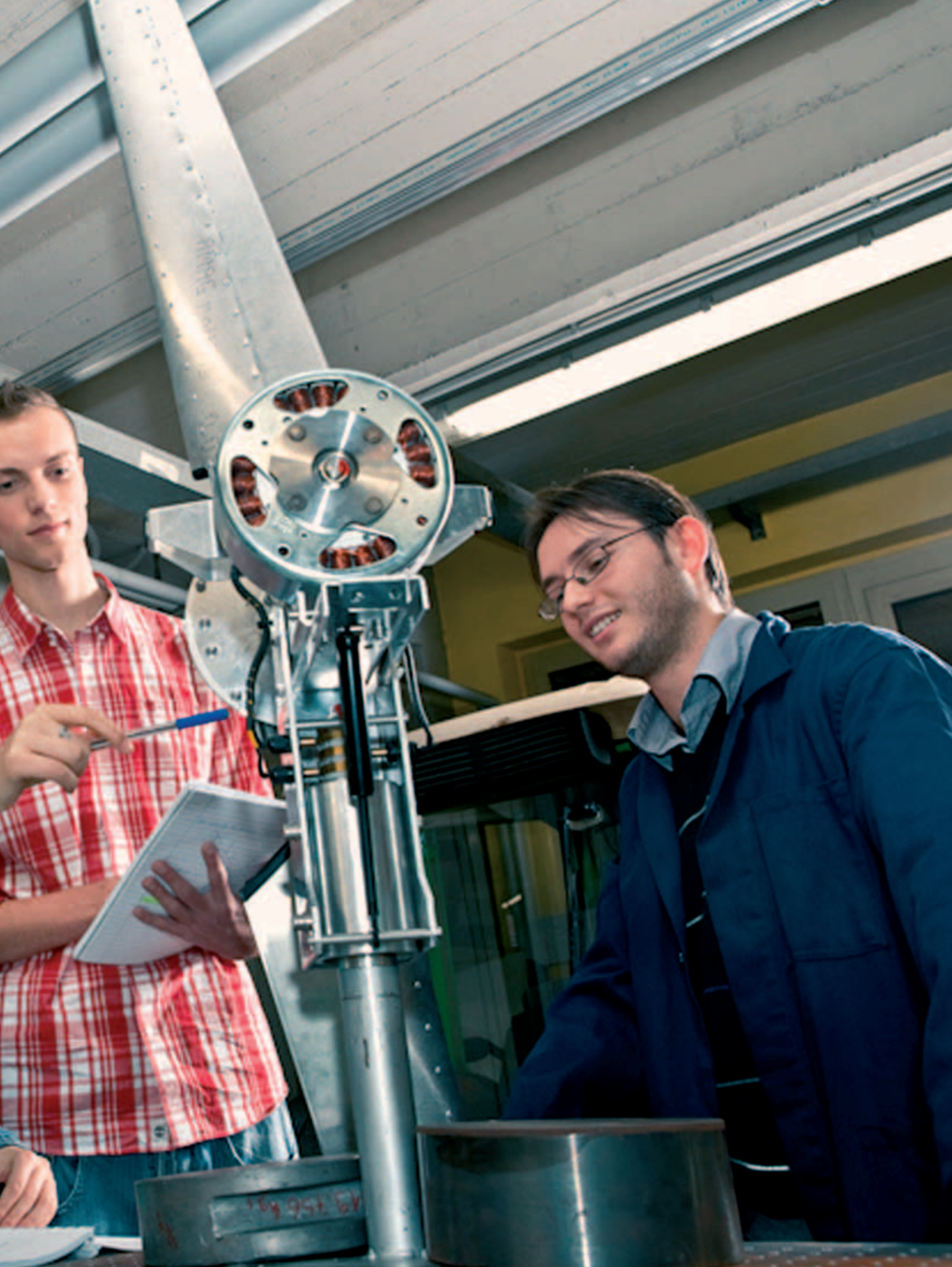
**POLITECNICO
DI TORINO**

POLITECNICO DI TORINO *VERSO LA RENDICONTAZIONE SOCIALE*
IL CAPITALE UMANO





STOPSON



© Politecnico di Torino - Novembre 2010

Realizzazione:
Promozione Immagine

A cura di:
Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi - Servizi e
Studi Strategici, Relazioni con i Media e Promozione Immagine
e Area Risorse Umane e Organizzazione.

Progetto grafico
Pio Nainer Design Group - Trento

Foto
Pho-to.it Agency

Stampato su carta
Symbol Freelifa Satin

Finito di stampare Dicembre 2010

Stampa
Agit Mariogros Industrie Grafiche s.r.l.

Indice

Capitale Umano

1	La centralità del capitale umano – il personale Docente e Ricercatore	2
2	La centralità del capitale umano – il personale Tecnico Amministrativo	6
3	Gli effetti dei recenti vincoli normativi	10
4	Lo sviluppo e la formazione	14
5	Vivere bene in Ateneo	18
6	Prevenzione e sicurezza sul lavoro	22

1. La centralità del capitale umano – il personale Docente e Ricercatore

Secondo quanto dichiarato nel Piano Strategico, *“Il processo di sviluppo dell’Ateneo dipende in primo luogo dal livello di qualificazione delle persone che operano al suo interno, studenti, docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, con il patrimonio scientifico e di conoscenze di cui ciascuno è portatore. Pertanto l’Ateneo intende investire sulla valorizzazione e qualificazione del proprio personale e sulla promozione della qualità della vita interna dell’Ateneo.”*

Con la programmazione del **personale docente e ricercatore** 2006-2009 l’Ateneo ha voluto focalizzare la sua attenzione su una serie di azioni:

- ringiovanimento accelerato del corpo docente, attraverso la pianificazione nelle diverse aree scientifiche di azioni che favorissero il ricambio generazionale e permettessero la riduzione dell’età media e l’incremento dell’energia potenziale;
- inserimento di nuovi ricercatori;
- attrazione dall’esterno di figure riconosciute ed autorevoli, in modo da rafforzare significativamente il potenziale di ricerca sui fronti scientifici ritenuti strategici;
- creazione di adeguate opportunità di crescita per i Ricercatori e i Professori in servizio.

Molte delle risorse disponibili nel quadriennio (circa il 50%) accresciute anche grazie ad accordi di partnership con aziende e imprese esterne che hanno dato origine a cattedre convenzionate sono state destinate a posizioni di ricercatore. Il restante 50% delle risorse è stato destinato alle progressioni di carriera verso le posizioni di Professore Associato e Professore Ordinario.

Se si guarda ai numeri, il personale Docente e Ricercatore ha registrato una decisa diminuzione a partire dal 2009: ciò per effetto dei consistenti pensionamenti e del mancato ingresso delle nuove posizioni di I e II fascia, le cui 81 ultime bandite nella I sessione 2008, stanno per concludersi, così come quelle da ricercatore, bandite nel 2009.

La componente di docenza straniera ha registrato un aumento dal 2004 al 2008 portandosi dallo 0,81% all’1,15%. La componente femminile complessivamente nel corpo docente rimane bassa seppur registri una costante crescita negli ultimi anni, passando dal 21,68% del 2004 al 23,25% del 2009.

I riferimenti nel Piano strategico

Linea 1 – Una research university di livello internazionale

Obiettivo strategico: Investimento sul capitale umano che opera nella ricerca

Azioni:

- promozione di azioni volte alla creazione di posizioni di professore e di ricercatore finanziate da enti esterni
- pianificazione pluriennale del numero di posizioni da ricercatore e delle relative modalità di accesso (tenure track)
- revisione delle modalità di progressione di carriera dei ricercatori, rafforzandone gli aspetti meritocratici

Linea 7 – La centralità del capitale umano e la qualità della vita nell’Ateneo

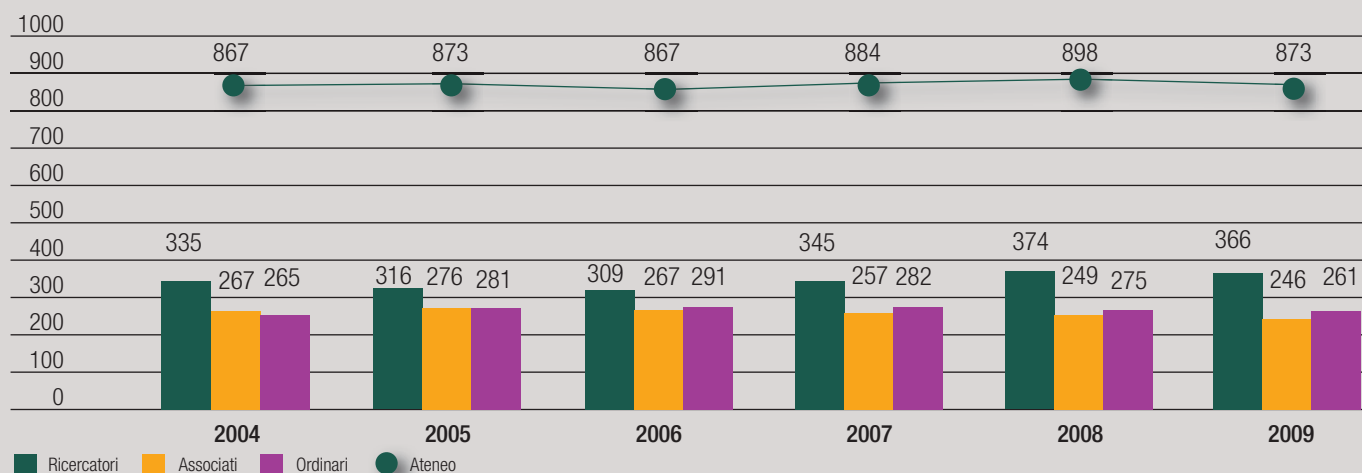
Obiettivo strategico: Potenziamento del personale docente e ricercatore

Azioni:

- conferma del metodo della programmazione quadriennale per razionalizzare la distribuzione delle risorse e rendere esplicite le effettive possibilità di ingresso in ruolo e di progressione di carriera
- reclutamento di nuovi ricercatori, anche con risorse esterne, e creazione di opportunità di crescita per i ricercatori e i docenti in servizio
- attrazione dall’esterno di figure riconosciute ed autorevoli, in modo da rafforzare significativamente il potenziale di ricerca, attraverso incentivi per la mobilità dei docenti, chiamate dirette e cattedre convenzionate

Un Ateneo che crede nei Ricercatori

Figura 1: Andamento del personale Docente e Ricercatore dell'Ateneo per qualifica



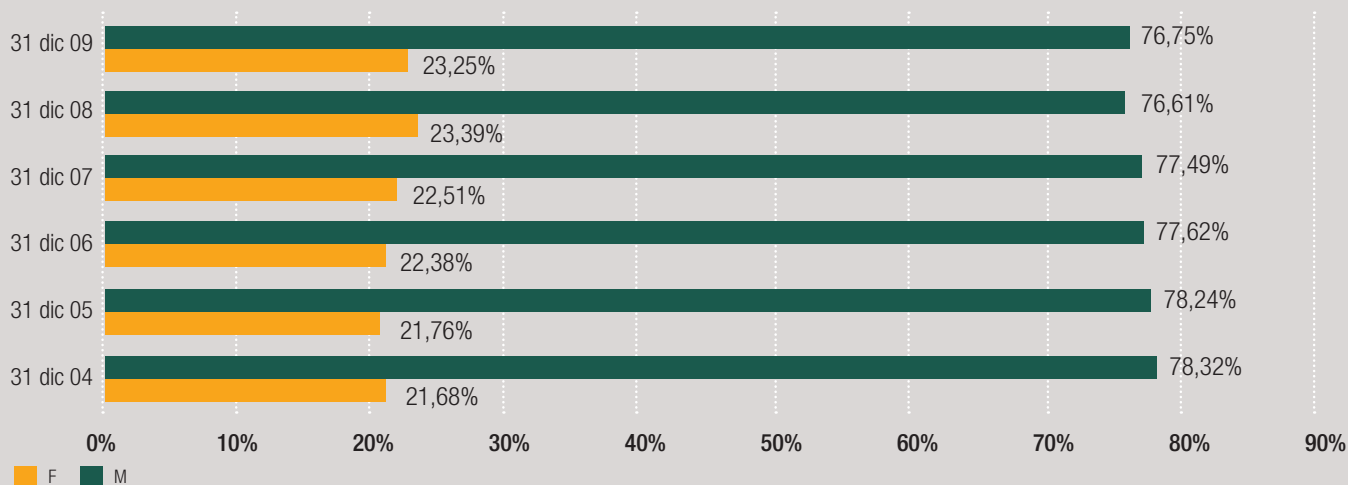
Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi.

Figura 2: Docenti e Ricercatori stranieri



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi.

Figura 3: Docenti e Ricercatori suddivisi per genere



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi.

1. La centralità del capitale umano – Il personale Docente e Ricercatore

Tabella 1: Docenti e Ricercatori suddivisi per Settori scientifico disciplinari (al 31/12/2009)

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE		Totale
BIO/07	Ecologia	4
CHIM/04	Chimica industriale	1
CHIM/07	Fondamenti chimici delle tecnologie	14
FIS/01	Fisica sperimentale	18
FIS/02	Fisica teorica, modelli e metodi matematici	10
FIS/03	Fisica della materia	17
FIS/04	Fisica nucleare e subnucleare	2
GEO/05	Geologia applicata	6
GEO/09	Georisorse minerarie e applicazioni mineralogico-petrografiche per l'ambiente ed i beni culturali	1
GEO/11	Geofisica applicata	3
ICAR/01	Idraulica	9
ICAR/02	Costruzioni idrauliche e marittime e idrologia	4
ICAR/03	Ingegneria sanitaria-ambientale	5
ICAR/04	Strade, ferrovie ed aeroporti	6
ICAR/05	Trasporti	5
ICAR/06	Topografia e cartografia	8
ICAR/07	Geotecnica	15
ICAR/08	Scienza delle costruzioni	20
ICAR/09	Tecnica delle costruzioni	21
ICAR/10	Architettura tecnica	11
ICAR/11	Produzione edilizia	3
ICAR/12	Tecnologia dell'architettura	21
ICAR/13	Disegno industriale	7
ICAR/14	Composizione architettonica e urbana	31
ICAR/15	Architettura del paesaggio	1
ICAR/16	Architettura degli interni e allestimento	2
ICAR/17	Disegno	19
ICAR/18	Storia dell'architettura	22
ICAR/19	Restauro	12
ICAR/20	Tecnica e pianificazione urbanistica	9
ICAR/21	Urbanistica	14
ICAR/22	Estimo	11
ING-IND/03	Meccanica del volo	6
ING-IND/04	Costruzioni e strutture aerospaziali	8
ING-IND/05	Impianti e sistemi aerospaziali	4
ING-IND/06	Fluidodinamica	10
ING-IND/07	Propulsione aerospaziale	5
ING-IND/08	Macchine a fluido	16
ING-IND/09	Sistemi per l'energia e l'ambiente	1
ING-IND/10	Fisica tecnica industriale	17
ING-IND/11	Fisica tecnica ambientale	13
ING-IND/12	Misure meccaniche e termiche	1
ING-IND/13	Meccanica applicata alle macchine	27
ING-IND/14	Progettazione meccanica e costruzione di macchine	25
ING-IND/15	Disegno e metodi dell'ingegneria industriale	8

SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE		Totale
ING-IND/16	Tecnologie e sistemi di lavorazione	21
ING-IND/17	Impianti industriali meccanici	7
ING-IND/18	Fisica dei reattori nucleari	3
ING-IND/19	Impianti nucleari	11
ING-IND/21	Metallurgia	10
ING-IND/22	Scienza e tecnologia dei materiali	18
ING-IND/23	Chimica fisica applicata	3
ING-IND/24	Principi di ingegneria chimica	8
ING-IND/25	Impianti chimici	8
ING-IND/26	Teoria dello sviluppo dei processi chimici	2
ING-IND/27	Chimica industriale e tecnologica	6
ING-IND/28	Ingegneria e sicurezza degli scavi	8
ING-IND/29	Ingegneria delle materie prime	2
ING-IND/30	Idrocarburi e fluidi del sottosuolo	5
ING-IND/31	Elettrotecnica	16
ING-IND/32	Convertitori, macchine e azionamenti elettrici	15
ING-IND/33	Sistemi elettrici per l'energia	10
ING-IND/34	Bioingegneria industriale	4
ING-IND/35	Ingegneria economico-gestionale	11
ING-INF/01	Elettronica	31
ING-INF/02	Campi elettromagnetici	14
ING-INF/03	Telecomunicazioni	28
ING-INF/04	Automatica	18
ING-INF/05	Sistemi di elaborazione delle informazioni	45
ING-INF/06	Bioingegneria elettronica e informatica	5
ING-INF/07	Misure elettriche e elettroniche	11
IUS/04	Diritto commerciale	2
MAT/01	Logica matematica	1
MAT/03	Geometria	15
MAT/05	Analisi matematica	19
MAT/06	Probabilità e statistica matematica	4
MAT/07	Fisica matematica	10
MAT/08	Analisi numerica	8
MAT/09	Ricerca operativa	4
M-DEA/01	Discipline demotnoantropologiche	1
M-GGR/01	Geografia	2
M-GGR/02	Geografia economico-politica	1
M-STO/05	Storia della scienza e delle tecniche	1
M-STO/08	Archivistica, bibliografia e biblioteconomia	2
SECS-P/06	Economia applicata	1
SECS-P/07	Economia aziendale	1
SECS-S/01	Statistica	3
SPS/07	Sociologia generale	1
SPS/08	Sociologia dei processi culturali e comunicativi	1
SPS/10	Sociologia dell'ambiente e del territorio	2

2. La centralità del capitale umano – il personale Tecnico Amministrativo

Per il **personale tecnico-amministrativo**, le politiche per la programmazione del triennio 2006-2008 hanno seguito due filoni:

- una progressiva stabilizzazione delle posizioni coperte a tempo determinato, che avevano acquisito nel tempo fondamentale importanza dal punto di vista organizzativo, attraverso l'apertura di concorsi a tempo indeterminato e la trasformazione a tempo indeterminato, ove le Leggi Finanziarie lo prevedevano espressamente;
- l'acquisizione mirata di alcune posizioni di alta qualificazione, necessarie per l'innovazione dei servizi e dei processi organizzativi.

Dal 2000 al 2009 la crescita complessiva in termini di unità di personale è stata pari al 14,4%, con una diminuzione del personale a tempo determinato (- 47,6%) e un aumento del personale strutturato (+ 29,3%).

La componente femminile, soprattutto nelle aree tipicamente amministrative e bibliotecarie, supera quella maschile, attestandosi al di sopra del 55%, mantenendosi tale a tutti i livelli della scala organizzativa, compresa la dirigenza.

Analizzando i titoli di studio, è interessante notare come, al 31/12/2009, la componente femminile abbia in prevalenza una Laurea (37,04%), mentre per quella maschile prevale il diploma di scuola media superiore (50%). Come si evidenzia dall'incremento percentuale, le politiche di reclutamento degli ultimi anni hanno favorito l'ingresso di giovani laureati in tutte le aree sia amministrative che tecniche.

Nel 2009 circa il 90% dei tecnici amministrativi era equamente distribuito tra le qualifiche C (46%) e D (42,8%), il 6,1% è inquadrato nella categoria più bassa che è la B mentre la categoria più alta delle Elevate Professionalità rappresenta il 3%.

In 10 anni è sensibilmente diminuita la categoria B (da 142 a 41 unità), in netta crescita la categoria D (da 116 a 359 unità), ciò in ragione di una politica di rafforzamento del livello medio-alto di competenze e responsabilità. La categoria delle Elevate Professionalità in 10 anni è complessivamente aumentata da 15 a 26 unità. Dal 2006 in poi sta subendo un ridimensionamento per effetto dei pensionamenti di personale con elevata anzianità ed esperienza e dell'applicazione normativa che limita le risorse disponibili per nuove assunzioni e progressioni di carriera.

Su un totale di 876 unità di personale, il 41% afferisce ai Servizi dell'Amministrazione centrale, circa il 35% opera nelle strutture dipartimentali e il restante 24% si distribuisce tra i centri accentrati e i centri di gestione autonoma, dislocati sul territorio piemontese.

I riferimenti nel Piano strategico

Linea 7 – La centralità del capitale umano e la qualità della vita nell'Ateneo

Formazione e qualificazione del personale tecnico-amministrativo

Azioni:

- maggiore attenzione verso il reclutamento, la permanenza in servizio, la progressione di carriera e soprattutto l'incentivazione del personale tecnico amministrativo con qualificazione e professionalità più elevata

La composizione del personale tecnico-amministrativo

Tabella 1: Personale Tecnico Amministrativo di ruolo per categoria dal 2000 al 2009

Qualifica/Categoria	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
B	142	46	51	51	50	52	56	56	41	41
C	334	406	317	310	302	325	358	394	360	362
D	116	148	225	209	205	219	225	241	362	359
EP	15	15	17	31	31	34	36	33	30	26
Esperti Linguistici	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6
Dirigenti	5	6	6	6	6	6	6	5	4	4
Totale	617	628	622	613	600	642	687	735	803	798

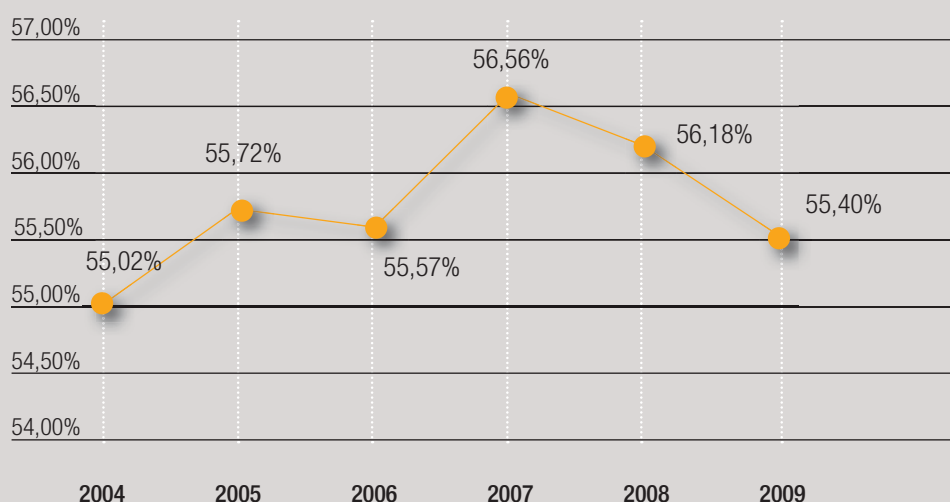
Fonte: Area Risorse Umane e Organizzazione; dati al 31/12 di ogni anno.

Tabella 2: Personale Tecnico Amministrativo non strutturato per categoria dal 1995 al 2009

Qualifica/Categoria	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
B	12	-	5	6	6	9	6	8	2	12
C	116	88	118	110	108	102	76	58	29	41
D	17	46	52	54	69	56	44	34	12	16
EP	1	2	2	1	1	1	-	-	-	-
Esperti Linguistici	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Dirigenti	3	3	2	3	3	3	4	4	4	8
Totale	149	139	179	174	187	171	130	104	47	78

Fonte: Area Risorse Umane e Organizzazione; dati al 31/12 di ogni anno.

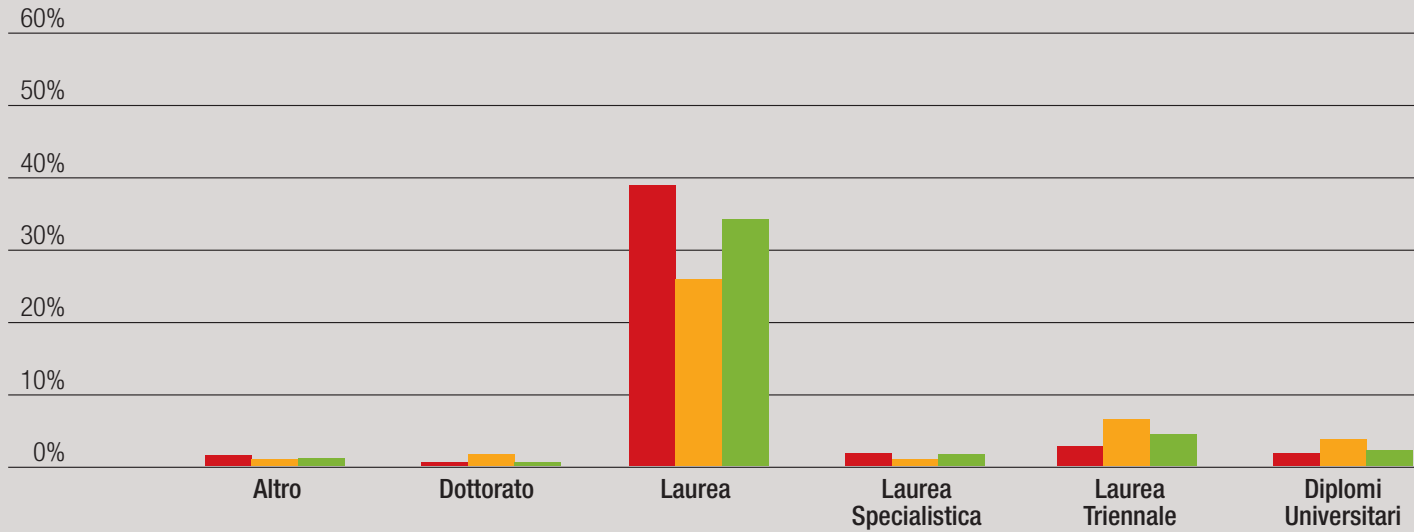
Figura 1: La componente femminile del personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi; dati al 31/12 di ogni anno.

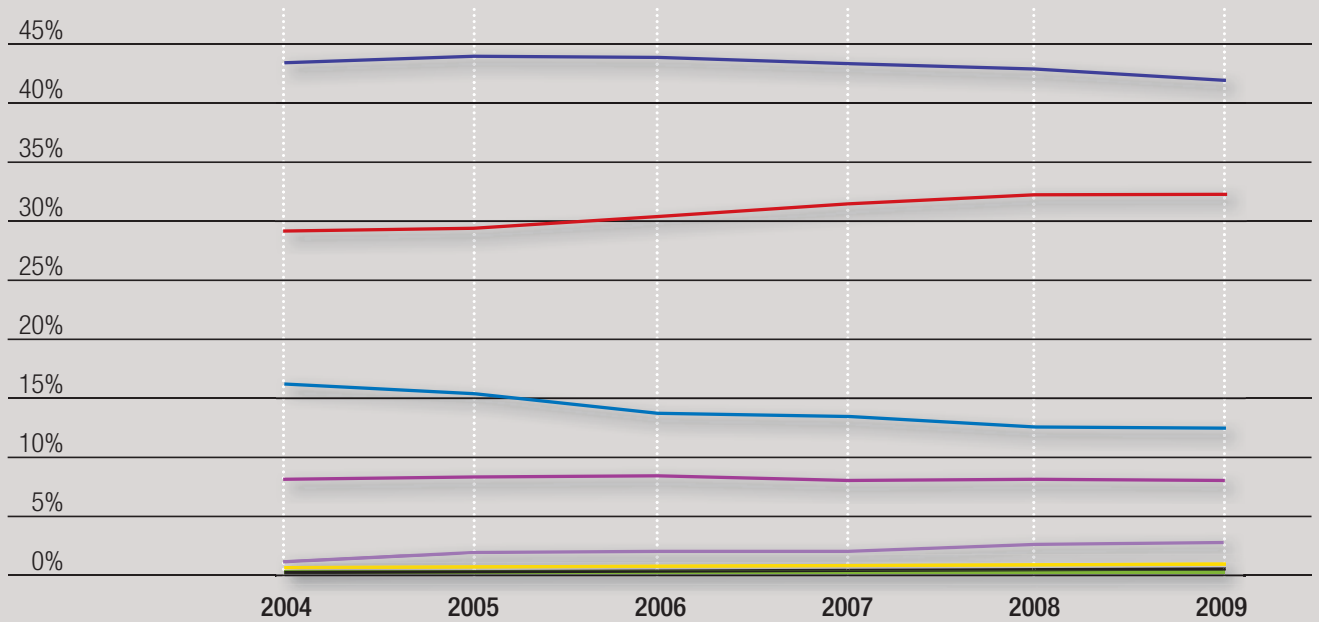
2. La centralità del capitale umano – il personale Tecnico Amministrativo

Figura 2: I titoli di studio del personale Tecnico Amministrativo

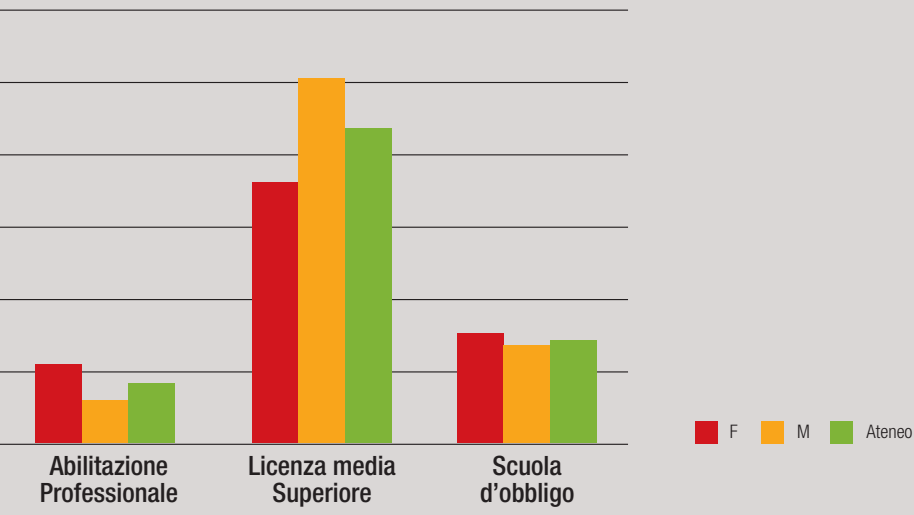


Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi; dati al 31/12/2009.

Figura 3: I titoli di studio del personale Tecnico Amministrativo



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi; dati al 31/12 di ogni anno.



- Licenza media superiore
- Dottorato
- Laurea
- Laurea specialistica
- Laurea triennale
- Diplomi Universitari
- Abilitazione Professionale
- Scuola dell'obbligo
- Altro

3. Gli effetti dei recenti vincoli normativi

Anche il 2009, come già il 2008, è stato caratterizzato da un progressivo e costante contenimento della spesa per il personale, in ottemperanza alle normative nazionali (dalla Legge Finanziaria 2008, al D. Lgs n. 112 poi convertito nella legge 133/08 e legge 1/2009).

La normativa impone inoltre agli Atenei di mantenersi al di sotto del 90% nel rapporto tra i costi del personale strutturato docente, ricercatore e tecnico-amministrativo e il fondo di finanziamento ordinario ministeriale (FFO). Il Politecnico di Torino si è mantenuto negli anni costantemente al di sotto del 90% (fig.1).

La legge n.1/2009 ha imposto rigorosi vincoli al turn-over e quindi alle assunzioni di personale; questi, uniti alla legge n. 133/08 che ha portato nuove disposizioni anche sul fronte delle “agevolazioni delle uscite di personale”, hanno avuto, come primo effetto, una complessiva contrazione nell'ultimo anno del personale strutturato (-1,8%). Inoltre si è accentuato ulteriormente il fenomeno, già presente negli ultimi anni, di aumento nell'età media del personale: nel 2009, per il personale docente e ricercatore è scomparsa la fascia di età sotto i 30 anni così come si è ridotta la fascia tra 31 e 35 anni; nel 2004 il picco si registrava tra i 36 e i 40 anni, nel 2009, invece il picco si è spostato nella fascia 41-45 ed è notevolmente cresciuta la fascia 46-50 nonché la fascia degli over 65. Per il personale tecnico amministrativo, in 6 anni, l'età media è cresciuta da 42 a quasi 44 anni, nonostante i nuovi ingressi.

Nei prossimi anni, sul fronte del personale tecnico-amministrativo, in presenza di vincoli sempre più pressanti sul piano delle assunzioni, una efficace politica di mobilità interna preceduta da un'adeguata razionalizzazione delle strutture e accompagnata da una politica di formazione e riqualificazione mirata, potrà consentire di raggiungere più obiettivi:

- Migliore programmazione delle esigenze di personale cui dare copertura
- Maggiore razionalizzazione degli organici e dei costi del personale strutturato
- Valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai singoli
- Maggiore polivalenza e crescita delle competenze delle persone
- Minor rischio di obsolescenza del know-how posseduto dagli individui



Un Ateneo virtuoso

Figura 1: il rapporto tra i costi del personale strutturato e il Fondo di Finanziamento Ordinario



Tabella 1: Il calo del personale strutturato nel 2009

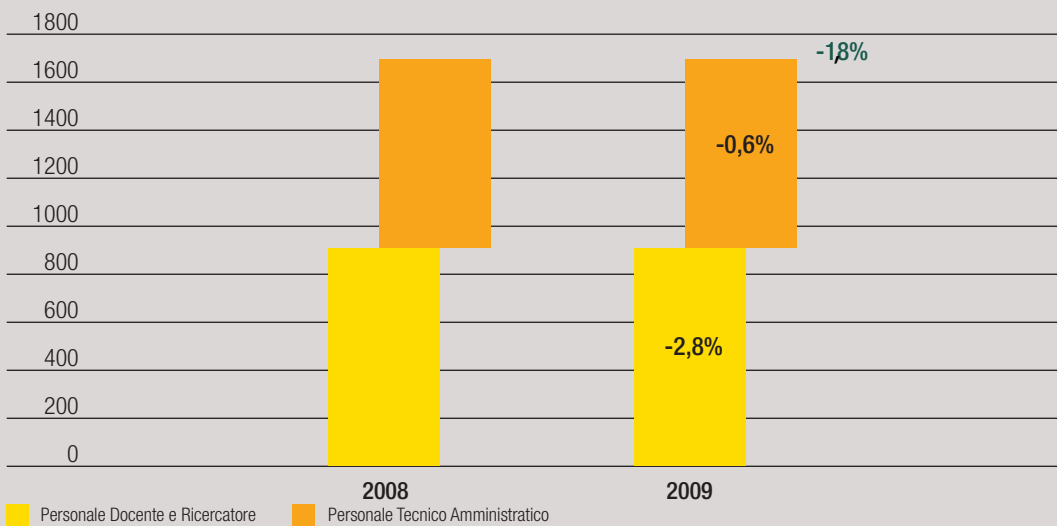
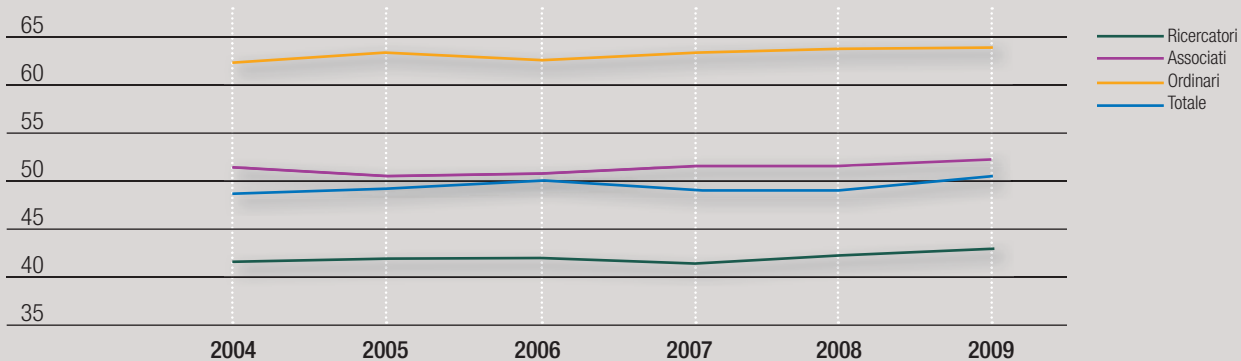
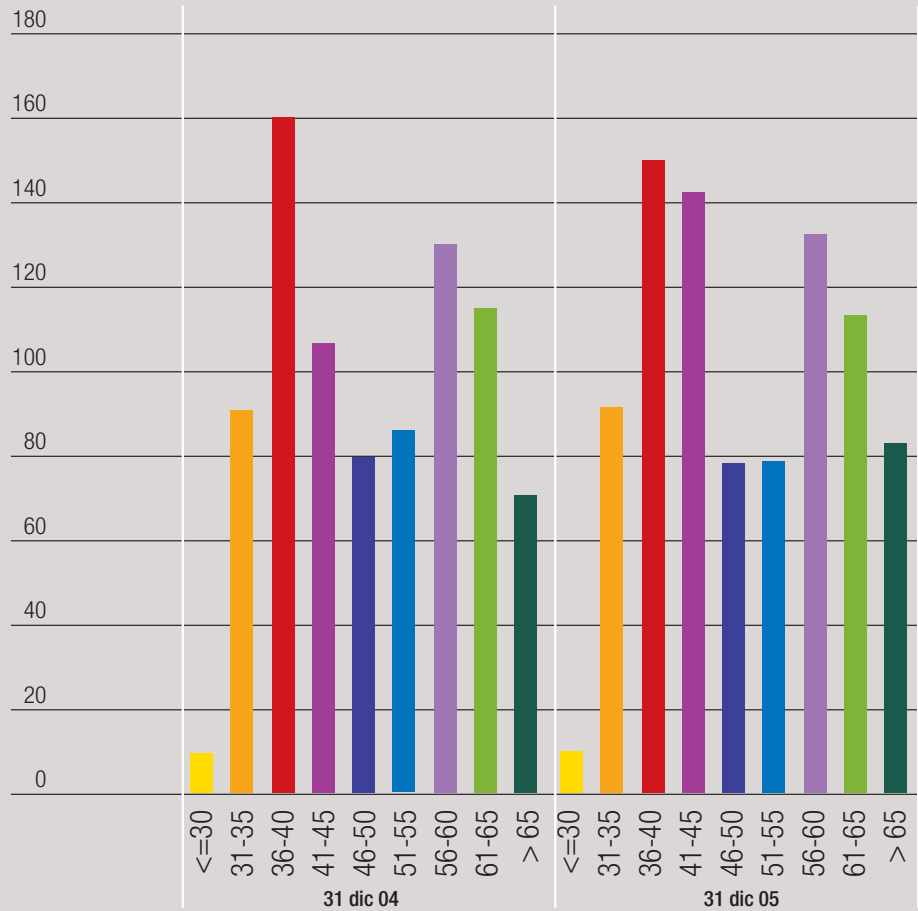


Figura 2: L'età media di Docenti e Ricercatori



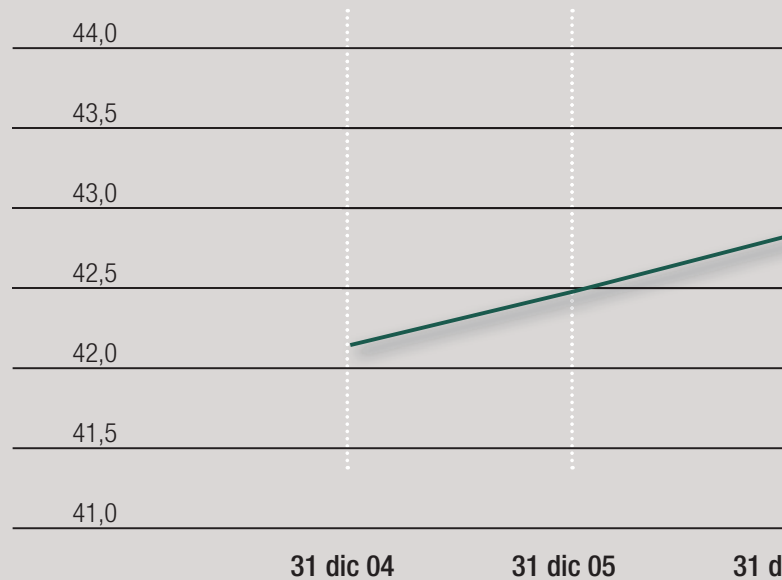
3. Gli effetti dei recenti vincoli normativi

Figura 3: La distribuzione per fascia di età di Docenti e Ricercatori



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi.

Figura 4: L'età media del personale Tecnico Amministrativo



Fonte: Area Integrazione Processi e Sistemi Informativi.



4. Lo sviluppo e la formazione

Il progetto competenze – le motivazioni

La complessità normativa e organizzativa, la velocità e il costante mutamento dei contesti di riferimento in cui operano gli Atenei sono fattori che comportano un'attenzione crescente alle caratteristiche delle persone che operano nell'organizzazione ed alla loro capacità di innovazione. I risultati che assicurano lo sviluppo dipendono sempre di più dalle persone che in essa lavorano; il punto di riferimento principale diventa il contributo che le persone possono portare per il successo e la crescita dell'organizzazione, un contributo che deve essere duraturo e costante nel tempo.

Le "competenze del personale tecnico e amministrativo", intese come insieme di "saperi agiti", diventano l'elemento chiave per la crescita organizzativa e strategica del Politecnico e un elemento guida per la valorizzazione delle persone.

Per questi motivi l'Ateneo ha da qualche tempo avviato un progetto finalizzato a introdurre un modello di gestione delle risorse umane basato sul modello delle competenze, chiamato appunto "Progetto Competenze in Azione".

La libreria delle competenze

La nozione di competenza è intuitivamente molto chiara: quando parliamo di persona competente o attribuiamo a qualcuno una competenza specifica in qualche campo, ci riferiamo a quel "qualcosa" che permette di raggiungere una prestazione e dei risultati visibili, che permette di applicare con efficacia le conoscenze alla pratica. Quello che non sempre è così chiaro è la traduzione e la descrizione di quel "qualcosa" in un dizionario che espliciti i tratti caratteristici delle molteplici competenze, ovvero l'insieme delle conoscenze (il sapere), delle capacità (il saper fare) e dei modi e qualità dei comportamenti lavorativi (il come fare). Queste definizioni sono contenute nella "Libreria delle competenze" del personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Torino, un dizionario organizzato intorno a due grandi capitoli, uno specifico per le competenze "tecniche specialistiche" (suddiviso in otto aree dedicate ai vari ambiti dell'attività tecnica e amministrativa dei nostri processi di gestione) e uno dedicato alle "competenze organizzative e manageriali", competenze in cui è prevalente l'aspetto relazionale, organizzativo e gestionale. Il risultato ottenuto attraverso un massiccio lavoro di condivisione con il coinvolgimento del personale interessato, è stato una classificazione e descrizione delle competenze, interfunzionale e trasversale rispetto ai processi di gestione e non necessariamente riconducibile all'attuale struttura organizzativa.

La mappatura delle competenze

Attorno alla "Libreria delle competenze" è iniziata un'attività di mappatura e diagnosi delle competenze nelle funzioni dell'Amministrazione Centrale.

Sono state individuate le competenze richieste ad un ruolo professionale, ad un processo, ad una funzione.

In parallelo sta iniziando sperimentalmente l'attività per analizzare in che misura le persone che fanno parte dell'organizzazione sono in possesso di queste competenze, attivando quindi un censimento condiviso delle competenze possedute.

Sarà un lavoro di ricerca e riflessione di quanto nella vita lavorativa ed extra lavorativa è stato raggiunto professionalmente da ognuno e possa costituire un elemento utile per la crescita e aggiornamento di una competenza o per la sua costruzione.

Si andrà quindi a riscoprire e dichiarare le reali risorse conoscitive ed esperienziali che la persona possiede e quelle che è possibile attivare ed utilizzare perché sperimentate pienamente e gestite in completa padronanza.

Attorno a questo impianto generale stanno iniziando a trovare sviluppo e coerenza tutti gli attuali e i futuri strumenti di gestione e sviluppo delle risorse umane: la selezione, la formazione, l'analisi e la valutazione del potenziale delle persone, l'analisi e la valutazione delle prestazioni di struttura e dei singoli.

E' l'inizio di un investimento complessivo verso un sistema integrato di gestione e sviluppo R.U. (nei modelli organizzativi e gestionali) e contestualizzato (in rapporto alle specifiche realtà e caratteristiche dell'Ateneo), adatto a rispondere sempre più efficacemente alle richieste della nostra organizzazione.

Al Poli le competenze sono in azione!

Tabella 1: Numero di competenze specialistiche per Area professionale

Area professionale	Numero di competenze specialistiche per Area
Comunicazione e marketing	17
Document management	14
Economica e finanziaria	13
Giuridica e legale	16
Risorse Umane interne ed esterne	17
Sistema Organizzativo	16
Tecnologia applicata	13
Information & Communication Technology	27

Figura 1: Competenze specialistiche per Area professionale

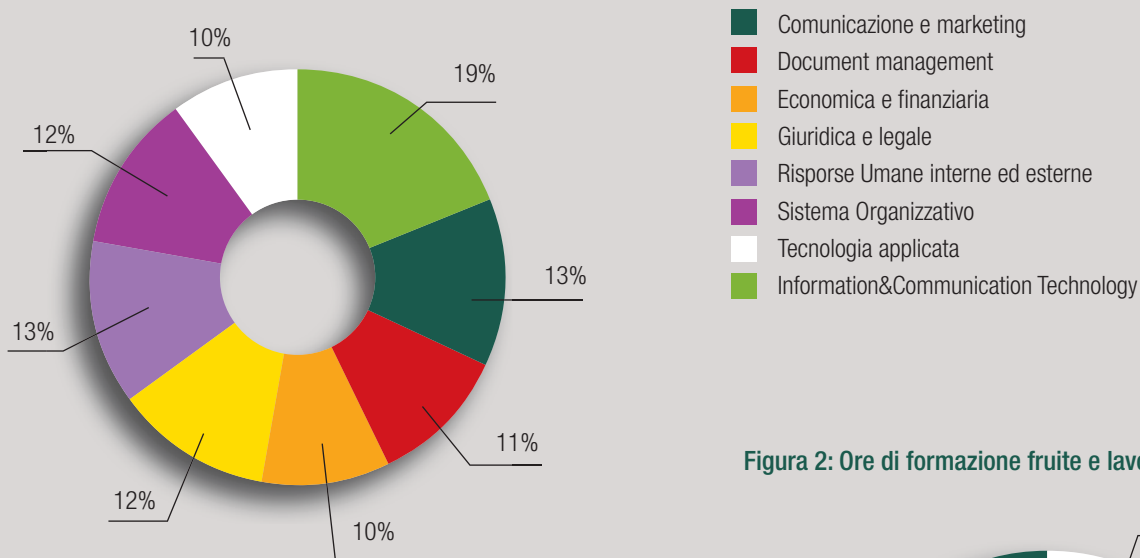
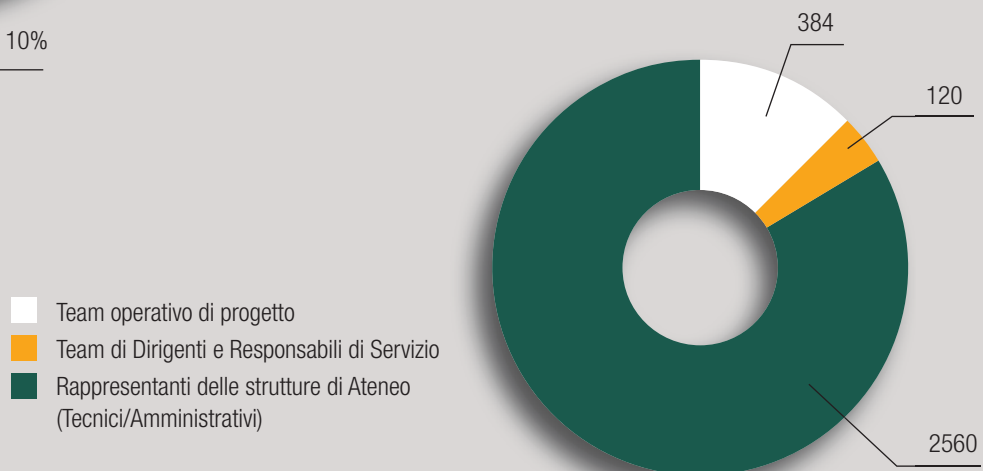


Figura 2: Ore di formazione fruite e lavoro di gruppo



4. Lo sviluppo e la formazione

La formazione del personale Tecnico Amministrativo

Tutte le organizzazioni, ma in particolar modo quelle che fanno della conoscenza il loro prodotto principale, per gestire il cambiamento e i processi di riorganizzazione, devono fondarsi sul pieno coinvolgimento del personale, sulle sue conoscenze e competenze e sulla sua riqualificazione e aggiornamento.

La **formazione permanente e l'aggiornamento professionale** diventa una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.

Nel 2009 al Politecnico sono stati effettuati complessivamente 78 interventi formativi, per un totale di 14.100 ore fruite e 564 ore erogate e ogni partecipante ha potuto beneficiare in media di circa 7 ore di formazione. Oltre alle iniziative in house, è in continua crescita la partecipazione a iniziative di aggiornamento esterno. Dalle 190 partecipazioni del 2008 si è passati alle 334 del 2009, per un totale di 4.617 ore fruite.

Le aree formative e i progetti sviluppati nel 2009-2010

Progetto Contabilità

All'inizio del 2010 è iniziato il processo di cambiamento del sistema contabile dell'Ateneo verso la contabilità di tipo economico-patrimoniale. Tale processo è stato accompagnato, già dal 2009, da un'attività formativa intensa che ha supportato le diverse fasi di avanzamento di questo delicato momento di trasformazione organizzativa.

Sono stati inizialmente organizzati momenti informativi sulle logiche e i principi del nuovo modello seguiti da un corso specifico sulla contabilità economico-patrimoniale, destinato a chi opera direttamente nell'ambito dei processi contabili. Entrambi gli eventi hanno coinvolto più di 300 persone ciascuno.

Da settembre 2009 la formazione è stata di carattere applicativo sulle funzionalità di questo nuovo sistema. Le attività formative sono state caratterizzate da corsi teorici-pratici, rivolti al personale delle strutture dipartimentali e dell'Amministrazione centrale, che hanno analizzato tutte le componenti del nuovo modello contabile affiancando alle presentazioni di tipo tradizionale momenti di utilizzo pratico del nuovo applicativo UGOV. Da ottobre 2010, dopo un periodo di consolidamento nell'utilizzo del nuovo modello contabile, è iniziato un nuovo percorso di formazione volta al rafforzamento/consolidamento specialistico sulla contabilità economico patrimoniale che, partendo dall'aspetto esperienziale, supporti tutti gli operatori nell'acquisizione di strumenti conoscitivi e applicativi adeguati per gestire al meglio le innovazioni portate dal nuovo sistema.

Progetto Gestione Ricerca Finanziata

Nel 2010 è giunto a conclusione il percorso di formazione/aggiornamento sugli aspetti di gestione dei finanziamenti nazionali e internazionali, sull'attività contrattuale e sulla partecipazione a società e consorzi interuniversitari, rivolto a segretari amministrativi e loro collaboratori. Il percorso, iniziato nel 2008, è stato progettato per favorire l'aggiornamento continuo degli operatori dei Dipartimenti dedicati al supporto a docenti e ricercatori nella gestione di attività di ricerca finanziata.

Nei tre anni del percorso formativo sono stati organizzati 16 corsi su tematiche inerenti la progettazione comunitaria, la proprietà intellettuale e i rapporti Università/Industria, per 3.424 ore fruite e 160 partecipanti.

Formazione sulla qualità del servizio agli utenti

L'evoluzione e il consolidamento delle tecnologie hanno posto le basi per una diversa strutturazione dei servizi di information technology (IT) di Ateneo, che preveda un maggiore consolidamento trasversale attraverso l'integrazione dei processi amministrativi, gestionali e di servizio e la valorizzazione delle competenze IT in un'unica struttura organizzativa.

All'interno di questo contesto, si inserisce il progetto formativo di miglioramento organizzativo e della qualità del servizio rivolto al personale dell'Area IT e finalizzato a:

- valorizzare il ruolo del personale che opera nel Service Desk;
- migliorare i processi di assistenza ai clienti interni attraverso un rafforzamento del rapporto fra front office e back office;
- diffondere la cultura del servizio e l'orientamento al cliente;
- migliorare la qualità del servizio attraverso la corretta gestione da parte del personale di front-line della presa in carico dei problemi dell'utenza e dei processi di escalation acquisendo la capacità di gestire le priorità con una corretta valutazione di importanza e urgenza delle richieste.

L'intervento di formazione ha previsto momenti didattici differenti ma integrati fra loro, con tre diverse finalità:

- un percorso formativo introduttivo finalizzato a diffondere la metodologia ITIL di gestione dei servizi IT adottato dall'Area Information Technology come standard di riferimento, rivolto a tutto il personale dell'area IT;
- un percorso di formazione-azione (learning-action) finalizzato a ridisegnare alcuni processi di assistenza all'utente identificati come prioritari per frequenza e rilevanza, rivolto a circa 40 persone;
- un percorso di formazione d'aula finalizzata ad acquisire le competenze relazionali e di problem solving per il personale di front-line per migliorare la qualità del servizio percepita dagli utenti interni, rivolto a circa 15 persone, ossia coloro che più direttamente operano a contatto con l'utenza.

Un capitolo a parte merita la formazione derivante da obblighi di legge, qual è la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, che verrà trattata successivamente.

Progetto di Alta Formazione e aggiornamento professionale

Si è avviato, a titolo sperimentale, il "Progetto di Alta Formazione culturale e aggiornamento professionale".

Il progetto mira all'accrescimento delle competenze del personale interno strutturato, attraverso azioni di facilitazione al conseguimento del titolo universitario.

La prima implementazione del progetto prevedeva l'esonero dal pagamento delle tasse e dei contributi universitari al personale in servizio già iscritto o immatricolato a corsi di laurea presso il Politecnico di Torino.

Ad oggi, hanno aderito al Progetto 21 dipendenti. Di questi, 4 hanno conseguito la laurea nel corso del 2009/2010.

Una formazione ad hoc

Figura 1: Partecipazioni a corsi interni per area di contenuto (anno 2009)

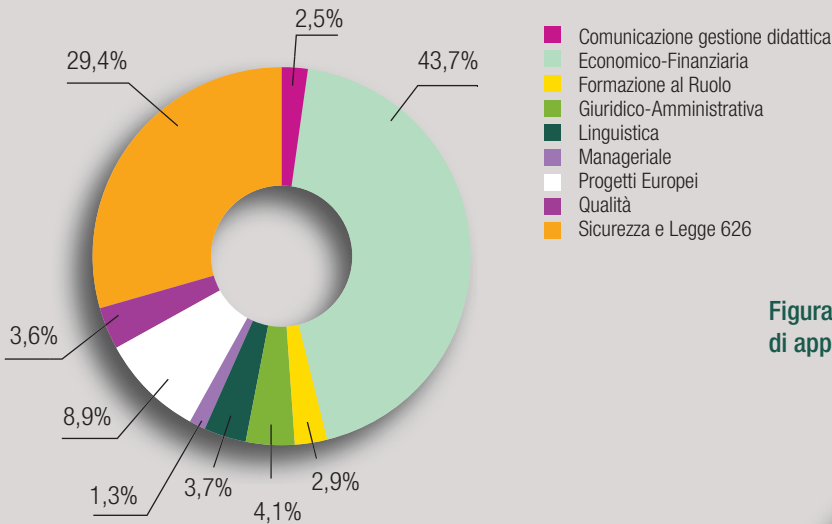


Figura 2: Partecipazioni a corsi interni per categoria di appartenenza

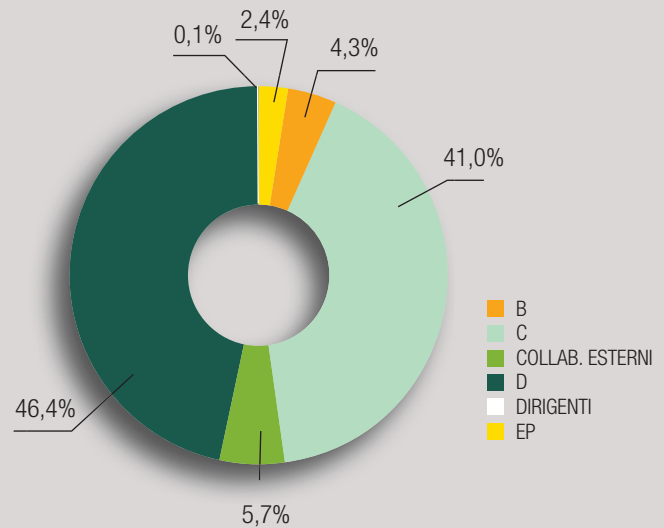


Figura 3: Partecipazioni a corsi esterni per area di contenuto

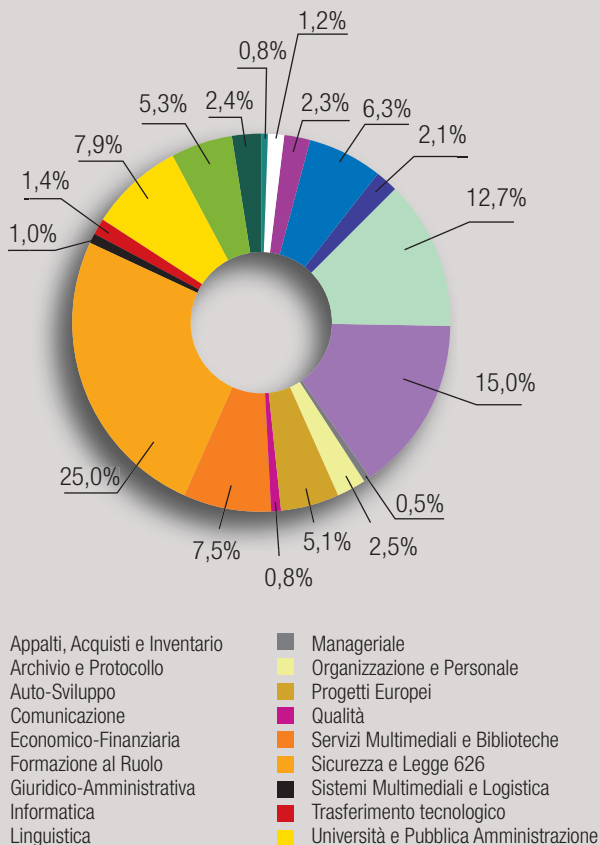
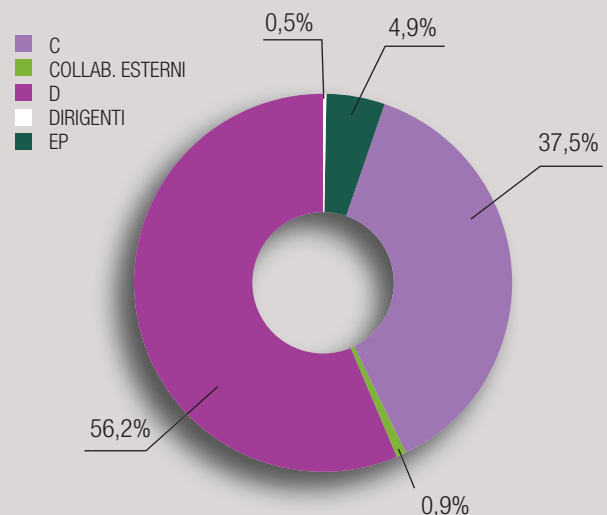


Figura 4: Partecipazioni a corsi esterni per categoria di appartenenza



5. Vivere bene in Ateneo

Una delle azioni della Linea 7 del Piano Strategico (“La centralità del capitale umano e la qualità di vita nell’Ateneo”) è dedicata al miglioramento della qualità della vita nell’Ateneo, attraverso iniziative di potenziamento dei servizi rivolti a chi nell’Ateneo opera. Tale linea del Piano strategico concretizza una sensibilità da anni presente in Ateneo; dal 2005 è stata istituita in Ateneo la figura della Referente del Rettore per le pari opportunità che ha coordinato l’attivazione di numerose iniziative a sostegno delle esigenze e dei tempi di vita e di lavoro. Le azioni intraprese costituiscono un autentico “progetto di welfare aziendale” da parte di una istituzione che aspira ad essere sempre più “family friendly”, attraverso un insieme di servizi/benefit concreti, progettati e attuati ascoltando le esigenze dei beneficiari. Molte delle azioni sono volte alla conciliazione vita-lavoro, con l’obiettivo di realizzare un nuovo equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e tempi dedicati alla vita privata, alla famiglia, all’esercizio della funzione genitoriale e alle connesse responsabilità educative e di cura. Il progetto complessivo prevede interventi che investono più ambiti e che possono essere così esemplificati:

FORME E TEMPI DI LAVORO

- Orario giornaliero flessibile
- Progetti mirati di telelavoro rivolti al personale al rientro dalle maternità e/o in caso di problemi familiari, in accordo con le normative vigenti in materia

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- Servizi di cura all’infanzia:
Baby Parking Policino
Servizio di baby-sitting a domicilio
Centri estivi per figli di dipendenti (a cura di Polincontri)

- Servizi di cura e sostegno per familiari anziani

ALTRI PROGETTI

- Co-finanziamento titoli di viaggio per i lavoratori dipendenti
- Progetto Donna Professione Ingegnere
- Promozione di una cultura di pari opportunità:
Consigliera di Fiducia
Codice di comportamento

Tutte le iniziative di conciliazione sono attuate in coordinamento con il Comitato Pari Opportunità (CPO) di Ateneo, la cui attività è diretta a garantire a tutte le lavoratrici/lavoratori e studentesse/studenti dell’Ateneo un ambiente di lavoro e studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Di concerto con il CPO, il Politecnico di Torino si è dotato di un piano di Azioni Positive per il triennio 2008-2010 con i seguenti obiettivi:

- a) Promozione delle pari opportunità di accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro
- b) Promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia
- c) Promozione di una cultura di pari opportunità

d) Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle Pari Opportunità

Baby Parking Policino

Policino, attivo dal mese di aprile 2005, è un servizio socio-educativo-ricreativo in grado di fornire risposte flessibili e differenziate in relazione alle esigenze delle famiglie, attraverso la disponibilità di spazi, organizzati e attrezzati per consentire ai minori opportunità educative, di socialità e di comunicazione con i propri coetanei.

Il servizio è aperto a tutte le componenti dell’Ateneo (studenti, docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo e collaboratori) ed è destinato a bambini dai 13 mesi ai 6 anni. Può accogliere fino a 24 bambini contemporaneamente ed è fruibile, in base alla prenotazione, in qualsiasi ora della giornata all’interno dell’orario di apertura (dalle 8.00 alle 19.00). Per ciò che concerne i costi, la gestione è in buona parte a carico dell’Ateneo ma è previsto un co-finanziamento da parte delle famiglie.

Policino è un luogo in cui i bambini possono provare diversi tipi di stimoli creativi ed educativi attraverso il supporto di animatori qualificati e le attività proposte hanno specifici obiettivi educativi e non ci si limita al semplice “intrattenimento”. Attraverso la realizzazione del baby-parking Policino l’Ateneo ha dato una prima risposta ai bisogni organizzativi e personali dei dipendenti, con innegabili benefici sulla qualità del lavoro svolto e sul clima generale. Tra gli obiettivi prospettici rimane l’apertura di un micro-nido di cui si è manifestata una forte esigenza tra le donne lavoratrici in Ateneo con figli piccoli.

Servizio di baby sitter a domicilio

Il servizio si propone di offrire un sostegno, presso l’abitazione privata e in orario lavorativo, alle famiglie dei dipendenti residenti a Torino e Provincia; è rivolto prevalentemente alle giovani madri con bambini di età compresa tra 0 e 13 mesi (che non possono ancora usufruire del baby parking Policino), al fine di agevolare i rientri dalla maternità, ma è accessibile anche ai papà. È previsto un co-finanziamento da parte degli/delle utenti del 40%.

Servizio di supporto nella gestione di familiari anziani

Il servizio offre un servizio di assistenza domiciliare e/o di accompagnamento/disbrigo commissioni tramite assistenti in possesso di attestato di Operatore Socio Sanitario ed è rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori che si prendono cura di madri e padri anziani. È previsto un co-finanziamento da parte degli/delle utenti del 60%.

Tutti i servizi (Policino, baby sitter a domicilio e supporto assistenza anziani) sono affidati a cooperative esterne, ma costantemente monitorati dall’Ateneo, che si occupa dell’organizzazione e promozione dei servizi, della raccolta delle richieste e della valutazione attraverso la periodica somministrazione di un questionario di soddisfazione a tutti/e coloro che usufruiscono dei servizi.

L'individuo al centro delle politiche del personale

I riferimenti nel Piano strategico

Linea 7 – La centralità del capitale umano e la qualità della vita nell'Ateneo

Miglioramento della qualità della vita nell'Ateneo

Azioni:

- potenziamento dei servizi di carattere formativo, culturale, sportivo e di welfare sociale rivolti ai dipendenti dell'Ateneo, con particolare riferimento alle problematiche di genere, alle azioni per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- rafforzamento delle attività culturali "interne" rivolte all'apprendimento delle lingue, alle scienze umane e sociali, all'arte ed alla musica.

Tabella 1: Prospetto utilizzo e costi servizi di conciliazione 2008-2010, (€)

Servizio	Ore erogate	Costi 2008	Ore erogate	Costi 2009	Ore erogate*	Costi 2010*
Baby-sitting domicilio	1.147	12.525	1.652	17.022	635	12.909
Assistenza anziani	407	6.696	950	13.659	502	7.217
Baby-parking Policino	10.939	80.000	13.150	80.000	13.525	120.000
Totale	12.493	99.221	15.752	110.681	14.662	140.126

*Dati al 12 ottobre 2010

Totale ore erogate 2008-2010: 42.907

Totale costi servizi di conciliazione 2008-2010: 350.028

FONTE: Area Risorse Umane e Organizzazione.



5. Vivere bene in Ateneo

Co-finanziamento titoli di viaggio per i lavoratori dipendenti

La Regione Piemonte, sostiene una politica per il risanamento e la tutela della qualità dell'aria e ha promosso una specifica iniziativa volta a incentivare l'utilizzo del trasporto pubblico sul territorio regionale, con agevolazioni tariffarie per l'acquisto di titoli di viaggio annuali per lo spostamento casa-lavoro.

Il progetto presentato dal Politecnico di Torino prevede il cofinanziamento degli abbonamenti annuali nominativi dei dipendenti interessati con quote a carico della Regione Piemonte e del Politecnico. La proposta, complessivamente, ha visto un riscontro molto positivo, con un numero di adesioni, a partire dal 2008, pari a circa 400 abbonamenti annui.

Progetto Donna Professione Ingegnere

Il Progetto nasce con l'intento di aumentare il numero delle studentesse iscritte ai corsi di laurea in ingegneria. Avviato nel 2002 grazie ad un finanziamento del Fondo Sociale Europeo, dall'anno accademico 2005/2006 prosegue con fondi dell'Ateneo.

Nel triennio 2008-2010 sono state erogate 60 borse di studio a studentesse iscritte a tempo pieno al primo anno dei corsi di laurea triennali, con priorità alle ragazze iscritte ai corsi con minore presenza femminile. Sono proseguite anche le attività di orientamento per le ragazze dell'ultimo anno delle scuole superiori, l'attività di tutorato per le studentesse del primo anno di ingegneria e l'attività di mentoring per le studentesse dell'ultimo anno di corso che stanno per avvicinarsi al mondo del lavoro. Il mentoring è realizzato attraverso l'organizzazione di incontri periodici con rappresentanti del mondo economico e testimonianze di donne che hanno studiato presso l'Ateneo e che vivono un percorso professionale di successo.

Promozione di una cultura di pari opportunità

Nell'ultimo triennio sono stati promossi fortemente il Codice di comportamento e la figura della Consigliera di Fiducia.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti del Politecnico di Torino, adottato a partire dal 2006, è l'attuazione della Raccomandazione dell'Unione Europea adottata il 27/11/91 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro (92/131/CEE) e ha lo scopo di promuovere un ambiente di studio e di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. Il Codice si prefigge la prevenzione di molestie o atti discriminatori offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Il Codice prevede l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, che è la persona incaricata di fornire ascolto, consulenza e assistenza alle/ai lavoratrici/lavoratori e alle/agli studentesse/studenti nei casi di molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori. La Consigliera ha trattato 13 casi nel 2008 e 10 casi nel 2009, i quali hanno riguardato sia personale docente, sia personale tecnico-amministrativo, sia studentesse e studenti. L'istituzione di questa figura contribuisce fattivamente alla promozione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo attraverso la sua attività di prevenzione, di ascolto, di indirizzamento e di gestione e mediazione nelle situazioni organizzative potenzialmente conflittuali oltre che nella risoluzione positiva di eventuali tematiche di disagio e/o discriminazione.

Riconoscimenti ottenuti

Grazie alle azioni poste in essere per la promozione delle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e all'attuazione di iniziative a favore della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, nel 2009 l'Ateneo ha ricevuto i seguenti riconoscimenti:

- 1) "European Corporate Responsibility Award": la competizione è stata organizzata a livello europeo dal network di Società Europee di Consulenza E-I Consulting Group con l'obiettivo di identificare fra aziende ed enti dei paesi europei, i più innovativi approcci alla responsabilità sociale. I finalisti sono stati selezionati da una giuria internazionale guidata da Vladimir Spidla, Commissario Europeo per Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità. Il Politecnico, unico ente pubblico italiano tra i finalisti, è stato invitato a Praga il 5 febbraio 2009 per partecipare alla premiazione e ad un momento di confronto tra gli enti e le aziende selezionate;
- 2) Premio "Lavoriamo insieme per realizzare le pari opportunità, l'e-government, la semplificazione e la lotta alla corruzione": il riconoscimento da parte del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha premiato le amministrazioni che avessero messo in pratica in modo efficace gli indirizzi di governo nei quattro ambiti chiave: pari opportunità, e-government, semplificazione, lotta alla corruzione. Il progetto presentato dal Politecnico di Torino è stato giudicato meritevole e premiato nella sezione dedicata alle azioni in materia di Pari Opportunità.
- 3) Premio "Ente amico della famiglia": il riconoscimento da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha premiato i migliori progetti di sostegno delle politiche della famiglia e ha conferito al Politecnico di Torino una menzione speciale e un assegno di 30.000 €.



6. Prevenzione e sicurezza sul lavoro

All'interno dell'Ateneo è presente il Servizio Prevenzione Protezione con i seguenti compiti:

- Valutazione dei rischi delle attività e dei locali, in relazione alla destinazione d'uso degli stessi
- Analisi di igiene ambientale
- Attuazione normativa relativa allo smaltimento per alcune tipologie di rifiuti e consulenza ai Dipartimenti per le modalità di smaltimento di particolari tipologie di rifiuti da loro prodotte
- Consulenza nel settore della sicurezza, della prevenzione e protezione dai rischi per il Datore di lavoro, i Servizi dell'Ateneo, i dirigenti, i responsabili di didattica e di ricerca in laboratorio e i coordinatori per la sicurezza
- Coordinamento funzionale dei Referenti alla sicurezza
- Elaborazione procedure di sicurezza
- Individuazione delle linee strategiche e delle procedure di prevenzione e protezione per l'Ateneo
- Individuazione e valutazione dei fattori di rischio
- Individuazione misure preventive da attuare
- Organizzazione delle squadre di emergenza
- Organizzazione delle visite mediche per il personale dipendente in collaborazione con il Medico competente
- Predisposizione piani di evacuazione
- Predisposizione proposte di programmi di formazione ed informazione in materia di sicurezza

“Regolamento per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro” in applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Il Politecnico di Torino ha emanato il “Regolamento per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro” in applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Progetto “COMUNICARE Sicurezza”

La diffusione della cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro rappresenta una delle azioni più efficaci per ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali. In quest'ottica, assumono particolare significato ed efficacia iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione sui temi della prevenzione dei rischi e sul fenomeno degli infortuni nei luoghi di lavoro. Nell'ambito di queste iniziative è nato il progetto “COMUNICARE Sicurezza”, per promuovere la cultura della sicurezza.

Le azioni avviate a supporto sono:

- Attivazione, nella rete intranet di Ateneo, del sito internet del Servizio Prevenzione e Protezione, dove è possibile avere informazioni sui piani di emergenza, consultare i nominativi dei componenti delle squadre di emergenza e dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza, conoscere le procedure per la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, i manuali informativi per tutto il personale e per gli addetti ai laboratori
- Predisposizione della documentazione destinata al portale intranet del Servizio Prevenzione e Protezione (<https://www.swas.polito.it/intra/Prevenzione/>)
- Invio di comunicazioni dedicate tramite posta elettronica riguardanti di volta in volta tematiche specifiche
- Organizzazione di 54 corsi per il personale dell'Ateneo (1.973 iscritti) negli ultimi due anni

Un Ateneo sicuro

The screenshot displays the website interface for the Politecnico di Torino. At the top, it features the university's logo and the text '1859-2009 150 anni di Cultura Politecnica'. The main navigation bar includes 'Servizi Web per l'Amministrazione' and 'ACCESSO RAPIDO' for students, faculty, and staff. The user is logged in as '002703'. The main content area is titled 'SITI DELL'AMMINISTRAZIONE' and 'PREVENZIONE E PROTEZIONE'. It highlights the 'Servizio di Prevenzione e Protezione' with a list of functions: 'la struttura interna finalizzata al conseguimento di migliori condizioni di salute e sicurezza del lavoro' and 'è posto in Staff al Datore di Lavoro (Rettore)'. Below this, there is a section for 'ISCRIZIONE CORSO SICUREZZA' and 'Compiti del Servizio (articolo 33 del D. Lgs.81/2008)', which includes 'l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale'.



6. Prevenzione e sicurezza sul lavoro

Corsi di formazione per dirigenti, docenti e ricercatori in qualità di responsabili dell'attività di didattica e di ricerca

In conformità alla normativa che prevede obblighi specifici di formazione per le figure del Dirigente e del Responsabile dell'attività di Didattica e di Ricerca (docenti e ricercatori), l'Ateneo ha promosso corsi di formazione in materia di sicurezza.

La formazione si propone di illustrare ai partecipanti i punti fondamentali della sicurezza sul lavoro, le responsabilità insite nel ruolo e i relativi obblighi di legge, le metodologie di individuazione dei rischi ed i rischi specifici nelle attività. In maniera trasversale è stata posta l'attenzione sul ruolo loro affidato e sulle relative responsabilità nella gestione dell'operatività, affrontando anche tematiche relative alla gestione della sicurezza da un punto di vista tecnico-procedurale. Le attività formative prevedono un incontro in aula, oltre alla modalità di fruizione online.

Corsi per Referenti della Sicurezza e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

In ottemperanza al D. Lgs. 81/2008 "unico testo normativo in materia di sicurezza e salute delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro" che ha confermato all'art. 32, le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni, internamente all'Ateneo sono stati organizzati due corsi di formazione per tutti i referenti della sicurezza e i Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza affinché possano «essere in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative».

Squadre di emergenza

Poiché il datore di lavoro è tenuto ad adottare, fra le misure generali di tutela dei lavoratori, misure di emergenza da attuare in caso di lotta antincendio e misure di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, sono stati redatti i piani d'emergenza delle varie strutture.

Si è provveduto inoltre ad individuare e a formare le squadre di emergenza composte da lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione nonché di adottare i provvedimenti necessari in situazioni di emergenza, quali incendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e pronto soccorso.

Tutti i componenti delle squadre di emergenza sono stati formati per affrontare situazioni quali rischio di incendio elevato, primo soccorso, manovre di sblocco degli ascensori e modalità di utilizzo delle sedie di emergenza per i disabili.



La formazione alla sicurezza

Tabella 1: Corsi sicurezza - anno 2009

Corso	Destinatari	Numero totale iscritti	Numero corsi	Ore di formazione per corso
Informazione/formazione sicurezza sul lavoro	Nuovi assunti e T.A.	145	3	4
Corso base di Primo Soccorso	Squadre emergenza	41	2	12
Corso aggiornamento di Primo Soccorso	Squadre emergenza	17	1	4
Corso base antincendio	Squadre emergenza	47	2	16
Corso aggiornamento antincendio	Squadre emergenza	22	1	7
Corso rischio chimico	Tesisti, borsisti, assegnisti, dottorandi	200	2	2
Modulo A – corso base sicurezza	Referenti e RLS	38	1	32
Corso addestramento per emergenza portinerie	Personale Portineria	10	2	1
Corso addestramento per prove emergenza	Squadre emergenza	36	2	2
Corso addestramento per impianti elevatori	Squadre emergenza	107	18	5
Totale		663	34	85

Tabella 2: Corsi sicurezza - anno 2010

Corso	Destinatari	Numero totale iscritti	Numero corsi	Ore di formazione per corso
Informazione/formazione sicurezza sul lavoro	Nuovi assunti e T.A.	100	2	4
Corso aggiornamento di Primo Soccorso	Squadre emergenza	99	5	4
Corso aggiornamento antincendio	Squadre emergenza	80	4	7
Modulo B – corso base sicurezza	Referenti e RLS	48	1	32
Corso di formazione in materia di sicurezza per Dirigenti e Responsabili dell'attività di didattica e di ricerca	Dirigenti e Responsabili dell'attività di didattica e di ricerca	900	3	3
Informazione/Addestramento emergenza disabili	Personale T.A.	80	4	1
Rischio elettrico	Personale laboratori e T.A.	6	1	2
Totale		1.313	20	53

Tabella 3: Addetti squadre di emergenza (primo soccorso, antincendio) e referenti per la sicurezza

Addetti squadre di emergenza	160
Referenti sicurezza	36
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	8

6. Prevenzione e sicurezza sul lavoro

Il processo di individuazione dei fattori di rischio

L'Ateneo presenta ambienti lavorativi molto complessi e diversificati dove si svolgono ricerche, sperimentazioni, prototipazioni in tutti i settori scientifici, con conseguente presenza di molteplici categorie di rischio.

Al fine di provvedere all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel corso del 2009/10, sono stati realizzati 40 sopralluoghi presso aule, uffici e laboratori, in collaborazione con il medico competente e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. I verbali dei sopralluoghi, poi trasmessi ai Direttori di Dipartimento/Centro o Responsabili di Servizio contengono le informazioni relative alle problematiche riscontrate e le soluzioni consigliate per eliminare e/o ridurre i rischi.

Al fine della valutazione del rischio è stato completato il monitoraggio del gas radon nei locali seminterrati.

E' proseguito l'aggiornamento della valutazione del rischio rumore con la collaborazione degli esperti incaricati; inoltre si è proceduto alla valutazione del rischio da Radiazione Ottiche Non Ionizzanti con l'ausilio del Tecnico Laser.

Sono state organizzate alcune prove di emergenza, allo scopo di familiarizzare con le procedure di allarme e di esodo.

“Vademecum sicurezza”

Si tratta di una guida che ha la funzione di descrivere i principi per l'avvio di una procedura sistematica e coerente per la valutazione dei rischi. Costituisce altresì supporto per le decisioni da adottare prima, durante e dopo la progettazione e l'esecuzione delle attività lavorative, siano esse inerenti la didattica, la ricerca e le altre attività di servizio e va intesa come traslazione concreta dei principi riportati nel "Regolamento per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro", in vigore dal 1 aprile 2010.

In sé l'impiego della presente guida non fornisce la presunzione di assoluta conformità ai requisiti essenziali di sicurezza e tutela della salute, tuttavia l'applicazione di quanto riportato nel documento deve essere considerata come prerequisito necessario ai fini della corretta applicazione della vigente normativa in materia.

La guida stabilisce i principi generali per la "valutazione dei rischi", mediante la quale conoscenza ed esperienza su uso di attrezzature, incidenti, infortuni e danni relativi a tecniche, processi, attrezzature e fattori umani, vengono associati tra loro, al fine di valutare i rischi e minimizzarli, durante tutte le fasi delle varie attività lavorative. Il Vademecum è pertanto destinato a fornire un elenco, sia pur non esaustivo, dei metodi di approccio per l'analisi dei pericoli e la valutazione dei rischi, nonché della documentazione necessaria per mantenere una forma di controllo sistematico sugli eventi pericolosi, in maniera tale da consentire al Responsabile di struttura e al Responsabile dell'attività di didattica e di ricerca di poter effettuare un monitoraggio continuo delle attività svolte.

La gestione in sicurezza: Procedure

L'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi secondo quanto richiesto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. può essere ottenuta non solo attraverso accorgimenti tecnici o strutturali, ma anche mediante l'introduzione di misure organizzative e procedurali. Questa osservazione è di particolare importanza in ambito universitario in cui la mutevolezza delle attività ed il rapido turn-over del personale coinvolto che comprende tutte le figure non stabilmente strutturate richiede uno stretto controllo ed un'ampia adattabilità delle misure introdotte.

Al fine di garantire la corretta gestione della Sicurezza, sono state create e rese disponibili a Direttori di Dipartimento, Responsabili dei Servizi, Referenti per la sicurezza e a tutti i lavoratori ben 63 procedure per il controllo e la verifica delle condizioni di sicurezza.

Al fine di aggiornare la valutazione del rischio della mansione è stata predisposta la "scheda valutazione del rischio della mansione", indispensabile anche ai fini dell'analisi e individuazione degli accertamenti sanitari necessari.

A seguito delle segnalazioni ricevute e/o degli infortuni avvenuti è stato avviato il processo di "valutazione di incidenti, quasi incidenti, anomalie" attraverso sopralluoghi e successiva stesura di relazioni al fine di individuare le non conformità e intraprendere possibili azioni preventive per il futuro.



POLITECNICO DI TORINO *VERSO LA RENDICONTAZIONE SOCIALE*
IL CAPITALE UMANO



**POLITECNICO
DI TORINO**

Corso Duca degli Abruzzi, 24
10129 - Torino, Italy

www.polito.it