



**Politecnico
di Torino**

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Politecnico di Torino -
2022



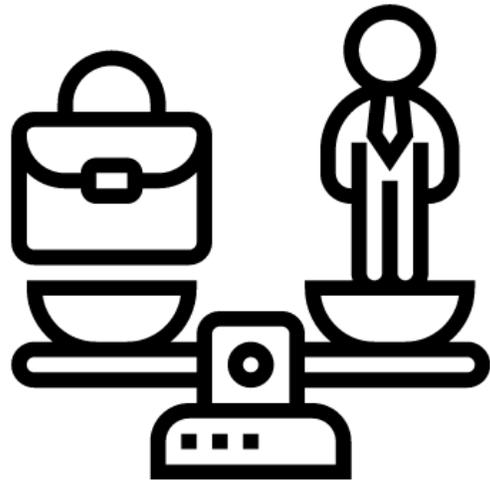
CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

Torino, 17 Giugno 2022

Prof.ssa Tania Cerquitelli

Presidente CUG

Outline



- Presentazione composizione CUG
- Dati del personale
- Conciliazione vita/lavoro
- Parità/Pari opportunità
- Benessere personale
- Performance in tema di obiettivi di pari opportunità
- Azioni e Suggerimenti del CUG

Comitato Unico di Garanzia

Composizione

Presidente: **Tania Cerquitelli**

Vice-Presidente: **Luca Antonio Graziani**

Componenti effettivi

Ivan Aliberti, **Barbara Borgiattino**, **Alessandra Colombelli**, **Giuliana Ferrari**, **Francesca Manfroni**, **Tatiana Mazali**, **Massimiliano Rapetti**, **Marco Sangermano**, **Gianmaria Scalon**, **Mattia Spedicati**, **Aurora Tassoni**, **Elisabetta Torchio**, **Fernanda Torre**

Componenti supplenti

Tiziana Cianni, **Francesca D'Onofrio**, **Gisella Favagrossa**, **Maria Teresa Jack**, **Angela Lacirignola**, **Anna Montuschi**, **Lucia Pappani**, **Marica Pertile**, **Luigina Scognamillo**, **Raffaella Sesana**, **Angela Savia Spiteri**, **Fernanda Torre**, **Elisa Ughetto**

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Componenti più rappresentative:

- personale di genere femminile tra 51 e 60 anni (**20,81%**)
- personale di genere femminile tra 41 e 50 anni (**19,80%**)

Totale personale under 30 (a prevalenza femminile): **2,93%**



Categorie:

- categorie B e D a prevalenza *femminile*;
- categorie C, EP e Dirigenti senza sostanziali differenze di genere;

Diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla Categoria D a Categorie EP e Dirigenti

Necessaria indagine su cause.

(Punto di attenzione nell'imminente riorganizzazione del PTAB)

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali – dato aggregato:

Componente femminile in prevalenza su maschile per permanenza nel profilo e nel livello di inquadramento (57,22% femminile / 42,78% maschile)

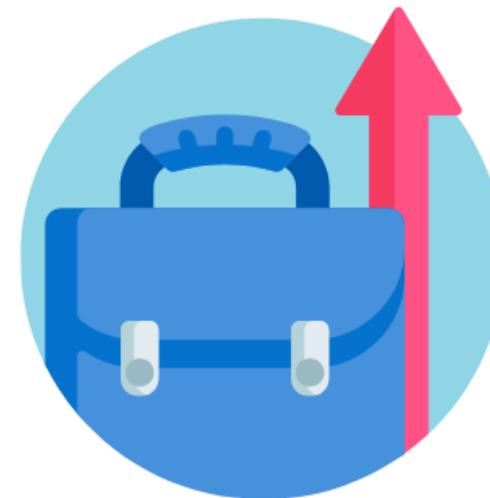
Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali – dato disaggregato per fascia di età:

Componente femminile in prevalenza su maschile per anzianità di servizio (> a 10 anni nella fascia di età compresa tra i 51 ed i 60 anni)

Carriera più lenta per le donne.

Ragioni di sbilanciamento potenzialmente connesse a:

- Congedo per maternità;
- Tipologia d'impiego (part-time vs tempo pieno);
- Lavoro di cura;
- Maggior difficoltà in progressione di carriera, a pari condizioni.



Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Distribuzione di genere per titoli di studio del personale PTAB – Dati più significativi

Categoria C:

- **2,63%** del personale in possesso di una laurea (**56,52%** uomini / **43,48%** donne);
- **6,99%** del personale in possesso di una laurea magistrale (**26,23%** uomini / **73,77%** donne);

Categoria D:

- **34,14%** del personale in possesso di una laurea magistrale (**27,85%** uomini / **72,15%** donne);

In generale, le donne hanno titoli di studio superiori rispetto agli uomini.

+ lentezza delle progressioni di carriera per personale femminile

--> necessario supporto delle progressioni di carriera delle donne



Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario: Osservazioni

Tema dell'*Age Diversity*

Tra qualche anno, numero rilevante di dipendenti in pensione
Perdite in termini di:

- *know how*;
- conoscenza del contesto;
- esperienza.

Ridisegnare politiche di gestione delle risorse umane

Obiettivi:

- capitalizzare competenze esistenti;
- facilitare adattabilità a cambiamento;
- favorire la corretta trasmissione delle conoscenze fra generazioni;
- superare i tradizionali stereotipi sull'età;
- garantire ai lavoratori e alle lavoratrici il pieno sviluppo del loro potenziale.



Dati del Personale Docente-Ricercatore

Componenti più rappresentative:

- personale di genere maschile tra 51 e 60 anni (24,80%)
- personale di genere maschile tra 41 e 50 anni (22,00%)

Totale personale under 30 (a prevalenza maschile): 0,50%



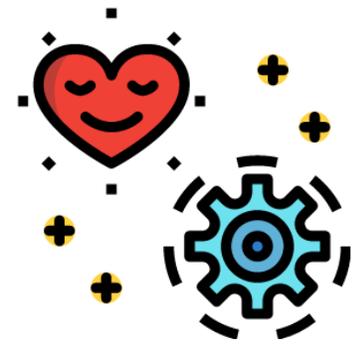
Categorie:

- categorie RTD-A, RTD-B, PA e PO a prevalenza *maschile*;
- solo categoria RTI senza sostanziali differenze di genere;

Sarebbe importante definire delle azioni specifiche per valorizzare le competenze delle persone nel ruolo RTI (62 persone) facilitando il conseguimento dell'abilitazione scientifica con conseguente progressione di carriera.

Il Piano per Eguaglianza di Genere (GEP 2021-2024) approvato dagli Organi nel 2021 definisce azioni specifiche per incrementare la presenza femminile nel personale docente-ricercatore del nostro ateneo garantendo pari opportunità nelle progressioni di carriera con azioni specifiche.

Conciliazione vita/lavoro (PTAB)



Tre tipi di **presenza**: tempo pieno, parziale >50%, parziale ≤50%

Più del **91%** del personale lavora a tempo pieno (**96,61%** degli uomini / **91,01%** delle donne)
Personale maggiormente caratterizzato da due fasce di età: 41-50 e 51-60
(leggera prevalenza nella fascia 51-60)

Solo il **6,75%** del personale lavora in un regime part-time
60 persone su 888 – 48 sono donne

Specialmente part-time >50% (fasce d'età più interessate 41-50 e 51-60)

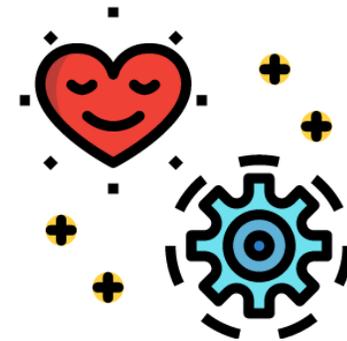
Perché è necessaria questa riduzione dell'orario lavorativo?

Possibile motivo: le donne sono più spesso in una posizione di *caregiver* in famiglia

In valori assoluti, il personale che fruisce di part-time ≤ 50% è molto limitato
(**9** uomini / **4** donne)

Possibile motivo: il part-time consente di svolgere anche attività esterna

Conciliazione vita/lavoro (PTAB)



Congedi parentali e permessi L. 104/1992

- permessi giornalieri: **76,14%** dei richiedenti sono donne;

- permessi orari: **63,86%** dei richiedenti sono uomini;

(opportuna analisi congiunta a composizione per genere dei titolari dei permessi, nonché separazione fruizione congedi per sé stessi / congedi per familiari a carico)

Permessi giornalieri per congedi parentali: **98,01%** donne;

Permessi orari per congedi parentali: **100%** donne;

Come incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte del personale maschile?

- campagne di sensibilizzazione periodiche su opportunità esistenti, specie per neoassunti definita nel GEAP);

- indagine rivolta a genitori attuali/futuri per raccogliere idee/testimonianze.

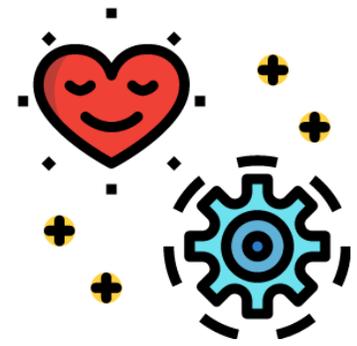
Incrementare politiche d'intervento in:

- permessi/congedi per disabilità propria;

- smart working;

- congedi parentali.

Conciliazione vita/lavoro (PDR)



Due tipi di **presenza**: tempo pieno e tempo definito

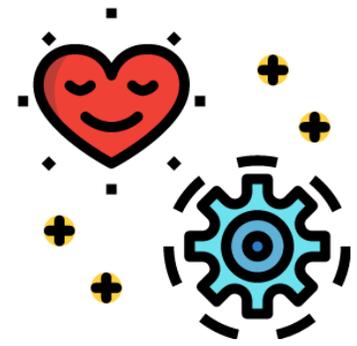
Più del **97%** del personale lavora a tempo pieno (**96,17%** degli uomini / **99,63%** delle donne)
Personale maggiormente caratterizzato da due fasce di età: 41-50 e 51-60
(leggera prevalenza nella fascia 51-60)

Solo il **2,82%** del personale lavora in un regime di tempo definito
27 persone su 957 – di cui solo 1 donna

Perché è necessaria questa riduzione dell'orario lavorativo?

Possibile motivo: Il personale docente-ricercatore che sceglie un impegno orario inferiore al tempo pieno è motivato prevalentemente dall'esigenza di svolgere un'attività professionale esterna rispetto al ruolo universitario.

Conciliazione vita/lavoro: Riflessioni del CUG



L'intero personale di Ateneo, seppur in proporzioni diverse, svolge una parte (variabile) del proprio lavoro presso sedi diverse da quelle lavorative.

Al fine di garantire il benessere lavorativo è **opportuno conciliare, definire e rispettare tempi di vita e di lavoro**, indipendentemente da ruolo, età, genere.

Il CUG suggerisce di **stilare un insieme di raccomandazioni** (“buone pratiche”) da diffondere nella nostra Comunità per garantire il **rispetto dei tempi di riposo e tempi di lavoro della persona**, al fine di migliorare il benessere individuale e produrre un impatto positivo nell'attività lavorativa della singola persona, che si rifletterà positivamente sull'intera organizzazione.

Parità/Pari opportunità

Piano Triennale di Azioni Positive - anno 2020/2021: Alcune azioni

Il CUG è ben integrato in Ateneo e lavora in sinergia con persone che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, *diversity*, special needs e con le strutture amministrative di riferimento.

Azione: Bilancio di genere

Obiettivi:

- Predisposizione e analisi dei dati per la redazione;
- Presentazione del bilancio di genere di Ateneo;

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Spazio ascolto e survey sul benessere organizzativo

Obiettivi:

- Offrire uno spazio di ascolto alla comunità politecnica;
- Indagare la percezione del benessere di Ateneo al fine di aumentarla;

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: 50.000 Euro/anno

Azione: Azioni in collaborazione con la Consigliera di Fiducia

Obiettivo:

- Sensibilizzare la comunità politecnica sulle forme di violenza per combatterla e eliminarla;

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: No costi aggiuntivi rispetto al contratto già in essere con la Consigliera di Fiducia

Azione: WeareHERE

Obiettivi:

- **Incrementare il numero di immatricolazioni di studentesse ai corsi di laurea in ingegneria;**

Beneficiari: Studentesse potenziali ai corsi di ingegneria

Spesa: 15.000 euro

Parità/Pari opportunità

Piano Triennale di Azioni Positive - anno 2020/2021: Alcune azioni

Il CUG è ben integrato in Ateneo e lavora in sinergia con persone che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, *diversity*, special needs e con le strutture amministrative di riferimento.

Azione: Welfare

Obiettivo: Incremento del benessere organizzativo e servizi di conciliazione vita-lavoro:

1. Conto welfare	2. Polizza sanitaria	3. Attività sportive tramite convenzione CUS
4. Baby sitting	5. Micronido e baby parking	6. Abbonamento musei
7. Titoli di viaggio	8. Fondo sussidi	

Misurazione: Documento contenente i dati estratti

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: Deliberata annualmente da CdA o in base ai contratti/alle gare di acquisto connesse (alcune sono pluriennali)

Parità/Pari opportunità

Formazione per il PTAB

Le donne in assoluto fruiscono un numero di ore di formazione maggiore rispetto agli uomini (Monte ore totale: **8969** ore personale femminile / **5102** ore personale maschile)

Di che tipo di formazione fruisce il personale femminile?

- aggiornamento professionale (**69,61%**)
- acquisizione competenze manageriali e relazionali (**70,08%**)
- obbligatoria (**32,45%**)



Rispetto allo scorso anno, si rileva 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.

Suggerimenti

- formazione su pari opportunità e linguaggio inclusivo;
- inserire pari opportunità come tematica trasversale in tutti i corsi di formazione al ruolo;

Parità/Pari opportunità

Differenze retributive uomo/donna (PTAB)

Divario economico (media retribuzioni omnicomprendive per PTAB a tempo pieno) suddiviso per genere e livello inquadramento:

- Solo nella categoria B le donne hanno una retribuzione media superiore rispetto agli uomini (8,17%);
- Categorie C, D, EP e dirigenti: donne con retribuzione media inferiore rispetto a uomini (rispettivamente di 3,24%, 6,55%, 5,86% e di 3,13%);

Cause potenzialmente in relazione con:

- anzianità/permanenza in ruolo;
- titolo di studio.

In generale, personale femminile è caratterizzata da titoli di studio superiore rispetto a personale maschile

→ E' opportuno un'analisi per genere del divario economico separatamente per anzianità in ruolo e titolo di studio



Parità/Pari opportunità

Differenze retributive uomo/donna (PDR)

Divario economico (media retribuzioni omnicomprendive per PDR a tempo pieno) suddiviso per genere e livello inquadramento:

Tutte le categorie: RTD-A, RTD-B, RTI, PA e PO presentano una retribuzione media delle donne inferiore rispetto a quella degli uomini, rispettivamente di **6,7%**, **2,8%**, **3,0%**, **8,2%** e di **3,4%**);

Cause potenzialmente in relazione con:

- anzianità di servizio (conseguimento della posizione in età più giovane rispetto alle donne);
- maggiore facilità di attrarre contratti di ricerca conto terzi che potrebbero essere in parte devoluti a compensi per il personale di Ateneo;
- Svolgimento di un maggior numero di ore di didattica complementare;



Benessere personale

"Survey Benessere Organizzativo 2021"

Valutazione stress lavoro correlato
(periodo tra novembre 2021 e gennaio
2022)

Survey Biennale in collaborazione con
Dipartimento di Psicologia Università di Torino
Presentazione dei risultati Ottobre 2022

PARTECIPAZIONE

Personale
PTAB
(68,6%)

Docenti-
Ricercatori/rici
(67,2%)

Assegnisti/e
(76,1%)

Popolazione
studentesca
(19,3%)

Benessere personale

Survey «Lavoro in Università ed emergenza»

Predisposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di
Parità delle Università Italiane



Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità
delle Università italiane

Valutazione situazione in Ateneo durante i periodi di
lockdown e di lavoro agile con possibilità di confronto con
dati Nazionali

Periodo: Gennaio – Marzo 2021



Benessere personale

Risultati più significativi:

- preferenza per una modalità di lavoro che **alterni presenza e lavoro da remoto**;
- apprezzamento del lavoro agile come modalità di lavoro efficace, con un **risparmio di costi e tutela della salute**;
- necessità di aumentare la **formazione** sugli aspetti organizzativi e psicologici del lavoro da remoto;
- **elevato conflitto lavoro-famiglia**, ed è la componente femminile ad avvertirlo maggiormente;
- livello di **esaurimento fisico e mentale** molto elevato, specialmente con riferimento al personale docente-ricercatore

Benessere personale

Spazio di ascolto - da marzo 2018

Servizio gratuito e disponibile per l'intera popolazione d'Ateneo

Attività:

- accoglienza del singolo individuo;
- supporto tramite consulente psicologico (5 sedute);

Dati:

Richieste nel 2021: **572**, di cui **527** dalla popolazione studentesca (92,1%) e **45** dal personale (7,9%);

Motivo principale richiesta supporto: *ansia e depressione*

A conclusione dei percorsi si registra un miglioramento del benessere psicologico.



Benessere personale

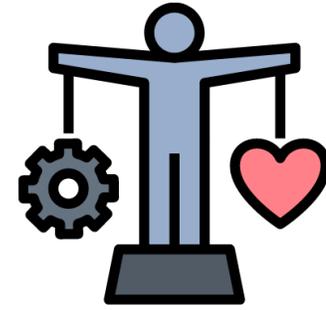
Nell'anno 2021, l'Ateneo ha erogato una serie di servizi per promuovere il benessere lavorativo. Fra essi:

- polizza sanitaria;
- conto welfare;
- servizio di babysitting - per personale con figli/e da 0 ai 13 mesi e, dal 2020, 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.

Benessere personale



Osservazioni del CUG

In generale, si auspica una sempre maggior attenzione alla **centralità della persona**, dando spazio ad **azioni concrete** che vadano, da un lato nella direzione di:

- ***ampliare servizi alla persona e alla famiglia*** anche diversificando ambiti e opportunità;
- ***promuovere la capacità di ascolto, l'inclusione e la cultura del rispetto, accogliendo la specificità di ogni individuo*** nella sua unicità anche al fine di attivare le risorse interiori, la responsabilità personale e la proattività;

e dall'altro di individuare proposte a riflessioni emerse dalla survey:

- accompagnare le modalità di lavoro che alternano presenza/remoto, con ***formazione*** su aspetti non solo ***organizzativi*** ma anche ***psicologici e di crescita personale***;
- sostenere la conciliazione vita-lavoro, in particolare, la componente femminile che avverte maggiormente il conflitto lavoro-famiglia;
- e con riferimento *al personale docente-ricercatore*, proponendo *azioni in risposta al livello di esaurimento fisico e mentale* molto elevato.

Benessere personale

Osservazioni del CUG

Più nel dettaglio, con particolare riferimento alle evidenze dei risultati sopra discussi, si suggerisce quanto segue:

- ***potenziamento dello Spazio Ascolto,***
- ***organizzazione di corsi di gruppo,*** preferibilmente in presenza, a cadenza ciclica sul tema della ***gestione dello stress e dell'ansia*** tramite tecniche di meditazione e mindfulness;
- ***potenziamento dei servizi come micronido, baby parking e babysitting,*** predisposti per alleviare il conflitto lavoro-famiglia, *con l'obiettivo di renderli più efficienti e accessibili* anche ai docenti con famiglia in visiting presso il nostro Ateneo per periodi brevi o medio-lunghi;
- necessità di una ***rivisitazione dell'attuale "Regolamento sul Lavoro Agile e telelavoro"*** che recepisca la recente normativa relativa al *diritto alla disconnessione*. Nei progetti individuali andranno pertanto inserite le fasce di disconnessione del lavoratore.
- ***estensione a una territorialità più ampia possibile dei servizi di assistenza*** (assistenza persone anziane e baby sitting), per renderli maggiormente fruibili dal personale con residenza oltre la cintura urbana.

Consigliera di Fiducia

Nuova Consigliera di Fiducia nominata a luglio 2021: Avv. Silvia Sinopoli

Nel 2021, le due Consigliera di Fiducia, hanno ricevuto complessivamente **22 segnalazioni**

- **2 casi di molestie a connotazione sessuale** che hanno richiesto l'apertura di procedure informali.

In occasione del 25 Novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la Consigliera di Fiducia ha inoltre effettuato le seguenti attività:

- Registrazione di un video sul tema del "consenso", concetto alla base del rispetto reciproco e dell'inviolabilità della sfera intima e sessuale in qualsiasi tipo di relazione.
- Promozione del suddetto video in occasione dell'evento, organizzato dal CUG, "Rispetto e consenso – Costruire la cultura per contrastare la violenza" tenutosi in Aula Magna la mattina del 25 novembre.

Il CUG con il supporto della Consigliera di Fiducia segnala alcune iniziative per sensibilizzare la comunità politecnica sul tema delle molestie:

- **Organizzare e promuovere attività di formazione, informazione e sensibilizzazione** sul ruolo e la figura della Consigliera di Fiducia;
- **Organizzare percorsi di formazione per la comunità politecnica sul tema della discriminazione e delle molestie, morali e/o sessuali**, anche attraverso lo strumento del webinar o di pillole online.

Performance in tema di obiettivi di pari opportunità

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.

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”.

L'art. 2.3.2 Piano obiettivi 2022 del PIAO prevede che “Il Piano degli obiettivi 2022-2024 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”.

Se è certamente lodevole e condivisibile l'inserimento negli obiettivi di performance di tutto quanto previsto da PAP e da GEAP, è altresì doveroso segnalare che negli obiettivi strategici e progettuali di Direzione Generale e Dirigenti/Strutture Dirigenziali non appare esplicitato alcun obiettivo che abbia una definita e precisa collocazione in ambito pari opportunità/politiche di genere.



L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Quali **azioni** ha promosso il CUG nel corso dell'anno?

- analisi di genere;
- azioni per favorire il benessere lavorativo (comprese azioni di verifica);
- azioni positive, interventi e progetti per prevenire/rimuovere discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche/mobbing (comprese azioni di verifica);
- diffusione conoscenze ed esperienze su pari opportunità;
- promozione politiche di conciliazione e su pari dignità delle persone.

Su quali 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
- Mozione presentata dalla popolazione studentesca
 - delibera regionale per facilitare la partecipazione delle cosiddette "Associazioni pro vita" nelle attività dei consultori pubblici"
 - Il parere, formulato con l'Osservatorio di Genere, definisce la mozione in contrasto coi principi di parità di genere e dell'autodeterminazione della donna..



L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Favorire la cultura delle **Pari Opportunità**

Suggerimenti - promuovere le pari opportunità capitalizzando le competenze esistenti:

- a. rafforzamento dell'efficacia delle misure di conciliazione vita-lavoro per ridurre ostacoli/lentezza progressioni di carriera per genere;
- b. definizione di misure per favorire la progressione di carriera delle donne;
- c. piano di progressioni verticali nel piano di riorganizzazione del personale;
- d. politiche di risorse umane che capitalizzino le competenze esistenti, facilitino l'adattabilità al cambiamento, favoriscano trasmissione delle conoscenze tra le generazioni

Suggerimenti - servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro:

- a. estensione dell'indagine su servizi offerti con domande che consentano di caratterizzare la popolazione fruitrice;
- b. campagna d'informazione sui servizi offerti al personale

Cultura del rispetto + Cultura delle pari opportunità

--> vivere la quotidianità nel rispetto, impegnandosi a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, per prevenire condizioni di disagio

Come? Progettazione di seminari, brochure, video + Creazione biblioteca digitale



Grazie!

Comitato Unico di Garanzia – Politecnico di Torino