

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia



**Politecnico
di Torino**

Torino, 19/11/2024

**Prof.ssa Alessandra
Colombelli**

Presidente CUG



Agenda

Presentazione composizione CUG

Dati del personale

Conciliazione vita/lavoro

Parità/Pari opportunità

Benessere personale

L'azione del Comitato Unico di Garanzia



Politecnico
di Torino

Composizione CUG

Comitato Unico di Garanzia

Composizione

Presidente: Alessandra Colombelli

Vice-Presidente: Fernanda Torre

Segretaria: Angela Lacirignola

Componenti effettivi

Barbara Borgiattino, Giuliana Ferrari, Andrea Guazzotto, Francesca Manfroni, Tatiana Mazali, Angela Nunnari, Gianmaria Scalon, Raffaella Sesana, **Rappresentanza studentesca:** Margherita Pendin, Federica Joe Gardella (dottorandi/e)

Componenti supplenti

Ivan Aliberti, Margherita Bongiovanni, Tiziana Cianni, Gisella Favagrossa, Anna Montuschi, Lucia Pappani, Marica Pertile, Alberto Santino, Camilla Tomatis



Politecnico
di Torino



Sezione 1 - Dati del personale

Dati del personale PTAB

Aumento del personale: + 96 unità
(+10,5%) rispetto al 2022 (dati
31.12.23) = **1010** (888 ind. + 122 det.)

Distribuzione di genere nel PTAB:

Componenti più rappresentative

- › Fascia 31-40 anni: **68,57% donne**, 31,43% uomini.
- › Fascia 41-50 anni: **67,65% donne**, 32,35% uomini.
- › Fascia 51-60 anni: **58,56% donne**, 41,44% uomini.
- › Fascia 61+ anni: 44,44% donne, 55,56% uomini.

Prevalenza femminile in quasi tutte le fasce di età e categorie.

Le **donne** presentano generalmente un livello di istruzione più alto rispetto agli uomini.

Maggiore precarietà per il personale femminile.

Lentezza nelle progressioni di carriera per tutto PTAB

Dati del personale PTAB

Posizioni apicali e dirigenziali: Piano per l'Eguaglianza di Genere

- › **Posizioni Dirigenziali:** Su un totale di **10** posizioni dirigenziali, il **70%** sono occupate da **donne (7 su 10)** e il **30%** da **uomini (3 su 10)**.
- › **Posizioni Apicali (EP):** **prevalenza femminile** nelle fasce d'età **41-51 anni** e **51-61 anni**.

Anzianità del personale: Una percentuale significativa del PTAB (**31,98%**) ha **un'età superiore ai 51 anni**, con il **9,9% superiore ai 61 anni**, →

- › preoccupazioni per la futura perdita di *know-how*.
- › Prevalenza % donne

Anzianità da 0 a 3 anni:

- Uomini: 38.9%
- Donne: 61.1%

Anzianità da 3 a 5 anni:

- Uomini: 20%
- Donne: 80%

Anzianità da 5 a 10 anni:

- Uomini: 28.3%
- Donne: 71.7%

Dati del personale *PDR*

Aumento del personale docente-ricercatore:
+103 unità (+9,25%) rispetto al 2022 = **1217**
(818 ind. + 399 det.)

Ruoli maggiormente ricoperti:

1. PA: 404

2. PO: 373

› **RTD-A, RTD-B e RTI**

Marcata prevalenza maschile.

Sfide di Genere per il Personale Docente:

- Persistono ostacoli per le donne nella progressione di carriera, con il "**Glass Ceiling Index**" del Politecnico tra i più alti tra i Politecnici italiani.
- La progressione di carriera per le ricercatrici è più lenta rispetto ai colleghi maschi.

Trend positivo in ottica di genere:

- PO, aumento di 39 unità è formato da 16 donne (41%).

Da migliorare

- RTD-B, su di un aumento totale di 16 unità, 6 sono donne (37,5%).
- RTD-A, su di un aumento totale di 82 unità, si registrano 25 donne (30%).

Dati del personale

Riflessioni del CUG

PTAB genere e precarietà: Implementare politiche per migliorare la conciliazione vita-lavoro e ridurre la precarietà per il personale femminile.

PTAB, anzianità nei profili: Favorire il trasferimento di conoscenze tra generazioni per il PTAB → **Adozione strategie di Age Management**

Personale Docente, progressione di carriera lenta: Pacchetto di iniziative a supporto della progressione di carriera per il personale docente.



Politecnico
di Torino



Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

Conciliazione vita/lavoro

Distribuzione del PTAB:

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

- › **6,19%** lavora a **tempo parziale**.

Componente femminile: 61,37% del personale predilige part time soprattutto nella fascia 51-60, seguite da 41-50.

- › **Motivazioni:** esigenze familiari, compiti di cura e salute.

Distribuzione PDR

Due tipologie: tempo pieno e tempo definito

Solo il **3,3%** del PDR lavora a tempo definito, meno diffuso tra le donne

- › **Motivazioni:** minori opportunità professionali esterne.

Conciliazione vita/lavoro

Permessi Legge 104/1992:

- › **Permessi giornalieri:** 79,9% fruiti da donne e 20,1% da uomini.
- › **Permessi orari:** 67,7% fruiti da donne e 32,3% da uomini.

Motivazioni: esigenze familiari, compiti di cura e salute.

Lavoro agile e telelavoro:

Queste modalità sono state ampiamente adottate durante la pandemia e hanno continuato a essere utilizzate, con benefici significativi per la conciliazione tra vita e lavoro dei dipendenti (work-life balance).

Le donne hanno richiesto maggiormente il **telelavoro**, registrando un aumento rispetto agli anni precedenti.

Conciliazione vita-lavoro

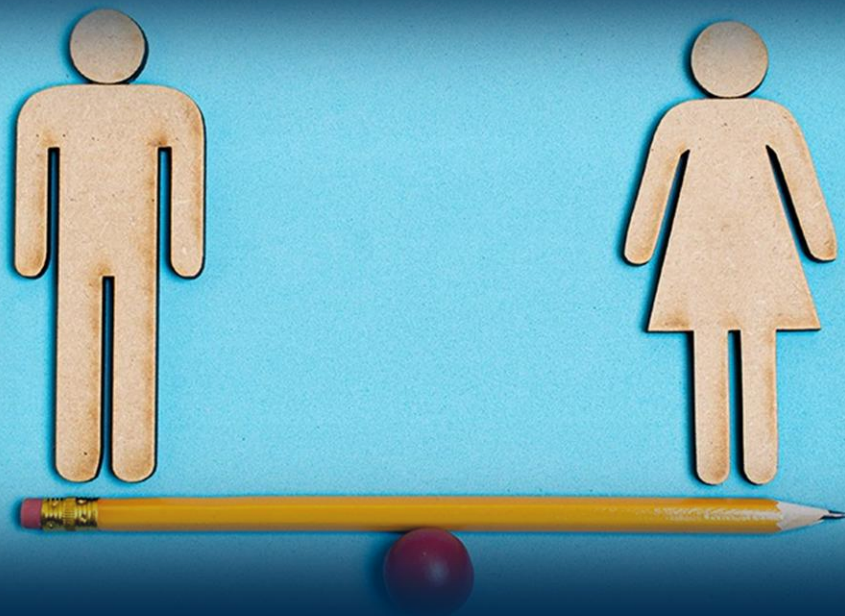
Riflessioni del CUG

Valorizzare le opportunità offerte dal lavoro agile e dalle azioni di welfare per il personale, per rispondere alle esigenze familiari, compiti di cura e salute

Il CUG ha proposto di **potenziare le iniziative di lavoro agile e welfare** per migliorare il benessere del personale e di porre particolare attenzione ai lavoratori fragili.



Politecnico
di Torino



Sezione 3 – Pari Opportunità

Parità/pari opportunità

Azioni sinergiche

In linea con il Piano per Eguaglianza di Genere (**Gender Equality Plan 2021-2024**) e del relativo piano di azioni (**Gender Equality Action Plan**), integrati nell'Action Plan di Ateneo, **nel contesto del 2023 sono state definite e realizzate diverse azioni che hanno visto il coinvolgimento del CUG riguardanti in sintesi:**

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.

Pari opportunità

Riflessioni del CUG

Fruizione della formazione per genere

- La media di ore di formazione per persona è leggermente inferiore per le donne, (21.2 ore per persona per le donne contro una media di 22.7 ore per persona per gli uomini).
- Le donne partecipano principalmente a corsi di aggiornamento professionale e acquisizione di competenze manageriali e relazionali (rispettivamente con il 68.1% e l'88.5%). Gli uomini, invece, sono maggiormente coinvolti nella formazione obbligatoria (58.6%).
- Le donne partecipano in modo significativo anche alla formazione relativa alle tematiche del CUG (82.7% contro il 17.3% degli uomini).
- Si evidenzia una diminuzione delle ore di formazione all'aumentare dell'età del personale PTAB.

Differenziali retributivi uomo/donna

- I dati aggregati relativi al PTAB e il PDR mostrano un divario nella retribuzione media rispettivamente del 2,4% e del 18% a favore degli uomini.

Pari opportunità

Riflessioni del CUG

Ampliare l'offerta formativa includendo argomenti più trasversali e inclusivi

Indagare sulle ragioni del progressivo declino di interesse nei confronti della formazione all'aumentare dell'età del personale PTAB

Analisi più approfondita delle differenze salariali all'interno della popolazione PDR, con particolare attenzione alla disparità di genere.

Parità/pari opportunità

Punto 3: in occasione dell'evento «**Gender Pay Gap**» **19 marzo 2024** sono stati sollevati temi significativi che richiedono un'analisi attenta per sviluppare politiche mirate a ridurre il divario retributivo di genere.

Trasparenza retributiva: L'attuazione della trasparenza salariale all'interno dell'università, come indicato dalla Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, incoraggerebbe le politiche di parità salariale.

Estensione del congedo di paternità: L'aumento del congedo di paternità per i padri (attualmente di 10 giorni) potrebbe portare a un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ridurre il divario di genere nell'assistenza e potenzialmente contribuire a colmare il divario salariale.

Incoraggiare la partecipazione maschile:

Promuovere la partecipazione degli uomini in settori tradizionalmente dominati dalle donne (come l'amministrazione) mira a migliorare la diversità e la produttività.

Formazione sulla violenza di genere: Una formazione completa sul posto di lavoro sulla violenza di genere è essenziale per affrontare il divario retributivo tra i sessi e migliorare la soddisfazione e il benessere generale sul lavoro.



Politecnico
di Torino



Sezione 4 – Benessere personale

Benessere personale

Survey Benessere – Novembre 2023/Gennaio 2024

Indagine sulla “Qualità della vita organizzativa - Survey Benessere 2023” (quarta edizione) in collaborazione con il gruppo di lavoro del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino.

Riflessioni CUG

1. Aggiornamento della survey:

Estendere l'indagine aggiungendo nuove sezioni per rispondere ai feedback precedenti e allinearsi all'evoluzione dei servizi nel tempo sostituendo domande obsolete, come quelle specifiche sul lavoro a distanza durante la pandemia.

2. Migliorare la comunicazione:

L'obiettivo è ridurre la distanza percepita tra il PTAB e la governance.

3. Job Posting e trasparenza:

Prestare attenzione alla comunicazione e alla trasparenza delle azioni di “Job posting e riorganizzazione”.

Includere una sezione aggiuntiva nel sondaggio per valutare l'impatto sul benessere del personale coinvolto nel processo di job posting, per consentire un adattamento continuo.

Benessere personale

Spazio di Ascolto – da marzo 2018

Servizio gratuito e disponibile per l'intera popolazione d'Ateneo in collaborazione tra Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute del Dipartimento di Psicologia

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

Incremento delle Richieste: Nel 2022, sono state ricevute 914 richieste, con un aumento significativo rispetto al 2021. **La maggior parte delle richieste proviene da studenti**, con il 53,6% presentate da donne.

Motivazioni Principali: Le richieste sono principalmente legate a difficoltà accademiche, relazionali, emotive e problemi di autostima.

Efficacia del Servizio: Gli incontri sono percepiti come molto efficaci nel migliorare il benessere psicologico e i rapporti con gli altri.

→ **Raccomandazioni CUG:** Il CUG raccomanda di attuare azioni mirate, come il tutoraggio degli studenti attraverso i pari, noti come “buddies”. Il CUG propone di continuare e potenziare il progetto nel 2024.

Benessere personale

Servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro

In linea con il passato, l'Ateneo ha continuato a erogare una serie di servizi volti a promuovere il benessere lavorativo, nonostante una riduzione pro-capite a causa dell'aumento della popolazione servita. Tra questi servizi vi sono:

- Polizza sanitaria
- Conto-borsellino welfare (quantitativamente ridotto)
- Servizio di babysitting per il personale con figli/e da 0 a 13 mesi e, su richiesta, per il personale con figli/e dai 0 ai 12 anni
- Servizio di micronido
- Assistenza domiciliare per anziani/e e persone con disabilità
- Cofinanziamento della mobilità
- Abbonamento ai musei
- Fondo sussidi

Benessere personale

In aggiunta ai servizi esistenti, ne sono stati introdotti dei nuovi, tra i quali:

- Aiuto compiti e pet-sitter. Un servizio integrato disponibile sulla piattaforma Family+Happy per la ricerca di baby-sitting occasionale o continuativo, aiuto compiti e supporto nella cura degli animali domestici.
- Offerta Welfare PLUS 20% di Trenitalia. Uno sconto speciale del 20% sui biglietti per viaggi privati per il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e bibliotecario, CEL, tecnologi e assegnisti/e di ricerca.

Benessere personale

Borsellino Welfare

Data la **riduzione di circa il 20% degli importi pro-capite del conto-borsellino welfare** e considerando il parere favorevole e consolidato del CUG su questo strumento come valido sostegno economico per il PTAB, il CUG ha inviato una mail il 10 novembre 2023 al Rettore, al Direttore Generale e persone con ruoli politici sul tema con le seguenti richieste:

- Salvaguardare gli stanziamenti pro-capite dedicati al Borsellino Welfare in linea con la media degli anni precedenti;
- Potenziare il Borsellino Welfare migliorando la rete di convenzioni e aumentando la sua utilizzabilità e disponibilità da parte del gestore incaricato;
- Intervenire presso il gestore al fine di contenere i costi aggiuntivi applicati dalla rete di convenzioni, garantendo prezzi competitivi;
- Valutare la possibilità di ampliare gli strumenti di utilizzo del Borsellino Welfare.

Benessere personale

Azione contro discriminazioni e mobbing

Consigliera di Fiducia - L'Avvocata Nicoletta Parvis è stata nominata Consigliera di Fiducia dal Magnifico Rettore il 24 luglio 2023, per il biennio agosto 2023 - agosto 2025.

Contatti e problemi con gli utenti:

- Nel periodo compreso tra agosto 2023 e gennaio 2024, la Consigliera è stata contattata da circa venti utenti, principalmente via e-mail.
- Gli utenti rappresentavano l'intera comunità accademica, con percentuali uguali di uomini e donne.
- Le questioni sollevate riguardavano il disagio relazionale, i conflitti, la presunta discriminazione etnica, il sospetto di mobbing e le molestie.

Comunicazione e interventi:

- Le consultazioni sono avvenute talvolta online e in alcuni casi sono state necessarie più sessioni.
- In due occasioni la Consigliera ha consigliato di rivolgersi allo Spazio di Ascolto per un'assistenza psicologica.
- In quattro casi significativi, le interazioni si sono estese oltre il richiedente, coinvolgendo terze parti.
- Alcune richieste riguardavano studenti stranieri, anche se non tutte rientravano nelle competenze della Consigliera o dell'Università.

Raccomandazione:

Il CUG raccomanda di **migliorare la comunicazione sul ruolo, il funzionamento e la risposta della Consigliera.**



Politecnico
di Torino

L'azione del Comitato Unico di Garanzia

L'azione del Comitato Unico di Garanzia

- Relazione con CdF e progetto Dieci Domande per la Consigliera.
- Azioni di sensibilizzazione tra cui eventi in occasione di:
 - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
 - Giornata internazionale per i diritti delle donne
- Linguaggio inclusivo
- Azioni a sostegno dei rifugiati e delle rifugiate
- Azioni a sostegno della comunità LGBTQIA+
- Parità di genere
- Disabilità
- Comitato ai Tavoli di contrattazione ed ai tavoli tecnici

Benessere personale

Sperimentazione sportello antiviolenza

- 2 sportelli: Sede centrale (Corso Duca degli Abruzzi) e Castello del Valentino
- Il presidio è stato affidato a “Centri Antiviolenza E.M.M.A. ONLUS”
- Evento inaugurazione Sportello Antiviolenza 27 novembre 2024



Conclusioni

Proposte di azioni positive da implementare per l'anno 2024-2025:

Formazione sulla Violenza e Discriminazione:

- Realizzare momenti di formazione sulla violenza e discriminazione per l'intera comunità del Politecnico.
- Curare sessioni specifiche sulla tematica di genere, guidate dalla Consigliera di Fiducia.

Corsi di Formazione:

- Organizzare corsi di formazione condotti da esperti per costruire relazioni positive sul lavoro.

Survey sulla Soddisfazione del Personale TAB:

- Condurre una survey per valutare la soddisfazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario riguardo alle procedure di job posting e il loro impatto sul benessere organizzativo.

Grazie per l'attenzione



**Politecnico
di Torino**



**Politecnico
di Torino**

