



Politecnico
di Torino



Politecnico di Torino – 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

RELAZIONE CUG



Amministrazione

Politecnico di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10129

Indirizzo: Corso Duca degli Abruzzi 24

Codice Amministrazione: PT

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici

Numero dipendenti amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019-2021

https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pt/2019-2021/piano_azioni_positive_pt-triennio_2019-2021-anno_.pdf

2022-2024

https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pt/22-24/piano_azioni_positive_pt-triennio_22-24-anno_.pdf



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

TABELLA 1.1.a PTAB tempo indeterminato – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	M					F					Totale
Qual	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	
DIRIG				1	1		1	3	1	1	8
CEL				1					3	1	5
EP		1	8	11	3			12	15	2	52
D	7	47	51	59	12	10	85	112	100	32	515
C	3	7	44	58	20		18	52	60	18	280
B			4	3	2			8	6	5	28
	10	55	107	133	38	10	104	187	185	59	888
%	1,1%	6,2%	12,0%	15,0%	4,3%	1,1%	11,7%	21,1%	20,8%	6,6%	100,0 %

TABELLA 1.1.b PTAB tempo determinato – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Qual	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	
DIRIG				1						1	2
TE			1		1						2
D	12	10	5	1	1	31	30	9			99
C	1	3	3	2		2	3	4	1		19
	13	13	9	4	2	33	33	13	1	1	122
%	10,7%	10,7%	7,4%	3,3%	1,6%	27,0%	27,0%	10,7%	0,8%	0,8%	100,0 %

TABELLA 1.1.c PDR tempo indeterminato – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	M				F				Totale
Qual	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	
PO	9	66	147	75		23	39	14	373
PA	31	119	86	24	20	52	54	18	404
RTI		2	18	7		3	7	4	41
	40	187	251	106	20	78	100	36	818
%	4,9%	22,9%	30,7%	13,0%	2,4%	9,5%	12,2%	4,4%	100,0%

TABELLA 1.1.d PDR tempo determinato – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	M					F				Totale
Qual	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	
RTD-B		64	22	3			33	17	1	140
RTD-A	29	133	10	1	1	10	65	10		259
	29	197	32	4	1	10	98	27	1	399
%	7,3%	49,4%	8,0%	1,0%	0,3%	2,5%	24,6%	6,8%	0,3%	100,0%

TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	Gener e-Età												
	M					M Totale	F					F Totale	Totale
Anz Categ oria	00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		
00 - 03	23	51	37	13	2	126	43	76	62	17		198	324
03 - 05		8	5	3		16		36	21	6	1	64	80
05 - 10		6	19	5	2	32		18	46	17		81	113
10 - 99		3	55	116	36	210		7	71	146	59	283	493
Totale	23	68	116	137	40	384	43	137	200	186	60	626	1010
%	2,28%	6,73%	11,49%	13,56%	3,96%	38,02%	4,26%	13,56%	19,80%	18,42%	5,94%	61,98%	100,00 %

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	Genere-Età		
Tipo	Uomini	Donne	Totale
3. Laurea magistrale	3	7	10
Totale	3	7	10
%	30,00%	70,00%	100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	Genere-Età		
Tipo	Uomini	Donne	Totale
03. Esperti Linguistici	1	4	5
Laurea	1	4	5
04. Categoria EP	23	29	52

Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	2		2
Dottorato	2	1	3
Laurea	16	24	40
Laurea specialistica / magistrale	2	2	4
Laurea triennale	1	2	3
05. Categoria D	205	409	614
Abilitazione Professionale	3	4	7
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	19	41	60
Diplomi Universitari	4	2	6
Dottorato	38	34	72
Laurea	66	174	240
Laurea specialistica / magistrale	54	125	179
Laurea triennale	21	29	50
06. Categoria C	141	158	299
		1	1
Abilitazione Professionale	4	9	13
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	101	91	192
Diplomi Universitari	3	3	6
Laurea	16	27	43

Laurea specialistica / magistrale		13	13
Laurea triennale	5	5	10
Scuola dell'obbligo	12	9	21
07. Categoria B	9	19	28
Abilitazione Professionale	2	5	7
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	1	4	5
Scuola dell'obbligo	6	10	16
08. Tecnologi TD	2		2
Dottorato	2		2
Totale	381	619	1000

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

Al 31.12.2023 il personale di ateneo è aumentato in modo notevole rispetto al 2022. Il PTAB è aumentato di 96 unità (+10.5% della popolazione del 2022), il personale docente di 103 (+9.25% della popolazione del 2022).

La Tabella 1.1.a presenta i dati al 31.12.2023 del PTAB del Politecnico di Torino per genere ed età nei livelli di inquadramento ed evidenzia una netta prevalenza di donne in tutte le fasce di età. La categoria "D" è la più rappresentativa (livello di ingresso), con una netta prevalenza della componente femminile in quasi tutte le fasce di età. Per numerosità segue la categoria "C", per la quale si registra un tasso più elevato di componente femminile nella fascia di età 51-61 anni.

La Tabella 1.1.b contiene i dati del PTAB con contratti di lavoro a tempo determinato e mostra una quota di donne significativamente più alta rispetto a quella maschile, che nelle fasce di età più giovani risulta quasi tre volte maggiore, confermando una maggiore precarietà per il personale femminile.

Riguardo al ruolo "EP" (52) si riscontra una prevalenza femminile per le fasce di età 51-61 anni e 41-51 anni. Infine, le posizioni dirigenziali sono 10 (3 uomini e 7 donne). Nel 2022, rispetto all'anno precedente, è aumentata la percentuale della presenza femminile nelle posizioni apicali, mantenendosi invariata nel corso del 2023. Tale fenomeno potrebbe essere l'effetto positivo dell'implementazione di alcune azioni definite nel Piano per l'Eguaglianza di Genere e concretizzatesi attraverso opportunità di nuove posizioni aperte.

La Tabella 1.4 riporta i dati disaggregati in base all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartiti per età e per genere. Si osserva che una percentuale piuttosto elevata del PTAB resta nel proprio profilo e livello per più di 10 anni: 210 uomini su 384 (54.69%) e 283 donne su 626 (45.21%). Tale fenomeno merita di essere analizzato con attenzione per evitare il fenomeno del burnout.

La Tabella 1.7 mostra i dati relativi ai titoli di studio del personale non dirigenziale (1000 persone) ripartito per livello di inquadramento. È possibile osservare che il PTAB è ben formato, con il 7.7% di persone con il titolo di dottore/dottoressa di ricerca (nei profili EP, D e Tecnologi), 52.4% con il titolo di laurea magistrale mentre solo il 6.5% con titolo inferiore al diploma superiore (7 in D, 35 in C, 23 in B). Generalmente nei diversi profili il livello di istruzione delle donne risulta più alto di quello degli uomini. La popolazione dei Tecnologi continua ad essere esclusivamente maschile, fenomeno in parte legato alla limitata percentuale femminile nelle discipline STEM.

Si sottolinea che il 31.98% del PTAB ha un'età superiore a 51 anni e il 9.9% superiore ai 61 anni. Tali dati sottolineano come nell'imminente futuro si assisterà a una perdita di know-how; pertanto, il CUG suggerisce di adottare delle strategie di Age Management che capitalizzino le risorse esistenti, favorendo la trasmissione di conoscenze pregresse tra generazioni.

Le Tabelle 1.1.c e 1.1.d riportano i dati relativi al personale docente (PDR) suddivisi per genere, ruolo ed età. Il ruolo maggiormente ricoperto è quello di PA, seguito dal ruolo di PO e, nell'ordine, di RTD-A, RTD-B e RTI, tutti caratterizzati da una marcata prevalenza maschile. Si nota tuttavia una tendenza positiva in un'ottica di genere nel ruolo di PO: l'aumento di 39 unità è formato da 16 donne. Nel ruolo di RTD-B, su di un aumento totale di 16 unità, 6 sono donne; per quanto riguarda il ruolo RTD-A, su di un aumento totale di 82 unità, si registrano 25 donne.

Per quanto riguarda il personale docente, il Bilancio di Genere ha messo in luce alcune sfide significative. Il Glass Ceiling Index del Politecnico di Torino, ad esempio, si attesta ancora lontano dal valore ideale 1 ed il più alto tra i Politecnici italiani, sebbene sia stato registrato una diminuzione negli ultimi tre anni. Questo indice indica che, nonostante alcuni progressi, esiste ancora un ostacolo sostanziale per le donne nell'effettuare progressioni di carriera e raggiungere posizioni apicali. In particolare, emerge che la progressione di carriera per le ricercatrici è notevolmente più lenta rispetto ai loro colleghi maschi, e questa disparità tende ad aumentare nel tempo. Si potrebbe ipotizzare che il carico aggiuntivo di responsabilità familiari sulle donne più giovani, specialmente quelle in posizioni junior, possa limitare ulteriormente le loro opportunità di investire tempo e risorse per favorire la crescita professionale. Queste sfide evidenziano la necessità di interventi mirati per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire un ambiente accademico più inclusivo ed equo.

Di seguito si delineano alcune riflessioni del Comitato Unico di Garanzia su alcuni aspetti che dovrebbero essere attenzionati.

1. PTAB, genere e precarietà. Dato il legame negativo tra genere e rischio di precariato, il CUG suggerisce di definire degli interventi mirati per rimuovere gli ostacoli. Questi potrebbero includere l'adozione di maggiori politiche di conciliazione vita-lavoro e il potenziamento dei profili professionali attraverso formazione teorica e opportunità di lavoro pratico.
2. PTAB, anzianità nei profili. Identificare azioni che potrebbero supportare il trasferimento di conoscenze tra le diverse generazioni attraverso il potenziamento dei legami sociali per contrastare l'isolamento.
3. Personale Docente, progressione di carriera lenta. Approfondire l'analisi delle disparità di genere nei vari dipartimenti e sostenere le iniziative esistenti, come la promozione della conciliazione vita-lavoro e maggior supporto alla maternità, promuovendo la paternità.



Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

TABELLA 1.2a – PTAB RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	Gener e-Età								
	M		M Totale	F				F Totale	Totale
Ruolo	41<=E TA<51	51<=E TA<61		31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99		
Part Time <=50%	4	5	9	1	2	1	1	5	14
Part Time >50%	2		2	2	15	16	6	39	41
Totale	6	5	11	3	17	17	7	44	55
%	10,91 %	9,09%	20,00 %	5,45%	30,91 %	30,91 %	12,73 %	80,00 %	100,00 %

	Genere- Età								
	Donne				Donne Totale	Uomini		Uomini Totale	Totale
Ruolo	31-40	41-50	51-60	61-99		41-50	51-60		
Orizzontale	1	10	14	4	29		2	2	31
Verticale	2	5	5	3	15	4	5	9	24
Totale	3	15	19	7	44	4	7	11	55
%	5,45%	27,27%	34,55%	12,73%	80,00%	7,27%	12,73%	20,00%	100,00%

	Genere -Età								
	Donne			Donne Totale	Uomini			Uomini Totale	Totale
Ruolo	18	24	30		12	18	24		
Orizzontale		6	23	29		1	1	2	31
31-40			1	1					1
41-50		1	9	10					10
51-60		5	9	14		1	1	2	16
61-99			4	4					4
Verticale	5	6	4	15	1	7	1	9	24
31-40	1	1		2					2
41-50	2	3		5		3	1	4	9
51-60	1	2	2	5	1	4		5	10
61-99	1		2	3					3
Totale	5	12	27	44	1	8	2	11	55

TABELLA 1.2b. PDR – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA Docenti, ricercatori e ricercatrici a tempo definito

	Genere-Età					
	M				M Totale	Totale
Ruolo	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99		
PO	1	2	6	5	14	14
PA		3	6		9	9
RTI			3		3	3
RTD-A	1				1	1
Totale	2	5	15	5	27	27
%	7,41%	18,52%	55,56%	18,52%	100,00%	100,00%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	Genere	fascia età									
	M					F					Totale complessivo
Causale	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51>=ETA<61	61<=ETA<99	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51>=ETA<61	61<=ETA<99	
LA	11	37	66	77	17	29	103	155	147	53	695
LAH	6	23	39	37	8	17	60	114	95	26	425
TEL	1	2	6	5			8	18	29	8	77
Totale complessivo	18	62	111	119	25	46	171	287	271	87	1197

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Causale	M		F		Totale complessivo	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	303	20,1%	1202	79,9%	1505	100,0%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	120	32,3%	251	67,7%	371	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	172	48,2%	185	51,8%	357	100,0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	770	79,7%	196	20,3%	966	100,0%
Totale GG	475	25,5%	1387	74,5%	1862	100,0%
Totale HH	890	66,6%	447	33,4%	1337	100,0%

La Tabella 1.2a presenta i dati relativi alle due modalità di lavoro part-time disponibili presso il PTAB (tempo parziale >50% e tempo parziale ≤ 50%). Si nota che il 93,81% del personale lavora a tempo pieno, di cui il 39,86% sono uomini e il 60,14% sono donne, mentre il restante 6,19% lavora a tempo parziale.

Si osserva che la componente femminile, che costituisce il 61,37% del personale, predilige il part-time con una percentuale maggiore rispetto a quella maschile. In particolare, le donne

nella fascia di età 51-60 anni sono le più coinvolte, seguite da quelle nella fascia di età 41-50 anni. Questa scelta può essere attribuita alla necessità di occuparsi delle responsabilità familiari, dei compiti di cura e delle questioni legate alla salute propria o dei familiari. Il lavoro agile rappresenta pertanto una strategia efficace per bilanciare lavoro e vita personale, insieme agli interventi di welfare offerti dall'Ateneo. Di conseguenza, il CUG propone di potenziare queste iniziative valorizzando le opportunità offerte dal lavoro agile e dalle azioni di welfare per il personale.

Per quanto riguarda il personale DO (Tabella 1.2b), l'attività può essere svolta secondo due regimi: tempo pieno e tempo determinato. Si osserva che il 3,3% del personale docente-ricercatore lavora a tempo pieno, senza presenza di donne in questa categoria. La scelta del regime lavorativo a tempo determinato è generalmente motivata dall'esercizio di un'attività professionale esterna al ruolo svolto all'interno dell'Ateneo. Questa opzione è meno comune tra le donne a causa delle minori opportunità esterne che si coniugano con la carriera accademica universitaria e del minor interesse verso queste opportunità esterne dovuto alla necessità di conciliare tempi di vita e lavoro.

La Tabella 1.9 riporta i dati sull'utilizzo del lavoro agile e del telelavoro per genere ed età. Queste modalità sono state ampiamente adottate a partire dalla pandemia del 2020 e nei successivi anni, compreso il 2023, consentendo al personale di usufruire dello smart-working. Il lavoro agile si è dimostrato particolarmente efficace nel favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con benefici significativi. Entrambi i generi, soprattutto nella fascia di età 41-60 anni, hanno adottato il lavoro agile, sebbene in percentuale inferiore rispetto al 2021 a causa del rilassamento delle restrizioni di accesso al luogo di lavoro. Al contrario, il telelavoro è stato richiesto in misura maggiore dalle donne rispetto al 2021, registrando un aumento significativo.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è impegnato attivamente a promuovere e valorizzare il benessere di ogni individuo sul luogo di lavoro. A tale scopo, propone di elaborare una serie di raccomandazioni, note come "buone pratiche", da diffondere all'interno dell'Ateneo. Queste raccomandazioni mirano a informare e sensibilizzare sulle questioni riguardanti i tempi di riposo e di lavoro delle persone, con l'obiettivo di migliorare complessivamente il benessere individuale, il quale avrà un impatto positivo sull'intera organizzazione.

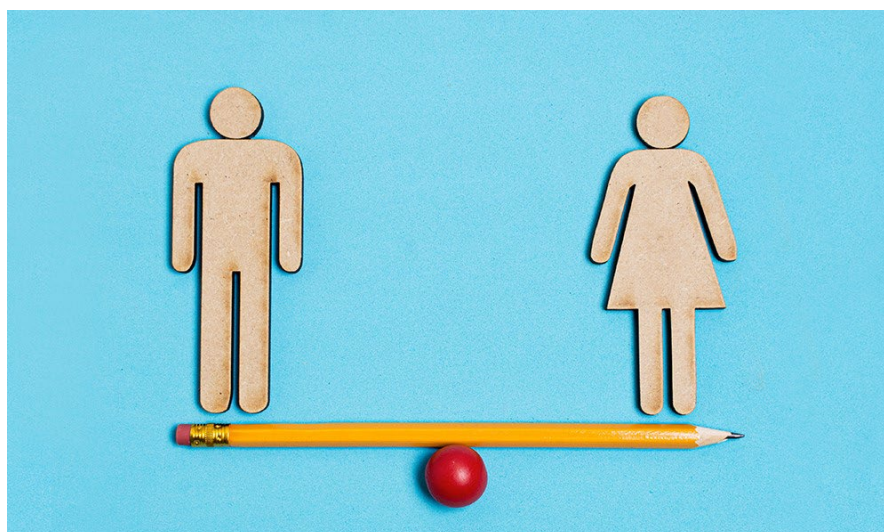
Inoltre, il lavoro agile o smart working è considerato una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata, introdotta con l'obiettivo di aumentare la produttività e facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale.

Nel corso del 2023, sono state confermate le misure di conciliazione tra vita e lavoro già esistenti, focalizzate sulla flessibilità oraria, in particolare riguardanti il lavoro agile e il telelavoro. Queste misure sono state mantenute in linea con il quadro normativo, con particolare attenzione all'applicazione del lavoro agile come specificato nel Regolamento di Ateneo in materia, ad eccezione dei lavoratori considerati fragili secondo il decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Per tali lavoratori fragili, la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha permesso il lavoro agile fino a marzo 2023. Dopo tale periodo, si è tornati alla piena applicazione delle regole ordinarie, stabilendo un limite di 5 giornate di lavoro agile al mese, con la possibilità di aumentare fino a un massimo di 10 giornate in base a specifiche esigenze.

L'obiettivo dell'Ateneo è stato bilanciare le esigenze lavorative e personali dei dipendenti, ottimizzando l'organizzazione del lavoro per migliorare la qualità dei servizi e razionalizzare gli spazi, anche attraverso l'adozione di nuove tecnologie e strumenti di produttività e comunicazione.

I dati presenti in questa sezione confermano l'ampio utilizzo di queste misure, con benefici significativi per la conciliazione tra vita e lavoro dei dipendenti (work-life balance), e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si impegna a sostenere la continuità di queste forme di lavoro flessibile, anche in relazione all'applicazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) a livello locale.



Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **Sì**

Il CUG lavora in sinergia con i diversi attori in Ateneo che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, diversity, special needs e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel contesto del 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.

Il Politecnico di Torino, in un processo di condivisione con le grandi Università tecnico scientifiche europee e italiane, ha dedicato negli ultimi anni una maggiore attenzione alle tematiche di genere. Nel 2021 l'Osservatorio di genere, con il supporto del CUG e l'Area Amministrativa PSQL, ha predisposto il Piano per Eguaglianza di Genere (Gender Equality Plan 2021-2024), e il relativo piano di azioni (Gender Equality Action Plan), integrati nell'Action Plan di Ateneo. Il GEP e GEAP di Ateneo, disponibile ai seguenti link https://www.polito.it/sites/default/files/2022-10/GEP%20it_PoliTO_Sito_new.pdf e https://www.polito.it/sites/default/files/2022-10/GEP%20en_PoliTO_Sito_new.pdf (versione in inglese), presenta tutte le azioni definite per il triennio 2022-2024. Le aree di attenzione individuate sono sei: accanto a cinque aree facilmente identificabili con quelle suggerite anche a livello europeo, si è ritenuto opportuno rafforzare gli interventi per ridurre la segregazione orizzontale fra le studentesse nelle aree dell'ingegneria, definendo una sesta area tematica prioritaria.

Di seguito sono riportate alcune azioni che prevedevano il coinvolgimento del CUG realizzate nel 2023.

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

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

Sottoazione 1.2.2: Studio di possibili misure integrative a livello di Ateneo al lavoro di cura

Popolazione/target: Comunità politecnica

Descrizione/primo livello attuazione: Studio di fattibilità di forme integrative, quali ad esempio flessibilità nell'orario e nelle diverse forme di attività da riconoscere in caso di richieste motivate di lavoro di cura.

Tipologia di azione: Analisi

Indicatore: SI/NO

PM e strutture coinvolte: PEPS, Life, AVVVO, CUG

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

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

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio

Sottoazione 4.1.6 Aggiornamento dei documenti e delle pagine web di Ateneo secondo gli standard definiti nel vademecum

Popolazione/target: Personale Politecnico

Descrizione/primo livello attuazione: A valle della formazione specifica sul linguaggio, le persone di riferimento individuate contribuiscono alla definizione di un piano di azione per l'aggiornamento dei documenti utilizzando una comunicazione inclusiva (atti, lettere, moduli, ecc.) e delle pagine web di Ateneo.

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

PM e strutture coinvolte: Life (Responsabili delle strutture amministrative e referenti per il linguaggio inclusivo), Osservatorio di genere, CUG, CCBI

KPI di riferimento: KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

AREA: CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.2: Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie

Sottoazione 5.2.2: Avviare una collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza

Popolazione/target: popolazione studentesca

Descrizione/primo livello attuazione: Pubblicizzare gli sportelli anti-violenza gestiti dall'associazione E.M.M.A. presso l'Università degli Studi di Torino e nella città e redigere un progetto di fattibilità sulla possibilità di aprirne uno presso la sede del Politecnico anche sulla base dei numeri di persone del Politecnico di Torino che ad oggi si sono rivolte ai vari sportelli.

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore e target:

indicatore SI/NO

N° di studentesse del Poli che si sono rivolte agli sportelli anti-violenza

Target: Raccolta dati

PM e strutture coinvolte: Life, Consigliera di Fiducia, VR Qualità Welfare e Pari Opportunità, Osservatorio di genere, Referente Parità di Genere e Diversità, CUG, AVVVO

KPI di riferimento: KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

3. b) Fruizione per genere della formazione

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	M							F							
Tipo Formazi one	00<= ETA< 31	31< =ET A<4 1	41< =ET A<5 1	51< =ET A<6 1	61< =ET A<9 9	M Som ma	M%	00< =ET A<3 1	31< =ET A<4 1	41< =ET A<5 1	51< =ET A<6 1	61< =ET A<9 9	F Som ma	F%	Totale comple ssivo
Obblig atoria (sicurez za)	1.32 0,0	1.59 2,0	777, 0	738, 0	94,0	4.52 1,0	58,6 %	880, 0	1.06 7,0	737, 0	406, 0	106, 0	3.19 6,0	41,4 %	7.717,0
Aggiorn amento professi onale	247, 3	787, 2	1.23 2,5	1.12 5,9	378, 3	3.77 1,2	31,9 %	463, 2	1.98 3,8	2.85 5,3	2.22 5,5	511, 3	8.03 9,1	68,1 %	11.810,3
Compe tenze manag eriali/Re lazionali	48,0	22,0	51,0	75,0	21,0	217, 0	11,5 %	22,0	1.19 7,0	211, 0	177, 5	67,0	1.67 4,5	88,5 %	1.891,5
Tematic he CUG		3,5	15,5	22,0		41,0	17,3 %	15,5	18,5	50,5	90,5	20,5	195, 5	82,7 %	236,5
Altro (specifi care)	32,0	28,0	81,5	44,0		185, 5	50,6 %	63,0	50,5	36,0	31,5		181, 0	49,4 %	366,5
Totale comple ssivo	1.64 7,3	2.43 2,7	2.15 7,5	2.00 4,9	493, 3	8.73 5,7	39,7 %	1.44 3,7	4.31 6,8	3.88 9,8	2.93 1,0	704, 8	13.2 86,1	60,3 %	22.021,8
	7,5%	11,0 %	9,8%	9,1%	2,2%	39,7 %		6,6%	19,6 %	17,7 %	13,3 %	3,2%	60,3 %		100,0%

La Tabella 1.11 presenta i dati relativi alla partecipazione alla formazione del personale tecnico-amministrativo, suddivisi per genere, età e tipo di formazione. Dai Dai dati si evince che, in termini assoluti, le donne partecipano maggiormente alla formazione rispetto agli uomini, totalizzando 13,286.1 ore rispetto alle 8,735.7 ore degli uomini. Tuttavia, la media di ore

di formazione per persona è leggermente inferiore per le donne, registrando un calo rispetto all'anno precedente (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%).

L'aggiornamento professionale risulta essere il tipo di formazione più frequentemente seguito, con una partecipazione maggiore delle donne rispetto agli uomini (68.1% rispetto al 31.9%). Le competenze manageriali e relazionali sono acquisite principalmente dalle donne (88.5%), mentre la formazione obbligatoria vede una maggiore partecipazione degli uomini (58.6%).

Le donne partecipano in modo significativo anche alla formazione relativa alle tematiche del CUG (82.7% contro il 17.3% degli uomini).

La partecipazione alla formazione è maggiore nelle fasce d'età dai 31 ai 41 anni e dai 41 ai 51 anni, sia per gli uomini che per le donne. Tuttavia, si osserva un andamento non costante nella media di ore di formazione per persona nelle diverse fasce di età, con una maggior partecipazione delle persone under 30.

Rispetto all'anno precedente, si registra un aumento significativo delle ore di formazione, soprattutto nelle fasce di età inferiore ai 31 anni e dai 31 ai 41 anni, sia per uomini che per donne. Anche per quanto riguarda gli uomini, si osserva un alto tasso di partecipazione nella fascia di età tra i 31 e i 41 anni, mentre le altre fasce mostrano una partecipazione in linea o leggermente inferiore alla media totale. Per le donne, la fascia di età tra i 31 e i 41 anni presenta una partecipazione superiore alla media, mentre le fasce dai 51 ai 61 anni e oltre mostrano una partecipazione leggermente inferiore alla media.

3.c) Bilancio di genere dell'Amministrazione

Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

Il Bilancio di Genere del Politecnico di Torino raccoglie e analizza i dati relativi alla comunità politecnica in un'ottica di genere, con una specifica attenzione al personale docente, tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca.

Il primo Bilancio di Genere è stato pubblicato nell'ottobre 2020 e è disponibile al seguente link: [Bilancio di Genere PoliTO 2020](#).

Il secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo è stato pubblicato nell'ottobre 2023 e può essere consultato al seguente link: [Bilancio di Genere PoliTO 2023](#). Quest'ultimo documento mette in luce possibili problematiche analizzate in un'ottica di genere in ogni categoria della nostra comunità (Studenti, Docenti e Personale Tecnico Amministrativo), le quali vengono affrontate nelle relative sezioni del documento. Proposte di azioni specifiche sono anche discusse nel documento.

L'analisi dei dati disaggregati per genere viene condotta in modo dettagliato ogni tre anni, mentre annualmente viene pubblicato un sottoinsieme di indicatori aggiornati considerati particolarmente significativi per avere un'immediata panoramica della situazione riguardante i dati in un'ottica di genere all'interno dell'Ateneo. Questi dati sono accessibili nella sezione "Monitoraggio dati di genere" del sito web del Politecnico di Torino, al seguente link: [Monitoraggio dati di genere](#).

3. d) Composizione di genere delle commissioni di concorso

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Numero Commissi oni	Commissari				Totale Commissar i	Presidenti				Totale President i
Ruolo		M	M%	F	F%		M	M%	F	F%	
DO	116	245	63,8%	139	36,2%	384	88	75,9%	28	24,1%	116
AR	425	247	55,4%	199	44,6%	446	284	66,8%	141	33,2%	425
TA	28	31	54,4%	26	45,6%	57	18	64,3%	10	35,7%	28
Totale comples sivo	569	523	59,0%	364	41,0%	887	390	68,5%	179	31,5%	569

La Tabella 1.8 presenta la composizione delle commissioni di concorso per il personale docente, assegnista di ricerca e ricercatore e tecnico-amministrativo. I dati evidenziano uno squilibrio di genere a favore della componente maschile. In dettaglio, su di un numero complessivo di 887 commissari per 569 commissioni, lo squilibrio più marcato si rileva nelle commissioni di concorso per docenti, dove la percentuale dei commissari uomini è del 63,8%, contro ad una percentuale del 36,2% riferita alle componenti femminili. Nelle commissioni di concorso relative al personale assegnista di ricerca e ricercatore e al personale tecnico-amministrativo, si registra sempre uno squilibrio di genere a favore degli uomini, seppur più lieve (AR: uomini 55,4% - donne 44,6%; TA: uomini 54,4% - donne 45,6%).

Analizzando i dati relativi al ruolo di presidente, si nota un marcato sbilanciamento di genere, soprattutto nelle commissioni di concorso per docenti, dove il ruolo di presidente è ricoperto da un uomo in 88 casi (75,9%), mentre da una donna in 28 (24,1%). Questo fenomeno è legato alla bassa percentuale di donne nelle posizioni apicali.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO, separatamente per personale docente e ricercatore, e personale TAB.

Stipendio lordo pro capite al personale impegnato per 12 mesi nel 2023, senza distinzione di part time/opzione tempo. Valori lordi con esclusione di voci su capitoli di trattenute fiscali e altre voci di pertinenza di singoli casi.

Tipologia del personale	M	F	Divario F - M	Divario F - M in %
DO	82.671	70.073	-12.598	-18,0%
TA	38.172	37.269	- 904	-2,4%

Tipologia del personale	RUOLO	M	F	Divario F - M	Divario F - M in %
DO	RTD-A	43.328	41.494	-1.834	-4,4%
	RTD-B	52.717	49.110	-3.608	-7,3%
	RTI	74.434	63.322	-11.112	-17,5%
	PA	74.035	69.112	-4.923	-7,1%
	PO	113.364	104.694	-8.670	-8,3%
TA	B	28.846	31.441	2.596	8,3%
	C	34.537	32.290	-2.247	-7,0%
	D	38.450	37.349	-1.100	-2,9%
	TE	38.060		-38.060	ND
	EP	48.933	50.809	1.876	3,7%
	CEL	50.368	53.111	2.743	5,2%

A complemento della tabella relativa ai valori medi stipendiali, viene fornita anche la tabella con le deviazioni standard, per fornire una indicazione quantitativa della variabilità dei valori individuali:

	RUOLO	M	F
DO	RTD-A	7.571	4.813
	RTD-B	10.056	6.516
	RTI	25.574	5.537
	PA	19.775	14.773
	PO	47.971	34.331
TA	B	6.411	1.984
	C	4.849	5.403
	D	5.943	4.774
	TE	858	
	EP	11.608	6.783
	CEL	0	557
	DIRIG	942	7.796

Per opportuno confronto con i dati relativi all'anno 2022, si fornisce la tabella relativa ai valori medi stipendiali 2023 con i criteri di estrazione delle voci stipendiali utilizzati nella precedente relazione.

Tipologia del personale	RUOLO	M	F	Divario F - M (€)	Divario F - M %
DO	RTD-A	32.109	31.859	-250	-0,8%
	RTD-B	45.251	43.348	-1.903	-4,4%
	RTI	58.890	61.729	2.838	4,6%
	PA	63.857	62.483	-1.374	-2,2%
	PO	89.695	86.734	-2.961	-3,4%
TA	B	28.560	30.588	2.028	6,6%

	C	33.160	30.434	-2.727	-9,0%
	D	35.423	34.319	-1.104	-3,2%
	TE	38.060		-38.060	
	EP	48.589	48.930	342	0,7%
	CEL	50.368	53.111	2.743	5,2%
	DIRIG	85.871	87.874	2.002	2,3%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tutto il personale PTAB in servizio nel corso del 2023, esclusi dirigenti.

Indennità di responsabilità e Retribuzione di risultato/posizione (come 2022)

Qualifica	M	F	Totale complessivo
B		2	2
C	27	23	50
D	74	132	206
EP	22	26	48
Totale complessivo	123	183	306
	40,2%	59,8%	100,0%

Solo indennità di responsabilità

Qualifica	M	F	Totale complessivo
B		2	2
C	27	23	50

D	74	132	206
EP		1	1
Totale complessivo	101	158	259
	39,0%	61,0%	100,0%

La Tabella 1.5 presenta i dati relativi al divario economico, suddiviso per genere e livello di inquadramento e calcolato come media delle retribuzioni omnnicomprensive lorde per il PTAB e il PDR di Ateneo.

Per quanto concerne il PTAB e in particolare la categoria B, le donne registrano una retribuzione media superiore dell'8,3% rispetto agli uomini. Allo stesso modo, nelle categorie EP, CEL e DIRIG, la componente femminile riceve una retribuzione superiore in confronto agli uomini, rispettivamente del 3,7%, 5,2% e 2,3%. Questi valori sono influenzati dalla predominanza numerica del campione delle donne nel campione osservato, che rappresentano una netta maggioranza.

Per il PDR, si osserva in tutte le categorie considerate una retribuzione media delle donne inferiore rispetto agli uomini. Ad esempio, nella componente RTD-A, le donne ricevono una retribuzione inferiore del 4,4% rispetto ai loro colleghi uomini. Lo stesso si riscontra nelle altre categorie (RTD-B, PA, PO), nelle quali le donne ricevono rispettivamente una retribuzione minore del 7,3%, 7,1% e dell'8,3%. Il divario più ampio si registra nella categoria RTI, dove la retribuzione della componente femminile è inferiore del 17,5% rispetto a quella maschile.

Se si analizzano i dati aggregati relativi al PTAB e il PDR, si osserva un divario nella retribuzione media rispettivamente del 2,4% e del 18% a favore degli uomini.

Per quanto concerne i dati relativi alla deviazione standard, per il PTAB si osserva una maggiore variabilità dei valori individuali si osserva nella retribuzione media della componente maschile nella categoria EP (11.608) e nella componente femminile della categoria DIRIG (7.796). Per le altre categorie, la deviazione standard più alta si registra nella retribuzione media degli uomini nelle categorie B e D (rispettivamente 6.411 e 5.943), mentre nella categoria C è leggermente più marcata per la componente femminile (5.403).

Per quanto riguarda il PDR, si osserva una maggiore variabilità dei valori individuali nella retribuzione media della componente maschile in tutte le categorie, soprattutto nelle categorie PO (47.971) e RTI (25.574). Per le donne, i livelli più elevati di deviazione standard nella retribuzione media si riscontrano nelle posizioni apicali, PO (34.331) e PA (14.773), rispetto alla media delle retribuzioni della componente femminile del PDR. Una deviazione standard così alta tra il PDR, in particolare per i PO, è in parte dovuta all'anzianità nel ruolo e alle attività di ricerca industriale condotte.

Se si considerano i dati riportati nella tabella relativa ai valori medi stipendiali del 2023 utilizzando gli stessi criteri di estrazione delle voci stipendiali dell'anno precedente, si notano alcune differenze per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo (PTAB). Il divario stipendiale a favore delle donne è meno accentuato nelle categorie B ed EP, con valori percentuali rispettivamente del 6,6% e dello 0,7%. Per le categorie CEL e DIRIG, il divario percentuale rimane invariato a favore della componente femminile; tuttavia, si osserva una diminuzione trascurabile nei valori medi stipendiali delle donne nella categoria DIRIG, che non incide sui valori percentuali del divario stipendiale.

Per quanto riguarda il personale docente e di ricerca (PDR), si registra una diminuzione del divario stipendiale a favore degli uomini in tutte le categorie considerate, tranne che nella categoria RTI, dove si osserva un divario percentuale nei valori medi stipendiali del 4.6% a favore delle donne.

La Tabella 1.3 mostra i dati relativi all'indennità di responsabilità e alla retribuzione di risultato/posizione per l'intero PTAB in servizio nel corso del 2023, escludendo i ruoli dirigenziali.

Su un totale di 306 persone che percepiscono sia un'indennità di responsabilità sia una retribuzione di risultato/posizione, il 59.8% sono donne (183). La componente femminile è maggioritaria in tutte le categorie considerate, ad eccezione della categoria C, dove gli uomini percettori dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di risultato/posizione sono 27 rispetto alle 23 donne.

Su un totale di 259 persone che percepiscono solo un'indennità di responsabilità, il 61% sono donne (158). La categoria D è quella con il maggior numero di donne che percepiscono tale indennità, con 132 percettori.

Il Tavolo tecnico sul "Salario accessorio", composto da rappresentanze della Delegazione di Parte Pubblica, della Delegazione di Parte Sindacale e del CUG, si è impegnato fin da aprile 2022 nell'ideazione di un nuovo modello semplificato per il prelievo da contratti di natura conto terzi stipulati dall'Ateneo. Durante i confronti, sono stati esaminati diversi aspetti, tra cui il completamento del nuovo modello di macro-formazione, macro-ripartizione e micro-distribuzione delle risorse accessorie. Si è lavorato anche sull'individuazione delle risorse a favore del Personale TAB mediante la ridefinizione della base contributiva e delle percentuali di prelievo su questi contratti, nonché sulla semplificazione dei meccanismi di prelievo, considerando l'introduzione di un prelievo a monte e l'istituzione di un tetto individuale complessivo. Si è inoltre studiato il modo di riequilibrare e redistribuire le risorse.

A seguito delle riunioni e degli approfondimenti del Tavolo, è stato definito un nuovo modello di prelievo dai contratti conto terzi per la costituzione del Fondo Conto Terzi (FCT) destinato al PTAB. Tale modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2023 e successivamente incorporato nel nuovo Regolamento Convenzioni e contratti per attività in conto terzi, approvato dallo stesso Consiglio il 21 dicembre 2023.

Sulla base dei dati numerici raccolti, il CUG identifica alcuni punti di attenzione:

1. È emerso un basso interesse degli uomini del PTAB per gli eventi riconosciuti come momenti formativi proposti dal CUG. Di conseguenza, il CUG si impegna ad ampliare l'offerta formativa includendo argomenti più trasversali e inclusivi.
2. Si evidenzia una diminuzione delle ore di formazione all'aumentare dell'età del personale PTAB. È importante indagare sulle ragioni di questo declino di interesse, considerando possibili fattori come le sfide nell'accesso alla formazione online, un maggiore carico di lavoro e una percezione in diminuzione dell'importanza della formazione, specialmente in vista del pensionamento.
3. Si suggerisce di condurre un'analisi più approfondita delle differenze salariali all'interno della popolazione PDR, con particolare attenzione alle disparità di genere. Nonostante un miglioramento rispetto al 2022, le deviazioni standard significative che

caratterizzano i dati salariali richiedono un'indagine più dettagliata per comprendere le cause sottostanti.

Per il punto (3), in seguito all'evento "Gender Pay Gap" tenutosi il 19 marzo 2024, organizzato congiuntamente dai Comitati Unici di Garanzia del Politecnico di Torino e dell'Università degli Studi di Torino, dal CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere) e da GReG (Gruppo di coordinamento della ricerca di genere del Politecnico di Torino) in occasione della Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne, sono stati sollevati temi significativi che richiedono un'analisi attenta per sviluppare politiche mirate a ridurre il divario retributivo di genere.

- Introduzione della trasparenza retributiva all'interno dell'Ateneo così come previsto dalla Strategia europea per la parità di genere 2020-2025. La pubblicazione sul sito di Ateneo, nel contesto della sezione "Monitoraggio dati di genere" del sito web del Politecnico di Torino, dei salari medi per uomini e donne per ciascun grado e categoria di dipendenti creerebbe un incentivo per l'Università ad implementare politiche di parità salariale.
- Allungamento significativo dei permessi di paternità riservati ai padri e non trasferibili alle madri (oggi 10 giorni). Questo comporterebbe una maggiore presenza dei padri nel lavoro di cura dei figli anche nel lungo periodo, un minore coinvolgimento delle madri (con conseguente riduzione del gap di genere nel lavoro di cura e domestico) e potrebbe contribuire a ridurre il gap salariale anche riducendo le differenze nei costi che le imprese sostengono per la maternità e la paternità.
- Favorire la partecipazione degli uomini in settori lavorativi tradizionalmente femminili (amministrazione). Lo scopo di queste politiche è di aumentare la cosiddetta diversity nelle istituzioni che, come dimostrato in molti studi, aumenta la produttività.
- Formazione capillare sulla violenza di genere nei luoghi di lavoro: la violenza di genere nei luoghi di lavoro causa il gender pay gap perché le donne vittime di comportamenti sessisti e discriminatori sono meno produttive, più assenti dal lavoro e in generale hanno minore benessere lavorativo e minore soddisfazione sul lavoro. Sono pertanto necessari e urgenti corsi di formazione per gli uomini (anche in università) sul concetto di violenza di genere e su come attuare comportamenti per prevenirla.



Sezione 4 - Benessere personale

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

SURVEY BENESSERE

Tra novembre 2023 e gennaio 2024 è stata riproposta l'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.

E' stata fortemente sottolineata l'importanza di partecipare all'indagine, in quanto i risultati, mettendo in luce non solo aree di maggior benessere, ma anche eventuali aree di rischio psicosociale e criticità, costituiscono lo spunto per ulteriori azioni dell'Ateneo in ottica di miglioramento continuo del benessere organizzativo, anche ai fini della valutazione sollecitata dal D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La restituzione dell'Indagine 2023 – con un focus specifico sulla dimensione di genere – verrà resa nota, presumibilmente entro fine 2024, attraverso un consueto evento, occasione preziosa di confronto, dedicato e aperto a tutto il Politecnico, dopo aver condiviso i risultati alle singole strutture tramite presentazioni specifiche e contestualizzate.

Per continuità, segue una breve sintesi delle tendenze anno 2021 evidenziate dalla restituzione della Survey ad ottobre 2022:

- aumento costante della fiducia verso la Survey, dimostrata dalla crescente partecipazione;
- rilevante attaccamento all'istituzione (nel tempo punto di forza dell'Ateneo) per tutto il personale, meno marcato per il PTAB, forse per via del ricambio generazionale in atto;
- qualche criticità legata alla qualità della comunicazione istituzionale. Il CUG raccomanda di porre l'attenzione agli aspetti di comunicazione per ridurre la distanza percepita tra PTAB e Governance.

SPAZIO DI ASCOLTO

Il Politecnico di Torino è sempre stato attivo nel garantire spazi di ascolto sicuri all'interno dell'Ateneo. A riguardo, a partire dal 2018 è stata avviata una collaborazione tra Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute del Dipartimento di Psicologia e Politecnico di Torino: all'interno di un più ampio progetto di supporto alla qualità della vita al lavoro, è stato inaugurato al Politecnico uno spazio di ascolto accessibile a tutta la comunità di Ateneo (gestito da specializzandi, specializzande e docenti della Scuola) per accogliere e colmare la domanda di supporto e di ascolto in un contesto d'intervento non clinico.

Se si osservano i dati relativi a questo servizio pubblicati a maggio 2023, si rileva che nel corso del 2022 sono pervenute 914 richieste – 868 da parte di studenti e 46 da parte del personale, evidenziando un notevole incremento rispetto al 2021 (totale richieste 572, di cui 527 presentate da studenti). Inoltre, il 53,6% delle richieste del 2022 sono state presentate da donne.

La motivazione principale di accesso al servizio è legata soprattutto a difficoltà riscontrate nel percorso accademico, seguite da difficoltà di natura relazionale, emotiva e a problemi di autostima e/o di identità. Il CUG raccomanda di attuare azioni mirate, come il tutoraggio degli studenti attraverso i pari, noti come "buddies".

A conclusione del percorso di supporto e di ascolto si registra in media un miglioramento del benessere psicologico. Gli incontri sono infatti stati percepiti da coloro che ne hanno beneficiato come molto efficaci nel promuovere un contesto di apertura e dialogo, che ha consentito la libera espressione dei propri pensieri (49%) e ha offerto del tutto la possibilità di aprirsi (66%). È stato anche evidenziato come al termine dei colloqui il 36% di coloro che ne hanno fruito li abbiano ritenuti abbastanza efficaci nel migliorare i rapporti con gli altri e molto efficaci nell'affrontare i problemi (36%). Il 51% delle persone ha ritenuto del tutto utili questi incontri, mentre solo il 5% ha dichiarato la poca utilità dei colloqui.

Considerando l'aumento dei richiedenti il servizio e la buona utilità dichiarata degli incontri il CUG propone di continuare a sostenere il progetto e di valutare la possibilità di potenziarlo significativamente nel 2024.

SERVIZI DI ASSISTENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Nel corso del 2023, il CUG ha continuato a partecipare attivamente al Tavolo di Lavoro sul Welfare dell'Ateneo, il quale comprende rappresentanti dell'Amministrazione Centrale, della Delegazione Sindacale e un referente del CUG. Durante le riunioni, sono stati affrontati diversi temi e sono stati proposti interventi specifici da parte dei vari servizi e uffici dell'Ateneo.

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

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.

FONDO SUSSIDI E RIMBORSO SPESE ODONTOIATRICHE

Il Fondo Sussidi è un fondo annuale dedicato esclusivamente al personale TAB, CEL e tecnologo.

Nel corso del 2023, è proseguito il confronto nel Tavolo Welfare avviato nel novembre 2022 con la revisione del Regolamento Sussidi. Questa revisione ha incluso le spese odontoiatriche e ha esplicitamente supportato i casi di violenza domestica, migliorando le modalità di comunicazione per l'accesso al fondo.

Il CUG ha proposto ulteriori miglioramenti e condiviso un documento di richieste. Grazie a riflessioni congiunte e collaborazione aperta, in sinergia con il Tavolo Welfare, sono state concordate le modifiche proposte.

A giugno 2023, con DR 595 del 14/06/2023, è stato emanato un nuovo "Regolamento per l'erogazione di sussidi e/o di rimborsi per spese odontoiatriche al personale del Politecnico di Torino", diventando uno strumento più solidale e aperto. Le seguenti migliorie sono state implementate:

- evitare un approccio rigido e standardizzato di giudizio e classificazione;
- facilitare l'accesso eliminando le finestre temporali per la presentazione delle domande di sussidio;
- introdurre il criterio di rifinanziamento durante l'anno in corso e aumentare il budget totale;
- migliorare la trasparenza, includendo la previsione di un resoconto annuale anonimo e aggregato da trasmettere alla delegazione sindacale e al CUG.

SPERIMENTAZIONE SPORTELLO ANTIVIOLENZA

Il CUG è promotore di un'attività sperimentale di sportello antiviolenza presso l'Ateneo. A seguito di un'attenta analisi condotta dal CUG relativa ai centri antiviolenza attivi sul territorio, il presidio è stato affidato a "Centri Antiviolenza E.M.M.A. ONLUS". L'attività di sperimentazione è attualmente in fase di progettazione. A valle della riunione di adempimento del contratto con E.M.M.A. ONLUS svoltasi il 10 aprile 2024 con la Presidente dottoressa Anna Maria Zucca e con la Vicepresidente dottoressa Silvia Sinopoli, si è ipotizzato di fissare la data indicativa di inaugurazione del progetto a metà maggio 2024.

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. Nella mail sono state avanzate 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.

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

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici Etici: Sì

Codici condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Il Codice Etico è affiancato da altri due Codici, ossia il "Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti", in vigore nell'Ateneo e il "Codice di Comportamento Nazionale dei Dipendenti Della Pubblica Amministrazione". Vi sono inoltre il "Codice disciplinare dirigenti", il "Codice disciplinare PTAB" e il "Codice di comportamento del Politecnico di Torino".

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

Di seguito si riportano le raccomandazioni del CUG, separatamente per tematica di intervento.

Conto-borsellino welfare

- Garantire la protezione degli stanziamenti pro-capite dedicati al Borsellino Welfare, mantenendoli in linea con la media degli anni precedenti.
- Potenziare il conto-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.
- Esaminare la possibilità di ampliare gli strumenti di utilizzo del conto-borsellino welfare.

Codici di comportamento

Considerata la numerosità e la vicinanza nei temi affrontati dai codici sopra menzionati, il CUG suggerisce una revisione ed integrazione dei diversi codici al fine di una maggiore efficacia ed efficienza di fruizione e rispetto da parte dell'intera comunità politecnica. Nel processo di revisione ed integrazione sarebbe opportuno coinvolgere la Consigliera di Fiducia.

Survey benessere

- Estendere la survey con sezioni nuove, personalizzandole in base alle criticità emerse nelle restituzioni precedenti e allineandole al contesto in evoluzione dei servizi offerti nel tempo, anche in relazione al nuovo mandato rettorale.
- Valutare la possibilità di sostituire domande non più attuali, come quelle specifiche sul lavoro agile durante la pandemia.
- Dato il trend decrescente dell'attaccamento all'istituzione nel corso degli anni e l'incremento e la diversificazione della popolazione nel personale PTAB, e considerando l'incremento della richiesta di migliorare la comunicazione interna, si propone di potenziare gli sforzi nella comunicazione, con l'obiettivo di ridurre la percezione di distanza tra il PTAB e la Governance.
- Attenzionare le azioni di "Job posting e riorganizzazione" dal punto di vista della comunicazione e trasparenza del processo per aumentare la comprensione delle scelte fatta dalla governance. Inoltre, inserire una "sezione integrativa e complementare" alla survey che possa raccogliere le opinioni del personale coinvolto nel processo di job posting, con tempi e modalità finalizzate a una valutazione in itinere e ad accogliere eventuali variazioni nel momento opportuno. Infine, considerando le fasi prossime di riorganizzazione, si suggerisce di procedere rapidamente a proporre una Survey dedicata a coprire gli aspetti sopra menzionati per la fase di job posting appena completata.

Spazio di ascolto

- Considerate le difficoltà riscontrate dalla popolazione studentesca nel percorso accademico e l'elevato tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno di iscrizione, si consiglia di promuovere interventi mirati come corsi integrativi e il tutoraggio specifici attraverso i pari, conosciuto come "buddies". Inoltre, dato l'incremento significativo dei partecipanti e il successo ottenuto, si propone di mantenere il sostegno al progetto e di valutarne eventuali future opportunità di potenziamento.

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

L'avvocata Nicoletta Parvis è stata nominata Consigliera di Fiducia del Politecnico di Torino con decreto del Magnifico Rettore del 24 luglio 2023 per il biennio agosto 2023 – agosto 2025 (a decorrere dal 26 luglio 2023).

In ottemperanza all'art.4, comma 2 del Codice di Comportamento per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti attualmente in vigore in Ateneo, la Consigliera di Fiducia consegna semestralmente al CUG una relazione di sintesi del suo operato e delle segnalazioni e/o richieste ricevute.

Nel periodo in esame (agosto 2023 – gennaio 2024) la Consiglieria è stata contattata da una ventina di utenti, prevalentemente via mail. I/le richiedenti appartenevano all'intera comunità accademica, in percentuali eguali. Si è trattato per la maggior parte di donne. Le problematiche presentate erano inerenti a

- disagio relazionale e situazioni conflittuali;
- presunti casi di discriminazione di natura etnica;
- presunto mobbing;
- molestie.

Il colloquio talvolta si è svolto online; talvolta sono stati necessari più colloqui. In due occasioni si è consigliato di rivolgersi allo Spazio di Ascolto per ricevere un supporto psicologico. In quattro casi principali è stato necessario interagire, oltre che con il/la richiedente, anche con soggetti terzi.

Alcuni casi hanno riguardato studenti stranieri, ma le questioni sollevate non erano di competenza della Consiglieria e talora neppure dell'Ateneo.

Numerose richieste di colloquio da parte del Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario riguardavano soprattutto questioni non di competenza della Consiglieria: lamentele legate ad aspetti relazionali o espressioni di malcontento *a posteriori* sulle quali non era più possibile intervenire.

Il CUG raccomanda di migliorare la comunicazione riguardante il funzionamento e i tempi di azione della Consiglieria, al fine di ridurre le richieste non pertinenti e soprattutto intempestive.



Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

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

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

Si riportano di seguito le attività definite nel [PIAO 2023-2025](#) legato al tema delle pari opportunità (p.130).

DIMENSIONE OGGETTO DEL PIANO/ANNO	2023	2024 (sarà completato nell'ambito del primo scorrimento annuale del PIAO a valle delle analisi di fabbisogno sotto descritte)	2025 (da aggiornare nell'ambito dei prossimi scorimenti del PIAO)
AMBITI (segue)	ATTIVITÀ FORMATIVE CHE PROSEGUIRANNO PER TUTTO IL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE Formazione sulle soft skill - Pari opportunità: interventi informativi e formativi rivolti all'intera comunità sui temi delle pari opportunità, linguaggio e sensibilizzazione sulla dimensione di genere, discriminazione, molestie e mobbing ed in generale sensibilizzazione sulla cultura del rispetto. Formazione sul linguaggio inclusivo (concetti di base) e per i referenti delle tematiche di genere nelle strutture dell'amministrazione (PAP, GEAP). Formazione trasversale di dominio - Iniziative da programmare/programmate in riferimento all'adeguamento e/o aggiornamento della normativa sulle tematiche dell'etica, della legalità, dell'accesso agli atti (contemperamento tra trasparenza e privacy, cultura amministrativa e della legalità, tipologie di accesso agli atti...) (PTPTC). - Iniziative di formazione a supporto della riorganizzazione in base ai diversi ambiti di dominio FILONI SOFT SKILL DI ATTIVITÀ CHE SI PREVEDE DI ATTIVARE - Formazione su aspetti psicologici relativi alle molestie (GEAP - PAP). - Tecniche di semplificazione e di comunicazione efficace. - Digital transformation e Change management: Percorsi formativi su applicativi volti a migliorare la programmazione delle attività anche in un'ottica di gestione per processi). <i>NB. si prevede, anche in base alle necessità che emergeranno dalla mappatura dei fabbisogni delle reti professionali, di potenziare l'accesso ai corsi master, con particolare valorizzazione dei percorsi promossi dalla Scuola di Master del Politecnico di Torino, anche attraverso la fruizione di singoli moduli.</i>		

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

A. Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG ha mandato di 6 anni, ed è attualmente formato da una presidente, 24 componenti, 12 di designazione sindacale (6 effettivi/e e 6 supplenti) e 12 di nomina da parte dell'Amministrazione (6 effettivi/e e 6 supplenti).

Tipologia di atto: Decreto Rettorale n. 942/2020, del 2/11/2020

Data: 02/11/2020

Organo sottoscrittore: Politecnico di Torino

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

Dotazione euro: 25.000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti: 4.000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del CUG? Sì

Esiste una sede virtuale? Sì

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

Quante volte l'anno si riunisce il CUG? 11

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne? Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

B. Attività (poteri propositivi)

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

- X** Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- X** Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- X** Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- X** Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- X** Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- X** Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

C. Su quali di questi temi il CUG ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno? (Poteri consultivi)

- X** Piani di formazione del personale
- X** Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- X** Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Criteri di valutazione del personale
Altro

L'Amministrazione ne ha tenuto conto?

- Sì, del tutto
☒ Sì, in buona parte
Sì, ma solo in piccola parte
No, per nulla

D. Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state condotte azioni di verifica? (Poteri di verifica)

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

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

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Altro

Suggerimenti

A partire da fine 2022 il Politecnico è stato interessato da una profonda revisione organizzativa che ha portato alla ridefinizione dei processi e a un rinnovamento piuttosto radicale di posizioni organizzative e di incarichi sia in Amministrazione Centrale (tra fine 2022 e 2023) sia nei Distretti (tra fine 2023 e inizio 2024), attraverso una procedura di *job posting* aperta a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Nel ricordare che l'art. 3.6 "Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia" delle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" di cui alla Direttiva n. 2/2019, nel definire i compiti del CUG sancisce che "[...] Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché **chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza**, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo", duole segnalare che, se per altre circostanze il coinvolgimento del CUG ha avuto e ha luogo (vedasi per esempio la partecipazione alle riunioni di Trattativa Sindacale in relazione ai Tavoli di Lavoro specifici), in questa occasione e nella definizione delle attività legate al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 tale coinvolgimento non c'è stato e non c'è stata possibilità per il CUG di esprimersi in merito, nel perimetro ovviamente delle proprie prerogative.

La capillare revisione organizzativa, ormai a regime per l'Amministrazione Centrale e in fase di definitiva attuazione per i Distretti a partire dall'1/1/2024, avrebbe meritato, secondo il parere

del CUG, una valutazione attenta e puntuale dell'impatto su persone e strutture, sia dal punto di vista di chi "si è messo in gioco" sia di chi è stato solo "spettatore" del processo.

A tal fine, poteva essere utilizzata l'indagine sul benessere organizzativo (Survey Benessere) che viene svolta ogni due anni e che ha avuto luogo a partire dal novembre 2023: la valutazione della prima parte della revisione organizzativa, ossia quella che ha interessato l'Amministrazione Centrale, poteva essere inserita all'interno della suddetta indagine perché certamente ha generato all'interno dell'Ateneo percezioni diversificate che hanno inciso sul benessere organizzativo.

In un'ottica costruttiva di collaborazione, il CUG suggerisce all'Amministrazione di condurre tempestivamente una survey – in sinergia con il CUG – per valutare il grado di soddisfazione del personale TAB riguardo alle procedure utilizzate per il *job posting* e il conseguente impatto sul benessere organizzativo. Questa iniziativa potrebbe offrire un'opportunità per ascoltare attivamente il personale TAB e pianificare con migliori presupposti operazioni simili in futuro.

Sarebbe un primo passo per dare attuazione al programma del Rettore eletto a marzo 2024 che recita *"Una comunità, qualunque essa sia, ha bisogno di essere ascoltata. Chi rappresenta una comunità ha il dovere di ascoltare. Ascoltare tutti i suggerimenti, le idee e i punti di vista, da qualunque parte provengano [...]"* e ancora *"[...] realizzare un ambiente accogliente, stimolante, sereno e inclusivo per tutta la nostra comunità. Questo non è soltanto un obiettivo, ma una vera e propria necessità per una crescita autentica, fondata sulla valorizzazione delle diversità in una comunità come la nostra, composta da persone uniche ed eguali [...]"*.

Azioni realizzate (2023) e risultati raggiunti

Contrasto alla violenza di genere

Il CUG, nel 2023, si è fatto promotore di numerose iniziative di contrasto alla violenza di genere, in linea con l'Action Plan 2022-2024 e [le azioni previste dal Gender Equality Plan – GEP](#).

Di seguito sono descritte le attività svolte dal CUG a tale scopo.

- Coordinamento dell'iniziativa **Dieci Domande per la Consigliera**, ideata con l'obiettivo di raccogliere i dubbi della comunità accademica sul tema complesso delle molestie, della violenza e della discriminazione e offrire le risposte e i chiarimenti della Consigliera di Fiducia.
- In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** il CUG ha organizzato:
 - 23 novembre 2023 – convegno: *I confini della violenza sessuale, le percezioni del consenso*, organizzato dai Comitati Unici di Garanzia del Politecnico, dell'Università degli Studi di Torino e dal Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe). La partecipazione all'evento è stata massiva da parte del personale PTAB ed è stato riconosciuto come momento formativo di ateneo.
 - 24 novembre 2023 – testimonianza di Elisabetta Merini, medica e autrice del libro *La dote ignobile*, che ha raccontato la sua esperienza di discriminazione in collegamento con la nostra Consigliera di Fiducia, avvocatessa Nicoletta Parvis.
 - 24 novembre 2023 – è stato presentato il **Bilancio di Genere 2020-2022 dell'Ateneo "Diversità è Cambiamento"**. I dati del nuovo bilancio evidenziano un miglioramento moderato verso la parità di genere. Si evidenzia, inoltre, come le studentesse, in particolare ad Ingegneria, continuano in media a laurearsi percentualmente di più, in

minore tempo, e con un voto medio superiore rispetto ai loro compagni. Le docenti, nonostante la qualità dei risultati ottenuti nella ricerca scientifica, continuano a sperimentare un significativo soffitto di cristallo, sebbene in diminuzione. La componente femminile del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, a fronte di un più elevato livello di istruzione rispetto alla componente maschile, è presente in maniera consistente anche nelle posizioni apicali.

- 25 novembre 2023 – nei cortili di tutte le sedi dell'Ateneo si è svolta l'iniziativa dal titolo **Un minuto di rumore** in ricordo di Giulia Cecchettin e di tutte le vittime di femminicidio. I cortili e le sedi principali del Politecnico si sono riempiti di studenti e rappresentanti di tutta la comunità politecnica che hanno voluto ricordare con un minuto di rumore Giulia e tutte le vittime di femminicidio.
- Progettazione e valutazione di fattibilità per l'attivazione sperimentale di un **servizio di sportello antiviolenza** all'interno dell'Ateneo in collaborazione con il Centro antiviolenza E.M.M.A Onlus che partirà a maggio 2024 in collaborazione con l'associazione.

Le azioni di monitoraggio svolte dal CUG sono state le seguenti:

- Analisi delle relazioni della consigliera di Fiducia e monitoraggio delle segnalazioni e delle richieste di intervento pervenute;
- Co-progettazione e valutazione delle azioni formative e informative proposte dell'Amministrazione per il contrasto alla violenza di genere.

Le azioni di sensibilizzazione svolte dal CUG sono state le seguenti:

- In occasione della giornata del 25 novembre (2023) il CUG ha contribuito alla realizzazione di un **video sul concetto di intersezionalità** a cura della nostra Consigliera di Fiducia, avvocatessa Nicoletta Parvis. Il video è disponibile sul canale YouTube di Ateneo. Il video ha raggiunto 411 visualizzazioni per la versione sottotitolata in italiano <https://www.youtube.com/watch?v=8gOeeBv9WgY&t=6s> e 768 visualizzazioni per quella in inglese <https://www.youtube.com/watch?v=JUJJPw2E7c&t=7s>.
- Per sensibilizzare sul tema del "Borsellino Welfare per il PTAB", il 10.11.2023 il CUG ha inviato una mail al Rettore, al Direttore Generale e altre figure politiche di riferimento sul tema.
- Realizzazione e pubblicazione della pagina web di presentazione del Comitato Unico di Garanzia all'interno del sito web di Ateneo <https://www.polito.it/ateneo/parita-welfare-e-inclusione/comitato-unico-di-garanzia-cug>.
- Realizzazione e pubblicazione del video di presentazione del Comitato Unico di Garanzia e delle sue funzioni e obiettivi all'interno del Politecnico. Il link al video è disponibile nella pagina web del CUG: <https://www.youtube.com/watch?v=NpvWhFG2>.
- Continuazione del progetto "**CUG in podcast**", realizzato col supporto di Onde Quadre. Con ospiti esperti sono state realizzate 5 puntate in cui sono stati discussi i seguenti temi: lingua dei segni in università (Sara Striano), relazioni violente e servizi per le vittime di reato (Gruppo Abele), cultura della legalità (Libera Piemonte), crisi climatiche e migrazioni (Giorgio Brizio), diritti non ancora riconosciuti (Cathy La Torre) http://www.ondequadre.polito.it/programma.php?id_programma=108.

Linguaggio inclusivo

In occasione della "**Gender week**" che si è tenuta dal 25 novembre al 3 dicembre presso il Politecnico, è stata presentata ufficialmente la **Guida pratica per una comunicazione**

inclusiva, un utile vademecum redatto in collaborazione con il [CIRSDe dell'Università di Torino](#), allo scopo di diffondere nella comunità politecnica alcune linee guida essenziali per il corretto utilizzo del linguaggio inclusivo, nel tentativo di garantire una sempre maggiore equità di genere e di supportare il personale tecnico-amministrativo e Bibliotecario (PTAB), il personale docente, i collaboratori e le collaboratrici esperte linguistiche e i ricercatori e le ricercatrici nella redazione di comunicazioni e atti con linguaggio inclusivo e non discriminatorio. Per rendere il vademecum maggiormente fruibile, ne sono state redatte due versioni, una estesa e una agile.

La versione estesa del vademecum è disponibile qui: [vademedcum esteso b_n.pdf \(polito.it\)](#)

La versione agile del vademecum è disponibile qui: [vademedcum agile b_n.pdf \(polito.it\)](#).

Azioni a sostegno dei rifugiati e delle rifugiate

Il CUG ha collaborato attivamente per la realizzazione di diverse attività e progetti:

- PIU-AEI (Piemonte Università Accoglienti Eque ed Inclusive) - progetto per la selezione degli studenti rifugiati selezionati mediante bandi UNHCR nell'ambito del progetto UNICORE.
- Collaborazione con i diversi enti coinvolti nel progetto UNICORE (Unito, Diaconia Valdese, Charitas, Mosaico) per l'accoglienza e il supporto agli studenti e alle studentesse selezionate.
- Collaborazione al progetto Passi@polito per il supporto psicologico a studenti e studentesse migranti.
- Collaborazione con l'associazione studentesca DEB e l'area Life di Ateneo nell'ambito del progetto di prestito di computer portatili per studenti in difficoltà.
- Collaborazione con il GreenTeam@polito per la costituzione e il supporto alla rete di docenti e TAB ("sentinelle") disponibili a riconoscere e segnalare situazioni di disagio e difficoltà.

Maggiori informazioni sono reperibili qui: <https://www.polito.it/en/education/international-students/refugees-and-refugee-like>.

Azioni a sostegno della comunità LGBTQIA+

A sostegno della comunità LGBTQ+ il CUG, nella settimana del **Torino Pride**, ha promosso:

- il tradizionale corteo in centro città
- insieme a PoliTO Gender Research coordination Group (GReG), il **workshop Safe(r) Spaces**, occasione di discussione collettiva sul concetto di spazio più sicuro per la comunità LGBTQ+ in Università.

Parità di genere

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, i CUG del Politecnico di Torino e dell'Università degli Studi di Torino e il CIRSDe hanno organizzato il convegno **Dal reale al virtuale e ritorno: donne e metaverso**, tenutosi l'8 marzo 2023, presso l'Università di Torino. L'evento è stato riconosciuto come momento formativo per il PTAB.

Nello specifico il CUG ha fornito supporto attivo agli eventi di presentazione del Bilancio di Genere dell'Ateneo *Diversità è Cambiamento* e delle linee guida sul linguaggio inclusivo.

Disabilità

In occasione dell'iniziativa **Fill (in) the Gaps**, che si è svolta dal 23 al 30 novembre, il Comitato Unico di Garanzia ha proposto iniziative e incontri di sensibilizzare su inclusione, diversity e parità di genere.

In particolare, si sono svolte le seguenti iniziative:

- **Disabilità, ricerca e intersezionalità**, convegno aperto a tutta la comunità Politecnica e a realtà esterne all'Ateneo.
- **Dibattito** tra Dajana Giofrè (Chief Visionary Officer Accessiway) e Francesca Martinengo (giornalista freelance, addetta stampa e fondatrice di #tuttegiùperterra), moderato dalla professoressa Daniela Bosia.
- **Workshop La ricerca sulla disabilità al Politecnico di Torino**, introdotto da Alice Scavarda e Paola Maria Torrioni (Dipartimento di Culture, Politiche e Società dell'Università degli Studi di Torino) in occasione del quale sono stati presentati i gruppi di ricerca e i progetti attivi che hanno favorito un clima di collaborazione tra i due Atenei.

Comitato ai Tavoli di contrattazione ed ai tavoli tecnici

A partire da aprile 2022, il Tavolo tecnico sul "Salario accessorio" si è confrontato su diversi aspetti quali: il completamento del nuovo modello di macroformazione, macroripartizione e microdistribuzione delle risorse accessorie; l'individuazione delle risorse accessorie a favore del Personale TAB; la semplificazione dei meccanismi di prelievo, anche attraverso l'introduzione di un prelievo a monte; l'istituzione di un tetto individuale complessivo; lo studio di meccanismi di riequilibrio/redistribuzione. Si è infine giunti alla costituzione del Fondo Conto Terzi (FCT) per il PTAB, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26.9.2023. Il FCT è stato quindi inserito nel nuovo Regolamento Convenzioni e contratti per attività in conto terzi, approvato dal Consiglio medesimo in data 21.12.2023.

Elenco azioni positive

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Considerazioni conclusive

L'Ateneo da diversi anni sta concentrando sforzi nel promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni. Il percorso verso un ambiente equo e non discriminatorio richiede ancora notevoli sforzi, con l'obiettivo di creare sinergie forti, idee innovative e un intenso lavoro per attuare efficacemente le azioni necessarie. È fondamentale valorizzare le azioni in corso e progettare nuove iniziative in modo partecipato, ispirando le generazioni future.

Le pari opportunità e la non discriminazione sono considerate obiettivi strategici dall'Ateneo e devono assumere sempre maggiore importanza. Attraverso la progettazione e l'implementazione di azioni e stimoli, si mira a garantire una maggiore inclusività all'interno dell'Ateneo, promuovendo l'uguaglianza e la non discriminazione. L'obiettivo sarà raggiunto quando l'intera comunità percepirà questi valori come parte integrante della propria cultura.

Il CUG rimarrà un alleato fondamentale in questo processo, contribuendo in modo proattivo e consultivo con azioni di supporto, controllo e verifica.

Di seguito sono riportate alcune proposte di azioni positive che potrebbero essere discusse e implementate nell'anno accademico 2024-2025:

- Organizzazione di corsi di formazione per costruire relazioni positive sul lavoro attraverso incontri tematici condotti da esperti e figure di formazione.
- Realizzazione di eventi di sensibilizzazione legati alla medicina di genere, come ad esempio un convegno sul tema "Il Genere come determinante di Salute e Azioni di prevenzione".
- Il CUG suggerisce di condurre una survey per valutare il grado di soddisfazione del personale TAB riguardo alle procedure utilizzate per il *job posting* e il conseguente impatto sul benessere organizzativo. Questa iniziativa potrebbe offrire un'opportunità per ascoltare attivamente il personale tecnico amministrativo e bibliotecario e pianificare con migliori presupposti operazioni simili in futuro.
- Realizzare momenti di formazione sul tema della violenza e discriminazione diretti a tutta la comunità politecnica
- Organizzare sessioni di formazione sulla tema della violenza e delle discriminazioni di genere destinate all'intera comunità del Politecnico, curate dalla nostra Consiglieria di Fiducia.