



**Politecnico
di Torino**



Politecnico di Torino

RELAZIONE CUG 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019



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 dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

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

2022 – 2024

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

2025 – 2027

PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pt/25-27/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025.pdf

GEDIW PLAN - Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing PLAN 2025-27

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/pt/25-27/piano_azioni_positive_pt-triennio_25-27-anno_2025_0.pdf

Adozione Piano Triennale: Sì

Triennio del Piano: Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

Personale Uomini: 1269

Personale Donne: 1008

INDICE

Introduzione

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZ.1 – Dati del personale

SEZ. 2 – Conciliazione vita/lavoro

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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

SEZ. 3 – Parità/pari opportunità

3.a Piano triennale azioni positive

3.b Fruizione per genere della formazione

3.c Bilancio di genere dell'Amministrazione

3.d Composizione di genere delle commissioni di concorso

3.e Differenziali retributivi uomo/donna

SEZ. 4 – Benessere personale

4.1 Indagini

survey benessere

spazio di ascolto

servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro

fondo sussidi e rimborso spese odontoiatriche

sportello antiviolenza "non sei sola"

borsellino welfare

4.2 Circoli d'ascolto organizzativo

4.3 Proposte CUG

4.4 Situazioni di discriminazione/mobbing e interventi

SEZ. 5 – Performance

5.1 Analisi degli obiettivi di pari opportunità

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azioni realizzate (2024) e risultati raggiunti

A. Operatività

B. Attività

Poteri propositivi

Poteri consultivi

Poteri di verifica

Suggerimenti

Azioni da realizzare

Conclusione

INTRODUZIONE

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni introdotte
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI



Sezione 1 – Dati del Personale

TABELLA 1.1.a PTAB tempo indeterminato – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	M					F					Tot
Qual	18<E< 31	31<E< 41	41<E< 51	51<E< 61	61<E< 75	18<E< 31	31<E< 41	41<E< 51	51<E< 61	61<E< 75	
Dir.				1	1		1	2	2	1	8
CEL				1					3	1	5
EP		1	8	11	4			9	18	1	52
D	13	48	58	79	14	16	97	119	130	33	607
C	5	10	40	46	18		14	40	51	17	241
B			2	3	2			3	6	4	20
Tot	18	59	108	141	39	16	112	173	210	57	933
	Tot. M = 365					Tot. F = 568					
%	1,9%	6,3%	11,6%	15,1%	4,2%	1,7%	12,0%	18,5%	22,5%	6,1%	100,0 %

TABELLA 1.1.b PTAB tempo determinato - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	M					F				Tot
Qual	18<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75	18<E<31	31<E<41	41<E<51	61<E<75	
TE					1					1
Dir				1					1	2
D	5	8	3	1	1	14	24	7		63
C	2	3				3	2	1		11
Tot	7	11	3	2	2	17	26	8	1	77
	Tot. M = 25					Tot. F = 52				
%	9,1%	14,3%	3,9%	2,6%	2,6%	22,1%	33,8%	10,4%	1,3%	100,0%

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

		M				Tot. M	F				Tot. F	Tot
Ord	Qual	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		
10	PO	7	68	149	90	314	1	25	45	18	89	403
20	PA	42	107	88	31	268	23	49	59	18	149	417
30	RTI		2	13	11	26		2	6	4	12	38
Tot		49	177	250	132	608	24	76	110	40	250	858
	%	5,7%	20,6%	29,1%	15,4%		2,8%	8,9%	12,8%	4,7%		100,0%

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

		M					Tot-M	F				Tot. F	Tot
Ord	Qual	18<E <31	31<E <41	41<E <51	51<E <61	61<E <75		18<E <31	31<E <41	41<E <51	51<E <61		
30	RTT		3				3					0	3
31	RTD-B	1	61	17	1		80		28	13	1	42	122
32	RTD-A	28	144	12	2	1	187	8	76	11	1	96	283
Tot		29	208	29	3	1	270	8	104	24	2	138	408
	%	7,1%	51,0 %	7,1%	0,7%	0,2%		2,0%	25,5 %	5,9%	0,5%		100,0 %

TABELLA 1.4 PTAB - ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

		M					M Tot	F					F Tot	Tot
Anz Categor ia		18<E <31	31>E <41	41<E <51	51<E <61	61<E <75		18<E <31	31<E <41	41<E <51	51<E <61	61<E <75		
00 - 03		25	56	47	33	4	165	33	88	74	46	2	243	408
03 - 05			6	6	4	1	17		30	8	1	1	40	57
05 - 10			6	20	5	1	32		14	50	27		91	123
10 - 99			2	38	101	35	176		6	49	136	55	246	422
Tot		25	70	111	143	41	390	33	138	181	210	58	620	1010
%		2,48 %	6,93 %	10,99 %	14,16 %	4,06 %	38,61 %	3,27 %	13,66 %	17,92 %	20,79 %	5,74 %	61,39 %	100,00%

TABELLA 1.6 PTAB - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DIRIGENZIALE
SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tipo	Uomini	Donne	Tot
3. Laurea magistrale	3	7	10
Tot	3	7	10
%	30,00%	70,00%	100,00%

TABELLA 1.7 PTAB - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO NON DIRIGENZIALE
SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tipo	Uomini	Donne	Tot
03. Esperti Linguistici	1	4	5
3. Laurea magistrale	1	4	5
04. Elevate Professionalità	24	28	52
1. Dottorato di Ricerca	3	2	5
3. Laurea magistrale	17	24	41
4. Laurea triennale	2	2	4
5. Diploma di scuola superiore	2		2
05. Funzionari (D)	230	440	670
1. Dottorato di Ricerca	42	35	77
3. Laurea magistrale	121	313	434
4. Laurea triennale	29	34	63
5. Diploma di scuola superiore	35	56	91
6. Inferiore al Diploma superiore	3	2	5
06. Collaboratori (C)	124	128	252
1. Dottorato di Ricerca	1		1
3. Laurea magistrale	16	32	48
4. Laurea triennale	4	6	10
5. Diploma di scuola superiore	87	70	157
6. Inferiore al Diploma superiore	16	20	36
07. Operatori (B)	7	13	20
5. Diploma di scuola superiore	1	3	4
6. Inferiore al Diploma superiore	6	10	16
08. Tecnologi TE	1		1
1. Dottorato di Ricerca	1		1
Tot	387	613	1000
%	38,70%	61,30%	100,00%

1

¹ Tutte le tabelle riportate in precedenza sono aggiornate alla data del 31.12.2024.

Le Università presentano diverse popolazioni: il personale docente-ricercatore (PDR), il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (PTAB), il personale di supporto alla ricerca quale personale assegnista e borsista di ricerca e la 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 31.12.2024, il personale PTAB d'ateneo è composto, come nell'anno precedente, da 1010 unità, in particolare 390 uomini e 620 donne. Il personale PTAB a tempo indeterminato è aumentato di 45 unità, mentre è diminuito della stessa quantità il PTAB a tempo determinato. Il personale docente d'ateneo è costituito da 1266 unità, con un aumento del +4,02% rispetto al 2023, in particolare, il personale docente a tempo indeterminato è aumentato di 40 unità, mentre il personale docente a tempo determinato è aumentato di 9 unità.

La **tabella 1.1a** presenta i dati del PTAB a tempo indeterminato del Politecnico di Torino per genere ed età nei livelli di inquadramento ed evidenzia una netta prevalenza di donne, eccetto per la fascia d'età 18-31 anni. La categoria funzionari è la più rappresentativa, con una netta prevalenza della componente femminile in tutte le fasce d'età. Per numerosità, segue la categoria collaboratori, per la quale si registra un tasso più elevato di donne nella fascia d'età 31-61 anni.

La **tabella 1.1b** presenta i dati del PTAB con contratti di lavoro a tempo determinato ed evidenzia che la componente maschile di ogni fascia d'età è circa la metà di quella femminile, tranne nella fascia d'età 51-61 anni, nella quale non si riscontrano donne.

La **tabella 1.7** e la **tabella 1.4** mostrano per il ruolo Elevate Professionalità (EP) una composizione di 52 unità e una prevalenza femminile, soprattutto per la fascia d'età 31-61 anni.

Infine, la **tabella 1.6** non mostra variazioni rispetto ai dati del 2023, rivelando un totale di 10 posizioni dirigenziali, delle quali 3 ricoperte da uomini e 7 da donne.

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 una percentuale piuttosto elevata del PTAB che resta nel proprio profilo e livello per più di 10 anni: 176 uomini su 390 (45,13%) e 246 donne su 629 (39,11%). Tale fenomeno merita di essere analizzato con attenzione per comprenderne le cause e gli effetti sul personale.

La **tabella 1.7** mostra i dati relativi ai titoli di studio del personale non dirigenziale (1000 unità), ripartito per livello di inquadramento. È possibile notare come il PTAB sia ben formato: l'8,4% ha un dottorato di ricerca (precisamente 9,62% per EP - 11,49% per D - 0,40% per C - 100% per TE) e il 52,8% possiede una laurea Magistrale (precisamente il 78,85% per EP - 64,78% per D - 100% per EL - 19,05% per C). Solo il 5,7% ha un titolo inferiore al diploma superiore. Inoltre, il livello di formazione generale, rispetto all'anno precedente, è aumentato e nei diversi profili il livello di istruzione delle donne risulta più elevato di quello degli uomini.

Si sottolinea che il 37,64% del PTAB a tempo indeterminato ha un'età tra i 51 e i 61 anni. Tali dati sottolineano come nell'imminente futuro si assisterà a una perdita di know-how. Pertanto, nel Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing PLAN 2025-27 sono previste azioni volte a incentivare la presenza della diversità nelle carriere e nei ruoli di leadership, nonché percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con particolare attenzione alla valorizzazione della diversity e al coinvolgimento anche di figure con maggiore anzianità.

Le **tabelle 1.1.c** e **1.1.d** riportano i dati relativi al personale docente suddivisi per genere, ruolo ed età. Il ruolo maggiormente ricoperto è quello di PA, seguito dal ruolo di PO e, rispettivamente, di RTD-A,

RTD-B e RTI. Si sottolinea come tutti i ruoli siano caratterizzati da una marcata prevalenza maschile. Rispetto ai dati del 2023, nel ruolo di PO, si registra un aumento della componente femminile del +17,11%, in contrasto ad un +5,72% di quella maschile (su un aumento totale di 30 unità); nel ruolo di PA si rileva un aumento della componente maschile del +3,08% e femminile di +3,36% (su un aumento totale di 30 unità); nel ruolo di RTI si verifica una diminuzione di 3 unità, tra le quali 2 donne; nel ruolo di RTD-B si riscontra invece una diminuzione di 18 unità a parità di genere (9 uomini e 9 donne); infine, per il ruolo di RTD-A, si registra una crescita del +7,47% per la componente maschile e di +12,94% per quella femminile (su una crescita totale di 24 unità). Queste evidenze, in particolare l'aumento della componente femminile nelle posizioni da PO, possono essere lette alla luce delle numerose politiche di ateneo per le pari opportunità nelle progressioni di carriera.

Evidenze più dettagliate sono riportate nel Bilancio di Genere, elaborato ogni tre anni; annualmente è pubblicato un subset aggiornato di indicatori considerati particolarmente significativi per avere un colpo d'occhio immediato e significativo della situazione nell'Ateneo per quanto riguarda i dati di genere (vedi dati aggiornati all'anno 2023).

Il Glass Ceiling Index del Politecnico di Torino (1,38 nel 2024) è migliorato rispetto agli anni precedenti (1,66 nel 2022 e 1,8 nel 2019), ma si attesta ancora lontano dal valore ideale 1 e rimane il più elevato dei Politecnici italiani. Questo indice rivela che, nonostante i progressi, esiste ancora un ostacolo sostanziale per le donne nell'effettuare progressioni di carriera e raggiungere posizioni apicali.

In particolare, dai dati aggiornati al 2023, 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. Si potrebbero anche prevedere incentivi per assegnare ruoli di responsabilità alle donne e migliorare gli indicatori di "prestazione" che tengono conto della maternità per le progressioni di carriera, oltre ad azioni per aumentare la visibilità dei contributi scientifici delle donne.

Il GEDIW Plan 2025-2027, alla cui redazione il CUG ha contribuito, prevede molte azioni nelle direzioni sopra menzionate in tema di conciliazione vita-lavoro e progressioni di carriera.



Sezione 2 – Conciliazione vita/lavoro

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

TABELLA 1.2 a PTAB – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

	M			Tot. M	F					Tot. F	Tot.
Ruolo	31<E< 41	41<E< 51	51<E< 61		18<E< 31	31>E< 41	41<E< 51	51<E< 61	61<E< 75		
Part Time <=50%		3	6	9	1	1	1	3	1	7	16
Part Time >50%	1	0	1	2		5	14	16	2	37	39
Tot.	1	3	7	11	1	6	15	19	3	44	55
%	1,82%	5,45%	12,73 %	20,00 %	1,82%	10,91 %	27,27 %	34,55 %	5,45%	80,00 %	100,00 %

	M				Tot. M	F					Tot. F	Tot.
Ruolo	31-40	41-50	51-60	61-99		00-30	31-40	41-50	51-60	61-99		
Orizzontale	1		2		3		4	11	11		26	29
Verticale		3	4	1	8	1	1	5	8	3	18	26
Tot.	1	3	6	1	11	1	5	16	19	3	44	55
%	1,82 %	5,45 %	10,91 %	1,82 %	20,00 %	1,82 %	9,09 %	29,09 %	34,55 %	5,45 %	80,00 %	100,0 0%

	M			Tot. M	F			Tot. F	Tot.
Ruolo	12	18	30		18	24	30		
Orizzontale		1	2	3		5	21	26	29
31-40			1	1			4	4	5
41-50						1	10	11	11
51-60		1	1	2		4	7	11	13
Verticale	1	7		8	7	6	5	18	26
00-30					1			1	1
31-40						1		1	1
41-50		3		3	2	3		5	8
51-60	1	3		4	3	2	3	8	12
61-99		1		1	1		2	3	4
Tot.	1	8	2	11	7	11	26	44	55

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

	M				Tot. M	F	Tot. F	Tot.
Ruolo	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		51<E<61		
PO	1	2	5	5	13	2	2	15
PA		3	6		9			9
RTI			2	1	3			3
RTD-A	1				1			1
Totale	2	5	13	6	26	2	2	28
%	7,14%	17,86%	46,43%	21,43%	92,86%	7,14%	7,14%	100,00%

TABELLA 1.9 PTAB – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO: FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	M					F					Tot.
Causale	00<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<99	00<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<99	
LA	16	43	70	77	20	32	122	151	157	45	733
LAH	9	24	41	47	8	23	80	118	111	26	487
TEL	1	4	6	5			9	21	29	7	82
Tot.	17	45	78	84	20	32	129	171	185	53	814

La **Tabella 1.2a** presenta i dati relativi alle due modalità di lavoro part-time disponibili per il PTAB (tempo parziale >50% e tempo parziale ≤ 50%). Si nota che il 94.55% del personale lavora a tempo pieno, mentre il restante 5.45% lavora a tempo parziale, tra questi/e ultimi/e il 20% sono uomini e l'80% sono donne. Si osserva che la componente femminile, che costituisce il 61.39% del personale PTAB, predilige il part-time con una percentuale maggiore rispetto a quella maschile. In particolare, le donne nella fascia di età 51-61 anni sono le più coinvolte, seguite da quelle nella fascia di età 41-51anni. 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 e ricercatori e ricercatrici (**Tabella 1.2b**), l'attività può essere svolta secondo due regimi: tempo pieno e tempo definito. 28 persone lavorano a tempo definito, tra cui 26 uomini (il 92,86%). Infatti, i dati evidenziano la presenza di solo due donne con ruolo PO ed età tra 51 e 61. La maggioranza di docenti e ricercatori uomini che lavorano a tempo definito si riscontra nella fascia d'età 51-61 e successivamente in quella 61-75, nei ruoli di PO e PA. La scelta del regime lavorativo a tempo definito è generalmente motivata dall'esercizio di un'attività professionale esterna al ruolo svolto all'interno dell'Ateneo. Come mostrano i dati, questa opzione è meno comune tra le donne, presumibilmente, a causa delle minori opportunità esterne e della difficoltà a 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 2024, consentendo al personale di usufruire degli istituti di lavoro da remoto (smartworking e telelavoro). Il lavoro agile si è dimostrato particolarmente efficace nel favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con benefici significativi. Le donne della fascia d'età 41-61 hanno utilizzato maggiormente il lavoro agile, raddoppiando il numero dei colleghi uomini. Inoltre, anche per la componente maschile la fascia d'età 41-61 è stata la maggiore fruitrice del lavoro agile. I dati rivelano un utilizzo complessivo dei servizi di lavoro agile e telelavoro maggiore rispetto all'anno 2023 e anche rispetto all'anno 2021. Nel complesso i dati rilevano che la quasi totalità del personale ha aderito alle forme di lavoro a distanza, e ciò evidenzia che le esigenze di conciliazione sono agevolate nella loro risoluzione da tali istituti.

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 2024, 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 2024. 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. Dal 1° aprile 2025 è in vigore un nuovo Regolamento di ateneo per l’applicazione delle forme di lavoro a distanza, che ha l’obiettivo di innescare un cambiamento culturale volto a favorire l’adozione della modalità di lavoro agile, al fine di supportare la conciliazione vita-lavoro e, al contempo, migliorare l’efficacia e la produttività dell’organizzazione. Per questo motivo, è importante che in ateneo tutte e tutti abbiano le stesse opportunità di ricorrere a questa modalità di lavoro. Il CUG ha il compito di monitorare l’efficacia e il buon funzionamento del nuovo regolamento.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

TABELLA 1.10 PTAB, PDR – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO E PERSONALE DI RICERCA: FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

A. Numero di permessi fruiti:

Voce	M		F		Totale
Permessi giornalieri L 104	649	31,6%	1404	68,4%	2.053
Permessi orari L 104	918	67,4%	444	32,6%	1.362
Permessi giornalieri Congedi Parentali	281	6,3%	4203	93,7%	4.484
Permessi orari Congedi Parentali	0	0,0%	828	100,0%	828
Totale	1848	21,2%	6879	78,8%	8727

B. Numero di ore di permesso fruiti:

Voce	M		F		Totale
Permessi orari L 104	1.519,9	71,2%	615,8	28,8%	2.135,7
Permessi orari Congedi Parentali		0,0%	1.255,9	100,0%	1.255,9
Totale	1.519,9	44,8%	1.871,7	55,2%	3.391,6

C. Numero di giorni di permesso fruiti:

Voce	M		F		Totale
Permessi giornalieri Congedi Parentali	281	6,3%	4.203	93,7%	4.484
Permessi giornalieri L 104	649	31,6%	1.404	68,4%	2.053
Totale	930	14,2%	5.607	85,8%	6.537

D. Numero di fruitori/ici:

Voce	M	M%	F	F%	Totale
Permessi giornalieri L 104	29	28,7%	72	71,3%	101
Permessi orari L 104	10	40,0%	15	60,0%	25
Permessi giornalieri Congedi Parentali	17	18,5%	75	81,5%	92
Permessi orari Congedi Parentali			37	100,0%	37
Totale	56	22,0%	199	78,0%	255

2

La **tabella 1.10** mostra la fruizione dei congedi parentali e dei permessi.

Per quanto concerne il numero di permessi fruiti (**tabella 1.10A**), complessivamente sono stati richiesti 8727 permessi di cui il 78,8% da parte di donne. I permessi giornalieri per Congedi Parentali è stata la categoria più richiesta con 4.484 domande, delle quali il 93,7% da parte di donne. L'unica categoria

che ha riscontrato una maggiore richiesta da parte della componente maschile è quella dei Permessi orari L 104 (1.362 domande di cui il 67,4% da parte di uomini).

La **tabella 1.10.B** mostra il numero di ore di permesso fruiti ed evidenzia un totale di 3.391,6 ore, la maggioranza richiesta per i permessi L 104 (2.135,7). La componente femminile è nuovamente la più richiedente con 1.871,7 ore richieste (il 55,2% del totale), delle quali costituiscono la totalità delle richieste orarie per i permessi di Congedi Parentali.

La **tabella 1.10.C** illustra il numero di giorni di permesso fruiti e presenta un totale di 6.537 giorni, dei quali 5.607, ovvero 85,8% usufruiti da donne. La maggioranza dei giorni di permesso riguardano i Congedi Parentali, con un totale di 4.484 giorni usufruiti, il 93,7% da parte di soggettività femminili.

Infine, la **tabella 1.10.D** mostra il numero di fruitori/ici, un totale di 255 persone, di cui il 78% donne. Le categorie con il più alto livello di fruizione sono i Permessi giornalieri L 104 (101 utenti, di cui 71,3% donne) e i Permessi giornalieri per Congedi Parentali (92 utenti, di cui 81,5% donne).

I dati presenti in questa sezione confermano l'ampio utilizzo di queste misure, soprattutto dalla componente femminile dell'Ateneo, con benefici significativi per la conciliazione tra vita e lavoro dei dipendenti. 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

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 le diverse soggettività 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 2024 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 confronto con le grandi Università tecnico scientifiche europee e italiane, ha dedicato negli ultimi anni una maggiore attenzione alle tematiche di genere.

Tuttavia, nel 2024, l'Ateneo con il supporto dell'Osservatorio di genere, del Centro Studi di Genere e del CUG ha predisposto il Piano per Eguaglianza di Genere, la diversità, l'inclusione e il benessere: *GEDIW plan 2025-2027 (Gender Equality Diversity, inclusion and wellbeing)*, disponibile al seguente link: [GEDIW Plan IT sito web 0.pdf](#). La nuova edizione del GEP, ovvero il GEDIW plan, amplia l'attenzione ad altre dimensioni di diversità e benessere organizzativo, consolidando un approccio integrato nelle politiche dell'Ateneo, rappresentando quindi una sfida ambiziosa per il futuro.

Il GEDIW Plan presenta 5 Aree di intervento:

1. Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica
2. Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati
3. Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership
4. Integrare la prospettiva GEDIW (Equità di Genere, Diversità, Inclusione e Benessere) nella ricerca e nella formazione
5. Progettare un'organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze

Il precedente Gender Equality Plan (GEP), approvato a fine 2021, prevedeva 67 azioni, di cui oltre il 90% è stato completato entro i tempi previsti. Strutturato in sei aree tematiche, oltre alle cinque di Horizon Europe, includeva un focus sull'aumento delle iscrizioni femminili a Ingegneria. Tra il 2022 e il 2024, il piano ha portato a significativi miglioramenti, tra cui l'aumento della percentuale di studentesse iscritte a Ingegneria (dal 23.8% nel 2018/19 al 27.7% nel 2023/24) e il quasi raddoppio della presenza femminile nelle nomine di prima fascia (dal 17% al 31%). Tuttavia, permangono criticità come la bassa partecipazione maschile alle iniziative di genere e il Glass Ceiling Index ancora elevato.

Di seguito sono riportate alcune delle azioni del [GEP 2021-2024](#) che prevedevano il coinvolgimento del CUG realizzate nel 2024:

AREA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali

Sottoazione 2.1.2 Formazione sulla valorizzazione della diversità per chi ha ruoli di leadership

Popolazione/target: Personale Politecnico

Descrizione/primo livello attuazione: Individuazione e diffusione (nonché eventuale produzione) di modulo formativo che spieghi il significato e gli effetti positivi della diversità nella leadership, similmente al modulo proposto da TUWien. Il modulo, disponibile anche online per tutto il personale politecnico, dovrebbe diventare obbligatorio per chi si trovi ad assumere incarichi di leadership.

Tipologia di azione: formazione

Indicatore: Percentuale di download del modulo formativo

Target: 100% di chi ha ruoli di leadership, 20% del personale

PM e strutture coinvolte: PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità, Osservatorio di genere, Referente Parità di Genere e Diversità, CUG

Budget euro e/o commento: SI. Da definire costo modulo

KPI di riferimento: KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

AREA 5 CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere

Sottoazione 5.1.2.a Promozione lezione on-line su Contrasto alle molestie con la Consigliera di Fiducia

Popolazione/target: Popolazione studentesca

Descrizione/primo livello attuazione: A valle della erogazione nel 2021 delle lezioni on-line sul tema a cura della Consigliera di Fiducia, comunicare e promuovere la lezione registrata sul canale YouTube di Ateneo.

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

Aumento percentuale relativo di visualizzazioni lezione caricata on-line, rispetto all'anno precedente

Target: 5%/ anno

PM e strutture coinvolte: PSQL, Consigliera di Fiducia, CUG, GESD

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

Sottoazione 5.1.3 Promozione guida contro le molestie

Popolazione/target: Comunità politecnica

Descrizione/primo livello attuazione: Pubblicizzazione e promozione della guida con le indicazioni da seguire in caso di molestie messa a disposizione sulla pagina LIFE del sito.

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

1) Percentuali utenti raggiunti per pubblicizzazione

2) Percentuale download sull'intera comunità

Target: 1) 100% 2. 10%

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

Sottoazione 5.1.4 Formazione su aspetti psicologici relativi alle molestie

Popolazione/target: Comunità politecnica

Descrizione/primo livello attuazione: Formare la comunità politecnica attraverso video-lezione dedicata agli aspetti psicologici delle molestie da parte di persone professioniste del tema e realizzare comunicazione adeguata

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

1) N° iscritti/e e frequentanti lezione/i interattiva on-line

2) N° di visualizzazioni lezione caricata on-line

Target: Raccolta dati

PM e strutture coinvolte: PSQL, GESD, VR Qualità Welfare e Pari Opportunità, Osservatorio di genere, Referente Parità di Genere e Diversità, CUG

Budget euro e/o commento: SI budget da definire, almeno in parte previsto in quello dello sportello d'ascolto

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

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

Sottoazione 5.2.1 Collaborazione e sensibilizzazione dei e delle rappresentanti della popolazione studentesca, dei/le buddies e delle mentors WAHe

Popolazione/target: Rappresentanti studenteschi, buddies e mentors WAHe

Descrizione/primo livello attuazione: Formare le/i rappresentanti studenteschi, buddies e mentors WAHe sul tema delle molestie con una formazione ad hoc aggiuntiva e, nel caso dei buddies e mentors obbligatoria all'accettazione della borsa, in modo che possano costituire un primo contatto informale alla pari per gestire la manifestazione di comportamenti molesti

Tipologia di azione: comunicazione & sensibilizzazione

Indicatore: SI/NO

N° di frequentanti la formazione ad hoc

Target: Raccolta dati

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

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

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: SI/NO

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

Target: Raccolta dati

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

Budget euro e/o commento: Costi amministrativi presso l'associazione E.M.M.A.

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

Nel 2024 l'Ateneo ha realizzato anche altre importanti azioni volte a favorire le pari opportunità, tra cui:

AREA 3 PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale

Sottoazione 3.2.4 Premialità in POM per dipartimenti che migliorino l'equità di genere nelle promozioni a PO

Popolazione/target: Personale docente

Descrizione/primo livello attuazione: Il Glass Ceiling Index (GCI) è definito come il rapporto fra la percentuale di donne su tutto il personale docente e la percentuale di donne su tutta la popolazione di PO. La parità di genere nella progressione di carriera corrisponde al valore 1. Più il GCI è maggiore di 1, minore è la parità. Il BdG 2020 evidenziava un valore a livello di Ateneo superiore alla media nazionale. Si vuole attivare una premialità sperimentale ai dipartimenti sul valore del loro glass ceiling index e della sua derivata temporale nel triennio precedente l'azione. Il meccanismo verrà definito nel 2022. La premialità verrà sperimentata dal 2023 per quei dipartimenti che nel triennio precedente all'attuazione abbiano un GCI inferiore alla media di Ateneo sullo stesso periodo, e/o in calo relativamente al suo valore all'inizio del triennio. Attuazione della premialità relativa su risorse del CdA per la promozione a PO (X% dei POM totali a disposizione dell'Ateneo) nella programmazione 2023-2024.

Tipologia di azione: incentivi

Indicatore: 1) GCI dipartimentali 2) GCI di Ateneo

Target: 1) Riportarli sotto la media di Ateneo anno zero 2) Ridurlo sotto la media nazionale

PM e strutture coinvolte: CdA, DG, VR Qualità Welfare e Pari Opportunità - VR Ricerca – VR Politiche interne, RUO Osservatorio di genere

Budget euro e/o commento; SI (Budget da definire)

KPI di riferimento: KPI2 – diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024, KPI4 – aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell' area Ingegneria -> 30%

Obiettivo3.3: Accesso equo a posizioni non precarie del personale

Sottoazione 3.3.2 Premialità in posizioni RTDB per i dipartimenti che migliorino l'equità di genere nell'accesso alle medesime posizioni

Popolazione/target: Personale docente

Descrizione/primo livello attuazione: Il BdG evidenziava la presenza di disparità di genere nel passaggio alle posizioni a RTDb da posizioni precarie. Nel 2022 si vuole attivare un meccanismo di premialità sperimentale ai dipartimenti basato sul valore del glassdoor index (rapporto fra percentuale donne in tutta la popolazione precaria — assegnisti + RTDa + RTDb— e la percentuale donne nella posizione precaria apicale —RTDb—) e/o della sua derivata nel triennio precedente all'azione. Attuazione sperimentale dal 2023 su risorse a disposizione del CdA (X% del totale delle risorse di Ateneo) a valere su piano straordinario RTDb.

Tipologia di azione: incentivi

Indicatore: 1) GDI dipartimentali 2) GDI di Ateneo

Target: 1) Raggiungere il valore 1 2) Raggiungere il valore 1

PM e strutture coinvolte: CdA, VR Qualità Welfare e Pari Opportunità - VR Ricerca – VR Politiche Interne , RUO/GESD - Osservatorio di genere – Referente Parità di Genere e Diversità - ARI

Budget euro e/o commento: SI Budget da definire

KPI di riferimento: KPI2 – diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024; KPI4 – aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

3.b Fruizione per genere della formazione

TABELLA 1.11 PTAB - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO: FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

	M					Tot. M	F					Tot. F	Tot	
Tipo formazione	18<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		18<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75			
Obbligatoria (sicurezza)	1.384	2.016	1.015	1.034	174	5.623	928	1.163	865	536	138	3.630	9.253	30,5 %
Aggiornamento professionale	264	882	1.469	1.448	399	4.462	664	2.329	3.458	2.500	619	9.570	14.032	46,3 %
Competenze manageriali/Relazionali	60	120	1.018	510	52	1.760	222	1.503	1.792	577	157	4.250	6.010	19,8 %
Tematiche CUG		4	19	30		52	30	32	69	126	26	281	333	1,1%
Altro (specificare)	32	28	82	44		186	63	51	36	32		181	367	1,2%
Violenza di genere		5	22	18		45	15	59	75	115	23	287	332	1,1%
Totale complessivo	1.740	3.054	3.624	3.084	625	12.128	1.921	5.136	6.294	3.885	963	18.198	30.326	100,0 %
	14,4 %	25,2 %	29,9 %	25,4 %	5,2%	100,0 %	10,6 %	28,2 %	34,6 %	21,3 %	5,3%	100,0 %		

	M					Tot. M	%M
Tipo formazione	18<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		
Obbligatoria (sicurezza)	1.384	2.016	1.015	1.034	174	5.623	46,39%
Aggiornamento professionale	264	882	1.469	1.448	399	4.462	36,8%
Competenze manageriali/Relazionali	60	120	1.018	510	52	1.760	14,52%
Tematiche CUG		4	19	30		52	0,43%
Altro (specificare)	32	28	82	44		186	1,53%
Violenza di genere		5	22	18		45	0,37%
Totale complessivo	1.740	3.054	3.624	3.084	625	12.128	100%
	14,4%	25,2%	29,9%	25,4%	5,2%	100,0%	

	F					Tot. F	%F
Tipo formazione	18<E<31	31<E<41	41<E<51	51<E<61	61<E<75		
Obbligatoria (sicurezza)	928	1.163	865	536	138	3.630	19,96%
Aggiornamento professionale	664	2.329	3.458	2.500	619	9.570	52,6%
Competenze manageriali/Relazionali	222	1.503	1.792	577	157	4.250	23,36%
Tematiche CUG	30	32	69	126	26	281	1,54%
Altro (specificare)	63	51	36	32		181	0,99%
Violenza di genere	15	59	75	115	23	287	1,58%
Totale complessivo	1.921	5.136	6.294	3.885	963	18.198	100%
	10,6%	28,2%	34,6%	21,3%	5,3%	100,0%	

La **Tabella 1.11** presenta i dati relativi alla partecipazione alla formazione del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, suddivisi per genere, età e tipo di formazione. Dai dati si evince che, in termini assoluti, le donne partecipano maggiormente ai momenti formativi rispetto agli uomini, totalizzando 18.198 ore, rispetto alle 12.128 degli uomini.

Le donne partecipano principalmente a corsi di aggiornamento professionale e acquisizione di competenze manageriali e relazionali (rispettivamente con il 52,6% e 23,36%). Gli uomini, invece, sono maggiormente coinvolti nella formazione obbligatoria (46,39%).

L'aggiornamento professionale risulta essere il tipo di formazione più frequentemente seguito, nuovamente con una partecipazione maggiore delle donne rispetto agli uomini (52,6% rispetto al 36,8%). Le competenze manageriali e relazionali sono acquisite principalmente dalle donne (70,72%), mentre la formazione obbligatoria vede una maggiore partecipazione degli uomini (60,78%).

Nonostante con numeri inferiori, le donne partecipano anche alle formazioni relative alle tematiche del CUG e alla violenza di genere (rispettivamente 84,38% e 86,45% contro il 15,61% e 13,55% degli uomini). Il CUG si propone di studiare diverse tipologie di eventi formativi sulle tematiche di interesse e nuove modalità di ingaggio della componente maschile al fine di aumentarne la sensibilità e consapevolezza.

Complessivamente la partecipazione alle formazioni è maggiore nelle fasce d'età 41-51 e 31-41. Tuttavia, per il genere maschile la seconda fascia d'età più attiva nelle formazioni è quella 51-61.

Rispetto all'anno precedente, si registra un aumento significativo delle ore per ogni tipo di formazione, soprattutto nelle fasce di età 41-51 e 51-61, senza differenze di genere.

Inoltre, rispetto all'anno 2023, per entrambi i generi si riscontra un invecchiamento della fascia d'età più attiva (la 41-51, rispetto alla precedente 31-41).

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.

L'analisi dei dati disaggregati secondo la dimensione del genere è effettuata in maniera esaustiva ogni tre anni, con la pubblicazione del **Bilancio di Genere** dell'ateneo. Il primo bilancio di genere, relativo al triennio 2016-2019, è stato pubblicato nel 2020 con il *focus Diversità è Eccellenza* ed è disponibile per il download [qui](#).

Il 28 novembre 2023 è stato presentato all'Ateneo il secondo **Bilancio di Genere dell'Ateneo**, dal titolo **Diversità è cambiamento**, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 15/11 scorso e disponibile per il download [qui](#).

Annualmente è pubblicato un *subset* aggiornato di indicatori considerati particolarmente significativi per avere un colpo d'occhio immediato e significativo della situazione nell'Ateneo per quanto riguarda i dati di genere: Monitoraggio annuale del bilancio di genere, [dati aggiornati all'anno 2023](#).

3.d Composizione di genere delle commissioni di concorso

TABELLA 1.8 PTAB, PDR - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO E PERSONALE DI RICERCA

Ruolo	Numero Commissioni	Commissari/e				Tot. Commissari/e	Presidenti				Tot. Presidenti
		M	M%	F	F%		M	M%	F	F%	
DO	68	231	67,2%	113	32,8%	344	48	70,6%	20	29,4%	68
AR	503	279	54,2%	236	45,8%	515	326	64,8%	177	35,2%	503
TA	30	30	50,0%	30	50,0%	60	19	63,3%	11	36,7%	30
Tot.	601	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, eccetto nelle commissioni del personale tecnico amministrativo che mostrano ugual numero di commissari e commissarie.

In dettaglio, su un numero complessivo di 887 commissari/e per 601 commissioni, lo squilibrio più marcato si rileva nelle commissioni di concorso per docenti, dove la percentuale dei commissari uomini è del 67,2%, contro ad una percentuale femminile del 32,8%.

Nelle commissioni di concorso relative al personale assegnista di ricerca e ricercatore/trice, si registra sempre uno squilibrio di genere a favore degli uomini, seppur più lieve (54,2% di commissari uomini contro 45,8% di donne).

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 48 casi (70,6%), mentre da una donna in 20 (29,4%). Nonostante questo fenomeno sia legato in parte alla bassa percentuale di donne presenti in posizioni apicali, le evidenze segnalano il persistere di bias, spesso inconsapevoli, che attribuiscono alle donne ruoli di minor potere e prestigio. A questo proposito un'azione introdotta dall'Ateneo è stata quella di introdurre la visione di un video sui bias inconsapevoli obbligatoria per chi partecipa ai lavori delle commissioni di concorso.

Rispetto all'anno precedente (2023) si evidenzia un generale aumento del numero di commissioni. Inoltre, rispetto al ruolo di commissari/e si evidenzia: l'inedito bilanciamento di genere riscontrato nelle commissioni del personale Tecnico Amministrativo; il peggioramento dello squilibrio di genere nelle commissioni per il personale Docente, all'interno delle quali i commissari uomini sono passati dall'essere il 63,8% al 67,2%; una leggera diminuzione dello squilibrio di genere osservato nelle commissioni del personale assegnista di ricerca e ricercatore/trice (presenza maschile passata da 55,4% a 54,2% nel 2024). Infine, rispetto al ruolo di Presidenti, la percentuale di uomini nelle commissioni, sia di DO che di AR e TA, è diminuita rispetto alla situazione del 2023.

3.e Differenziali retributivi uomo/donna

TABELLA 1.5 PTAB, PDR - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO E IL PERSONALE DI RICERCA 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 2024, 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

	M	F	Differenza F - M	Differenza %
DO	72.829	65.922	-6.907	-9,5%
TA	38.353	37.932	-422	-1,1%

Tipologia del personale	RUOLO	M	F	Divario F - M (€)	Divario F - M %
DO	RTD-A	40.282	40.152	-130	-0,3%
	RTD-B	48.573	47.948	-625	-1,3%
	RTI	62.635	67.406	4.771	7,1%
	PA	68.649	67.123	-1.526	-2,3%
	PO	98.694	94.392	-4.302	-4,6%
TA	B	28.860	31.702	2.842	9,0%
	C	34.287	32.079	-2.208	-6,9%
	D	38.508	37.839	-669	-1,8%
	EP	53.874	52.959	-914	-1,7%
	Dir.	98.247	93.765	-4.482	-4,8%

TABELLA 1.3 PTAB - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO: POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tutto il personale PTAB in servizio nel corso del 2024, esclusi dirigenti.

Indennità di responsabilità e Retribuzione di risultato/posizione

	M	F	Totale complessivo
C	8	8	16
D	104	179	283
EP	23	28	51
Dir.	3	7	10
Totale complessivo	138	222	360
	38,3%	61,7%	100,0%

Solo indennità di responsabilità

	M	F	Totale complessivo
C	8	8	16
D	104	179	283
EP	2	1	3
Totale complessivo	114	188	302
	37,7%	62,3%	100,0%

3

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

Per quanto concerne il PTAB, le donne registrano mediamente una retribuzione inferiore rispetto agli uomini, eccetto nella categoria B, nella quale si osserva una retribuzione superiore dell'9% rispetto agli uomini. Nelle categorie C, D, EP, Dir. la componente femminile riceve una retribuzione inferiore rispetto a quella maschile, rispettivamente del -6,9%, -1,8%, -1,7%, -4,8%.

Per il PDR, si osserva una retribuzione media delle donne inferiore rispetto agli uomini in tutti i ruoli, eccetto che per le RTI, che mostrano una retribuzione maggiore del +7,1% rispetto ai colleghi uomini. La categoria con un divario di genere maggiore è quella dei/Ile PO, che evidenzia una retribuzione femminile inferiore del -4,6% 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 -1,1% e del -9,5% a favore degli uomini. Rispetto all'anno precedente, il divario economico tra i due generi è diminuito sia per il PDR che per PTAB, rispettivamente si riscontrano una retribuzione femminile inferiore in media di -6907€ (-12.598 nel 2023) e di -422€ (-904 nel 2023).

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 2024, escludendo i ruoli dirigenziali.

Su un totale di 360 persone che percepiscono sia un'indennità di responsabilità sia una retribuzione di risultato/posizione, il 61,7% sono donne (222). La componente femminile è maggioritaria in tutte le categorie considerate, ad eccezione della categoria C, dove vi è equità di genere tra la percezione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di risultato/posizione.

Mentre, sulle persone che percepiscono esclusivamente l'indennità di responsabilità, su un totale di 302 persone il 62,3% sono donne (188) e il 37,7% uomini. Tuttavia, tale dato è influenzato dai numeri presenti nella categoria D, che è la più numerosa e l'unica in cui vi è una disparità di genere a favore della componente femminile (179 donne su 283). Contrariamente, per la categoria C vi è equità di genere nella fruizione dell'indennità di responsabilità e nella categoria EP vi sono 3 beneficiari/e di cui 2 uomini.

Rispetto ai dati del 2023, le persone che percepiscono l'indennità di responsabilità e la retribuzione di risultato/posizione sono aumentate di 54 unità nel 2024, sul totale l'aumento percentuale delle donne è di +3,18%. Mentre, le persone che percepiscono unicamente l'indennità di responsabilità sono

³ Tutte le tabelle riportate in precedenza sono aggiornate alla data del 31.12.2024.

aumentate di 43 unità e sul totale l'aumento percentuale delle donne è di +2,13%. Infine, risulta assente la categoria B.

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. Per questo motivo, il CUG si impegna ad ampliare l'offerta formativa, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare un numero maggiore di uomini sulle tematiche di interesse del Comitato. Un ambito particolarmente rilevante in cui coinvolgere maggiormente la componente maschile è quello delle molestie e della violenza di genere. In questa direzione si inseriscono le azioni del GEDIW plan 25-27 : azione 1.2 *Favorire la diffusione di una cultura del rispetto*; azione 1.3 *Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni* (occasioni formative a carattere trasversale, con approccio intersezionale, campagne di comunicazione e di sensibilizzazione ad hoc.); infine, l'azione 5.4 *Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società*.
2. Si evidenzia una diminuzione delle ore di formazione all'aumentare dell'età del personale PTAB. Le ragioni di questo calo di partecipazione possono essere attribuite a diversi fattori, tra cui le difficoltà nell'accesso alla formazione online, un maggiore carico di lavoro e una percezione ridotta dell'importanza della formazione, soprattutto in prossimità del pensionamento. Il CUG propone di individuare nuove modalità di coinvolgimento e incentivazione per il personale più "maturo", al fine di favorirne la partecipazione alle attività formative. In questa direzione si collocano le seguenti azioni del GEDIW plan 25-27: Azione 2.2: *Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione*; Azione 3.2: *Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con particolare attenzione alla valorizzazione della diversity*.
3. Si suggerisce di condurre un'analisi più approfondita delle differenze salariali all'interno della popolazione PDR, con particolare attenzione alle eventuali disparità di genere. I dati retributivi richiedono un'indagine più dettagliata al fine di comprendere le cause sottostanti e identificare eventuali criticità. 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 CIRSD (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. In questa direzione si colloca la seguente azione del GEDIW plan 25-27: Azione 3.1 *Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative*.
4. Introduzione della trasparenza retributiva all'interno dell'Ateneo, in linea con quanto previsto dalla Strategia europea per la parità di genere 2020-2025. La pubblicazione, nella sezione "Monitoraggio dati di genere" del sito web del Politecnico di Torino, dei salari medi di uomini

e donne per ciascun grado e categoria di personale rappresenterebbe un incentivo concreto per l'Ateneo a implementare politiche efficaci di parità salariale.

5. Estensione significativa dei permessi di paternità riservati esclusivamente ai padri e non trasferibili alle madri (attualmente pari a 10 giorni). Si tratterebbe di un segnale importante per promuovere un cambiamento culturale orientato a un maggiore coinvolgimento dei padri nelle attività di cura dei figli. In questa direzione si colloca la seguente azione del GEDIW plan 25-27: *Azione 1.4 Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità.*
6. Ridurre la segregazione orizzontale nelle diverse aree dell'amministrazione. L'obiettivo di queste politiche è aumentare la cosiddetta *diversity* all'interno delle istituzioni che, come dimostrato da numerosi studi, contribuisce a migliorare la produttività e l'efficacia organizzativa. In questa direzione si collocano le seguenti azioni del GEDIW plan 25-27: *Azione 3.2 Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity*; *Azione 3.3 Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze*; *Azione 3.4 Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership.*
7. Formazione diffusa sulla violenza di genere nei luoghi di lavoro, un tema che, oltre ad essere di rilevanza sociale, è cruciale anche per il benessere organizzativo. Le donne vittime di comportamenti sessisti e discriminatori tendono ad essere meno produttive, più assenti dal lavoro e, in generale, a sperimentare un minore benessere lavorativo e una minore soddisfazione professionale. È quindi necessario e urgente implementare corsi di formazione per gli uomini (anche in ambito universitario) sul concetto di violenza di genere e sulle modalità di comportamento per prevenirla. In questa direzione si colloca la seguente azione del GEDIW plan 25-27: *Azione 1.3 Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni.*



Sezione 4 – Benessere personale

4.1 Indagini

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

Survey 2023-2024: Valutazione, monitoraggio e supporto della Qualità della vita organizzativa nel Politecnico di Torino.

A partire da novembre 2023 è stata somministrata la quarta edizione dell'"Indagine sulla qualità della vita organizzativa" nel Politecnico di Torino, che l'Ateneo ha realizzato avvalendosi dell'apporto scientifico del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino. L'indagine è rivolta a personale docente e ricercatore, assegnisti e assegniste di ricerca, personale tecnico amministrativo e bibliotecario e popolazione studentesca. Si tratta di un'attività di rilevazione finalizzata a raccogliere le percezioni di chi lavora e studia al Politecnico su un insieme di fattori che definiscono la qualità della vita organizzativa. L'obiettivo è comprendere gli elementi che possono incidere sul livello di benessere delle persone che lavorano e studiano al Politecnico, condizionandolo positivamente o negativamente e quindi agire in ottica di miglioramento.

L'Ateneo ha sensibilizzato e sollecitato tutta la popolazione alla partecipazione 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 è stata resa nota a febbraio 2025, attraverso un consueto evento, occasione preziosa di confronto, dedicato e aperto a tutto il Politecnico, in seguito i risultati sono stati condivisi alle singole strutture tramite presentazioni specifiche e contestualizzate.

Per continuità, segue una breve sintesi delle tendenze anno 2023-2024 evidenziate dalla restituzione della Survey a febbraio 2025:

- 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
- Maggiore stress nella componente femminile della comunità politecnica
- Maggiore tendenza al Workaholism da parte di docenti e ricercatori/trici
- Maggiore precarietà nel personale docente e ricercatore che nel PTAB
- la categoria dei ricercatori/trici di tipo A è quella meno soddisfatta della qualità della vita organizzativa
- L'esaurimento emotivo è più alto nella categoria RTDa, seguita dai/Ile RTDb e EP
- Il cinismo è più alto nella categoria B, seguita dai/Ile D
- È diminuito il burn-out, ma è aumentata la categoria di serenamente distaccati nel PTAB

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 dell'Università degli Studi di Torino e del 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.

I dati relativi a questo servizio rivelano che nel corso del 2024 sono pervenute 545 richieste – 516 da parte di studenti/esse/3, 15 da parte di borsisti/e e 14 da parte del personale dell'ateneo. Si evidenzia una notevole diminuzione delle richieste rispetto agli anni precedenti (nel 2023 totale di 715 richieste - nel 2022 totale 914 di cui 868 da parte di studenti/esse/3) e un ritorno verso il numero di richieste presente nel 2021 (totale 572, di cui 527 presentate da studenti/esse/3).

Inoltre, il 52,48% delle richieste del 2024 sono state presentate da uomini, mentre il 46,79% da donne. Tale dato si discosta dalla tendenza passata, che prevedeva, come mostra il seguente [report](#), una maggiore richiesta di contatto da parte della componente femminile dell'ateneo. Nel 2023 il 57,1% delle richieste apparteneva infatti al genere femminile, così come nel 2022, anno in cui le richieste da parte del genere femminile erano il 53,6% del totale.

L'età media di chi ha contattato lo sportello è collocata nella fascia dei giovani adulti, con una media di 22 anni e una deviazione standard molto piccola (2 anni). Gli studenti, le studentesse e i student3 «In corso» costituiscono una parte significativa di coloro che si rivolgono allo SdA, con una percentuale del 69%, rispetto ai 31% dei «Fuori corso». Tale distribuzione è in linea con la composizione della popolazione studentesca «In corso» e «Fuori corso» che nel 2023 è pari al 69% e 67%, rispettivamente per Laurea e Laurea Magistrale.

Inoltre, il report evidenzia, come il 57% dei codici del triage, assegnato in ingresso, sia di tipo 1, ovvero il codice che include persone con una sintomatologia lieve, che consente loro un buon funzionamento globale, sebbene il tono dell'umore sia solitamente basso e/o sia presente una sintomatologia emotiva, tipicamente di tipo ansioso/distimico.

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 nel periodo 2025-2027. Inoltre, il CUG raccomanda di rafforzare le azioni mirate, come il tutoraggio degli studenti/esse/3, attraverso i pari, noti come "buddies".

SERVIZI DI ASSISTENZA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Nel corso del 2024, 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. 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, che però è stato interrotto nel mese di novembre (si veda l'approfondimento di seguito)
- Servizio di micronido
- Assistenza domiciliare per anziani/e e persone con disabilità
- Cofinanziamento della mobilità
- Abbonamento ai musei
- Fondo sussidi
- 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

Il servizio di babysitting, attivo da gennaio a novembre 2024 (1° e 2° affidamento con Family+Happy), ha registrato un totale di 71 richieste, di cui 40 provenienti da donne (il 56,34%). La categoria di personale che ha usufruito maggiormente di questa attività è stata quella dei/le docenti-ricercatori/trici, con un totale di 46 richieste, soprattutto nella sua componente maschile (27 richieste). Segue il personale PTAB con 21 richieste totali, di cui 20 da parte di donne e, infine, la categoria degli/le assegnisti/e con 4 richieste totali, di cui 3 da parte di uomini. Il servizio ha registrato un utilizzo superiore alle previsioni, per tale motivo, è stato necessario un primo incremento del budget. Una volta esaurito anche il budget aggiuntivo, il servizio è stato sospeso con l'indicazione di rivedere il modello di erogazione, in quanto quello precedente si è rivelato insostenibile. Il CUG sta attualmente partecipando ai lavori di revisione del nuovo modello di servizio e ha proposto l'avvio di un'indagine per rilevare i bisogni della popolazione PTAB e PDR con figli/e. L'obiettivo del GdL per la revisione del servizio è valorizzare il budget di € 100.000 oltre IVA e offrire un servizio a un numero maggiore di persone dell'Ateneo, con un pacchetto di opzioni più personalizzabili, in grado di rispondere meglio alle diverse necessità e alle capacità di spesa delle fasce più deboli di docenti e PTAB.

Il servizio di nido "Policino", nato nel 2013 e inserito all'interno del complesso del Politecnico con una capacità massima di 20 bambini/e compresenti tra i 12 e i 36 mesi di età, nell'anno accademico 2024/2025, ha registrato un totale di 20 richieste, di cui 14 provenienti da donne (il 70%). La categoria di personale che ha usufruito maggiormente di questa attività è stata quella del personale PTAB con 11 richieste totali, di cui 9 pervenute da donne. Segue, per numerosità, la categoria dei/le docenti-ricercatori/trici, con un totale di 8 richieste, di cui 4 da donne. Infine, vi è stata 1 richiesta da parte di una dottoranda.

Per il servizio di assistenza domiciliare si sono registrate, nel 2024, 22 richieste totali, di cui 19 da parte di donne (86,36%). La categoria di personale che ha usufruito maggiormente di questa attività è stata quella del personale PTAB con 14 richieste totali, di cui 12 da parte di soggettività femminili. Segue la categoria dei/le docenti-ricercatori/trici con 8 richieste totali, di cui 7 da parte di donne.

FONDO SUSSIDI E RIMBORSO SPESE ODONTOIATRICHE

Il Fondo Sussidi è un fondo annuale, disciplinato da specifico regolamento, dedicato esclusivamente al personale TAB, CEL e tecnologo. Le richieste riguardano sussidi economici per eventi di eccezionale gravità ad alto impatto sul dipendente e il suo nucleo familiare e/o per il parziale rimborso di spese odontoiatriche.

Per l'anno 2024 sono pervenute 9 richieste di sussidi economici, di cui 8 sono state accolte (speso complessivo carico ente 17,409.77). Complessivamente, 6 richieste sono state inoltrate da donne, di cui 3 con un isee di prima fascia (fino a € 20.000,00) e 3 con un isee rispettivamente di seconda fascia (Da € 20.000,01 a € 25.000,00), terza fascia (Da € 25.000,01 a € 35.000,00) e quinta fascia (Da € 45.000,01 a € 50.000,00). Mentre unicamente 2 sono state inoltrate da uomini con isee di terza fascia (Da € 25.000,01 a € 35.000,00).

Le richieste di rimborso per le spese odontoiatriche del 2024 sono state invece 136, delle quali 124 accolte (Speso comprensivo carico ente 94,708.33). Le richieste sono pervenute da 94 donne e 40 uomini. È necessario ricordare come frequentemente il/la richiedente non coincide con il/la beneficiario/a del sussidio. Complessivamente il 10,45% dei/delle richiedenti ha un isee di prima fascia, il 4,48% ha un isee di seconda fascia, il 21,64% ha un isee di terza fascia, il 15,67% ha un isee di quarta fascia, il 4,48% ha un isee di quinta fascia e il 41,04% ha un isee oltre € 50.000,01 o non presentato.

SPORTELLO ANTIVIOLENZA "NON SEI SOLA"

Il CUG è promotore di un'attività di sportello antiviolenza presso l'Ateneo. A seguito di un'attenta analisi condotta dal CUG nel 2023 relativa ai centri antiviolenza attivi sul territorio, il presidio dell'attività è stato affidato a "Centri Antiviolenza E.M.M.A. ONLUS". 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 inaugurato lo sportello mercoledì 5 giugno 2024. Tutti i mercoledì, dalle 14.30 alle 17.30 è disponibile uno spazio di ascolto e sostegno per donne che subiscono o hanno subito violenza, all'interno delle varie sedi d'ateneo. Il servizio è gratuito e garantisce il pieno rispetto della privacy. Ogni azione è intrapresa solo con il consenso della persona direttamente interessata e senza mai adottare forme di mediazione familiare.

Nel periodo dal 5 giugno 2024 al 31 dicembre 2024, ci sono stati 8 colloqui totali. In particolare, 4 primi ascolti, di cui 3 prese in carico, 1 percorso di consulenza legale e 3 percorsi con operatrice e 1 percorso interrotto. Le donne che, dopo un primo contatto con lo sportello, hanno programmato un primo ascolto erano per lo più studentesse (3) e una PTAB. Le modalità d'invio sono state le seguenti: 2 in seguito ad un passaparola tra amiche/i, 1 grazie alle informazioni presenti sul sito d'Ateneo e 1 grazie ai volantini presenti nello stand sull'atrio.

Le operatrici dello sportello indicano come tali numeri siano in linea con i tempi medi necessari perché il servizio passi dall'essere attivato all'essere conosciuto e riconosciuto (solitamente un anno).

BORSELLINO WELFARE

Il borsellino elettronico è un servizio, riservato esclusivamente al personale TAB, CEL e tecnologo, che permette di scegliere prestazioni e benefit su una piattaforma welfare dedicata (Edenred).

Nel 2024 sono stati spesi 1,585,958.86€ di conto welfare (borsellino), per 1028 richieste, 980,118.07€ a favore di dipendenti donne (630 richieste) e 605,840.79€ a favore di uomini (398 richieste).

I settori di rimborso più richiesti sono:

- SPESE SCOLASTICHE (Istruzione non universitaria 93,535.74€ - Istruzione universitaria 58,047.74€ - Centri estivi/grest extra scolastici 28,067.78€ - Asilo nido 17,541.35€ - Gita scolastica 15,048.76€ - Vacanze Studio 11,751.64€);
- TRASPORTO PUBBLICO (14,541.09€).

Nel dettaglio, analizzando il genere dei/le beneficiari, si nota una prevalenza di richieste di rimborso per servizi usufruiti da soggettività femminili nelle seguenti aree:

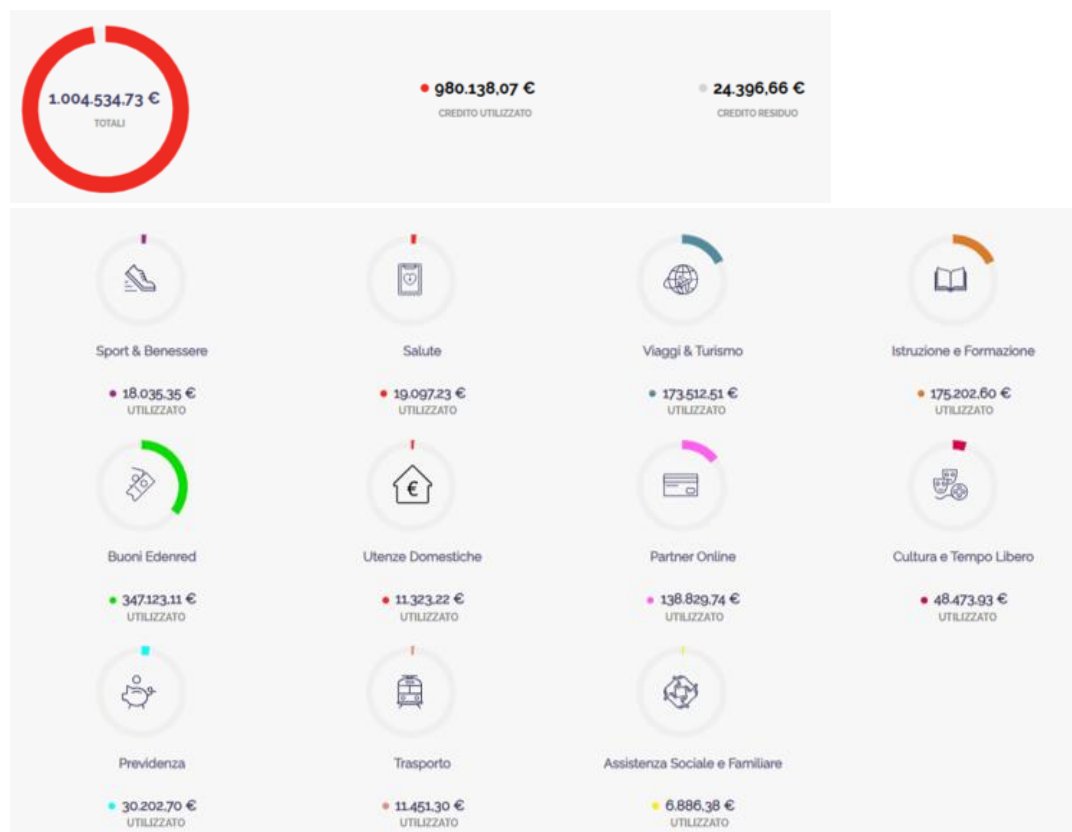
- CURA DEI FAMILIARI (Assistenza anziani dai 75 anni);
- RIMBORSO SPESE SCOLASTICHE (Asilo nido -Centri estivi/grest extra scolastici - Gita scolastica -Istruzione non universitaria- Istruzione universitaria);
- RIMBORSO UTENZE DOMESTICHE (Fringe 2024 - gas, luce);
- TRASPORTO PUBBLICO.

Mentre, le richieste esclusivamente femminili riguardano i seguenti ambiti:

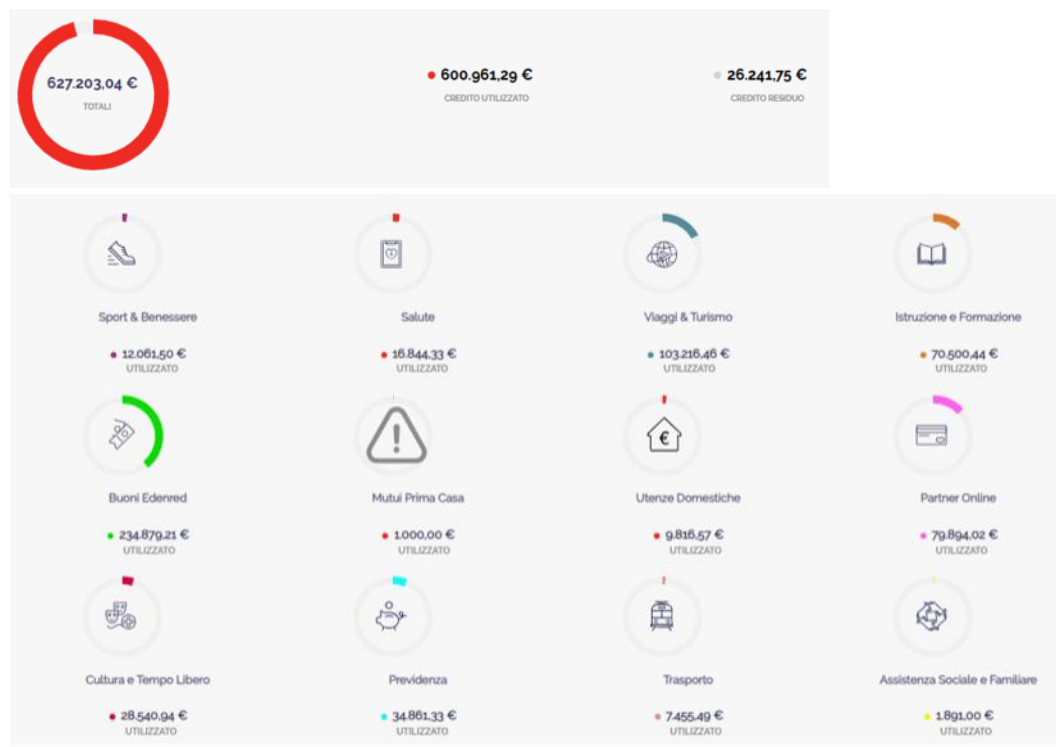
- CURA DEI FAMILIARI (Baby sitter);
- RIMBORSO SPESE SCOLASTICHE (Ludoteca).

Osservando invece l'età dei/lle beneficiari, si nota, nell'area di asilo nido, una prevalenza di richieste per bambini/e di 3 e 4 anni (rispettivamente 5,675.81€ per F. e 3,073.36€ per M. - 3,239.62€ per F. e 1,521.69€ per M.).

Welfare 2024 utilizzo PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO di genere femminile per categoria:



Welfare 2024 utilizzo PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO di genere maschile per categoria



4.2 Circoli d'ascolto organizzativo

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 Proposte 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.
- Data la tendenza 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.
- Altre tematiche che potrebbero essere analizzate attraverso la Survey Benessere sono le malattie invisibili, con i relativi effetti sul benessere lavorativo e sulla produttività, e il grado di soddisfazione delle/dei fruitrici/fruitori dei servizi di Smart Working e Telelavoro.

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 gradimento ottenuto, si propone di mantenere il sostegno al progetto e di valutarne eventuali future opportunità di potenziamento.

4.4 Situazioni di discriminazione/mobbing e interventi

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi introdotti 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 (26 luglio 2024 – 26 gennaio 2025) la Consigliera di Fiducia è stata contattata da 30 utenti, prevalentemente via mail. I/le richiedenti appartengono all'intera comunità accademica, con una prevalenza di studenti/esse (18), seguiti da PTAB (8) e da docenti e ricercatori/trici.

Le problematiche presentate riguardavano:

- disagio relazionale e situazioni conflittuali
- molestie-stalking
- presunta discriminazione (soprattutto di natura etnica e di genere)
- presunto mobbing

In 7 casi le persone interessate sono state indirizzate allo Spazio D'ascolto e a Passi@polito, poiché le questioni sottoposte non erano di competenza della Consigliera. Nelle altre casistiche la CdF ha sostenuto colloqui con la parte richiedente e con soggetti terzi. Si segnala un caso sottoposto al Rettore per le opportune determinazioni disciplinari.

Inoltre, la Consigliera di Fiducia segnala che molte richieste riguardano studentesse e studenti internazionali, evidenziando le difficoltà che questi/e incontrano nell'adattarsi a norme comportamentali a cui non sono abituati. Il CUG suggerisce di valutare l'introduzione di misure atte a facilitare il confronto, come ad esempio la presenza di mediatori e mediatrici culturali

Rispetto al periodo 2023-2024 le richieste sono aumentate di 10 unità, sintomo di una maggiore conoscenza del servizio. Tuttavia, le segnalazioni non provengono più dall'intera comunità accademica in percentuali eguali, ma soprattutto dalla comunità studentesca.

Con il fine di ridurre le richieste non pertinenti, Il CUG si impegna nel migliorare la comunicazione riguardante il funzionamento e gli ambiti di azione della Consigliera. Mentre per quanto concerne la segnalazione sulla comunità internazionale, Il CUG si impegna nel riflettere su possibili azioni di sensibilizzazione e deduce che le difficoltà provenienti dall'interazione con tale comunità possano essere legate alla mancanza di una rete di supporto esterna dei/le componenti della stessa.

Nel 2024 il CUG ha svolto numerose azioni di contrasto alla violenza di genere, come:

- l'evento: "Formare per cambiare: educare alla non violenza" tenutosi il 27 novembre 2024;
- "Non far finta di non sentire": campagna di sensibilizzazione rivolta alla comunità politecnica riguardo la violenza verbale e i messaggi discriminatori velati e nascosti;
- quattro videopillole della Consigliera: brevi reels sulle tematiche della parità di genere, della violenza e delle risorse di supporto disponibili, accessibili sui canali social dell'Ateneo ai seguenti link: [videopillola 1](#), [videopillola 2](#), [videopillola 3](#), [videopillola 4](#);
- "Dieci domande per la Consigliera": un documento in cui la Consigliera di Fiducia risponde alle domande della comunità politecnica;
- Teaching Kit informativo CUG: una raccolta di strumenti pratici per riconoscere e contrastare le molestie e la violenza di genere, disponibile tra i "Bookmarks" del Portale della Didattica. Tale kit può essere promosso in aula dal personale docente;
- La formazione della Consigliera di Fiducia alle Antenne studentesche (buddy, borsiste WeAreHERE e rappresentanti studenti) sul tema del contrasto alla violenza di genere.



Sezione 5 – Performance

5.1 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 2025-2027 legato al tema delle pari opportunità (pp. 20-24).

Cap. 2.3.2 Pari opportunità e qualità della vita in Ateneo - Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing Plan (GEDIW Plan)

Nell'ambito delle azioni di inclusione, attenzione all'equilibrio di genere, alle dimensioni della diversity e del benessere, l'Ateneo:

- si è dotato di un Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing Plan (GEDIW Plan) che è l'evoluzione dei precedenti Gender Equality Plan (GEP) e Gender Equality Action Plan (GEAP) attuativo del GEP e di un Piano di Azioni Positive (PAP);
- nell'ambito delle attività previste dal progetto "Salute, Attività Motoria e Benessere in Accademia (S.A.M.B.A.)", finanziato con il contributo del Ministero dell'Università e della ricerca (Bandi PROBEN 1 e PROBEN 2), intende promuovere azioni che si pongono, tra gli altri, obiettivi per il miglioramento del benessere psicologico della popolazione studentesca.

GEDIW Plan

Il GEDIW Plan 2025-2027 si basa su tre assi principali:

- la costruzione di una cultura della convivenza delle diversità e della qualità della vita in Ateneo;
- l'ampliamento della pianificazione dall'uguaglianza di genere alle altre dimensioni GEDI e del benessere organizzativo;
- l'adozione di un'ottica mainstreaming per integrare la sensibilità GEDI in tutte le azioni dell'Ateneo.

Inoltre, prevede cinque Aree di Intervento:

1. Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica
2. Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati
3. Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership
4. Integrare la prospettiva GEDIW (Equità di Genere, Diversità, Inclusione e Benessere) nella ricerca e nella formazione
5. Progettare un'organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze

Ogni area è a sua volta composta in varie azioni e sotto-azioni, per un totale di 17 azioni e 51 sotto-azioni.

Area 1 - Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica

Si prevede di potenziare le iniziative già in essere per consolidare una cultura condivisa che si fondi sul rispetto, sull'accoglienza e sulla valorizzazione della diversità, mediante servizi di supporto alla persona, attraverso opportunità di formazione trasversali ed eventi dedicati.

- 1.1 Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza;
- 1.2 Favorire la diffusione di una cultura del rispetto;
- 1.3 Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni;
- 1.4 Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità.

Area 2- Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati

L'Ateneo si propone di sviluppare un modello evoluto, integrato e accessibile di fruizione degli spazi reali e digitali, delle informazioni e dei dati, con il coinvolgimento delle utenze nella progettazione. Si

eliminaranno le barriere fisiche ancora esistenti e si miglioreranno piattaforme, strumenti e linguaggi, sperimentato data-lake in linea con i principi FAIR.

2.1 Accessibilità di spazi e percorsi;

2.2 Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione;

2.3 Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDIW.

Area 3 - Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership

Si pone attenzione agli aspetti di benessere organizzativo, prevedendo una comunicazione sistematica e accessibile delle procedure di reclutamento e carriera per tutto il personale e la possibilità di sviluppare e valorizzare le proprie specificità nel proprio percorso.

3.1 Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative

3.2 Prevedere percorsi di capacity building individuale e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity;

3.3 Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze;

3.4 Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership.

Area 4 - Integrare la prospettiva GEDIW nella ricerca e nella formazione

Si consoliderà l'integrazione delle dimensioni GEDIW nella didattica e nella formazione, ampliando la ricerca sull'Ateneo grazie all'allargamento del Centro Studi di Genere a Centro Studi GEDIW e fornendo strumenti aggiornati al personale.

4.1 GEDIW mainstreaming nei contenuti di ricerca dell'Ateneo;

4.2 GEDIW mainstreaming nei percorsi formativi e nella didattica di Ateneo.

Area 5 - Progettare una organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze

Si consoliderà una struttura e una rete interna all'Ateneo che permetta di integrare le dimensioni GEDIW in ogni aspetto della vita organizzativa, garantendo una valutazione continua (ex ante, in itinere, ex post) dell'impatto delle politiche e della comunicazione dell'Ateneo su queste tematiche.

5.1 Costruire una struttura GEDIW capillare alle diverse strutture di Ateneo, in raccordo con la governance;

5.2 Far permeare le dimensioni GEDIW in ottica mainstreaming in tutti i processi di Ateneo;

5.3 Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare;

5.4 Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società.

PAP – Piano di Azioni Positive

I Piani triennali di azioni positive (PAP) sono stati introdotti dal D.Lgs.11 aprile 2006 n. 198 -Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e comprendono progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizione fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente. L'ambito del PAP si è via via ampliato per assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età,

all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Il PAP è conglobato all'interno dell'Action Plan che dà attuazione ai principi di cui al piano Strategico di Ateneo e che, a propria volta racchiude per intero il GEAP – Gender Equality Action Plan - ed interseca alcune azioni presenti nella Carta Europea dei Ricercatori. Alcune delle aree di intervento principali su cui si concentra il PAP riguardano il contrasto alla violenza e discriminazione, il benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro, precarietà e progressioni di carriera.

Salute, Attività Motoria e Benessere in Accademia (S.A.M.B.A.)

Il Progetto S.A.M.B.A, attivato in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino a valere su fondi ministeriali di cui ai Bandi PROBEN 1 e PROBEN 2. si propone di creare un ambiente di apprendimento e una cultura organizzativa che promuovano la salute, il benessere e la sostenibilità, attraverso l'implementazione, la sperimentazione e il trasferimento di approcci e servizi innovativi con l'obiettivo di ampliare la conoscenza dei comportamenti di salute, dei fattori di rischio e di protezione, nonché delle condizioni di benessere psicologico e della qualità della vita universitaria, ponendo attenzione alle e agli studenti fuori sede e alle e agli studenti stranieri.

Attraverso S.A.M.B.A. l'Ateneo propone un consolidamento dei servizi alla persona già in essere e attività innovative quali:

- uno spazio di accoglienza e ascolto per le forme di disagio derivanti prioritariamente da problematiche di tipo didattico e DSA
- supporto psicologico di gruppo volto a normalizzare e ridurre la sintomatologia ansiosa
- gruppi di peer education basati sulla gamification volti all'esplorazione delle potenzialità e delle ricadute positive delle nuove tecnologie e al contrasto della internet e techno addiction
- I laboratori "Bellezza come cura" si basano su studi che evidenziano i benefici del paesaggio naturale e della bellezza sul benessere psicofisico, sulle funzioni cognitive e nella riduzione dell'ansia in situazioni di incertezza, favorendo il mantenimento del benessere

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azioni realizzate (2024) e risultati raggiunti

A. Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG ha mandato di 6 anni, ed è attualmente formato da una presidente, 27 componenti, 12 di designazione sindacale (6 effettivi/e e 6 supplenti) e 15 di nomina da parte dell'Amministrazione (9 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

Istituzione Sportello antiviolenza con personale del centro antiviolenza E.M.M.A.onlus

B. Attività

Poteri propositivi

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

☒ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

☒ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

☒ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

☒ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

☒ Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Poteri consultivi

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

☒ Piani di formazione del personale

☒ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

☒ 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

Poteri di verifica

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

[x] Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

[x] Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

[x] 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

Di seguito verranno elencate le varie attività attuate dal CUG durante il 2024, suddivise per ambiti di intervento.

Contrasto alla violenza di genere

Il CUG, nel 2024, 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:

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne il CUG ha organizzato:

- Evento: “Formare per cambiare: educare alla non violenza” tenutosi il 27 novembre 2024. L'evento è stato realizzato in collaborazione con il CUG dell'Università di Torino, il Centro Studi di Genere del Politecnico di Torino e il CIRSD dell'Università di Torino. La sinergia creatosi ha dato vita a nuove strategie ed interessanti spunti di riflessione per la creazione di una cultura del rispetto e della parità, attraverso il dialogo e la condivisione di buone pratiche e strategie educative.
- Lo Sportello Antiviolenza, gestito dalle operatrici di Centri Antiviolenza E.M.M.A. Onlus, uno spazio di ascolto e sostegno per donne che subiscono o hanno subito violenza. Attivo, da mercoledì 5 giugno 2024, tutti i mercoledì, dalle 14.30 alle 17.30, rispettivamente, nelle sedi di ingegneria e di architettura del Politecnico, è stato inaugurato il 27 novembre 2024 (alle 17:30, cortile della Sede Centrale).
- “Non far finta di non sentire”: campagna di sensibilizzazione rivolta alla comunità politecnica riguardo la violenza verbale e i messaggi discriminatori velati e nascosti.
- Quattro videopillole della Consiglieria: brevi reels sulle tematiche della parità di genere, della violenza e delle risorse di supporto disponibili, accessibili sui canali social dell'Ateneo ai seguenti link: [videopillola 1](#), [videopillola 2](#), [videopillola 3](#), [videopillola 4](#).

- “Dieci domande per la Consigliera”: un documento in cui la Consigliera di Fiducia risponde alle domande della comunità politecnica.
- Teaching Kit informativo CUG: una raccolta di strumenti pratici per riconoscere e contrastare le molestie e la violenza di genere, disponibile tra i "Bookmarks" del Portale della Didattica. Tale kit può essere promosso in aula dal personale docente.
- Formazione della Consigliera di Fiducia alle Antenne studentesche (buddy, borsiste WeAreHERE e rappresentanti studenti) sul tema del contrasto alla violenza di genere.

Inoltre, il CUG ha partecipato come collaboratore interno all’Ateneo a:

- La campagna delle Nazioni Unite “Orange the World” contro la violenza di genere, rilanciata in Italia da UN Women Italy: il Politecnico si è illuminato di arancione, colore simbolo di un futuro senza violenza di genere, per tutta la settimana, dal 25 novembre al 1° dicembre 2024.

Azioni di monitoraggio

Di seguito sono descritte le azioni di monitoraggio svolte dal CUG:

- Analisi delle relazioni della consigliera di Fiducia e monitoraggio delle segnalazioni e delle richieste di intervento pervenute.
- Analisi delle relazioni dello sportello antiviolenza gestito da E.M.M.A Onlus.
- Co-progettazione e valutazione delle azioni formative e informative proposte dell’Amministrazione per il contrasto alla violenza di genere (ad esempio la formazione per le antenne della CdF sulla violenza di genere).
- Analisi della soddisfazione e utilizzo dello sportello d’ascolto
- Analisi dell’utilizzo dei servizi di welfare

Azioni di sensibilizzazione

Di seguito sono descritte le azioni di sensibilizzazione svolte dal CUG:

- Continuazione del progetto “CUG in podcast”, realizzato col supporto di Onde Quadre. Sono state realizzate 7 puntate, a cadenza mensile, con la presenza di ospiti esperti/e sui diversi temi di rilevanza sociale. Di seguito gli argomenti trattati nelle puntate, dal più recente al meno recente:
 - Inclusione e Accessibilità: strumenti e sfide nei luoghi dell'apprendimento e della cultura (Con Enrico Dolza, Direttore dell’Istituto dei Sordi di Torino);
 - Crescere senza stereotipi: l'educazione come strumento di contrasto alla violenza di genere (con la docente di Pedagogia di genere Irene Biemmi);
 - Transgender day of Remembrance (con Stefano Zuliani del Coordinamento Torino Pride e la studenta Jay Desiderio dell’associazione “Collettivo Alan Turing” del Politecnico di Torino);
 - Benessere organizzativo: come creare un contesto lavorativo accogliente (con dott.ssa Federica Riccardi);

- Non sei sola - Intervista alle operatrici degli Sportelli Antiviolenza e Strutture Protette (con le operatrici Silvia Sinopoli e Silvia Spadini);

- Comunità LGBTQIA+ e Università: politica, inclusione e prospettive future (con Angelo Schillaci, professore associato di Diritto pubblico comparato);

- Queering Universities: la prospettiva LGBTQIA+ negli spazi accademici (con Greta Temporin e Giulia Beltramino, entrambe dottorande in Gestione, Produzione e Design, con particolare focus su diversity and inclusion management).

- La mostra scientifico-artistica “Il Dolore Vulvare. Arte. Scienza. Resistenza”, che restituisce i risultati della ricerca qualitativa “La Stoffa del Dolore”, attraverso una collezione multi-sensoriale di oggetti simbolici co-prodotti negli incontri etnografici condotti dall’antropologa Federica Manfredi. L'inaugurazione avvenuta il 14 maggio presso la Biblioteca Centrale di Ingegneria, aveva l’obiettivo di sensibilizzare il vasto pubblico in merito alle patologie pelvico-vulvari, spesso trascurate e difficili da diagnosticare.
- L'evento “(Im)pari opportunità? Il fenomeno del Gender Pay Gap” tenutosi il 19 marzo 2024 presso il Salone d'Onore del Castello del Valentino, co-organizzato con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Torino, il CIRSD e il GReG. L’incontro ha affrontato il tema della differenza retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo e mansione.

Inoltre, il CUG ha partecipato e collaborato alle azioni di sensibilizzazione realizzate dall’Ateneo, come:

- La Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza celebrata il 12 febbraio 2024 per promuovere l'uguaglianza di genere nelle STEM. L'evento partecipato in modalità fish bowl ha visto aziende e studentesse di Ingegneria riflettere e dialogare insieme su aspettative e opportunità di occupazione femminile in ambito STEM.

Infine, si è fornito supporto attivo agli eventi di presentazione del Bilancio di Genere dell’Ateneo e delle linee guida sul linguaggio inclusivo.

Linguaggio inclusivo

Il CUG, nel 2024, ha continuato la promozione di un linguaggio più inclusivo all’interno dell’Ateneo. In particolare, il Gruppo di Lavoro *linguaggio* collabora con l’Amministrazione per la revisione di documenti pubblici, in ottica di linguaggio inclusivo. Per esempio, sono stati revisionati il piano strategico dell’Ateneo 24-30 e alcuni bandi di concorso.

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, Caritas, 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 PIU-AEI per la costituzione e il supporto alla rete di docenti e TAB ("sentinelle") disponibili a riconoscere e segnalare situazioni di disagio e difficoltà.

Azioni a sostegno della comunità LGBTQIA+

A sostegno della comunità LGBTQ+, il CUG ha promosso:

- Il tradizionale corteo in centro città.
- Il 13 giugno 2024, insieme al Gruppo di coordinamento della Ricerca di genere (GReG), il workshop *Queering Universities*, per discutere su come rendere gli spazi accademici più inclusivi per la comunità LGBTQIA+. L'evento ha coinvolto accademic*, attivist* e il Collettivo Alan Turing. Il dibattito ha evidenziato la necessità di superare le culture patriarcali ed evitare pratiche superficiali di inclusione (*rainbow washing*). L'iniziativa è stata seguita dal progetto *Safe(r) Spaces*, occasione di discussione collettiva sul concetto di spazio più sicuro per la comunità LGBTQ+ in Università.

Disabilità

In occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità,

- il CUG ha collaborato all'evento: "I can live Polito: dai diritti alle opportunità", promosso dall'Ateneo. Un momento di scoperta e confronto per costruire un Ateneo più inclusivo, accessibile e attento alla valorizzazione delle diversità e una preziosa occasione per condividere esperienze e dubbi, proporre idee e partecipare al cambiamento. Durante l'incontro, la Vicepresidente del CUG ha tenuto un intervento sul tema "*Inclusione e Accessibilità. Strumenti e sfide nei luoghi dell'apprendimento e della cultura*".

Rete e coordinamento nazionale

Il CUG del Politecnico di Torino è membro della rete nazionale dei CUG e parte del COUNIPAR, durante il 2024 ha partecipato a:

- Le riunioni mensili della rete nazionale dei CUG.
- Il ciclo di seminari dei "giovedì del CUG" che, a partire dal 2022, si propongono di approfondire i temi sensibili al genere, alle misure di conciliazione vita-lavoro, al contrasto alla violenza, alle molestie sul luogo di lavoro e alla medicina di genere. Gli incontri sono tutti pubblicati nella sezione eventi del mini sito del CUG accessibili al seguente link: <https://www.inail.it/portale/it/istituto/l-istituto/comitato-unico-di-garanzia/eventi-del-cug.html>.
- I seminari organizzati dalla Fondazione Rigel in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG.

- La conferenza annuale del COUNIPAR, tenutasi a Cagliari il 5 e 6 dicembre 2024.

Suggerimenti

Il CUG propone diversi suggerimenti, organizzati per tematiche, per affrontare le disuguaglianze di genere e migliorare il benessere organizzativo e lavorativo dell'intera comunità Politecnica:

1. Politiche di conciliazione vita-lavoro, Welfare e supporto alla genitorialità:

- Promuovere nuove politiche di conciliazione vita-lavoro
- Potenziare e valorizzare il lavoro agile e i servizi di welfare offerti dall'Ateneo
- Monitorare l'efficacia del nuovo regolamento per il lavoro a distanza, in vigore dal 1° aprile 2025
- Migliorare il supporto alla maternità e potenziare il coinvolgimento dei padri, estendendo i permessi di paternità
- Riorganizzare il servizio di babysitting, adattandolo meglio alle esigenze specifiche del PTAB e PDR con figli/e

2. Parità di genere e contrasto alla violenza di genere:

- Prevedere incentivi per assegnare ruoli di responsabilità alle donne e migliorare gli indicatori di "prestazione" che tengono conto della maternità per le progressioni di carriera
- Aumentare la visibilità dei contributi scientifici delle donne
- incrementare la numerosità dei bagni genderless
- Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership
- Migliorare la visibilità e la conoscenza del servizio di supporto fornito dalla Consiglieria di fiducia e dagli sportelli antiviolenza E.M.M.A
- Formare trasversalmente il personale PTAB e PDR sulla violenza di genere con un approccio intersezionale, attraverso eventi e iniziative dedicati
- Aumentare la consapevolezza della componente maschile attraverso iniziative formative specifiche sul contrasto alla violenza di genere e sul benessere organizzativo

3. Formazione e sviluppo professionale:

- Promuovere la formazione per potenziare i profili professionali
- Sostenere il trasferimento di conoscenze tra le generazioni, rafforzando i legami sociali
- Prevedere azioni di age management
- Creare opportunità formative specifiche per il personale "maturo" e incentivare la partecipazione alle attività formative
- Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity

4. Comunicazione, analisi delle disparità e trasparenza organizzativa:

- Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare
- Promuovere un registro di comunicazione «PolITO Politeness» che metta al centro empatia e gentilezza

- Condurre un’analisi approfondita delle differenze salariali all’interno della popolazione PDR, con particolare attenzione alle disparità di genere
- Promuovere una maggiore trasparenza retributiva e implementare politiche efficaci di parità salariale
- Rivedere e integrare i codici di comportamento per una maggiore efficacia
- Migliorare la comunicazione riguardo al processo di "job posting" e alla riorganizzazione, aumentando la trasparenza e la comprensione delle scelte della governance
- Estendere la survey sul benessere per monitorare l’efficacia delle politiche in corso e raccogliere feedback dal personale coinvolto nei processi di riorganizzazione. Questa iniziativa potrebbe offrire un’opportunità per ascoltare attivamente il personale tecnico amministrativo e bibliotecario e pianificare con migliori presupposti operazioni simili in futuro.
- Migliorare la trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative

5. Tutela e supporto della popolazione studentesca:

- Sostenere il servizio di ascolto per il benessere della comunità studentesca
- Rafforzare il tutoraggio degli/le studenti tra pari ("buddies")

Tali suggerimenti sarebbero in linea con gli obiettivi del Rettore Stefano Corgnati, eletto a marzo 2024:

“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 da realizzare

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 Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Per le azioni da realizzare nel 2025 si rimanda al [GEDIW Plan 25-27](https://www.polito.it/sites/default/files/2025-02/GEDIW%20Plan%20IT_sito%20web_6feb24.pdf) pubblicato sul sito web di Ateneo alla cui redazione il CUG ha partecipato ampiamente, ricoprendo un ruolo trasversale nella fase di implementazione https://www.polito.it/sites/default/files/2025-02/GEDIW%20Plan%20IT_sito%20web_6feb24.pdf.

CONCLUSIONE

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 l'inclusione 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 2025-2026:

- **Conciliazione vita-lavoro e Welfare:** Promuovere politiche di conciliazione, valorizzare il lavoro agile, migliorare il supporto alla maternità e paternità, e riorganizzare il servizio di babysitting per rispondere meglio alle esigenze delle famiglie.
- **Parità di genere e violenza di genere:** Incentivare la presenza femminile in ruoli di responsabilità, aumentare la visibilità dei contributi scientifici delle donne, formare il personale PTAB e PDR sul contrasto alla violenza di genere, soprattutto la componente maschile, coinvolgendo la Consigliera di Fiducia o figure professionali esterne, incrementare l'uso di bagni genderless.
- **Formazione e sviluppo professionale:** Promuovere la formazione per tutti i livelli, sostenere il trasferimento di conoscenze tra generazioni, e creare percorsi di leadership inclusivi.
- **Comunicazione e trasparenza:** Favorire una comunicazione inclusiva, condurre analisi sulle disparità salariali, e migliorare la trasparenza nelle politiche di carriera e nel processo di "job posting", estendere le tematiche della survey benessere.
- **Supporto agli studenti:** Potenziare i servizi di ascolto per la comunità studentesca e il tutoraggio tra pari per migliorare l'esperienza educativa.