



**Politecnico
di Torino**

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Politecnico di Torino - 2021



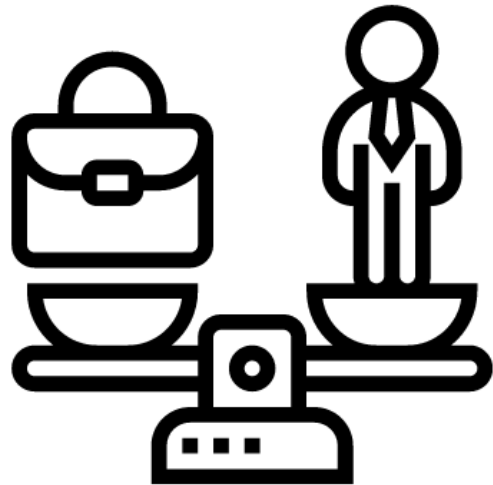
CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

Torino, 17 Giugno 2021

Tania Cerquitelli

Presidente CUG

Outline



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

Comitato Unico di Garanzia

Composizione

Presidente: **Tania Cerquitelli**

Vice-Presidente: **Luca Antonio Graziani**

Componenti effettivi

Ivan Aliberti, **Simonetta Andreotti**, **Barbara Borgiattino**, **Alessandra Colombelli**,
Cristina Cuneo, **Giuliana Ferrari**, **Francesca Manfroni**, **Marco Sangermano**,
Gianmaria Scalon, **Mattia Spedicati**, **Aurora Tassoni**, **Elisabetta Torchio**, **Laura
Trabuio**

Componenti supplenti

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

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Componenti più rappresentative:

- personale di genere femminile tra 41 e 50 anni (**21,31%**)
- personale di genere femminile > 51 anni (**20,07%**)

Totale personale under 30 (a prevalenza femminile): **3,61%**



Categorie:

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

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

Necessaria indagine su cause.

(Potenziale motivazione: l'assenza di concorsi per mobilità verticale da oltre 10 anni)

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali – dato aggregato:

Componente femminile in prevalenza su maschile per permanenza nel profilo e nel livello di inquadramento (**62,10%** femminile / **37,90%** maschile)

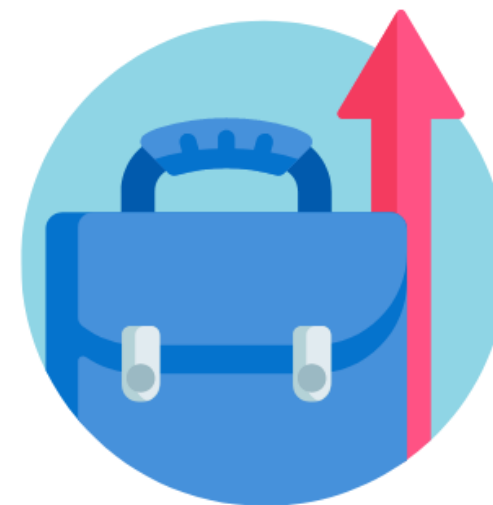
Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali – dato disaggregato per fascia di età:

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

Carriera più lenta per le donne.

Ragioni di sbilanciamento potenzialmente connesse a:

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



Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio
Distribuzione di genere per titoli di studio del personale PTAB – Dati più significativi

Categoria C:

- **2,75%** del personale in possesso di una laurea (**45,71%** uomini / **54,29%** donne);
- **7,79%** del personale in possesso di una laurea magistrale (**25%** uomini / **75%** donne);

Categoria D:

- **34,14%** del personale in possesso di una laurea magistrale (**27,18%** uomini / **72,92%** donne);

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

+ lentezza delle progressioni di carriera per personale femminile

--> necessario supporto delle progressioni di carriera delle donne



Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario: Osservazioni

Tema dell'*Age Diversity*

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

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

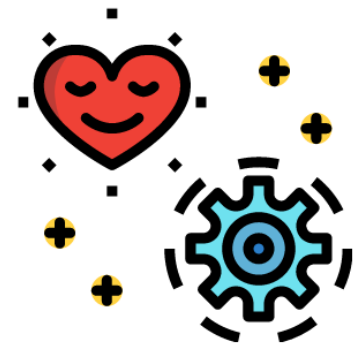
Ridisegnare politiche di gestione delle risorse umane

Obiettivi:

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



Conciliazione vita/lavoro



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

Più del **90%** del personale lavora a tempo pieno (**96,25%** degli uomini / **90,47%** delle donne)
Personale maggiormente caratterizzato da due fasce di età: 41-50 e 51-60
(leggera prevalenza nella fascia 41-50)

Solo il **7,26%** del personale lavora in un regime part-time
64 persone su 882 – 51 sono donne

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

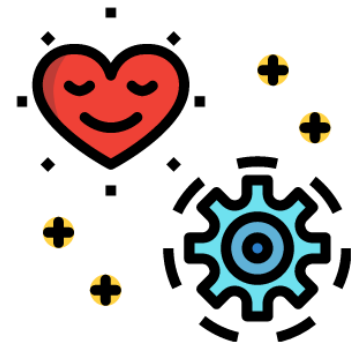
Perché è necessaria questa riduzione dell'orario lavorativo?

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

In valori assoluti, il personale che fruisce di part-time <50% è molto limitato
(**2,88%** degli uomini / **0,75%** delle donne)

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

Conciliazione vita/lavoro



Congedi parentali e permessi L104/1992

- permessi giornalieri: **74,24%** dei richiedenti sono donne;
- permessi orari: **52,48%** dei richiedenti sono uomini;

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

Permessi giornalieri per congedi parentali: **98,21%** donne;
Permessi orari per congedi parentali: **100%** donne;

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

- campagne di sensibilizzazione periodiche su opportunità esistenti, specie per neoassunti;
- indagine rivolta a genitori attuali/futuri per raccogliere idee/testimonianze.

Incrementare politiche d'intervento in:

- permessi/congedi per disabilità propria;
- smart working;
- congedi parentali.

Parità/Pari opportunità

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

Azione: Bilancio di genere

Obiettivi:

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

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Spazio ascolto e survey sul benessere organizzativo

Obiettivi:

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

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: 50.000 Euro/anno

Azione: Azioni in collaborazione con la Consigliera di Fiducia

Obiettivo:

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

Beneficiari: La comunità politecnica

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

Azione: WeareHERE

Obiettivi:

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

Beneficiari: Studentesse potenziali ai corsi di ingegneria

Spesa: 15.000 euro

Parità/Pari opportunità

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

Azione: Welfare

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

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

Misurazione: Documento contenente i dati estratti

Beneficiari: La comunità politecnica

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

Parità/Pari opportunità

Formazione

Le donne in assoluto fruiscono di più di formazione rispetto agli uomini
(Monte ore totale: **951** ore personale femminile / **480** ore personale maschile)

Di che tipo di formazione fruisce il personale femminile?

- aggiornamento professionale (**69,09%**)
- acquisizione competenze manageriali e relazionali (**71,79%**)
- sicurezza (**59,97%**)
- altro (**76,01%**)



Suggerimenti

- incentivare partecipazione alla formazione, specialmente partecipazione *maschile* e specialmente formazione non obbligatoria;
- formazione su pari opportunità e linguaggio inclusivo;
- inserire pari opportunità come tematica trasversale in tutti i corsi di formazione al ruolo;
- piani di formazione per personale proposti da responsabili struttura e servizio in linea con necessità del personale da formare

Parità/Pari opportunità

Differenze retributive uomo/donna

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

- Categorie B e EP: donne con retribuzione media superiore rispetto a uomini (rispettivamente di **2,94%** e di **4,00%**);
- Categorie C, D e TE: donne con retribuzione media inferiore rispetto a uomini (rispettivamente di **3,66%**, **2,34%** e di **3,68%**);

Cause potenzialmente in relazione con:

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



In generale, personale femminile è caratterizzata da titoli di studio superiori e permanenza in ruolo superiore rispetto a personale maschile

Benessere personale

"Survey Benessere Organizzativo 2019", presentata a giugno 2020
Valutazione stress lavoro correlato
(periodo tra l'11/11/19 e l'11/01/2020)

Rappresentatività?

- partecipazione >50% personale PTA/EP e per Docenti/Ricercatori/rici;
- Categoria D: considerata singolarmente, 54% PTA;

TRE CATEGORIE

Personale
PTA/EP
(888 soggetti)

Docenti-
Ricercatori/rici
(982 soggetti)

Assegnisti/e
(513 soggetti)

Bilancio di salute/benessere organizzativo

Personale
PTA ed EP

Tutte le categorie contrattuali, tranne EP, sentono inadeguato riconoscimento del loro lavoro;

Tutte le categorie contrattuali, tranne EP, percepiscono scarsa equità;

Comunicazione poco efficace con popolazione studentesca

Sistema di *ticketing* per migliorare comunicazione personale-studenti/esse



Personale
Docenti-
Ricercatori/rici

Percezione debole del significato del proprio lavoro;

Diffuso sovraccarico lavorativo;

Presenza (limitata) comportamenti vessatori/molestie;

Momenti di formazione
Obiettivi:

- diffondere consapevolezza sul fenomeno delle molestie sessuali,
- conoscenza su strumenti di tutela,
- creare un clima di *responsabilità*



Benessere personale

Confronto nel tempo - **Survey Benessere Organizzativo 2017**

In entrambi i gruppi PTA/EP e Docenti-Ricercatori/rici:

- aumento delle persone che si sono dichiarate “*impegnati e felici*”;
- aumento delle persone che si sono dichiarate “*distaccate e ciniche*”.

Relazione tra lavoro, organizzazione e benessere

<u>Personale PTA/EP:</u>	<u>Personale Docenti- Ricercatori/rici:</u>	<u>Assegnisti/e</u>
<p>Aspetti positivi: percezione di inclusione incide più di autonomia individuale;</p> <p>Aspetti negativi: eccessivo carico di lavoro, scarsa qualità della comunicazione, e problemi di conflittualità;</p>	<p>Aspetti positivi: soddisfazione per i <u>risultati</u> del proprio lavoro piuttosto che integrazione all'interno dell'Ateneo;</p> <p>Aspetti negativi: eccessivo carico di lavoro, comportamenti vessatori/molestie, scarso riconoscimento da parte dell'Ateneo;</p>	<p>criticità:</p> <ul style="list-style-type: none">- tendenza a esaurimento emotivo;- insicurezza lavorativa personale;

Benessere personale

Spazio di ascolto - da marzo 2018

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

Attività:

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

Dati:

Persone prese in carico: **195** nel 2018, **216** nel 2019, **100** fino a marzo 2020;
(in maggioranza, studenti/esse e dottorandi/e)

Motivo principale richiesta supporto: *stress tout court*
prevenzione e potenziamento strumenti di gestione dello stress – ad es., PoliTo Amico



Benessere personale



Servizi di assistenza – conciliazione vita/lavoro
Presenti nel 2019, rinnovati quasi integralmente nel 2020

Evidenza: sottoutilizzo di servizi rispetto ad aspettative di progettazione - sensibile differenza budget allocato/speso

(Eccezioni: *Micronido Policino* + *Cofinanziamento Mobilità* - equilibrio richiesta/offerta)

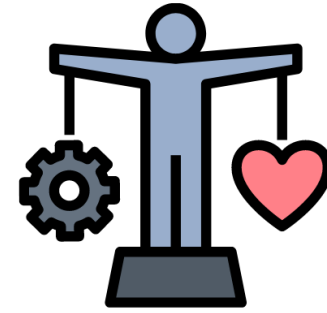
- *Baby-Sitting*: budget 2020 pari a cinque volte quanto effettivamente speso nell'annualità
- Abbonamento Musei: budget pari a quattro volte lo speso nell'annualità
- Assistenza Anziani e Disabili: no discrepanza finanziaria, ma bacino utenti limitato
- Polizza Sanitaria + Conto Welfare: servizi maggior valore economico, fruibili solo da Personale PTA/EP (*vincolo normativo*); alte criticità relative al sottoutilizzo
- Portale Convenzioni: bassissimo appeal generale

Criticità su servizi di sostegno disabilità, Webinar Lifeed, Master Child e Caregiver; difficoltà a conciliare lavoro/percorsi di studio con vita privata

Emergenza Covid-19:

Borse di Studio per i figli/e dei dipendenti per acquisto strumenti DAD, sotto forma di rimborso fino a **150€** per ogni figlio/a (5-17 anni)

Benessere personale



Osservazioni del CUG

- Scarsa partecipazione alla Survey da parte di Assegnisti/e: promuovere sensibilizzazione con slogan “*No data no policy*”;
- Effettuare analisi più specifiche: Disaggregare popolazione per differente sede di lavoro (aree e distretti/sede centrale e distaccate);
- Da analizzare più nel dettaglio:
 - a. Criticità personale femminile, Categoria B;
 - b. Criticità Ricercatori/trici in merito a sovraccarico lavorativo, comportamenti vessatori e delle molestie (introduzione sentinelle o nuovi riferimenti fra pari);
- Riorganizzazione carico lavoro e obiettivi in definizione del *POLA*;
- Forme di reclutamento Docenti-Ricercatori/rici più snelle per distribuzione più equa dei carichi di lavoro, benessere lavorativo, strategie conciliazione vita-lavoro.
- Sportello d'Ascolto:
 - a. Campagne di informazione su servizi per prevenzione dello stress;
 - b. Seminari di informatizzazione e formazione;
 - c. Nuovo servizio in fase di avvio: Progetto "PoliTo Amico" promosso da CUG e a cura dell'associazione DEB.

Benessere personale

REPORT ABUSE



Nel 2020, Consigliera di Fiducia ha ricevuto alcune segnalazioni discriminazione/mobbing: **nessuna ha avuto seguito.**

Azioni adottate 2020-2021:

a. Informazione su figura della Consigliera ed esistenza del Codice di Comportamento;

--> Azione: 25 Novembre 2020 - **video** per informare e promuovere il ruolo di Consigliera di Fiducia per tutto l'Ateneo

b. Breve percorso formativo per gli/le studenti/esse, su discriminazioni e molestie (sessuali e non);

--> Azione: erogazione corso di formazione Marzo 2021

c. Ulteriori cicli di formazione in contrasto alle discriminazioni;

--> Azione: in programma l'erogazione corso per personale dell'Ateneo entro Luglio 2021

Performance in tema di obiettivi di pari opportunità

Obiettivo progettuale Direzione Generale: "**Adozione POLA** e coordinamento azioni organizzative abilitanti

+ integrazione con attività già avviate in tema di *customer satisfaction* e indagine su benessere organizzativo

+ azioni di misurazione delle prestazioni dei lavoratori (adozione indicatori appositi)

Obiettivo specifico PSQL: “Benessere organizzativo, formazione e pari opportunità”

- adozione **Gender Equality Action Plan** (GEAP) secondo requisiti UE per Horizon Europe da integrare con obiettivi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- potenziamento formazione su Lavoro Agile, su *soft skills* manageriali, organizzative e relazionali

- valorizzare risultati di indagini benessere organizzativo/qualità vita lavorativa e del centro di ascolto

- attività monitoraggio su benessere soggetti valutati secondo SMVP mediante survey: feedback sia nei SAL liberi/informali sia in quelli ufficiali

criteri per valutare anche il benessere del personale, valutati/valutatori



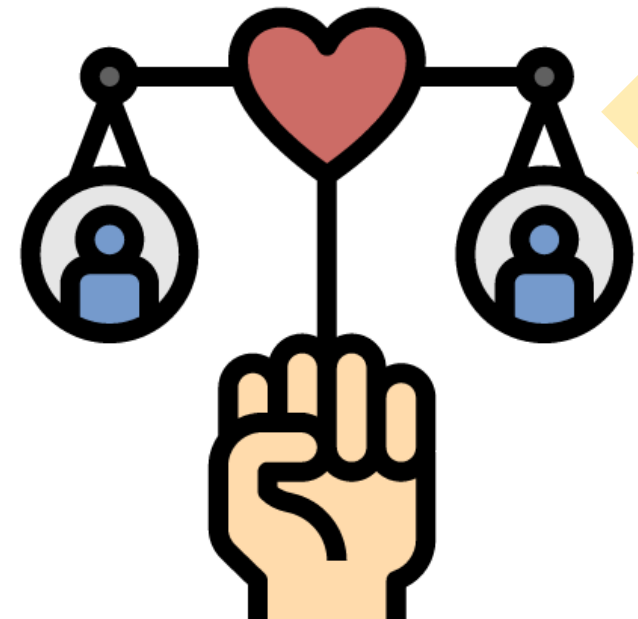
L'azione del Comitato Unico di Garanzia

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

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

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

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- piani di formazione del personale.



L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Favorire la cultura delle **Pari Opportunità**

Suggerimenti - promuovere le pari opportunità capitalizzando le competenze esistenti:

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

Suggerimenti - servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro:

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

Cultura del rispetto + Cultura delle pari opportunità

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

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



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

Grazie!

Comitato Unico di Garanzia – Politecnico di Torino