



**Politecnico
di Torino**

Relazione annuale Comitato Unico di Garanzia

Politecnico di Torino -
2023

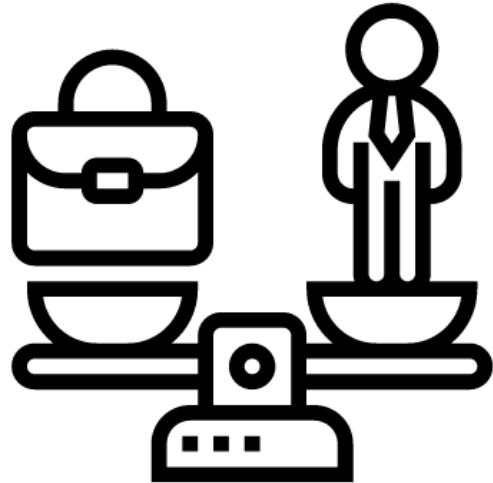


Torino, 28 Giugno 2023

Prof.ssa Tania Cerquitelli

Presidente CUG

Outline



- Presentazione composizione CUG
- Dati del personale
- Conciliazione vita/lavoro
- Parità/Pari opportunità
- Benessere personale
- Consigliera di Fiducia
- Azioni e Suggerimenti del CUG

Comitato Unico di Garanzia

Composizione

Presidente: **Tania Cerquitelli**

Vice-Presidente: **Luca Antonio Graziani**

Componenti effettivi

Ivan Aliberti, ~~Massimiliano Rapetti~~, Barbara Borgiattino, Alessandra Colombelli, Giuliana Ferrari, Francesca Manfroni, Tatiana Mazali, **Gianmaria Scalon**, ~~Mareo Sangermano~~, ~~Elisabetta Torechio~~, Fernanda Torre. **Rappresentanza studentesca:** Laura Armando, Gardella Federica Joe (dottorandi/e)

Componenti supplenti

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

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (**PTAB**)

PTAB: 24 unità in più rispetto al 2021 (2,9% della popolazione del 2021)

914 persone (853 Tempo Ind., 61 Tempo Det.)



Componenti più rappresentative:

- personale di genere femminile tra 51 e 60 anni (**19,89%**)
- personale di genere femminile tra 41 e 50 anni (**19,13%**)
- **47%** del personale ha età superiore a 51, **10,4%** superiore a 61 → **Richieste Azioni di Age Management**

Totale personale under 30 (di cui - poco più della metà - donne): **4,37%**,

Categorie:

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

Aumentata presenza femminile nelle posizioni dirigenziali rispetto al 2021

Dati del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario: Osservazioni

Tema dell'*Age Diversity*

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

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

Ridisegnare politiche di gestione delle risorse umane

Obiettivi:

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



Dati del Personale Docente-Ricercatore (**PDR**)



813 (PO, PA, RTI), 301 (RTD-A, RTD-B)

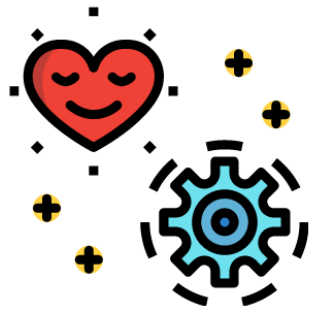
Componenti più rappresentative:

Ruolo maggiormente ricoperto è PA, seguito da PO e ricercatore (RTI, RTD-A, RTD-B),

- categorie RTD-A, RTD-B, PA e PO a prevalenza *maschile*;
- solo categoria RTI (45 persone – diminuito di 14 unità rispetto al 2021) senza sostanziali differenze di genere;
- Trend positivo in un'ottica di genere
 - PA (aumento di 35 unità di cui 27 donne)
 - RTD-A una posizione su 3 è stata assegnata ad una donna
 - Transizione RTI -> PA 12 su 14 transizioni sono state effettuate da donne

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

Conciliazione vita/lavoro (**PTAB**)



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

Più del **93,5%** del personale lavora a tempo pieno (**40,42%** degli uomini / **59,57%** delle donne)
Personale maggiormente caratterizzato da due fasce di età: 41-50 e 51-60
(leggera prevalenza nella fascia 51-60)

Solo il **6,5%** del personale lavora in un regime part-time
60 persone su 914 – 48 sono donne

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

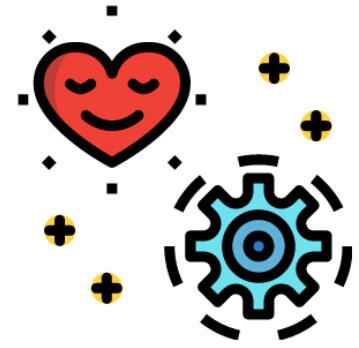
Perché è necessaria questa riduzione dell'orario lavorativo?

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

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

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

Conciliazione vita/lavoro (**PTAB**)



Congedi parentali e permessi L. 104/1992

- permessi giornalieri: **78,63%** dei richiedenti sono donne;
- permessi orari: **36,74%** 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: **46,52%** donne;
Permessi orari per congedi parentali: **25,96%** donne;

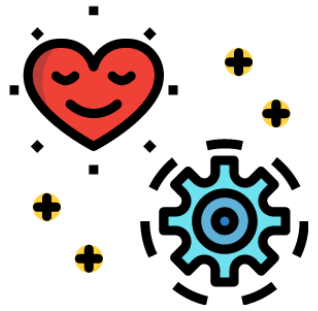
Come incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte del personale maschile?

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

Incrementare politiche d'intervento in:

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

Conciliazione vita/lavoro (**PDR**)



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

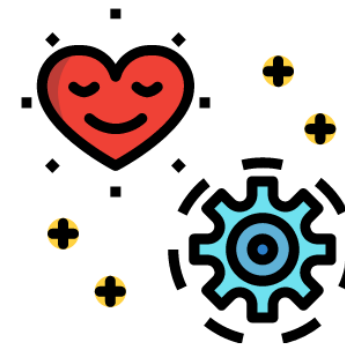
Più del **97,93%** del personale lavora a tempo pieno.

Personale maggiormente caratterizzato da due fasce di età: 41-50 e 51-60
(leggera prevalenza nella fascia 51-60)

Solo il **2,06%** del personale lavora in un regime di tempo definito
23 persone su 1114 – di cui nessuna donna

Perché è necessaria questa riduzione dell'orario lavorativo?

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



Conciliazione vita/lavoro: Riflessioni del CUG

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

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

Il CUG promuove e valorizza il benessere di ogni persona nel lavoro pertanto propone di stilare una **serie di raccomandazioni** (c.d. buone pratiche) da diffondere all'interno dell'Ateneo, per informare e sensibilizzare sui tempi di riposo e di lavoro della persona, con l'obiettivo di migliorare il benessere della persona, il quale si rifletterà positivamente anche sull'intera organizzazione.

Parità/Pari opportunità

Piano Triennale di Azioni Positive - anno 2021/2022: Alcune azioni

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

Azione: Bilancio di genere

Obiettivi:

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

Beneficiari: La comunità politecnica

Azione: Spazio ascolto e survey sul benessere organizzativo

Obiettivi:

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

Beneficiari: La comunità politecnica

Spesa: circa 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 – **Azioni sinergiche**

Il CUG lavora in sinergia con i diversi attori in Ateneo che ricoprono ruoli con deleghe di pari opportunità, benessere organizzativo, diversity, special needs e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel contesto del 2022 sono state definite e realizzate diverse azioni che hanno visto il coinvolgimento del CUG riguardanti principalmente:

- **Cultura di genere nell'Organizzazione**, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e negli studi STEM
- Attività di **sensibilizzazione** a supporto delle tematiche delle **politiche di genere** (parità, linguaggio, linee guida per gli eventi);
- Attività di sensibilizzazione sulle **azioni di contrasto alle discriminazioni ed alla violenza di genere**;
- Attività di sensibilizzazione a **supporto delle tematiche dell'inclusione**, con particolare riguardo agli **special needs**;
- Attività di sensibilizzazione per promuovere il **Benessere organizzativo**, i servizi di conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione e promozione del lavoro agile
- **Welfare e servizi alla comunità**;
- **Politiche di accoglienza per studenti internazionali in difficoltà**;
- Sensibilizzazione sulla **cultura del rispetto**;
- Valorizzazione dei risultati delle **indagini relative al benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa** e valorizzazione dello **spazio di ascolto**.

Parità/Pari opportunità

Piano Triennale di Azioni Positive - anno 2022/2023: Alcune azioni

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

Azione: Welfare

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

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

Misurazione: Documento contenente i dati estratti

Beneficiari: La comunità politecnica (o parte di essa)

Parità/Pari opportunità

Formazione per il PTAB

Le donne in assoluto fruiscono un numero di ore di formazione maggiore rispetto agli uomini
(Monte ore totale: **12859** ore personale femminile/**8142** ore personale maschile)

Di che tipo di formazione fruisce il personale femminile?

- aggiornamento professionale (**65,45%**)
- acquisizione competenze manageriali e relazionali (**76%**)
- obbligatoria (**39,22%**)



Rispetto allo scorso anno, si rileva un aumento significativo delle ore di formazione, a livello generale e in media per le singole categorie considerate.

Questo incremento era un obiettivo fissato fra i suggerimenti formulati nella precedente relazione e il suo raggiungimento è senza dubbio da considerarsi positivo.

Suggerimenti

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

Parità/Pari opportunità

Differenze retributive uomo/donna (**PTAB**)

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

- Solo nella categoria B le donne hanno una retribuzione media superiore rispetto agli uomini (**2,60%**);
- Categorie C, D e dirigenti: donne con retribuzione media inferiore rispetto a uomini (rispettivamente di **-3,65%**, **-3,40%**, **-2.82%**);

Cause potenzialmente in relazione con:

- anzianità/permanenza in ruolo;
- responsabilità.



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

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

Parità/Pari opportunità

Differenze retributive uomo/donna (**PDR**)

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

Tutte le categorie: RTD-A, RTD-B, RTI, PA e PO presentano una retribuzione media delle donne inferiore rispetto a quella degli uomini, rispettivamente di **-1,4%**, **-2,3%**, **-1,8%**, **-3,1%** e di **-1,4%**);

Cause potenzialmente in relazione con:

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



Benessere personale

"Survey Benessere Organizzativo"

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

Survey Biennale in collaborazione con
Dipartimento di Psicologia Università di Torino

Presentazione dei risultati Ottobre 2022

Dal 2017 al 2022

PTAB: “disillusi” 26% -> 28% e “impegnati e felici” diminuita di quasi 2 punti percentuali.

PDR: “disillusi” 38,1% -> 30% e “impegnati e felici” 27,9% -> 40,2%

PARTECIPAZIONE

Personale
PTAB
(65,54%)

Docenti-
Ricercatori/rici
(67,99%)

Assegnisti/e
(41,71%)

Benessere personale

Spazio di ascolto - da marzo 2018

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

Attività:

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

Dati:

Richieste nel 2022: **440**, di cui **415** dalla popolazione studentesca (**94,3%**) e **25** dal personale (**5,7%**);
Motivo principale richiesta supporto: *ansia e depressione*

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

Passi@Polito - da luglio 2022 - Spazio di ascolto per gli studenti stranieri offerto in collaborazione con UNITO.

- 15-07-2022 – 10/02/2023: 34 richieste (31 di studenti, 3 dal personale per studenti in difficoltà) di cui 13 da donne.
- Richieste per macro-aree di provenienza: 38,7% subcontinente Indiano, 16,1% Medio Oriente, 6,5% Africa, 6,5% America del Nord, 6,5% America del Sud, 3,2% Cina, 6,5% Europa extra EU, 3,2% EU.
- Il **35,5%** delle richieste è sfociato in un percorso in itinere, il **35,5%** in un percorso avviato o concluso, il **16,1%** sono state invitate a usufruire di altri servizi, il **3,2%** non ha avuto risposta, il **9,6%** sono state messe in lista d'attesa.



Benessere personale

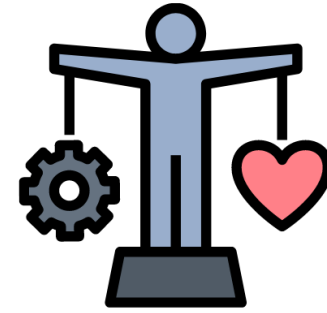
Nell'anno 2022, l'Ateneo ha erogato una serie di servizi per promuovere il benessere lavorativo. Fra essi:

- polizza sanitaria;
- conto welfare;
- servizio di babysitting - per personale con figli/e da 0 ai 13 mesi e, dal 2020, on demand per personale con figli/e dai 0 ai 12 anni;
- servizio di micronido;
- assistenza ad anziani/e persone disabili;
- cofinanziamento della mobilità;
- abbonamento ai musei;
- fondo sussidi.



Tutti questi servizi sono accessibili al PTAB, mentre solo alcuni sono usufruibili anche dal PDR, Adr, popolazione studentesca e dottorandi/e.

Benessere personale



Osservazioni del CUG

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

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

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

- Fornire **supporto e formazione sulle modalità che alternano il lavoro in presenza/remoto**, con riferimento agli aspetti organizzativi ma anche psicologici e di crescita personale.
- Sostenere la componente femminile con riferimento alla conciliazione vita-lavoro, la quale risulta maggiormente compromessa.

Benessere personale

Osservazioni del CUG

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

- *potenziamento dello Spazio Ascolto,*
- *organizzazione di corsi di gruppo,* preferibilmente in presenza, a cadenza ciclica sul tema della *gestione dello stress e dell'ansia* tramite tecniche di meditazione e mindfulness;
- *potenziamento dei servizi come micronido, baby parking e babysitting,* predisposti per alleviare il conflitto lavoro-famiglia, con l'obiettivo di renderli più efficienti e accessibili anche ai docenti con famiglia in visiting presso il nostro Ateneo per periodi brevi o medio-lunghi;
- *estensione a una territorialità più ampia possibile dei servizi di assistenza* (assistenza persone anziane e baby sitting), per renderli maggiormente fruibili dal personale con residenza oltre la cintura urbana.

Benessere personale

Osservazioni del CUG

- Si segnala inoltre, *la difficoltà nel reperire due codici* (ossia il *codice etico* e di *comportamento*); al riguardo, si suggerisce di renderli maggiormente fruibili.
- Analizzare la *questione del Job-posting*, attraverso una specifica *Survey* basata sul: 1. *genere*, 2. *età*, 3. *provenienza dipartimento*, 4. *anzianità di servizio*, 5. *categoria di appartenenza*.
- *Ampliare i dati forniti al CUG rispetto al Fondo Sussidi* includendo l'ammontare richiesto e dettagliando maggiormente le tipologie di richiesta.



Consigliera di Fiducia

Consigliera di Fiducia: *luglio 2021-luglio 2023*, **Avv. Silvia Sinopoli**

Nel 2022, la Consigliera di Fiducia, ha ricevuto complessivamente **25 segnalazioni**, tra cui

- *una richiesta di aiuto di una dottoranda, a rischio elevato, da cui è scaturito l'inserimento in struttura protetta.*
- 3 segnalazioni di comportamenti molesti
- *3 segnalazioni del PTA di malessere generato dal comportamento vessatorio dei dirigenti*

All'interno dell'Ateneo non sono state intraprese azioni, o per decisione di chi ha effettuato la segnalazione, o perché l'oggetto della segnalazione faceva riferimento a persone o ambienti esterni.

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

- Elaborazione di un **video** di sensibilizzazione diffuso all'intera comunità politecnica e organizzazione dell'evento *'Violenza di genere – corpi, parole ed emozioni'*.
- Partecipazione a un **momento di sensibilizzazione** e informazione rivolto agli/alle studenti del Buddy Program, sul tema della violenza di genere e sul ruolo della Consigliera di Fiducia.

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

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

L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Favorire la **Cultura del Rispetto e delle Pari Opportunità**

Suggerimenti - promuovere le pari opportunità capitalizzando le competenze esistenti:

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

Suggerimenti - servizi di assistenza e conciliazione vita-lavoro:

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

Cultura del rispetto + Cultura delle pari opportunità

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

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



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

Grazie!

Comitato Unico di Garanzia – Politecnico di Torino