

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

**Relazione del Comitato Unico di Garanzia di Garazia del Politecnico di Milano – ANNO 2022**

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

## PREMESSA

La presente relazione è un **adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* come integrata dalla nuova Direttiva sulla Pari opportunità n.2 del 26/6/2019 *“Misure per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

In linea con **la normativa vigente**, la relazione illustra, con riferimento **all’anno 2022**, i **dati rilevanti** per gli **ambiti di azione del CUG** (definiti dal **regolamento organizzativo e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano**, si veda soprattutto l’articolo 3, Compiti) e le **azioni fatte** in tali ambiti.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente, e in particolare con il *“Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all. 2)”*, la relazione si articola nelle **seguenti sezioni**, a loro volta organizzate in **sotto-sezioni**, come riportato **nell’indice** posto alla fine di questo documento.

### **Sezione 1: Analisi dei dati**

### **Sezione 2: Conciliazione vita-lavoro**

### **Sezione 3: Pari opportunità**

### **Sezione 4: Benesse del personale**

### **Sezione 5: Performance**

### **Sezione 6: Azioni del Comitato Unico di Garanzia**

A. Operatività

B. Attività

### **Sessione 7: Considerazioni conclusive**

### **Allegato 1**

L’allegato riporta, in linea con la normativa vigente, le informazioni fornite dall’amministrazione dell’ateneo con particolare riferimento a

Allegato 1.a. Dati sul personale e retribuzioni

Allegato 1.b. Azioni realizzate e risultati raggiunti

Le informazioni presentate nelle prossime pagine sono frutto della **stretta e proficua collaborazione del CUG** con le altre aree/strutture dell’ateneo preposte al **raggiungimento dalle pari opportunità** e al **benessere lavorativo nella comunità politecnica**.

## Sezione 1: Analisi dei dati

I dati della **composizione per genere della comunità politecnica** nelle sue tre componenti, componente studentesca, personale docente (PD) e personale tecnico amministrativo (PTA), sono tratti dai Bilanci di Genere (BdG) redatti dall'Ateneo a partire dal 2019 (si veda la sotto-sezione 3.3 di questo documento). In questa sezione si fa, in particolare, riferimento al BdG 2022 che si basa su dati aggiornati al 31 dicembre 2021 (le eccezioni, ove presenti, sono citate nel seguito).

### 1.2. Componente studentesca

**Immatricolazioni.** Come mostra la figura 1, i dati complessivi di Ateneo mostrano come la popolazione studentesca abbia mantenuto negli anni una presenza femminile che **varia nell'intorno del 30%**, con una maggior presenza femminile nella laurea magistrale (figure 2 e 3). Questo fenomeno di **aumento della presenza femminile alla laurea magistrale** rispetto alla **triennale** è consistente nelle tre aree dell'ateneo (Architettura, Ingegneria e Design). Si conferma ad Architettura e Design con una **prevalenza femminile a entrambi i livelli**, mentre si hanno a **Ingegneria** valori della **presenza femminile** decisamente più bassi, anche **se non lontani dalla media nazionale** (figura 4).

Genere ● Donne ● Uomini

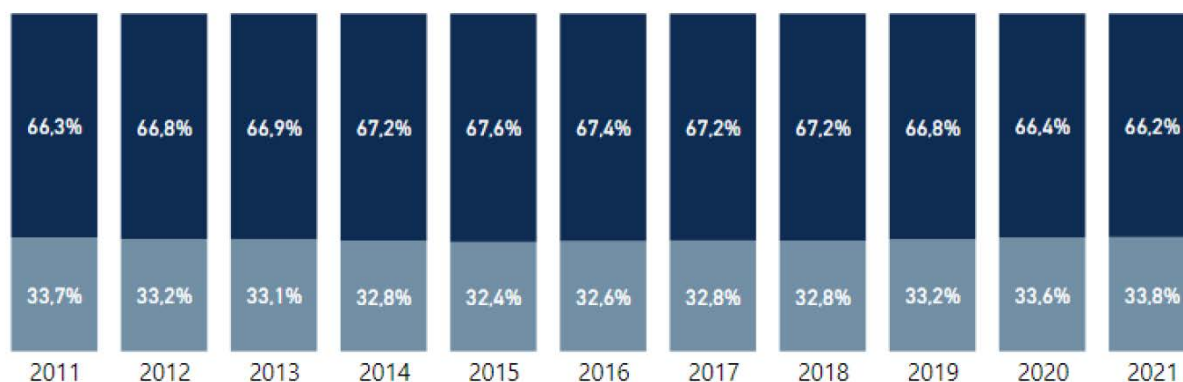


Figura 1: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere.

Genere ● Donne ● Uomini

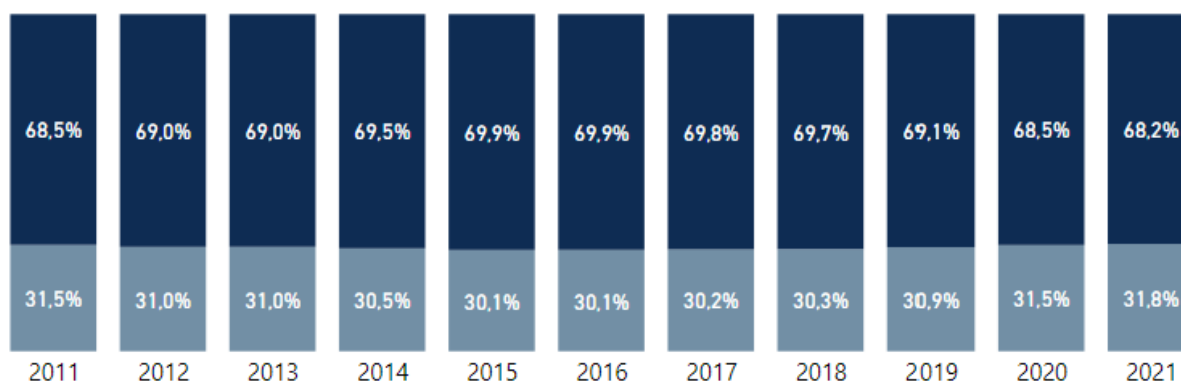


Figura 2: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere – Lauree Triennali.

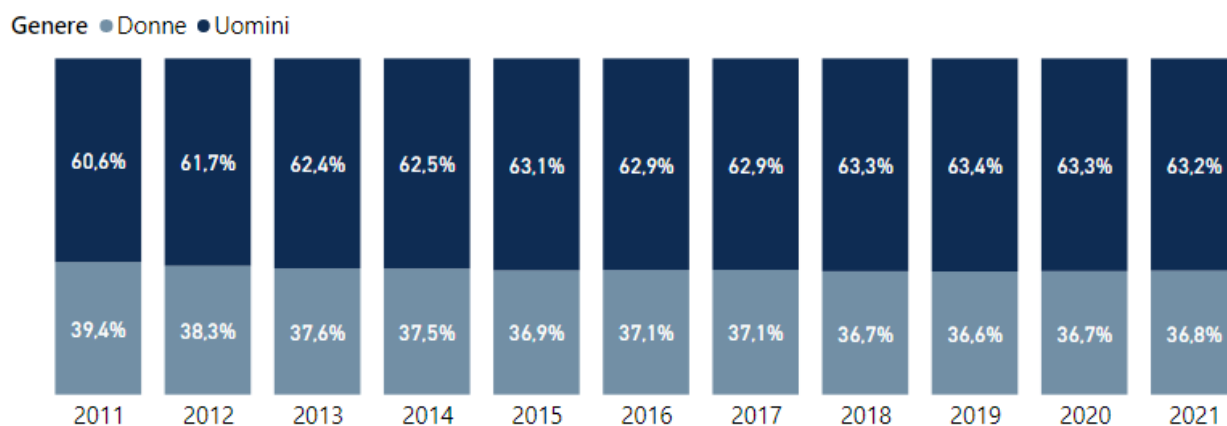


Figura 3: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere – Lauree Magistrali.

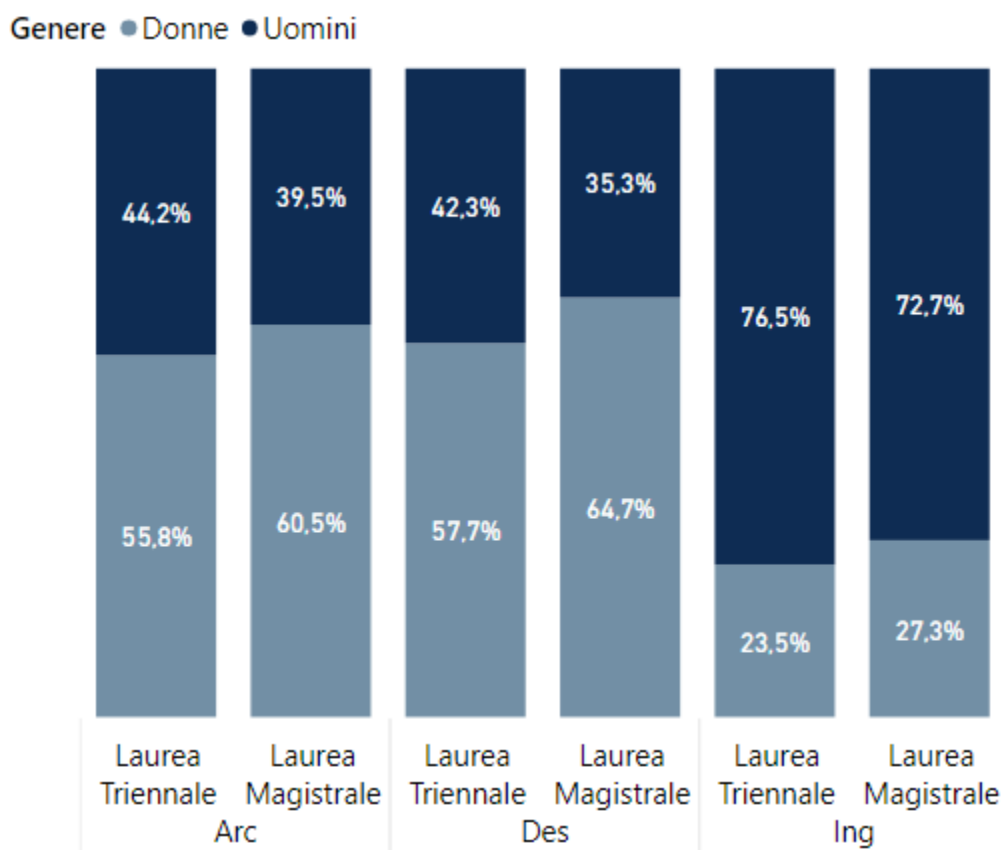


Figura 4: Percentuale di iscritti per area di studio, tipologia di laurea e genere – A.A. 2020-2021.

Da notare che tra gli **obiettivi** dichiarati dal Politecnico di Milano nel **Piano Strategico per il triennio 2020-2022**, vi era la riduzione del numero di corsi di studio dove **si rileva una prevalenza di un genere sull'altro**. La Tabella 1 riporta, per gli ultimi quattro anni accademici, la percentuale di corsi di studio a **prevalenza femminile** (percentuale di iscritte superiore al 65%), a **prevalenza maschile** (percentuale di iscritti superiore al 65%) e **neutri rispetto al genere** (percentuale di iscritti/iscritte tra il 35% e il 65%) al Politecnico di Milano. I numeri sono pressochè costanti nel tempo e **questo è senz'altro una sfida per l'ateneo** che, nel piano strategico in elaborazione per il triennio **2023-2025**, sembra andare nella stessa direzione.

CdS per AA	2018	2019	2020	2021
<b>Prevalenza Femminile</b>	9 (14,1%)	9 (13,8%)	9 (13,6%)	8 (11,9%)
<b>Prevalenza Maschile</b>	34 (53,1%)	34 (52,3%)	34 (51,5%)	35 (52,2%)
<b>Neutro</b>	21 (32,8%)	22 (33,8%)	23 (34,8%)	24 (35,8%)
<b>Tot Corsi Attivi</b>	64 (100%)	65 (100%)	66 (100%)	67 (100%)

Tabella 1: Serie storica della segregazione per genere nei corsi di studio del POLITECNICO DI MILANO.

### Carriere della componente studentesca.

Per ciò che riguarda la carriera universitaria, quando si confrontano iscritte e laureate, il **rapporto di femminilità** (studentesse laureate/studentesse immatricolate) cresce consistentemente **in tutte le tre aree dell'ateneo**, con divari alla laurea triennale pari a 6,1% per Ingegneria e al 7% per Architettura. Ciò testimonia la perseveranza delle studentesse nel portare a termine il proprio percorso di studi. In media le studentesse riportano voti di laurea **lievemente migliori** rispetto ai colleghi maschi; una tendenza che sembra persistere nel tempo.

Architettura												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	540	103,4	406	102,0	946	102,8	808	107,1	574	107,0	1382	107,1
2019	528	104,2	418	101,9	946	103,2	762	107,6	436	107,2	1198	107,4
2020	416	104,0	312	103,2	728	103,7	507	107,5	357	107,9	864	107,7

Design												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	466	104,4	272	102,5	738	103,7	418	107,1	193	106,2	611	106,8
2019	474	104,8	288	103,3	762	104,2	408	107,8	243	106,8	651	107,4
2020	461	105,9	327	103,2	788	104,8	231	106,6	116	105,1	347	106,1

Ingegneria												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	974	94,9	3272	93,7	4246	94,0	1147	103,2	3089	101,8	4236	102,2
2019	1047	94,9	3365	93,8	4412	94,1	1258	103,5	3054	102,1	4312	102,5
2020	1142	95,5	3100	94,9	4242	95,1	868	102,7	2357	101,6	3225	101,9

Tabella 2: Voto medio di laurea per tipologia di laurea, area di studio.

### Il dottorato di ricerca.

Nel 2021, il Politecnico di Milano offriva **19 corsi di dottorato di ricerca**, di questi **14** afferiscono all'area di **Ingegneria**, **4** all'area di **Architettura** e **1** all'area di **Design**. Al 2021, erano iscritti ai dottorati di ricerca del Politecnico di Milano **2.045 tra studenti e studentesse**. La grande maggioranza di questi era iscritta a dottorati nell'area di Ingegneria (1.638, ossia 80,1%), seguita da Architettura (328, ossia 16%) e da Design (79, ossia 3,9%). Per quanto riguarda l'andamento delle iscrizioni nel triennio 2019-2021, si osserva un trend crescente nel numero delle iscrizioni, che sono passate da 1.525 nel 2019 alle 2.045 del 2021 (+34,1%). Più precisamente, per i dottorati nell'area di Ingegneria si è registrata una crescita del 37,1%, per Architettura del 23,8% e per Design del 21,5%. La **tabella 2** mostra la percentuale delle dottorade iscritte al nostro ateneo **nel triennio 2019-2021**. L'andamento è pressochè costante nelle tre aree, se si esclude l'incremento delle iscrizioni

nell'area di Design verificatosi tra il 2020 e il 2021. Nei prossimi anni, la disponibilità di serie storiche più lunghe, consentirà analisi più circostanziate.

Area	2019	2020	2021
Architettura	57,4%	59,4%	57,9%
Design	60,0%	59,4%	65,8%
Ingegneria	27,9%	27,8%	27,1%
<b>Totale</b>	<b>34,4%</b>	<b>34,2%</b>	<b>33,5%</b>

Tabella 3: Percentuale di dottorande nelle tre aree e totale di ateneo per ultimi tre anni (al 31.12)

### La carriera lavorativa della componente studentesca.

Le analisi sulla carriera lavorativa degli studenti e delle studentesse del Politecnico di Milano si riferiscono ai dati raccolti a 5 anni dalla laurea, consentendo di avere una **prospettiva di lungo periodo**. Tali analisi confermano, purtroppo, l'esistenza di **differenze salariali tra uomini e donne** che penalizzano queste ultime. La differenza è presente in modo consistente nelle tre aree, si manifesta già a partire dalle laureate triennali, persiste nelle laureate magistrali e coinvolge anche le dottoresse di ricerca in Ingegneria e Architettura, mentre la differenza si inverte, in loro favore, a Design. Inoltre, in generale, a 5 anni dalla laurea **l'instabilità lavorativa** è maggiore per le laureate, che tendono ad avere contratti a tempo indeterminato meno frequentemente rispetto ai laureati (tabelle 3 e 4).

Laureati triennali 2016						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	97%	96%	98%	99%	100%	99%
Contratto a tempo indeterminato	69%	70%	71%	85%	94%	94%
Retribuzione media netta	1.599 €	1.886 €	1.651 €	1.824 €	2.086 €	2.213 €
Numero di osservazioni	79	104	143	95	95	374

Tabella 4: Dati occupazionali dei laureati triennali italiani 2016 a cinque anni dalla laurea

Laureati magistrali italiani 2016 (indagine a 5 anni)						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	98%	99%	94%	100%	99%	100%
Contratto a tempo indeterminato	77%	80%	85%	92%	89%	94%
Retribuzione media netta	1.777 €	2.070 €	1.888 €	2.178 €	2.196 €	2.343 €
Numero di osservazioni	323	222	137	91	445	1244

Tabella 5: Dati occupazionali dei laureati magistrali italiani 2016 a cinque anni dalla laurea

## 1.2. Personale docente

### Presenza femminile nel personale docente.

Le analisi del personale docente mostrano che la **presenza femminile nel corpo docente del Politecnico di Milano** è in lento aumento. Al 31 dicembre 2021 erano in servizio al Politecnico di Milano 1.506 docenti, di cui **446 donne** e **1.060 uomini**. La percentuale di donne nel corpo docente (29,6%) si assesta sui valori dell'ultimo biennio (30,2% nel 2020, 29,4% nel 2019).

La figura 5 mostra la cosiddetta "forbice delle carriere universitarie di donne e uomini": la presenza femminile si riduce con il progredire della carriera. L'evoluzione nel triennio **sembra stabile**. Particolarmente **degnata di attenzione** è la **differenza tra i due generi** che si osserva **nel passaggio tra RTDA** (posizione a tempo determinato) e **RTDB** (posizione a tempo potenzialmente indeterminato). Nel 2021, nel ruolo di RTDA vi erano **il 63.1% di uomini** e **il 36.9% di donne**, con una differenza del **26,2%** a sfavore delle donne che sale al **35.2% (67.6% vs. 32.4%)** se si guarda al ruolo di RTDB. Il fenomeno è simile negli anni 2020 e 2021. Nel triennio, la percentuale di **professoressa di I fascia** si attesta **intorno al 24%**, quella dei professori intorno al **76%**. Oltre al fenomeno **del tetto di cristallo**, sembra esservi quello della **porta di cristallo**: non solo le donne fanno più fatica a raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, ma anche a intraprendere questa carriera. Infatti, sembra essere per loro più difficile ottenere una posizione, quella di RTDB, che prevede la **stabilizzazione** a valle di una valutazione positiva al termine del triennio di servizio. I due fenomeni sono evidenti **sia a livello nazionale** sia a **livello europeo** e non sembrano aggravarsi nel tempo, come sembra suggerire la figura 6.



## Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano

Genere ● Donne ● Uomini

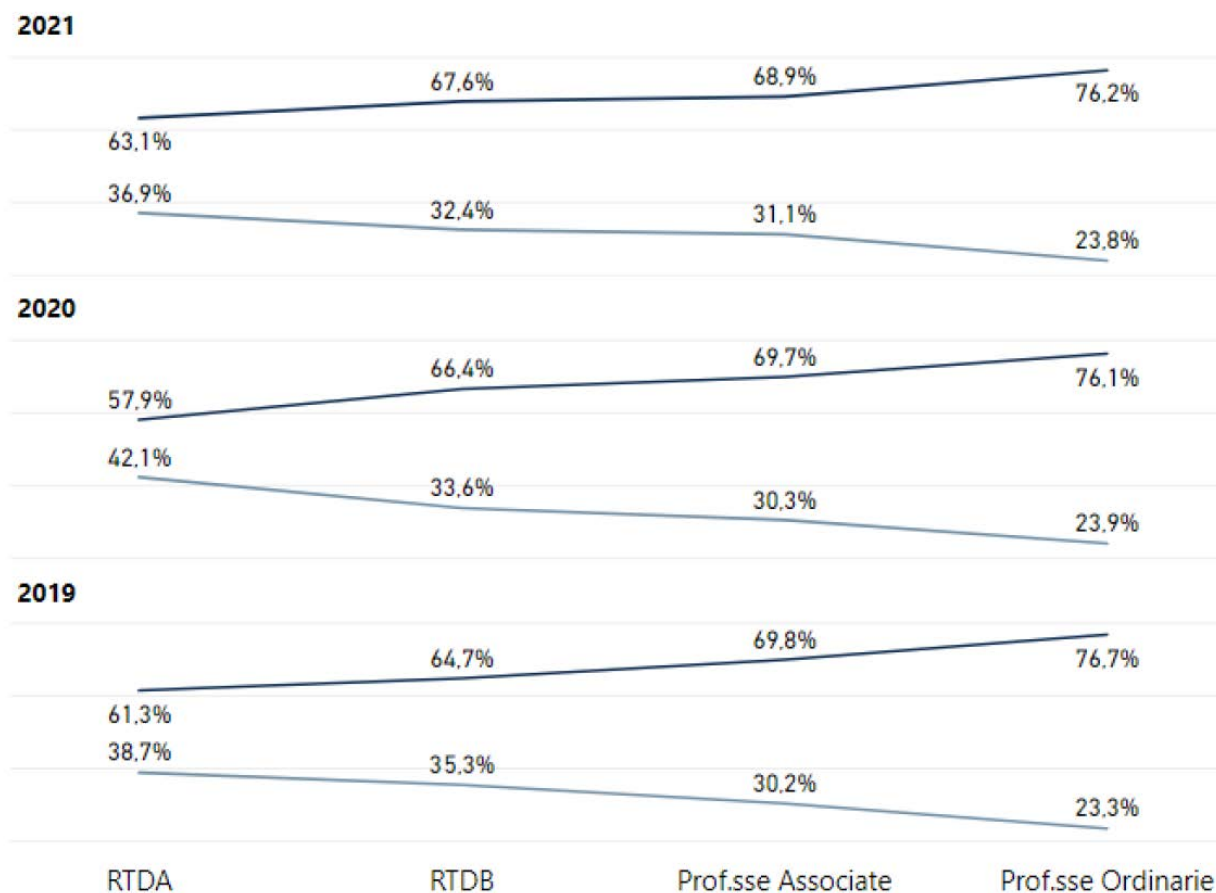


Figura 5: Forbice delle carriere universitarie del Politecnico di Milano triennio 2019-2021

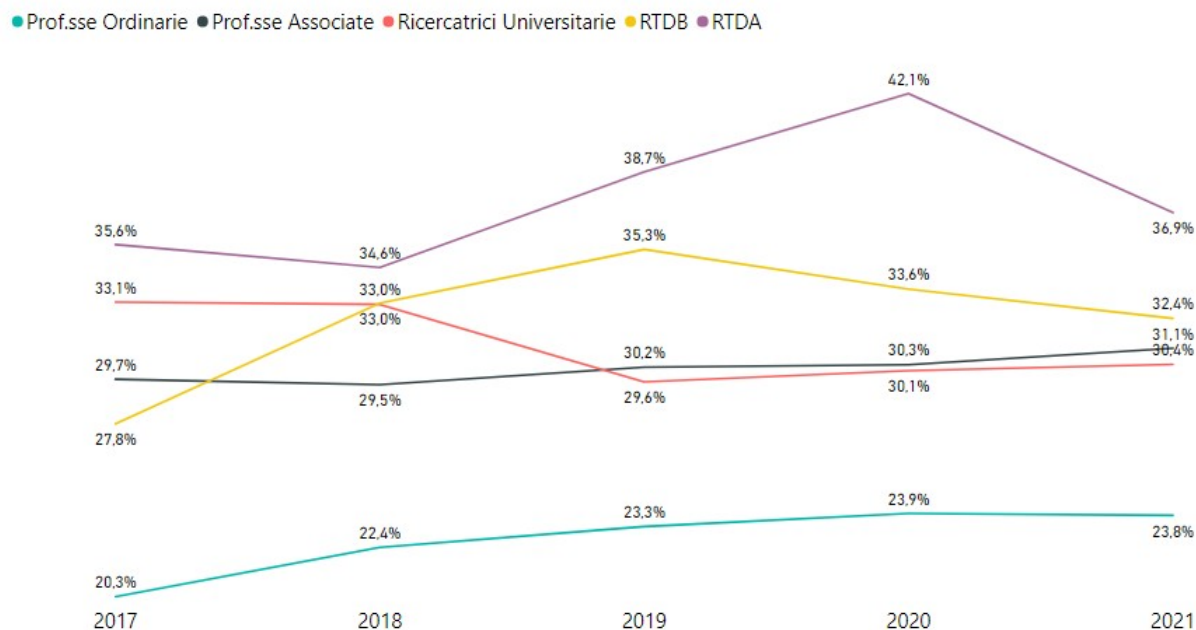


Figura 6: La componente femminile del personale docente al Politecnico di Milano: distribuzione per ruolo – Quinquennio 2017-2021.

### Il Glass Ceiling Index.

Questo indice mette in relazione la **percentuale di donne** (o di uomini) in un'organizzazione, **in tutti i ruoli** (al numeratore), con la **percentuale di donne** (o di uomini) nel **ruolo più elevato di carriera** per la medesima organizzazione (al denominatore). Un GCI nell'intorno di 1 indica una parità di genere nei ruoli apicali; più l'indice cresce, assumendo valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate nei ruoli apicali. L'indice va interpretato con cautela: nell'interpretarlo, occorre tener conto della **distribuzione dei due generi** nelle diverse posizioni dell'organizzazione<sup>1</sup>.

Nel caso di un'università, il ruolo più elevato in carriera corrisponde all'essere **docenti di I Fascia**, quindi, il CGI, con riferimento a un Ateneo, si calcola come segue:

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

Rispetto a questo indice, il Politecnico di Milano ha fatto progressi nell'ultimo quinquennio: il suo CGI è passato dal **1,40** del 2017 al **1,24** del **2021**. L'ultima rilevazione a livello dei Paesi EU28 (dato She Figures) si riferisce al 2018 e riporta un GCI pari a 1,5 (in discesa dal 1,64 del 2016) mentre quello del Politecnico di Milano nello stesso anno era pari a 1,28 (a fronte di un GCI italiano medio del 1,71).

Naturalmente, il CGI **varia nei diversi dipartimenti dell'ateneo**, anche **in dipendenza della loro storia**. E' tradizionalmente più vicino a 1 nei dipartimenti che afferiscono alle aree di Architettura e Design e più alto nei dipartimenti che afferiscono alle aree di Ingegneria, storicamente meno attrattive per le donne. Nella versione integrale del BdG 2022, citata all'inizio di questa sessione, è riportato e commentato il valore del CGI per ogni dipartimento nel quinquennio 2017-2021 (pag. 36).

### **Età del personale docente.**

Per quanto riguarda l'età del personale docente del Politecnico di Milano, nel 2021, l'**età anagrafica media** del personale docente del Politecnico di Milano era di 49,5 anni, con le donne che risultavano, in media, **lievemente più giovani degli uomini** (49,1 vs. 49,7). La Tabella 6 riporta l'età media per **ruolo** e per **genere**. In generale, **non ci sono differenze sostanziali** di età tra uomini e donne nei vari ruoli. È interessante osservare come nel 2021 sia un po' aumentata l'età media delle donne, un risultato che può forse essere legato alla minore presenza di donne nel ruolo di RTDA che si è verificata in quell'anno (si veda la figura 6)

---

<sup>1</sup>Ad esempio, se è bassa la presenza di donne nell'organizzazione, il GCI può essere nell'intorno di uno anche nel caso in cui vi siano poche donne in posizione apicale.

Donne	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RTDA	36,3	36,0	36,2	35,8	35,8	35,8	36,4	34,9	35,5
RTDB	39,7	38,5	38,9	40,6	39,1	39,6	39,5	38,5	38,9
Ric. tempo ind.	51,3	49,9	50,3	52,7	51,9	52,2	53,8	52,6	53,0
Professori associati	50,0	49,1	49,4	50,5	49,4	49,7	50,3	49,7	49,9
Professori ordinari	55,9	56,5	56,3	55,9	56,7	56,5	56,1	56,5	56,4
Totale	48,9	49,7	49,4	48,6	49,7	49,4	49,1	49,7	49,5

Tabella 6: Età media del personale docente del Politecnico di Milano per genere e ruolo – Anni 2019-2021.

### Incarichi istituzionali e di governo.

Molti degli organi di governo sono stati rinnovati alla fine del 2022, con inizio del mandato nel 2023. Il BdG 2022, riferendosi all'anno 2021, riporta le cariche relative a quell'anno. Riportiamo qui i **dati aggiornati al marzo 2023**, riferendoci ai principali organi istituzionali.

- **Rettore e prorettore.** Per la prima volta dalla sua fondazione, avvenuta nel 29 Novembre del 1863, il Politecnico di Milano **ha eletto una rettrice**, la prof.ssa Donatella Sciuto. Nell'esercizio delle sue funzioni è affiancata da una prorettore vicario e da un prorettrice delegata. Nei 5 poli territoriali dell'Ateneo (Piacenza, Mantova, Cremona, Lecco e Cina), hanno un ruolo di prorettore quattro uomini e una donna.
- **Delegati e delegate della Rettrice.** Oltre a scegliere i prorettori, lo Statuto del Politecnico di Milano prevede che il rettore possa dare delle deleghe su delle competenze specifiche. L'attuale rettrice ha nominato 10 delegati: di questi 7 sono uomini e 3 sono donne (sviluppo del personale, alle relazioni internazionali e ai rapporti istituzionali e con il territorio).
- **Senato Accademico e consiglio di amministrazione.** Sono stati rinnovati nel 2022, sia il senato accademico sia il consiglio di amministrazione (CDA), in carica per il triennio 2023-2025. Oltre alla rettrice, siedono in senato tre donne tra i rappresentanti eletti dalla componente studentesca, del PD e del PTA e due direttrici di dipartimento; per un totale di 6 donne su 23 componenti; la percentuale è quindi del 25%, quasi il doppio di quella del senato in carica nel precedente triennio 2020-2022 (13%). Tra i membri sette membri interni del CDA eletti in rappresentanza delle tre componenti dell'ateneo si contano cinque uomini e due donne.
- **Presidi.** Le quattro Scuole del Politecnico di Milano (Architettura Urbanistica e Ingegneria delle Costruzioni (AUIC), Design, Ingegneria Civile e Territoriale (INGCAT), Ingegneria Industriale (3I) e dell'informazione) hanno quattro presidi e 2 presidi vicarie.
- **Coordinatori e coordinatrici dei corsi di studio e del dottorato.** Nel ruolo di coordinatore dei corsi di dottorato, (20), si contano attualmente 4 donne (20%). La scuola di dottorato ha un direttore e una giunta composta, oltre che dal direttore, da 2 uomini e 2 donne. Il BdG 2022 riporta i dati aggiornati al 31 marzo 2022, sul coordinamento dei corsi di studio: si contano 15 donne (33%) su un totale di 46 docenti in questo ruolo.

### 1.3. Personale tecnico amministrativo

#### Presenza femminile nel personale tecnico amministrativo.

Come citato nel BdG 2022, al **31 dicembre 2021**, il personale tecnico amministrativo del Politecnico di Milano era composto da **1.258 persone**, che lavorano presso i campus distribuiti nelle città di Milano (campus Leonardo e Bovisa), Lecco, Cremona, Mantova e Piacenza. Mentre la componente studentesca e il personale docente dell'ateneo sono composti in maggioranza da uomini, **i membri del personale tecnico amministrativo sono in maggioranza donne**: 763 donne (60,7%) vs. 495 uomini (39,3%); La composizione per genere è **sostanzialmente rimasta invariata** nel triennio 2019-2021.

#### Carriere.

Nonostante la maggioranza femminile nel personale tecnico amministrativo, la presenza delle donne si riduce al **crescere del livello di carriera**. Il direttore generale è un uomo e così il suo vicario, che dirige l'area amministrazione e finanza. Vi sono poi **sette dirigenti** altre aree amministrative: **quattro uomini e tre donne** (che dirigono l'area didattica, l'area risorse umane e organizzazione e l'area *public engagement* e comunicazione).

Per quanto riguarda le altre categorie del sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo, la figura 7 mostra come, la componente femminile sia in **percentuale decisamente maggiore** (intorno ai 30 punti percentuali) di quella maschile nei ruoli più bassi della carriera (categoria B: 64,4% donne vs. 35,6% uomini, categoria C: 67,3% donne e 32,7% uomini). La differenza tra i **due generi scende quando si passa alla categoria D**: 58,1% donne e 41,9% uomini (circa 16 punti percentuali), fino "all'apertura della forbice" per la **categoria EP**: 37,7% donne vs. 62,3% uomini.

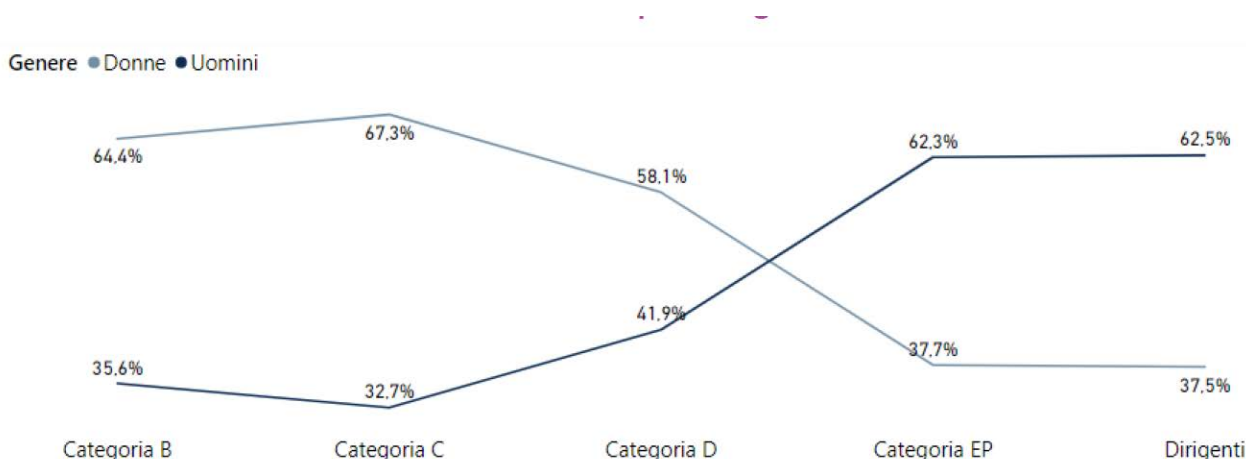


Figura 7: Numerosità per genere e ruolo del personale tecnico amministrativo.

Nel triennio 2019-2021 a **livello EP** (Elevate Specifiche Tipologie Professionali), si è avuta **una lieve riduzione della presenza femminile**, passando dal **38,4% del 2019** al **37,7% del 2021**.

#### Età del personale tecnico amministrativo.

La tabella 7 riporta l'età media per genere e categoria del personale tecnico amministrativo; per il triennio 2019-2021. L'età media è **stabile nei tre anni** restando **nell'intorno dei 48 anni**. La differenza di età tra i due generi è minima: con riferimento al 2021, le **donne** hanno in media **47,9 anni** e gli uomini **47,6**, con minime variazioni rispetto ai due anni precedenti. È interessante notare

come nel 2021, le **donne dirigenti** siano, in media, **più giovani** dei loro colleghi uomini, confermando una tendenza già in atto nel 2020.

Categoria	Uomini			Donne			Totale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>B</b>	51,8	52,1	53,1	56,7	57,4	58,1	55,1	55,7	56,4
<b>C</b>	46,3	46,2	46,2	46,8	47,2	47,4	46,6	46,8	47,0
<b>D</b>	47,9	48,1	47,1	48,0	47,8	47,2	48,0	47,9	47,2
<b>EP</b>	48,9	49,1	50,6	51,3	51,7	51,4	49,8	50,1	50,9
<b>Dirigenti</b>	56,6	57,3	58,3	52,5	50,3	51,3	55,8	55,0	56,0
<b>Totale</b>	47,7	47,7	47,6	48,0	48,2	47,9	47,9	48,0	47,8

*Tabella 7: Età media per genere e categoria dei membri del personale tecnico amministrativo – Anni 2019-2021.*

## Sezione 2: Conciliazione vita e lavoro

Per quanto riguarda la sfera della **conciliazione-vita lavoro**, si riportano in questa sede i **congedi parentali**, i **permessi** della legge 140/1992, i congedi per **motivi famigliari**, i **congedi per studio**. Tali congedi e permessi hanno scopo diverso. In particolare

### 2.1. Congedi parentali e permessi della L.104/1992

Tali **congedi parentali** si dividono in due grandi categorie: **obbligatori** e **facoltativi**. I congedi obbligatori prevedono una retribuzione del 100%. Nel caso di **congedo obbligatorio di maternità**, la madre ha l'**obbligo dell'astensione dal lavoro**, per i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto (salvo flessibilità e incluso il giorno del parto). Sono previsti **periodi di astensione anticipata** (es. per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza). La madre ha, inoltre, l'**obbligo all'astensione dal lavoro** per i **3 mesi successivi** al parto (salvo flessibilità). In caso di **parto prematuro**, ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto (anche qualora la somma dei 3 mesi di post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi). La durata del congedo obbligatorio **non varia** in caso di **parto gemellare** e in caso di madre adottiva o affidataria, dove l'astensione obbligatoria (2+3) è prevista dall'entrata del minore in famiglia o a partire dal periodo di permanenza all'estero. Il decreto 105 del 30 giugno 2022 ha reso obbligatorio il **congedo di paternità**. Il padre ha un congedo di **10 giorni lavorativi**, non fruibili ad ore, ma fruibili anche in maniera non continuativa. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è di 20 giorni. Questo diritto è riconosciuto anche al **padre adottivo o affidatario** ed è **autonomo rispetto a quello della madre**. Il congedo può essere fruito due mesi prima dalla data presunta del parto, nei cinque mesi successivi al parto o in caso di morte perinatale.

**Il congedo parentale facoltativo** spetta ai genitori fino ai 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento rispettivamente:

- per la **madre**: 6 mesi di congedo per ogni figlio entro i 12 anni di età o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- per il **padre**: 6 mesi di congedo per ogni figlio entro i 12 anni di età o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. I 6 mesi possono essere 7 nel caso in cui ci si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi
- **entrambi i genitori**: 10 mesi complessivi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, per ogni figlio entro i 12 anni di età o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- al **genitore solo**: 11 mesi continuativi o frazionati indennizzati al 30% della retribuzione

In questi casi l'indennità varia in funzione della durata del congedo, nella sua condizione economica del/dei genitore/i, non essendo mai inferiore al 30% dello stipendio percepito.

La legge quadro 104/1992 è stata emanata per dettare, all'interno dell'ordinamento, i principi generali inerenti "*diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata*". La norma rappresenta la risposta legislativa per assicurare **adeguato sostegno**, sia alla persona disabile, sia ai familiari che in molti casi sono chiamati a prendersene cura. Tra le molte tutele previste dalla L. 140/1992, rilevano in questa sede i **permessi retribuiti** (art.33, comma 3). Tali permessi sono concessi alle **persone disabili**, affette da handicap in situazione di gravità e a coloro che **assistono un disabile in condizione di gravità**, purchè si tratti di familiari (il coniuge, il convivente, i genitori

biologici o adottivi) o suoi **parenti e affini entro il secondo grado** (eccezionalmente esteso al terzo grado qualora valgano determinate condizioni). L'art.33 offre anche contezza della **misura dei permessi**, il **lavoratore disabile** in situazione di gravità, può alternativamente avere 2 ore di permesso giornaliero o 3 giorni di permesso mensile, frazionabili anche in ore. Le ore di permesso giornaliero o mensile variano nel caso in cui la persona disabile sia un figlio (in dipendenza dell'età) o un familiare, parente o affine.

La **tabella 8**, riportata anche nell'allegato 1, mostra i **congedi e permessi L. 104/1992** fruiti dal personale tecnico amministrativo del Politecnico di Milano nel 2021, riportando la disaggregazione per genere e per tipologia di permesso

<b>Congedi / permessi (totale del personale)</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	111	2188	1329
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (ore)	133.2	926.36	1059.56
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (giorni)	412	762	1174
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti(ore)	758.77	1719.84	2478.61

*Tabella 8: Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere del personale tecnico amministrativo del Politecnico di Milano.*

Dai dati presentati in tabella, appare evidente come questo tipo di permessi sia fruito **prevalentemente da donne**, a testimoniare il **loro maggiore ingaggio nel caregiving** di parenti e familiari.

La tabella 9 riporta, invece, il **numero di docenti** che hanno usufruito di **congedi parentali disaggregati per genere e retribuzione** che corrisponde, grosso modo, alla sovraccitata distinzione tra **congedi obbligatori** (congedo parentale assegni interi) e **congedi facoltativi** (congedo parentale assegni ridotti al 30% e congedo parentale senza assegni).

<b>Ruolo</b>	<b>Congedo parentale con retribuzione al 100%</b>		<b>Congedo parentale con retribuzione ridotta al 30%</b>		<b>Congedo parentale assegni</b>	
	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
I Fascia	5					
II Fascia	90		111		21	
RU						
RTDA e RTDB	224		34			
TOTALE	319		145		21	

*Tabella 9: Docenti del Politecnico di Milano che hanno usufruito di congedi parentali nel 2022: numerosità per genere e ruolo.*

Si osserva che **solo le donne** hanno usufruito di congedi parentali e che il numero di docenti che ha fatto ricorso a questa misura scende al crescere del livello di carriera. Qui un ruolo centrale è giocato dall'età che **correla positivamente** con il **livello di carriera** e **negativamente** con la **probabilità di una maternità**. Se si guardano i congedi obbligatori, su un totale di 319 docenti che ne hanno usufruito, 224 (70,2%) sono nel ruolo di ricercatrici (RTDA e RTDB), 90 nel ruolo di II Fascia (28,2%) e solo 5 nel ruolo di I Fascia (1,6%).

## 2.2. Congedi per motivi famigliari e per motivi di studio

I congedi famigliari sono previsti a tutela **del diritto del/la lavoratore/trice** a partecipare alla **vita familiare**, in particolar modo al **verificarsi di eventi importanti** come lutto o grave infermità di un parente, nozze, riabilitazione dalla tossicodipendenza. Il BdG 2022, riporta che nel 2021, il 74,6%

degli appartenenti al personale tecnico amministrativo ha richiesto un congedo per motivi famigliari rispetto al 47,1 degli uomini.

Il personale tecnico amministrativo ha la **possibilità di usufruire di permessi per partecipare a corsi di studio** (es. completamento dell'università) o di formazione (es. svolgimento di un master di specializzazione). Come indicato nel BdG 2022, solo **otto componenti del personale tecnico amministrativo** hanno usufruito di questi permessi, di loro, tre sono uomini e cinque sono donne, i piccoli numeri non consentono di trarre evidenze conclusive.

### 2.3. Flessibilità delle forme di lavoro

A partire dai cambiamenti nelle modalità di lavoro che si sono resi necessari per affrontare la pandemia COVID-19, l'ateneo ha saputo cogliere le opportunità offerte dalla flessibilità delle forme di lavoro. Qui si analizzano in **maniera specifica**, le **differenze di genere** nel lavoro **a tempo pieno vs. a tempo parziale** e nel cosiddetto lavoro agile.

#### Lavoro a tempo pieno e a tempo parziale

L'allegato 1 alla tabella 1.2 riporta i dati riferiti ai membri del personale tecnico amministrativo che lavorano a **tempo pieno**, a **tempo parziale** (in percentuale **superiore al 50%**), a **tempo parziale** (in percentuale **inferiore al 50%**). Pur non essendo amplissima, la differenza di genere lungo questa dimensione è significativa. Lavorano a tempo pieno il 95,5% degli uomini a fronte del 89,4% delle donne. Queste ultime, scelgono il lavoro a tempo parziale con una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% in circa il 10% dei casi. Questo ultimo dato sembra suggerire che le donne cerchino una **conciliazione vita-lavoro** che consenta loro di svolgere il **loro ruolo di caregiver**, pur continuando a **contribuire in maniera significativa al reddito familiare**.

#### Le nuove forme di organizzazione del lavoro.

Una **discussione sul tema** e sulle **politiche che l'ateneo** ha adottato rispetto a esso si trova nel BdG 2022. Si riportano, in questa sede, alcuni spunti ritenuti interessanti, rimandando al sopracitato documento per ulteriori approfondimenti (pag. 43-44). Si riporta qui un'estratto della tabella 1.9 dell'allegato 1 che distingue tra l'utilizzo del **telelavoro** e del **lavoro agile**.

Classi età / Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne						
	<= 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	TOT	%	<= 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	TOT	%
Lavoro agile	13	36	73	59	20	201	85.53%	35	67	150	173	28	453	74.4%
Telelavoro			7	4		11	4.68%		7	38	20	8	73	12.0%

Tabella 10: Persone coinvolte nel lavoro agile e nel telelavoro per genere e fascia di età.

Si tratta di modalità di lavoro che hanno caratteristiche comuni, ma che si differenziano per tre punti fondamentali. Il **telelavoratore** ha una postazione **fissa** al fuori dalla sede della sua organizzazione, mentre il **lavoratore agile** può scegliere una **postazione qualsiasi**. In altre parole, il telelavoro, normato dalla legge 191 del 16/06/1998, prevede di eseguire la prestazione di lavoro **uno stesso luogo**, spesso la casa. Gli orari del **telelavoratore** sono **assimilabili a quelli di chi lavora in sede**, mentre quelli del **lavoratore agile** sono molto più **flessibili**. Il lavoratore agile ha un'**organizzazione del lavoro completamente autonoma**, mentre il **telelavoratore**, pur godendo di una certa autonomia, non lavora per obiettivi o progetti e deve sempre rispondere alle direttive aziendali.

Per essendo una forma di lavoro precedente a quella del lavoro agile e in generale, sempre meno diffusa, il telelavoro è fruito al Politecnico di Milano da **84 persone** ed è utilizzato in percentuale



doppia delle donne rispetto agli uomini (12,0% donne vs. 4,7% uomini), a testimoniare la sua **funzione di conciliazione** vita-lavoro. Come detto, infatti, la **postazione fissa** è in genere la casa, gli **orari sono quelli di ufficio** e gli strumenti informatici sono forniti dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda il **lavoro agile**, si osserva un maggior numero di donne del personale tecnico amministrativo che hanno adottato questa modalità di organizzazione del lavoro rispetto agli uomini (453 donne vs. 201 uomini), anche se la **percentuale femminile è minore** di quella **maschile** (85,53% vs. 74,38%), a causa della maggiore presenza di donne nel personale tecnico amministrativo. Per entrambi i generi, le classi di età più numerose di adottanti sono quelle tra i 41-50 e i 51-60, con una buona presenza anche nella fascia 31-40. Questo dipende, senz'altro, dalla distribuzione per classi di età del personale, ma potrebbe suggerire la possibilità che esso sia utilizzato come **strumento di conciliazione vita-lavoro**, in quelle età in cui i carichi di cura familiare, non solo dei figli, ma anche dei genitori anziani, sono maggiori. Il lavoro agile è meno usato, sia dagli uomini sia dalle donne, nella classe di età inferiore ai 30 anni e superiore ai 60 anni. Nel primo caso, questo potrebbe suggerire la minor necessità di conciliare vita e lavoro quando una famiglia non è stata ancora formata e la presenza di un *digital divide*, ossia di una maggior difficoltà nell'utilizzare le nuove tecnologie nel secondo.

## Sezione 3: Parità/Pari opportunità

In questa sezione si riportano le misure adottate dall'ateneo per la **tutela e la promozione delle pari opportunità** e, ove possibile, si riportano (anche qualitativamente) i risultati di tali misure. È opportuno ricordare che l'ateneo ha, nell'ultimo sessennio, adottato un **approccio sistemico** al tema prevedendo una **serie azioni e iniziative tra loro sinergiche** e svolte in collaborazione tra varie unità/strutture del Politecnico di Milano, prima tra tutte la **Equal Opportunies Unit**, creata a tale scopo nel 2020.

### 3.1. Piano Triennale di Azioni Positive

L'ultimo piano triennale delle azioni positive (PAP) del Politecnico di Milano si è concluso nel 2021. Il CUG con mandato 2022-2024 **aveva avviato i lavori** per rinnovarlo **che non sono arrivati a conclusione** in quanto il PAP è stato assorbito dal **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO). Questo è accaduto in forza di quanto disposto dall'art. 1 (*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*), comma f (*riferimento all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Piani di Azioni Positive*) del **Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81** recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. Come previsto dall'articolo 2 del medesimo decreto: *per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO*. Nel PIAO del Politecnico di Milano (attualmente in fase di preparazione che sarà presentato agli organi nel mese di aprile 2023), i riferimenti alle azioni positive sono stati, ad oggi, inseriti nella **sezione 2.3.1. (Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte degli studenti e del personale)**. Si noti che il PIAO avrebbe dovuto essere presentato entro febbraio 2022, ma vi è stata una proroga di questo adempimento.

In questa sezione sono citate le principali aree di intervento dell'ateneo, in tema di pari opportunità, che riguardano:

- L'organizzazione di attività e iniziative finalizzate alla **promozione di una cultura di equità, trasparenza e valorizzazione dell'unicità** di tutti i membri della comunità politecnica.
- L'organizzazione di iniziative ed eventi formativi e di sensibilizzazione atti a ridurre il **gender gap** nella comunità politecnica con percorsi di formazione su tematiche di *Diversity& Inclusion*.
- L'organizzazione di **servizi per studenti e studentesse con disabilità** permanente o temporanea e con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). Tra questi si ricordano il supporto per il test di ammissione, per i piani di studio, per la fruizione ottimale delle lezioni, la gestione dell'inserimento lavorativo
- L'erogazione di **supporto psicologico e psicoterapeutico** per studenti/studentesse e dottorandi/e.
- La realizzazione di **interventi a supporto della conciliazione tra vita privata e professionale**, quali le iniziative a supporto della genitorialità (si veda la sezione 3.3 per maggiori dettagli) e l'erogazione di budget di ricerca di **15.000 €** allocato alle docenti RTDB e di II Fascia, al rientro dal congedo obbligatorio di maternità.
- Il raccordo con i **principali stakeholder** interessati alle **tematiche D&I** e con le associazioni di imprese e istituzioni attive in tale ambito (Valore D, Parks – Liberi e Uguali)

- Partecipazione a progetti italiani/europei su **temi di D&I** (es. Enhance, WiTECH, FOSTWOM).

Alla realizzazione delle strategie, delle iniziative e delle azioni identificate in queste aree concorrono quindi organi di governo e delegati, diverse strutture amministrative e il CUG.

Si richiamano, inoltre, in questa sede le attività più significative, previste anche dal sotto-citato **Gender Equality Plan dell'ateneo**, rimandando al documento per la lista completa (pagg. 28-53).

- **Supporto alla genitorialità.** E' questo un ambito al quale il Politecnico di Milano lavora da anni ([Supporto alla genitorialità: Politecnico di Milano](#)). Il supporto si sostanzia nella **disponibilità di nidi** per i figli e le figlie del personale docente e tecnico amministrativo. L'ateneo ha attivi un asilo nido presso il **Campus Leonardo in via Valvassori Peroni n. 17** (con capienza 25 bambini e bambine) di età compresa fra 3 e 36 mesi e un micronido presso il **Campus Bovisa in via Candiani n. 72** (con capienza 10 bambini e bambine fra i 3 e i 36 mesi). Ha, inoltre, creato convenzioni con strutture situate nelle vicinanze dei due campus. In collaborazione con il personale e le strutture nido di ateneo, è possibile **attivare servizi di babysitting** per i/le partecipanti a convegni organizzati dal Politecnico. Il servizio di ricerca di babysitter è fruibile anche dal personale docente e personale tecnico amministrativo e dagli altri membri della comunità politecnica e dagli aderenti all'assistenza integrativa Insieme Salute. Tale assistenza integrativa è **stata potenziata nel 2022 e costituisce un'eccellente iniziativa di Welfare** (<https://www.Politecnico di Milano.it/personale-tecnico-amministrativo/vita-e-lavoro/salute-e-assistenza-alla-persona>). Ai servizi sopra citati, si aggiungono poi centri pasquali e estivi, attivi durante i periodi delle vacanze scolastiche pasquali ed estive che accolgono e coinvolgono in varie attività bambini/e **dai 4/5 anni ai 14 anni**. Oltre che alla comunità politecnica, questi centri sono aperti anche a **dipendenti di enti convenzionati con il Politecnico** e a personale esterno all'ateneo (**previa disponibilità di posti**).
- Aumento della **presenza femminile nei corsi di studio a predominanza maschile** attraverso opportuni progetti di comunicazione, orientamento dedicato e borse di studio per le studentesse che intendano iscriversi a questi corsi (es. Girls@POLIMI, [Girls@Politecnico di Milano: Le borse di studio per future ingegnere: Politecnico di Milano](#)).
- Attività di **mentoring** per dottorande, per favorire la loro crescita personale e professionale.
- Ampliamento delle **iniziative di orientamento** nelle scuole superiori con focus sull'**attrazione di talenti femminili nelle STEM**.
- Attivazione di **focus group interni** per monitorare **tematiche di carriera e percezione delle disparità di genere** nel personale.

### 3.2. Fruizione per genere della formazione

Come detto sopra, il Politecnico di Milano investe nella formazione dei membri della comunità politecnica, con particolare riferimento al personale docente e tecnico amministrativo. Le tabelle 1.11 e 1.12 dell'allegato 1 dettagliano **tali attività per genere e fascia di età** per l'anno 2022. Le riportiamo in questa sede per praticità di consultazione e dedichiamo loro un breve commento. La tabella 11 si riferisce al personale tecnico amministrativo, mentre la tabella 11 si riferisce al personale docente

Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo** ci si riferisce alla **formazione obbligatoria**, legata essenzialmente a temi di sicurezza, **aggiornamento professionale**, e formazione relativa a **competenze manageriali e relazionali**. Se si guardano i totali disaggregati per genere, si osserva che la fruizione della formazione è maggiore per le donne rispetto agli uomini. Questo vale per quasi

tutte le tipologie di formazione e per (quasi) tutte le classi di età. Questo è certamente legato a una maggiore presenza delle donne, ma potrebbe suggerire anche una loro maggiore attitudine a impegnarsi nella formazione.

Tipo Formazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Obbligatoria (sicurezza)	14	22	27	20	0	83	12	19	139	5	1	176
Aggiornamento Professionale	61	84	168	172	32	517	128	190	489	503	97	1.407
Competenze Manageriali/Relazionali	26	30	77	79	13	225	67	101	344	360	77	949
<b>Totale</b>	<b>101</b>	<b>136</b>	<b>272</b>	<b>271</b>	<b>45</b>	<b>825</b>	<b>207</b>	<b>310</b>	<b>972</b>	<b>868</b>	<b>175</b>	<b>2.532</b>
<b>Totale %</b>	<b>12%</b>	<b>16%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>34%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Tabella 11: Partecipanti (i.e., persone che hanno partecipato alle iniziative contate una sola volta) ai corsi di formazione per il personale tecnico amministrativo per genere e tipo di formazione.

La tabella 12 si riferisce, invece, alla **formazione del personale docente**. Anche a seguito della pandemia COVID-19, che ha **necessariamente richiesto** una radicale revisione delle **metodologie didattiche**, si è sentita in ateneo l'esigenza di organizzare per momenti formativi dedicati al corpo docenti su come **innovare** e, in generale, rendere **maggiormente efficace** la loro attività didattica. Nel corso del 2022, l'ateneo ha organizzato **due tipologie di formazione**. La prima ha riguardato **l'innovazione della didattica**; la seconda si è concentrata sulle cosiddette **soft skills** (es. capacità comunicative, *leadership*, capacità di adattamento/flessibilità, pensiero critico).

Hanno fruito di questo tipo di formazione docenti di tutti i ruoli (dagli assegnisti di ricerca ai professori ordinari), per un totale di 332 persone, di cui **136 donne** e **196 uomini**; si segnala che la partecipazione da parte di professori ordinari e associati stata **relativamente alta** per i due tipi di **formazione**. Se ci considera che al 31 dicembre 2021 erano in servizio al Politecnico di Milano 1.506 docenti, di cui 446 donne e 1.060 uomini, è possibile comparare la percentuale di docenti donne e uomini impegnate in questa formazione (a tale scopo, eliminiamo gli assegnisti). Per quanto riguarda **l'innovazione alla didattica**, hanno partecipato il **24,9% delle donne** e il **14,1% degli uomini**, la partecipazione delle donne è di oltre 10 punti percentuali maggiore di quella degli uomini.

La **differenza di genere** sopra-citata **si mantiene nel caso della formazione sulle soft skills** (3,1% per le donne e 1,8% per gli uomini), dati i piccoli numeri, queste percentuali vanno interpretate con cautela.

Tipo corso	Ruolo	DONNE	UOMINI	Totale
Innovazione didattica	Assegnista	10	15	25
	Professore associato	25	41	66
	Professore ordinario	33	63	96
	Ricercatore a tempo determinato	14	8	22
	Ricercatore universitario a tempo indeterminato	39	48	87
	<b>totale</b>	<b>121</b>	<b>175</b>	<b>296</b>
Soft Skill	Assegnista	1	2	3
	Professore associato		4	4
	Professore ordinario	3	4	7
	Ricercatore a tempo determinato	2		2
	Ricercatore universitario a tempo indeterminato	9	11	20
	<b>totale</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>36</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>136</b>	<b>196</b>	<b>332</b>

Tabella 12: Partecipanti (i.e., persone che hanno partecipato alle iniziative contate una sola volta) ai corsi di formazione per il personale docente per genere e tipo di formazione.

### 3.3. Adozione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan

A partire dal 2019, il Politecnico di Milano redige un **Bilancio di Genere** che analizza e descrive la **comunità politecnica** secondo una **prospettiva di genere** nei **percorsi di studio e di lavoro** della componente studentesca, all'interno del personale docente e in seno al personale tecnico-amministrativo. Le varie edizioni del **Bilancio di Genere** sono **accessibili** e **scaricabili** al seguente *link*: [Bilancio di genere e GEP: Politecnico di Milano](#). La sezione 1 ha riportato le evidenze maggiormente significative dell'ultimo Bilancio di genere, riferito all'anno 2022, rimandando al documento completo per approfondimenti. Il BdG è stato redatto, come le precedenti tre edizioni, da un gruppo di lavoro composto da

- **Donatella Sciuto**, ora **Rettrice del Politecnico di Milano** (eletta nel novembre 2022)
- **Cristina Masella**, ora Vicerettrice Delegata allo Sviluppo del Personale
- **Cristina Rossi-Lamastra**, Presidente del CUG
- **Mara Tanelli**, ora Delegata della Rettrice per la Diversità e l'Inclusione (D&I)
- **Alessandra Moroni**, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione
- **Silvia Barattieri**, Equal Opportunities Unit
- **Paola Carlucci**, Planning, Control & Analysis Unit
- **Carlo Lizzari**, Planning, Control & Analysis Unit
- **Paola Barzaghi**, Professional Development Unit

Al bilancio di genere si è affiancato, nel **2021**, a **valere** per il **triennio 2021-2023**, il primo **Gender Equality Plan** ([2021 POLITECNICO DI MILANO Gender Equality Plan 21-23.pdf](#)) dell'Ateneo che, come detto sopra, declina una **serie di attività orientate** alla **promozione** e al **raggiungimento della parità di genere**.

### 3.4. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Il Ministero dell'Università e della Ricerca ([Home | Ministero dell'Università e della Ricerca \(mur.gov.it\)](#)) raccomanda un'**equilibrata composizione per genere** nelle **commissioni di concorso** chiamate a **valutare i candidati e le candidate** che fanno domanda per accedere ai vari ruoli della carriera universitaria. Questa **misura di riequilibrio**, volta ad avere una **maggiore presenza femminile** nelle sedi in cui si **valutano gli ingressi** e le **progressioni di carriera** nelle università, non è esente da "lati oscuri". Data la **scarsa presenza di donne** nei ruoli universitari, in particolare in quelli apicali, tale raccomandazione può talvolta creare **difficoltà nella formazione delle commissioni** e/o **generare un eccessivo carico di lavoro** per le docenti che sono più frequentemente chiamate a essere commissarie di concorso, rispetto ai loro colleghi maschi che possono contare su un **più ampio bacino di potenziali candidati**.

La situazione del Politecnico di Milano è riportata nella tabella 1.8 dell'allegato 1, che qui riprendiamo per facilitare la lettura del presente documento (tabella 12).

Nel 2022, i docenti sono stati coinvolti/e nelle commissioni di concorso per **2.781 volte** (ogni docente può partecipare a più di una commissione di concorso). Per la maggior parte si tratta di **uomini** (1.952, 70,2% vs. 829, 29,9%). La differenza è **molto ampia** e **deve essere valutata con**

**cautela** alla luce della diversa **presenza di uomini e donne nel corpo docente** dell'ateneo (si veda la sezione 3.3) e alla **possibilità di partecipare a più di una commissione**. E', a ogni modo, interessante notare che la **presenza maschile** è maggiore nel caso delle commissioni per la selezione di I Fascia, rispetto alle altre commissioni. Le commissioni che eseguono valutazioni per posizioni I Fascia devono essere composte da **professori di I Fascia**, che nel nostro ateneo sono per la stragrande maggioranza uomini (si veda la sessione 1).

Il dato circa la **presidenza delle commissioni** è presente solo per le **commissioni per l'attribuzione di assegni di ricerca**. Nel 2022, hanno ricoperto questo ruolo rispettivamente **134 donne e 501 uomini**. La percentuale delle presidenti è, quindi, del **21,1%**, con un rapporto di femminilità per questo ruolo del **26,7%**; i dati mostrano, quindi, l'esistenza di un significativo gender gap.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
art. 18 – Professori di I Fascia	45	71,4%	18	28,6%	63	100%	nd
art.24 comma 3 – RTDA e RTDB	389	64,2%	217	35,8%	606	100%	nd
art.24 comma 5 – Docenti di II Fascia	105	64,8%	57	35,2%	162	100%	nd
art.24 comma 6 – Docenti di II Fascia	25	59,5%	17	40,5%	42	100%	nd
art. 7 comma 5-bis – Docenti di II Fascia	3	100,0%	0	0%	3	100%	nd
Assegni di ricerca per dipartimento	1385	72,7%	520	27,3%	1.905		134/501
<b>Totale personale</b>	<b>1952</b>	<b>70,2%</b>	<b>829</b>	<b>29,8%</b>	<b>2.781</b>		<b>nd</b>

Tabella 13: Composizione per genere delle commissioni di concorso

### 3.5. Differenziali retributivi uomo/donna

La tabella 1.5 dell'allegato 1, riporta i **differenziali retributivi tra uomini e donne tra il personale PTA** a tempo pieno, come fatto per le tabelle 12 e 13, le riprendiamo qua per semplicità di lettura (tabella 14), tale tabella tiene naturalmente conto del livello di inquadramento. Questi dati, che sono gli ultimi disponibili, si riferiscono al **31 dicembre 2021** e fanno riferimento alla struttura retributiva prevista **dall'art. 83** del contratto collettivo del nazionale lavoro (CCNL) 2006-2009.

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (Donne – Uomini)	
			Valori	%
	<b>Retribuzione media</b>	<b>Retribuzione media</b>		
Categoria B	24.940,54 €	24.939,61 €	-0,93 €	0,00%
Categoria C	25.573,97 €	25.224,16 €	-349,81 €	-1,39%
Categoria D	29.677,83 €	29.451,53 €	-226,29 €	-0,77%
Categoria EP	39.127,77 €	40.535,73 €	1.407,96 €	3,47%
<b>Retribuzione media complessiva</b>	<b>28.974,32 €</b>	<b>27.621,59 €</b>	<b>-1.352,73 €</b>	<b>-4,90%</b>
<b>% Monte Salari di genere su Totale monte salari</b>	<b>40,14%</b>	<b>59,86%</b>		

Tabella 14: Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Se si guarda alla retribuzione media complessiva, si osserva che le **donne** impiegate nel personale tecnico amministrativo guadagnano circa **1.400 euro meno** dei loro **colleghi uomini**, con una **differenza salariale** di circa **5 punti percentuali**. Anche il personale tecnico amministrativo sembra, quindi, soffrire del ben noto **gender pay gap**. Le donne sono svantaggiate in tutte le categorie, **a esclusione della categoria EP** dove guadagnano circa **1.400 euro** in più dei loro colleghi uomini, con un vantaggio di circa 3,5 punti percentuali. Anche in questo caso, nell'interpretare i dati contenuti nella tabella 14, occorre tener conto della **diversa**

numerosità di donne e uomini nel personale tecnico amministrativo, in generale, e nelle diverse categorie economiche (si veda il sessione 1).

## Sezione 4: Benessere del personale

### 4.1. Indagine sul benessere organizzativo

Il **POLITECNICO DI MILANO** esegue regolarmente (ogni due anni), a partire da 2015, un'indagine di clima e sul **benessere lavorativo del PTA**. L'indagine è svolta in collaborazione con la **Prof.ssa Chiara Consiglio** e il dott. **Ferdinando Paolo Sartapia** dell'Università La Sapienza di Roma, entrambi esperti di psicologia del lavoro e delle organizzazioni. L'indagine si caratterizza per il **rigore metodologico** che assicura la **solidità dei risultati ottenuti**. L'ultima indagine eseguita fa riferimento al **2021** ed è disponibile al *link*: <https://www.Politecnico di Milano.it/footer/policy/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>. Pertanto se ne sottolineano in questa sede i punti principali.

**Obiettivi.** L'indagine si propone di

- Conoscere il **punto di vista del personale** con riferimento alle **caratteristiche del lavoro** e del **contesto sociale**, alle **risorse individuali** e agli **atteggiamenti verso il lavoro**, con un'attenzione particolare al tema del lavoro da remoto.
- Esplorare le **principali variazioni** avvenute rispetto alle indagini condotte in precedenza.
- Individuare le **differenze significative rispetto ai gruppi socio-demografici**, con particolare riferimento al **genere**.
- Raccogliere riscontri in merito alla percezione della **leadership** per ciascuna area/struttura/ufficio.

**Modello concettuale di riferimento.** La figura 8 riporta il **modello concettuale** che ha guidato la costruzione della survey. Rispetto alle **edizioni precedenti**, alle **percezioni di contesto**, che hanno natura sociale, sono state aggiunte dimensioni di **natura individuale** (*i.e.*, il senso di **autoefficacia** nel lavoro da remoto e le **risorse personali** che il soggetto è in grado di attivare). I risultati sono declinati, come in passato, in termini di **commitment organizzativo**, **work engagement**, **soddisfazione lavorativa**. In aggiunta a tali dimensioni, tipicamente osservate in queste indagini, sono stati considerati nuovi aspetti (*i.e.*, **esaurimento** e **resilienza organizzativa**). Si osservi che le principali dimensioni sono misurate su una scala 1: mai – 6: sempre.

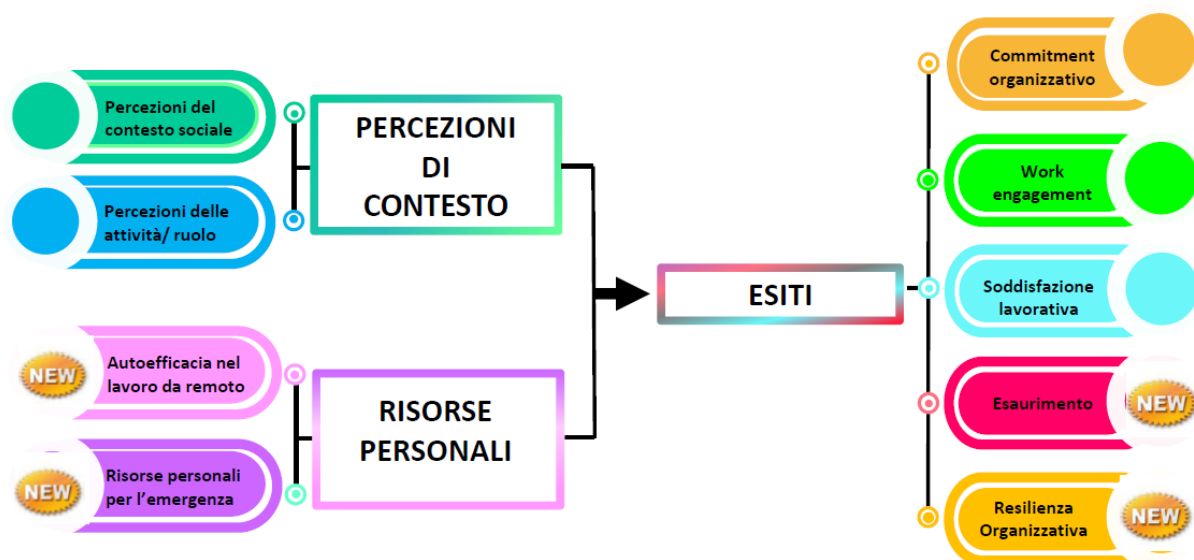


Figura 8: Modello concettuale di riferimento per la survey

### Principali risultati. Si sintetizzano di seguito i principali risultati

- All'indagine hanno risposto **658 persone**, il **tasso di risposta** è del **52,9%**, in **lieve discesa** rispetto all'indagine del 2018 (55,3%) e del 2016 (61.0%); tale riduzione può essere legata al contesto pandemico. Il campione è rappresentativo rispetto al **genere**, alla **tipologia di contratto** (a tempo indeterminato vs. determinato), al **contesto di appartenenza** (*i.e.*, amministrazione centrale, dipartimenti, poli territoriali). Il campione **non è rappresentativo** per **età** (è leggermente **meno rappresentata** la fascia di età oltre i 60 anni e più rappresentata quella tra i 41 e i 50 anni), l'anzianità organizzativa (dove è leggermente più rappresentata la fascia di età con meno di 5 anni di anzianità e più rappresentata la fascia di età tra i 5 e i 10 di anzianità), il profilo professionale (dove sono meno rappresentati i profili tecnici). In generale, possiamo considerare la **rappresentatività del campione più che buona**.
- In generale, le **percezioni del contesto sociale** sono **positive** e in **miglioramento rispetto all'indagine precedente**. Nonostante la pandemia, sono migliorate le percezioni dei colleghi/e, dei/delle responsabili/e e della direzione generale. Le dimensioni sopracitate migliorano ulteriormente se si considera il **lavoro da remoto**, risultato degno di nota visto lo **stato di incertezza** creato dalla pandemia
- La **percezione dei colleghi**, che influenza la soddisfazione per le relazioni e il *work engagement*, presenta valori particolarmente elevati e in crescita. Emerge, in particolare, un ruolo fondamentale dei/delle **responsabili gestionali** nel promuovere la **soddisfazione** per le **modalità dei lavoro**, le **relazioni** e il *commitment* organizzativo.
- Le risorse personali per far fronte all'**emergenza Covid-19** presentano **valori elevati** ed emerge chiaramente la **fiducia dei membri dell'organizzazione** nelle capacità del **Politecnico** di reagire alla **pandemia**.
- I lavoratori e le lavoratrici presentano bassi livelli di esaurimento



**Risultati disaggregati per genere.** Utilizzando **appropriate tecniche statistiche** (es. analisi Anova), sono stati eseguite analisi delle dimensioni sopra-citate per sottogruppi socio-demografici. Ci concentriamo in questa sede sulle differenze tra **donne e uomini** in merito alle dimensioni considerate, riportando quelle che risultano essere stasticamente significative. Data la numerosità delle dimensioni considerate, è interessante sottolineare che tali differenze siano di fatto poche. Esse riguardano

- Il **significato del lavoro**, inteso come la percezione che il proprio lavoro sia importante rispetto alle ricadute che ha su terzi, interni ed esterni all'organizzazione, è in lieve decrescita. Tale dimensione risulta **più elevata per le donne rispetto agli uomini** (3,83 vs. 3,63); si tratta di un dato interessante, alla luce delle ricadute positive che esso ha sul **benessere organizzativo** e la sua **lieve decrescita** all'interno del **campione analizzato** (si veda l'analisi dei punti di attenzione riportata nel seguito).
- La percezione del **conflitto lavoro-famiglia** è **più alta per le donne che per gli uomini** (3,41 vs. 3,18). Il dato non sorprende essendo le donne le principali responsabili dei compiti di cura, che sono notevolmente aumentati durante la pandemia anche a causa della chiusura delle scuole e della riduzione dei servizi assistenziali.
- La percezione **dell'aumento dell'autonomia lavorativa a seguito dell'emergenza del COVID-19** è **più alta negli uomini che nelle donne** (3,88 vs. 3,48). E' probabile che questo aspetto si colleghi a quello del punto precedente, anche se sarebbero necessarie ulteriori analisi per approfondire il tema.

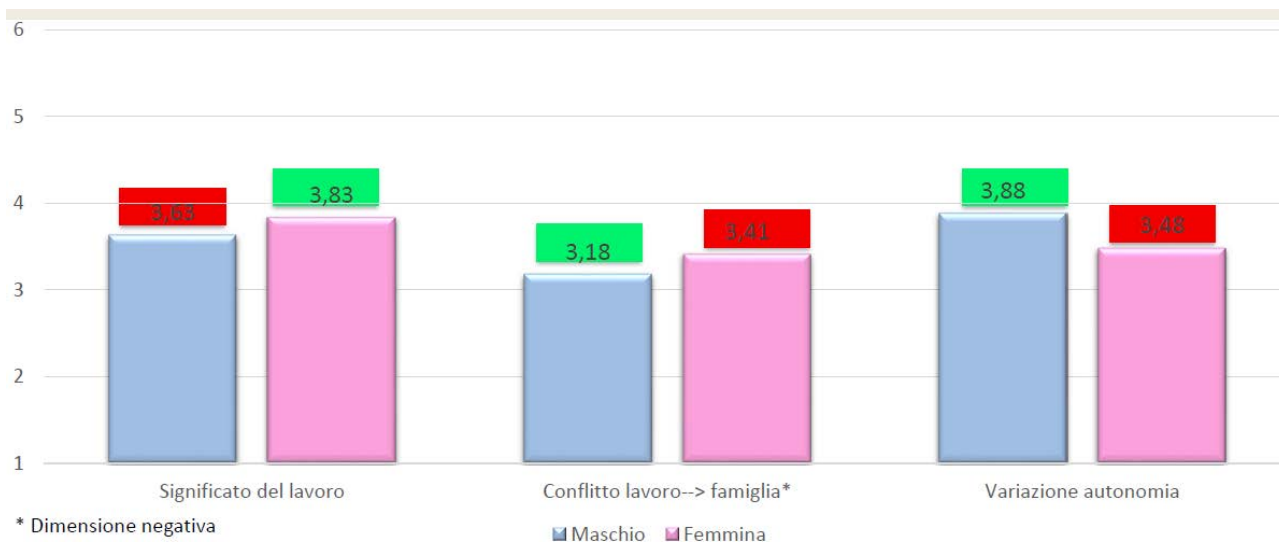


Figura 9: Confronti in base al genere

**Punti di attenzione.** L'indagine evidenzia i seguenti punti di attenzione.

- Il **carico di lavoro**, che influenza fortemente l'esaurimento, è in **leggera crescita** rispetto al 2019, anche in seguito alla pandemia.
- Il **conflitto lavoro-famiglia**, che impatta anch'esso sull'esaurimento, è a **livelli medi**: in media, le persone hanno la percezione che le attività lavorative influenzino la loro vita privata.
- Il **significato del lavoro**. E' questo senz'altro un aspetto da **tenere presente e monitorare nelle indagini future**, dato il suo impatto su *commitment*, soddisfazione lavorativa e relazioni.

- La **percezione della direzione**, seppure nettamente migliorata rispetto agli anni passati, è altamente variabile e lascia spazi di miglioramento.

E' attualmente allo studio la **possibilità di eseguire** un'indagine di **clima e benessere organizzativo** diretta al **personale docente**. La possibilità di eseguire tale indagine era stata già preliminarmente discussa **prima dell'emergenza COVID-19** e si è ritenuto opportuno riprendere la discussione una volta conclusa l'emergenza per evitare di raccogliere, la prima volta che si esegue l'indagine su questa popolazione, evidenze fortemente influenzate dall'emergenza stessa.

Si è inoltre avviato un **confronto preliminare** con i/le **rappresentanti della componente studentesca** in merito all'opportunità e alle modalità di svolgimento di un'indagine di clima e benessere in tale componente. La discussione è, a oggi, in **fase embrionale**.

#### 4.2. Valutazione del rischio dello stress lavoro correlato

L'ultima **valutazione del rischio stress lavoro correlato** al POLITECNICO DI MILANO è stata eseguita nel **2016**, seguendo la metodologia e lo strumento di valutazione abitualmente utilizzato e proposto dal Manuale INAIL 2011 (accessibile al *link*: [TestoLavoroCorrelato Layout 1 \(inail.it\)](https://www.inail.it/it/risorse/strumenti-di-valutazione/valutazione-stress-lavoro-correlato)). Tale valutazione è in capo al **Servizio Prevenzione e Protezione** del POLITECNICO DI MILANO (<https://www.spp.Politecnico di Milano.it/>) e ha portato alla formulazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Si ricorda che tale documento è accessibile alle **figure preposte per ruolo** e ai **lavoratori** e alle **lavoratrici** tramite i/le loro rappresentanti per la sicurezza (RLS).

Un'ulteriore valutazione era prevista nell'intorno del 2020, ma l'iniziativa è stata interrotta a causa della pandemia. Ciò detto, non ci sono variazioni rispetto ai risultati presentati su questo tema nella relazione del CUG per l'anno 2021 (pag. 22).

Il dettaglio dei risultati della valutazione dello stress lavoro correlato è stato discusso nel dettaglio nella **Relazione del CUG del POLIMI del 2021**, alla quale si rimanda. Si ricorda in questa sede che

- Non sono state **evidenziate situazioni di rischio** alto in **nessun ambito lavorativo**
- Vi sono alcune **piccoli rilievi** in merito al processo di progressione e riconoscimento della carriera (soprattutto per i **profili junior** quali gli/le assegnisti/e di ricerca e i/le dottorande che si trovano in una posizione di precariato lavorativo).
- Per quanto riguarda la **valutazione del rischio per genere** sono state evidenziate e riportate nel documento le mansioni che portano a rischi specifici in caso di gravidanza in tutte le aree. In questi casi, il responsabile **sospende l'accesso** a gli spazi e alle **mansioni a rischio** e invia la lavoratrice in sorveglianza sanitaria affinché il medico competente esprima un giudizio (negativo o positivo) di **idoneità lavorativa**.

Nella **precedente relazione del CUG del POLITECNICO DI MILANO** erano anche riportate le **linee guida per la gestione dell'emergenza COVID-19** che l'ateneo aveva prontamente implementato al diffondersi della pandemia. Tali linee guida sono state **progressivamente adattate** al mitigarsi della situazione emergenziale, fino al ritorno alla situazione di normale funzionamento dell'ateneo nel secondo semestre del 2022.

#### 4.2. Azioni messe in campo a seguito delle indagini e valutazioni e loro efficacia

- L'ateneo ha preso atto dei risultati delle indagini e valutazioni effettuate mettendo in campo **una serie di azioni** che hanno visto la collaborazione di tutte le **strutture preposte al benessere organizzativo, ivi compreso il CUG**. Si citano qua le principali azioni.
- Molta cura è stata posta nella **restituzione dei dati dell'indagine di clima e benessere lavorativo**. I **dati specifici** dell'indagine sono stati restituiti alle **persone proposte** nelle diverse aree organizzative, nei **dipartimenti** e nei **poli territoriali**. Sono stati restituiti ai **responsabili dei gruppi**, i dati individuali dei membri del loro gruppo circa la valutazione del responsabile e il clima del gruppo. Sono stati restituiti a tutto il personale i dati generali dell'indagine. L'attività di diffusione dei risultati è stata apprezzata.
- Visto l'**apprezzamento** emerso dall'indagine di clima e benessere lavorativo per il **lavoro da remoto** durante la pandemia, l'ateneo ha deciso di proseguire su questa strada. Pur incoraggiando tutta la comunità politecnica a partecipare in presenza alla vita dell'ateneo per massimizzare i benefici relazionali di tale partecipazione, ha avviato un progetto a **sostegno e promozione delle attività di telelavoro e lavoro agile** che sembra incontrare un buon **gradimento da parte del PTA**. Si veda a tal proposito quanto discusso nella sessione 1 del presente documento.
- E' attualmente allo studio l'idea di eseguire un'indagine di **clima e benessere organizzativo** diretta al **personale docente**. Tale idea era stata discussa **prima dell'emergenza COVID-19**. E' stato poi ritenuto opportuno riprendere la discussione una volta conclusa l'emergenza per evitare di raccogliere evidenze **fortemente influenzate** dall'emergenza stessa. La discussione è, a oggi, in **fase di evoluzione**.
- Si è, inoltre, avviato un **confronto preliminare** con i/le **rappresentanti della componente studentesca** in merito all'**opportunità** e alle modalità di svolgimento di un'indagine di clima e benessere in tale componente. La discussione è, a oggi, in **fase embrionale**.
- Nel 2022, il POLITECNICO DI MILANO ha avviato una revisione delle **misure di welfare organizzativo** ampliandole sia in termini di **misure messe in campo** (es. estensione della copertura sanitaria a prestazioni di tipo psicologico) sia in **termini di persone** che a queste misure hanno accesso (es. dottorandi/e). L'evidenza aneddotica raccolta anche dai membri del CUG sembra suggerire un apprezzamento per queste misure.

Una **discussione a parte** meritano le azioni messe in campo dalla **Consigliera di Fiducia** e dalla **Referente dello Sportello di Ascolto**, figure **professionali esterne all'ateneo** (il cui mandato è stato rinnovato nel corso del 2022) che collaborano strettamente con il CUG.

#### 4.3. Ruolo, funzioni e azioni della Consigliera di Fiducia

La collaborazione tra la **Consigliera di Fiducia** e il **CUG** è sancita **dall'art. 3, comma 6 del Regolamento di funzionamento e organizzazione del CUG**. La Consigliera fornisce **consulenza e assistenza** a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, *mobbing*, molestie sessuali, molestie morali e psicologiche. È una **figura professionale** che agisce in **piena autonomia** e ha funzioni di prevenzione, ascolto, informazione e formazione volte a **promuovere un clima organizzativo** idoneo ad assicurare **la pari dignità e libertà di docenti, personale tecnico-amministrativo e componente studentesca dell'ateneo**. Tratta con scrupolo, serietà e con la **massima riservatezza** i singoli casi sottoposti alla sua attenzione. L'attuale Consigliera di Fiducia è l'avv. **Ilaria Li Vigni**.

Come previsto dalla normativa vigente, l'avv. Li Vigni ha presentato alla rettrice la relazione sull'attività da lei svolta dall'inizio del suo mandato, avvenuto nel febbraio 2022. Si sottolineano in questa sede alcuni aspetti particolarmente degni di nota. La Consigliera

- Ha mostrato **grande proattività** nella **collaborazione con il CUG**, contribuendo alla **co-progettazione di un corso di formazione** (si veda la sessione attività del CUG) e **offrendo idee su possibili iniziative future**. Ha mantenuto un costante contatto con il comitato sia **incontrandosi e confrontandosi in maniera costante con la presidente e partecipando**, quando invitata, alle riunioni del comitato. In particolare, nel 2022, la consigliera ha partecipato alle riunioni del **28 febbraio**, per presentarsi al comitato dopo la sua nomina, del **30 maggio** e del **27 novembre** per confrontarsi sui casi seguiti, le iniziative intraprese e le problematiche emerse. Il comitato ritiene l'esito della collaborazione con la consigliera ottimo.
- In collaborazione con il CUG e i direttori/trici dei dipartimenti, la consigliera ha presentato il suo ruolo in **9 dei 12 dipartimenti del POLITECNICO DI MILANO** durante i **Consigli di Dipartimento**. L'attività di presentazione, svolta in parte online e in parte in presenza, è in fase di completamento.
- Nella sua relazione la consigliera ha riportato di aver seguito **32 casi**, nel farlo si è strettamente attenuta ai suoi obblighi sostanziali e formali (ascolto dei membri del personale docente e del PTA che a lei si sono rivolti, istruzione del caso, creazione di un fascicolo numerato e protocollato, il tutto nel rispetto della massima riservatezza). Le tematiche trattate hanno riguardato, genericamente e senza presunzione di completezza, il **disagio lavorativo con superiori e colleghi, l'incompatibilità con l'ambiente di lavoro e le richieste dal lavoro da remoto**. Per ragioni di privacy, non è disponibile la disaggregazione per genere dei casi trattati.

#### 4.4. Ruolo, funzioni e azioni della Referente dello Sportello di Ascolto per il Disagio Lavorativo

Durante il 2022, il CUG ha collaborato in **maniera proficua** con la **dott.ssa Alice Fattori** (psicologa) che fornisce un servizio di consulenza su **tematiche relazionali e organizzative** a coloro che vivono una situazione di disagio nel proprio ambito lavorativo. Il servizio, che garantisce la massima riservatezza, ha l'obiettivo di individuare **ipotesi e strategie di miglioramento e di risoluzione dei problemi**. Come fatto sopra nel caso della consigliera di fiducia, si riportano in seguito i punti salienti della sopracitata collaborazione.

- La referente ha mostrato **grande disponibilità** nella **collaborazione con il CUG**. Ha mantenuto un **costante contatto** con il comitato sia **confrontandosi in maniera continuativa con la presidente sia partecipando**, quando invitata, alle **riunioni del comitato**. Tale comportamento è **encomiabile** se si considera che, nel 2022, la dott.ssa Fattori è **stata in carica** per i mesi di **gennaio e febbraio** (mese di scadenza del suo precedente contratto) e avendo ripreso il suo ruolo a **maggio** in forza di un nuovo contratto.
- In particolare, nel 2022, la referente ha partecipato alle riunioni del **30 maggio** e del **26 ottobre** per confrontarsi sui casi seguiti, le azioni intraprese e le problematiche emerse.
- La referente ha, inoltre, **collaborato** attivamente con la **consigliera di fiducia**. Due delle **persone seguite dalla consigliera** hanno iniziato un **percorso** di ascolto e sostegno **con la referente** finalizzato al superamento delle difficoltà sul luogo di lavoro.

- Nel corso del 2022, la **referente** ha seguito nei suoi periodi di attività presso il POLIMI (gennaio-febbraio 2022 e maggio-dicembre 2022) **29 casi**. Nel farlo si è strettamente attenuta al **codice deontologico** della sua professione e **agli obblighi formali e sostanziali previsti dal suo ruolo** (garanzia di anonimato e tutela della privacy). Le persone seguite dalla referente erano per la **maggioranza donne (69%), 21 membri** del PTA e **8 membri** del PD. Nella maggior parte dei casi, le persone sono state ricevute presso la sede del CUG (Edificio 10, Campus Leonardo), di cui la referente ha apprezzato il **rinnovamento** degli arredi.
- La dott.ssa Fattori ha riportato con **chiarezza e precisione** al CUG la natura dei problemi trattati, che si riporta in questa sede senza pretesa di completezza e precisione:
  - **Criticità connesse alla relazione responsabile-collaboratore o alla relazione tra colleghe/i** e conseguente supporto nell'individuazione di **strumenti efficaci** per gestire al meglio le dinamiche comunicative e interpersonali.
  - Criticità nella concessione delle **modalità di lavoro agile** e il **conseguente instaurarsi di rapporti difficili** con il/la loro responsabile. In un caso, è stato necessario richiedere il **parere della Consigliera di Fiducia**, essendo questo un ambito con **molte sfaccettature e implicazioni legali**.
  - Problemi di **distribuzione non omogenea del carico di lavoro o richiesta di attività non ritenute adeguate alla professionalità della persona**.
  - Supporto per valutare **eventuali richieste di mobilità interna** con **maggiore consapevolezza** della scelta fatta.
  - Affaticamento connesso alla **perdita di motivazione e di coinvolgimento sul lavoro**, con conseguente supporto nell'individuare le possibili strategie per **recuperare la motivazione** nello svolgimento del proprio lavoro. In alcuni casi la referente ha suggerito il ricorso a uno specialista esterno per l'avvio di un percorso psicoterapeutico strutturato.
  - Criticità connesse alla valutazione della performance non ritenuta adeguata al proprio operato. In un caso, è stato necessario richiedere il **parere della Consigliera di Fiducia** per valutare un eventuale profilo discriminatorio.

Il Comitato ha valutato l'azione della referente particolarmente efficace.

#### 4.5. Codici etici e tutela della dignità della persona

Attualmente sono in vigore presso il POLIMI i seguenti codici

- **Codice etico e di comportamento.** Questo codice è **in vigore dal 19 aprile 2019** (essendo stato parzialmente modificato in data 1 aprile 2021). Il codice **dettaglia e illustra i sette pilastri** a cui tutta la comunità politecnica tiene e si ispira per creare e mantenere un ambiente di lavoro e di studio **inclusivo** e di **benessere per tutti**. Tali pilastri sono: **responsabilità, rispetto, integrità, professionalità, equità, fiducia, trasparenza**. Maggiori informazioni sul codice etico e di comportamento sono disponibili a questo link: [Brochure Codice Etico e di Comportamento.pdf \(Politecnico di Milano.it\)](#). Il **regolamento di funzionamento e organizzazione del CUG** prevede che il comitato operi di **concerto** con la struttura competente dell'ateneo per la **diffusione e comunicazione** del codice e relazioni in merito alla diffusione e al monitoraggio del rispetto di tale codice al **comitato per il codice etico e di comportamento** (art. 3, comma 8). Nell'anno 2022, il CUG è stato particolarmente

attivo in questo suo compito (si veda la sezione 6 del presente documento). Il comitato mostra **sincero apprezzamento** per il **grande sforzo** profuso dall'ateneo e dal comitato per il codice etico e di comportamento nella **diffusione del codice etico**, tramite un efficace combinazione di **attività di divulgazione** e **modalità comunicative**.

- **Codice per la tutela della dignità della persona.** Questo codice è in vigore dal **19 dicembre 2019** (essendo stato parzialmente modificato in data 19 gennaio 2020). Secondo quanto riporta il suo articolo 1, il POLIMI, richiamandosi alla Raccomandazione CEE n. 92/131 del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, si impegna a **garantire a tutti/e** coloro che lavorano e studiano nell'ateneo **un ambiente sereno** in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla **correttezza**, all'**eguaglianza** e al **reciproco rispetto** della libertà, dignità e inviolabilità della persona. A tal fine, il POLIMI si impegna a **rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti** e a garantire altresì il diritto **alla tutela da qualsiasi atto o comportamento** che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno dell'ateneo. In particolare, l'ateneo vuole prevenire e contrastare i fenomeni della **discriminazione**, delle **molestie** e delle molestie **sessuali, morali e psicologiche** e del **mobbing**. Il codice si rivolge al personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio in Ateneo, ai dottorandi/e e alla componente studentesca. Il testo completo del codice è **accessibile a questo link:** [Codice per tutela dignità 19-gennaio-2020.pdf \(Politecnico di Milano.it\)](#)

## Sezione 5: Performance

Come detto sopra il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito dal PIAO. Non è dunque stato steso un piano delle azioni positive del quale sia possibile valutare le performance.

### 5.1. Misurazione delle performance

Per quanto riguarda la **misurazione delle performance** si riporta la *policy* di ateneo, disponibile al link: [Analisi e valutazione delle performance: polimi](#)

*L'analisi e valutazione delle prestazioni lavorative ha come scopo principale indirizzare l'azione organizzativa dei singoli per il raggiungimento degli obiettivi di ateneo. Oltre alle prestazioni individuali, vengono considerati anche i risultati raggiunti dalle diverse strutture dell'organizzazione, le quali svolgono attività e servizi che rispondono alla mission di ateneo e alle linee di indirizzo strategico definite dalla Programmazione Triennale. La programmazione delle attività dei singoli e di quelle di strutture e aree avviene secondo un modello manageriale di tipo top-down, o «a cascata», che garantisce che tutte le azioni si sviluppino con coerenza e linearità.*

*È importante garantire la trasparenza, l'integrità e la qualità del ciclo di gestione della performance: tramite la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, l'ateneo si relaziona direttamente con le categorie di soggetti (stakeholders) che possono influenzarle, esserne influenzate e/o interessate, stabilendo un rapporto di interscambio continuo con le realtà del territorio e determinando forti impatti di natura sociale.*

Tenendo conto dell'**alta complessità** dell'**organizzazione** e degli **ambienti operativi** di natura **multidisciplinare** e **multisetoriale** che la contraddistinguono, la misurazione e valutazione della performance consente di intercettare e analizzare eventuali divari di competenze tra il livello corrente di un dipendente e il livello richiesto in base al ruolo e, conseguentemente, strutturare un

**ampio paniere di progetti di formazione e aggiornamento e azioni di sviluppo** utili per valorizzare ogni risorsa e promuovere il benessere organizzativo.

## 5.2. Dalla performance organizzativa alla performance individuale

La descrizione delle *policy* di Ateneo relativa alla **misurazione delle performance** prosegue con la trattazione della **relazione tra performance organizzativa e individuale**. La performance organizzativa rappresenta la misura dei **risultati ottenuti da una certa struttura** in relazione agli obiettivi assegnati, la **performance individuale** misura **il contributo di ciascun membro della struttura** al raggiungimento di tali risultati, in funzione del proprio ruolo, sia in termini di partecipazione agli obiettivi raggiunti (cosa è stato fatto) sia in relazione alle modalità con cui tali risultati sono stati ottenuti (come è stato fatto: comportamenti organizzativi).

Al fine, dunque, di mantenere la **relazione causale** con la performance organizzativa, la valutazione della performance individuale dovrebbe avvenire seguendo una logica a cascata, per cui il risultato del singolo collaboratore discenderà in parte dalla performance organizzativa della struttura di appartenenza e in parte dagli elementi di valutazione della sua scheda individuale.

Maggiori informazioni sono contenute nel documento disponibile a questo link: [https://www.polimi.it/fileadmin/user\\_upload/Trasparenza/amministrazione\\_trasparente/performance/2021/Sistema\\_Misurazione\\_e\\_Valutazione\\_2021.pdf](https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/Trasparenza/amministrazione_trasparente/performance/2021/Sistema_Misurazione_e_Valutazione_2021.pdf).

## 5.3. Raccomandazioni del CUG

Nella **relazione inviata lo scorso anno**, il **CUG aveva proposto di inserire tra gli obiettivi** oggetto di misurazione e valutazione della performance dei responsabili il **perseguimento del benessere lavorativo**. Nel 2022, il nuovo CUG non ha affrontato il tema di valutazione delle performance, rimandando un'eventuale riflessione sul tema ai prossimi due anni di mandato.

## Sezione 6: L'azione del comitato unico di garanzia

Il CUG del **POLITECNICO DI MILANO** è stato rinnovato nel 2021, iniziando **un nuovo mandato per il triennio 2022-2024**. L'attuale CUG è così composto

### Membri effettivi

1. Prof.ssa **Cristina Rossi**, Dipartimento di Ingegneria Gestionale del POLIMI, Presidente
2. Dott.ssa **Valeria Baudo**, Equal Opportunities Unit del POLIMI, vicepresidente eletta dall'unanimità dal CUG in carica e rappresentate del PTA
3. Prof. **Paolo Biagioni**, rappresentante del PD
4. Dott. **Yuri Corio**, rappresentate del PTA
5. Sig.ra **Francesca Benetti**, rappresentate della componente studentesca
6. Sig. **Filiberto Canino**, rappresentate della componente studentesca
7. Dott. **Andrea Taverna**, rappresentate dei dottorandi/e
8. Sig. **Luciano Azzone**, rappresentante della componente sindacale CISL
9. Dott.ssa **Valentina Caroti**, rappresentante della componente sindacale UIL SCUOLA RUA
10. Sig. **Carmelo Di Rosa**, rappresentante della componente sindacale FCL CGL
11. Dott. **Elena Tancredi**, rappresentante della componente sindacale USB Pubblico Impiego

### Membri supplenti

1. Sig. **Patrizia Paganelli**, supplente per la componente sindacale CISL
2. Sig. **Ivana Clemenza**, supplente per la componente sindacale USB

Il rinnovato CUG si è dato il **mandato di agire**, in linea con il suo regolamento, per garantire **pari opportunità** e **benessere lavorativo** della **comunità politecnica**, operando in **costante collaborazione** e **sinergia** con le **molteplici strutture** che l'ateneo ha creato, negli ultimi anni, a questo scopo. La presidente **interagisce** e si **coordina** con continuità con i **vertici dell'ateneo**, con particolare riferimento alla rettrice, al direttore generale, ai/alle dirigenti delle aree amministrative, ai direttori/trici di dipartimento e ai/alle responsabili gestionali. Riporta diligentemente e **regolarmente al comitato** gli esiti di tali interazioni e, a sua volta, si fa **parte diligente** nel riportare ai **vertici dell'ateneo** il punto di **vista del comitato**. Nel corso del 2022, tutto il comitato si è impegnato a mantenere costantemente **aperti canali di ascolto** (formali e informali) con la comunità politecnica nelle sue varie componenti. Prezioso è stato l'aiuto delle rappresentanze studentesche in CUG per il contatto con la componente studentesca e delle rappresentanze sindacali per il loro dialogo con i dipendenti. In generale, il comitato ha agito da **"buon smistatore"** dei vari casi a esso segnalati (si veda di seguito il dettaglio) indirizzandoli alle strutture più adeguate.

Come da regolamento (art. 3, punto 6), il comitato si impegna a collaborare con il **Garante per la Trasparenza**. Inoltre, ha mantenuto un costante dialogo con la difensore degli studenti in carica nel 2022, prof.ssa Mara Tanelli.



## A. OPERATIVITA'

### A.1. Modalità di nomina del CUG e sue componenti

In ottemperanza alla Direttiva 4 Marzo 2011, alla Direttiva n. 2 del 26 Giugno 2019 e allo Statuto del Politecnico di Milano, la nomina e la composizione del CUG del Politecnico di Milano sono normate dal **regolamento di funzionamento e organizzazione** del CUG come segue: *“1) Il CUG è composto, nel rispetto della parità di genere, da: A) un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo; B) un numero di rappresentanti eletti a suffragio universale fra personale docente e tecnico amministrativo pari al numero di membri di cui alla lettera A); C) tre rappresentanti eletti degli studenti, di cui un/una dottorando/a. 2) Per ogni membro effettivo può essere previsto un membro supplente. I membri supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile. 3) Il/la Presidente del CUG è designato/a dall'Amministrazione tra i componenti. Il CUG elegge al suo interno, a maggioranza, un/una Vice Presidente, che collabora al coordinamento dei lavori e ha funzioni di sostituzione del/della Presidente in caso di assenza breve o impedimento temporaneo. 4) Il mandato dei membri del CUG è di tre anni, rinnovabile una volta, ad eccezione del mandato dei rappresentanti degli studenti, che è di due anni, rinnovabile una volta.”*

Il **CUG del Politecnico di Milano** è attualmente **in carica per il triennio 2022-2024**, come da decreto del **Direttore Generale del 15/12/2021** (prot. n.0219528) che recepisce il **risultato delle elezioni del 23 novembre 2021**. Lo stesso decreto ha nominato la Prof.ssa Cristina Rossi, presidente del CUG in carica.

In seguito alle elezioni delle rappresentanze sindacali che hanno visto l'emergere della **sigla sindacale UIL SCUOLA RUA** tra quelle maggiormente rappresentative in ateneo, in applicazione dell'Art. 35 “Comitato unico di garanzia” dello Statuto, si è proceduto a **integrare la composizione del CUG** con l'inserimento del primo dei non eletti, **dott. Yuri Corio**, nelle elezioni per il rinnovo del CUG prima citate e con la designazione della dott.ssa Valentina Caroti come componente effettivo su designazione della sigla UIL SCUOLA RUA (**decreto del Direttore Generale del 07/06/2022**, prot. Prot n.0138813). I mandati dei nuovi membri si riferiscono al triennio 2022/2024 e decorrono dalla data di registrazione decreto sopracitato e terminano il **31 dicembre 2024, contestualmente a quelli dei componenti effettivi e supplenti**, mentre i mandati dei **rappresentanti dagli studenti** e del **rappresentante dei dottorandi** terminano all'atto della proclamazione dei nuovi rappresentanti che saranno eletti nelle prossime elezioni generali studentesche di ateneo per il biennio 2024/2025.

### A.2. Dotazione di budget annuale

Nel corso del 2022, il CUG ha avuto a disposizione un budget di 15.000 euro che sono stati così impiegati

- **Risorse destinate alla formazione delle componenti: 442 euro** spesi per la partecipazione della vicepresidente Baudo alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, tenutasi a Roma nel mese di ottobre.
- **Miglioramento degli spazi fisici e virtuali del CUG: 402 euro** spesi per il rinnovo della sede del CUG presso l'Edificio 10 del campus Leonardo del POLIMI.

- **Spese di rappresentanza: 73 euro**, spesi per incontri con la consigliera di fiducia e per l'organizzazione di piccoli catering destinati ai componenti in particolari occasioni (es. feste natalizie, presenza di ospiti).
- **Partecipazione a conferenze: 300 euro** per la quota di adesione annuale alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Le spese totali ammontano, per il 2022, a **1.217 euro**. Riconoscendo l'importanza di un'oculata pianificazione delle spese e l'importanza di utilizzare il budget messo a disposizione, il CUG, per il 2023, si è dato mandato di **migliorare la strutturazione del budget** in modo da sfruttare al meglio le risorse a disposizione. Si sono in particolare previste, nella riunione del 27 marzo 2023, le seguenti voci di spesa:

- Organizzazione di **attività formative**, inerenti agli ambiti del comitato, per la comunità politecnica.
- Partecipazione dei membri del comitato a **conferenze**
- Partecipazione dei membri del comitato ad **attività di formazione** sulle pari opportunità e il benessere lavorativo.
- Organizzazione di **eventi e tavoli di lavoro dedicati** (es. giornata di confronto sulle carriere alias da organizzarsi in giugno/luglio).
- Acquisto di **beni e servizi che possano migliorare il benessere** della comunità politecnica
- **Spese di rappresentanza** (es. per incontri con gli *stakeholder* rilevanti).
- **Altre spese** (es. spese per piccole emergenze e interventi di manutenzione della sede CUG).

### A.3. Frequenza e oggetto delle consultazioni

Nel corso del 2022, il CUG si è riunito con regolarità una volta al mese secondo un calendario definito in gennaio e riportato nella seguente tabella.

20 GEN (10-12)	28 FEB (10-12)	25 MAR (10.30-13)	27 APR (14-16.30)	30 MAG (10.00-12.30)	28 GIU (14.15-16.45)	25 LUG (10.00-12.30)	26 SET (10.00-12.30)	26 OTT (14.-16.30)	29 NOV (10.00-12.30)	21 DIC (14-16.30)
	Invitata <b>Ilaria Livigni</b>	Invitata <b>Viola Schiaffonati</b> (Presidente del Comitato per il Codice Etico)		invitate <b>Ilaria Livigni</b> e <b>Alice Fattori</b>				Invitata <b>Alice Fattori</b>	Invitata <b>Ilaria Li Vigni</b>	

Tabella 15: Riunioni del Comitato Unico di Garanzia del POLIMI tenutesi nel 2022.

Tutte le riunioni sono state svolte presso sale disponibili nell'**edificio del Rettorato** del POLITECNICO DI MILANO. Nella riunione del febbraio 2022, la dott.ssa **Valeria Baudo** è stata eletta all'unanimità come **vice-presidente** del comitato. Tutte le riunioni hanno avuto un **ordine del giorno** che prevedeva le **comunicazioni della presidente** e una serie di **temi di discussione** precedentemente istruiti.

Le **prime riunioni** sono state **dedicate all'organizzazione di gruppi di lavoro** che avessero **delega da parte del comitato** di istruire come agire in merito a **temi particolarmente rilevanti**. Dopo ampia discussione relativa alle **competenze** e alle **preferenze** dei/delle componenti sono **stati costituiti** i seguenti gruppi di lavoro. Si è collegialmente deciso che i gruppi comprendessero, oltre ai

componenti del CUG, anche figure operanti nelle strutture dell'ateneo, a vario titolo coinvolte sui temi oggetto di lavoro. Questa la composizione dei gruppi

1. **Assistenza sanitaria per dottorandi/e e assegnisti/e:** Paolo Biagioni, Andrea Taverna, Alessandra Moroni (Area Risorse Umane e Organizzazione).
2. **Carriere alias:** Francesca Benatti, Valeria Baudo, Assunta Marrese (Area Didattica), Cristina Rossi, Mara Tanelli (difensore della componente studentesca).
3. **Comunicazione codice etico:** Francesca Benatti, Comitato per il Codice Etico e di Comportamento (Ghidoli, Pesenti, Schiaffonati), Cristina Rossi, Andrea Taverna.
4. **Formazione:**, Valeria Baudo, Paolo Biagioni, Silvia Barattieri (Equal Opportunities Unit) Carmelo Di Rosa, Alessandra Moroni (ARUO), Cristina Rossi, Elena Tancredi.
5. **Nuova indagine di clima sugli studenti:** Francesca Benatti, Filiberto Canino, Andrea Taverna, Licia Sbattella (delegata della rettrice per il supporto psicologico), Mara Tanelli (Difensore della componente studentesca).
6. **Revisione delle modalità di diffusione e comunicazione dei voti degli esami:** Paolo Biagioni, Filiberto Canino.
7. **Revisione della gestione documentale:** Silvia Bergna (Ufficio Protocollo), Vincenzo Del Core (Responsabile della protezione dei dati).
8. **Revisione del sito Web:** Valeria Baudo, Alessandro Colleoni (Area Servizi ICT), Yuri Cori, Andrea Taverna.

Alcuni gruppi hanno **completato le loro attività**, mentre in altri **sono ancora in corso delle progettualità** o si stanno **avviando nuove progettualità**.

## B. ATTIVITA'

Nel corso del 2022, il CUG ha svolto, attraverso i suoi gruppi di lavoro, varie attività che si riportano nel seguito.

### B.1. Poteri propositivi

1. **Assistenza sanitaria per dottorandi/e e assegnisti/e.** In collaborazione con la dott.ssa Moroni di ARUO sono state mappate e quindi illustrate **ai dottorandi/e e agli assegnisti/e di ricerca le nuove opportunità offerte** dal rinnovato welfare del politecnico di Milano, con particolare riferimento al tema dell'assistenza sanitaria. L'obiettivo è stato quello di **aumentare la consapevolezza** rispetto alle opportunità disponibili e di diffondere **massimamente le informazioni** in modo tale che tutti/e ne siano a conoscenza. Il gruppo di lavoro preposto ha ottenuto il suo proposito e il suo lavoro si può considerare esaurito.
2. **Carriere alias.** Il gruppo di lavoro, guidato dalla vicepresidente, ha lavorato in **stretta collaborazione** con l'Area Didattica, e in particolare con le dottoresse Assunta Marrese e Gabriella Rega, sulla revisione del protocollo che regola l'attribuzione di un nome alias agli studenti e alle studentesse in transizione di genere. In costante dialogo con le rappresentanze studentesche e l'Associazione PoliEdro (Student3 LGBTQI del Politecnico di Milano ([Studenti LGBTI+ del Politecnico di Milano - PoliEdro \(poliedro-Politecnico di Milano.it\)](http://StudentiLGBTI+delPolitecnicoDiMilano-PoliEdro.poliedro-PolitecnicoDiMilano.it))), **sono state individuate le possibili aree di miglioramento del protocollo esistente** ed è stata **stesa una nuova versione del protocollo** (firmato dal Direttore Generale in 31 gennaio 2023). La nuova

versione del protocollo è disponibile al seguente link: [Protocollo attivazione e gestione alias - Normativa \(polimi.it\)](#).

3. **Comunicazione codice etico.** Come previsto dal **regolamento di funzionamento del CUG**, il gruppo di lavoro del CUG ha lavorato **di concerto con il comitato del codice etico e di comportamento** per **disegnare insieme** iniziative di **diffusione e comunicazione del codice**. Si è stabilita un'ottima consuetudine con la prof.ssa Schiaffonati che ha partecipato a due delle riunioni del CUG per illustrare le finalità del suo comitato e delinare le linee di collaborazione con il CUG. Su auspicio di continuare la proficua collaborazione nel 2023, dato anche che la prof.ssa Schiaffonati è stata, infatti rinominata dalla rettrice, responsabile per la comunicazione del codice etico. Quest'anno si è deciso, in particolare, di promuovere il **codice etico e di comportamento tra gli studenti**. Tra le varie iniziative organizzate si ricorda l'evento del **17 ottobre 2022** sul **tema della trasparenza** che ha ospitato il giornalista e scrittore **Mario Calabresi**. L'evento è stato molto partecipato dalla comunità Politecnica.
4. **Formazione:** il tema della formazione è **ampio e variegato**. Ad oggi, il **gruppo di lavoro dedicato al tema** sta progettando **due tipologie di formazione**, una indirizzata al **personale docente e al PTA** e l'altra alla **componente studentesca**. Riguardo alla **prima tipologia**, nel 2022 si è avviato un **cantiere per un corso di diritto anti-discriminatorio** (molestie, molestie sessuali, discriminazione per etnica e religione) e per corsi su **pari opportunità, tecniche di gestione di conflitti e benessere lavorativo**. Tali corsi sono pensati in stretta collaborazione con la **Equal Opportunities Unit** e con la **Consigliera di Fiducia**, così da mettere a sistema competenze diverse e massimizzare l'*outreach*. Per quanto riguarda i corsi rivolti alla **componente studentesca**, si sta organizzando un corso della tipologia **Passion in Action** ([Didattica Innovativa: Politecnico di Milano](#)). Questi corsi sono stati disegnati dal POLITECNICO DI MILANO come attività didattiche a **partecipazione libera** che sono proposti alla componente studentesca, per favorire lo **sviluppo di competenze trasversali, di soft e social skills**, e per incoraggiare/facilitare un arricchimento personalizzato del loro bagaglio personale, culturale e professionale. E' possibile iscriversi a tutti i corsi "Passion in action" in catalogo. Il riconoscimento delle abilità acquisite avviene mediante menzione sul Diploma Supplement. Il CUG ha disegnato, in collaborazione con la Equal Opportunities Unit, un corso Passion in Action da "incardinarsi" nel corso di laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale, co-diretto dalla prof.ssa Rossi e dal Prof. Biagioni. Il corso copre le **diverse dimensioni della D&I**, analizzandone le **cause** e le **implicazioni giuridiche, psico-sociali e filosofiche, economiche, tecnologiche** e relative **agli spazi di lavoro**. Si prevedono, a oggi, 5 incontri di 3 ore, da svolgersi online, con interventi di docenti interni ed esterni e testimonianze manageriali. Il corso dovrebbe essere **avviato nel primo semestre dell'anno accademico 2023-2024**.
5. **Nuova indagine di clima sugli studenti:** come detto sopra, si tratta di **un'attività in fase ancora embrionale**. Nel **corso del 2022**, la componente studentesca nel CUG ha raccolto **evidenza aneddotica** di un **calo di benessere della componente studentesca** e ha **espresso la volontà di approfondire**. L'idea è quella di un'iniziativa che sia svolta dalla componente studentesca e raccolga **evidenza aneddotica** che possa poi andare a supporto di un'indagine di clima e benessere condotta dall'Ateneo.
6. **Revisione delle modalità di diffusione e comunicazione dei voti degli esami.** Il tema **era stato sollevato in CUG dal sig. Filiberto Canino** che riportava **le lamentele degli studenti e delle studentesse** per il fatto che si violasse la loro **privacy** pubblicando i voti degli esami associando a essi il codice persona (dal quale è possibile risalire al nome e cognome) o addirittura il **nome e cognome**, in siti **accessibili a tutti/e o sulla pagina WeBeep** ([WeBeep](#):

[Log in to the site \(Politecnico di Milano.it\)](https://www.polimi.it) del corso **accessibile a tutta la classe**. A seguito di dialoghi del prof. Biagioni e del sig. Canino con i Presidi, la Giunta Scuola e gli altri *stakeholder* rilevanti, è stato rivisto il regolamento 'Istruzioni operative per la pubblicazione e il trattamento dei dati personali' ([https://www.normativa.polimi.it/fileadmin/user\\_upload/regolamenti/privacy\\_e\\_sicurezza/VIDIMO4\\_istruzioni\\_operative\\_privacy.pdf](https://www.normativa.polimi.it/fileadmin/user_upload/regolamenti/privacy_e_sicurezza/VIDIMO4_istruzioni_operative_privacy.pdf)). La nuova versione prevede che la modalità corretta di riportare l'informazione, mediante comunicazione, sia tramite

- a. Il sistema di **comunicazione** e **verbalizzazione** offerto dai Servizi Online.
- b. L'invio di **e-mail** alla **casella istituzionale dello studente/studentessa**.
- c. Il **portale didattico** (es. WeBeep) a condizione che venga utilizzato il solo numero di matricola per riportare l'informazione.

Nel caso in cui si renda necessaria la **creazione di un documento** contenente i **voti o qualsiasi altra informazione** da comunicare alla **componente studentesca** nell'ambito del corso frequentato, è comunque da utilizzare **sempre e unicamente il numero di matricola** per riportare l'informazione. Non sono consentite le seguenti formulazioni:

- Codice persona, nome e cognome, voto;
- Nome e cognome, voto
- Matricola, codice persona, nome e cognome, voto
- Matricola, nome e cognome, voto
- Matricola, codice persona, voto.

È comunque consentita la **comunicazione diretta per via orale** o mediante invio all'indirizzo e-mail istituzionale della valutazione di prove orali, progetti o prove simili. Sono altresì possibili discussioni aperte con la classe di prove valutate di qualunque forma ove questo sia parte delle attività didattiche.

7. **Revisione della gestione documentale:** anche in **funzione dei lavori svolti** per la **risistemazione della sede del CUG all'Edificio 10**, si è proceduto alla **razionalizzazione della documentazione esistente**, buttando i documenti non più rilevanti e conservando presso l'archivio di ateneo quelli invece ritenuti tali. Si è, inoltre, provveduto a inserire i **verbali del CUG** nel **sistema elettronico di protocollo dell'Ateneo**, così da facilitare il loro recupero e la loro visione da parte delle persone preposte, in un'ottica di trasparenza.
8. **Revisione del sito Web:** il gruppo di lavoro ha ravvisato che il **sito esistente del CUG riportava informazioni obsolete e duplicate** (ad esempio con quelle del sito della **Equal Opportunities Unit**). Inoltre, essendo un "sito satellite" dell'ateneo, richiedeva interventi **diretti da parte** dei membri **del CUG** per la sua **manutenzione e aggiornamento**. Si è, pertanto, deciso di "trasformarlo" in una sezione del sito dell'Ateneo. Questo consente di **mantenere la ricchezza delle informazioni** in esso contenute, ma anche un **costante aggiornamento** da parte delle strutture di ateneo preposte alla gestione del sito di ateneo. Permette, inoltre, di poter inserire in **home page** del sito di Ateneo alcuni contenuti del CUG, ad esempio gli eventi, per aumentare il loro *outreach*. Il gruppo di lavoro ha provveduto, in **stretta collaborazione con ASICT**, a una **revisione dei contenuti** e a una **razionalizzazione del layout**. Sono state introdotte le foto ufficiali dei membri del comitato e si è uniformata la veste grafica con quella di ateneo. Il sito è pronto per la messa online a breve (entro metà aprile 2022).

Il CUG ha, inoltre

- **Partecipato**, nella persona della sua presidente alla **stesura del BdG 2022 del POLITECNICO DI MILANO**
- **Co-organizzato** con la Equal Opportunities Unit **un evento sulla violenza di genere** che si è tenuto il *28 Novembre 2022* per celebrare la giornata internazionale sulla violenza di genere. Il focus era sul revenge porn e ha visto il coinvolgimento di stakeholder rilevanti tra cui. L'evento è stato moderato dal prof. Paolo Biagioni e ha avuto un **numero soddisfacente di partecipanti**.
- Ha preso in carico vari casi arrivati alla casella [cug@Politecnico di Milano.it](mailto:cug@Politecnico di Milano.it), **appositamente creata per avere un canale diretto e immediato con l'utenza**. I casi riguardano prettamente di studenti e studentesse. I temi erano quelli delle molestie (anche tramite canali online) e discriminazioni esperite nel corso delle attività didattiche o comportamenti omofobi subito nei **locali dell'ateneo**. Su tutti questi casi si è lavorato in collaborazione con gli altri organi preposti in ateneo (difensore degli studenti, sportello di ascolto, consigliera di fiducia),
- Collaborato con il **centro per gli studi di genere delle università milanesi** tramite la partecipazione della presidente all'evento da essi organizzato,
- Collaborato con la **Conferenza degli Organismi di Pari Opportunità delle Università** italiane tramite la partecipazione della vicepresidente al convegno annuale da esso organizzato.

## A.2. Poteri consultivi

Nel corso del 2022, il CUG ha formulato **un parere** sul caso di un **docente del POLIMI** a cui era **stata negata** dal consiglio del suo dipartimento, **l'autorizzazione a recarsi**, per conto dell'ateneo, in missione per più di 30 giorni in **uno dei paesi considerati a rischio dal ministero degli esteri**. Il comitato ha discusso il caso con il docente e, avuta la sua autorizzazione, con tutti gli *stakeholder rilevanti* (es. direzione del dipartimento, preside, direzione generale e rettorato). Il CUG ha, poi, verificato che l'ateneo non ha autorizzato negli anni recenti missioni in paesi considerati a rischio dal ministero degli esteri. Ha, quindi, formulato un parere (Prot. n. 0151960 del 23/06/2022 - [UOR: SI000192 - Classif. II/21) nel quale il CUG **non ha rilevato gli estremi per un caso di discriminazione**. Il comitato ha, inoltre, ritenuto di raccomandare al Rettore, al Direttore Generale, e ai membri del Senato (con particolare riferimento alla Commissione deputata ai lavori istruttori sui regolamenti) di avviare una **riflessione sulle motivazioni** che possono essere adottate nel negare un'autorizzazione di missione di qualunque durata. Questo al fine di **ridurre gli elementi di possibile ambiguità**, così da garantire equità di trattamento e tutela dei membri della comunità politecnica. Il parere è stato accolto favorevolmente dai vertici dell'ateneo che hanno avviato la riflessione in oggetto.

Oltre a questo, non sono stati formulati altri pareri formali.

## A.3. Poteri di verifica

Come detto nella **Sezione 3**, il piano delle azioni positive è stato assorbito dal PIAO. In quest'anno il CUG ha, comunque, avuto modo di **verificare il grande lavoro** fatto dall'ateneo per garantire **le pari opportunità** e il **benessere lavorativo**. Il comitato esprime, in particolare, apprezzamento per

- Il **forte impegno profuso in questo ambito** dalle strutture deputate (es. Equal Opportunities Unit) e in generale da tutte le strutture e organi di ateneo.

- La **stesura della quarta edizione** del Bilancio di Genere dell'ateneo, che è stato presentato dalla sua presidente nella seduta del senato accademico di novembre 2022.
- Le **attività di formazione alle pari opportunità** portate avanti dalla Equal Opportunities Unit e dirette soprattutto alle giovani generazioni. Queste attività sono state presentate al comitato dalla **dott.ssa Silvia Barattieri**, capo servizio della Equal Opportunities Unit, nella riunione di **marzo 2022** nella quale è stato espresso l'auspicio e il proposito di lavorare in sinergia con il comitato su questo tema.
- L'iniziativa **Girls@Polimi**, nata per sostenere le ragazze che decidono di intraprendere un percorso di studi e di carriera nel campo delle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), dove ancora sussiste il *gender gap*. Nel 2022, sono state erogate **15 borse di studio**. Ciascuna vincitrice ha ricevuto **8.000 euro annui**, con la possibilità di rinnovo per il biennio successivo. Le borse di studio sono state finanziate, da **imprese**, da **donatori privati**, (alumni e alumne del POLIMI) e dall'ateneo stesso.
- Il buon livello di **benessere organizzativo** emerso dall'indagine a esso dedicata e la **volontà di prevenire il disagio lavorativo**. Il comitato raccomanda di continuare a operare in questo ambito, dati anche gli impatti che la pandemia e lo scenario di guerra hanno avuto sulle persone.
- Le **azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche** sono **parse particolarmente efficaci**. Gli organi preposti, ivi compreso il CUG, hanno risposto con **tempestività dalle richieste degli utenti**, riuscendo a gestire e a risolvere le situazioni critiche.

In generale si ravvisa l'**assenza di discriminazione diretta** 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. Permangono, come in ogni organizzazione e struttura sociale, **stereotipi** e **bias cognitivi** che non arrivano alla soglia della coscienza, ma possono influenzare le scelte. L'ateneo si sta **impegnando molto per contrastarli** (es. è attivo un corso di dottorato sul tema diretta dalla prof.ssa Tanelli e al quale collabora la presidente del CUG).

## Sezione 7: Considerazioni conclusive

La presente relazione riporta, seguendo lo schema previsto dell'Allegato 2, una **sintesi delle attività svolte dal Politecnico di Milano**, in generale, e dal suo **Comitato Unico di Garanzia**, in particolare, per la promozione delle **pari opportunità** e del **benessere lavorativo**. Si riportano qui **alcune considerazioni conclusive** che possano ispirare l'attività del **CUG nel 2023** e si auspica forniscano **spunti validi** per l'operato dell'ateneo in questi ambiti. In particolare

- Il 2022 è stato **l'anno di inizio** del **mandato triennale** di un **CUG** in larga parte **rinnovato**. Come accade a ogni organo istituzionale che **inizia il proprio mandato**, i/le componenti hanno dovuto **imparare a lavorare insieme** e **conoscersi**. Credo di interpretare il pensiero di tutti/e i/le componenti del comitato nel dire che questo è avvenuto in **maniera rapida** ed **efficace**. I/le componenti hanno mostrato **grande spirito di collaborazione, responsabilità, e capacità di lavorare insieme**. La presidente si augura che il **lavoro di squadra** continui a essere una delle cifre del presente comitato e si impegnerà per mantenerlo.
- Il rinnovato CUG si è dato il mandato di **collaborare e agire in sinergia** con le **altre strutture di ateneo** attive negli ambiti delle pari opportunità e del benessere lavorativo. Il comitato è **molto soddisfatto** delle collaborazioni avviate. L'intesa con la consigliera di fiducia, la referente dello sportello di ascolto, la difensore degli studenti, la presidente del comitato per il codice etico e di comportamento è stata ottima e ha abilitato le **diverse progettualità** citate sopra.
- Lo stesso **spirito di collaborazione** si è riscontrato con le **varie aree dell'amministrazione dell'ateneo** quali la **equal opportunities unit**, l'**area risorse umane e organizzazione**, l'**area servizi ICT**, l'**area didattica**, l'**area gestione infrastrutture e servizi**. Tutte queste aree hanno collaborato attivamente con il CUG su temi quali la fruizione del welfare, la revisione della comunicazione dei voti alla componente studentesca, del protocollo delle carriere alias, la cura dell'Edificio 10, sede del comitato, per citarne alcune. Il **rettorato** e la **direzione generale** si sono mostrati ricettivi e aperti al dialogo. Si auspica non solo di mantenere queste collaborazioni, ma anche di intensificarle aprendo un dialogo e un eventuale coinvolgimento nelle progettualità dei/delle **responsabili gestionali**, dei **direttori di dipartimento**, le persone che lavorano nei poli territoriali.
- Il CUG POLIMI opera in un contesto in cui i temi delle **pari opportunità** e del **benessere lavorativo** sono poste al centro del dibattito di Ateneo. Tali temi erano inclusi esplicitamente nel **programma della rettrice eletta** e si sono **sostanziate** nella **nuova governance** dell'ateneo. È stata creata una delega alla diversità e all'inclusione assegnata alla prof.ssa Mara Tanelli all'interno della più ampia delega alla sostenibilità e all'impatto, assegnata al prof. Alessandro Perego. Un contesto di questo tipo facilita senz'altro il lavoro del CUG ma richiede anche la volontà di **perseverare** nel **lavoro di coordinamento** svolto nel 2022. Nel **pieno rispetto** delle competenze e delle disponibilità di ciascuna struttura/organo il CUG si **raccomanda e auspica** che le **azioni intraprese** siano **sinergiche** e i **messaggi coerenti**.
- Alle azioni degli organi dell'ateneo si deve accompagnare una **presa di coscienza** da parte della **comunità politecnica** dell'importanza delle **pari opportunità** e del **benessere organizzativo**. Tali dimensioni non sono cruciali solo per coloro che si trovino in situazioni di svantaggio e disagio, ma per tutta la **comunità** che **può trarre grandi benefici** (anche in termini di produttività) dal lavorare in un **ambiente sereno** e improntato ai valori che



l'Ateneo si è dato nel suo **codice etico e di comportamento**. È, quindi, necessario **perseverare** con **azioni di sensibilizzazione, utilizzando** varie modalità comunicative (eventi, mostre, attività performative). Le associazioni studentesche possono giocare un ruolo fondamentale in questo ambito, ma ogni componente della comunità è chiamato a farsi ambasciatore/trice di valori sopra-citati.

- Rispetto al **punto precedente**, la **formazione** è senz'altro un **elemento imprescindibile**. È necessario **continuare e rafforzare le attività formative** dirette alle tre componenti dell'ateneo (componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo). Il CUG si propone di attuare di avviare e concludere nei prossimi due anni le attività formative progettate e avviate nel 2022.
- La presa di coscienza e la formazione citate ai due punti precedenti possono aiutare a far **emergere elementi di disagio** che **non sono direttamente** catturati dalle indagini di benessere lavorativo e non sono riportati agli organi competenti, potenziando così l'effetto degli strumenti attualmente a disposizione sulla popolazione dell'Ateneo. A tale proposito è fondamentale che il CUG funga, come recita il suo regolamento, **da sensore delle situazioni di malessere**, facendo comprendere che le forme di tutela esistenti sono molteplici ed efficaci e non si devono **avere remore nell'utilizzarle se e quando necessario**.

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
<b>Relazione del Comitato Unico di Garanzia di Garazia del Politecnico di Milano – ANNO 2022</b> .....	1
<b>Sezione 1: Analisi dei dati</b> .....	4
<b>1.2.Compomente studentesca</b> .....	4
<b>1.2.Personale docente</b> .....	8
<b>1.3.Personale tecnico amministrativo</b> .....	12
<b>Sezione 2: Conciliazione vita e lavoro</b> .....	14
<b>2.1. Congedi parentali e permessi della L.104/1992</b> .....	14
<b>2.2. Congedi per motivi famigliari e per motivi di studio</b> .....	15
<b>2.3. Flessibilità delle forme di lavoro</b> .....	16
<b>Sezione 3: Parità/Pari opportunità</b> .....	18
<b>3.1. Piano Triennale di Azioni Positive</b> .....	18
<b>3.2. Fruizione per genere della formazione</b> .....	19
<b>3.3. Adozione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan</b> .....	21
<b>3.4. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.</b>	21
<b>3.5. Differenziali retributivi uomo/donna</b> .....	22
<b>Sezione 4: Benessere del personale</b> .....	23
<b>4.1. Indagine sul benessere organizzativo</b> .....	23
<b>4.2. Valutazione del rischio dello stress lavoro correlato</b> .....	26
<b>4.2. Azioni messe in campo a seguito delle indagini e valutazioni e loro efficacia</b> .....	27
<b>4.3. Ruolo, funzioni e azioni della Consigliera di Fiducia</b> .....	27
<b>4.4. Ruolo, funzioni e azioni della Referente dello Sportello di Ascolto per il Disagio Lavorativo</b> .....	28
<b>4.5. Codici etici e tutela della dignità della persona</b> .....	29
<b>Sezione 5: Performance</b> .....	30
<b>5.1. Misurazione delle performance</b> .....	30
<b>5.2. Dalla performance organizzativa alla performance individuale</b> .....	31
<b>5.3. Raccomandazioni del CUG</b> .....	31
<b>Sezione 6: L’azione del comitato unico di garanzia</b> .....	32
<b>A. OPERATIVITA’</b> .....	33
<b>A.1. Modalità di nomina del CUG e sue componenti</b> .....	33
<b>A.2. Eventuale dotazione di budget annuale</b> .....	33
<b>A.3. Frequenza e oggetto delle consultazioni</b> .....	34
<b>B.1. Poteri propositivi</b> .....	35
<b>A.2. Poteri consultivi</b> .....	38

<b>A.3. Poteri di verifica .....</b>	<b>38</b>
<b>Sezione 7: Considerazioni conclusive .....</b>	<b>40</b>