

Welfare e pari opportunità

Una delega rettorale specifica per il welfare e le pari opportunità

Credo che sia opportuno avere una regia comune per le attività di welfare e per il raggiungimento delle pari opportunità al Politecnico di Torino. A questo scopo occorre una nuova figura, un Delegato del Rettore al Welfare e alle Pari Opportunità, a cui il Rettore affidi una delega specifica per:

- ✓ Studiare, concordare e garantire l'adozione di una serie di misure atte a migliorare in modo significativo i livelli di welfare dei nostri studenti, dei nostri dipendenti e dei nostri docenti.
- ✓ Combattere ogni forma di discriminazione.
- ✓ Garantire i diritti delle persone disabili, in particolare all'assistenza e all'integrazione sociale.
- ✓ Adottare misure che consentano il raggiungimento, nel più breve tempo possibile, di una effettiva parità di genere.
- ✓ Monitorare costantemente il progresso fatto dall'Ateneo in tutte queste direzioni.
- ✓ Aggiornare periodicamente il suo piano di azione.

Un Garante per la Trasparenza a fianco del CUG

Interlocutore principale del Delegato del Rettore al Welfare e alle Pari Opportunità sarà il Comitato Unico di Garanzia, organismo a servizio di tutta la comunità del Politecnico – professori, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca, studenti – che “esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso e sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità e sull'età”. A esso già oggi si raccorda la funzione del Consigliere di Fiducia, un professionista esterno che offre supporto legale alle parti lese, pur cercando per mandato di risolvere ogni caso che si dovesse presentare alla sua attenzione per via transattiva.

Propongo, a ulteriore supporto di tutti coloro che operano al Politecnico, l'istituzione come Organo di Governo del nostro Ateneo della figura di un **Garante per la Trasparenza**¹.

Il Garante per la Trasparenza avrebbe il compito di verificare e promuovere:

- ✓ La circolazione delle informazioni in modo che nessuno ne sia escluso. Non avere accesso a informazioni rilevanti per la propria attività professionale o per le proprie ambizioni di carriera è una grave forma di discriminazione.
- ✓ La trasparenza dei processi decisionali. La mancanza di trasparenza dei processi decisionali va evitata anch'essa in quanto grave forma di discriminazione. Ogni qual volta si prende una decisione devono essere chiari i presupposti, i criteri e le motivazioni.

Il Garante, uno tra i docenti del Politecnico, dovrebbe essere individuato attraverso una “call” pubblica e selezionato con voto scrutinio segreto dal Senato Accademico, prima di venire nominato per decreto dal Rettore.

Possibili azioni per conseguire la parità di genere

Un'analisi di dettaglio² ha dimostrato che le donne soffrono di una serie di disparità in parte legate a questioni di carattere legislativo (spinta normativa al *publish or perish* per le abilitazioni scientifiche; insufficiente quantificazione dell'impatto della maternità e della cura dei figli sulla produzione scientifica o sul periodo di durata delle posizioni di ricercatore a tempo determinato; ecc.), in parte alle loro attitudini

¹ Vedi <https://www.polimi.it/ateneo/organi/garante-della-trasparenza/> per maggiori informazioni su questa figura già presente al Politecnico di Milano.

² Vedi allegato “Donne e uomini politecnici”.

specifiche verso attività che oggi non hanno grande rilievo nelle valutazioni comparative (per esempio, attività di servizio per la formazione), in parte a circostanze storiche (la relativamente recente crescita nelle vocazioni femminili a intraprendere percorsi formativi ingegneristici che non ha ancora portato a permeare appieno le compagini del corpo docente), e in parte a vere e proprie condizioni che, quanto meno statisticamente, favoriscono le discriminazioni (la prima fascia della docenza, a cui è demandato un ruolo dominante nelle selezioni, è popolata a grande maggioranza da uomini).

Alcune di queste disparità, in particolare quelle derivanti dalle circostanze storiche appena ricordate, sono presenti in alcune nazioni europee, mentre altre sono invece peculiari della realtà italiana (attenzione strenua alla bibliometria quando in molti paesi europei la si sta progressivamente abbandonando³; cattiva considerazione dell'impatto della maternità e della cura dei figli).

In linea con altri Atenei italiani ed europei il Politecnico di Torino ha già assunto di recente alcune deliberazioni in merito alle "quote di genere". In particolare la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso e, più recentemente, la modifica dello Statuto per avere almeno due membri di genere femminile tra i cinque eletti tra il personale docente e quello tecnico, amministrativo e bibliotecario del Consiglio di Amministrazione che dovrebbe portare, anche considerate le altre posizioni, a superare ampiamente il 30% di rappresentanza del genere femminile nei CdA degli Enti Pubblici, come previsto dalla normativa.

Ciò nonostante, credo che il prossimo Rettore dovrebbe adottare nuove misure e iniziative a questo riguardo. Le elenco di seguito riportando prima quelle che richiederanno, almeno parzialmente, una forte presa di posizione del Rettore a livello nazionale per ottenere un cambiamento delle norme vigenti, e poi quelle che potranno comunque essere attuate all'interno del nostro Ateneo, portandolo a essere all'avanguardia nel percorso verso il conseguimento di una piena parità di genere:

- ✓ Sensibilizzare l'Ateneo sull'importanza della parità di genere, riconoscendo come prioritario un cambio di paradigma culturale e inserendo con maggiore impegno questo elemento nelle norme statutarie e nei nostri regolamenti (per esempio, implementazione di un bilancio di genere di ogni nostra iniziativa di rilievo). Singoli e strutture dovranno essere incentivati nella adozione di pratiche *gender neutral*, come pure a compiere azioni che accelerino il conseguimento della parità di genere.
- ✓ Inserire, ovunque possibile nei nostri bandi interni, un periodo di scorporo di 1-1,5 anni, in luogo dei soli cinque mesi attuali per ogni gravidanza, in linea con quanto avviene in Europa. Occorre spendersi perché questo cambiamento venga fatto proprio al più presto possibile dalla normativa nazionale che è vincolante sui concorsi. Oltre a ciò, occorre mettere a disposizione azioni di *counseling*, quando richieste, per il rientro in servizio dopo i periodi di gravidanza, ivi inclusa la conferma di servizi di *babysitting* a domicilio a costi contenuti per i bambini da 0 a 13 mesi. Per quanto riguarda gli ultimi punti, il CUG sta lavorando con notevole profitto.
- ✓ Sempre a livello nazionale ritengo utile spendersi perché, come già accaduto in alcuni paesi europei⁴, sia concesso anche agli uomini di prendere congedi per lo svezzamento e la cura dei figli in misura più significativa di quanto ora consentito e senza detrazioni stipendiali. Anche in questo caso credo che sia necessario valutare fino a che punto potranno essere applicate, e in che contesto, policy specifiche interne al Politecnico.
- ✓ Sperimentare anche metodi e procedure che considerino parametricamente l'effettivo stato di complessità e difficoltà della vita privata dei candidati a concorso (genitori single con bambini, necessità di supporto a genitori anziani, condizione questa in grande crescita, ecc.). In quest'ambito le azioni concrete di welfare (per esempio supporto a genitori anziani) hanno avuto finora scarso successo e occorrerà pensare a come migliorarle.
- ✓ Rivedere i contenuti e quindi riprendere il Progetto Professione Donna Ingegnere per fare crescere la percentuale di studentesse immatricolate ai nostri percorsi formativi e invertire la

³ <https://www.roars.it/online/conta-la-ricerca-non-la-rivista-anvur-smentita-da-12-premi-nobel/>

⁴ <http://secondowelfare.it/privati/aziende/olanda-al-via-la-rivoluzione-arancione-neo-papa-a-casa-per-un-mese.html>

tendenza registrata negli ultimissimi anni. In linea con quanto già fatto da noi e in molti altri Atenei europei⁵, andranno intensificate azioni di sensibilizzazione delle giovani studentesse delle scuole elementari, medie e superiori perché acquisiscano familiarità e possibilmente si appassionino alle discipline ingegneristiche. Per ottenere risultati significativi, è necessario iniziare ad agire fin dalle prime classi della scuola dell'obbligo⁶.

- ✓ Predisporre azioni di welfare che favoriscano la gestione familiare di mamme e papà dipendenti del Politecnico (grazie a una iniziativa promossa dal CUG è già in programma la realizzazione di un asilo più grande, mentre la presenza di un Centro Medico con un pediatra è un ulteriore auspicabile sviluppo).
- ✓ Stabilire orari per le sedute degli Organi di Governo dell'Ateneo e delle sue strutture che non costringano i genitori a scegliere tra lavoro e famiglia.
- ✓ Adottare uno stile comunicativo neutrale rispetto al genere e predisporre sull'argomento un modulo di formazione on line fruibile da tutti, ispirandosi a linee guida già ben individuate nel nostro Paese⁷.
- ✓ Stabilire relazioni costruttive tra il nostro Ateneo e le associazioni che operano per la parità di genere (Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti⁸, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere⁹, Associazione Italiana di Sociologia¹⁰, rete CAESAR europea sui gender plan, ecc.).

Voglio inoltre sottolineare che due altre azioni, relative alla valutazione e alla incentivazione alla progettualità nella ricerca, non potranno che avere riflessi positivi per il conseguimento della parità di genere al Politecnico:

- ✓ Portare i bandi per concorso a puntare maggiormente sulla qualità rispetto alla quantità nella ricerca, nella formazione e nelle attività di management e organizzazione, attività fondamentali della nostra missione che appaiono globalmente neutrali rispetto ai generi. Ancora una volta questa necessità è da me fortemente sentita in modo del tutto indipendente dalle questioni di genere, ma certamente avrà anche un risvolto positivo nel conseguimento della parità di genere per quel che riguarda le possibilità di progressione di carriera.
- ✓ Una politica di incentivi mirati a una maggiore responsabilizzazione della seconda e terza fascia della docenza nella gestione diretta dei contratti di finanziamento della ricerca è probabilmente auspicabile nell'ottica generale della motivazione dell'intero personale docente nonché della crescita di una nuova classe dirigente per l'Ateneo. Essa potrà avere al contempo anche importanti risvolti per la riduzione delle disparità di genere essendo queste fasce di docenza più popolate da donne rispetto alla prima fascia.

Il cammino verso il conseguimento di una effettiva parità di opportunità di carriera tra i generi resta lungo, ma le azioni evidenziate – e magari altre su cui vi sia un'ampia condivisione – potranno rendere il nostro Ateneo uno degli attori più convinti e attivi in questo processo. Il monitoraggio continuo dei parametri considerati in questo rapporto potrà per altro consentire di capire quanto importanti e veloci saranno i progressi e intensificare, se necessario, gli sforzi. A TU Delft sono arrivati a bandire posizioni di Tenure Track riservate a sole donne¹¹. Confido che non si arrivi alla necessità di questo anche da noi.

⁵ <https://www.facebook.com/KTH/videos/10154738476520382/>

⁶ <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/can-a-new-university-close-the-gender-gap-in-engineering>

⁷ *Il sessismo nella lingua italiana*, a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, 1987.

⁸ <http://www.aidia-italia.it/index.php/en/>

⁹ <https://it-it.facebook.com/cirsde>

¹⁰ <http://www.ais-sociologia.it/sezioni/sg/studi-genere/>

¹¹ <https://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/fellows-and-postdocs/delft-technology-fellowship/>

Assistenza contro lo stress lavorativo

Un Ateneo come il nostro deve in primo luogo garantire pari opportunità per tutti, ma anche impegnarsi affinché tutti godano nel nostro Campus di una buona qualità della vita.

Recentemente il Politecnico, attraverso il nostro CUG, ha concorso alla realizzazione di una iniziativa pionieristica, il questionario sulla “qualità della vita e benessere”, in collaborazione con il gruppo di lavoro “stress da lavoro correlato” e con il personale della scuola di specializzazione di psicologia dell’Università di Torino. I risultati saranno disponibili a breve e consentiranno di capire meglio quali siano le condizioni di lavoro del nostro personale e di conseguenza di delineare progetti per il loro continuo miglioramento.

Altre iniziative messe in campo dal nostro CUG in collaborazione con l’Università di Torino sono:

- ✓ L’avvio della campagna anti-violenza con la partecipazione di alcuni colleghi e studenti al progetto europeo USVREact¹², arricchita anch’essa da un’indagine nella popolazione studentesca attraverso un apposito questionario.
- ✓ Il lancio, avvenuto in ottobre, di uno “spazio di ascolto” e di attività di *counseling* psicologico per chi ne ha bisogno.
- ✓ La definizione di una carta di intenti, sottoscritta con la rete metropolitana dei CUG, con azioni comuni di sensibilizzazione.
- ✓ La sottoscrizione di protocolli con la rete regionale dei CUG.

Intensificare il nostro welfare

Contiguo al tema del benessere sui luoghi di lavoro è quello del welfare, su cui da tempo il nostro Ateneo è impegnato (Tabella 1).

Tabella 1. Azioni di welfare attualmente poste in essere al Politecnico di Torino

Ferie solidali – possibilità di cedere sino a 5 giorni di ferie annue (36 h) a colleghi in difficoltà.
Micronido e baby parking interno – il servizio offerto ai figli dei dipendenti di età compresa tra i 12 e i 36 mesi con possibilità di frequenza part-time o full-time a tariffe convenzionate in base alla fascia di reddito ISEE.
Servizio di babysitting – fruibile presso l’abitazione privata in orario lavorativo per bambini in età tra 0 e 13 mesi – max 20 ore settimanali (contributo 60%).
Servizio di assistenza per familiari anziani o con disabilità e per il personale che si trovi temporaneamente in situazioni critiche di salute – assistenza domiciliare con personale qualificato – max 15 ore settimanali (contributo 65%).
Salute – polizza assicurativa sanitaria gratuita per il personale tecnico-amministrativo, a prezzo agevolato per il personale docente e per tutti i familiari dei dipendenti.
Mobilità – finanziamento di quota parte dei titoli di viaggio per lo spostamento casa-lavoro per tutti i dipendenti (contributo 20% costo abbonamento).
Tempo libero e altro – l’Ateneo finanzia il funzionamento del C.R.A.L. di Ateneo – Associazione Polincontri che a prezzi agevolati offre abbonamenti a cinema, teatro, musei, viaggi e la possibilità di accedere a diverse tipologie di attività sportive e altre iniziative a carattere ricreativo e per i figli dei dipendenti come l’assegnazione di Borse di studio, dei doni di Natale nonché l’organizzazione di feste e incontri dedicati.
È prevista la possibilità per il personale di accedere alle attività proposte dal CUS Torino negli impianti sportivi universitari pagando le tariffe ridotte applicate agli studenti.
Altre azioni – accesso gratuito ai parcheggi interni; banca convenzionata e sportelli bancomat; ufficio postale; ricezione pacchi; bar e punti ristorazione; distributore acqua Smat; CAF per assistenza fiscale; sportello assicurativo.

Contemporaneamente alle iniziative di welfare già attive nel nostro Ateneo, dovranno poi essere intensificate, specie di fronte al perdurare della crisi economica e del blocco degli stipendi dei nostri dipendenti, quelle azioni di welfare dal chiaro carattere di “supporto” ai redditi più bassi. Oltre a quanto è già allo studio¹³, penso che si possano prendere in considerazione azioni atte a favorire la sottoscrizione di pensioni integrative.

Un elemento determinante per migliorare la qualità della vita, come discusso altrove¹⁴, sarà portare lo sport all'interno del nostro Campus con una palestra multifunzionale in ciascuno dei nostri due poli (Cittadella Politecnica e Asse del Po). Saranno entrambe aperte a studenti, dipendenti e cittadini, che potranno contare sull'assistenza di un Centro Medico d'avanguardia. La gestione, con buona probabilità, dovrebbe essere affidata al CUS Torino, nostro partner di riferimento in queste iniziative. Gli iscritti potranno frequentare le altre strutture del CUS presenti in città e partecipare ai suoi corsi e alle sue attività sportive.

Altre azioni per il welfare studentesco

Il futuro Centro Medico potrebbe anche fornire come benefit ai nostri studenti e ai nostri dipendenti il certificato di idoneità all'attività sportiva non professionistica, oggi rilasciato dopo l'effettuazione di un elettrocardiogramma. Pensate a quale ruolo questa visita gratuita potrebbe avere nella prevenzione delle malattie cardiache e, più in generale, nel monitoraggio dello stato di salute della nostra intera comunità.

Il welfare studentesco potrebbero estendersi anche alle fasce ISEE medio-basse. Quella con un reddito ISEE tra 23.000 e 35.000 euro/anno, per esempio, certamente non agiata, non ha diritto a posti EDISU a differenza di quelle inferiori. In particolare per questi studenti, ma magari non solo, potranno essere studiate azioni di supporto all'affitto degli appartamenti (a Torino l'offerta è consistente), iniziativa che potrebbe contribuire alla riduzione del mercato nero degli affitti. Inoltre, bisognerà confermare il sostegno relativo alla gratuità dei mezzi pubblici, alle tessere museali, ecc. In questo modo il Politecnico si confermerà motore insostituibile per la crescita del territorio.

Una considerazione finale meritano sicuramente le residenze studentesche. La scelta dell'università e della città in cui studiare dipende in genere, a prescindere della qualità dell'ateneo, proprio dalla possibilità di trovare una buona collocazione residenziale. Per fronteggiare il considerevole aumento della popolazione studentesca abbiamo recentemente realizzato la costruzione, nella Cittadella Politecnica, della Residenza Mollino. La natura di un collegio studentesco è anche quella di una “scuola di vita”: trovarsi a vivere in modo continuativo all'interno di una comunità aiuta indubbiamente a crescere. Anche per questo valore formativo è auspicabile che altre residenze studentesche vedano la luce, cercando di evitare se possibile il meccanismo del *project financing* che fatalmente induce a minore qualità nei servizi.

Credo altrettanto opportuno che all'interno di un nostro Centro Culturale, di cui auspico la costruzione¹⁴, si possa collocare un luogo di ritrovo per i nostri studenti (per esempio, una clubhouse studentesca) adatto a feste, piccole cerimonie, riunioni informali, ecc., come pure un laboratorio a loro dedicato per la progettazione di attività culturali (musica, recitazione, ecc.).

¹³ Campi estivi e invernali per i figli; supporto alle spese per l'iscrizione e la frequenza di scuole di ogni ordine e grado; supporto alle spese per i servizi accessori all'offerta scolastica; supporto alle spese per i corsi di lingue e soggiorni di studio all'estero per i figli; supporto alle spese per altri servizi di assistenza ai familiari (prestazioni infermieristiche, rette per degenza in strutture socio-assistenziali, ecc.); supporto alle spese per sport, cultura e tempo libero (palestre, piscina, attività sportive, abbonamenti cinema, teatro, ecc.); supporto alle spese per la formazione individuale (corsi di lingua, hobbistica, orientamento al lavoro per i familiari, ecc.); supporto al *bike sharing* e *car sharing*; servizio di disbrigo pratiche in Ateneo (spesa, bollette, lavanderia, ecc.); convenzioni assicurative e sanitarie; ecc.

¹⁴ Vedi “Un Campus innovativo, sostenibile e attento alla qualità della vita”.