





### Programmi strategici

Il Politecnico di Milano ha stabilito diversi programmi strategici per offrire supporto al personale, per monitorare e migliorare costantemente le condizioni di lavoro e per incrementare le opportunità lavorative dei laureati.

#### RIPENSARE IL POLIMI PER IL POST-COVID

Fin dall'inizio della pandemia, l'Ateneo ha compiuto un enorme sforzo, in termini di formazione, nuove attrezzature tecnologiche e revisione delle procedure organizzative, per fornire al personale un modello efficace di smart working e ai docenti nuovi strumenti e competenze didattiche per non interrompere le attività accademiche. Il progetto Ripensare il Polimi per il post-Covid ha quindi lo scopo di cogliere le nuove sfide che il sistema di istruzione superiore sta affrontando e capire come superarle al meglio. Sono state identificate le minacce contrastanti del "tornare alla normalità senza imparare dall'esperienza" e la drastica riduzione della mobilità degli studenti e dello scambio di idee. Per evitarle occorre ripensare l'Università come spazio di studio e di lavoro, mentre la digitalizzazione deve essere perseguita e incoraggiata come mezzo parallelo per migliorare le prestazioni di studio e di lavoro.

- **Lavoro remoto e flessibile**

Nel 2019, il Politecnico di Milano ha intrapreso un progetto pilota per identificare le minacce e le opportunità dello smart working e del lavoro remoto. Lo smart working è considerato un'opportunità per promuovere una cultura del lavoro finalizzato a risultati chiaramente identificati in contrapposizione al lavoro per un numero definito di ore, mentre il lavoro da casa supporta l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. 67 dipendenti hanno partecipato al progetto di smart working; al 31/12/2020, sono 217 i dipendenti autorizzati a lavorare da casa. Parallelamente, a livello nazionale sono stati introdotti protocolli per lo "smart working semplificato" a causa della situazione pandemica, che hanno permesso al 94% dei dipendenti del Politecnico di Milano di beneficiare di opzioni di smart working. Nel 2021 sarà sviluppato un nuovo piano per elaborare un protocollo che risponda alle aspettative di espansione delle modalità di lavoro flessibile oltre i tempi dell'emergenza sanitaria. A questo scopo, il Politecnico di Milano partecipa al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che promuove lo smart working nelle Pubbliche Amministrazioni.

- **Didattica innovativa e gestione dello spazio di lavoro**

All'interno del piano post-Covid si seguirà un nuovo approccio nella progettazione e nel ripensamento degli spazi di studio e di lavoro: le future aule del Politecnico dovranno avere un layout flessibile e modulare, per rispondere alle nuove metodologie di insegnamento volte a migliorare la qualità dell'esperienza in aula. Per quanto riguarda gli spazi di studio, saranno allestite delle sale per il lavoro di gruppo, piccoli spazi flessibili distribuiti in tutta l'Università per gestire il lavoro di gruppo, in parte a distanza, e per seguire le lezioni online in piccoli gruppi. Infine, verrà realizzato un investimento importante anche nella creazione di nuovi spazi per la socializzazione e il benessere dei lavoratori, che sono fondamentali per aumentare la qualità della vita nel campus.

#### L'INDIVIDUO: UN PILASTRO DEL PIANO STRATEGICO

Il Politecnico di Milano promuove lo sviluppo della persona favorendo politiche che migliorino gli standard di immatricolazione degli studenti e reclutamento dei docenti, aumentando le opportunità di crescita all'interno dell'Università. L'Ateneo sviluppa azioni volte a coltivare e valorizzare la comunità del Politecnico di Milano.

- **Impegno per la Carta europea dei ricercatori**

L'impegno dell'Università per la Carta dei Ricercatori si concretizza in quattro azioni principali, tra le quali troviamo il miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso la promozione della mobilità, l'aumento del numero di spazi per il lavoro collaborativo e la condivisione delle conoscenze e la messa a punto di un piano di welfare, e l'attenzione alla formazione&sviluppo, con particolare cura dedicata allo sviluppo professionale nella fase iniziale dei percorsi di carriera dei giovani ricercatori.

- **Sviluppo e formazione professionale**

Il Politecnico di Milano assicura la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e delle capacità all'interno dell'Università, organizzando e gestendo i processi di formazione e sviluppo professionale del personale docente, amministrativo e tecnico. Particolare attenzione è dedicata alla formazione professionale del personale tecnico-amministrativo che si avvicina alla pensione, per sviluppare e aggiornare capacità e competenze che potrebbero essere applicate in ulteriori contesti al di fuori del lavoro dipendente. I dipendenti del Politecnico di Milano possono inoltre beneficiare di corsi di formazione permanente organizzati dall'Università e aperti a studenti, laureati e professionisti.

- **Piano di welfare e assistenza alla persona**

Il Politecnico di Milano sostiene il personale accademico e tecnico-amministrativo e promuove iniziative di work-life balance attraverso un piano di welfare che comprende mobilità, assicurazione sanitaria, sussidi, asili nido e campi estivi per i figli dei dipendenti.

- **Questionario sul clima e il benessere lavorativo**

Nel 2020 l'Università ha iniziato a progettare la quarta edizione del questionario per la rilevazione del clima e del benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo. In particolare, in questa quarta edizione, che verrà somministrata nel corso del 2021, verrà dato spazio anche alla rilevazione della percezione degli aspetti relativi al lavoro a distanza e all'impatto della pandemia.

## PROGRAMMA POP

Pari Opportunità Politecniche è il programma strategico del Politecnico di Milano che mira a garantire un ambiente di studio e di lavoro rispettoso dell'identità di genere, della disabilità, della cultura e della provenienza. Il programma POP è strutturato intorno a cinque linee strategiche di azione: identità di genere, cultura, nazionalità e religione, orientamento sessuale, disabilità e benessere psicologico. Per ognuna delle cinque linee d'azione, l'Ateneo sta promuovendo e organizzando una serie di iniziative di formazione e servizi (accompagnamento, ascolto e sostegno, ecc.) volti a creare un ambiente inclusivo che permetta a studenti, ricercatori e personale di proseguire con successo la loro carriera, sia all'interno che all'esterno dell'Università.

- **Multicultural POP**

All'interno del programma strategico POP, Multicultural POP è la linea di azione dedicata a promuovere l'integrazione di culture, paesi e religioni diverse, offrendo un servizio di supporto dedicato agli stranieri che studiano e lavorano al Politecnico di Milano. All'interno dell'iniziativa, un'attenzione specifica è dedicata all'accoglienza e al sostegno di visiting professors provenienti da tutto il mondo, che rappresentano un'opportunità unica per arricchire e diversificare l'offerta didattica dell'Università, oltre ad ampliare l'ambito delle attività e delle reti di ricerca.

- **Wellbeing POP e PoliPsi**

Wellbeing è la linea strategica che raccoglie le azioni svolte a favore del benessere psicologico di studenti e lavoratori al Politecnico. Tra queste, PoliPsi è il servizio gratuito di consulenza e supporto psicologico-psicoterapeutico per gli studenti e per i dottorandi del Politecnico di Milano, che coinvolge psicologi e psicoterapeuti esperti in dinamiche relazionali e in processi di apprendimento. Il servizio offre un luogo per affrontare i problemi e ricevere sostegno quando si attraversano periodi di angoscia, incertezza o difficoltà legate agli studi o a eventi personali. Come conseguenza della pandemia di Covid-19, è stato inoltre istituito un servizio di consulenza specifico per le questioni legate all'emergenza sanitaria, offerto alla comunità del Politecnico di Milano dal servizio PoliPsi.

## CONSULENZA E SVILUPPO DELLA CARRIERA POLITECNICO DI MILANO

Il Politecnico di Milano si impegna a fornire servizi di placement e orientamento professionale di qualità ai propri studenti, con una costante attenzione alle capacità e alle competenze richieste dalle aziende che

si adattano continuamente all'innovazione dei sistemi imprenditoriali e produttivi. Migliorare l'occupabilità dei propri studenti è una delle vocazioni principali del Politecnico di Milano, come mezzo strategico per combattere la disoccupazione nella popolazione più giovane e migliorare la qualità degli inserimenti lavorativi dei laureati italiani.

- **Fiere del lavoro**

Il Career Service organizza ogni anno tre fiere del lavoro, ognuna con un focus specifico: il Career Day è la più grande, dove gli studenti del Politecnico di Milano prossimi alla laurea hanno la possibilità di incontrare recruiter italiani e internazionali, e di toccare con mano le esigenze e le aspettative del mercato del lavoro; il PMI Day ha l'obiettivo di mettere in contatto gli studenti con le piccole e medie imprese, offrendo loro un'importante opportunità di vetrina; infine, l'International Job Fair è rivolta a studenti e laureati interessati a intraprendere una carriera all'estero.

- **Sostegno individuale alla carriera**

I Career Advisor sono a disposizione degli studenti del Politecnico di Milano per supportarli nella stesura di CV e lettere di presentazione, per fare pratica con i colloqui e per offrire consigli esperti sul mercato del lavoro, sulle capacità e le competenze che i recruiter stanno attualmente cercando.

## ALUMNI POLITECNICO DI MILANO

È il progetto dedicato allo sviluppo di una forte community di Alumni del Politecnico di Milano a tutti i livelli (laureati, laureati magistrali, dottori di ricerca). Nasce dalla convinzione che creare una grande rete di ingegneri, architetti e designer qualificati sia la chiave per fornire opportunità di lavoro di qualità agli studenti della nostra Università, così come occasioni di networking.

- **Convention Alumni**

La Convention è l'incontro annuale del Politecnico di Milano con i suoi Alumni. Attraverso le varie competenze dei suoi celebri Alumni, il Politecnico apre uno spazio di discussione sull'innovazione e le strategie per affrontare le nuove sfide del mondo che l'Università e i suoi laureati si apprestano a vivere.

- **Alumni Digital Talks**

I Digital Talks sono una serie di conferenze web in cui Alumni del Politecnico di Milano e professionisti di spicco provenienti da tutto il mondo discutono di ricerca tecnica, innovazione, capitale umano, imprenditorialità e sfide sociali, in un continuo scambio di conoscenze ed esperienze. I talks si possono dividere in quattro categorie: Unconventional Alumni, Progress in Research, International Alumni, Alumni.

## Dati

Per raggiungere gli obiettivi di ricerca, didattica e impatto sociale, il Politecnico di Milano può contare su una vasta community professionale di lavoratori, docenti e ricercatori. A dicembre 2020, il personale dell'Università contava 1.475 docenti e 1.236 membri del personale tecnico-amministrativo; le attività di ricerca e insegnamento sono inoltre supportate da 760 assegnisti di ricerca e 963 docenti con contratto part-time.

Il Politecnico di Milano mette in atto una serie di programmi di welfare, assistenza alla persona e iniziative di formazione professionale per sostenere e offrire valide opportunità al personale impiegato.

## Personale docente

Il personale docente è distribuito nei 12 Dipartimenti del Politecnico di Milano e nelle tre principali aree disciplinari (ingegneria, architettura, design). Secondo la legislazione italiana, il personale docente è diviso in tre categorie: Professore Associato, Professore Ordinario e Ricercatore a tempo determinato. Una quarta categoria contrattuale, Ricercatore Universitario, è ancora presente anche se non è più applicabile ai nuovi contratti di lavoro dal 2005.

A dicembre 2020, la distribuzione del personale docente tra i Dipartimenti e le aree disciplinari è la seguente, con una distribuzione abbastanza omogenea di circa il 45% di professori associati, il 28% di professori ordinari e il 32% di ricercatori. Il Dipartimento di Ingegneria Gestionale è l'unico che mostra una tendenza opposta, dove il numero di professori ordinari è superiore a quello dei professori associati.

| DIPARTIMENTI  | PROFESSORI ASSOCIATI | PROFESSORI ORDINARI | RICERCATORI | TOTALE       |
|---|----------------------|---------------------|-------------|--------------|
| Architettura e Studi Urbani                                     | 74                   | 39                  | 56          | <b>169</b>   |
| Architettura, Ingegneria delle Costruzioni e Ambiente Costruito | 79                   | 37                  | 38          | <b>154</b>   |
| Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta"          | 57                   | 35                  | 31          | <b>123</b>   |
| Design  | 52                   | 23                  | 38          | <b>113</b>   |
| Elettronica, informazione e bioingegneria                       | 118                  | 72                  | 47          | <b>237</b>   |
| Energia   | 55                   | 33                  | 40          | <b>128</b>   |
| Fisica  | 30                   | 18                  | 17          | <b>65</b>    |
| Ingegneria Civile e Ambientale                                  | 48                   | 33                  | 27          | <b>108</b>   |
| Ingegneria Gestionale   | 32                   | 41                  | 34          | <b>107</b>   |
| Matematica "Francesco Brioschi"                                 | 50                   | 25                  | 29          | <b>104</b>   |
| Meccanica   | 46                   | 36                  | 38          | <b>120</b>   |
| Scienze e Tecnologie Aerospaziali DAST                          | 18                   | 14                  | 15          | <b>47</b>    |
| <b>Totale</b>   | <b>659</b>           | <b>406</b>          | <b>410</b>  | <b>1,475</b> |

La classificazione per area disciplinare mostra che la facoltà di Ingegneria è significativamente più grande di quelle di Architettura e Design, anche se questo è in linea con la distribuzione degli studenti tra le tre aree (75% Ingegneria, 15% Architettura, 10% Design). Il rapporto studenti/insegnanti è dunque coerente tra le varie aree disciplinari.

| AREA DISCIPLINARE | RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO (RTD) | PERSONALE DOCENTE (PD) | % DI RTD SUL TOTALE PD |
|-------------------|---------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Architettura      | 63                                    | 323                    | 20%                    |
| Ingegneria        | 203                                   | 1,039                  | 20%                    |
| Design            | 21                                    | 113                    | 19%                    |
| <b>Totale</b>     | <b>287</b>                            | <b>1,475</b>           | <b>19%</b>             |

## Personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo gestisce e supporta le attività universitarie nel loro complesso, all'interno dei dipartimenti accademici e negli uffici amministrativi dei campus del Politecnico di Milano, sia a Milano che fuori città. Una parte del personale tecnico è responsabile del funzionamento dei numerosi laboratori dell'Ateneo.

Dal 2018, l'Università ha avviato un progetto sperimentale di Smart Working, che è stato ulteriormente sviluppato nel 2019. Nel 2020, la maggior parte del personale ha beneficiato di un piano di lavoro remoto emergenziale per garantire la continuità delle attività durante la pandemia da Covid-19.

|  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| Smart working                                  | 0    | 37   | 61   | 102  |
| Tele-Lavoro                                    | 53   | 73   | 105  | 111  |
| Lavoro flessibile durante la fase emergenziale | -    | -    | -    | 936  |

La quasi totalità del personale tecnico-amministrativo è assunto con contratti continuativi, a dimostrazione dell'impegno del Politecnico di Milano contro la precarizzazione della forza lavoro.

|                                 | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Personale a contratto           | 94    | 102   | 97    | 96    | 119   |
| Personale a tempo indeterminato | 1,109 | 1,102 | 1,140 | 1,136 | 1,117 |
| % Contratto su Indeterminato    | 8%    | 9%    | 9%    | 8%    | 11%   |

I dati seguenti hanno lo scopo di mostrare la qualità dei rapporti lavorativi al Politecnico di Milano. In particolare, i dati mostrano una bassissima percentuale di dimissioni volontarie e una notevole longevità dei rapporti di lavoro (anno di riferimento 2020).

| DIMISSIONI VOLONTARIE                        |       |       |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
|  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
| Total personale tecnico-amministrativo (PTA) | 1,109 | 1,103 | 1,138 | 1,136 | 1,119 |
| Dimissioni volontarie                        | 2     | 2     | 5     | 5     | 8     |

| DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO - ANNO DI RIFERIMENTO 2020 |                      |
|--|----------------------|
| ANNI DI RAPPORTO LAVORATIVO                              | NUMERO DI DIPENDENTI |
| <10  | 60                   |
| 11-15  | 306                  |
| 16-20  | 135                  |
| 21-25  | 172                  |
| 26-30  | 102                  |
| >30  | 160                  |
| <b>Total</b>   | <b>1,119</b>         |

Relativamente al supporto fornito ai dipendenti nelle fasi iniziali e finali del rapporto di lavoro, nella tabella seguente sono riassunte le attività intraprese dal Politecnico negli ultimi anni, tra cui:

- Verifica dell'anzianità di servizio per individuare la data di maturazione del diritto alla pensione, con eventuale continuazione del servizio oltre il limite stabilito dalla legge.
- Preparazione di possibili scenari, permettendo al singolo dipendente di prendere una decisione.
- Supporto a distanza nella compilazione della domanda di pensione.
- Risoluzione della posizione assicurativa con l'applicazione PassWeb (banca dati INPS), compresa la comunicazione con altre amministrazioni, se necessario.
- Verifica della documentazione necessaria e contatto con l'INPS se necessario per stabilire le domande di valutazione dei periodi di servizio non ancora lavorati.
- Supporto nei rapporti con l'INPS, anche dopo la data di cessazione.

| N. ISTANZE DI SUPPORTO PERSONALE VICINO AL PENSIONAMENTO |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|
|  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Personale tecnico-amministrativo                         | 17   | 20   | 17   | 37   | 18   |
| Personale docente  | 32   | 21   | 22   | 25   | 25   |

| ATTIVITÀ DI BENVENUTO PER IL NUOVO PERSONALE |                                |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|
|  | INTERVISTE CON I NUOVI ASSUNTI | INTERVISTE CON I MANAGER DEI NUOVI ASSUNTI | INIZIATIVE DI INFO E BENVENUTO PER NUOVI ASSUNTI |
| 2016   | 10                             | 10   | non programmate                                  |
| 2017   | 20                             | 12   | non programmate                                  |
| 2018   | 66                             | 51   | non programmate                                  |
| 2019   | 37                             | 20   | non programmate                                  |
| 2020   | 11                             | 8  | 2 sessioni trimestrali sul ciclo di performance  |

## Stage

Il Politecnico di Milano ospita anche molti stagisti, sia all'interno di programmi curricolari sia extracurricolari rispetto ai loro percorsi di studio. Lo stage è considerato uno strumento di formazione oltre che una misura attiva del mercato del lavoro. Aiuta i giovani nelle scelte di carriera attraverso la conoscenza di uno specifico settore professionale, e permette loro di acquisire le competenze necessarie per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Lo stage è anche una risorsa preziosa per il Politecnico di Milano, in quanto permette di incontrare giovani di talento desiderosi di imparare; inoltre, lo stage rappresenta spesso il punto di partenza per rapporti di lavoro più solidi e duraturi. Come si evince dalla tabella seguente, il numero di stage offerti al Politecnico è in costante crescita dal 2016 (con un leggero calo nel 2020 causato dalla pandemia Covid-19).

|                 | 2016      | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2021       |
|-----------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Stagisti</b> | <b>82</b> | <b>103</b> | <b>126</b> | <b>166</b> | <b>114</b> | <b>139</b> |
| Di cui laureati | 66        | 91         | 111        | 136        | 88         | 117        |
| Di cui studenti | 16        | 12         | 15         | 30         | 26         | 22         |

## Altro personale

Un'ulteriore categoria di personale include docenti con contratto part-time, assegnisti di ricerca e ricercatori di dottorato.

|   | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|
| Personale docente con contratto part-time | 1098 | 1019 | 1004 | 1042 | 997  |
| Assegnisti di ricerca                     | 614  | 723  | 718  | 785  | 760  |
| Ricercatori di dottorato                  | 1121 | 1067 | 1096 | 1156 | 1375 |

## Studenti

Essendo un'Università a forte vocazione tecnica, i tirocini e gli stage temporanei per gli studenti sono considerati una parte importante del percorso di studi, soprattutto per le lauree in architettura e design. I corsi di architettura e di ingegneria mostrano una distribuzione approssimativamente uguale degli stage - sia obbligatori che facoltativi - tra le Lauree Triennali e Magistrali, mentre i corsi di design mostrano un forte aumento degli stage al livello di Laurea Magistrale.

|                     |                          | 2017/18     | 2018/19     | 2019/20     | TOTALE       |
|---------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Architettura</b> | Curricolare Facoltativo  | 99          | 174         | 103         | <b>423</b>   |
|                     | Curricolare Obbligatorio | 1346        | 1900        | 1436        | <b>4920</b>  |
|                     | Erasmus+Stage            |             | 2           | 5           | <b>7</b>     |
|                     | Extracurricolare         | 1           | 1           | 6           | <b>8</b>     |
| <b>Design</b>       | Curricolare Facoltativo  | 198         | 241         | 159         | <b>640</b>   |
|                     | Curricolare Obbligatorio | 292         | 496         | 427         | <b>1243</b>  |
|                     | Erasmus+Stage            |             | 3           | 2           | <b>5</b>     |
|                     | Extracurricolare         | 3           | 1           | 9           | <b>18</b>    |
| <b>Ingegneria</b>   | Curricolare Facoltativo  | 1212        | 1362        | 759         | <b>3592</b>  |
|                     | Curricolare Obbligatorio | 1165        | 1176        | 806         | <b>3345</b>  |
|                     | Erasmus+Stage            |             | 1           | 8           | <b>9</b>     |
|                     | Extracurricolare         | 81          | 40          | 53          | <b>234</b>   |
| <b>Totale</b>       |                          | <b>4397</b> | <b>5397</b> | <b>3773</b> | <b>14444</b> |

I corsi post-laurea e specialistici mirano a creare profili professionali con abilità e competenze settoriali, rendendoli più adatti a posizioni altamente qualificate e capaci di portare innovazione e crescita ai settori economici in cui operano. Dal 2015, durante ogni anno accademico oltre duemila studenti hanno partecipato a questi corsi al Politecnico di Milano.

|                           | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Master                    | 2039      | 2186      | 2162      | 2364      | 2452      |
| Corsi di specializzazione | 19        | 26        | 38        | 31        | 19        |
| Corsi di perfezionamento  | 254       | 199       | 231       | 247       | 281       |

### Attività di Career Service per gli studenti del Politecnico di Milano

|                    |   | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
|--------------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Eventi</b>      | n. partecipanti eventi orientamento con imprese     | 5855  | 5021  | 7925  | 7328  | 10532 |
|                    | n. partecipanti Career Day                          | 4500  | 5000  | 5000  | 5500  | 3829  |
|                    | n. partecipanti Career Day International            | 2000  | 3000  | 3000  | 5000  | 1780  |
|                    | n. partecipanti Career Day PMI                      | 1500  | 2000  | 3000  | 4300  | 400   |
| <b>Valutazione</b> | Accessi unici Assessment Center per prove colloquio | ND    | 511   | 582   | 763   | 732   |
|                    | Accessi unici Assessment Center per career advisory | ND    | 1461  | 1663  | 2596  | 3117  |
| <b>Sito</b>        | Login sito aziende /mese                            | 1870  | 2037  | 2203  | 2233  | 1565  |
|                    | Login sito studenti /mese                           | 9881  | 10061 | 10754 | 10609 | 10392 |
|                    | Cv visibili alle imprese su sito/mese               | 4657  | 4686  | 4881  | 4988  | 4933  |
| <b>Placement</b>   | Annunci placement su sito                           | 13020 | 15784 | 15153 | 15664 | 9792  |
|                    | Colloqui di lavoro                                  | 942   | 1359  | 1033  | 1185  | 308   |





## Didattica e ricerca

L'iniziativa di auto-mappatura POLIMI4SDGs ha portato all'identificazione di 3 insegnamenti legati all'SDG8. Due di questi discutono di argomenti afferenti a questo SDG per una parte significativa del programma didattico (**Macroeconomia della finanza** e **Economia aziendale e industriale**).

Inoltre, due recenti attività di ricerca si concentrano sui temi dell'SDG8:

- I progetti **Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione e Metodologie e strumenti per un'indagine campionaria sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo**, sviluppati presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale.
- **Modern Artisan**: un progetto di innovazione sociale sostenuto da Yoox Net-a-Porter Group (YNAP), realizzato presso il Dipartimento di Design. L'obiettivo era quello di colmare il divario di competenze nell'industria tessile britannica, formando la prossima generazione di artigiani e offrendo opportunità di formazione e occupazione per la comunità locale. Il progetto ha promosso l'importanza del ruolo dell'educazione, la riscoperta e la protezione dell'artigianato e lo scambio culturale tra diverse esperienze.

Tra le attività di ricerca svolte nell'ambito di progetti di cooperazione internazionale, il progetto **Tambali Fii** (2017-2019) si è occupato della creazione di un cluster di innovazione tecnologica e sociale per la crescita in Senegal della filiera della nautica e dei frutti di mare.

## Amministrazione e organi di supporto

- **Servizio Sviluppo Professionale e Formazione**: ufficio istituito all'interno della Area Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo con l'obiettivo di fornire iniziative di formazione e sviluppo al personale docente e tecnico-amministrativo. Attraverso l'identificazione delle esigenze di sviluppo delle competenze, questi offrono programmi di sviluppo professionale dedicati alle categorie di lavoro e anche ai singoli ruoli chiave. È l'ufficio coinvolto nella rivoluzione dello smart working lo scorso anno.
- **Servizio Compensation, Welfare e Performance Management**: ufficio istituito all'interno dell'Area Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo con lo scopo di progettare, implementare e gestire i progetti di welfare e assistenza alla persona.
- **Servizio Pari Opportunità**: servizio istituito all'interno dell'Area Campus Life, responsabile dell'organizzazione di attività e iniziative volte a promuovere la cultura dell'equità, della trasparenza e della valorizzazione della diversità tra i vari componenti della comunità. In particolare, il Servizio Pari Opportunità gestisce i servizi per gli studenti con disabilità permanente o temporanea; il counselling per gli studenti (incontri sul metodo di studio, laboratori sulla gestione dell'ansia, sulla motivazione, sull'autostima); il supporto organizzativo, amministrativo e contabile alla Commissione di Garanzia, al Consigliere di Fiducia e allo sportello di consulenza sul disagio lavoro correlato; il coordinamento tra il gestore/utenti/amministrazione dei servizi per l'infanzia del Politecnico di Milano.
- **METID – Learning Innovation**: METID è la task force del Politecnico di Milano dedicata allo sviluppo di metodologie didattiche innovative e al supporto del corpo docente nell'implementazione di attività di apprendimento innovative e interattive. Durante la pandemia di Covid-19, ha svolto un ruolo cruciale nello sviluppo e nella formazione di strumenti di lavoro e di didattica a distanza per studenti, ricercatori, personale docente e tecnico-amministrativo, consentendo infine il proseguimento delle attività lavorative e didattiche senza interruzioni, preservando e curando la sicurezza e il benessere dell'intera popolazione universitaria.
- **Career Service**: istituito all'interno dell'Area Ricerca, Innovazione e Relazioni con le Imprese, ha l'obiettivo di accrescere l'occupabilità degli studenti attraverso l'organizzazione di eventi, il servizio di consulenza di carriera, le relazioni aziendali nazionali e internazionali, per assicurare un costante adattamento all'evoluzione dei profili lavorativi. Le quattro attività principali sono: gestione degli stage e dei tirocini degli studenti; relazioni aziendali; organizzazione di eventi; data centre del mercato del lavoro. L'ufficio gestisce una piattaforma online dove i datori di lavoro possono pubblicare offerte di lavoro per le quali

possono candidarsi studenti e laureati; gli studenti e i laureati possono gestire la loro pagina personale e il loro CV sulla piattaforma, in modo che i datori di lavoro siano anche in grado di entrare direttamente in contatto con profili promettenti.

- **Relazioni con gli Alumni e i Donatori:** istituito all'interno dell'Area Ricerca, Innovazione e Relazioni con le Imprese, ha un duplice ruolo: da un lato sviluppa e coordina le attività di networking con e tra gli Alumni del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di creare una community coinvolgente di professionisti che possano portare innovazione, idee e competenze al Politecnico di Milano e all'intera comunità. Dall'altro lato, è responsabile delle campagne di raccolta fondi rivolte a privati e aziende, con lo scopo di sponsorizzare borse di studio, attività di ricerca, realizzazione di strutture, attività dell'associazione Alumni e altri progetti.
- **Comitato Unico di Garanzia (CUG):** il Comitato Unico di Garanzia (CUG) collabora con altri servizi dell'Università che si occupano del benessere e della tutela di tutti i dipendenti del Politecnico di Milano. Esso pubblica un rapporto annuale che monitora l'equità e la correttezza delle politiche di impiego e di remunerazione.

## Quadro normativo

Il Politecnico di Milano assicura la creazione di un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, esprimendo tale vocazione nei regolamenti e codici adottati nell'università:

- Il Codice Etico e di Comportamento afferma i Valori fondanti dell'Università, richiedendo ad ogni membro della comunità di evitare comportamenti discriminatori nei confronti degli altri membri e di rispettare tutti senza distinzione di sesso, origine etnica, nazionalità, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, capacità, condizioni sociali.
- Il Codice per la Tutela della Dignità della Persona sottolinea il tema della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni per motivi di genere, origine etnica e nazionale, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, abilità, condizioni sociali ed età. Le molestie e le molestie sessuali, inoltre, sono specificamente considerate come discriminazione.

Il Politecnico di Milano rispetta i contratti nazionali di retribuzione del personale tecnico-amministrativo e le direttive del Ministero dell'Università e della Ricerca per la retribuzione del personale accademico. Il personale universitario è rappresentato a livello universitario e nazionale da sindacati riconosciuti (CGIL, CISL, UIL).

Come istituzione pubblica, il Politecnico di Milano persegue anche valori di correttezza, equità e trasparenza in tutti i processi di reclutamento delle risorse umane e di esternalizzazione dei servizi. Gli avvisi pubblici hanno lo scopo di informare sui requisiti, le specifiche e i processi di candidatura in conformità con la normativa italiana. La valutazione delle candidature e la nomina del soggetto vincitore avvengono nel rispetto dei requisiti di trasparenza previsti sia dalla normativa italiana che dai regolamenti universitari.