



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Amministrativa  
Staff Relazioni Sindacali

## Accordo sulle azioni positive per il triennio 2010-2012

Il giorno 4 febbraio 2010 presso la sala Mario Allara in via Verdi 8, si sono incontrate

La Delegazione di Parte Pubblica

e

La Delegazione di Parte Sindacale

### PREMESSO

- che ai sensi dell'art. 4 c. 2 lett. o) del CCNL Università sottoscritto in data 16/10/2008 sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa "le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive";
- che il Comitato per le Pari Opportunità ha sottoposto all'Amministrazione una proposta di piano triennale di Azioni Positive 2010-2012.

Quanto sopra premesso

Le parti

### CONCORDANO

sulle seguenti

#### AZIONI POSITIVE

1. *superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro*
2. *conciliazione tra tempo di lavoro e tempo della cura*
3. *conciliazione tra tempo di lavoro e tempo degli affetti*
4. *formazione e sensibilizzazione*
5. *monitoraggio e ricerche scientifiche per comprendere meglio le situazioni di diversità*
6. *servizi di supporto: sito WEB e radio universitaria*
7. *ricerca di fonti di finanziamento aggiuntive*
8. *flessibilità/telelavoro*
9. *l'introduzione della prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca universitaria. Il CIRSDe*
10. *progetti volti a favorire la conciliazione*

## **1. SUPERAMENTO DELLE SITUAZIONI DI DISAGIO E DI DISCRIMINAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **1.1) MODIFICHE AL CODICE DI COMPORTAMENTO E LORO DIFFUSIONE**

*Sulla base dell'esperienza maturata ci si è resi conto della necessità di procedere all'integrazione di alcuni articoli del Codice, così come sotto riportato:*

**articolo 4 – Dovere di collaborazione** - occorre precisare in modo più dettagliato le tipologie di molestie, atti e comportamenti che i/le responsabili delle strutture, il personale e i/le studenti devono collaborare a prevenire;

**articolo 7 – Procedura informale** - occorre precisare le modalità di trattazione dei casi in cui sia molestato/a, sia presunto/a molestatore si siano rivolti alla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per averne il patrocinio nella procedura informale.

Sarà cura del Comitato Pari Opportunità, di concerto con la Consigliera di Fiducia, predisporre il testo aggiornato del Codice e sottoporlo all'approvazione del Senato Accademico.

### **1.2) CONSIGLIERA DI FIDUCIA: RUOLO E SUA DIFFUSIONE**

Confermando l'importanza del ruolo della Consigliera di Fiducia e garantendone la continuità di funzioni ad ogni scadenza di mandato, l'azione si concentrerà in particolare sull'informazione, oltre che tra le/i dipendenti anche tra le studentesse e gli studenti, al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di tale figura che, istituzionalmente, ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali, sul rispetto della dignità di tutte le studentesse e gli studenti del nostro Ateneo.

### **1.3) PROGETTO SICURAMENTE DONNA: PERCORSI DI ACCOGLIENZA, SOSTEGNO E INSERIMENTO LAVORATIVO**

Il progetto si propone di migliorare la qualità dell'intervento nei confronti di donne in difficoltà, potenziando i mezzi della realtà territoriale presso strutture di nuova creazione o già esistenti, in grado di fornire supporto qualificato e specifico rispetto alle tematiche legate agli episodi di violenza contro le donne e dell'assistenza e integrazione sociale all'interno di specifici percorsi.

Si propone, inoltre, di prevenire gli episodi di violenza e sfruttamento contro le donne e migliorare l'assistenza verso le donne vittime di tali episodi, in un'ottica di integrazione e cooperazione tra gli interventi sanitari, formativi, sociali e lavorativi con i diversi interlocutori istituzionali.

### **1.4) COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

Si intende dare attuazione al dettato contrattuale attraverso la preliminare definizione e ripartizione dei compiti del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e del Comitato per le Pari Opportunità armonizzandoli.

## **2. CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPO DELLA CURA PROGETTO ASSISTENZA ANZIANI O FAMILIARI IN DIFFICOLTA'**

Si intende definire e sperimentare percorsi di sostegno all'assistenza familiare per anziani, disabili, persone non autosufficienti.

Le proposte progettuali, finalizzate a favorire lo sviluppo della qualità dei servizi di assistenza familiare, dovranno prevedere la definizione di un modello trasferibile e dovranno essere rivolte al perseguimento del suddetto obiettivo.

Il Comitato Pari Opportunità si impegna a continuare l'attuazione di un progetto in tal senso iniziata negli anni passati con questionari tesi ad individuare le esigenze in tal senso del personale.

## **3. CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPO DEGLI AFFETTI ASILO NIDO NEL COMPLESSO SU PIAZZALE ALDO MORO A TORINO**

A seguito della conclusione delle operazioni di gara per la costruzione di un complesso di servizi universitari su Piazzale Aldo Moro a Torino, che prevede anche la realizzazione di un asilo nido destinato prioritariamente al personale universitario e alle studentesse, in regime di convenzione agevolato, risulta essenziale continuare nell'attività di monitoraggio, ad opera del Comitato Pari Opportunità, affinché questo servizio risolva i problemi di conciliazione fra affetti e lavoro del personale universitario.

Le modalità di fruizione del servizio saranno aspetto di contrattazione ai sensi dell'art. 60 c. 5 del CCNL vigente.

## **4. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

Si intende sostenere e promuovere iniziative culturali e incontri, anche in collegamento con i Comitati istituiti presso altre Pubbliche Amministrazioni, altri organismi dell'Ateneo e associazioni cittadine, con obiettivi di promuovere azioni dirette alla diffusione della cultura delle pari opportunità.

L'Università degli Studi di Torino si farà altresì promotrice, nel triennio, di iniziative di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università, garantendo l'attivazione di programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della "cultura di genere", ed alla

sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro, oltre che al mobbing in modo specifico.

Si dovranno anche prevedere specifici interventi per "formare" i vari responsabili della gestione di personale in merito alla promozione ed all'applicazione di un'ideale cultura del rispetto delle - e fra le- persone.

Sarà inoltre cura dell'Università la più ampia diffusione del "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse", adottato dall'Amministrazione fin dal 2001, anche attraverso azioni formative ad hoc.

Nel periodo 2010 - 2012 l'Università si impegna a monitorare sistematicamente - e nel caso a sollecitare attivamente - le iniziative delle singole Facoltà nel campo delle pari opportunità, nonché a sensibilizzare il Nucleo di valutazione circa l'adozione, nella relazione annuale, della prospettiva di genere, al fine di fornire dati aggiornati per successivi interventi che si renderanno necessari.

## **5. MONITORAGGIO E RICERCHE SCIENTIFICHE PER COMPRENDERE MEGLIO LE SITUAZIONI DI DIVERSITÀ**

Attraverso il Comitato Pari Opportunità, collaborando con il CIRSD e, si intende sviluppare il progetto interregionale "Universidonna" ed estendere la ricerca al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Fine principale del progetto è valorizzare il contributo che le donne apportano al sistema universitario, che sta crescendo in misura costante.

## **6. SERVIZI DI SUPPORTO: SITO WEB e RADIO UNIVERSITARIA**

Si ritiene strategico rafforzare le pagine del portale universitario [www.unito.it](http://www.unito.it) come strumento di informazione e sensibilizzazione sulle politiche di genere e sulla cultura delle pari opportunità e sulle attività del comitato, anche prevedendo un canale interattivo di segnalazione di proposte in tema di politiche di genere e pari opportunità.

Nella medesima ottica il Comitato Pari Opportunità si potrà avvalere anche della radio digitale universitaria attraverso interviste, relazioni, podcast al fine di informare sulle proprie attività anche gli studenti, gli specializzandi, gli assegnisti.

## **7. RICERCA DI FONTI DI FINANZIAMENTO AGGIUNTIVE**

Il Comitato Pari Opportunità, per poter proseguire i progetti avviati e per programmarne di nuovi, si potrà avvalere di un gruppo di studio per monitorare e reperire fonti di finanziamento, anche aggiuntive al bilancio dell'Ateneo, in grado di permettere una pianificazione delle attività

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the word "M" at the top and "A" in the middle.



*mirata e continua, unitamente alla organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.*

## **8. FLESSIBILITÀ/TELELAVORO**

*L'art. 4 della Legge 16.06.1998 n. 191, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possano avvalersi di forme di lavoro a distanza.*

*L'Amministrazione conferma il proprio interesse a seguire il progetto pilota riguardante la possibilità di applicare il Telelavoro (approvato dal Comitato Pari Opportunità nella seduta del giorno 06/04/09) come modalità di erogazione della prestazione lavorativa del proprio personale contrattualizzato.*

## **9. L'INTRODUZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA UNIVERSITARIA. Il CIRSDe.**

*Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come elemento qualificante a livello internazionale e in molti casi un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, l'Ateneo si impegna a sostenere i costi di base organizzativi (sede, segreteria) del CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile sul piano locale, nazionale e internazionale per chi voglia partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità da un lato, delle dimensioni di genere dall'altro.*

## **10. PROGETTI VOLTI A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE**

### **10.1) LA CITTA' UNIVERSITARIA DELLA CONCILIAZIONE**

*La Città Universitaria della Conciliazione – promossa dal CPO dell'Ateneo e realizzata dall'Università degli Studi di Torino e dalla Città di Grugliasco, con finanziamenti in parte provenienti dall'Unione Europea e dalla Regione Piemonte - è un complesso permanente di servizi per l'infanzia (asilo nido, scuola materna e servizi di supporto in orari e periodi di chiusura delle scuole) in grado di soddisfare le esigenze di conciliazione di coloro che lavorano e studiano presso il Polo Universitario di Grugliasco e dei cittadini di Grugliasco. Vi troverà anche sede un Centro di documentazione sulle politiche di conciliazione in linea con gli obiettivi della SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) sempre in materia di conciliazione.*

*Il Comitato Pari Opportunità, che ha seguito il progetto fin dagli esordi, si propone ora il compito di verificare la piena esplicitazione delle finalità educative sottese al progetto stesso e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che hanno condiviso, a vario titolo, la*

mirata e continua, unitamente alla organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.

## **8. FLESSIBILITÀ/TELELAVORO**

L'art. 4 della Legge 16.06.1998 n. 191, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possano avvalersi di forme di lavoro a distanza.

L'Amministrazione conferma il proprio interesse a seguire il progetto pilota riguardante la possibilità di applicare il Telelavoro (approvato dal Comitato Pari Opportunità nella seduta del giorno 06/04/09) come modalità di erogazione della prestazione lavorativa del proprio personale contrattualizzato.

## **9. L'INTRODUZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA UNIVERSITARIA. Il CIRSDe.**

Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come elemento qualificante a livello internazionale e in molti casi un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, l'Ateneo si impegna a sostenere i costi di base organizzativi (sede, segreteria) del CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile sul piano locale, nazionale e internazionale per chi voglia partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità da un lato, delle dimensioni di genere dall'altro.

## **10. PROGETTI VOLTI A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE**

### **10.1) LA CITTA' UNIVERSITARIA DELLA CONCILIAZIONE**

La Città Universitaria della Conciliazione – promossa dal CPO dell'Ateneo e realizzata dall'Università degli Studi di Torino e dalla Città di Grugliasco, con finanziamenti in parte provenienti dall'Unione Europea e dalla Regione Piemonte - è un complesso permanente di servizi per l'infanzia (asilo nido, scuola materna e servizi di supporto in orari e periodi di chiusura delle scuole) in grado di soddisfare le esigenze di conciliazione di coloro che lavorano e studiano presso il Polo Universitario di Grugliasco e dei cittadini di Grugliasco. Vi troverà anche sede un Centro di documentazione sulle politiche di conciliazione in linea con gli obiettivi della SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) sempre in materia di conciliazione.

Il Comitato Pari Opportunità, che ha seguito il progetto fin dagli esordi, si propone ora il compito di verificare la piena esplicitazione delle finalità educative sottese al progetto stesso e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che hanno condiviso, a vario titolo, la

mirata e continua, unitamente alla organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.

## **8. FLESSIBILITÀ/TELELAVORO**

L'art. 4 della Legge 16.06.1998 n. 191, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possano avvalersi di forme di lavoro a distanza.

L'Amministrazione conferma il proprio interesse a seguire il progetto pilota riguardante la possibilità di applicare il Telelavoro (approvato dal Comitato Pari Opportunità nella seduta del giorno 06/04/09) come modalità di erogazione della prestazione lavorativa del proprio personale contrattualizzato.

## **9. L'INTRODUZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA UNIVERSITARIA. Il CIRSDe.**

Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come elemento qualificante a livello internazionale e in molti casi un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, l'Ateneo si impegna a sostenere i costi di base organizzativi (sede, segreteria) del CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile sul piano locale, nazionale e internazionale per chi voglia partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità da un lato, delle dimensioni di genere dall'altro.

## **10. PROGETTI VOLTI A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE**

### **10.1) LA CITTA' UNIVERSITARIA DELLA CONCILIAZIONE**

La Città Universitaria della Conciliazione – promossa dal CPO dell'Ateneo e realizzata dall'Università degli Studi di Torino e dalla Città di Grugliasco, con finanziamenti in parte provenienti dall'Unione Europea e dalla Regione Piemonte - è un complesso permanente di servizi per l'infanzia (asilo nido, scuola materna e servizi di supporto in orari e periodi di chiusura delle scuole) in grado di soddisfare le esigenze di conciliazione di coloro che lavorano e studiano presso il Polo Universitario di Grugliasco e dei cittadini di Grugliasco. Vi troverà anche sede un Centro di documentazione sulle politiche di conciliazione in linea con gli obiettivi della SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) sempre in materia di conciliazione.

Il Comitato Pari Opportunità, che ha seguito il progetto fin dagli esordi, si propone ora il compito di verificare la piena esplicitazione delle finalità educative sottese al progetto stesso e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che hanno condiviso, a vario titolo, la

realizzazione del centro all'interno di un modello rispettoso delle specifiche competenze e autonomie e delle valenze etiche generali.

Le modalità di fruizione del servizio saranno aspetto di contrattazione ai sensi dell'art. 60 c. 5 del CCNL vigente.

### **10.2) PROGETTO CENTRO ESTIVO**

Nell'ambito dei propri compiti istituzionali, il Comitato Pari Opportunità ha realizzato a partire dal 2000 un progetto di accordo con scuole e asili che ha garantito l'accoglienza a ragazze/i dai 6 ai 14 anni, figli del personale dipendente dell'Università e delle studentesse/studenti in periodo di chiusura delle scuole.

Si intende continuare l'iniziativa anche nei prossimi anni.

### **10.3) CONTINUAZIONE DEL REGIME DI CONGEDO PARENTALE PER MATERNITA' ESTESO AL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTI ATIPICI**

L'8 marzo 2004 è stata sottoscritta ed emanata dall'Università di Torino, prima amministrazione in Italia, una circolare che autorizza l'estensione del congedo post-obbligatorio (post-parto obbligatorio) al personale assunto con contratti atipici. Lo scopo è di dare ai/alle giovani genitori/genitrici le stesse possibilità di cura e assistenza di figli/e che sono garantite agli altri lavoratori.

Si intende continuare tale orientamento anche nei prossimi anni.

L'accordo siglato dall'Ateneo non prevede retribuzione per i periodi di congedo e non dà luogo ad altri diritti, ma permetterà a molte/i colleghe/i di superare alcune situazioni difficili senza dover rinunciare alla prosecuzione del contratto in corso.

Questo accordo sarà inviato per conoscenza al Collegio dei Revisori dei Conti e per l'approvazione agli Organi di Governo dell'Ateneo.

#### **Per la Parte Pubblica**

**Il Presidente**  
Prof. B. Giau

**Il Direttore Amministrativo**  
Dott.ssa L. Segreto

#### **Per la Parte Sindacale**

**La RSU**  
Sara Cantarutti  
Massimo Cappelli

Nicolò Cesarò  
Franco De Michieli  
Stefano Demichelis  
Angelo Dinatale  
Giuseppe Formica  
Salvatore Gallo  
Ester Guglielmo  
Massimo Iberti  
Stefan Kather  
Marina Lombardo  
Giuseppe Maiorana  
Angela Nunnari  
Domenica Pagano  
Salvatore Paolella  
Letizia Peluso  
Rita Romagnolo  
Francesco Sellitti  
Livio Stevanato  
Stefano Vannicelli

**Le Organizzazioni sindacali territoriali**

CISL Università

CSA di CISAL

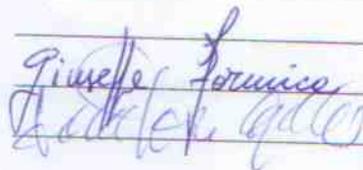
Fed Nazionale CONSAL SNALS/CISAPUNI

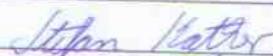
FLC-CGIL

RdB/PI

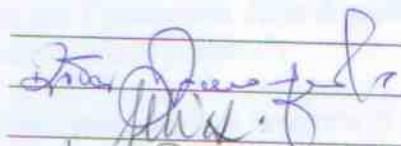
UIL PA



  
Giuseppe Formica  
Salvatore Gallo

  
Stefan Kather  
Marina Lombardo 5/2/2010

  
Domenica Pagano

  
Livio Stevanato  
Stefano Vannicelli



  
Francesco Sellitti  
UIL PA

