



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Accordo sulle azioni positive per il triennio 2013-2015

Il giorno 22 ottobre 2013 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 Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG ha sottoposto all'Amministrazione una proposta di piano triennale di Azioni Positive 2013-2015.

Quanto sopra premesso

Le parti

CONCORDANO

sulle seguenti **AZIONI POSITIVE**

1 MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Consigliera/e di Fiducia

L'Ateneo nel ribadire l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia (figura di garanzia prevista dall'art. 6 del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Torino) garantisce la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing ad ogni scadenza di mandato. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra le/i dipendenti, anche tra studentesse/studenti al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità di tutte le studentesse e gli studenti dell'Ateneo.

Codice di Comportamento e sue modifiche

L'entrata in vigore del Codice etico dell'Università degli Studi di Torino (DR n. 3890 del 21 giugno 2012) rende necessario un intervento su alcuni punti del "Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino", approvato dal Senato Accademico in data 15.01.2001. Le modifiche sono volte a circoscrivere i dubbi applicativi che potrebbero realizzarsi nell'ipotesi di coincidenza tra le fattispecie prese in esame dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento, ovvero nei casi di sovrapposizione oggettiva tra i due Codici. Risulta infatti importante tenere distinti i diversi

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'All', 'R', 'G', 'L', 'P', 'S', 'H', 'F', 'R', 'S']

presupposti di azionabilità: la procedibilità di ufficio, nel caso del Codice Etico, e la volontà della vittima di avviare la cd. procedura informale, nel caso del Codice di Comportamento.

A queste modifiche si aggiungono gli opportuni adeguamenti normativi (Collegato Lavoro L. 183/2010 e L. Gelmini L. 240/2010) tenendo conto delle attuali competenze del CUG, più ampie rispetto a quelle del soppresso CPO e del nuovo contesto organizzativo.

Tutela della genitorialità

A seguito dell'approvazione del Senato Accademico del principio generale secondo cui la valutazione dei prodotti della ricerca tiene conto delle assenze per genitorialità, occorre proporre e far approvare norme specifiche di dettaglio in singoli ambiti che diano attuazione al detto principio e individuino i criteri di computo delle assenze per maternità/paternità.

Attraverso il coinvolgimento del CUG s'intende collaborare con i singoli organi competenti per la valutazione della ricerca e, in particolare con il Nucleo di Valutazione, al fine individuare i concreti strumenti perequativi affinché o non si consideri il periodo di assenza o si attribuisca un punteggio "figurativo" parametrato ai punteggi del periodo di presenza.

Inoltre, per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, s'intende dare efficacia alla tutela delle assenze per genitorialità, in particolare per: valutazione del personale; conservazione della posizione organizzativa; salvaguardia delle indennità previste dal C.C.I.

Procedure per studentesse/studenti in transizione di genere

Al fine di consolidare la tutela fornita sin dal 2003, l'Ateneo sta predisponendo un apposito regolamento per adeguare le procedure alle nuove disposizioni: la soppressione del libretto cartaceo, nonché l'informatizzazione dei servizi per studentesse/studenti, ivi comprese le pratiche e le sessioni per gli esami, ha reso scarsamente tutelante il "doppio libretto" rilasciato alle/agli studentesse/studenti che abbiano avviato la procedura (medica e giuridica) di mutamento del sesso. All'uopo è stato avviato uno studio al fine di approntare nuove procedure informatiche utili alla fruizione dei servizi interni, da parte di studentesse/studenti in transizione di genere, attraverso il home elettivo.

2 CONCILIAZIONE TRA TEMPO DEL LAVORO E TEMPO DELLA CURA

Centro estivo

Dall'anno accademico 2008/2009 il CPO organizza il servizio PARIuniversITA', una scuola estiva rivolta a ragazze/i dai 6 ai 14 anni (che hanno frequentato le scuole elementari o le scuole medie inferiori) figlie/i di persone che operano in ambito universitario a diverso titolo (personale tecnico-amministrativo, a tempo determinato ed indeterminato, personale docente, personale assunto ai sensi dell'art. 104 R.A.F.C., assegniste/i di ricerca, borsiste/i, dottorande/i, studentesse/studenti, CEL). Il servizio, che ora conduce il CUG insieme con l'Ufficio Servizi al Personale, è attivo nei mesi di giugno, luglio e settembre.

L'Amministrazione s'impegna a continuare l'iniziativa anche nei prossimi anni anche trovando nuovi spazi per la sede di Torino e di aumentare eventualmente la recettività del servizio sulla base delle esigenze.

Telelavoro

L'art. 4 della Legge 16/6/1998 n. 19 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. Una recente modifica legislativa prevista dall'art. 9 comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 convertito nella Legge n. 221/2012 "Decreto Crescita 2.0" impone la pubblicazione sul sito internet del Piano per l'utilizzo del telelavoro e le attività per cui non è viceversa possibile il ricorso al telelavoro.

L'Amministrazione ha pubblicato online il Piano per l'utilizzo del telelavoro e l'elenco delle attività non telelavorabili, ed è tenuta ad aggiornare tale piano ogni anno.

In collaborazione con il CUG, l'Amministrazione, in conformità al Piano per l'utilizzo del telelavoro, intende prima dar corso alla fase di sperimentazione del progetto, anche alla luce delle buone prassi in materia emerse presso altri enti pubblici del territorio (Comune, Provincia di Torino, Regione). In particolare, al fine di consolidare il sopra citato progetto sperimentale di telelavoro dell'Amministrazione, il CUG propone di:

- avviare un'azione di monitoraggio sulla percezione del telelavoro in Ateneo;
- costituire, attraverso il ricorso a strutture interne e senza oneri, un focus group sul campione di lavoratrici/ori coinvolti nel progetto di telelavoro;
- promuovere l'analisi e lo studio del rapporto tra telelavoro e ricorso al part-time.

L'esito della fase di sperimentazione costituirà atto propedeutico per la valutazione circa l'estensione del telelavoro ad un numero più ampio di dipendenti.

Progetto assistenza anziani o familiari in difficoltà

S'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.

L'Ateneo s'impegna ad avviare un'analisi di fattibilità del Progetto Anziani ideato dal CPO nel 2009/2013 con questionari tesi ad individuare le esigenze del personale e a pubblicare online gli esiti dei questionari. Il progetto può ancora avvalersi di una copertura economica di trentamila euro acquisiti nel 2011 a seguito del premio Amico della Famiglia 2009 riconosciuto al CPO dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Amministrazione s'impegna altresì ad avviare un progetto per il sostegno al personale dell'Ateneo in condizioni di gravi disabilità.

Asili nido/baby parking

L'Ateneo intende monitorare le diffuse necessità di asili nido o di forme di baby parking nelle proprie sedi destinate prioritariamente al personale universitario e a studentesse/studenti. In particolare, l'Ateneo con la collaborazione dei soggetti preposti, s'impegna a verificare l'individuazione di uno spazio dedicato ad un asilo nido o un baby parking aperto al personale e alle/agli studentesse/studenti all'interno del Campus Luigi Einaudi e a conservare l'impegno per un asilo nido nel complesso di servizi universitari su piazzale Aldo Moro.

Flessibilità

L'Ateneo s'impegna, nel rispetto della programmazione dei servizi e dell'attività, ad adottare tipologie di orari di lavoro improntate a criteri di flessibilità; inoltre s'impegna a rendere fattibile, la possibilità delle/dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e delle/dei dipendenti impegnati in attività di volontariato, di concordare con l'Amministrazione orari più flessibili in entrata e/o in uscita ivi compresa la creazione di un conto ore nonché la possibilità di fruire di una pausa pranzo ridotta. L'Amministrazione, in collaborazione con il soggetti preposti intende: elaborare uno studio di fattibilità sulla fruizione oraria - e non solo giornaliera - dei congedi parentali.

Attraverso il CUG l'Amministrazione ha deliberato di assegnare quote riservate alle gestanti nel nuovo parcheggio del CLE, di avviare uno studio sugli spazi da destinare ad esigenze di conciliazione, di elaborare criteri trasparenti di fruizione dei parcheggi dell'Ateneo orientati alle pari opportunità (sulla base del carico familiare, di situazioni di disabilità, dell'ISEE), nonché una puntuale ricognizione dei parcheggi universitari esistenti e l'attivazione di specifiche convenzioni con l'azienda GTT a favore delle/dei dipendenti.

L'Amministrazione, nel mettere al centro le necessità di chi studia e lavora nell'Ateneo, s'impegna a continuare il confronto con GTT e istituzioni comunali per rendere più facilmente raggiungibile il CLE con i mezzi pubblici.

Città della Conciliazione

L'Ateneo si propone di verificare la piena esplicitazione delle finalità educative sottese al progetto della Città della Conciliazione di Grugliasco e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che lo hanno condiviso all'interno di un modello rispettoso delle specifiche competenze e autonomie e delle valenze etiche generali: infanzia, benessere, famiglia, cultura, ludica, ristorazione, politiche di genere, formazione e posti di lavoro, sono le parole chiave intorno alle quali ruota il tema trasversale della Conciliazione.

La Città della Conciliazione è strutturata in tre aree complessive: spazi per l'infanzia, spazi per il benessere e la famiglia, spazi per la ristorazione. Inoltre è in allestimento uno spazio di Documentazione sulle Pari Opportunità di Genere e sull'Innovazione Pedagogica, inteso come luogo di documentazione e diffusione sulle politiche delle pari opportunità e sul tema della conciliazione lavoro-famiglia. Sono previste iniziative legate alla promozione e al sostegno delle pari opportunità nei contesti dell'associazionismo, della genitorialità, della prevenzione alla violenza, della salute e prevenzione, della giornata dedicata alle donne, della disabilità.

Gli obiettivi dei prossimi anni sono:

- consolidare la gestione e conoscenza della Città Universitaria della Conciliazione in ambito territoriale ed extra-territoriale in linea con la mission del progetto;
- tracciare e diffondere le linee educative che non coinvolgano unicamente gli ambiti classici della età evolutiva, ma diventino cultura dell'infanzia e dell'adolescenza;
- coinvolgere le/gli operatrici/ori economiche/i nell'accudimento delle/dei figlie/i delle/dei lavoratrici/ori, nei processi di sostegno all'educazione in quanto partecipi del contesto educativo e culturale dell'area in cui sono insediati;
- orientare, attraverso un'offerta di formazione più mirata al benessere, i processi di crescita delle giovani generazioni;
- allestire luoghi euristici, di scoperta;
- sviluppare un modello di formazione per tutti i soggetti coinvolti;
- promuovere sinergie tra le risorse pubbliche e private;
- favorire le associazioni di volontariato in collaborazione con la città e con l'Università;
- favorire la sperimentazione e la creazione di modelli e processi orientati, fin dai primi anni di vita, all'attitudine all'apprendimento lungo l'intero arco della vita;
- creare un ambiente atto a consolidare i legami familiari e garante di diritti ed opportunità;
- sostenere il benessere orientato dal bisogno, ma volto a valorizzare le risorse attive della persona, superando l'ottica dell'istituzione e dell'assistenzialismo.

3 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Programmi sensibilizzazione e formazione

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di:

- attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione;
- predisporre una specifica formazione sui temi indicati per le/i nuove/i Direttrici/ori di Dipartimento e le/i Direttrici/ori delle Scuole, e il loro personale;
- attivare percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire online dei contenuti dei corsi;
- inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per stage con valutazione finale;

- promuovere momenti di informazione e formazione sul "Codice Etico" della comunità universitaria e sul "Codice di Comportamento";

Bando Concorso di Idee

Il bando Concorso di Idee, promosso dalla Consigliera di Fiducia e dal CUG, alla sua seconda edizione (2013), mira a promuovere progetti sul rispetto delle diversità (di genere, di orientamento sessuale, di razza, di lingua, di età, di religione, di abilità/disabilità fisica e/o psichica) attraverso progetti artistici e culturali (disegni, manifesti pubblicitari, rappresentazioni grafiche, racconti, monologhi, pièce teatrali, poesie, canzoni, testi, video, ecc.).

Il progetto vincitore viene pubblicato nella pagina web del CUG e premiato con un corso di lingua straniera messo a disposizione dal CLIFU - Centro Linguistico Interfacoltà per le Facoltà Umanistiche dell'Università degli Studi di Torino.

Prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca

Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come un elemento qualificante a livello internazionale e, in molti casi, un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, l'Ateneo s'impegna a sostenere i corsi di base del CUG e del CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università degli Studi di Torino), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile per chi desidera partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità e delle dimensioni di genere. Inoltre:

- l'Ateneo s'impegna ad attivare e/o sviluppare e/o sostenere, all'interno dei corsi di laurea e di studio, gli "studi di genere" che hanno una consolidata tradizione interdisciplinare: inoltre riconosce il ruolo del CIRSDe e del CUG nella gestione dei corsi Donne Politica e Istituzioni (DPI) promossi dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità, quali percorsi formativi per favorire l'accesso delle donne alla politica;

- l'Ateneo, in stretta collaborazione con il CUG, favorisce momenti di confronto /sensibilizzazione sui temi della discriminazione nelle occasioni dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne);

- l'Ateneo si propone di avviare un'analisi di fattibilità per adottare il bilancio di genere, quale strumento privilegiato di analisi delle proprie scelte politiche e amministrative. Esso consente di promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le disegualianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze delle/i lavoratrici/ori, delle/degli studentesse/studenti; di verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Ateneo in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Ateneo; di contribuire a promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, ecc.);

- l'Ateneo s'impegna ad adottare progressivamente un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, evitando l'uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o deminutio capitis, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee.

(URL: ec.europa.eu/dgs/translation/rei/documenti/rete/neutralitagenero.pdf).

4 BENESSERE LAVORATIVO

Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo

L'Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato in collaborazione con il CUG, la Consigliera di Fiducia e il Centro di Igiene e Sicurezza. In particolare s'impegna a:

- monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress correlato in un webinar con la presentazione degli eventi sentinella segnalati dalla Consigliera di Fiducia;
- organizzare seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su mobbing, discriminazione, benessere organizzativo;
- incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale e ai vari focus group come indicato dalla circolare Civit allegata;
- programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

5 SERVIZI DI SUPPORTO

Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Torino ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione online del portale di Ateneo. Tale sezione dovrà contenere costanti approfondimenti sul ruolo della/del Consigliera/e di fiducia, sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; dovrà inoltre conservare i documenti importanti in una specifica sezione di archivio.

In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno attraverso il ricorso alle piattaforme social media Unito e ai canali istituzionali Unito sui social media, e alla traduzione in più lingue delle proprie pagine web.

Il CUG si propone di rafforzare i contenuti della sezione web con segnalazioni di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali; di predisporre collegamenti ipertestuali con i CUG di altri enti e gli aggiornamenti normativi in materia di pari opportunità. L'Ateneo si propone di rafforzare i canali di contatto con il CUG per raccogliere consigli e osservazioni in materia di pari opportunità e per costruire, con gli altri enti di parità del territorio, una community e uno scambio di buone prassi: l'utilizzo dei social media consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari online su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.

L'Ateneo s'impegna a promuovere la fruizione anche a distanza delle iniziative, dei corsi, dei seminari in materia di pari opportunità e benessere organizzativo attraverso il ricorso di canali my space, youtube, radio 110, e la pubblicazione di quesiti e di una raccolta di faq, al fine di raggiungere il maggior numero possibile di utenti. In questa direzione è in corso di definizione un progetto promosso dal CUG, in collaborazione con il Dams, per la realizzazione di uno o più video sui temi maggiormente significativi legati alle pari opportunità e al mobbing, con l'obiettivo di sensibilizzare lavoratrici/ori e studentesse/studenti, offrendo contemporaneamente una griglia di informazioni essenziali sui diversi argomenti e servizi esistenti in Ateneo. Il progetto verrà portato a termine nel corso del 2014; i video prodotti verranno diffusi sul web e durante i corsi dell'anno accademico 2014-2015.

Monitoraggio progetti ricerca nazionali e europei

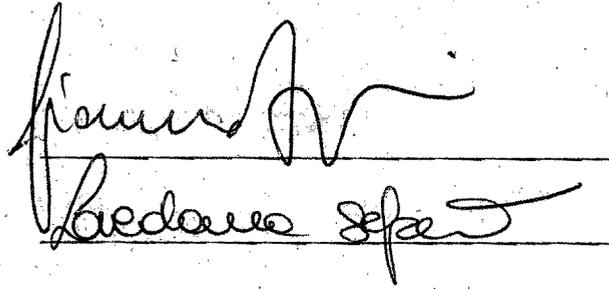
Il CUG s'impegna a monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per la valutazione dello stato di avanzamento dei lavori del presente piano con cadenza semestrale.

Per la Parte Pubblica

Il Presidente
Prof. G. Ajani

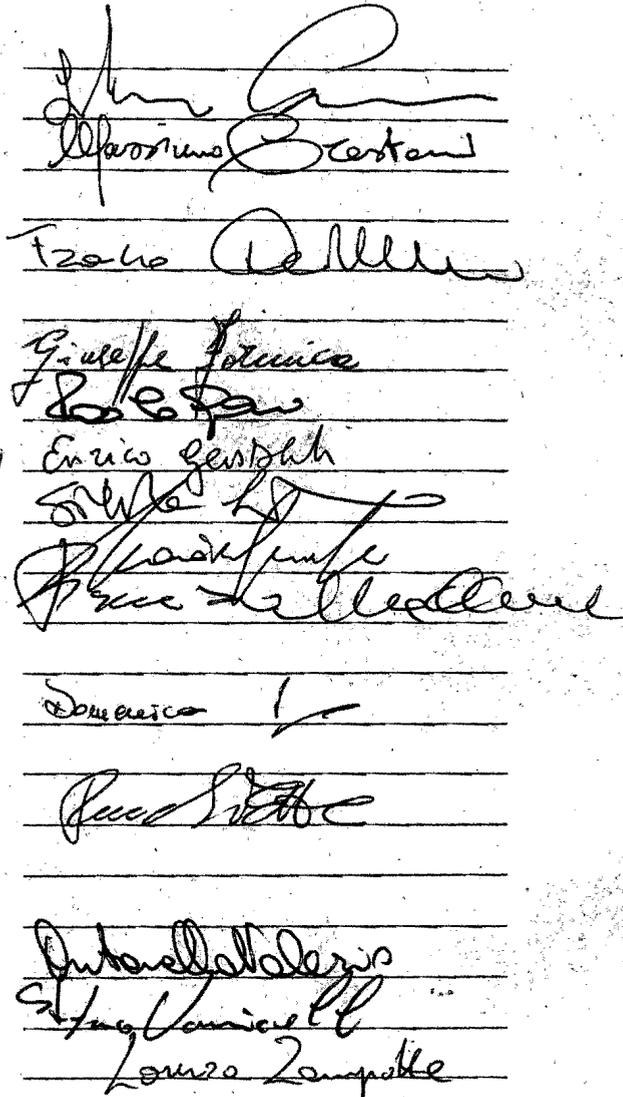
Il Direttore Generale
Dott.ssa L. Segreto



Per la Parte Sindacale

La RSU

- Massimo Cappelli
- Salvatore Castorina
- Massimo Crestani
- Cosima De Gironimo
- Franco De Michieli
- Stefano Demichelis
- Giuseppe Formica
- Paolo Gai
- Enrico Gastaldi
- Silvia Landorno
- Giuseppe Maiorana
- Francesco Mallamace
- Consolatrice Murtas
- Domenica Pagano
- Salvatore Paoletta
- Ettore Piccoli
- Rossella Postiglione
- Rosario Sgambati
- Antonella Valerio
- Stefano Vannicelli
- Lorenzo Zamprota



Le Organizzazioni sindacali territoriali

CISL Università

CSA di CISAL

Fed Nazionale CONSAL SNALS/CISAPUNI

FLC-CGIL

USB/PI

UIL RUA

