



Accordo sulle azioni positive per il triennio 2016-2018

Il giorno 17 novembre 2016 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 2016-2018.

Quanto sopra premesso

Le parti

CONCORDANO

sulle seguenti **AZIONI POSITIVE**

1. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Codice di Comportamento

In data 29 febbraio 2016 è entrato in vigore il **nuovo Codice di comportamento** dell'Università degli Studi di Torino, emanato con D.R. n. 646 del 29/02/2016.

Il Codice è stato adottato in attuazione della norma di legge che prevede l'adozione da parte di ogni singola pubblica amministrazione di un proprio Codice di comportamento, che integri e specifichi il codice di comportamento nazionale (art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, e D.P.R. 62/2013).

Il Codice ha inglobato, nella sua I Parte, il "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino".

In Ateneo sono presenti una serie di testi che vanno dal Codice Disciplinare, al nuovo Codice di Comportamento, alla normativa Anticorruzione, ad un elaborando documento in materia di frodi e plagio in relazione all'attività scientifica. Tutti questi testi necessiterebbero di un coordinamento reciproco, pertanto il CUG concorda con l'orientamento espresso dalla Presidente della Commissione Programmazione e Sviluppo del Senato Accademico di ragionare sulla elaborazione di un testo congiunto, così come presente in altri atenei italiani, con il supporto di una competenza tecnico – giuridica.

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 dell'Università degli Studi di Torino) garantisce la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di **discriminazione, molestie e mobbing** nell'avvicendamento alla scadenza dei mandati. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra il personale, 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 nella comunità dell'Ateneo.

Carriera alias per studentesse/studenti in transizione di genere

L'ex Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo di Torino ha condotto nel 2003 una battaglia civile di alto valore simbolico: il "doppio libretto" universitario per le studentesse e gli studenti in transizione di genere.

Il riconoscimento giuridico dei soggetti che hanno in corso il procedimento di rettificazione del proprio sesso è assai lungo, spesso più lungo del tempo necessario a concludere l'iter universitario. Per venire incontro alle comprensibili difficoltà di chi deve sostenere corsi ed esami e ha un nome che non corrisponde alla nuova identità fisica, l'Università degli Studi di Torino è stata la prima in Italia a predisporre un libretto universitario sostitutivo con il nome di elezione scelto dall'interessata/o, valido agli esclusivi fini del percorso di studi.

Le innovazioni tecnologiche introdotte nel corso degli anni nella gestione della carriera universitaria, per mezzo di sistemi di autenticazione attraverso il rilascio di credenziali legate ai dati personali delle studentesse e degli studenti, e le misure adottate ai fini della dematerializzazione nei processi amministrativi, tra cui in primis l'abbandono del libretto universitario cartaceo per le immatricolazioni a partire dell'anno accademico 2012/2013, hanno reso necessaria l'adozione di una nuova procedura per l'attribuzione della **carriera alias**, finalizzata alla fruizione dei servizi telematici ed informatici, erogati attraverso il Portale di Ateneo.

Nel perseguimento dei medesimi obiettivi che hanno ispirato il Codice Etico della Comunità Universitaria e il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino, su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Fiducia, in collaborazione con la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, l'Ateneo ha pertanto approvato il nuovo "**Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias per soggetti in transizione di genere**", volto a garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere di poter vivere in un ambiente di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'invulnerabilità della persona.

Il CUG sostiene la proposta delle rappresentanze studentesche di estendere la possibilità di accedere alla carriera alias a tutte le persone transgender che ne facciano formale richiesta, anche in assenza della certificazione medica attestante l'avvio del percorso di transizione, ed ampliare l'impiego della carriera alias anche ad altri servizi, quali mense Edisu, abbonamenti GTT, servizi CUS e tessera musei.

Monitoraggio delle carriere

Occorre monitorare la distribuzione di genere tra le diverse componenti della comunità universitaria e promuovere iniziative finalizzate a colmare il divario di genere nel campo della scienza e della ricerca, nella rappresentanza nelle posizioni apicali, negli organi e nelle strutture di governo dell'Ateneo.

Con riferimento alle dinamiche di reclutamento e carriera, s'intende dare efficacia al principio di tutela delle assenze per **genitorialità**, in particolare per la valutazione delle attività e dei prodotti della ricerca del personale docente e ricercatore e la valutazione delle prestazioni e dei risultati e la salvaguardia delle indennità (previste dal C.C.I.) del personale tecnico-amministrativo.

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Città Universitaria 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.

In data 2 febbraio 2015 è stato rinnovato, con durata quinquennale, l'**Accordo di Programma** finalizzato alla formalizzazione dei rapporti tra l'Università degli Studi di Torino e il Comune di Grugliasco in merito all'utilizzo e alle finalità della "Città Universitaria della Conciliazione" in Grugliasco.

Welfare aziendale

Considerato il fatto che l'Ateneo, nel corso degli anni, ha già attivato alcuni servizi, quali, ad esempio, il Centro Estivo per i/le figli/ie del personale e degli/delle studenti, il CUG sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni a tutela del **welfare**, secondo quanto espresso nella contrattazione collettiva nazionale (CCNL - Art. 60 c. 5 "Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici"), nonché nella contrattazione decentrata.

In sinergia con la Rete CUG cittadina e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, il CUG raccoglie esperienze e buone prassi, iniziative comuni a livello locale e nazionale, da condividere e diffondere in Ateneo.

Centro estivo

Dall'anno 2006 il Comitato si è fatto carico di attivare una speciale scuola estiva, il servizio PARIuniversITA' - Centro Estivo, presente a Torino e a Grugliasco, con l'obiettivo di offrire, ai/alle figli/ie del personale universitario e delle/degli studenti dell'Ateneo, un ambiente qualificato ove sperimentare opportunità di socializzazione e di sviluppo dell'autonomia, di divertimento, di pratica sportiva, di cultura in un'ottica di rafforzamento delle condizioni di conciliazione tra studio/lavoro e responsabilità personali/familiari.

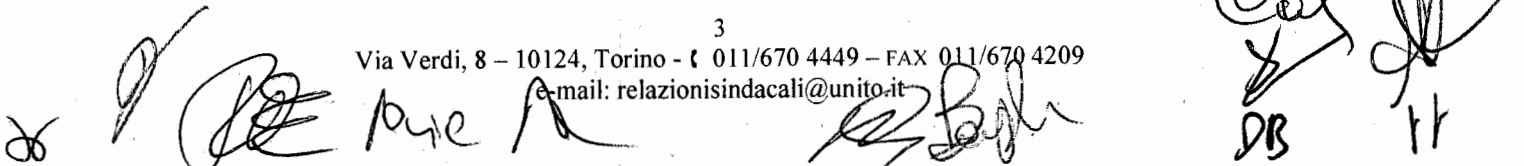
Le attività proposte, in parte comuni e in parte diversificate in base all'età (dai 6 ai 14 anni), comprendono escursioni, laboratori di giocoleria, attività manuali e artistiche, visite ai musei, attività sportive, attività specifiche collegate al tema conduttore dell'intero programma. La programmazione degli interventi è sempre curata da supervisori/e educativi/e, coordinatrici/ori, animatrici/ori (specificamente previsti anche per le situazioni di disabilità riconosciute e certificate). Al termine di ogni edizione, la somministrazione di un questionario di qualità consente il monitoraggio dell'intera esperienza e il gradimento da parte di utenti e famiglie.

Dall'estate del 2010 l'organizzazione della **scuola estiva**, attiva nei mesi di giugno, luglio e settembre presso le sedi di Torino (Campus Luigi Einaudi) e di Grugliasco (Città della Conciliazione), è affidata alla Direzione Risorse Umane dell'Ateneo (Sezione Servizi Alla Persona e Disabilità); il Comitato conserva la supervisione generale del progetto, sceglie di volta in volta la cooperativa cui affidare il servizio, monitora le prestazioni della cooperativa, tiene i contatti con le famiglie.

L'Amministrazione s'impegna a proseguire l'iniziativa anche nei prossimi anni, sia incrementando il numero dei posti disponibili sia individuando nuovi spazi per la sede di Torino.

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 alla comunità studentesca. In



particolare, l'Ateneo con la collaborazione dei soggetti preposti, s'impegna a conservare il progetto di un **asilo nido** nel complesso di servizi universitari previsti su piazzale Aldo Moro.

Il CUG propone inoltre il convenzionamento con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

Progetto assistenza familiari anziani o in difficoltà

S'intende definire e sperimentare percorsi di sostegno all'assistenza familiare per persone anziane, disabili, non autosufficienti. Le proposte progettuali, finalizzate a favorire lo sviluppo della qualità dei servizi di cura e assistenza familiare, dovranno prevedere la definizione di un modello trasferibile e dovranno essere rivolte al perseguimento del suddetto obiettivo.

L'Ateneo s'impegna a dare corso, nell'ambito del più ampio progetto di welfare aziendale, al **Progetto Anziani** ideato dal CPO nel 2009/2013 con questionari tesi ad individuare le esigenze del personale. 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 implementare iniziative, progetti e servizi per il sostegno di personale e studenti/studentesse dell'Ateneo in condizioni di disabilità gravi e/o particolari.

Telelavoro e smartworking

L'Università degli Studi di Torino ha sperimentato per la prima volta nella sua storia il **telelavoro** per il personale tecnico-amministrativo (10 postazioni domiciliari e 5 postazioni presso il Telecentro di Cuneo) attraverso lo specifico progetto Unito-Tel, reso possibile grazie al cofinanziamento del bando della Regione Piemonte per imprese e pubbliche amministrazioni (in cui l'Ateneo di Torino si è classificato al primo posto).

Il CUG ha dato un contributo decisivo attraverso la segnalazione del bando, il supporto a tutte le fasi del progetto e ha organizzato il seminario finale di presentazione del progetto con la partecipazione di assessori/e, dirigenti e docenti (i relativi materiali nell'ottica della massima trasparenza e condivisione sono pubblicati sul portale di ateneo al seguente link:

<http://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-e-attivita/telelavoro>).

Il Comitato ha partecipato attivamente ai lavori per la redazione di un **regolamento** in materia dell'ente, sul quale è stato raggiunto nel dicembre 2015 anche l'accordo con le forze sindacali.

La recente "Riforma della PA" (Legge 124 del 2015) prevede, all'art. 14 comma 1, che "Le amministrazioni pubbliche (...) adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera."

Il CUG in coerenza con il sopra citato quadro normativo intende proporre non solo il consolidamento della sopra citata esperienza del telelavoro ma anche un concreto sviluppo incrementale delle **postazioni domiciliari** in modo da raggiungere la percentuale indicata del 10% del numero del personale dipendente.

Il CUG intende inoltre proporre, al fine di una migliore conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, di:

- articolare il numero di postazioni secondo due specifiche graduatorie (una per i soggetti diversamente abili o per i soggetti che assistono malati) e l'altra per i soggetti che hanno figli/ie;
- promuovere nuovi bandi e assegnare un punteggio premiale legato anche alla qualità dei progetti di telelavoro (livello di innovazione, scalabilità) nell'ottica di coinvolgere il maggiore numero di strutture.

Il CUG intende promuovere infine l'attivazione di partnership e convenzioni con centri di coworking nazionali ed europei e la sperimentazione del **lavoro agile** alla luce delle importanti novità normative in materia.

Nell'ottica di confronto con le migliori best practice regionali e nazionali e con altri Atenei, enti pubblici e imprese, su impulso del Comitato, l'Amministrazione ha aderito nel 2015 e 2016 all'iniziativa culturale della giornata nazionale del lavoro agile promossa dal Comune di Milano. Esperienza che il CUG, in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi e Portale di Ateneo, propone di ripetere, dedicando una giornata allo smartworking nel contesto universitario.

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, per dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, di concordare con l'Amministrazione orari più flessibili in entrata e/o in uscita, attraverso strumenti quali la realizzazione di un conto ore, la facoltà di fruire di una pausa pranzo ridotta, la promozione di ferie solidali.

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 Campus Luigi Einaudi con i mezzi pubblici e attivare specifiche **convenzioni** a favore del personale dipendente.

3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Programmi di 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/Direttori di Dipartimento e 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**".

Networking e collaborazione con la Rete dei CUG

A cinque anni dall'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, introdotto dalla legge 183 del 2010, a Torino i Comitati di 13 istituzioni pubbliche si sono costituiti in rete per la diffusione e la condivisione di buone prassi. La **Rete cittadina dei CUG** (composta da *Comune e Città Metropolitana di Torino, Regione Piemonte, Università degli Studi e Politecnico di Torino, Camera di Commercio, Arpa Piemonte, Asl TO1 e Asl TO2, A.O. Ordine Mauriziano, A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino, Agenzia Territoriale per la casa – ATC, Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale*), nella convinzione ormai diffusa che un ambiente di lavoro sereno è condizione essenziale per assicurare servizi alla collettività efficienti e produttivi, valorizza il benessere di 45 mila lavoratori e lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche cittadine e agisce contro le discriminazioni e per l'estensione delle pari opportunità.

Sostenere un clima organizzativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e capacità presenti negli uffici, in corsia, agli sportelli e negli atenei migliorandone l'organizzazione, includendo nelle

politiche del personale, azioni che prendano in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini è uno degli strumenti che – portato a sistema – potenzia il benessere, migliorando l'efficienza collettiva.

La Rete ha redatto la **Carta d'Intenti** "Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione", il cui testo è allegato al presente PAP per farne parte integrante, sottoscritta dai vertici degli enti aderenti con l'impegno concreto a sostenere e rafforzare il lavoro dei CUG all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Linguaggio non discriminatorio

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.

Il CUG, avendo preso atto di diffuse forme di discriminazione linguistica all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, si è posto l'obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere, maschile e femminile, e a rimuovere stereotipi sessisti.

Il progetto "**Un approccio di genere al linguaggio amministrativo. Linee guida**", proposta elaborata dal CUG con la collaborazione della Consigliera di Fiducia e con il sostegno del Rettore e della Direttrice Generale, è pubblicato all'indirizzo

<http://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/comitato-unico-digaranzia/progetti-e-attivita>.

Considerata la rilevanza della tematica, il CUG ha altresì aderito alla costituzione di un tavolo di confronto con altri soggetti pubblici del territorio avviando un gruppo di lavoro sull'uso del linguaggio non discriminatorio, coordinato dalla Città di Torino.

Con la **Carta d'Intenti "Io Parlo e non Discrimino"**, il cui testo è allegato al presente PAP per farne parte integrante, gli Enti promotori e i soggetti sottoscrittori si impegnano: ad adottare progressivamente corrette linee guida linguistiche che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; ad organizzare al proprio interno, corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale dipendente e agli organismi decisori; a realizzare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio. L'impegno comune è altresì di promuovere ovunque la Carta d'Intenti: essa è rivolta non soltanto agli *enti pubblici* ma anche a tutte le aziende e ai *soggetti privati* che vogliono impegnarsi nel perseguire questo importante cambiamento formale.

Sia le sopracitate Linee Guida sia la Carta d'Intenti *Io Parlo e non Discrimino* rientrano in un quadro più complessivo di impegno per le Pubbliche Amministrazioni ad un uso del linguaggio non discriminatorio, in armonia a quanto previsto dalla Direttiva 23 Maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27-7-2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. in attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo; la Direttiva, al Titolo VI - Formazione e cultura organizzativa, lettera e), prevede infatti che le Pubbliche Amministrazioni debbano utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici, anziché lavoratori).

Recentemente, inoltre, con il D.P.C.M. del 26 febbraio 2015, è stato istituito, a livello nazionale, un Gruppo di Esperti al quale è stato affidato il compito di analizzare i linguaggi correnti utilizzati in ambito politico, sociale, lavorativo, culturale ed economico; offrire una rilettura dei linguaggi in un'ottica di genere; elaborare una proposta operativa (anche attraverso la predisposizione di Linee Guida), volta a promuovere presso la Pubblica Amministrazione ed i media un corretto uso della lingua italiana in chiave di genere.

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 programmi 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 collaborazione con tutti i soggetti che si occupano di tematiche antidiscriminatorie (Collettivo LGTB Identità Unite, CIRSDe, Coordinamento Torino Pride, Associazione Quore), 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.).

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 *webseminar* 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 Delibera Civit n. 22/2011;

- 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

[Handwritten signatures and initials: Mare, Sdn, Cas, B, H]

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 ai canali istituzionali Uniti sui *social media* e alla traduzione in più lingue delle proprie **pagine web**.

Il CUG si propone di integrare 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 il collegamento 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 *myunito*, *youtube*, radio 110, e la pubblicazione di quesiti e di una raccolta di **FAQ**, al fine di raggiungere il maggior numero possibile di utenti.

Monitoraggio progetti di 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.

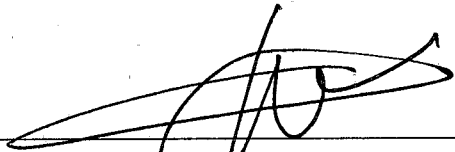
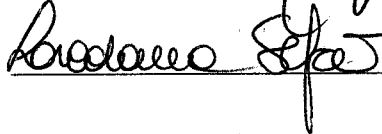
Per la Parte Pubblica

Il Presidente

Prof. G.V. Scagliotti

La Direttrice Generale

Dott.ssa L. Segreto

Per la Parte Sindacale

La RSU

Ezio Basso

Massimo Cappelli

Gino Gaetano Cassarà

Stefano Demichelis

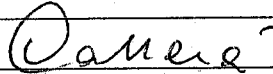
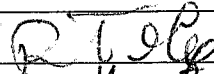
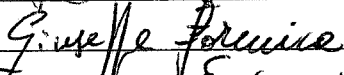
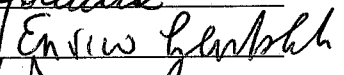
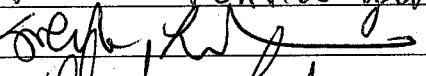
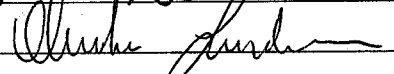


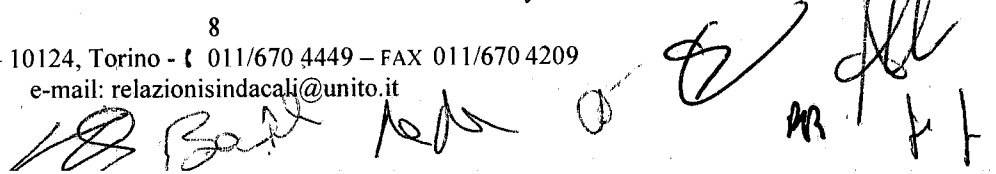
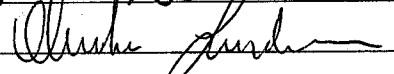
Angelo Dinatale

Giuseppe Formica

Enrico Gastaldi

Silvia Landorno

Alessandro Luciano

Francesco Mallamace

Maria Mari

Angela Nunnari

Antonio Olivieri

Franco Orta

Ettore Piccoli

Letizia Pisciuoneri

Valentino Quarta

Rita Romagnolo

Rosario Sgambati

Stefano Vannicelli

Lorenzo Zamprotta

(Tose)
Sergio

Giuseppe

Valentino Quarta

Stefano Vannicelli

Le Organizzazioni sindacali territoriali

CISL Università

CSA di CISAL

Fed Nazionale CONSAL SNALS/CISAPUNI

FLC-CGIL

USB/PI

UIL RUA

Antonio
Caneri

Giuseppe
Antonio
Stefano

g
AS
PK
re
FF

α

La RSU nel concordare con il Piano di Azioni Positive predisposto dal CUG, evidenzia la necessità di dare quanto prima attuazione agli obiettivi proposti.

Per questo chiede una programmazione dei tempi per la realizzazione di quanto previsto e che siano stanziati i fondi necessari.

Già dal primo incontro semestrale (da prevedere entro maggio 2017) per valutare lo stato di avanzamento, dovrà essere predisposto un primo bilancio di quanto realizzato e programmando i passaggi per realizzare le azioni previste.

TORINO, 17/11/2016

Enrico Gerbasi

[Signature]

[Signature]
Camera

Giuseppe Formica

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Manso Fan

[Signature]

La RSU di Ateneor