



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) Università degli Studi di Torino 2016-2018

LEGGI E CONTESTO

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246* prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Riconosciuto che le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (sono **speciali** in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- **favorire** il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
- **assicurare** la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- **favorire** la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- **favorire** una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni nei confronti del personale docente e tecnico-amministrativo. Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 2 dello Statuto vigente.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DAL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO)
AL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'Ateneo Di Torino ha istituito, con Decreto Rettorale n. 288 dell'8/1/2013, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (d'ora in poi CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183).

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e operano in collaborazione con la/il Consigliera/e Nazionale di Parità; contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG è previsto dallo Statuto dell'Ateneo di Torino, approvato il 15 marzo 2012, all'art. 63 ("Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG):

Art. 63 (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG).

- 1. È istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Possono rivolgersi a tale organo tutte e tutti coloro che a vario titolo fanno parte della comunità accademica.*
- 2. Il Comitato è un organo collegiale paritetico nominato con Decreto del Rettore, formato da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti del personale docente e tecnico-amministrativo, individuati su base elettiva nella misura del 50% dal personale docente e del 50% dal personale tecnicoamministrativo. I componenti del CUG devono essere in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza dell'Organo. Alle sedute del Comitato possono partecipare, senza diritto di voto, rappresentanti degli studenti individuati su base elettiva. La composizione, le modalità di elezione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento, nel rispetto della legislazione vigente.*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

3. Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'effettivo perseguimento dell'obiettivo, previsto dalla legge, di garantire le pari opportunità e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali, in ordine all'accesso agli studi, al lavoro e ai finanziamenti, al reclutamento e alla progressione di carriera, in ordine al trattamento e alle condizioni di lavoro e di studio, alle relazioni tra i componenti della comunità accademica, alla formazione professionale, alla sicurezza sul lavoro e a tutti gli aspetti della vita universitaria. Il Comitato ha altresì compiti propositivi, consultivi e di verifica in merito al perseguimento dell'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro improntato alla dignità della persona e al benessere organizzativo, e di contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della comunità accademica. Il Comitato promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni.

4. L'Università può richiedere al Comitato Unico di Garanzia pareri sulle materie di cui al comma precedente.

5. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con gli Organi Indipendenti di Valutazione nelle materie di propria competenza.

6. L'Università fornisce i dati, le informazioni e le risorse umane e finanziarie necessarie a garantire al Comitato Unico di Garanzia l'esercizio dei compiti ad esso assegnati dalla legge e dal presente Statuto.

7. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con la Consigliera o il Consigliere di fiducia, come previsto dalla normativa in materia antidiscriminatoria, dal Codice etico e dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università.

Lo Statuto, inoltre, recita:

Art. 2 (Comunità accademica e organizzazione dell'Università)

1. L'Università è una Comunità di studio e di ricerca, cui partecipano, ciascuno con le rispettive responsabilità e i rispettivi compiti, professori, ricercatori, collaboratori ed esperti linguistici, dirigenti, personale tecnico-amministrativo, studenti, nonché tutti coloro che vi svolgono a qualsiasi titolo, anche temporaneamente, attività di ricerca, di insegnamento e di studio, di supporto amministrativo-contabile alle attività istituzionali.

2. L'Università adotta criteri organizzativi idonei al conseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso il



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

controllo della gestione e l'individuazione delle responsabilità nel pieno rispetto della trasparenza.

3. L'Università adotta il metodo della programmazione annuale e pluriennale per la determinazione, lo sviluppo e la ripartizione del proprio organico. Tale programmazione si fonda sui principi della qualità e del merito.

4. Le sedute degli Organi Collegiali di Ateneo sono pubbliche nelle forme e nei limiti stabiliti da Regolamento di Ateneo. Con il medesimo Regolamento sono definiti gli strumenti, anche di natura tecnica, per rendere effettivo tale principio.

5. Tutti i componenti della comunità accademica devono assicurare l'impegno adeguato per l'assolvimento dei loro compiti istituzionali. L'Università sostiene tale impegno con una dotazione di risorse che assicuri il pieno utilizzo e la valorizzazione delle competenze e delle professionalità.

6. L'Università garantisce l'osservanza della normativa vigente sullo stato giuridico del personale, sia esso a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Art. 7 (Pari opportunità)

1. L'Università garantisce pari opportunità nell'accesso agli studi e alle risorse, alla ricerca e nei meccanismi di reclutamento e di carriera, senza distinzioni di genere, etnia, lingua, età, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali.

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio **Regolamento** con Decreto Rettorale n. 2149/2013 – visibile al link:

http://www.unito.it/unitoWAR/page/istituzionale/ateneo1/comitato_unico_garanzia1

Con delibera del CUG della seduta del 16 giugno 2015, preso atto della costituzione della **Rete cittadina dei CUG**, è stata approvata l'adesione alla Rete stessa da parte del CUG dell'Università degli studi di Torino per:

- favorire lo scambio di buone prassi ed informazioni;
- condividere azioni comuni, con particolare riferimento a quelle promosse nei Piani di Azioni Positive, nonché alle esperienze di formazione per garantire omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete;
- programmare e organizzare eventi/iniziative/attività comuni;
- dare maggior visibilità ai CUG;
- mettere in condivisione professionalità;
- darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)
LINEE GUIDA

- 1 Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione**
 - Codice di Comportamento
 - Consigliera/e di Fiducia
 - Carriera alias per studentesse/studenti in transizione di genere
 - Monitoraggio delle carriere

- 2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro**
 - Città Universitaria della Conciliazione
 - Welfare aziendale
 - Centro estivo
 - Asili nido/*baby parking*
 - Progetto assistenza familiari anziani o in difficoltà
 - Telelavoro e smartworking
 - Flessibilità

- 3 Formazione e sensibilizzazione**
 - Programmi di sensibilizzazione e formazione
 - Networking e collaborazione con la Rete dei CUG
 - Linguaggio non discriminatorio
 - Prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca

- 4 Benessere lavorativo**
 - Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

- 5 Servizi di supporto**
 - Comunicazione e sezione web del portale
 - Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei

- 6 UniTO in cifre**

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/12/2016



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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'inviolabilità 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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 PARluniversITA'– 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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

- 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;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

- 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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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-di-garanzia/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 vogliano 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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 desideri 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.).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

4 BENESSERE LAVORATIVO

Monitoraggio 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 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 Unito 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

6 UNITO IN CIFRE

Studenti (A.a. 2015/16)



oltre **67.000** iscritti/e

62% donne

18% residenti fuori Piemonte

più di **3.400** iscritti/e stranieri/e (5,2%)

circa **18.500** iscritti/e al I anno di cui ~**6%** stranieri/e

circa **1.500** iscritti/e a master di I e II livello (A.a. 2014/15)

1.256 dottorandi/e (al 31.12.15)

Laureate/i 2015



oltre **11.700** laureate/i

di cui circa I livello **8.100**

II livello **3.600**

Personale (al 31.12.2015)



Corpo Docente

422 Professori/Professoressa Ordinari/e

752 Professori/Professoressa Associati/e

779 Ricercatori/Ricercatrici

Donne **41,6%**

Staff Amministrativo

1.795 a tempo indeterminato

84 a tempo determinato

Donne **66,8%**

Sostenibilità sociale (2014)



Sistema di **contribuzione personalizzata**

Oltre **4.900** studenti beneficiano di borse di studio o altri contributi

410.793 € fondi a sostegno di studenti disabili o con

disturbi specifici di apprendimento

9.238 tirocini attivati