



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Generale

VII.4

Decreto Direttoriale n. *

Prot. n. *

*n. e data della registrazione di protocollo riportati nei metadati del sistema di protocollo informatico Titulus

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/6/2019 - proroga

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in particolare l'art. 57 c. 1 lett. d);

VISTO il D.Lgs. n.198 del 11/04/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.246*", e in particolare il Capo IV;

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi di Torino, emanato con D.R. n. 1730 del 15/03/2012 e in particolare l'art.7 e l'art.63;

VISTO il Codice Etico della Comunità Universitaria, emanato con D.R. n.3890 del 21/06/2012; Visto il Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Torino, emanato con D.R. n.646 del 29/02/2016;

VISTA la deliberazione n. 7/2019/V/1 del 28/6/2019, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Azioni Positive 2019-2021 tra le quali, nell'ambito delle Linee Guida relative a "*Conciliazione tempi di vita e di lavoro*", vi sono le azioni dedicate a "*Città della Conciliazione, Centro estivo per i/le figli/e delle persone che operano all'interno di Unito, Telelavoro e smart working*";

DATO ATTO che in data 19 marzo 2020 è scaduto l'Accordo di Programma tra l'Università di Torino e la Città di Grugliasco, finalizzato alla formalizzazione dei rapporti tra Enti in merito all'utilizzo e alle finalità della Città Universitaria della Conciliazione e che lo stesso è stato prorogato in via straordinaria per 6 mesi, alle medesime condizioni;

CONSIDERATO CHE è tuttora in corso il confronto tra le parti per discutere sul rinnovo di detto Accordo;

DATO ATTO che, a causa della situazione di emergenza e delle misure di sicurezza connesse, le edizioni del Centro Estivo nell'anno 2020 e 2021 non sono state realizzate, ma, in alternativa, è stato emanato un bando per l'erogazione di contributi per la frequentazione di centri estivi/Campus, ubicati a Torino e negli altri Comuni;

DATO ATTO che lo smart working, sperimentato all'interno dell'Ateneo nel 2018, a causa della situazione di emergenza e in forza delle disposizioni di sicurezza messe in atto, è stato utilizzato nella forma di "lavoro da remoto" ed è divenuto nel periodo pandemico la modalità più utilizzata per svolgere l'attività lavorativa in Unito;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Generale

DATO ATTO che gli accordi di telelavoro, a causa della medesima situazione di emergenza, sono stati prorogati fino alla fine del periodo emergenziale;

CONSIDERATO che il 24/12/2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 221/2021 che ha prorogato ulteriormente lo stato di emergenza nazionale e le relative misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19, fino al 31 marzo 2022;

CONSIDERATO che il Senato Accademico, con deliberazione n. 6/2022/III/2 del 16/02/2022, ha approvato il Gender Equality Plan (GEP) 2022 ad interim, il quale verrà pertanto aggiornato e rivisto entro il mese di luglio 2022 e considerato che il GEP, in base alla normativa attualmente vigente e in coerenza con quanto stabilito nel Piano Strategico d'Ateneo, contempla interventi in materia di parità tra donne e uomini che si sovrappongono a quelli previsti nel PAP;

RITENUTO OPPORTUNO prorogare il Piano Azioni Positive 2019-2021 sino all'approvazione del nuovo Piano, così da consentire di valutare, alla fine del periodo emergenziale, lo stato delle azioni e delle iniziative intraprese in passato e l'eventuale messa a punto di ulteriori azioni positive da inserire nel nuovo Piano Azioni Positive 2022-2024;

CONSIDERATO altresì che, in continuità con il precedente, il Piano Azioni Positive 2022-2024 vedrà tra le proprie Linee Guida quella relativa alla *"Conciliazione tempi di vita e di lavoro"*, indicata nell'art.42 di cui al D. Lgs. n.198/2006 sopra citato *"Adozione e finalità delle azioni positive"* tra gli scopi che devono avere le azioni positive: "... lett. f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi";

SENTITO il Comitato Unico di Garanzia (CUG);

D E C R E T A

il Piano Azioni Positive 2019-2021 dell'Università degli Studi di Torino è **prorogato senza soluzione di continuità** sino all'approvazione del Piano di Azioni Positive 2022-2024

DIREZIONE GENERALE

Il Direttore Generale

Andrea Silvestri*

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2019-2021

Leggi e contesto

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 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 Comitati Unici di Garanzia 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.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L’Ateneo di Torino ha istituito nel 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 dall'art. 63 ("Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG) dello Statuto dell'Ateneo di Torino (emanato con D.R. n. 1730 del 15 marzo 2012 e poi modificato all'art. 34 con D.R. n. 336 dell'8 febbraio 2016):

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 tecnico-amministrativo. 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.

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 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



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2019-2021

Linee guida

1 Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

- Codice di comportamento
- Consigliera di fiducia
- Carriera alias per studentesse/studenti
- Monitoraggio delle carriere

2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Centro estivo
- Città Universitaria della Conciliazione
- Servizi a supporto della conciliazione
- Servizi a supporto di disabilità, DSA e aiuto a familiari anziani/e o in difficoltà
- Telelavoro, tele-centro e lavoro agile
- Flessibilità

3 Formazione e sensibilizzazione

- Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione
- Linguaggio non discriminatorio

4 Benessere lavorativo

- Qualità della vita lavorativa
- Rete di servizi

5 Azioni di comunicazione, network e sinergie

- Networking e sinergie
- Comunicazione e sezione web del portale



1 Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino in vigore, emanato con D.R. n. 646 del 29 febbraio 2016, 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. Tutti questi testi necessiterebbero di un coordinamento reciproco, promuovendo l'elaborazione di un testo congiunto, così come presente in altri atenei italiani, con il supporto di una competenza tecnico – giuridica, in collaborazione con il CUG e con la Consigliera di fiducia.

Consigliera di fiducia

L'Ateneo nel ribadire l'importanza del ruolo della Consigliera 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 Consigliera si concentra anche sull'informazione e sulla formazione del personale e della popolazione studentesca al fine di promuovere la conoscenza del Codice e al fine di contribuire a rendere l'Ateneo un luogo libero, connotato da serenità nei rapporti interpersonali e rispetto della dignità di ciascuna/o.

Carriera alias per studentesse/studenti

Dal 2003 l'Ateneo ha attivato il "doppio libretto" universitario per le studentesse e gli studenti in transizione di genere, dando così risposta alle comprensibili difficoltà di chi deve sostenere corsi ed esami e ha un nome che non corrisponde alla nuova identità fisica. Attualmente è in corso uno studio di adeguamento del processo alle nuove richieste/esigenze della popolazione studentesca e ai cambiamenti delle procedure relative alla didattica, in collaborazione con la Consigliera di fiducia e la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti.

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'utilizzo della smart card carriera alias anche ad altri servizi di e-government nel mondo universitario forniti con il Progetto Smart Card Sistema Universitario Piemontese, quali mense EDISU Piemonte, abbonamenti GTT, servizi CUS e carta Abbonamento Musei. In questa direzione sono attivi tavoli di lavoro, anche in collaborazione con altre Università interessate a tale estensione.

Monitoraggio delle carriere

Nel corso del 2018 ha preso sistematicamente avvio un processo di analisi delle carriere mirato a 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. I dati relativi al monitoraggio sono pubblicati sulle pagine web del CUG e diffusi attraverso i diversi canali istituzionali.



Con riferimento alle dinamiche di reclutamento e carriera, il principio di tutela delle assenze per genitorialità è costantemente applicato 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.

Nel corso delle prossime annualità si darà continuità e sistematicità alle azioni di monitoraggio, di condivisione delle informazioni e di utilizzo delle stesse per definire possibili piani di equità di genere. In particolare, verrà approfondito con maggiore dettaglio il dato relativo alle carriere del personale tecnico-amministrativo. Tali azioni sono anche propedeutiche alla possibile adozione di un bilancio di genere, in linea con quanto avviato da altre Università.

L'Ateneo, inoltre, attraverso il CUG, interagisce con le diverse iniziative progettuali mirate alla raccolta di finanziamenti per promuovere l'equità di genere in Università (patrocinio, supporto alla definizione delle azioni da promuovere, contributo alla disseminazione e alla garanzia di continuità).

2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

L'Ateneo al fine di meglio comprendere le esigenze di cura di chi lavora e studia, in collaborazione con il CUG, si fa promotore di iniziative di analisi dei bisogni che potranno sostenere una progettualità mirata e sostenibile.

Attraverso il CUG, l'Ateneo intende inoltre valutare, in collaborazione con i Dipartimenti e i Centri di ricerca, la realizzabilità di iniziative di avvicinamento e conoscenza dell'Università (e delle attività che vi si svolgono), destinate a figlie, figli e familiari del personale.

Centro estivo

Dall'anno 2006 l'Ateneo dispone di un Centro estivo che offre ai/alle figli/ie (6-14 anni) 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, nella prospettiva di favorire la conciliazione tra lavoro (studio) e famiglia.

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 Personale (Sezione Servizi Alla Persona); il Comitato, a suo tempo promotore dell'iniziativa, conserva la supervisione generale del progetto, avvia iniziative e sondaggi, collabora con la Direzione Personale alle azioni di individuazione del soggetto che gestirà il servizio in conformità con le procedure dell'amministrazione, partecipa alla gestione del bando di iscrizione, monitora le prestazioni della società/cooperativa appaltatrice, tiene i contatti con le famiglie, propone cambiamenti e innovazioni.

Per le prossime annualità è previsto un adeguamento dei posti disponibili presso la sede del Campus Luigi Einaudi, come risposta ai bisogni che sono emersi sia dalle indagini preliminari realizzate dal CUG, sia dalle precedenti edizioni. È inoltre prevista un'offerta di contenuti e metodi che contempli attività in parte comuni e in parte diversificate in base all'età (dai 6 ai 14 anni) relative allo sviluppo di tematiche specifiche, di volta in volta progettate in collaborazione con chi gestisce il servizio.

Città Universitaria della Conciliazione

In previsione della scadenza nel 2020 dell'Accordo di Programma quinquennale, 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, 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.

Spazi a supporto della conciliazione

L'Ateneo, attraverso il CUG, intende monitorare le diffuse necessità di asili nido, forme di baby parking, ludoteche e servizi di pre- e post-scuola tra il personale universitario e la comunità studentesca. In particolare, l'Ateneo con la collaborazione dei soggetti preposti, s'impegna a comprendere quali siano i principali bisogni di chi gravita attorno al complesso "Aldo Moro" per valutare la destinazione degli spazi a servizi di conciliazione. In questa stessa area è prevista la realizzazione di una prima, sperimentale, sala allattamento/cambio, aperta anche alla cittadinanza tutta. In prospettiva, vista l'elevata estensione sul territorio delle strutture dell'Ateneo, sarà importante valutare la fattibilità di forme di convenzionamento con enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

Sempre nella prospettiva di rendere il luogo di lavoro/studio uno spazio partecipato e improntato alle esigenze di chi lavora/ studia, sarà da valutare l'individuazione di spazi idonei per la consumazione dei pasti.

Servizi a supporto di disabilità, DSA e aiuto a familiari anziani/e o in difficoltà

L'Ateneo ha implementato iniziative, progetti e servizi per il sostegno del personale e di studenti/studentesse dell'Ateneo in condizioni di disabilità e con DSA. Il CUG, a questo proposito, promuove uno sviluppo delle azioni, dei progetti speciali e dei servizi a supporto della popolazione studentesca con disabilità e DSA che sia coerente con i principi di non discriminazione, in dialogo con il Gruppo di lavoro della Commissione Didattica del Senato Accademico, con la struttura amministrativa di riferimento e il/la Delegato/a del Rettore su queste tematiche.

L'Ateneo intende inoltre rilevare e analizzare il bisogno di assistenza di familiari anziani/e o in difficoltà del personale dell'Ateneo. In questa direzione, il CUG avvierà una prima analisi dei bisogni al fine di mappare esigenze e necessità: sulla base di questo sondaggio sarà possibile delineare azioni adeguate.

Telelavoro, tele-centro e lavoro agile

Il telelavoro, avviato in modalità sperimentale nel 2014 (UnitoTel, 10 postazioni di telelavoro domiciliare e 5 postazioni di tele-centro presso la sede di Cuneo), su impulso del CUG, anche grazie a un finanziamento della Regione Piemonte per imprese e pubbliche amministrazioni (in cui l'Ateneo di Torino si è classificato al primo posto), è una modalità di organizzazione del lavoro che può garantire benefici sia ai lavoratori/alle lavoratrici sia alle amministrazioni ed è parte integrante delle azioni dell'Ateneo a promozione della conciliazione fra tempo di lavoro e tempo degli affetti e del miglioramento della qualità della vita, nell'ottica della sostenibilità.

Nel 2019 l'Ateneo ha approvato un nuovo bando di selezione per l'attivazione di 50 postazioni di telelavoro domiciliare e n. 5 postazioni in tele-centro (a Cuneo). L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al telelavoro.

Sempre in materia di innovazione organizzativa a favore della conciliazione e del benessere, in continuità con le precedenti annualità, 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 aderisce a iniziative quali l'iniziativa della Settimana del lavoro Agile, evoluzione naturale della Giornata del lavoro Agile, promossa dal Comune di Milano.



Questa iniziativa simbolica entra nel più ampio discorso che l'Ateneo ha avviato in tema di lavoro agile. Su spinta del CUG, l'Ateneo, in accordo con la Delegazione Sindacale (Protocollo d'intesa del 25 ottobre 2018), a partire dal 18 marzo 2019 ha dato avvio alla sperimentazione del lavoro agile per tutto il personale tecnico-amministrativo nel rispetto dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e dell'art. 18 e seguenti della Legge 22 maggio 2017, n. 81. La sperimentazione, che può coinvolgere fino al 25% del personale tecnico-amministrativo di ciascuna direzione, prevede la possibilità di lavorare in modo agile da 1 a 4 giorni al mese. Un'azione sistematica di monitoraggio, di cui il CUG si fa promotore, garantirà di avere elementi utili al fine di valutare l'utilità percepita di questa soluzione organizzativa e la sua efficacia rispetto agli obiettivi di miglioramento del benessere, della qualità del lavoro e della conciliazione. Il monitoraggio potrà inoltre fornire elementi per migliorare il processo di promozione e gestione del lavoro agile in Ateneo.

Flessibilità

A partire dal 1° aprile 2019, sono operative le novità introdotte dal Protocollo d'Intesa sull'Orario di Lavoro sull'estensione della flessibilità per l'orario standard e l'entrata in vigore dei nuovi orari con rientri.

Il CUG sottolinea positivamente la disponibilità di soluzioni differenziate in termini di orario di lavoro, a tutela del diritto alla conciliazione vita-lavoro e in una più ampia prospettiva di promozione del benessere, e sostiene istituti importanti quali le ferie e i riposi solidali e il congedo per le donne vittime di violenza. In questa cornice, si potrebbero inoltre inserire iniziative di supporto al personale che riprende servizio dopo lunghi periodi di malattia.

Nel mettere al centro, inoltre, le necessità di chi studia e lavora, l'Ateneo s'impegna a continuare il confronto con GTT e istituzioni comunali per migliorare i tempi della città, nell'ottica della mobilità sostenibile che contraddistingue le politiche universitarie.

In linea con le più recenti trasformazioni del lavoro legate all'utilizzo delle tecnologie per scopi lavorativi e al fine di contenere i rischi derivati da una crescente pervasività del lavoro nelle vite personali, l'Ateneo, in accordo con il CUG, si impegna a riflettere sulle modalità di utilizzo delle tecnologie da parte del personale, individuando modalità di tutela del diritto alla disconnessione, a garanzia della possibilità di recupero e del benessere.

3 Formazione e sensibilizzazione

Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione

L'Ateneo, per tramite del CUG e in sinergia con l'unità di progetto Formazione, promuove e realizza, in collaborazione con la Rete cittadina dei CUG, il CUG del Politecnico e il CIRSD, iniziative e occasioni di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e ai rischi emergenti, di valorizzazione delle differenze.

In specifico, in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 20 novembre (Transgender Day of Remembrance) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), vengono proposti momenti di riflessione scientifica destinati al personale, alla popolazione studentesca e alla cittadinanza tutta.

Il percorso rivolto al personale docente-ricercatore di "Incontri su Codice etico e Codice di comportamento", gestito sinora dalla Consiglieria di fiducia, in collaborazione con il Vice-Rettorato alla Didattica e coordinato con il supporto dell'unità di progetto Formazione di Ateneo, proseguirà nei prossimi anni e vedrà un'estensione al personale tecnico-amministrativo. Iniziative specifiche



verranno intraprese per coinvolgere chi studia in UniTo, tenendo conto della necessità di una continuità in tali iniziative.

L'Ateneo sostiene inoltre il CIRSDe nella promozione di iniziative di formazione trasversali in materia di "studi di genere" e, in collaborazione con tutti i soggetti che si occupano di tematiche antidiscriminatorie (Collettivi studenteschi, Coordinamento Torino Pride, Associazione Quore), favorisce momenti di confronto /sensibilizzazione in tema di contrasto alle discriminazioni.

Linguaggio non discriminatorio

L'Ateneo, dal 2016, ha adottato la Carta d'Intenti "Io Parlo e Non Discrimino" (<http://www.irmatorino.it/it/index.php/carta-di-intenti>), impegnandosi: a utilizzare 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/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.

La graduale trasformazione delle prassi in tema di uso del linguaggio non discriminante richiede un'azione di monitoraggio: per questa ragione, su impulso del CIRSDe, il CUG sostiene le iniziative di ricerca in tema di applicazione delle Linee Guida e i progetti di ulteriore sensibilizzazione a questa tematica per chi già lavora in Ateneo. Azioni informative/formative specifiche verranno progettate e messe in atto per i nuovi reclutamenti (personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo).

4 Benessere lavorativo

Qualità della vita lavorativa

L'Ateneo si propone di dare continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato in collaborazione con il CUG, la Consiglieria di fiducia, il Centro di Igiene e Sicurezza ed esperti/e in tema di stress e qualità della vita lavorativa presenti in Ateneo. In particolare l'Ateneo si impegna a:

- dare visibilità ai risultati delle indagini realizzate e alle conseguenti azioni messe in campo;
- dare continuità alle azioni di monitoraggio della qualità di vita del personale dell'Ateneo, includendo studentesse e studenti, al fine di porre in dialogo costruttivo esigenze e proposte/soluzioni organizzative.

Rete di servizi

L'Ateneo, su impulso del CUG e in collaborazione con tutti i soggetti coinvolti, si impegna a dare sostanza e visibilità alla rete di servizi, in parte già presenti, in parte in fase di definizione, che possono rispondere alle esigenze di chi lavora e studia in UniTo. Rientrano in questa rete servizi già attivi (Consiglieria di fiducia, Orientamento Tutorato e Placement, Servizio Disabili e DSA, Servizi alla Persona, Servizio Counseling, ...) per i quali è previsto un progressivo adeguamento alle esigenze dell'utenza o una maggior visibilità, e servizi in corso di attivazione (Spazio d'ascolto; Spazio d'ascolto organizzativo).



5 Azioni di comunicazione, network e sinergie

Network e sinergie

Il CUG collabora con il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – CIRSDe e con la Sezione Valorizzazione della Ricerca e Public Engagement, al fine di garantire la migliore interazione possibile tra gli orientamenti della ricerca e della didattica improntati alle tematiche di equità di genere e le pratiche/azioni organizzative e iniziative che a queste tematiche si ispirano.

Il CUG si muove, inoltre, in sinergia con la Rete cittadina dei CUG (adesione approvata con delibera del 16 giugno 2015) - 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 - al fine di:

- 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/iniziativa/attività comuni;
- dare maggior visibilità ai CUG;
- mettere in condivisione professionalità;
- darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Il CUG partecipa infine alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it>) e alle attività/iniziativa del Forum regionale dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Piemonte, in collaborazione con la Consigliera di Parità Regionale.

Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Torino ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG con il presidio di una specifica sezione online del portale web in cui troveranno spazio costanti approfondimenti su ruolo e funzioni della Consigliera di fiducia, progetti e attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, formazione, corsi e convegni, in linea con quanto previsto dal presente Piano.

Sono inoltre previste azioni mirate e sistematiche di informazione/comunicazione al fine di diffondere la conoscenza del CUG tra i diversi soggetti che lavorano e studiano in UniTo. In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'interno e all'esterno attraverso il ricorso ai canali istituzionali UniTo sui social media, alla traduzione in inglese delle proprie pagine web, alla diffusione del video di presentazione e alla distribuzione di materiali informativi in occasione di specifici momenti della vita accademica.