



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE  
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE (Triennio 2007-2009)  
Sottoscritto in data 13.5.2008**

Il giorno 13 del mese di Maggio dell'anno 2008, alle ore 12 , presso una sala del Rettorato, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica:**

Prof. Ivan MONTANARI (*Presidente*)  
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Amministrativo*)

**R.S.U.**, nelle persone di:

f.to Barbara Rebecchi  
f.to Gianluca Tosetto  
f.to Fulvio A. Buonanno  
f.to Loretta Lodi.....  
f.to Preti Primo.....  
f.to Emanuela Lucco  
f.to Ortenzia Pellegrino  
.....  
.....

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Sig. Giancarlo Bergamini    FLC-CGIL  
Sig. Visco Luigi            CISL-Università  
Sig.ra Federica Iori        UIL-P.A.  
Sig. Martino Antonio      S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L.

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2007-8-9:

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta in data 4.4.2008, riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2007-8-9;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.4.2008, con la quale detto Organo ha approvato la citata ipotesi di accordo ed ha autorizzato la parte pubblica a sottoscrivere il relativo contratto integrativo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2007-9**

### **Contesto normativo**

- Art.4 – comma 2 – lett.o) del CCNL 1998/2001;
- Art.14 – comma 3 – del CCNL 1998/2001;
- Dec. Leg.vo 11.4.2006 n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”;
- Dec. Lgs.vo 23 maggio 2000, n.196 “*Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art.47 della legge 17 maggio 1999, n.144*” modificativa della legge 10 aprile 1991, n.125, “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*” ( vedi, in particolare, l’art.7 “*Azioni positive*” – comma 5);
- Art.57 – comma 1 – del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea;
- “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata in data 23.5.2007, dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 27.3.1997;

### **Premesse**

L’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia tutela ogni azione volta a mantenere sul lavoro pari dignità dei dipendenti, al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Si impegna, pertanto, a rimuovere condotte moleste o lesive delle libertà personali ed a superare atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe.

Sul piano culturale intende agire al fine di sensibilizzare il personale alla cultura delle pari opportunità ed intraprendere azioni volte a prevenire disparità tra uomini e donne.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

Questo Ateneo intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ad attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della promozione delle differenze nelle politiche del personale e valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare, per perseguire dette finalità, e per prevenire comportamenti mobbizzanti o molesti, questo Ateneo, nel corso dell'anno 2007, grazie alla collaborazione del Comitato Paritetico per il fenomeno del mobbing, ha costituito lo sportello di ascolto, previsto dall'art.20 del CCNL 27.1.2005, ed ha provveduto a nominare il Consigliere di fiducia (Luglio 2007) che svolge le funzioni indicate nel Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing.

Nell'ambito delle azioni per attuare le pari opportunità (Piano Azioni Positive del triennio 2004/6) ha potenziato e rinnovato il Comitato per le Pari Opportunità ed ha provveduto a definire una nuova regolamentazione in merito al suo funzionamento, prevedendo, altresì, l'elezione diretta di gran parte delle sue componenti. Ha collaborato fattivamente con esso al fine di istituire, implementare ed arricchire i contenuti del sito Web dedicato alle pari opportunità. Al fine di favorire azioni di conciliazione della vita lavorativa e familiare, questo Ateneo ha attuato le disposizioni previste nel suddetto Piano di Azioni Positive, ed ha predisposto analisi di fattibilità finalizzate alla eventuale realizzazione di nuovi servizi per i dipendenti. Si è provveduto, altresì, ad istituire l'Osservatorio a supporto delle attività del Comitato Pari Opportunità nelle attività di raccolta, analisi e diffusione dei dati necessari per la valutazione dell'impatto di genere del funzionamento e delle politiche di sviluppo dell'Ateneo; nonché all'attuazione di azioni per favorire l'ampliamento della flessibilità di inizio e fine lavoro del personale tecnico-amministrativo, ed alla analisi di fattibilità della attivazione di un progetto di telelavoro (non attivato perché è venuto meno il presupposto di accettazione da parte del dipendente interessato).

### **Obiettivo Generale**

Il Piano riguardante il triennio 2007/9 intende rafforzare le azioni di sensibilizzazione del personale, sia dell'area docente che tecnico-amministrativo, e della popolazione studentesca alla cultura delle pari opportunità. Detto piano infatti si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nell'ateneo a vario titolo, ritenendo perciò opportuno prevedere anche azioni trasversali che riguardano in ugual misura sia le componenti femminili che quelle maschili.

Sono poi previste azioni finalizzate alla promozione di strumenti a favore del personale tecnico-amministrativo riguardanti la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro dei dipendenti od alla divulgazione e diffusione della normativa sui permessi lavorativi, sul part-time e sui congedi parentali ex Dec. Leg.vo 151/2001.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

## **OBIETTIVO n.1**

**Azioni di sensibilizzazione del personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti alla cultura delle pari opportunità.**

### **PROGETTO n.1 “Indagine di Genere”**

Collaborazione con il Comitato Pari Opportunità nella elaborazione e divulgazione di indagini quantitative di genere nel nostro Ateneo, mediante la raccolta di informazioni rivolte a tutte le componenti del personale dipendente e studenti.

**Finalità:** rappresentazione analitica della realtà di Ateneo in termini di genere, al fine di poter trarre spunti di riflessione sul tema della parità. Diffusione dell’esito della ricerca in modo capillare tra tutti i dipendenti al fine di sensibilizzare e diffondere le tematiche di pari opportunità.

#### **1° Azione positiva**

Collaborazione con il Comitato delle Pari Opportunità nella raccolta dei dati di genere riguardante il personale tecnico-amm.vo, docente e studenti.

- Soggetti coinvolti: Comitato Pari Opportunità di Ateneo, Ufficio Relazioni Sindacali, Direzione Risorse Umane.
- Tempi e fasi di attuazione: azione già conclusa nel mese di maggio 2007

#### **2° Azione positiva**

Favorire la divulgazione dei risultati del questionario elaborato e le riflessioni ad esso collegate.

- Soggetti coinvolti: Comitato Pari Opportunità di Ateneo, Ufficio Relazioni Sindacali, Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne.
- Tempi e fasi di attuazione: azione già conclusa nel mese di luglio 2007
- A chi è rivolto: a tutto il personale ed alla popolazione studentesca dell’Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

#### **COSTO PROGETTO N.1**

Derivante dall’utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del personale dell’Ufficio Relazioni Sindacali, dalla Direzione Risorse Umane e dall’Ufficio Comunicazione e Relazioni esterne.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

## **PROGETTO n.2 “Progetto Intraprendere Donne in Emilia Romagna”**

Collaborazione con il Comitato Pari Opportunità di Ateneo, nella promozione del progetto “*Intraprendere Donne in Emilia Romagna*”, cofinanziato dal FSE, dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Emilia Romagna e rivolto, in particolare, alla platea degli studenti.

**Finalità:** Collaborazione nella organizzazione presso i locali dell’Ateneo di corsi finalizzati allo sviluppo e sostegno della imprenditorialità femminile, e che forniscono informazioni, assistenza tecnica e formazione a chi desidera avviare una attività imprenditoriale ed ha l’esigenza di acquisire le competenze necessarie per trasformare un’idea in un progetto d’impresa.

### **1° Azione positiva**

Attività informativa ed organizzativa di quattro incontri con gli studenti e le studentesse ed i/le docenti del progetto.

- Soggetti coinvolti: Comitato Pari Opportunità di Ateneo, Modena Formazione.
- Tempi e fasi di attuazione: n.4 incontri con studenti e studentesse ed i formatori nel periodo ottobre-novembre 2007.
- A chi è rivolto: alle studentesse dell’area scientifica dell’Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

### **2° Azione positiva**

Assegnazione di aule e distribuzione del materiale informatico necessario alle attività formative predette

## **COSTO PROGETTO N.2**

Derivante dall’utilizzo degli strumenti informatici di Ateneo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

### **PROGETTO n.3 “Divulgazione attività Comitato Pari Opportunità”**

Collaborazione con il Comitato Pari Opportunità di Ateneo, al fine della predisposizione e divulgazione di un opuscolo illustrativo contenente la composizione e funzionamento dello stesso.

**Finalità:** pubblicizzare l’istituzione, la struttura, compiti e funzioni ed obiettivi del CPO.

#### **Azione positiva**

Predisposizione del contenuto dell’opuscolo informativo, produzione di duemila brochure per la divulgazione da parte del Centro Stampa e distribuzione da parte del CPO nelle strutture di Ateneo.

- Soggetti coinvolti: Comitato Pari Opportunità di Ateneo, Ufficio attività Grafiche.
- Tempi e fasi di attuazione: azione attuata nel corso dell’anno 2007 e completata nei mesi di settembre-ottobre.
- A chi è rivolto: a tutto il personale e studenti/studentesse.

#### **COSTO PROGETTO N.3**

Derivante dalla fornitura dei depliant e dalla collaborazione del personale dell’Ufficio Attività grafiche.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

## **OBIETTIVO N.2**

**Promozione e divulgazione degli strumenti a favore del personale finalizzati alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.**

### **PROGETTO n.1 “Indagine conoscitiva benessere lavorativo”**

Collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità e con il Consiglio del Personale tecnico-amm.vo nella predisposizione e divulgazione di una indagine conoscitiva sul benessere lavorativo dei dipendenti.

**Finalità:** Promozione di azioni mirate ad individuare e verificare l'esistenza di specifiche problematiche nell'ambiente lavorativo, al fine di portarle all'attenzione dei soggetti competenti alla risoluzione delle stesse.

#### **Azione positiva**

Raccolta di informazioni, relative al benessere organizzativo dei dipendenti e delle dipendenti mediante la predisposizione e diffusione di un questionario, anche tramite supporto informatico.

- Soggetti coinvolti: Ce.S.I.A., Comitato Pari Opportunità, Consiglio del Personale tecnico-amm.vo, Uffici del Rettorato competenti.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2008/9.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo e docente.

#### **COSTO PROGETTO N.1**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del Ce.S.I.A..

### **PROGETTO n.2 “Strumenti di flessibilità lavorativa”**

Adozione di strumenti finalizzati alla divulgazione e diffusione capillare della normativa sui permessi lavorativi, sul part-time e sui congedi parentali ex Dec. Leg.vo 151/2001.

**Finalità:** Consentire un'informazione efficace ed omogenea degli istituti e strumenti normativi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro per garantire un migliore utilizzo degli stessi da parte del personale tecnico-amministrativo di Ateneo, anche in un'ottica di ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

### **1° Azione positiva**

Attivazione di incontri tematici e giornate di confronto con i referenti Gest-timex delle Strutture decentrate al fine di approfondire alcune problematiche di interesse comune, in particolare riguardanti la gestione dell'orario di servizio e la normativa sul part-time, aspettativa per motivi di famiglia o di lavoro ed i congedi parentali, ai sensi del Dec. Leg.vo n.151/2001.

- Soggetti coinvolti: Direzione Risorse Umane, Referenti Gest-timex.
- Tempi e fasi di attuazione: Incontri già effettuati nelle giornate del 22 e 23 maggio 2007; è previsto un incontro in data 18.12.2007 e ne verranno programmati altri nel corso dell'anno 2008.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo.

### **2° Azione positiva**

Studio e predisposizione di FAQ "*Domande e risposte*" al fine di fornire, sul sito Web di Ateneo (in corrispondenza dell'area intranet), informazioni e soluzioni applicative a quesiti che vengono rivolti frequentemente dal personale tecnico-amministrativo in materia di lavoro ed, in particolare, riguardanti istituti relativi alle pari opportunità.

- Soggetti coinvolti: Direzione Risorse Umane.
- Tempi e fasi di attuazione: Lo studio e predisposizione del contenuto delle FAQ si è concluso e realizzato nei mesi di Gennaio-Aprile dell'anno 2007. Nel mese di agosto 2007 si è provveduto alla pubblicazione sul sito intranet dei contenuti, che saranno da sistemare e migliorare da un punto di vista tecnico-informatico nel corso dell'anno 2008. Una volta ultimato l'aspetto informatico si provvederà a darne informazione e diffusione a tutto il personale tecnico-amministrativo. Negli anni 2008/9 si provvederà ad aggiornare le Faq già pubblicate, tenuto conto delle nuove disposizioni normative, ed ad introdurre nuovi contenuti (per es. inserendo informazioni riguardanti la normativa sui disabili).
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo.

### **3° Azione positiva**

Istituzione di una apposita casella di posta elettronica [ufficiopersonaleta@unimore.it](mailto:ufficiopersonaleta@unimore.it), utilizzabile da tutto il personale tecnico-amministrativo, al fine di facilitare la comunicazione con la Direzione Risorse Umane e la risoluzione di problematiche individuali relativi al rapporto di lavoro.





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

- Soggetti coinvolti: Direzione Risorse Umane.
- Tempi e fasi di attuazione: Detta casella di posta elettronica è stata inserita nel mese di agosto 2007 e potrà essere utilizzata nel corso di tutto il triennio 2007/8/9.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo.

## **COSTO PROGETTO N.2**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del personale della Direzione Risorse Umane.

## **PROGETTO n.3 “Telelavoro”**

Avvio fase di sperimentazione per la attivazione di alcuni progetti di telelavoro di unità di personale di Area Informatica .

**Finalità:** Introdurre una fase di sperimentazione del telelavoro, al fine di sensibilizzare i vari operatori, responsabili di struttura e direttori, sulle opportunità di fornire un valido supporto ai lavoratori ed alle lavoratrici con maggiore carico familiare o con particolari disagi fisici o che, per esigenze, debitamente documentate, di cura di familiari invalidi, richiedono di poter ricorrere a tale modalità lavorativa ed al fine di poter risolvere in modo conveniente esigenze organizzative, con la disponibilità dei dipendenti interessati.

### **1° Azione positiva**

Costituzione ed attivazione di un gruppo di lavoro incaricato all'approfondimento delle diverse problematiche tecnico-giuridiche ed applicative in materia di telelavoro, al fine di poter avviare una prima fase di sperimentazione ed analisi di fattibilità.

- Soggetti coinvolti: Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, Ufficio Relazioni Sindacali, Ufficio Prevenzione e Protezione, Direttore del Ce.S.I.A., personale del Ce.S.I.A., Direzione Economico-Finanziaria;
- Tempi e fasi di attuazione: azione attivata in ottobre 2007 e che proseguirà nel corso del 2008/9
- A chi è rivolto: in un primo tempo ad alcune unità di personale di Area Informatica che presenta alcune situazioni di disagio lavorativo dovuto a situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

raggiungimento del luogo di lavoro, o esigenze di cura dei figli di età inferiore agli otto anni o di familiari o di conviventi, o per esigenze derivanti dal maggior tempo di percorrenza nel tragitto casa-lavoro

## **2° Azione positiva**

Attivazione di alcuni progetti sperimentali di telelavoro per dipendenti di area informatica, che intendono svolgere per almeno un quarto del proprio orario di lavoro attività domiciliare ed analisi conclusiva dei costi e delle utilità raggiunte anche al fine di verificare la possibilità di attuare, eventualmente, ulteriori sperimentazioni per altre aree contrattuali.

- Soggetti coinvolti: Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, Ufficio Relazioni Sindacali, Ufficio Prevenzione e Protezione, Direttore del Ce.S.I.A., personale del Ce.S.I.A., Direzione Economico-Finanziaria;
- Tempi e fasi di attuazione: anni 2008/9, per un periodo sperimentale di nove mesi;
- A chi è rivolto: ad alcune unità di personale di area informatica con la possibilità di estendere la sperimentazione ad ulteriori aree lavorative.

## **COSTO PROGETTO N.3**

Verranno predisposte dal gruppo di lavoro opportune valutazioni e stime dei costi da supportare una volta appurata la fattibilità dei progetti da attivare. Detti stanziamenti verranno opportunamente autorizzati dai competenti Organi Accademici di Ateneo.

## **PROGETTO n.4 “Divulgazione Piano Azioni Positive 2007-9”**

Promozione del Piano di Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di pari opportunità e benessere organizzativo.

**Finalità:** divulgazione e pubblicizzazione del presente Piano a tutti i dipendenti e studenti al fine di dare ampia diffusione delle disposizioni in esso contenute ed al fine di rendere attivo il personale in proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenute.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

### **Azione positiva**

Pubblicazione sul sito Web di Ateneo, sia nella pagina dedicata alle relazioni sindacali, sia in quella del Comitato Pari Opportunità, nonché informativa tramite mail e circolari esplicative.

- Soggetti coinvolti: Ufficio Relazioni Sindacali, personale del Ce.S.I.A., CPO;
- Tempi e fasi di attuazione: anni 2008/9;
- A chi è rivolto: a tutto il personale e componente studentesca.

### **COSTO PROGETTO N.4**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del CPO, del personale del Ce.S.I.A. e dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Ivan MONTANARI \_\_\_ f.to Ivan Montanari \_\_\_

Dott. Stefano RONCHETTI \_\_\_ f.to Stefano Ronchetti \_\_\_

### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. \_\_\_ f.to Barbara Rebecchi \_\_\_ F.L.C.-C.G.I.L. \_\_\_ f.to Giancarlo Bergamini \_\_\_  
\_\_\_ f.to Gianluca Tosetto \_\_\_

\_\_\_ f.to Fulvio A. Buonanno \_\_\_ C.I.S.L. – Università \_\_\_ f.to Luigi Visco \_\_\_  
\_\_\_ f.to Lodi Loretta \_\_\_

\_\_\_ f.to Primo Preti \_\_\_ U.I.L. – P.A. \_\_\_ f.to Federica Iori \_\_\_

\_\_\_ f.to Emanuela Lucco \_\_\_ S.N.A.L.S. -Conf.S.A.L. f.to Antonio Martino \_\_\_  
\_\_\_ f.to Ortenzia Pellegrino \_\_\_

\_\_\_ C.S.A. di Cisal – Università \_\_\_