

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE  
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE  
Sottoscritto in data 19.7.2004**

**Le Delegazioni di Parte pubblica e di Parte sindacale**

- VISTO che l'art.4 – comma 2 – lett.o) del CCNL 1998/2001 prevede che: *”La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o)le iniziative per l’attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;*
- VISTO che l'art.14 – comma 3 – del CCNL 1998/2001 prevede che: *“Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa”;*
- VISTO che il 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”* all’art.7 *“Azioni positive”* – comma 5 - prevede che: ***“ Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, 61, comma1, del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n.29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le Organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e nell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art.5 della Legge 10 aprile 1991, n.125, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azione positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra laltro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art.1 – comma 2 , lett. d), della citata legge n.125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi (...) I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)**”.***
- VISTO che il Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 all’art.57– comma 1 – prevede che: *”Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari*

*opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)"*;

## **CONCORDANO**

di adottare il seguente Piano Triennale:

### **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

#### **1. Principi fondamentali per favorire le pari opportunità di lavoro e dello sviluppo professionale.**

L'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia:

- tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- garantisce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritiene come valore fondamentale da tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psicofisico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- favorisce le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- favorisce le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

#### **2. Piano triennale di Azioni positive.**

Nell'intento di perseguire una politica di gestione del personale che abbia come obiettivo rilevante la promozione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale, nel riconoscere e tutelare libertà di scelte e qualità sociale a uomini e donne, nonché per perseguire gli obiettivi indicati al punto 1., si ritiene opportuno creare un **Osservatorio** interno all'Ateneo che raccolga i dati necessari per la valutazione dell'impatto di genere del funzionamento e delle politiche di sviluppo dell'Ateneo. Tale Osservatorio è così composto:

- 1) un membro del Comitato Pari Opportunità, appartenente all'area del personale docente, che verrà nominato internamente a detto Comitato;
- 2) un'unità di personale dell'area tecnico-amministrativa, che verrà individuata dal Comitato Pari Opportunità;
- 3) un membro del Consiglio del Personale tecnico-amministrativo, che verrà nominato internamente a detto Consiglio;

- 4) un membro del Nucleo di Valutazione che verrà nominato internamente;
- 5) un membro del Consiglio degli studenti che verrà nominato internamente a detto Consiglio;

In particolare, detto osservatorio avrà cura di controllare che tutti i dati raccolti dal Nucleo di Valutazione siano sistematicamente disaggregati per genere e di verificare l'effettiva applicazione dei criteri indicati all'art.57 del Dec. Leg.vo 165/2001 relativamente ai seguenti adempimenti:

- a) *riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art.35 – comma 3 – lett. e);*
- b) *partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- c) *in occasione di assunzioni quanto di promozioni, sia del personale tecnico-amministrativo che dei docenti, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione, così come predisposto dall'art.7 del Decreto legislativo 23 maggio 2000, n.196;*

Detto Osservatorio sarà quindi funzionale, altresì, all'attività del Comitato per le Pari Opportunità, al fine di diffondere in tutto l'Ateneo una sensibilità verso una cultura delle differenze e le problematiche di genere.

In particolare, detto Osservatorio potrà effettuare analisi relative alla distribuzione per sesso del personale fra le varie posizioni professionali che avrà cura di relazionare ai competenti Organi accademici, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi, come disposto dal Decreto legislativo n.196/2000. Inoltre esso potrà effettuare indagini conoscitive delle condizioni di lavoro in materia di disagio psicologico ("mobbing", molestie sessuali) o di situazioni di difficoltà legate ai rapporti interpersonali nel proprio ambiente di lavoro.

Costituiscono ulteriori obiettivi di questa Amministrazione, rientranti nel Piano Triennale di Azioni Positive:

- azioni tese al potenziamento ed implementazione della struttura operativa del Comitato Pari Opportunità;
- realizzazione di un sito Web costantemente aggiornato contenente la normativa riguardante le pari opportunità, collegamenti con altri siti di

interesse, le iniziative portate avanti dal Comitato Pari Opportunità nonché le fasi applicative del Piano di Azioni Positive;

- azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare:

1) ampliamento della fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro:

prevedere, in casi specifici, debitamente documentati, e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con il Direttore/Responsabile di servizio), la possibilità per i dipendenti che abbiano difficoltà di raggiungere il posto di lavoro in orario per condizioni familiari o personali disagiati di richiedere di aumentare la fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro di mezz'ora rispetto al proprio orario (garantendo comunque la presenza nel nucleo centrale dell'orario di lavoro, così come previsto dall'art.25 del CCNL).

2) Analisi di fattibilità per la fornitura di servizi per l'infanzia, al fine di fornire un valido supporto ai lavoratori ed alle lavoratrici con maggiore carico familiare e per creare le condizioni favorevoli ad un rientro dalla maternità delle lavoratrici-madri.

3) Progetto sperimentale di telelavoro per un dipendente al fine di consentire l'assistenza di un familiare invalido.

Con l'introduzione del predetto progetto si intende, altresì, aprire la possibilità di attuare, eventualmente, ulteriori sperimentazioni, qualora se ne ravvisi l'opportunità, in situazioni di permanente o temporaneo disagio fisico, di esigenza di cura di familiari invalidi, od in ogni altra ipotesi in cui il telelavoro si presti a risolvere in modo conveniente esigenze organizzative con la disponibilità dei dipendenti interessati.

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Salvatore LUBERTO\_\_f.to Luberto Salvatore (26.7.2004)\_

Dott. ssa Paola REGGIANI GELMINI f.to Reggiani Gelmini Paola

#### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. \_\_\_\_\_ f.to M.Raffaella Ingrosso \_\_\_\_\_

C.G.I.L. - S.N.U.R. \_\_\_ f.to Gianluca Tosetto \_\_\_\_\_

C.I.S.L. - Università\_\_ f.to Preziosa Iezzi \_\_\_\_\_

U.I.L. – P.A. \_\_\_\_\_ f.to Luigi Cafarelli \_\_\_\_\_

S.N.A.L.S. - Conf.S.A.L. \_f.to Martino Antonio \_\_\_\_\_