



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE (Triennio 2013-2015)
Sottoscritto in data 19.12.2014**

Il giorno 19 Dicembre dell'anno 2014, alle ore 10,30, presso una sala del Rettorato, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*)
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

R.S.U., nelle persone di:

DANIA DAVID
GIANLUCA TOSETTO
FRANCESIA DE RUENZO
PETRUZZO MARG
PAOLA MORINI
.....
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Giancarlo Bergamini	FLC-CGIL	<i>Giancarlo Bergamini</i>
Sig. Michele Ciocca	CISL-Federazione Università	
Dott. Marco Fortunato	UIL-R.U.A.	<i>Marco Fortunato</i>
Sig. Martino Antonio	S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università CISAPUNI	

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2013-14-15.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-15

Contesto normativo

- Art.4 – comma 2 – lett.o) del CCNL 16.10.2008;
- Art.14 – comma 3 – del CCNL 16.10.2008;
- 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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;
 - Decreto Legislativo n.5 del 25.1.2010;
 - VISTA l'ipotesi di contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive, sottoscritta in data 14.7.2014;
 - VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.7.2014 con la quale detto Organo ha approvato la citata ipotesi di accordo ed ha autorizzato la parte pubblica a sottoscrivere il relativo contratto integrativo, fatti salvi gli adempimenti previsti dall'art.5 - comma 3 - del CCNL 16.10.2008 e dall'art.55 del Dec. Leg.vo n.15/2009;
 - CONSIDERATO CHE, in ottemperanza all'art.5- comma 3 del CCNL 16.10.2008, al comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.15/2009, la suddetta ipotesi di contratto integrativo con nota direttoriale del 9.12.2014, prot. 22663, è stata inviata al Presidente del Collegio dei revisori dei conti, che in data 18.12.2014 ha provveduto a certificarla positivamente.

Premesse ed Obiettivi Generali

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia promuove nel triennio 2013-2015 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, *"limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*.

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (comunitario e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dall'ex Comitato per le Pari Opportunità modificato, dalla Legge n.183/2010, in Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione dei riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive sono state adottate misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano.

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 è più volte sottolineato in occasione delle diverse riunioni degli organi istituzionali come sia importante sensibilizzare tutti i lavoratori e suscitare una sempre maggiore

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'P. P.', 'P. M.', 'A. R.', 'M.', '2', 'J. R.', 'V. S.', and 'J.'.

attenzione nei confronti delle situazioni discriminatorie, di disagio al fine di favorire un clima lavorativo più sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati a correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della dignità della persona e in cui ci sia adeguata armonia tra le capacità, esigenze e aspettative individuali e di opportunità ambientali.

E' necessario e doveroso garantire il pieno diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, qualsiasi persona nell'ambito dell'Ateneo, porre particolare cura all'analisi e all'eliminazione di tutte quelle carenze organizzative, di informazione interna e di direzione che possano, in qualsiasi modo, favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di mobbing.

L'Ateneo 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 e diffondere tra il personale ed il mondo accademico la cultura delle pari opportunità in un'ottica di mainstreaming.

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.

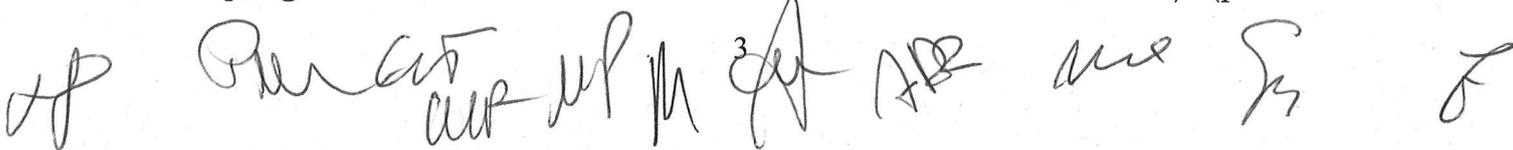
Nell'ambito delle azioni già svolte (Piano Azioni Positive del triennio 2010/12) questo Ateneo ha collaborato con il Comitato Unico di Garanzia nella raccolta dei dati di genere riguardante il personale tecnico-amm.vo e nel rinnovo del sito Web contenente tutte le informazioni e le iniziative promosse dal CUG. Si sono poi proseguite, rinnovate e potenziate tutte le attività volte all'erogazione dei sussidi economici in materia di trasporti ed a favore dei dipendenti con maggior carico familiare e che usufruiscono dei servizi erogati da nidi o scuole d'infanzia.

Nel triennio 2010/12 sono continuate le azioni già avviate nel precedente triennio divenendo parte integrante dell'organizzazione e dell'assetto lavorativo. In particolare, sono state portate a regime le misure introdotte nei precedenti trienni quali i progetti di telelavoro, che sono divenuti di ampio respiro coinvolgendo anche l'area amministrativa oltre che quella tecnico-informatica; la flessibilità dell'orario lavorativo in quanto si è andati incontro ai dipendenti con problematiche familiari o con situazioni di disagio lavorativo dovuto a situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il 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.

Particolare attenzione è stata poi prestata nei confronti dell'ambiente di lavoro, delle relazioni interpersonali e della cultura organizzativa. A tal fine è stato attivato un progetto di "Benessere organizzativo" volto alla realizzazione di interventi migliorativi della qualità del lavoro e del clima organizzativo. Nell'ambito di detto progetto è stata attuata un'indagine volta ad acquisire le istanze con riflesso sull'organizzazione e relative al benessere, alle pari opportunità, al mobbing, allo stress lavoro-correlato ed alle percezioni dei lavoratori dell'Ateneo sulle dimensioni che determinano la qualità della vita lavorativa, tra cui le caratteristiche fisiche e psicologiche dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del proprio settore di attività.

La Commissione Benessere, con il supporto di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, ha individuato alcune misure e interventi di miglioramento / prevenzione che sono state presentate e approfondite in sede di "Commissione integrata" (Commissione Benessere più un rappresentante del CPTA e un rappresentante delle organizzazioni sindacali).

Gli interventi individuati dalla predetta commissione, in ordine di priorità, sono stati i seguenti: a) apertura di uno sportello di ascolto (prevenzione terziaria), b) realizzazione di formazione al benessere organizzativo, in particolare a sostegno delle relazioni interpersonali e di lavoro (comunicazione, negoziazione, decisione di gruppo, leadership, gestione delle emozioni e della relazione con l'utenza) (prevenzione



secondaria), c) realizzazione di laboratori di progettazione organizzativa orientata al benessere, rivolta in particolare alle partizioni organizzative in cui, negli anni recenti e prossimi, appare più critica l'organizzazione del lavoro (prevenzione primaria).

Il Piano riguardante il triennio 2013/15 intende rafforzare le azioni di sensibilizzazione del personale, sia dell'area docente che tecnico-amministrativo e della popolazione studentesca alla cultura delle pari opportunità e del benessere. Detto piano in particolare intende introdurre misure per favorire un clima lavorativo più sereno in cui sia favorito il coinvolgimento del personale nel contesto lavorativo, al fine di migliorare i rapporti con i propri colleghi ed individuare i fattori di rischio che possano, in qualsiasi modo, favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di mobbing.

L'Ateneo 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 lavoratori e lavoratrici.

Rientra nelle buone pratiche istituire e potenziare i servizi di counseling psicologico, mediante lo sportello di ascolto, già funzionante nell'anno 2013, per accogliere ed ascoltare il personale con lo scopo di intervenire sugli episodi di malessere organizzativo, stress lavoro correlato e mobbing. Mediante tale sportello si intende sostenere ed accompagnare chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico al fine di individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio segnalato.

Si intende poi continuare l'esperienza della Commissione Benessere al fine di realizzare nuovi interventi a seguito della valutazione dei risultati della precedente indagine sul benessere organizzativo e verificare l'efficacia delle azioni già messe in atto.

In tale ottica si colloca anche il progetto di realizzare un'indagine conoscitiva sulla vita universitaria degli studenti al fine di verificare come essi vivono in Ateneo e che relazione hanno con le varie realtà universitarie. Tutto ciò per individuare quali sono le difficoltà che gli studenti incontrano e quali sono i loro bisogni per poter formulare piani di intervento volti a migliorare il loro rapporto con l'istituzione.

OBBIETTIVO N.1

Promozione e divulgazione dei servizi a favore del personale finalizzati alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

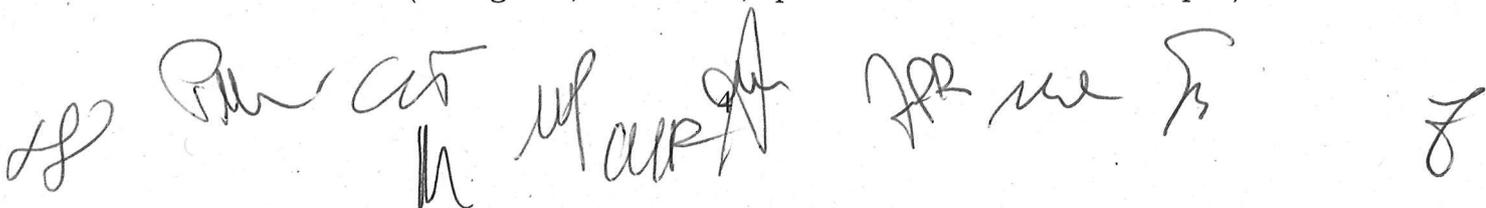
PROGETTO n.1 " Aggiornamento normative esistenti relative ai diritti dei lavoratori in materia di congedi parentali ed assenze per malattia"

Finalità: rendere chiaramente e agevolmente accessibile a tutti i lavoratori/lavoratrici le normative vigenti riguardo ai congedi per maternità, paternità, parentali o per malattia in modo che ciascuno sia in grado di conoscere quali sono i propri diritti/doveri relativamente a queste materie.

Azione positiva.

Implementare la pagina web, mantenendola costantemente aggiornata, con la normativa riguardante i diritti/doveri dei lavoratori/lavoratrici in relazione ai congedi per maternità, paternità, parentali o per malattia. Aggiornamento dell'apposita sezione FAQ che prenda in considerazione le domande più frequenti. Evidenziare chiaramente un contatto telefonico o email al quale il lavoratore/la lavoratrice può rivolgersi per richiesta di chiarimenti.

- Soggetti coinvolti: Ufficio risorse umane
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nel 2014/15
- A chi è rivolto: a tutto il personale docente, tecnico-amministrativo e personale non strutturato (assegnisti, dottorandi, specializzandi e lavoratori atipici)



COSTO DEL PROGETTO N.1

Derivante dall'utilizzo di strumenti informatici, del personale dell'Ufficio personale

OBBIETTIVO N.2

Azioni volte alla realizzazione di interventi migliorativi della qualità del lavoro e del clima organizzativo

PROGETTO n.1 "Sportello d'ascolto"

Potenziamento dello sportello d'accoglienza e ascolto

Finalità: rilevazione di eventuali situazioni di discriminazione o di difficoltà nell'ambiente lavorativo e di studio e individuazione dei possibili interventi atti a rimuovere tali situazioni.

Azione positiva.

Potenziamento dello sportello d'ascolto gestito da uno psicologo del lavoro atto a fornire un servizio di accoglienza e ascolto rivolto sia ai dipendenti dell'Ateneo che agli studenti che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o mobbing. L'obiettivo è di individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio presentato e ristabilire il benessere integrale (fisico, psicologico, relazionale).

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione e Valutazione d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia
- Tempi e fasi di attuazione: azione già in parte attuata nel 2013 da proseguire nel 2014/15
- A chi è rivolto: a tutto il personale che opera in Ateneo e agli studenti.

COSTO DEL PROGETTO N.1

Contratto di collaborazione coordinata continuativa di 10.000 €

PROGETTO n.2 "Progetto benessere organizzativo"

Continuazione dell'esperienza iniziata nel triennio precedente dalla commissione benessere organizzativo.

Finalità: verifica della efficacia delle azioni messe in atto a seguito della valutazione dei risultati della precedente indagine sul benessere organizzativo. Studio di fattibilità per possibili nuovi interventi anche alla luce delle problematiche insorte nell'applicazione del nuovo modello organizzativo dell'Ateneo

Azione positiva.

Conferma della Commissione Benessere, raccolta di dati relativi alla efficacia delle attività messe in campo per il miglioramento del benessere organizzativo in Ateneo (seminari di formazione al benessere, laboratori di progettazione organizzativa orientata al benessere). Analisi dei risultati dello sportello d'ascolto e formulazione di azioni di miglioramento.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Presidente del CUG, Responsabile dell'Ufficio Prevenzione e Protezione, Presidente del Nucleo di valutazione, Dirigente Direzione Risorse Umane e Sanità;
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli 2014-15
- A chi è rivolto: a tutto il personale.

COSTO DEL PROGETTO N.2

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione e della Direzione Risorse Umane e Sanità.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '5' below it, and several other initials and signatures on the right.

PROGETTO n.3 “Codice contro le molestie morali e sessuali”

Studio e predisposizione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia di un Codice per le molestie morali e sessuali.

Finalità: definizione e adozione di un codice di condotta contro le molestie morali e sessuali, assumendo i principi della Raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Azione positiva

Predisposizione di un codice di condotta contro le molestie morali e sessuali rivolto al personale tecnico-amministrativo, al personale docente ed agli studenti.

- Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Relazioni Sindacali.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2013-2014.
- A chi è rivolto: a tutte le persone che lavorano, studiano ed operano a qualsiasi titolo presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

COSTO DEL PROGETTO N.3

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del CUG, del personale dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

PROGETTO n.4 “Gli studenti e la vita in Ateneo”

Indagine conoscitiva sulla vita universitaria degli studenti.

Finalità: si intende effettuare un'indagine volta a verificare come gli studenti vivono in Ateneo e come con esso si relazionano. Si cercherà di individuare quali sono le difficoltà che gli studenti incontrano e quali sono i loro bisogni per poter formulare piani di intervento volti a migliorare il loro rapporto con l'istituzione.

Azione positiva

Studio di fattibilità di un'indagine conoscitiva che attesti se gli studenti si sentono discriminati e sulla base di quale categorizzazione sociale (ad esempio, di genere, razziale, religiosa, legata all'orientamento sessuale o alla posizione socio-economica della propria famiglia). Si includeranno, tra le altre, misure di percezione di discriminazione e di benessere, oltre che di atteggiamenti sociali. Dalla valutazione dei risultati del questionario si individueranno eventuali interventi migliorativi.

Indizione di un concorso fotografico “io e la mia Università”. Si intende utilizzare una diversa modalità espressiva rispetto alla semplice raccolta di dati che consenta di individuare sia gli aspetti positivi del rapporto studente-Università, sia le eventuali forme di disagio. I risultati della raccolta saranno oggetto di una mostra allestita appositamente nei locali dell'Università. Le opere saranno valutate dagli studenti stessi.

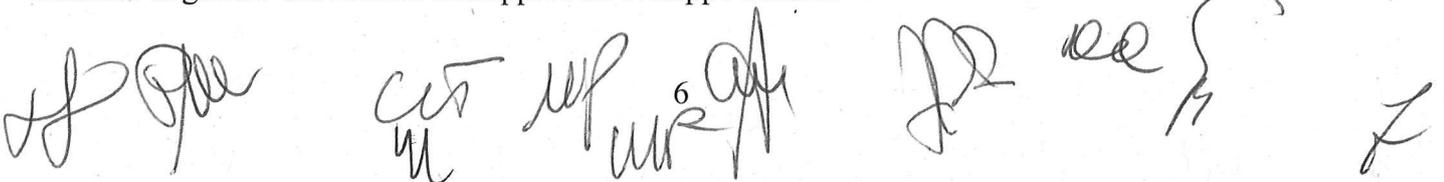
- Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, , docenti del Dipartimento dell'Educazione e Scienze umane, la consulta degli studenti.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2014-2015.
- A chi è rivolto: a tutti gli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

COSTO DEL PROGETTO N.4

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici

PROGETTO n.5 “Bilancio di genere dell'Ateneo”

Bilancio di genere dell'Ateneo nell'approccio sviluppo umano.



Finalità: Il progetto si propone di produrre le basi per l'inserimento del gender auditing e del gender budgeting nell'approccio sviluppo umano all'interno del ciclo di bilancio dell'Ateneo.

Prodotti

- Matrice delle dimensioni di benessere dell'Ente da costruire attraverso la lettura delle funzioni intrinseche nell'Ente e con un approccio partecipato che coinvolgerà attraverso somministrazione questionario via web e focus group sia il personale docente che il personale tecnico amministrativo, studenti e studentesse, dottorandi/e e assegnisti/e di ricerca. Fonti: analisi documentazione Ente (Statuto, Regolamento Ateneo, bilancio e relazioni di accompagnamento, piano performance) indagini campionarie e focus group.
- Matrice degli indicatori di contesto per la lettura dei dati di bilancio e di analisi dell'Ente. Fonti: amministrative e campionarie.

Azione positiva

- Istituzione di un gruppo di lavoro con il compito di:
 - Pianificare la raccolta dei dati oggettivi in un'ottica di genere
 - Individuazione matrice dimensioni di benessere dell'Ateneo.
 - Indagine presso gli studenti e il personale sulle dimensioni del benessere rilevanti (attraverso somministrazione via web di questionario) e focus group.
 - Valutazione delle risultanze dell'indagine e confronto con i risultati dell'indagine di Ateneo sul benessere.
- Definizione procedure per assicurare la continuità della produzione di bilanci di genere dell'Ateneo.
- Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione, Commissione Benessere, Servizi Informatici, La consulta degli studenti, Centro Analisi delle Politiche Pubbliche (CAPP). Fondazione Marco Biagi.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli 2014-15
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo e docente e a tutti gli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

COSTO DEL PROGETTO N.5

Costi previsti: in termini di risorse umane e utilizzo delle strutture informatiche. Saranno inoltre svolte attività di stages dedicate al progetto coinvolgenti laureandi/e presso il Centro Analisi delle Politiche Pubbliche - Dipartimento di Economia Marco Biagi e dottorandi/e presso Scuola di Dottorato in Relazioni di Lavoro della Fondazione Marco Biagi.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Riccardo
FERRETTI

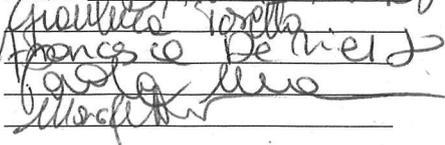


Dott. Stefano
RONCHETTI



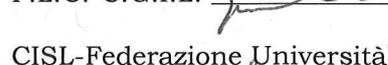
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

F.L.C.-C.G.I.L.



CISL-Federazione Università

U.I.L. - R.U.A.



S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università
CISAPUNI

C.S.A. di Cisl - Università