



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE  
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE (Triennio 2016-2018)**

**Sottoscritto in data 20.10.2016**

Il giorno 20 ottobre settembre dell'anno 2016, alle ore 9,30, 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:

GIANNI TOSETTO

DANIELA NASI

SIANCARLO BRIGATINI

FRANCESCA DE RUENZO

MARTINO ANTONIO

GATTI GIUSEPPE

.....  
.....  
.....

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

Dott.ssa Leonarda Troiano

FLC-CGIL

Sig. Michele Ciocca

CISL-Federazione Università

Dott.ssa Elisa Pignatti

UIL-R.U.A. MARCO FORTUNATO

Dott. Dario Mazzoli

ConfSAL Federazione S.N.A.L.S. Università CISAPUNI

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2016-17-18.

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016-18**

**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);

MUR

CS

APP<sup>1</sup>



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

- 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;
- Decreto Legislativo n.5 del 25.1.2010;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011;
- Delibera n.6/2013 dell'ANAC;
- Linee guida ANVUR del 20.7.2015 per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane;

### **Premessa**

- In data 29.9.2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2016-17-18.
- Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7.10.2016 ha approvato detta ipotesi di contratto integrativo ed ha autorizzato la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 e art. 5 – comma 3 – del CCNL 16.10.2008 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo).
- Con nota direttoriale del 6/10/2016, Prot.n.131910 detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria sono state trasmesse al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione, ai sensi dell'art.5 – comma 3 del CCNL 16.10.2008 e dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009.
- Il collegio dei revisori dei conti nella seduta del 12.10.2016 n.                      ha provveduto a certificare positivamente detta ipotesi di contratto integrativo .
- Con nota direttoriale del                      prot.n.                      detta ipotesi di contratto integrativo è stata trasmessa alle Consigliere di parità della Provincia di Modena e Reggio Emilia, ai sensi dell'art. 48 del Dec. Leg.vo 198/2006, per acquisirne il parere obbligatorio ma non vincolante;
- Le parti sottoscrivono il presente contratto integrativo fatti salvi gli adempimenti riguardanti il parere obbligatorio ma non vincolante delle Consigliere di Fiducia della provincia di Modena e Reggio Emilia.

CUR

dm me

2 pm

cs



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## Premesse ed Obiettivi Generali

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia promuove nel triennio 2016-2018 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere, allo sviluppo di una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica, favorendo azioni anche finalizzate all'aiuto dei nuclei più numerosi, al sostegno alla genitorialità, al benessere organizzativo, alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, *"limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza 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"*.

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.

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.

Nell'ambito delle azioni già svolte (Piano Azioni Positive del triennio 2013/15) questo Ateneo ha inteso 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 ha introdotto 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 individuato i fattori di rischio che hanno favorito l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di mobbing.

L'Ateneo si è impegnato, pertanto, a rimuovere condotte moleste o lesive delle libertà personali ed a superare atteggiamenti che potevano recare pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra lavoratori e lavoratrici.

Si è continuata l'attività dello 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 iniziativa si è sostenuto ed accompagnato chiunque si è rivolto a detto sportello in quanto oggetto di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di una situazione di disagio psicologico al fine di individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio segnalato.

Si è poi continuata 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.



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

In tale ottica si è collocata la realizzazione del progetto di 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 state le difficoltà che gli studenti hanno incontrato e quali i bisogni per poter formulare piani di intervento volti a migliorare il loro rapporto con l'istituzione.

### **OBBIETTIVO N.1**

**Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare del personale.**

### **PROGETTO n.1 "Monitoraggio ed aggiornamento normative esistenti relative ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di congedi parentali, assenze per malattia, assenza per violenza di genere"**

**Finalità:** raccogliere e rendere evidenti le modalità di fruizione nel nostro Ateneo dei congedi parentali al fine di verificare se vi siano discriminazioni in tali ambiti ed individuare azioni per rendere accessibili a tutti i lavoratori/lavoratrici le normative vigenti riguardo ai congedi per maternità, paternità, parentali, violenza di genere o per malattia in modo che ciascuno sia in grado di conoscere quali sono i propri diritti/doveri relativamente a queste materie.

#### **Azione positiva.**

Raccolta e monitoraggio da parte del CUG presso i competenti uffici dei dati riguardanti i congedi parentali fruiti nell'ultimo anno al fine di relazionare in occasione di vari incontri nel territorio modenese riguardanti la discriminazione retributiva, violenza di genere nella p.a. a livello provinciale.

- Soggetti coinvolti: Direzione risorse umane e sanità, CUG, Staff di Direzione.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nel 2017
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo

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

Derivante dall'utilizzo di strumenti informatici, del personale della Direzione risorse umane e sanità, Direzione Pianificazione Valutazione e SIA.

### **PROGETTO n.2 "Progetto banca del tempo"**

Dare risalto alle attività riguardanti la "banca del tempo".

**Finalità:** divulgazione delle iniziative a livello locale riguardanti lo scambio del tempo derivanti dalle piccole esigenze della vita quotidiana sia rivolte al personale tecnico-amministrativo, docente e per gli studenti, a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

#### **Azione positiva.**

Creazione di uno spazio informativo nell'ambito del sito Web del CUG in cui pubblicare tutti gli eventi e le iniziative che possono offrire una soluzione alle diverse necessità giornaliere delle famiglie o degli studenti, connesse alla conciliazione vita-lavoro-ambito familiare. Tali iniziative verranno poi divulgate in modo capillare agli eventuali potenziali utilizzatori dell'Ateneo anche tramite mail. L'obiettivo è quello di rafforzare la consapevolezza dei dipendenti/studenti di poter scambiare il tempo, di costruire relazioni tra diverse generazioni, favorendo la trasmissione di

*SPM*

*J*

*UR* *P* *AD* *M* *DM* *4* *BM* *CS* *VE* *OR* *A* *SM*



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

esperienze e saperi. La Banca del Tempo ricostruisce una rete di solidarietà e offre una soluzione alle necessità derivanti dalle piccole esigenze della vita quotidiana che il mercato non considera e la cui soddisfazione può essere impossibile o implicare enormi difficoltà organizzative.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Presidente del CUG, Ufficio Relazioni Sindacali, Staff di direzione;
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nel triennio 2016-18
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo, cel, docente e studenti.

### **COSTO DEL PROGETTO N.2**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi, dello Staff di direzione e dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

### **PROGETTO n.3 "Progetto Carpooling"**

Studio fattibilità finalizzata all'implementazione di un progetto di carpooling nel sito web di Ateneo per permettere condivisione dei posti liberi in auto privata fra viaggiatori che percorrono lo stesso tragitto casa-lavoro, casa-università.

**Finalità:** Verifica se attivare una piattaforma sul sito web di ateneo di carpooling, finalizzato allo spostamento sostenibile, sia per il personale tecnico-amministrativo che docente e studenti per permettere un risparmio di costi e di emissione co2 per raggiungere il posto di lavoro/università. Tale progetto permetterebbe una serie di importanti vantaggi di ordine ambientale, sociale e economico, vantaggi che ricadono sia sull'attivatore del servizio sia sull'utente finale. Vantaggi per l'ente attivatore: riduzione del traffico indotto, riduzione dei parcheggi necessari per sede, significativo ritorno in termini di immagine, vantaggi per l'inquinamento ambientale. Vantaggi per l'utente finale: abbattimento dei costi di spostamento, socializzazione con nuove persone, riduzione stress per passeggeri che non amano guidare, importante alternativa al trasporto pubblico locale in caso di sciopero o imprevisti, velocità di spostamento rispetto al trasporto pubblico locale.

### **Azione positiva**

Realizzazione di uno studio di fattibilità mediante la diffusione di questionari di gradimento da parte di tutti i potenziali fruitori di detto servizio (personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti).

Nel caso venga rilevato l'interesse da parte dei potenziali fruitori si procederà alla individuazione di un gestore di tale servizio mediante o l'affidamento diretto o la selezione mediante apposita indagine di mercato al quale assegnare l'elaborazione e la gestione dell'assistenza e manutenzione del format.

- Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Relazioni Sindacali, Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare, Direzione Servizi agli Studenti, Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi informatici ed applicativi, Staff di Direzione.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2017-2018.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti che hanno accesso ai servizi on-line dell'Ateneo (muniti di credenziali di accesso alla rete di Ateneo).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AUP", "ADP", "du", "5", "am", "am", "J", "B", and "Gm".



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici per effettuare il monitoraggio del gradimento e dalla collaborazione alla realizzazione dello stesso da parte della Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi e dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

### **PROGETTO n.4 "Piattaforma baby/sitting"**

Studio fattibilità finalizzata all'implementazione di una piattaforma sul sito Web di Ateneo finalizzata allo scambio interno di servizi di Baby/sitting rivolto esclusivamente al personale tecnico-amministrativo, docente, cel e studenti interni all'Ateneo.

**Finalità:** favorire il diritto allo studio mediante la realizzazione di una piattaforma informatica utilizzabile dagli studenti alla quale potersi iscrivere al fine di offrire, qualora interessati, la propria disponibilità giornaliera a prestare servizio di baby/sitting a favore del personale tecnico/amministrativo e docente di Ateneo. Mediante tale strumento l'Ateneo intende fornire opportunità lavorative compatibili con le varie attività di frequenza alle lezioni e di apprendimento degli studenti mediante l'incontro di domanda ed offerta tra il personale o le famiglie in difficoltà, dipendenti dell'Ateneo, in quanto si trovino ad affrontare problematiche connesse ad eventuali episodi di malattia/indisposizione dei propri bambini e gli studenti che si rendono disponibili a svolgere tale servizio. L'Ateneo mediante la realizzazione di detta piattaforma non intende assumere alcuna responsabilità in ordine alla serietà, capacità professionale ed esperienza dello studente né del docente/dipendente che richiedono tale prestazione. In tale piattaforma informatica il personale e gli studenti dotati di credenziali unimore potranno liberamente iscriversi sia per fornire che per richiedere assistenza di Baby/sitting giornalmente durante la settimana lavorativa.

#### **Azione positiva.**

Studio e realizzazione di una piattaforma informatica all'interno del sito del CUG alla quale, mediante le proprie credenziali di accesso, sia i dipendenti che gli studenti si possono iscrivere al fine di richiedere/offrire il proprio tempo e disponibilità nell'arco della settimana (in termini di ore o giornate) per poter effettuare attività di Baby-sitter mediante l'utilizzo del lavoro accessorio.

L'attività verrà retribuita a cura del dipendente mediante utilizzo di "buoni lavoro" voucher da procurarsi presso i rivenditori autorizzati e senza alcuna responsabilità per questo aspetto da parte dell'Ateneo. Il personale docente e ricercatore verrà invitato a non richiedere la prestazione di baby/sitting da parte degli studenti iscritti al proprio corso di laurea al fine di evitare fenomeni di corruzione.

L'Ateneo infatti si limita a fornire il supporto informatico per favorire l'incontro della domanda e dell'offerta del servizio di Baby-sitting ed a garantire il costante aggiornamento dei dati informatici.

- Soggetti coinvolti: Ufficio Relazioni Sindacali, Staff di direzione.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2016-2018.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti che hanno accesso ai servizi on-line dell'Ateneo (muniti di credenziali di accesso alla rete di Ateneo).

*Handwritten signatures and initials:* CUR, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

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

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione dello Staff di direzione e dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

#### **PROGETTO n.5 Azione conoscitiva sui bisogni di conciliazione**

Analisi sui bisogni di conciliazione espressi dal personale tecnico amministrativo, docente e da studenti/tesse e dottorandi/e dell'Ateneo.

**Finalità:** Al fine di potere meglio indirizzare l'Ateneo nell'adozione di politiche di welfare aziendale volte a migliorare la conciliazione fra vita lavorativa e familiare con particolare riferimento a esigenze di cura per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato da principi di pari opportunità e benessere organizzativo, il progetto si propone di raccogliere informazioni (anche in raccordo con le indagini benessere rivolte al personale e a studenti e studentesse) sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro-studio espresse.

#### **Azione positiva.**

Analisi conoscitiva dei bisogni di conciliazione attraverso elaborazione dati provenienti da quesiti proposti mediante integrazione dei questionari già utilizzati nell'ambito dell'indagine sul benessere organizzativo o di altre indagini già in corso.

- Soggetti coinvolti: CUG, Ufficio Relazioni Sindacali, Staff di direzione, Commissione Benessere.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2016-2018.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti.

#### **COSTO DEL PROGETTO N.5**

Derivante dal raccordo con la Commissione Benessere e dall'elaborazione dei dati raccolti.

#### **OBIETTIVO N.2**

**Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.**

#### **PROGETTO n.1 "Consigliere di Fiducia"**

Attivazione di tale figura e comunicazione a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro o di studio o di ricerca con l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

**Finalità:** fornire assistenza e consulenza a chi denuncia di essere oggetto di possibili molestie sessuali o morali o mobbing all'interno dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

#### **Azione positiva.**

Sensibilizzazione degli Organi collegiali al fine di procedere all'attivazione ed individuazione della figura del Consigliere di fiducia mediante la pubblicazione di un avviso pubblico tramite il quale si

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'me', 'hw', 'ell', 'PM', 'CT', 'ou', 'A', 'B']*



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

intende selezionare la persona che possieda le migliori competenze professionali e capacità relazionali per svolgere il compito previsto. Realizzazione di una informativa capillare al personale docente e tecnico-amministrativo, studenti riguardante tale nomina. Attività di auditing delle azioni e risoluzioni attuati dal Consigliere di Fiducia finalizzate alla definizione di interventi di miglioramento del benessere.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informatici Applicativi d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nell'anno 2016/17.
- A chi è rivolto: a tutto il personale che opera in Ateneo e agli studenti.

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

**Costo annuo pari a 15.000 € .**

### **PROGETTO n.2 "Progetto benessere organizzativo"**

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

**Finalità:** rielaborazione e divulgazione indagine sul benessere organizzativo al fine di confrontare i dati della precedente indagine (anno 2010) con quelli che verranno rilevati.

#### **Azione positiva.**

Consolidamento delle attività promosse dalla Commissione Benessere, mediante raccolta di dati relativi all'ultimo triennio e confronto con le risultanze della rilevazione effettuata nell'anno 2010. Analisi dei risultati e formulazione di azioni di miglioramento.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Commissione benessere, Presidente del CUG, Responsabile dell'Ufficio Prevenzione e Protezione, Presidente del Nucleo di valutazione, Dirigente Direzione Risorse Umane e Sanità e Consigliere di Fiducia;
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli 2016-18
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo, cel e docente.

### **COSTO DEL PROGETTO N.2**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi, del Consigliere di fiducia e della Direzione Risorse Umane e Sanità.

### **PROGETTO n.3 "Progetto benessere studenti e studentesse"**

Indagine sugli studenti e le studentesse attraverso questionario strutturato con l'obiettivo di misurare il benessere con riferimento a diverse dimensioni e attenzione alle diversità.





**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**Finalità:** elaborazione di strumenti di indagine e somministrazione via web dei questionari, raccolta dati e loro elaborazione e interpretazione.

**Azione positiva.**

L'indagine a cura del CUG è volta ad analizzare eventuali criticità nelle dimensioni del benessere degli studenti e delle studentesse e a valutare in che misura le politiche formative e i servizi forniti dall'Ateneo (anche con riferimento a particolari categorie di studenti) possano incidere sulle stesse e quali siano per gli studenti e le studentesse le dimensioni di benessere più rilevanti. Quest'ultima esigenza conoscitiva costituirà un elemento utilizzabile nell'analisi del Bilancio di genere dell'Ateneo nell'approccio dello sviluppo umano. Analisi e disseminazione dei risultati, formulazione di azioni di miglioramento.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Rappresentante Commissione benessere; Referente Disabilità, Delegata Rettore Disabilità, Presidente del CUG, Conferenza Studenti, Rappresentanza studentesca CUG, Rappresentante CUG, Presidente del Nucleo di valutazione.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli 2016-18
- A chi è rivolto: a tutti gli studenti e le studentesse.

**COSTO DEL PROGETTO N.3**

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione dei diversi soggetti coinvolti.

**PROGETTO n.4 "Progetto sensibilizzazione alla cultura di genere, alla diversità e alle pari opportunità"**

Si intende organizzare seminari e incontri e produrre materiale video informativo da diffondere all'interno dell'Ateneo per aumentare la sensibilizzazione alla cultura di genere, alle diversità e pari opportunità, anche in ottemperanza a quanto indicato nel Piano Regionale contro la violenza di genere. Si organizzeranno inoltre di momenti di riflessione in occasione di giornate internazionali che promuovono la cultura del rispetto e della dignità delle persone. Si intende inoltre adottare nella documentazione dell'Ateneo un linguaggio attento alle differenze di genere e non discriminatorio. Si intende inoltre migliorare la comunicazione delle iniziative sia nel sito web di Ateneo, dei dipartimenti coinvolti e nel sito web CUG.

**Finalità:** sensibilizzare studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docente rispetto alla cultura di genere, pari opportunità, rispetto e dignità delle persone.

**Azione positiva.**

Si svolgeranno cicli di incontri anche con la proiezione di materiale cinematografico o rappresentazioni teatrali e si utilizzeranno i canali esistenti per la comunicazione di messaggi antidiscriminatori e volti a diffondere le politiche adottate dall'Ateneo di contrasto alla discriminazione. Si applicheranno alla documentazione prodotta dall'Ateneo le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. Nell'ambito delle attività del CUG potranno essere previste attività divulgative rivolte al Personale tecnico amministrativo da concordare con gli organi competenti (in merito anche alle modalità di organizzazione/finanziamento che verranno



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

decise di volta in volta) stimolando anche la partecipazione di studenti/studentesse e del corpo docente. Si istituiranno, con la collaborazione di enti nel territorio, premi o borse di studio per incentivare progetti di tesi sulla sensibilizzazione alla cultura di genere, le diversità e alla valutazione di politiche per il raggiungimento delle pari opportunità, e il contrasto a ogni forma di discriminazione. In particolare si intollerano due borse di studio/premi: uno alla memoria di Valeria Solesin (per tesi su studi di genere) e uno alla memoria di Giulio Regeni (per tesi sui diritti umani).

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Ufficio Relazioni Sindacali, Esperta/o per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in collaborazione con Consigliere di Parità Provinciali, Staff di Direzione.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli 2016-18
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo, cel, docente e agli studenti e studentesse.

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

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici, dalla produzione di materiali video informativi e connessi alla realizzazione di proiezioni cinematografiche o di rappresentazioni teatrali, dal rimborso spese relatori esterni all'Ateneo, dall'istituzione di premi e borse di studio e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi, Ufficio Relazioni Sindacali, CUG, Delegata Rettore per le Pari Opportunità e Esperta/o linguaggio antidiscriminatorio.

Si richiederà un fondo dedicato allo svolgimento di tale progetto al Consiglio di Amministrazione e si svilupperanno azioni di collaborazione con altri enti presenti sul territorio per organizzazione iniziative comuni.

#### **OBIETTIVO N.3**

**Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere.**

#### **PROGETTO n.1 "Analisi dell'Ateneo in una prospettiva di genere"**

Si intende procedere con l'elaborazione di un sistema di indicatori sulla struttura occupazionale per livello, tipologia contrattuale e differenziali retributivi di genere e sugli studenti disaggregando i dati disponibili sul percorso formativo in base al genere. Si utilizzeranno anche gli indicatori raccolti nell'ambito del Progetto 1 Obiettivo 1 sugli indicatori relativi alla conciliazione vita lavorativa e familiare. Il progetto prevede il raccordo con il gruppo di lavoro sul bilancio di genere istituito presso la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e con il progetto di ricerca Horizon 2020 GERI-4-2015 EQUAL-IST.

**Finalità:** fornire una base di dati per l'azione degli organismi preposti al contrasto alla discriminazione di genere e al conseguimento di pari opportunità e per l'analisi del bilancio di genere.

CUR



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

### Azione positiva.

Raccolta ed elaborazione di dati di fonte amministrativa e costruzione sistema di indicatori. Analisi comparata con analisi simili svolte in altri Atenei e raccordo con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Ufficio Relazioni Sindacali.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare negli anni 2016-18
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo, cel, docente e agli studenti e studentesse.

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

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici, dall'elaborazione dei dati e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi, Ufficio Relazioni Sindacali, CUG, Delegata Rettore per le Pari Opportunità, anche con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

### **PROGETTO n.2 "Bilancio di genere dell'Ateneo"**

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

**Finalità:** Continuando azione intrapresa in via sperimentale sull'applicazione del bilancio di genere nell'approccio sviluppo umano il progetto si propone l'inserimento del gender auditing e del gender budgeting nell'approccio sviluppo umano all'interno del ciclo di bilancio dell'Ateneo e il raccordo con altre esperienze svolte in Italia e in Europa. Il progetto prevede il raccordo con il gruppo di lavoro sul bilancio di genere istituito presso la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e con il progetto di ricerca Horizon 2020 GERI-4-2015 EQUAL-IST.

### Azione Positiva

- Analisi delle dimensioni di benessere dell'Ente attraverso la lettura delle funzioni intrinseche nell'Ente e con un approccio partecipato che coinvolgerà attraverso somministrazione questionario via web (basandosi sui risultati delle indagini svolte nell'ambito obiettivo 2) e focus group sia il personale docente che il personale tecnico amministrativo, studenti e studentesse, dottorandi/e e assegnisti/e di ricerca. Le Fonti utilizzate saranno documentazione Ente (Statuto, Regolamento Ateneo, bilancio e relazioni di accompagnamento, piano performance) indagini campionarie e focus group.
- Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione, Commissione Benessere, Servizi Informatici, La consulta degli studenti.
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nel triennio 2017-18 una volta concluso il "progetto benessere organizzativo";
- A chi è rivolto: a tutto il personale tecnico-amministrativo e docente e a tutti gli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia.



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## **COSTO DEL PROGETTO N.2**

Costi previsti: in termini di risorse umane e utilizzo delle strutture informatiche e collaborazione fra i diversi soggetti coinvolti. Saranno inoltre svolte attività di stages dedicate al progetto coinvolgenti laureandi/e.

## **OBIETTIVO N.4**

**Promozione di attività rivolte alla rimozione degli ostacoli di accesso al mondo del lavoro derivanti anche dall'età, origine etnica, identità di genere, orientamento sessuale, in particolare per gli studenti e le studentesse.**

## **PROGETTO n.1 "Progetto lavoro"**

Divulgazione tra gli studenti delle iniziative/attività a sostegno del lavoro.

**Finalità:** divulgazione di tutte le iniziative a livello locale per aiutare gli studenti a trovare un'attività lavorativa che possa contribuire a sostenere gli studi e che sia compatibile con l'attività di frequenza/apprendimento.

### **Azione positiva.**

Pubblicazione nell'ambito del sito Web del CUG di ateneo mediante l'inserimento di diversi spazi informativi nei quali pubblicizzare tutti gli eventi e le iniziative che possono offrire occasioni di lavoro per degli studenti. Tali iniziative verranno poi divulgate in modo capillare mediante l'inoltro di mail o ulteriori modalità.

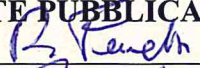
Tale attività consentirebbe di facilitare gli studenti maggiormente in difficoltà economica e per favorire, supportare l'iniziativa, lo zelo e l'intraprendenza degli studenti più attivi e laboriosi.

- Soggetti coinvolti: Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici Applicativi, Ufficio Relazioni Sindacali, Staff di direzione, Direzione Servizi agli Studenti;
- Tempi e fasi di attuazione: azione da attuare nel triennio 2016-18
- A chi è rivolto: agli studenti e alle studentesse.

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

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione con la Direzione Pianificazione, Valutazione, Sistemi Informatici ed Applicativi, Staff di direzione e l'Ufficio Relazioni Sindacali.

### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Riccardo FERRETTI 

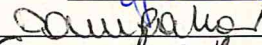

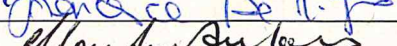
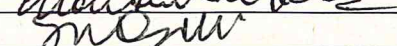

Dott. Stefano RONCHETTI 


\_\_\_\_\_  
F.L.C.-C.G.I.L.

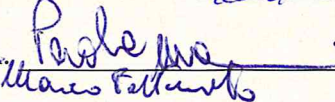
  
\_\_\_\_\_  
L. de Lillo

### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. 

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 \_\_\_\_\_