



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE (2019-2021)

*Sottoscritto in data 20.01.2020*

Il giorno 20 del mese di Gennaio dell'anno 2020, alle ore 12,30, presso una sala del Rettorato dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, le parti negoziali composte da:

### Delegazione di parte pubblica:

Prof. Gianluca Marchi (*Presidente*)

Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

R.S.U., nelle persone di:

MARTINO ANTONIO *Am*  
GIANLUCA TOBETTO  
GIUSEPPE GATTI  
FRANCESCA DE LUCA  
DAMIELA NASI  
ELVIRA DI IASIO

### Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott.ssa Leonarda Troiano

FLC-CGIL *W*

~~Sig.Dott. NARG PETERNUZZI~~

CISL-Scuola *M. Belli*

Sig. Primo Preti

Fed. UIL-Scuola R.U.A. *Primo Preti*

Dott.ssa Carmen Martino

S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L. *we*

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive triennale (2019-2021).

### 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 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;

*Am* *on* *ADD* *1 Am* *Geh* *CS* *Mf* *W*

- Decreto Legislativo n.5 del 25.1.2010 (in attuazione alla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE) ;
- Legge 183/2010;
- 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;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019.

## Premessa

- In data 19.12.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del triennio 2019-20-21.
- Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2019 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. 7 – comma 8 – del CCNL 19.04.2018 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo).
- Con nota direttoriale del 8/1/2020, Prot.n. 2349 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.7 – comma 8 del CCNL 19.04.2018 e dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009.
- Con nota direttoriale del 9.1.2020 prot.n. 2198 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 e gli adempimenti del Collegio dei revisori dei Conti di cui sopra.

## Premesse ed Obiettivi Generali

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a individuare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nell'ottica di promuovere una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze. Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha proposto il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019/2021. Tale Piano contiene iniziative indirizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. In particolare tali iniziative che rappresentano misure speciali, hanno lo scopo di: - favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi; - assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne; - favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa. Il CUG ha elaborato il PAP con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- ✓ 1. Politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare del personale;
- ✓ 2. Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG;
- ✓ 3. Welfare aziendale
- ✓ 4. Benessere organizzativo e contrasto ai possibili fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing;
- ✓ 5. Azioni di sensibilizzazione alle tematiche proposte dal CUG;
- ✓ 6. Azioni volte a contrastare l'uso discriminatorio del genere nel linguaggio e nelle comunicazioni ufficiali;

- ✓ 7. Introduzione di un Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per gli studenti di Ateneo;
- ✓ 8. Realizzazione del Bilancio di Genere.

Alcune delle azioni positive sopraesposte costituiscono il proseguimento di iniziative già intraprese dall'Ateneo.

L'Ateneo si impegna, infatti già da diversi anni, 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 2016/18) 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 appoggiando e sostenendo le varie iniziative che di volta in volta sono state proposte dal CUG. Tali iniziative sono visionabili sul sito di ateneo al link <http://www.cug.unimore.it/site/home/cosa-facciamo.html>. In particolare il CUG ha promosso attività seminari ed eventi anche rivolti agli studenti sui temi della violenza di genere e dell'uso consapevole dei social networks.

In applicazione di detto piano si è provveduto a fornire dati e statistiche riguardanti la distribuzione di genere del personale docente e pta al CUG, al fine di monitorare la composizione nelle varie categorie professionali con lo scopo di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro. Tale analisi è stata effettuata anche dal rappresentante degli studenti in carica presso il CUG per monitorare la componente studentesca.

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, ed al fine di favorire un clima lavorativo più sereno, maggiormente collaborativo, in cui vi sia maggior coinvolgimento del personale e trasparenza nei vari ambiti lavorativi.

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 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 di verificare l'efficacia delle azioni già messe in atto. In questo ambito sono state intraprese iniziative anche volte a favorire la mobilità sostenibile con indagini rivolte a tutto il personale di ateneo ed organizzazione di eventi ed incontri per la diffusione di buone pratiche e promuovere l'utilizzo di forme di spostamento a minore impatto ambientale e più ecosostenibili.

Nell'anno 2018 si è poi introdotto lo smart working anche al fine di consentire maggiori agevolazioni per situazioni di particolari disagi personali o dovute a necessità di cure parentali e per adottare nuove modalità di lavoro spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sulla valutazione per obiettivi, sulla responsabilizzazione del personale ma anche volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-21

### OBIETTIVO N.1

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

**Progetto n. 1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG'.**

Il progetto mira a organizzare attività di formazione e aggiornamento rivolte al personale Unimore quali seminari e workshop sui temi di competenza di CUG, con particolare attenzione alle tematiche di lavoro agile - *smart working*, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare del personale, strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro e tutela dei diritti dei lavoratori, con la partecipazione di esperti della materia.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AR', 'CS', 'D', 'S.F.', '3', 'Gh', 'Or', 'P', 'Gbr', 'F', 'MP']*

*Finalità:* organizzazione di corsi ed eventi di formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG

*Azione positiva*

Si intende organizzare eventi ed attività di formazione e aggiornamento rivolte al personale Unimore sui temi di competenza del CUG. La collaborazione tra l'Ufficio Formazione, la Consulta del PTA ed il CUG permetterà di identificare di volta in volta le tematiche che saranno oggetto degli eventi di formazione. Alle iniziative organizzate, per le quali si raccomanda, ove possibile, la modalità di fruizione in videoconferenza, sarà data visibilità attraverso il sito Web di Ateneo e dei dipartimenti coinvolti, nonché sul sito Web del CUG e sugli altri canali di comunicazione di Ateneo.

Per la realizzazione del progetto, si valuterà il coinvolgimento di risorse interne nelle figure di esperti delle specifiche tematiche. Infine, si svilupperanno azioni di collaborazione con altri enti presenti sul territorio per l'organizzazione di iniziative comuni.

Soggetti coinvolti: CUG, Staff di Direzione, Ufficio Formazione, Consulta PTA, Direzione Servizi agli Studenti, Ufficio Relazioni Sindacali, Consulta del Personale Tecnico Amministrativo, esperti di Dipartimenti di Unimore sulle specifiche tematiche. Il coinvolgimento di risorse interne in qualità di esperti di specifiche tematiche di formazione potrebbe permettere di contenere le spese di realizzazione del progetto.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021.

*A chi è rivolto:* Personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo

**COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: organizzazione e realizzazione delle attività di formazione. L'utilizzo, ove possibile, di risorse interne, nello specifico figure esperte delle specifiche tematiche oggetto della formazione, potrà permettere di contenere le spese di realizzazione del progetto.

**Progetto n. 2 Welfare aziendale: 'Asilo / Nido Universitario' / Centro estivo / Assistenza familiari anziani o in difficoltà**

Al fine di favorire la conciliazione lavoro/studio e vita familiare, il progetto intende realizzare uno studio di fattibilità circa la possibilità di istituire un Asilo e/o un Nido interno alle strutture dell'Ateneo. In alternativa, nel caso questa possibilità si rivelasse non praticabile, si valuterà la stipulazione di convenzioni con strutture esistenti sul territorio in grado di offrire un servizio vantaggioso per il personale e gli studenti dell'Ateneo.

Si valuterà inoltre l'opportunità di dotare i dipartimenti dell'Ateneo di zone attrezzate con fasciatoi a norma.

Si valuterà infine la possibilità di introdurre nuove forme di lavoro agile/lavoro flessibile per il personale tecnico-amministrativo e al fine di supportare i dipendenti che presentano gravi disagi familiari anche per periodi di breve durata.

*Finalità*

Studio di fattibilità circa l'istituzione di un Asilo e/o Nido interno alle strutture dell'Ateneo o (se non praticabile) stipula di convenzioni con strutture esistenti sul territorio; installazione di fasciatoi in aree idonee all'interno dei dipartimenti dell'Ateneo.

Per quanto riguarda il Centro Estivo, l'obiettivo è quello di offrire, ai/alle figli/figlie del personale docente e non e delle/degli studenti dell'Ateneo, un ambiente qualificato e sicuro dove promuovere occasioni di socializzazione e di sviluppo dell'autonomia, di gioco, di pratica sportiva, di studio e cultura anche in un'ottica di rafforzamento delle condizioni di conciliazione tra studio/lavoro per i dipendenti e studenti.

Progetto Assistenza familiari anziani o con difficoltà: l'obiettivo, da conseguirsi con uno studio di fattibilità, è quello di definire percorsi di sostegno all'assistenza familiare per persone anziane, disabili, non autosufficienti. L'Amministrazione potrebbe promuovere e supportare iniziative,

*Handwritten signatures and initials:* CUG, An, AR, us, SP, Au, 4, D, Gh, ul, #, V

progetti e servizi per il sostegno di personale e studenti/studentesse dell'Ateneo in condizioni di disabilità, secondo quanto espresso nella contrattazione collettiva nazionale (CCNL – Art. 60 c. 5 “Le amministrazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici”), nonché nella contrattazione decentrata.

#### *Azione positiva*

Apertura di un'istruttoria pubblica, con il coinvolgimento delle diverse componenti del personale dell'Ateneo, al fine di valutare la fattibilità economica e logistica, e l'effettiva rispondenza ai bisogni, di una struttura unitaria di nido e/o asilo universitario.

L'istruttoria comprenderà anche una valutazione circa la possibilità di coinvolgimento di risorse interne del Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, così come di una gestione associata della struttura con altri enti e aziende pubbliche presenti sul territorio.

Nel caso che tale via non si riveli praticabile, saranno individuate strutture e/o cooperative già esistenti, in grado di offrire un servizio che risponda alle esigenze logistiche e del personale tecnico amministrativo, docenti e studenti dell'Ateneo.

Le strutture individuate dovranno garantire:

a) tariffe particolarmente vantaggiose per l'utenza;

b) orari uguali o più ampi rispetto a quelli garantiti dai nidi del Comune di Modena e Reggio Emilia.

I soggetti a cui sarà affidato tale servizio dovranno garantire un'accoglienza non discriminatoria e un progetto educativo coerente con le linee d'azione del CUG.

Infine, si intende dotare ciascun dipartimento dell'Ateneo di fasciatoi nelle aree che saranno identificate come idonee.

L'azione proposta e il relativo studio di fattibilità saranno effettuati in stretta collaborazione con i membri del gruppo di ricerca del progetto Horizon 2020 EQUAL-IST.

Soggetti coinvolti: CUG, Membri Gruppo di Ricerca EQUAL-IST, Staff di Direzione, Ufficio Relazioni Sindacali, Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Direzione Tecnica.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*A chi è rivolto:* Personale tecnico amministrativo, docenti e studenti dell'Ateneo

#### **COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: Realizzazione dello studio di fattibilità, collaborazione di tutti i soggetti coinvolti.

### **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 “Progetto benessere organizzativo” e Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo**

Continuazione dell'esperienza iniziata negli anni precedenti dalla Commissione Benessere Organizzativo. Il progetto intende dare seguito alle proposte di miglioramento presentate dalla Commissione Benessere in seguito ai risultati del questionario somministrato al personale di Ateneo nel mese di aprile 2017.

*Finalità:* potenziamento e miglioramento della visibilità dello Sportello di Accoglienza e Ascolto

#### *Azione positiva*

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'WJ', 'AR', 'AS', 'SS', 'W', 'Geh', 'UP', and 'M'.

In seguito ai risultati del questionario somministrato al personale di Ateneo nel mese di aprile 2017, la Commissione Benessere ha identificato la necessità di potenziare la conoscenza e la possibilità di utilizzo dello Sportello di Accoglienza e Ascolto di Ateneo.

Si intende, in collaborazione con la Commissione Benessere e con il Responsabile del Servizio in questione, attuare azioni che soddisfino tale necessità.

Nello specifico, si intende realizzare una pillola video che presenti il Servizio dello Sportello di Accoglienza e Ascolto, chiarendone le finalità nonché le modalità di accesso e fruizione. Tale contenuto dovrà essere diffuso a tutto il personale attraverso i canali comunicativi di Ateneo (posta elettronica, sito Web, canali social, etc.).

Inoltre, si intende organizzare momenti di presentazione delle attività dello Sportello presso i singoli dipartimenti, in modo che tutto il personale abbia modo di comprendere e approfondire le caratteristiche del servizio.

Si intende altresì programmare giornate di formazione rivolti a dirigenti e personale con posizioni organizzative apicali finalizzate alla gestione e mediazione del "conflitto" in ambito organizzativo.

*Soggetti coinvolti:* CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Commissione Benessere, Responsabile sportello di Ascolto, Staff di Direzione.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*A chi è rivolto:* a tutto il Personale tecnico amministrativo e docente

#### **COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: Realizzazione di materiale video e sua diffusione, organizzazione eventi di presentazione presso i singoli Dipartimenti

#### **PROGETTO n.2 "Progetto di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG"**

Si intende organizzare seminari e incontri per aumentare la sensibilizzazione sui temi di competenza di CUG, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità, anche in ottemperanza a quanto indicato nelle azioni della Regione Emilia-Romagna contro la violenza di genere.

Si intende, inoltre, organizzare momenti di riflessione in occasione di giornate internazionali che promuovono la cultura del rispetto e della dignità delle persone.

Alle iniziative organizzate sarà data visibilità attraverso il sito Web di Ateneo e dei dipartimenti coinvolti nonché sul sito Web del CUG.

*Finalità:* sensibilizzazione di studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo rispetto alle tematiche di competenza del CUG.

#### *Azione positiva*

Si svolgeranno seminari e incontri volti a sensibilizzare il personale sui temi di competenza del CUG, e si utilizzeranno i canali esistenti per la comunicazione e la promozione di tali eventi. 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 decise di volta in volta) stimolando anche la partecipazione di studenti e studentesse e del corpo docente.

Si istituiranno, con la collaborazione di enti del territorio, premi o borse di studio per incentivare progetti di tesi sulla sensibilizzazione alle tematiche di competenza del CUG, e per ricordare particolari figure di giovani ricercatori come ad esempio Giulio Regeni o Valeria Solesin.

*Soggetti coinvolti:* CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici e Applicativi, Servizi agli studenti.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*Handwritten signatures and initials:* CUG, CF, DR, 6, AN, RM, OR, GB, SA, M, W, D.

*A chi è rivolto:* a tutto il personale tecnico amministrativo e docente, a studenti e studentesse

### **COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: organizzazione e gestione eventi, istituzione di premi e borse di studio, e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici e Applicativi, Servizi agli studenti.

Per la realizzazione del progetto, si svilupperanno azioni di collaborazione con altri enti presenti sul territorio per l'organizzazione di iniziative comuni.

### **PROGETTO n. 3 "Linguaggio di genere"**

Nell'avviare un percorso di formazione sul corretto e non discriminatorio uso del genere nel linguaggio e nella comunicazione ufficiale, l'Ateneo, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.

Nell'ambito di questo progetto si intendono organizzare attività di sensibilizzazione e di formazione rivolte al personale di Ateneo circa l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Si intende, inoltre, perseguire l'adozione di linee guida, in particolare da quelle ministeriali approvate nel 2018, per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nei documenti e nella comunicazione istituzionali.

L'attività si pone in collaborazione con le attività svolte nell'ambito del progetto di ricerca HORIZON 2020 EQUAL-IST.

*Finalità:* sensibilizzazione e formazione del personale di Ateneo, in particolare delle figure responsabili per la comunicazione istituzionale, all'uso del genere nel linguaggio amministrativo

### *Azione positiva*

Si svolgeranno eventi di sensibilizzazione e incontri di formazione circa l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione di Ateneo. Le attività saranno rivolte al personale docente e tecnico amministrativo ed in particolar modo a quanti nel nostro Ateneo si occupano della comunicazione istituzionale. Nello specifico, l'attività riguarderà la formazione all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: una comunicazione e un linguaggio che veicolino i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto come Ateneo.

Saranno inoltre presentate e illustrate le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR* frutto di un gruppo di lavoro coordinato dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli, presentate presso il MIUR il 7.3.2018 e approvate dallo stesso.

Si intende, infine, perseguire l'adozione di tali linee guida nella comunicazione di Ateneo nonché promuovere una comunicazione non discriminatoria in tutte le sue forme, sia testuale che visiva, includendo quindi gli utilizzi di materiali multimediali quali immagini e video.

Soggetti coinvolti: CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Staff di Direzione, Ufficio Comunicazione e Relazioni esterne (Coordinamento Cecilia Robustelli).

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*A chi è rivolto:* al personale tecnico amministrativo e docente

### **COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: organizzazione e realizzazione dei percorsi formativi. L'utilizzo di risorse interne, nello specifico il supporto di esperti di Linguaggio di Genere del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, potrà permettere di contenere le spese di realizzazione del progetto.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be the signatures of various individuals involved in the project.

#### **PROGETTO n. 4 "Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti"**

Attraverso il Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) vi è la provata consapevolezza che ogni individuo può attingere appieno alle opportunità che gli si offrono ed esprimere al meglio le proprie potenzialità, diventando una risorsa sia per l'Ateneo che per l'ambiente che lo circonda.

L'organizzazione di un servizio S.A.P. previene infatti l'abbandono degli studi, motiva all'inserimento ed all'impegno universitario da parte dello studente rispondendo a quanto definito dalle leggi regionali n. 10 del 1999, n. 12 del 2003 e successive. Tale servizio contribuisce quindi direttamente ad una indicizzazione positiva della performance d'ateneo e, indirettamente, ai valori di accreditamento.

Si sottolinea, inoltre, come numerosi importanti Atenei si siano già dotati di un servizio S.A.P. per i propri studenti, tra cui l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, l'Università degli Studi di Parma e l'Università degli Studi di Padova.

Il progetto si pone l'obiettivo di porre le basi per la realizzazione di un Servizio S.A.P. per gli studenti dell'Ateneo.

*Finalità:* realizzazione di uno studio di fattibilità relativo all'attivazione di un Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per gli studenti dell'Ateneo e successiva implementazione del servizio

#### *Azione positiva*

Studio di fattibilità relativo all'attivazione di un Servizio S.A.P. per gli studenti dell'Ateneo. L'analisi di fattibilità dovrà identificare spazi dedicati e idonei in cui il servizio potrà essere erogato, nonché valutare la sostenibilità di tale servizio in un'ottica di lungo termine.

Si dovrà tenere in considerazione la possibilità di coinvolgere risorse interne, quali il personale specializzato in psicologia clinica, psicologia sociale, psicologia di comunità e dell'orientamento attualmente afferente al Dipartimento di Educazione e Scienze Umane (DESU) dell'Ateneo, ed il Responsabile del Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA.

Si intende anche valutare, ai fini di garantire la sostenibilità del servizio, possibili collaborazioni con enti locali, in particolare con le Aziende Regionali per il Diritto allo Studio Universitario e con le Regioni, come già avviene in Atenei vicini quali l'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna e l'Università degli Studi di Padova.

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Staff di Direzione, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*A chi è rivolto:* Studenti dell'Ateneo

#### **COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: gestione, coordinamento ed erogazione del servizio. L'utilizzo di risorse interne, nello specifico il personale altamente specializzato in psicologia clinica, psicologia sociale, psicologia di comunità e dell'orientamento afferente al Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, potrà permettere di contenere le spese di realizzazione del progetto.

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

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

#### **PROGETTO n.1 "Bilancio di genere dell'Ateneo"**

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, tutte le Amministrazioni pubbliche sono tenute a includere il bilancio di genere tra i contenuti della Relazione sulla *performance* che deve essere presentata entro il 30 giugno di ogni anno.

UP  
ADR 45 R AP SS A Gln 17 OR

In seguito alla decisione dell'Assemblea della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), in data 19 gennaio 2017, di accogliere le istanze per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università presentate dalla Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, è stato istituito un Gruppo di Lavoro CRUI incaricato di promuovere il processo di diffusione del Bilancio di Genere all'interno del sistema universitario e di predisporre Linee guida relative a tale processo che si prevede saranno rilasciate entro la prima metà del 2019.

Questo progetto prevede l'adozione delle Linee Guida CRUI per il Bilancio di Genere nelle Università Italiane e di conseguenza la realizzazione e pubblicazione del primo Bilancio di Genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia. Il progetto prevede il raccordo con il Gruppo di Lavoro CRUI sulle Linee Guida per il Bilancio di Genere e con il progetto di ricerca Horizon 2020 EQUAL-IST.

*Finalità*

Adozione delle Linee Guida CRUI per il Bilancio di Genere nelle Università Italiane; realizzazione e pubblicazione del primo Bilancio di Genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia

*Azione positiva*

Sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida attualmente in fase di definizione da parte del Gruppo di Lavoro CRUI per il Bilancio di Genere, e in continuità con l'esperienza intrapresa nell'ambito del progetto EQUAL-IST, l'attività prevede una fase iniziale di raccolta e analisi di dati disaggregati per genere riguardanti l'intero Ateneo e tutte le sue componenti, per poi proseguire verso l'obiettivo di integrazione l'approccio del *gender auditing* e del *gender budgeting* nel processo di programmazione e di rendicontazione dell'Ateneo.

Sulla base dei risultati e dell'analisi dei dati raccolti, si intende inoltre predisporre un documento contenente una infografica che illustri in modo sintetico la situazione dell'Ateneo in ottica di genere; tale report verrà periodicamente aggiornato e pubblicato sul sito Web di Ateneo.

*Soggetti coinvolti:* CUG, Staff di Direzione, Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici ed Applicativi, Nucleo di Valutazione, Commissione Benessere, Ufficio Relazioni Sindacali, Consulta del PTA.

*Tempi e fasi di attuazione:* azione da attuare nel triennio 2019-2021

*A chi è rivolto:* personale e studenti dell'Ateneo

**COSTO DEL PROGETTO**

Derivante da: utilizzo degli strumenti informatici, dall'accesso alle basi di dati di Ateneo, dall'elaborazione dei dati e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici e Applicativi e di tutti i soggetti coinvolti.

Quira di Jeso  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Gianluca Marchi [Signature]

Dott. Stefano RONCHETTI [Signature]

F.L.C.-C.G.I.L. [Signature]

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. [Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

CISL-Scuola [Signature]

FED. UIL-Scuola R.U.A [Signature]

SNALS Conf:SAL [Signature]

