



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNALE (Triennio 2010-2012)
Sottoscritto in data 1.2.2011**

Il giorno 1 febbraio dell'anno 2011, alle ore 9,30 , presso una sala del Rettorato,
le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Sergio PABA (*Presidente*)

Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Amministrativo*)

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U., nelle persone di:

Natale De Salvo.....

Lodi Loretta.....

Gianluca Tosetto.....

Barbara Rebecchi.....

Barbara Viaro.....

.....

.....

.....

.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Geom. Bergamini Giancarlo FLC-CGIL

Sig. Ciocca Michele CISL-Università

Dott. Fortunato Marco UIL-P.A.

Sig. Martino Antonio S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L.

sottoscrivono l'allegato contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive del
triennio 2010-11-12.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2010-12

Contesto normativo

- Art.4 – comma 2 – lett.o) del CCNL 1998/2001;
- Art.14 – comma 3 – del CCNL 1998/2001;
- Dec. Leg.vo 11.4.2006 n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”
- Dec. Lgs.vo 23 maggio 2000, n.196 “*Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art.47 della legge 17 maggio 1999, n.144*” modificativa della legge 10 aprile 1991, n.125, “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*” (vedi, in particolare, l’art.7 “*Azioni positive*” – comma 5);
- Art.57 – comma 1 – del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea;
- “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata in data 23.5.2007, dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 27.3.1997;
- Decreto Legislativo n.5 del 25.1.2010;

VISTA l’ipotesi di contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni Positive, sottoscritto in data 4.11.2010;

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 del 13.12.2010, prot. 25768, è stata inviata al Presidente del Collegio dei revisori dei conti;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.11.2010 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, dal comma 196 dell’art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 e dall’art.55 del Dec. Leg.vo n.15/2009.

Premesse ed Obiettivi Generali

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

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

Sul piano culturale intende agire al fine di sensibilizzare 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 ed 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 2007/9) questo Ateneo ha collaborato con il Comitato delle Pari Opportunità nella raccolta dei dati di genere riguardante il personale tecnico-amministrativo, docente e studenti, ed ha favorito la divulgazione dei risultati del questionario elaborato e le riflessioni ad esso collegate. Negli anni 2007 e 2008 sono stati adottati strumenti (Faq, caselle di posta elettronica ed incontri tematici) finalizzati alla divulgazione e diffusione capillare della normativa sui permessi lavorativi, sul part-time e sui congedi parentali ex Dec. Leg.vo 151/2001 e si è attivata una sperimentazione di telelavoro rivolta ad unità di personale di Area Informatica.

Nel triennio 2010/12 si intende continuare le iniziative già avviate nel precedente triennio e promuoverne altre finalizzate alla diffusione della cultura di genere e miranti, in particolare, a rimuovere forme di discriminazione e comportamenti mobbizzanti o molesti, alla realizzazione e messa a regime di un progetto di telelavoro di ampio respiro, e di attività volte al sostegno delle famiglie più numerose.

Particolare attenzione verrà 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 verrà 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 lavoro.

La copertura finanziaria prevista per l'attuazione del Piano di azione Positive triennale risente della situazione generale di riduzione delle risorse finanziarie disponibili al sistema universitario, pertanto, le azioni proponibili debbono comunque essere contenute in regimi di spesa minimi.

Il Piano riguardante il triennio 2010/12 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 infatti si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nell'ateneo a vario titolo, ritenendo perciò opportuno prevedere anche azioni trasversali che riguardano in egual misura sia le componenti femminili che quelle maschili.

OBIETTIVO 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 “Piano famiglia e conciliazione vita-lavoro”

Indagini volte a monitorare al termine del biennio di sperimentazione il grado di consenso del personale tecnico-amministrativo rispetto alle azioni intraprese a sostegno della famiglia e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Finalità: Proseguimento e potenziamento delle 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.

Azione positiva

Trasmissione di questionari a tutto il personale tecnico-amministrativo al fine di verificare il grado di consenso delle azioni svolte in materia di trasporti e di erogazione di sussidi economici per l' utilizzo di nidi o scuole d'infanzia.

- Soggetti coinvolti: Rappresentanti sindacali di Ateneo, Ufficio Relazioni Sindacali,
- Tempi e fasi di attuazione: questionari e valutazioni conclusive da definire nell'anno 2010.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo.

COSTO PROGETTO N.1

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione dei rappresentanti sindacali, del personale dell'Ufficio Relazioni Sindacali. Eventuali stanziamenti verranno individuati per ogni specifico ed ulteriore intervento che si intenderà realizzare.

PROGETTO n.2 “Telelavoro”

Studio, realizzazione e messa a regime di un progetto generale di telelavoro rivolto al personale tecnico-amministrativo, nell'ambito di attività “telelaborabili”.

Finalità: Introduzione di una regolamentazione generale e compiuta che consenta di individuare le attività telelaborabili e di estendere la sperimentazione attuata nell'anno 2009 ad altre aree contrattuali .

1° Azione positiva

Studio e messa a punto di una nuova regolamentazione generale della modalità lavorativa in “telelavoro”.

- Soggetti coinvolti: Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Prevenzione e Protezione, Direzione Pianificazione Formazione e Valutazione, Unità Risorse Umane, Direzione Economico-Finanziaria;
- Tempi e fasi di attuazione: anni 2010/11;

- A chi è rivolto: ai dipendenti che presentano alcune 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

COSTO PROGETTO N.2

Costo di ogni postazione in telelavoro euro 2.500 annui.

OBIETTIVO N.2

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

PROGETTO n.1 “Progetto benessere organizzativo”

Predisposizione e divulgazione di una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti.

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

Azione positiva

Raccolta di informazioni relative al benessere organizzativo dei dipendenti e delle dipendenti mediante la predisposizione e diffusione di un questionario, anche tramite supporto informatico al fine di realizzare quanto previsto dalla direttiva del Ministero della Pubblica Funzione sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e, nel contempo, di ottemperare gli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro previsti dal D.lvo 81/2008.

- Soggetti coinvolti: Commissione deputata al “benessere organizzativo” nell'Ateneo (nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21.9.2009), Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione, Presidente del Comitato Pari Opportunità, Responsabile dell'Ufficio Prevenzione e Protezione.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2010/11.
- A chi è rivolto: al personale tecnico-amministrativo e docente.

COSTO PROGETTO N.1

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione e dei membri della Commissione deputata al “benessere organizzativo”.

PROGETTO n.2 “Codice contro le molestie morali e sessuali”

Studio e predisposizione in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità 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 Pari Opportunità, Ufficio Relazioni Sindacali.
- Tempi e fasi di attuazione: Azione da attuare negli anni 2010/11.
- 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 PROGETTO N.1

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

PROGETTO n.3 “Divulgazione Piano Azioni Positive 2010-12”

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

Finalità: divulgazione e pubblicizzazione del presente Piano a tutti i dipendenti e studenti al fine di dare ampia diffusione delle disposizioni in esso contenute e di coinvolgere il personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso trattate.

Azione positiva

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

- Soggetti coinvolti: Ufficio Relazioni Sindacali, personale della Direzione Pianificazione Formazione e Valutazione, CPO;
- Tempi e fasi di attuazione: anno 2010;
- A chi è rivolto: a tutto il personale e componente studentesca.

COSTO PROGETTO N.3

Derivante dall'utilizzo degli strumenti informatici e dalla collaborazione del CPO, del personale della Direzione Pianificazione Formazione e Valutazione e dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Sergio PABA____f.to Sergio Paba____

Dott. Stefano RONCHETTI__f.to Stefano Ronchetti

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.____f.to Natale De Salvo____

F.L.C.-C.G.I.L. ____f.to Giancarlo Bergamini__

_____f.to Barbara Viaro

_____f.to Barbara Rebecchi_____

C.I.S.L. – Università f.to Michele Ciocca_

_____f.to Lodi Loretta_____

_____f.to Gianluca Tosetto_____

U.I.L. – P.A. ____f.to Marco Fortunato__

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

C.S.A. di Cisal – Università _____