



NEWSLETTER BIMESTRALE Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

1 INTERNAZIONALIZZAZIONE E MULTICULTURALITÀ: IL RUOLO DELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA

di Franca Poppi

2 IL LAVORO AGILE NELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA: ALCUNI DATI

di Luigi Scarcella

3 LE POLITICHE DI GENERE NELLE ISTITUZIONI DI RICERCA: IL PROGETTO EQUAL-IST

di Claudia Canali

4 IL LAVORO AGILE "BREVE" NEL CONTRATTO DECENTRATO 2019 DI UNIMORE

di Alberto Tampieri

5 I RIFLESSI DELLE QUESTIONI DI GENERE SUL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO AL CENTRO DI UN SEMINARIO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI UNIMORE

di Cecilia Robustelli

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università italiane dedica una *Newsletter* bimestrale per condividere con la Rete e i soggetti interessati riflessioni, buone prassi, esperienze. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

Questo numero, curato dal **CUG dell'Università di Modena e Reggio Emilia**, offre alcuni spunti di riflessione sulle questioni di genere nelle politiche della ricerca e nel linguaggio amministrativo, nonché in tema di flessibilità del lavoro, in particolare mediante il c.d. lavoro "agile".

Internazionalizzazione e multiculturalità: le azioni dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Franca Poppi

Il tema della gestione della diversità è senza dubbio centrale nella vita di tutti noi, ma anche e soprattutto nelle istituzioni scolastiche e universitarie. Occuparsi di diversità è sicuramente di fondamentale importanza per l'università che dovrebbe caratterizzarsi per il suo atteggiamento aperto, dinamico e “politically correct” e che con il proprio esempio dovrà contribuire alla formazione dei propri studenti.

Che cosa si intende per diversità e come fare per gestirla?

Possiamo classificare le diversità che esistono all'interno della società in due macrocategorie:

- Le diversità primarie sono l'età, il genere, l'etnia, l'orientamento sessuale, etc., che fanno parte di un patrimonio innato dell'individuo;
- Le diversità secondarie sono il percorso formativo e professionale, il ruolo ricoperto, il reddito, la collocazione geografica, ecc.

Nel caso specifico dell'università, le diversità che si pongono come maggiormente rilevanti sono quelle primarie, ovvero quelle relative al genere, all'etnia, all'orientamento sessuale e a particolari condizioni fisiche, mentali o sanitarie.

Per quanto riguarda le differenze di genere, mi preme segnalare il progetto **Ragazze Digitali**, ideato e portato avanti dall'Università di Modena e Reggio Emilia e dall'Associazione *European Women Development Management* (EWMD) di Reggio Emilia, che si svolge ormai da diversi anni, per avvicinare le ragazze al mondo dell'informatica, in analogia a quanto sta accadendo in tutta Europa.

Anche il progetto europeo **EQUAL-IST** (Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions), del quale l'università di Modena e Reggio Emilia è partner, mira a preparare il terreno per l'attuazione di cambiamenti strutturali che possano promuovere la parità di genere nelle organizzazioni di ricerca di ambito STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) a livello nazionale e internazionale, garantendone al tempo stesso l'efficacia, l'efficienza e la sostenibilità.

In merito alle differenze di etnia, paesi e culture, va detto che l'università di Modena e Reggio Emilia promuove attivamente gli scambi Erasmus, con 753 studenti in uscita nell'a.a. 2017/18 (441 ragazze e 312 ragazzi) e 299 studenti in entrata (sempre nel 2017/18), di cui 172 ragazze e 127 ragazzi. Inoltre, grazie alla partecipazione ai bandi Erasmus+ KA107 della Comunità Europea, l'università di Modena e Reggio Emilia si è aggiudicata diversi riconoscimenti, e può mettere a disposizione dei propri studenti diverse borse in entrata e in uscita verso paesi extra-europei, con rimborso delle spese di viaggio e diarie mensili superiori a quelle normalmente previste dagli scambi Erasmus in ambito comunitario. Inoltre, sempre in un'ottica di superamento delle barriere e dei confini tra paesi diversi, l'università di Modena e Reggio Emilia finanzia un programma denominato **MOREOVERSEAS**, che promuove la mobilità verso paesi extra-europei.

Per quanto riguarda l'orientamento sessuale, l'università di Modena e Reggio Emilia è stata forse la prima in Italia a dotarsi di uno strumento utile per i suoi studenti: il doppio libretto universitario che possono utilizzare le persone transgender/transessuali.

Infine, in merito alle differenze dovute a particolari condizioni fisiche, mentali o sanitarie, vorrei ricordare che, in accordo con quanto stabilito dal programma ERASMUS+ per affrontare attivamente le speciali necessità di apprendimento delle persone con esigenze relative a condizioni fisiche, mentali o sanitarie, l'Agenzia Nazionale Erasmus+ destina annualmente al sostegno della loro mobilità un contributo ad hoc, per il quale gli studenti dell'università di Modena e Reggio Emilia possono fare richiesta tramite l'Ufficio Relazioni Internazionali, con la collaborazione del Referente per la disabilità.

Negli ultimi anni i finanziamenti richiesti ed assegnati agli studenti dell'università di Modena e Reggio Emilia hanno riguardato principalmente candidati affetti da patologie croniche, come ad esempio la celiachia.

Nell'a.a. 2004/2005, tuttavia, uno studente dell'università di Modena e Reggio Emilia con esigenze particolarmente rilevanti ha richiesto ed ottenuto un

importante sostegno economico - anche con il supporto dell'Ateneo - per poter svolgere brillantemente il suo periodo di Studio Erasmus in Norvegia.

In casi come questo è di fondamentale importanza individuare la sede partner che disponga di strutture adeguate ad ospitare lo studente in funzione delle sue necessità e che possa sostenerlo anche nel reperire sul territorio i servizi a lui indispensabili, inclusa, se necessario, anche l'assistenza sulle 24 ore.

L'Università di Modena e Reggio Emilia negli anni scorsi ha inoltre accolto studenti con esigenze speciali, anche gravi.

In tutti i casi è di fondamentale importanza la stretta collaborazione con il Referente per la disabilità.

La gestione della diversità implica l'identificazione di un approccio fatto di politiche e progetti che considerano le persone come risorse uniche e fondamentali, garantendo ad esse un ambiente in cui potersi liberamente esprimere, grazie all'implementazione di prassi che siano volte a valorizzare le differenze ed il contributo che il singolo individuo può dare al gruppo. Per questi motivi ritengo che le iniziative promosse dall'università di Modena e Reggio Emilia possano costituire degli esempi di 'best practice' volti non solo a sensibilizzare maggiormente l'opinione pubblica, ma anche a tracciare delle linee guida da prendere in considerazione negli orientamenti socio - economico - culturali e politici.



Il lavoro agile nell'Università di Modena e Reggio Emilia: alcuni dati

Luigi Scarcella

L'articolo 14 della legge n. 124 del 7 agosto 2015 ha stabilito che tutte le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle proprie risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, devono adottare delle misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione del lavoro agile (o *smart working*). Entro tre anni dall'attuazione della norma, almeno il 10 per cento dei dipendenti, che richiedono le suddette forme flessibili di

lavoro, devono potersi avvalere di tali modalità lavorative senza subire nessuna penalizzazione sia al fine del riconoscimento di professionalità che di progressioni di carriera.

È bene ricordare che per il settore pubblico, l'adozione di misure organizzative di conciliazione vita-lavoro e il raggiungimento di obiettivi collegati ad esse, costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale. Le amministrazioni statali,

quindi, devono adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance al dettato normativo e verificarne l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, la qualità dei servizi erogati e le misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Inoltre, in base al comma 2 del citato articolo 14, le amministrazioni, sempre al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, possono stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica. Disposizioni più precise sul lavoro agile sono poi state introdotte con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 e con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3 del 2017.

La legge n.81/2017 definisce lo *smart working* come una nuova modalità di svolgimento del lavoro subordinato, escludendo che si tratti di una nuova tipologia contrattuale. Il dipendente "agile", in sostanza, ha la possibilità di svolgere parte della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali, con l'utilizzo di strumenti tecnologici e una articolazione più flessibile dell'orario di lavoro. Con le linee guida sul lavoro agile, inoltre, è stato chiarito che nessuna tipologia o categoria di dipendenti è aprioristicamente esclusa da tale modalità lavorativa. In modo particolare, le pubbliche amministrazioni possono individuare le attività compatibili con lo *smart working* e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale forma di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.

Il legislatore, con l'introduzione dello *smart working*, non solo ha dato una grande opportunità ai lavoratori e alle imprese, ma ha anche dimostrato di sapersi adeguare alla naturale evoluzione del mondo del lavoro legato, ormai, alle logiche del digitale. L'aver incluso la Pubblica Amministrazione fra i soggetti destinatari del lavoro agile può essere visto come un obbligo di difficile realizzazione nella sua complessità, considerando la rigidità di tale rapporto di lavoro e le particolari disposizioni disciplinanti i dipendenti pubblici. Tuttavia, il comma 3 dell'art. 18 della legge n.81/2017 precisa che le norme sul lavoro agile si applicano anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in quanto

compatibili e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Pertanto, seguendo la corposa disciplina attuativa indicata nelle suddette linee guida, le amministrazioni pubbliche hanno definito le proprie disposizioni sullo *smart working* e sulla sua attuazione, di volta in volta adottando un nuovo regolamento interno, ovvero aggiornando la disciplina già esistente in materia di telelavoro.

Alle norme interne segue di consueto un bando, il quale disciplina, tra l'altro, i criteri per accedere alle posizioni disponibili di lavoro agile, i punteggi e, in modo particolare, le precedenza da applicare ai dipendenti, al fine della formazione della graduatoria. Su quest'ultimo aspetto, la legge di Bilancio 2019 ha disposto l'obbligo per il datore di lavoro di dare priorità alle richieste di *smart working* formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, previsto dall'articolo 16 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Questa disposizione evidenzia, in modo particolare, l'importanza dell'istituto nell'ambito della tutela della famiglia e della vita privata dei lavoratori e favorisce il raggiungimento dell'obiettivo di conciliazione vita-lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni.

Anche l'Università di Modena e Reggio Emilia si è adeguata al dettato normativo, introducendo e disciplinando il lavoro agile attraverso un contratto integrativo, al quale ha fatto seguito la pubblicazione di un bando per l'accesso a tale modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. L'Ateneo, in realtà, ha disciplinato congiuntamente il telelavoro e lo *smart working*; sarà poi il lavoratore che, definendo nella domanda di partecipazione l'orario di lavoro, le attività da svolgere, le modalità operative e i sistemi di supporto tecnologici necessari, evidenzierà la volontà di usufruire di un istituto o dell'altro.

In particolare, il primo bando di accesso al telelavoro e lavoro agile dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, per l'anno 2018/19, ha previsto un numero minimo di posizioni attivabili, per il personale tecnico amministrativo e i collaboratori esperti linguistici, pari a 6, incrementabili fino ad esaurimento delle risorse disponibili messe a budget dall'Ateneo. Qualora nell'anno di riferimento il numero di richieste risultasse inferiore al numero di postazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione, le postazioni vacanti potranno essere assegnate al personale che ne farà richiesta nel corso dell'anno. In

ogni caso, i posti non attribuiti saranno resi fruibili per il successivo bando annuale.

La domanda, sottoscritta dal responsabile di struttura, è presentata dal dipendente all'ufficio relazioni sindacali. In seguito, un'apposita commissione valuta la fattibilità delle attività indicate e da svolgere in lavoro agile/telelavoro, oltre che le motivazioni precisate dal lavoratore per tale opzione, e verifica se il costo legato alle richieste presentate, in base a quanto descritto nel modulo, eccede la disponibilità economica, ovvero il budget stanziato annualmente. In caso di superamento, si procede con un'apposita graduatoria formulata in base ai criteri indicati nel bando.

Anche il responsabile di struttura, qualora individui attività telelavorabili o fattibili in modalità di lavoro agile e valutata la compatibilità con l'organizzazione del lavoro nella propria unità organizzativa, può presentare un'apposita domanda all'ufficio competente al fine di promuovere piani sperimentali, innovativi e flessibili di gestione del personale mediante la realizzazione di misure riorganizzative basate sulle nuove modalità spaziotemporali di esecuzione della prestazione lavorativa. In questo caso, tuttavia, è necessario acquisire preventivamente una dichiarazione di disponibilità di tutti i dipendenti coinvolti a svolgere l'attività in lavoro agile/telelavoro.

Dopo avere ricevuto notifica dell'ammissibilità della richiesta presentata, il responsabile della struttura, congiuntamente al dipendente interessato, è tenuto a presentare alla medesima commissione il progetto dettagliato di lavoro flessibile, indicando, tra l'altro: le attività individuate da svolgere in lavoro agile/telelavoro e le modalità operative; i sistemi di supporto tecnologici necessari; i criteri quali - quantitativi di verifica della prestazione lavorativa; gli elementi indispensabili per valutare i requisiti minimi di sicurezza dei luoghi e degli spazi in cui si intende svolgere l'attività in lavoro agile/telelavoro; la durata del progetto, ricompresa tra 9 e 12 mesi per le domande individuali e tra 12 e 36 mesi per le richieste che interessano intere unità organizzative o per misure riorganizzative.

È bene evidenziare che l'impegno orario in lavoro agile/telelavoro non può essere inferiore ad un quarto e superiore al 75% rispetto a quello complessivo settimanale, mensile od annuale. Nel progetto, poi, è necessario definire il numero di giorni, di ore, di mesi da svolgere in modalità flessibile. Inoltre, come previsto dal bando, il dipendente deve garantire la propria reperibilità durante la prestazione oraria in lavoro

agile/telelavoro in una fascia oraria di almeno due ore, da svolgersi di norma dalle ore 10.00 alle ore 12.00. È fatta salva la possibilità per il responsabile della struttura di appartenenza di concordare, con il lavoratore agile/telelavoratore, una diversa fascia oraria di reperibilità. In caso di impossibilità da parte del dipendente di rendersi reperibile, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione, anche per via telematica.

Per monitorare l'andamento del lavoro agile e del telelavoro, l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha previsto la compilazione di un questionario finale. Più precisamente, sono due i moduli da riempire: uno da parte del responsabile di struttura e l'altro da parte del dipendente. Le informazioni fornite saranno poi elaborate dall'amministrazione, nel rispetto della privacy dei compilatori, per verificare inefficienze e intervenire in base ai problemi riscontrati. Tali dati saranno anche a disposizione del CUG, per assicurare un'attività di monitoraggio su tali modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro.

In relazione al bando di lavoro agile/telelavoro pubblicato dall'Università modenese e reggiana per l'anno 2018/2019, emergono risultati molto incoraggianti sull'interesse dimostrato dai dipendenti dell'Ateneo verso le suddette forme flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro.

Dai dati forniti dall'ufficio relazioni sindacali di Ateneo (Tabella 1) si nota che i lavoratori coinvolti in percorsi di lavoro agile/telelavoro sono 20 (14 donne e 6 uomini). Il dato è sorprendente paragonato al bando dell'anno precedente e riguardante il solo telelavoro, dove le domande proposte dai dipendenti si sono fermate a 9 (6 donne e 3 uomini). In totale, le domande hanno coinvolto ben 13 strutture e 3 aree di ufficio differenti. Fra le richieste avanzate, si evidenzia anche un progetto riorganizzativo di struttura riguardante le mansioni di 2 dipendenti.

In generale, le attività incluse e da svolgere in modalità flessibile sono di diverso tipo e l'impegno lavorativo in modalità agile ha mostrato interesse, più o meno ampio, da parte dei dipendenti. Inoltre, dall'analisi delle motivazioni avanzate per il ricorso al lavoro agile/telelavoro si può osservare come questo strumento può davvero favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti attraverso misure di flessibilità organizzativa e a supporto della genitorialità.

In futuro, quindi, sarà importante esaminare le informazioni raccolte nei questionari conclusivi, con i quali si potrà, tra l'altro, verificare il raggiungimento

degli obiettivi di benessere familiare e lavorativo indicati dal legislatore e migliorare lo schema attuativo

attualmente proposto dall'Ateneo, al fine di eliminare eventuali rigidità operative.

Tab. 1 - Il lavoro agile in UniMORE (2018/2019)

ANNO	N. UNITA' DI PERSONALE / AREA	MOTIVAZIONI PER CUI E' STATO RICHIESTO IL LAVORO AGILE
2018/2019 (totale PTA ca. 650 unità)	Amministrativa: 13 (3 M e 10 F)	disagio causato da tempi di percorrenza casa/lavoro esigenze familiari
	Elaborazione dati: 5 (3 M e 2 F)	disagio causato da tempi di percorrenza casa/lavoro esigenze familiari progetto di riorganizzazione della struttura
	Biblioteche: 2 (2 F)	disagio causato da tempi di percorrenza casa/lavoro esigenze familiari



Le politiche di genere nelle istituzioni di ricerca: il progetto EQUAL-IST

Claudia Canali

Il coinvolgimento dell'Università di Modena e Reggio Emilia nel progetto Horizon 2020 EQUAL-IST (Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions) ha rappresentato una importante occasione per dare inizio ad un percorso

partecipativo che ha portato ad affrontare con un approccio interdisciplinare il tema delle politiche di genere all'interno dell'ateneo (<https://equal-ist.eu/>).

Il progetto EQUAL-IST, iniziato nel giugno del 2016 ed appena conclusosi, ha visto il coinvolgimento

di sei università europee (Italia, Germania, Portogallo, Lituania, Finlandia e Ucraina) impegnate ad implementare al loro interno *GEP (Gender Equality Plan)* attraverso azioni volte ad ottenere cambiamenti strutturali verso la parità di genere.

Un elemento caratterizzante e innovativo del progetto ha riguardato l'approccio partecipativo sia alla fase di assessment iniziale, svoltosi attraverso focus group dedicati alle varie componenti dell'ateneo (personale accademico, PTA e studenti), sia alla progettazione dei GEP e delle azioni di contrasto alle ineguaglianze di genere, sviluppate col supporto di una piattaforma di crowdsourcing online.

Numerose sono state le azioni per la promozione della parità di genere realizzate in ateneo nel corso del progetto, attuate in stretta collaborazione con il CUG e con la Delegata del Rettore alle pari opportunità. Un'importante azione ha riguardato la creazione di un *tavolo di lavoro permanente "Genere e Ricerca"*, promosso dall'Ufficio Ricerca di ateneo, con l'obiettivo di stimolare la collaborazione di ricercatori e ricercatrici su tematiche di genere con un approccio multidisciplinare,

Un'altra fondamentale azione ha riguardato la lotta al gap di genere nella popolazione studentesca dei corsi di Ingegneria Informatica e Informatica, nei quali le ragazze spesso non superano il 15%, attraverso l'estensione dell'iniziativa *Ragazze Digitali* (www.ragazzedigitali.it). Si tratta di un *Summer Camp* riservato alle studentesse delle classi terze e quarte di (qualunque) scuola superiore e rivolto ad avvicinare le ragazze allo studio dell'informatica attraverso attività pratiche di laboratorio e sviluppo di progetti di gruppo, nonché a combattere gli stereotipi di genere esponendo le ragazze a *role model femminili* di successo quali imprenditrici ed esperte nel campo dell'IST. La natura del camp Ragazze Digitali, gratuito per le ragazze partecipanti, e la sua durata di 4 settimane tra giugno e luglio, lo rendono una iniziativa unica non solo in Italia ed in Europa ma, per quanto ne sappiamo, nel mondo.

Ideato ed organizzato da alcuni docenti del Dipartimento di Ingegneria 'Enzo Ferrari' in collaborazione con l'associazione EWMD (European Women Management Development), il Summer Camp esordì a Modena nel 2014 con circa 35 partecipanti. Nel corso del progetto EQUAL-IST, Ragazze Digitali è stato esteso fino a includere, oltre al camp in Modena, un camp parallelo a Reggio Emilia ed uno a Cesena (in collaborazione con l'Università di Bologna), registrando numeri di iscritte sempre crescenti, fino alle 166 partecipanti ai camp 2019, che si cimenteranno con la programmazione di *videogiochi in Python* e con la progettazione di *macchinine controllate da Arduino*. È da sottolineare a tale riguardo come sia fondamentale per la riuscita e la sostenibilità del progetto Ragazze Digitali il supporto degli enti locali, quali Fondazione Cassa di Risparmio di Modena ed i Comuni di Modena e Reggio Emilia, nonché di diverse aziende private, che conferma l'attenzione del territorio verso iniziative innovative e a forte impatto sociale.

Informazioni su altre azioni realizzate all'interno del progetto EQUAL-IST sono reperibili attraverso il toolkit online accessibile al link <https://equalist.dais.unive.it/public/>, sviluppato con l'intenzione di raccogliere e condividere le migliori *best practices per la parità di genere all'interno delle istituzioni di ricerca*.

Alla luce dell'esperienza del progetto EQUAL-IST, ritengo di estrema importanza che si instauri una collaborazione tra tali Atenei, a partire da quelli coinvolti in progetti simili finanziati dalla Commissione Europea, al fine di innescare un processo di *mutual learning* che contribuisca a non disperdere le competenze sviluppate nel corso di tali esperienze, ma a sostenerne le buone pratiche.



Alberto Tampieri

L'esperienza del lavoro agile nell'Università di Modena e Reggio Emilia – dopo l'introduzione dell'istituto nella legge n. 81/2017 - è al secondo anno di applicazione. Al primo contratto decentrato di maggio-giugno 2018 ha fatto seguito il relativo bando, per effetto del quale attualmente lavorano in modalità agile (v. Tab. 1, *supra*) 20 unità di personale (14 donne e 6 uomini), suddivise tra l'Area Amministrativa (13 persone), quella dell'Elaborazione dati (5 persone) e quella delle Biblioteche (2 persone).

Le attività svolte in modalità agile sono di vario tipo. Le più numerose riguardano l'ambito dipartimentale: si va dalla programmazione didattica e gestione delle docenze (anche a contratto) e dei registri delle lezioni dei docenti, alla predisposizione delle determine e al controllo dell'orario di lavoro del personale nei suoi diversi momenti.

Un altro contesto nel quale il lavoro agile ha largo spazio è quello delle carriere degli studenti: verifica e organizzazione di stage e tirocini, bandi di mobilità, back-office e informazioni telefoniche e via e-mail.

Per concludere con l'area amministrativa, si possono menzionare la fatturazione e i rapporti con la clientela, i contatti con i *media* nell'ambito dell'ufficio comunicazione, e ancora la predisposizione e calendarizzazione di eventi per il personale che lavora negli uffici di *staff* delle direzioni.

Il personale in modalità agile che appartiene all'Area elaborazione dati è impegnato, com'è comprensibile, nella gestione delle apparecchiature informatiche - *server* interni ed esterni - e dei servizi in *cloud*, ma anche, ad esempio, nella gestione dei rifiuti (contatti con aziende di smaltimento, studio e applicazione della normativa in argomento).

Infine, nell'Area delle biblioteche, i lavoratori e le lavoratrici “agili” si occupano di informazioni bibliografiche, cataloghi, gestione del prestito e del sito *morethesis* (nel quale vengono caricate le tesi di laurea magistrale e le tesi di dottorato).

Come si vede, le mansioni che possono essere svolte in modalità agile in ambito universitario sono molteplici. Occorre tuttavia soffermarsi su di un punto essenziale, che è quello della differenza (netta in teoria,

ma più sfumata nella pratica) tra lavoro *agile* e *telelavoro*.¹ Quest'ultimo ha, com'è noto, una ormai ventennale tradizione normativa (almeno nel pubblico impiego), mentre il lavoro agile è molto più recente; ma è anche vero che il telelavoro si distingue dal lavoro agile per almeno due aspetti: 1) la presenza di una sede di lavoro *fissa* (anche se non necessariamente domiciliare) nel telelavoro, mentre nel lavoro agile non vi sono, per definizione (art. 18 legge n. 81/2017) vincoli di luogo e di tempo nella prestazione di lavoro; 2) l'utilizzo di strumenti informatici e telematici, che nel telelavoro è essenziale, mentre nel lavoro agile (almeno secondo la legge) è soltanto “possibile”.

Pertanto, non è detto che tutte le mansioni esercitabili in telelavoro lo siano necessariamente anche in modalità agile; sarebbe opportuno distinguere con maggior precisione, anche a livello di accordo sindacale e/o di bando per l'accesso alle posizioni di lavoro agile, le due opportunità.

Il contratto decentrato integrativo di Unimore del maggio 2019 prevede, infine, una significativa innovazione, e cioè il lavoro agile c.d. “breve”. Si tratta di una modalità, appunto, di breve durata, che ha la specifica finalità di agevolare dipendenti che si trovino in situazioni di *grave disagio familiare o personale* (es. motivi di salute; assenza di personale deputato ad attività di cura di familiari) ma per periodi *temporanei*.

In questa situazione si consente al dipendente di lavorare da una postazione *non fissa* al di fuori della sede di lavoro per *brevi periodi dell'anno*, da un minimo di 15 giorni a un massimo di 9 mesi (mentre normalmente i progetti di lavoro agile vanno da 9 a 12 mesi o addirittura da 12 a 36 nel caso di riorganizzazione di una struttura). Nel lavoro agile “breve”, la strumentazione di lavoro è di proprietà del dipendente e l'Ateneo non ha alcun onere finanziario.

A differenza del lavoro agile “ordinario”, in questo caso non vi è un numero limitato o predeterminato di progetti o di posizioni. L'orario di servizio dei lavoratori e delle lavoratrici è quello normale, previsto dalla legge e dal contratto collettivo, ma con un ampio margine di flessibilità (tra le 7 e le 22). Gli spazi nei quali prestare il lavoro agile breve, invece, devono essere – per usare l'espressione dell'accordo

¹ Cfr. A. Tampieri, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione: opportunità o illusione?* in *Giustiziacivile.com*, 28 maggio 2018

sindacale – necessariamente *indoor*, e cioè: l’abitazione, le sedi di *co-working* di enti pubblici o anche privati, eventuali strutture pubbliche attrezzate, ma in ogni caso nel rispetto della riservatezza di quanto viene trattato: è quindi espressamente vietato dall’accordo sindacale il lavoro in strutture aperte al pubblico non attrezzate (es. bar, ristoranti).

Il lavoro agile “breve” è un’importante novità che si colloca nel solco tracciato dalla legge del 2017, la quale appunto qualifica la modalità agile come uno strumento prioritariamente rivolto alla promozione della conciliazione vita-lavoro. In generale, come emerge da un auspicabile confronto tra più Atenei (un esempio in tal senso è il seminario tenutosi il 23 maggio 2019 presso l’Università di Milano, al quale hanno partecipato sette Atenei italiani), la modalità agile è molto apprezzata dai lavoratori e dalle lavoratrici

dell’Università e per questa ragione è opportuno che venga sempre più diffusa e incentivata.

Da ultimo, ricordo che la direttiva della Funzione Pubblica n. 3/2017 (che pure è stata emanata prima della legge n. 81/2017) assegna ai Comitati unici di garanzia (CUG) di cui all’art. 57 d.lgs. n. 165/2001 un ruolo “determinante” nella promozione del lavoro agile. I CUG potranno (e dovranno) quindi essere coinvolti dall’amministrazione universitaria nella promozione di questa modalità di lavoro, e in via preventiva nelle iniziative che sul tema verranno intraprese dalla parte pubblica e da quella sindacale nell’ambito della contrattazione integrativa.

I riflessi delle questioni di genere sul linguaggio amministrativo al centro di un seminario per il personale tecnico-amministrativo di Unimore

Cecilia Robustelli

Il seminario “Prassi e mutamento sociale nel linguaggio amministrativo: i riflessi delle questioni di genere” che si è tenuto presso l’Università di Modena e Reggio Emilia il 17 maggio scorso e rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo, ha rappresentato un’occasione di informazione sulle *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur*, presentate dalla ministra Fedeli il 7.3.2018 e realizzate da un Gruppo di lavoro nominato presso il MIUR, da me stessa coordinato², con il compito di intervenire con azioni positive per rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio del MIUR e insieme promuovere una maggiore chiarezza nella comunicazione sia interna che esterna.

Le *Linee guida* ribadiscono la necessità, evidenziata negli anni più volte e da vari enti, di fornire nei testi amministrativi una rappresentazione più rispondente all’attuale composizione della società attraverso un adeguato uso della lingua. Si ricollegano così a un’ampia operazione linguistica, promossa dalla *Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna* e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri trent’anni fa con la pubblicazione di *Il sessismo della lingua italiana* (1987) di Alma Sabatini, e mirata a diffondere un uso della lingua che garantisca la parità fra i sessi, secondo quando sosteneva già la legge 9 dicembre 1977, n. 903 *Parità tra uomini e donne in materia di lavoro*.

² Il Gruppo di lavoro è stato istituito con i decreti della Ministra Valeria Fedeli del 19 luglio 2017, n. 508, e del 13 settembre 2017, n. 664, ed è così composto: Cecilia Robustelli, coordinatrice, Marcella Gargano (Vice Capo di Gabinetto e Dirigente Generale degli Uffici di diretta collaborazione della Ministra), Rosa De Pasquale (Capo del Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione), Marco Mancini (Capo del Dipartimento per la formazione superiore e la ricerca), Carmela Palumbo (Capo

Dipartimento per programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali), Cristina Biasini (Consulente della Ministra per il supporto delle attività di ricerca ed elaborazione nell’ambito dell’Ufficio Stampa della Ministra), Giorgia Serughetti (Consigliera della Ministra per studio, analisi e proposte relativamente alle tematiche della parità di genere).

In conseguenza del crescente rilievo assunto nella società dal tema della parità e successivamente delle questioni di genere, questa operazione si è estesa negli anni successivi anche al linguaggio amministrativo, già al centro di una campagna di semplificazione dei suoi tratti burocratici per rendere più trasparente l'azione amministrativa, fino a giungere alla pubblicazione da parte del MIUR delle *Linee guida*.

Nel corso del seminario, presieduto dal presidente del CUG di Ateneo Alberto Tampieri e che ha visto anche la presentazione di alcuni risultati del progetto EQUAL-IST da parte della professoressa Claudia Canali del nostro Ateneo, è stato sottolineato nella relazione della sottoscritta che le strategie linguistiche proposte permettono di riconoscere esplicitamente la presenza femminile ma assicurano al contempo il livello di chiarezza, trasparenza e leggibilità necessario alla comunicazione amministrativa.

Nelle *Linee guida* non si richiede infatti di effettuare interventi sui testi in modo meccanico ma ponderato, dopo un'attenta ricognizione e, successivamente, valutazione funzionale del tipo di testo sul quale si interviene: competenze, queste, da

acquisire attraverso una attività di formazione, della quale proprio questo seminario ha voluto rappresentare un primo esempio, anche in considerazione dell'intenzione del CUG di proporre l'adozione delle *Linee guida* da parte dell'Ateneo, conformemente agli articoli 4 e 39 della Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, *Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*.

Sulla questione si sono poi confrontate le rappresentanti di alcune istituzioni comunali, provinciali e regionali della Regione Emilia Romagna che hanno già promosso azioni formative o si sono pronunciate sul tema: Roberta Mori, Presidente Commissione per la Parità e per i Diritti delle Persone della Regione Emilia-Romagna e Coordinatrice nazionale degli Organismi di Pari Opportunità Regionali; Irene Guadagnini, Assessora del Comune e Caterina Liotti, Assessora della Provincia di Modena, le cui amministrazioni hanno già adottato *Le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* (Robustelli 2011); Natalia Maramotti, assessora PO del Comune di Reggio Emilia. Ha concluso Patrizia Tomio, Presidente Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane.

Segnaliamo

EVENTI

Convegno: “*Stalking, revenge porn* e altro. La violenza di genere corre in rete, e non solo”, organizzato da CUG Università di Udine, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Prefettura di Gorizia, Ordine Dei Giornalisti del Friuli-Venezia Giulia, Associazione SOS Rosa Gorizia

28 giugno 2019 – Gorizia

Santa Chiara, sede Università di Udine a Gorizia

Convegno su salute, sicurezza e differenze organizzato da CUG Università di Trento e Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

11 ottobre 2019

Università di Trento

Segnaliamo

BANDI E PREMI

L'Università per Stranieri di Siena, in accordo con l'Università degli Studi di Firenze, l'Università di Pisa, la Scuola Normale Superiore, la Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna di Pisa, l'Università degli Studi di Siena, la Scuola IMT Alti Studi di Lucca e la Commissione Regionale Pari Opportunità indice un concorso per l'attribuzione di premi:

- per tesi di laurea magistrale

- per pubblicazioni scientifiche di dottoresse e dottori di ricerca

su “Analisi e contrasto degli stereotipi di genere”, finanziati su fondi messi a disposizione dalla Regione Toscana.

Il bando e ulteriori informazioni sono disponibili al seguente link: <https://www-test-cug.unipi.it/item/219-premio-analisi-e-contrasto-degli-stereotipi-di-genere-2019.html>

Hanno collaborato a questo numero

Prof.ssa Claudia Canali

Dipartimento di Ingegneria “Enzo Ferrari”

Componente CUG dell’Università di Modena e Reggio Emilia

✉ claudia.canali@unimore.it

Prof.ssa Franca Poppi

Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali

Delegata del Rettore per le politiche di Pari Opportunità

✉ franca.poppi@unimore.it

Prof.ssa Cecilia Robustelli

Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali

Componente CUG dell’Università di Modena e Reggio Emilia

✉ cecilia.robustelli@unimore.it

Dott. Luigi Scarcella

Dipartimento di Giurisprudenza

Componente CUG dell’Università di Modena e Reggio Emilia

✉ luigi.scarcella@unimore.it

Prof. Alberto Tampieri

Dipartimento di Giurisprudenza

Presidente CUG dell’Università di Modena e Reggio Emilia

✉ alberto.tampieri@unimore.it

Prossima edizione
Luglio - agosto 2019