



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## ESTRATTO DAL REGISTRO DEI VERBALI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno duemilatredici, addì 28 del mese di gennaio alle ore 9,30 in Parma, nella sala riunioni del Rettorato, Via Università, 12, convocato dal Magnifico Rettore, si è legalmente riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Parma per discutere e deliberare sul seguente

### ORDINE DEL GIORNO o m i s s i s

Sono presenti i Signori:

Prof. Gino	FERRETTI	Rettore - Presidente
Dott.ssa Simona	CASELLI	Membro
Prof. Gian Luigi	de' ANGELIS	Membro
Prof. Edzeario	PRATI	Membro
Prof. Salvatore	PULIATTI	Membro
Prof. Laura	ROMANO'	Membro
Dott. Riccardo	MARINI	Membro
Sig. Antonio Giulio	LOFORESE	Membro
Sig. Piera	ROVITO	Membro

Partecipano alla seduta i Revisori dei Conti: Prof. Giovanni BENCIVENGA, Dott. Antonio SALVINI e Dott. Domenico SCOTTI.

o m i s s i s

**507/29678 - PROVVEDIMENTI PER IL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2013-2015**

Il Consiglio,

vista la Legge 125/91 (modificata dal DL 196/00) "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

vista la decisione n. 771/2006 CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che costituisce l'anno europeo delle pari opportunità;

vista la 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 e impiego;

preso atto della "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel maggio 2007 dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;

preso atto della Direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183);

visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Parma emanato con Decreto Rettorale N° 14 del 16 gennaio 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 03 Febbraio 2012 ed entrato in vigore dal 03 marzo 2012, in particolare l'art. 19 - Comitato Unico di Garanzia -;

visto il Decreto Rettorale N° 345 del 23 maggio 2012 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in sostituzione dell'attuale Comitato Pari Opportunità a decorrere dal 29 maggio 2012;

preso atto del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Parma, con i quali vengono individuati gli obiettivi che il CUG stesso intende raggiungere attraverso specifiche azioni per il triennio 2013-2015,

preso atto che sono state informate in merito le OO.SS. e la RSU in data 13 dicembre 2012;

preso atto che in data 14 dicembre 2012 il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato sottoposto al Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo che ha espresso parere favorevole;

preso atto che la Presidente del CUG con nota del 16 ottobre 2012 rende noto che la spesa annuale stimata relativa alla realizzazione del Piano Triennale Azioni Positive



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

2013-2015 è di € 11.200,00, per una spesa complessiva triennale di € 33.600,00;

preso atto che l'ammontare delle risorse finanziarie oggetto di programmazione con il presente provvedimento rientra nelle disponibilità del capitolo di spesa Bilancio di previsione per l'esercizio 2013 -Tit. 01. Cat. 06 Cap..16 e del Bilancio triennale 2013-2015;

udito il riferimento del Rettore sulla necessità di approvare il Piano Azioni Positive 2013-2015, recependo la proposta del piano predisposta dal CUG;

preso atto dell'attestazione resa dal Dirigente dell'area in merito alla legittimità ed alla regolarità della procedura amministrativa e contabile seguita;

preso atto del riferimento del Direttore Amministrativo in merito alla legittimità e alla regolarità del provvedimento;

unanime,

d e l i b e r a

1. di approvare il Piano Azioni Positive 2013-2015, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, nel testo allegato alla presente deliberazione;
2. di dare atto, altresì, che l'ammontare delle risorse finanziarie oggetto di programmazione con il presente provvedimento, pari a € 33.600,00, rientra nelle disponibilità del capitolo di spesa del Bilancio di previsione per l'esercizio 2013 (Tit. 01. Cat. 06 Cap..16) e del Bilancio triennale 2013-2015.

o m i s s i s

IL RETTORE  
f.to Gino Ferretti

.....  
PER COPIA CONFORME  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Silvana Ablondi



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013-2015

La proposta si articola nei seguenti ambiti:

- 1. **Conciliazione tra vita professionale e vita familiare**
- 2. **Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro**
- 3. **Formazione**

\* si individuano con asterisco le azioni che prevedono costi di realizzazione.

### 1. **CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE.**

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

#### **A. "Telelavorando: in favore delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo" \***

- **Destinatari**

Dipendenti tecnici-amministrativi dell'Università con esigenze di conciliazione casa-lavoro.

- **Obiettivi**

Il telelavoro costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc.) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica.

Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare ed agevolare l'accesso ed il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovino in situazione di svantaggio personale e sociale, così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Il progetto è stato sperimentato con successo nel 2009, con 10 postazioni di telelavoro attivate. Il costo complessivo all'anno del progetto è stato di euro 3.600,00. Nel 2011 e nel 2012 le postazioni di telelavoro sono state portate a 17, per un costo complessivo all'anno di euro 6.120,00. Nel corso dei tre anni di sperimentazione sono state apportate modifiche al progetto, sulla base delle osservazioni emerse dal monitoraggio effettuato ogni 6 mesi dal CPO. In particolare nell'ultimo anno sono stati introdotti i sopralluoghi sui luoghi di lavoro, effettuati dal Servizio Prevenzione e Protezione sentito il Responsabile del Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori, così come previsto dal D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Come conseguenza della riforma Gelmini, l'Università sta attraversando un periodo di transizione e cambiamento che ha portato alla formazione di nuovi organi di governo. Alla luce di questi importanti cambiamenti il CUG propone, anche per il triennio 2013-2015, di continuare il telelavoro in modalità sperimentale, fino a quando il progetto, sulla base del monitoraggio effettuato dal CUG, potrà essere proposto all'Amministrazione come una modalità lavorativa stabile dell'Ateneo.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- **Descrizione dell'intervento**

Attivazione di un numero di posti per telelavoratrici/telelavoratori non inferiore a 17/anno.  
Predisposizione delle postazioni.

- **Metodologia**

Assistenza tecnica e monitoraggio costante del progetto. Flessibilità necessaria per intervenire là dove si evidenziano punti critici.

- **Strutture coinvolte**

Area Risorse Umane.  
Strutture di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.  
Strutture per il supporto informatico e tecnico.  
Servizio di Prevenzione e Protezione.  
Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori.

- **Tempi e fasi di attuazione**

Emissione di un avviso di selezione mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo (per almeno 3 settimane): entro febbraio 2013.  
Selezione dei partecipanti e formulazione della graduatoria: entro marzo 2013.  
Sopralluoghi da parte dei Servizi Competenti: entro maggio 2013.  
Inizio del telelavoro: entro 1° giugno 2013.  
Monitoraggio da parte del CUG dopo 6 mesi e un anno.  
Proposta all'amministrazione di attivazione del telelavoro come tipologia lavorativa definitiva per l'anno 2014, in alternativa alla continuità della sperimentazione in corso: entro dicembre 2013.

## **B. "Un tempo tutto per noi", un orario per conciliare"**

- **Destinatari**

Personale con carichi di responsabilità familiari legate all'assistenza di anziani e persone non autosufficienti.

- **Obiettivi**

Supporto ai dipendenti con particolari esigenze familiari che compromettono seriamente la possibilità di conciliare la vita familiare con il lavoro. La possibilità di concordare una diversa articolazione dell'orario di lavoro più adatto alle particolari esigenze contingenti del lavoratore può costituire una valida soluzione. Ma non sempre l'utilizzo di un orario di lavoro atipico trova consensi presso i responsabili delle strutture e i colleghi. Con questa azione il Comitato intende supportare il personale contribuendo ad individuare le soluzioni più idonee di concerto con i Responsabili delle strutture, il Settore Personale e il dipendente stesso.

La possibilità di essere supportati nelle scelte quotidiane, relative alla cura dei propri cari, da personale preparato e formato consente inoltre una disposizione più favorevole e consapevole al lavoro quotidiano, con benefici sia psicologici che di rendimento.

- **Descrizione dell'intervento**

**B1: Elaborazione di una guida** che, riferendosi alla normativa vigente, aiuti i dipendenti a scegliere un percorso che permetta loro di utilizzare tutti i supporti che possano al meglio sostenerlo in momenti di necessità dovuti a situazioni familiari particolarmente gravose.

**B2: Collaborazione** con gli sportelli cittadini preposti allo scopo di verificare la congruità delle strutture casalinghe con le esigenze dell'anziano ed il coinvolgimento dello stesso in attività ludico-



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

culturali che favoriscano la vita sociale dei soggetti interessati.

**B3: Partecipazione a bandi di finanziamenti** per attuare proposte di sostegno per i dipendenti con figli e/o anziani a carico (legge 125/91 o altri possibili canali) e/o stipula di convenzioni.

- **Metodologia**

Formazione generale del personale di Ateneo sull'utilizzo dell'orario flessibile e sulle possibilità di accesso a Centri specializzati regionali, provinciali e comunali, sovvenzioni ed assegni di cura.

Formazione specifica del personale membro del CUG in merito alla stesura dei progetti, compilazione domande e partecipazione a bandi di gara.

Reperimento di fondi e stipula di convenzioni con enti terzi.

- **Strutture coinvolte**

Area risorse umane – Analisi e Gestione delle Procedure, Settore Formazione.

Settore personale tecnico amministrativo.

Settore personale docente.

Comune di Parma.

Cooperative sociali per i servizi integrati alla persona.

Regione Emilia Romagna.

- **Tempi e fasi di attuazione**

2013-2015

## **C. "Prendersi cura dei figli, prendersi cura del lavoro"**\*

- **Destinatari**

Personale strutturato e non strutturato, studenti dell'Ateneo.

- **Obiettivi**

Realizzazione di un asilo nido aziendale e/o individuazione di altre forme di sostegno alla genitorialità. Il disagio dovuto alla difficile conciliazione tra genitorialità e mondo del lavoro colpisce la maggior parte delle coppie con figli piccoli, nonostante i miglioramenti introdotti dalle ultime normative sui congedi parentali (Istat, Censis, Cnel). Per quanto la problematica coinvolga l'intera organizzazione familiare, sono però le donne a trovarsi di fronte alle scelte più pressanti e difficili: mantenere il lavoro a costi che possono essere altissimi, sia sul piano economico sia su quello affettivo; oppure lasciarlo, in nome della maternità, con la prospettiva di effettuare una *scelta senza ritorno* (se l'occupazione è difficile da trovare in generale, lo è maggiormente per una donna con figli). L'impegno richiesto nell'organizzazione della gestione del bambino piccolo, in termini di tempi di spostamento e di affidamento a persone diverse (nido/baby sitter/nonni), può rendere più pesante il lavoro della donna, portandola a rinunciare ai suoi eventuali progetti di carriera. Queste scelte possono incidere fortemente sul grado di soddisfazione lavorativa delle donne, sul loro benessere in generale e sulla loro indipendenza economica (retribuzioni più basse, minori contributi versati, minor reddito alla pensione).

**C1: L'asilo nido aziendale** rappresenta un valido sostegno alla famiglia e offre numerosi vantaggi: si viaggia portando i figli con sé; gli orari sono coerenti con quelli di lavoro; i bimbi sono vicino e *"posso andare a trovarli anche nell'intervallo ..."*; si dovrà ricorrere meno a permessi e aspettative; il posto nella struttura aziendale è riservato e quindi garantito.

**C2: Convenzioni** per garantire accessibilità e costi convenienti in strutture già esistenti attraverso la partecipazione a bandi nazionali/regionali di finanziamento.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

**C3: Organizzazione Incontri** su argomenti inerenti alla genitorialità utilizzando competenze professionali interne.

- Metodologia

I progetti prevedono la realizzazione di uno studio di fattibilità strutturato in:

- Analisi dei bisogni del personale di Ateneo
- Analisi delle risorse presenti sul territorio in termini di strutture attualmente esistenti
- Individuazione di risorse economiche e professionali
- Pianificazione degli interventi da realizzare (struttura, gestore, ecc.)

- Strutture coinvolte

Area Risorse Umane.

Servizio psicologia applicata, tutorato, orientamento, servizi.

Comune di Parma.

Cooperative sociali per i servizi integrati alla persona.

- Tempi e fasi di attuazione

2013-2015

## 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno. Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Con il termine di "*salute organizzativa*" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora (Decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010).

Il diritto alla salute psicofisica, sancito dalla Costituzione negli artt. 2, 3, e 32, si riferisce alla persona nella sua interezza, andando al di là di un significato puramente medico-legale. Negli ultimi anni, inoltre, il "benessere psicologico" è stato un concetto particolarmente centrale nelle politiche riguardanti la persona e la sua sicurezza, quest'ultima intesa sia come incolumità fisica, sia come serenità (proiezione positiva verso il futuro, fiducia in se stessi, senso di protezione, saper stare nell'incertezza).

### A. "Il piacere di ben-lavorare: promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo"

- Destinatari

Personale strutturato dell'Ateneo di Parma.

- Obiettivi

Con il termine benessere organizzativo si intende quell'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo,



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente e il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", coinvolga il personale dell'Ateneo consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, sia nei termini di fattori di rischio psicosociale sia nei termini di risorse presenti nel proprio ambiente di lavoro.

- Metodologia
  - Predisposizione del tavolo di lavoro, avvio del progetto e pianificazione delle strategie comunicative per la presentazione del progetto nell'organizzazione.
  - Costruzione di uno strumento che permetta di fare una valutazione dei fattori di rischio psicosociale (tutti gli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, che potenzialmente possono arrecare disagio al lavoratore), delle risorse presenti nel contesto di lavoro e degli esiti sia positivi che negativi dell'attività lavorativa.
  - Somministrazione dello strumento a gruppi rappresentativi dei lavoratori.
  - Analisi dei dati
  - Redazione del report finale: redazione del documento di valutazione dei rischi e stesura delle conclusioni che definiscano le "misure correttive e di miglioramento in caso di criticità".
- Strutture coinvolte  
Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ateneo di Parma  
Area Risorse Umane  
Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori
- Tempi di fasi di attuazione  
2013 - 2014

## **B. "Counseling psicologico: una relazione d'aiuto in Ateneo"\***

Rientra nelle buone pratiche istituire servizi di counseling psicologico, utilizzando competenze professionali già esistenti, per orientare, favorire, sostenere e sviluppare le potenzialità della persona e la sua qualità di vita, agevolando così atteggiamenti attivi, propositivi e stimolando le capacità, le consapevolezze e le risorse strettamente personali per superare specifiche problematiche quotidiane in modo costruttivo.

L'attività di counseling rivolta agli studenti universitari esiste a Parma già dal 2005, quando, nata sperimentalmente per gli iscritti del corso di Psicologia, si è messa successivamente a disposizione anche degli studenti di altre facoltà e di scuole superiori. Nel 2009 il progetto evolve nell'apertura del servizio dipartimentale PA.T.O.S (Psicologia applicata, Tutorato, Orientamento e Servizi) per far fronte alla complessità dei bisogni degli studenti, non solo della Facoltà di Psicologia. In tutte queste fasi il counseling psicologico, offerto gratuitamente e svolto da un' équipe di psicologi esperti, ha fornito risposte alle richieste pervenute, ed è stato anche un osservatorio sul benessere degli studenti stessi. Ora è auspicabile un ampliamento dell'offerta di counseling da rivolgere a tutte le persone che, a vario titolo, operano all'Università di Parma, così come altri Atenei italiani hanno già fatto da tempo. Questo affinché sia data a tutti la più ampia opportunità di affrontare quelle situazioni personali di difficile gestione (normali e non patologiche) che interferiscono con il proprio stato di benessere.

- Destinatari  
Tutti coloro che studiano, lavorano ed operano nell'Università.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- **Obiettivi**

Aiutare la persona a focalizzare ed affrontare difficoltà di carattere personale (problemi affettivi, emotivi, comportamentali ed interpersonali di varia natura) che rientrano in 'normali' criticità del proprio ciclo di vita.

Favorire la riorganizzazione o il potenziamento delle proprie risorse (interne, familiari, extra familiari).  
Incrementare la propria qualità di vita.

- **Descrizione dell'intervento**

Il counseling psicologico è un percorso di breve durata basato sulla costruzione di una relazione d'aiuto volta a riorganizzare le risorse della persona e a sviluppare strategie di fronteggiamento delle situazioni difficili. Attraverso tale relazione, i problemi personali vengono concretizzati in obiettivi e scelte da gestire in prima persona utilizzando le proprie risorse. L'attività si esplica in colloqui individuali gratuiti, della durata di circa 45/60 minuti, con cadenza solitamente quindicinale e condotti da psicologi esperti del settore.

- **Metodologia**

Svolgimento di colloqui gestiti tramite sistema di prenotazione che potrà avvenire mediante diversi canali (e-mail, telefono o di persona).

Accettazione della richiesta da parte di un Front Office che fungerà da punto informativo e prima accoglienza, oltre che da gestore degli appuntamenti.

Lavoro di équipe per la supervisione e il monitoraggio dei percorsi attivi e per la riprogettazione tecnico-scientifica in itinere dell'attività. La presenza di un'équipe garantirà lo svolgimento continuo dell'attività e permetterà di fornire competenze diversificate in base alle specifiche formazioni dei counselor.

- **Strutture coinvolte**

Servizio psicologia applicata, tutorato, orientamento, servizi.

Tutti i servizi d'Ateneo e di Dipartimento che presentano un front-office, in particolare i servizi di tutorato dei Dipartimenti dell'Ateneo.

Settore Orientamento e Tirocini.

- **Tempi e fasi di attuazione**

2013-2015

## **C. "La vita è preziosa, abbine cura"**

- **Destinatari**

Tutti i dipendenti, specializzandi, dottorandi, assegnisti, studenti dell'Ateneo di Parma.

- **Obiettivi**

Azione di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle donne e degli uomini.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Parma, insieme alla Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, sezione di Parma, continua con successo l'iniziativa iniziata nel 2009 rivolta a tutte le dipendenti, specializzande, dottorande, borsiste ed assegniste dell'Ateneo ed integrata nel 2011 con un'analogha iniziativa rivolta alla componente maschile dell'Ateneo: si tratta della possibilità di svolgere visite senologiche, urologiche per la prevenzione del tumore al seno ed alla prostata.

A partire dal 2013 inizia la campagna di diagnosi precoce del melanoma, con visite gratuite effettuate da medici specialisti che lavorano in collaborazione con la LILT.

- **Metodologia**

Organizzazione delle visite mediche in base ad un calendario predisposto sulla scorta delle



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

prenotazioni telefoniche degli interessati.

- Strutture coinvolte  
Lega Italiana per la lotta contro i Tumori, sezione di Parma.  
Servizio di Medicina preventiva dei Lavoratori dell'Università di Parma.

- Tempi e fasi di attuazione  
2013-2015

## D. "Corri lontano dal fumo"

- Destinatari

Tutti i fumatori tra i dipendenti e studenti dell'Ateneo di Parma.

- Obiettivi

Ridurre il rischio respiratorio e cardiovascolare, migliorando la qualità della vita del fumatore. L'attività fisica, con i suoi benefici fisici e psicologici, può essere di grande aiuto per chi intenda smettere di fumare. L'obiettivo di fondo del progetto è quello di creare un percorso motivazionale-motorio che attraverso la corsa podistica aiuti il fumatore a raggiungere e mantenere l'astinenza dal fumo di tabacco.

- Metodologia

- Il Centro Antifumo dell'A.O.U di Parma organizza le visite mediche.
- Successivamente avviamento alla corsa, con particolare riferimento a consigli pratici e alla semplice preparazione atletica, per la prevenzione degli infortuni. L'attività motoria sarà coordinata da un istruttore laureato in Scienze Motorie.

- Strutture coinvolte

- Centro Antifumo della Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma – U.O. Clinica Pneumologica, Padiglione Rasori, (Direttore Prof. Emilio Marangio) – Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale – Università di Parma.
- Corso di Laurea in Scienze Motorie, Sport e Salute e Corso di Laurea in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate – (Prof. A. Bonetti, Prof. A. Anedda); i Corsi di Laurea inseriranno la collaborazione di alcuni studenti nello svolgimento delle ore di tirocinio formativo.
- CUS Parma metterà a disposizione il Palalottici nei mesi invernali (in modo non esclusivo e per piccoli gruppi).

- Tempi e fasi di attuazione



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

2013 -2015

## E. "Bike Sharing" – Lavorando pedalando"

- Destinatari

Tutti i dipendenti dell'Ateneo di Parma

- Obiettivi

Ridurre l'incidenza delle patologie respiratorie e cardiovascolari, migliorare lo stato psico-fisico dei dipendenti, promuovendo l'attività motoria. L'obiettivo primario consiste nell'agevolare e incoraggiare i dipendenti all'uso delle biciclette mediante servizio bike sharing (sistema di noleggio di biciclette messe a disposizione dal Comune) per gli spostamenti tra le varie sedi per motivi di servizio, quindi in orario di lavoro. Considerati i benefici in termini di benessere personale e organizzativo e, viste le indubbie ricadute sull'ottimizzazione della produttività lavorativa, anche per la diminuzione delle malattie, occorre motivare le persone affinché l'utilizzo della bicicletta al posto di altri mezzi di trasporto per gli spostamenti urbani, diventi una scelta sempre più volontaria e consapevole.

- Strutture coinvolte

Mobility Management di Ateneo.  
Info-mobility del Comune di Parma.  
Gruppo dipendenti partecipanti al progetto CARMA.

- Metodologia

Sarà proposto ai dipendenti che abbiano nelle vicinanze una struttura di "Bike Sharing". Verranno dotati della card "MI MUOVO", ottenuta dal Comune a prezzo agevolato. Inoltre, alcuni dipendenti che hanno partecipato all'azione Mobility coaching (progetto CARMA) contribuiranno attivamente per supportare e sostenere i dipendenti nella scelta di utilizzo della bicicletta, attraverso incontri pratici durante i quali verranno forniti consigli di varia natura.

- Tempi e fasi di attuazione

2013-2015

### 3. FORMAZIONE

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi; occorre inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## A. "La Formazione continua attraverso l'e-learning"

- Destinatari

Tutti coloro che studiano, lavorano ed operano nell'Università.

- Obiettivi

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. Per raggiungere il più alto numero possibile di dipendenti e studenti, si propone l'inserimento di moduli sulle pari opportunità in tutti i corsi di formazione obbligatori rivolti al personale dipendente e agli studenti.

- Descrizione dell'intervento

La formazione continua per le pari opportunità può essere affrontata con strumenti di e-learning. La formazione professionale, l'istruzione, Internet, i media sono tutti mezzi che consentono ad un numero sempre più crescente di persone di partecipare attivamente alla vita della comunità globale. L'evoluzione costante e la crescente disponibilità delle nuove tecnologie digitali per la formazione, come l'e-learning, mettono a disposizione dei professionisti dell'educazione e della formazione nuovi ed efficaci strumenti. L'uso delle nuove tecnologie, come l'e-learning, consente di superare gli ostacoli esistenti, di ottimizzare i tempi di fruizione della formazione, favorendo un apprendimento efficace ed eliminando la condivisione dello spazio fisico come fattore decisivo della comunicazione. La novità dell'e-learning sta principalmente nella possibilità di apprendere attraverso l'uso della tecnologia, consentendo all'Ateneo di distribuire su larga scala percorsi formativi personalizzati e accesso a comunità di apprendimento come mai prima d'ora. L'e-learning rappresenta un compromesso efficace tra la formazione tradizionale in presenza e la formazione technology based, dal momento che riesce a coniugare aspetti dell'una e dell'altra permettendo di costruire percorsi formativi altamente efficaci.

- Metodologia

All'Ateneo di Parma, esiste un servizio di e-learning, LEA: è l'ambiente di formazione a distanza messo a disposizione per l'erogazione di corsi online e in modalità mista (blended) di supporto agli insegnamenti ufficiali, corsi specifici ed ambienti dedicati agli studenti dell'Ateneo. LEA è messa a disposizione, amministrata e gestita dal Servizio Supporti Informatici per la Didattica e E-Learning (S.I.T.A.) dell'Università di Parma.

Inoltre, il **Servizio di Prevenzione e Protezione** sta organizzando la realizzazione di moduli di e-learning per la formazione obbligatoria dei dipendenti e degli studenti.

Attraverso la collaborazione dei servizi sopra, il CUG propone di preparare dei moduli di formazione continua in e-learning da inserire su diversi temi, compresi:

- Codice Etico di Ateneo e Consigliera di Fiducia
- Pari opportunità di genere
- Conciliazione
- Mobbing/Violenza

- Strutture coinvolte

Area Risorse Umane - Settore Formazione  
Servizio di Prevenzione e Protezione  
Consigliera di Fiducia

- Tempi e fasi di attuazione

2013-2015



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

## **B. "Counseling di orientamento alle scelte"\***

- **Destinatari**

Studenti/studentesse universitari/e iscritti/e all'Ateneo di Parma.

Studenti/studentesse universitari/e iscritti/e ad altri Atenei, ma che risiedono a Parma o desiderano afferire all'Ateneo di Parma.

Studenti/studentesse di scuole secondarie di II grado in fase di orientamento post diploma.

- **Obiettivi**

Sostenere e potenziare la ricerca attiva e la lettura critica delle informazioni riguardanti: l'Offerta Formativa dei Dipartimenti, l'organizzazione e l'iter di studio del Corso di laurea (triennale o specialistica) e le opportunità post lauream.

Esplorare le caratteristiche individuali (interessi, motivazioni, capacità e competenze trasversali, aspetti personali) per favorire una migliore conoscenza di sé e delle proprie potenzialità in vista di scelte presenti o future.

Supportare lo studente nella costruzione del proprio progetto formativo/lavorativo (bisogni, aspettative, motivazioni e rappresentazioni legati alla formazione e al lavoro) .

- **Descrizione dell'intervento**

Il counseling psicologico di orientamento è un percorso di breve durata che si diversifica a seconda del momento e della tipologia di scelta in atto: in ingresso, in itinere e in uscita. Si basa soprattutto sull'idea di "educare alla scelta" la persona in difficoltà nel proprio processo decisionale, mettendo in luce i diversi fattori "orientanti" e l'importanza di una scelta consapevole, autonoma e responsabile. L'attività si esplica in colloqui individuali gratuiti, della durata di circa 45/60 minuti, con cadenza solitamente quindicinale e condotti da psicologi esperti del settore. Laddove emerga l'utilità, si utilizzano anche test di diversa tipologia.

- **Metodologia**

Svolgimento di colloqui gestiti tramite sistema di prenotazione che potrà avvenire mediante diversi canali (e-mail, telefono o di persona).

Accettazione della richiesta da parte di un Front Office che fungerà da punto informativo e prima accoglienza, oltre che da gestore degli appuntamenti.

Lavoro di équipe per la supervisione e il monitoraggio dei percorsi attivi e per la riprogettazione tecnico-scientifica in itinere dell'attività. La presenza di un'équipe garantirà lo svolgimento continuo dell'attività e permetterà di fornire competenze diversificate in base alle specifiche formazioni dei counselor.

- **Strutture coinvolte**

Tutti i servizi d'Ateneo e di Dipartimento che presentano un front-office, in particolare i servizi di tutorato dei Dipartimenti dell'Ateneo.

Settore Orientamento e Tirocini.

Scuole Superiori di II grado.

Servizio psicologia applicata, tutorato, orientamento, servizi.

- **Tempi e fasi di attuazione**

2013-2015

## **C. "Disabilità nel quotidiano e nelle emergenze"**

- **Destinatari**

Tutti coloro che studiano, lavorano ed operano nell'Università.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

- Obiettivi

Fornire indicazioni per l'inclusione quotidiana delle persone disabili nell'ambito lavorativo e di studio e per il soccorso e l'evacuazione in situazioni di emergenza.

Nelle nostre strutture universitarie sono presenti lavoratori e studenti disabili. Non sempre chi si deve interfacciare con loro dispone delle conoscenze utili ad affrontare le diverse situazioni. Si possono creare quindi incomprensioni e disagio reciproco, che interferiscono con un corretto svolgimento del lavoro e dello studio. Nello stesso tempo, spesso, la risoluzione dei problemi è lasciata alla buona volontà, che, seppure importante, deve essere affiancata da conoscenze mirate per arrivare a soluzioni efficaci.

Come è facilmente comprensibile, le situazioni di emergenza (ad esempio terremoto o incendio), già gravi di per sé per tutti, lo sono a maggior ragione per le persone disabili. Non si devono dimenticare anche coloro che si trovano in uno stato particolare come donne in gravidanza, persone con disabilità temporanee, persone obese, ecc.. Inoltre, qualcuno, in situazione di pericolo, potrebbe non essere in grado di fare fronte correttamente all'emergenza, mettendo in atto comportamenti non consoni alla situazione.

Si ritiene che una sensibilizzazione ed una formazione mirate a queste problematiche siano necessarie.

- Descrizione dell'intervento e metodologia

Inserimento delle tematiche di cui sopra nei programmi formativi sia del personale che degli studenti, anche con interventi mirati destinati a singole aree di riferimento accademico (Dipartimenti, Segreterie, Corsi di Laurea, Biblioteche, Centri, Servizi Amministrativi).

La formazione potrà essere realizzata mediante vari strumenti: e-learning; schede mirate su argomenti specifici come, ad esempio, disabilità motoria, visiva, acustica, patologie genetiche e non, trapiantati, D.S.A. (Disturbi Specifici di Apprendimento); incontri diretti con le persone coinvolte.

- Strutture coinvolte

Le Eli-Che: Servizio per studenti e studentesse disabili e fasce deboli - Servizio per studenti e studentesse con Dislessia e D.S.A.

Servizio Prevenzione e Protezione.

Servizio psicologia applicata, tutorato, orientamento, servizi.

Area Risorse Umane - Settore Formazione.

- Tempi e fasi di attuazione

2013-2015

## D. "Organizzazione di eventi culturali sui temi delle pari opportunità, mobbing, violenza sulle donne"\*\*

- Destinatari

Tutti coloro che studiano, lavorano ed operano nell'Università e i cittadini di Parma.

- Obiettivi

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, contro le discriminazioni attraverso la programmazione di incontri ed eventi di sensibilizzazione, informazione e formazione, in stretta collaborazione con le Consigliere di Parità, le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio in un'ottica strategica di networking, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti.

- Descrizione dell'intervento e metodologia

Rafforzamento del networking locale e nazionale.



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

Organizzazione di incontri ed eventi sui temi delle pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni, organizzazioni ed associazioni a livello locale e nazionale.

- Strutture coinvolte

Area Risorse Umane - Settore Formazione.

Area Affari Generali e Legali – Settore Comunicazione e Relazioni Esterne.

Altri soggetti esterni.

- Tempi e fasi di attuazione

2013-2015

## 4. ATTUAZIONE, VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO.

Come espressamente indicato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183), il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e *mobbing*. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2009;

-dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Si rammenta inoltre che la mancata applicazione della norma prevede una sanzione: non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

A tal fine sarà necessario che il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ateneo, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ateneo;
2. rientri i tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo è necessario che:

1. sia definito il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
2. si verifichino annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti.

L'Amministrazione si impegnerà a sostenere la partecipazione del CUG a bandi per ottenere finanziamenti utili alla realizzazione dei progetti. I progetti potranno essere elaborati in collaborazione con i responsabili dei settori interessati. L'Amministrazione si impegna ad avviare i progetti qualora vengano approvati.