



Repertorio n.

Prot n.

**Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni
Consiglio di Parità**

Verbale n. 3/2019

Nell'anno 2019 si è svolta una riunione telematica del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità tramite posta elettronica dalle ore 8.00 di MERCOLEDÌ 3 LUGLIO alle ore 18.00 di GIOVEDÌ 4 LUGLIO, convocata con Prot n. 118800 del 01/07/2019 per discutere il seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Gruppi CRUI sulle tematiche di genere – aggiornamenti ed avanzamenti
 - Linee guida Bilancio di genere Silvia Borelli
 - Linguaggio di genere – Cinzia Mancini
 - STEM – Paola Verlicchi
 - Formazione – Maria Gabriella Marchetti
 - Genere come obiettivo specifico - Federica Danesi
 - Lavoro Facile – Roberta Russo
2. Gruppi Unife
 - Gruppo per redazione Regolamento Lavoro Agile – Roberta Russo
 - Bilancio di genere Unife - Lucia Manzalini
 - Smart working – Progetto VELA Regione E-R. – Federica Danesi
 - Ferie solidali – Cinzia Mancini
 - Monitoraggio paritario commissioni di concorso – Paola Verlicchi
3. Dipartimento Funzione Pubblica – invio per studio e applicazione in Unife entro il 15 settembre 2019 delle Direttive:
 - [Direttiva n. 1/2019: “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”](#)
 - [Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA](#)

4. Piano di Azioni Positive 2020/22 - Richiesta invio ipotesi di azioni positive entro il 15 settembre 2019
5. Conferma della propria volontà di partecipare attivamente ai gruppi di lavoro e alle attività di CUG e CP - Applicazione articolo 5 comma 3 del Regolamento del Consiglio di Parità.

La presenza alla riunione è stata registrata sulla base della email di avvenuta ricezione della presente convocazione.

Federica Danesi	Presidente CUG	P
Maria Gabriella Marchetti	Presidente CP	P
Elettra Mantovani	Componente CUG	p
Gloriano Bighi	Componente CUG	P
Lucia Manzalini	Componente CUG	P
Gianluca Rizzati	Componente CUG	P
Daniela Siri	Componente CUG	P
Letizia Minotti	Componente suppl CUG	P
Cinzia Mancini	Componente suppl CUG	P
Silvia Borelli	Componente CP	P
Erika Foli	Componente CP	G
Omar Paolucci	Componente CP	P
Roberta Pancaldi	Componente CP	P
Paola Verlicchi	Componente CP	P
Roberta Russo	Componente CP	P
Francesco D'Urso	Componente CP	G
Lorenzo Milani	Componente CP	P

P = Presente G = Assente giustificato A = Assente

Federica Danesi apre la seduta con alcune comunicazioni.

- a. Si è svolta il 24 maggio 2019 la giornata Bimbe e bimbi in ufficio con mamma e papà: oltre alla ormai consueta presenza di bimbi e bimbe presso gli uffici, si è svolto presso il Centro Teatro Universitario CTU (Via Savonarola, 19) il laboratorio "IL GIOCO DELLE IMMAGINI VIVE" a cura di Michalis Traitsis, regista e pedagogo teatrale di Balamòs Teatro, esperto di percorsi formativi teatrali dedicati a giovani studenti. Il laboratorio teatrale si è concretizzato nella creazione di immagini e quadri vivi. Ogni partecipante attraverso l'esperienza del gioco ha cercato di creare delle immagini dove ogni persona può diventare un personaggio reale o immaginario. A partire da piccole idee e dalla stimolazione



dell'immaginazione, sono nati quadri vivi e invenzioni individuali e collettive che hanno reso la giornata piacevole e inclusivo, in alcuni momenti addirittura toccante. Dopo la consegna dei diplomi di partecipazione si è svolto il pic-nic autogestito dalle famiglie partecipanti presso Parco Pareschi, Corso Giovecca 148. Ringrazio Gloriano che ha dato lo spunto e ha contattato il regista per aver permesso di realizzare un evento davvero coinvolgente.

- b. Ho raccolto, a nome del CUG, l'invito a partecipare, martedì 11 giugno alle ore 17 nell'aula E2 del Polo Chimico Bio Medico - Nuovi Istituti Biologi, (via Fossato di Mortara 17) all'incontro pubblico "Perché l'Università è antirazzista" promosso dal Centro di Ateneo per la Cooperazione allo Sviluppo Internazionale alla presenza di comunità universitaria, associazioni del territorio e cittadinanza. E' stato un momento di grande riflessione e progettazione, guidato da docenti dell'Ateneo: Romeo Farinella, direttore del Centro, Alfredo Alietti, sociologo, Guido Barbujani, genetista e scrittore, Alessandra Annoni, giurista internazionalista e Orsetta Giolo, filosofa del diritto. Gli spunti della giornata hanno ribadito l'affermazione del fatto che l'Università è per sua natura antirazzista: *L'antirazzismo è un valore democratico. Appartiene a tutti. La natura stessa dell'università è il pluralismo. Si può costruire sugli elementi che ci differenziano e su quelli che ci accomunano. Non dimentichiamoci dei valori della differenza.* Al termine dell'incontro è stato presentato il progetto per la costruzione di un "Laboratorio antirazzista" che promuoverà l'interazione tra il Centro per la cooperazione, la comunità studentesca dell'Ateneo e la società civile. Ho dato la disponibilità degli organi di parità a supportare il laboratorio con eventi e azioni condivise: serve ovviamente la disponibilità, e tempo, di tutti noi.
- c. Ho partecipato inoltre, Giovedì 27 giugno alle ore 16.30, all'incontro con la scrittrice di fama internazionale Ali Smith, ospite di Unife nell'ambito VIII Conferenza della *International Association of Cognitive and Analytic Therapy (ICATA)*. Grazie alla disponibilità del Prof. Luigi Grassi e di Ilaria Fazi, 20 posti alla conferenza sono stati riservati a studentesse e studenti Unife. Con il suo romanzo "*How to be Both*", tradotto in Italiano con il titolo "L'una e l'altra", Ali Smith ha offerto spunti di riflessione molto profondi



sull'identità di genere, sulle mille possibili declinazioni dell'atto del guardare fuori, ma anche dentro ciascuno di noi. La storia è raccontata da due prospettive, quella di una sedicenne nella contemporanea Cambridge e quella di Francesco del Cossa, il pittore rinascimentale ferrarese degli affreschi del Salone dei Mesi di Palazzo Schifanoia (tradotto nel romanzo come 'Palace of Not Being Bored'). In Gran Bretagna il libro ha segnato la definitiva consacrazione della sua autrice, vincendo molti premi letterari e vendendo decine di migliaia di copie.

d. In questi mesi, grazie all'instancabile lavoro di Cinzia Mancini e Roberta Pancaldi siamo riusciti inoltre a consegnare due documenti che ritengo, insieme alla Delegata, molto importanti:

- Una raccolta dati, con l'obiettivo di contribuire all'attuazione della "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" (Convenzione di Istanbul), rafforzando il ruolo dell'università negli ambiti della prevenzione, educazione, formazione, ricerca, sensibilizzazione, promossa dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) a sostegno del progetto UN.I.RE (Università Italiane in Rete contro la violenza di genere), finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità. Il network è attualmente costituito da dieci università (con l'Università di Milano-Bicocca capofila), ma mira ad ampliare tale proposta a tutte le università italiane e a docenti/ricercatrici/ori interessate/i. A tal fine, sarà indetta in autunno (con data da definire) una conferenza nazionale per l'adesione al network. Come organi di parità abbiamo rilevato, per quanto possibile, le attività svolte in Ateneo in tema di prevenzione della violenza di genere.
- la candidatura dell'Università degli Studi di Ferrara al Premio ER.RSI Innovatori Responsabili 2019, istituito dalla Regione Emilia-Romagna, nell'ambito della categoria "parità di genere", Premio GED - Gender Equality and Diversity presentando il progetto "Cinque pagine bianche: lo non sono violento e tu?". Se tale candidatura andrà a buon fine, l'Università otterrà l'approvazione Regionale nell'ambito di Innovatori Responsabili e potrà partecipare alla stesura di un ulteriore progetto nell'autunno 2019 cercando di ottenere, informazione non banale, un finanziamento regionale

Maria Gabriella Marchetti segnala altre due importanti iniziative:

- e. L'adesione e la partecipazione al progetto di lavoro denominato "Linee Guida DSA 2018", promosso da numerose organizzazioni scientifiche che sta procedendo ad un lavoro di revisione della letteratura e ad un'analisi delle prassi adottate a favore delle persone con DSA con l'obiettivo di aggiornare le raccomandazioni cliniche prodotte da due precedenti conferenze di consenso e di integrare le stesse con l'introduzione di risposte a questioni rimaste irrisolte nei precedenti documenti.
- f. L'attivazione di percorsi interdisciplinari all'interno del progetto "INCLUSIV@", che si articolerà attraverso 7/8 seminari con cadenza mensile a partire da ottobre. Ogni seminario affronterà un tema specifico che verrà svolto da tre esperti provenienti sia della nostra Università che da altri Atenei Italiani con il coinvolgimento anche di rappresentanti di realtà istituzionali locali e di organizzazioni internazionali come Amnesty International e Unicef.

1. Gruppi CRUI sulle tematiche di genere - aggiornamenti ed avanzamenti

- Linee guida Bilancio di genere Silvia Borelli

Silvia Borelli parteciperà il 15 luglio alla riunione del gruppo di lavoro CRUI sul genere in quanto è in discussione il Documento sulle Linee Guida sul Bilancio di genere che saranno punto di riferimento per la redazione dei Bilanci di genere dell'Ateneo nei prossimi anni. Alla redazione delle linee guida, che sono frutto di un lavoro condiviso, hanno partecipato negli scorsi anni Silvia Borelli e Chiara Oppi.

Si ricorda che per esigenze logistiche e di sicurezza legate alla disponibilità dei posti in sala è possibile far partecipare 1 sola persona per Ateneo al gruppo di lavoro CRUI sul genere e che è intenzione dei Comitati inviare a Roma per le prossime riunioni rappresentanti dei diversi gruppi, a seconda delle tematiche trattate.

Il 19 settembre ci sarà la presentazione ufficiale delle linee guida ai Rettori in CRUI: prima di quella data sarebbe opportuno presentare il lavoro svolto al nostro Rettore, sollecitandolo a partecipare alla presentazione CRUI, visto il ruolo che Unife ha avuto nella stesura delle Linee guida.

- Linguaggio di genere - Cinzia Mancini

In merito al gruppo Crui linguaggio di genere non ha mai ricevuto nulla, tranne una prima mail di benvenuto.

- STEM - Paola Verlicchi

- Formazione - Maria Gabriella Marchetti

Riguardo al gruppo CRUI tematica di genere "formazione" Maria Gabriella Marchetti non può dare nessun aggiornamento né avanzamento non essendoci stato ancora nessun contatto tra i/le componenti, né alcuna iniziativa relativa ad incontri.

- Genere come obiettivo specifico - Federica Danesi

Federica Danesi riferisce che i tentativi di contatto con la Coordinatrice del gruppo (Romana Frattini) non hanno avuto il successo sperato. Ha ricevuto però, la scorsa settimana, una mail inviata a tutte le università contenente un documento di stimolo agli atenei a inserire a livello strutturale le questioni di genere: il documento sottolinea come *“sia ritenuto necessario che gli obiettivi volti ad acquisire conoscenze e competenze nei nuovi contenuti disciplinari legati a questioni di genere, per la realizzazione di un responsabilità sociale e per la promozione di valori democratici e civili, a partire dalla parità di genere, anche con l’apprendimento e l’uso del linguaggio di genere, siano esplicitati negli obiettivi specifici dei singoli corsi e negli obiettivi trasversali espressi in termini di descrittori europei collegati agli insegnamenti previsti nell’offerta formativa.”* Il Gruppo di lavoro *“Sollecita pertanto gli Atenei e le strutture didattiche competenti a modificare, in tempi brevi, i corsi di studio, a tutti i livelli, includendo queste tematiche fondamentali per una migliore qualità degli stessi...Raccomanda inoltre che gli Atenei promuovano esperienze formative -ad esempio insegnamenti, filiera di unità didattiche, attività integrative- sia nei corsi di laurea che post lauream sulle tematiche della violenza di genere, la promozione delle pari opportunità e la non discriminazione anche con l’utilizzo di approcci innovativi sia disciplinari che multidisciplinari. A tale scopo sollecita una conoscenza e diffusione di buone pratiche già adottate in alcuni atenei o in corsi di laurea (medicina di genere).”*

Federica Danesi chiede la collaborazione dei comitati per eventuali considerazioni in merito, da riportare al gruppo.

- Lavoro Facile - Roberta Russo

Roberta Russo riferisce di essere dispiaciuta ma di non avere aggiornamenti: ha partecipato ai lavori della CRUI solo il 14 gennaio u.s. e in quella occasione si iniziò a fare una riflessione sulla composizione dei vari gruppi di lavoro. L’argomento successivamente è stato discusso telematicamente per diverso tempo dopo, in quanto si auspicava una partecipazione limitata di rappresentanti di ciascun ateneo in ogni gruppo e la richiesta sembrava non di facile attuazione. Non ha più avuto notizie di avvio lavori.

2. Gruppi Unife

- Gruppo per redazione Regolamento Lavoro Agile - Roberta Russo

Il gruppo si è riunito il 27 marzo u.s. per condividere una bozza di regolamento che era stata inviata a ciascun componente affinché potesse disporre di tempo sufficiente per riflettere sulle modifiche da apportare. L’incontro si era caratterizzato per un diffuso entusiasmo nel chiedere all’amministrazione di portare avanti l’emanazione del nuovo regolamento e soprattutto per chiedere l’applicazione di tale modalità lavorativa anche nel nostro Ateneo. A conclusione dell’incontro si era addivenuti ad assegnare ad alcuni componenti il compito di effettuare alcune verifiche sulla fattibilità di azioni che avremmo voluto porre in essere. La raccolta dei risultati delle verifiche, i lavori di revisione della bozza di regolamento, nonché la pianificazione degli step successivi per concludere l’iter, proseguiranno il prossimo 17 luglio. Nel corso della prossima riunione congiunta riferiremo sullo stato di avanzamento dei lavori.

- Bilancio di genere Unife - Lucia Manzalini

Il Gruppo di lavoro ha previsto che l’edizione 2019 sarà concentrata su un tema libero. Il tema libero scelto riguarda "Il grado di integrazione dei contenuti del Bilancio di Genere nei vari documenti di programmazione e di rendicontazione di UniFe", cercando



quindi di evidenziare in che modo gli indicatori di contesto e di impatto presentati nel BdG sono attualmente integrati negli obiettivi di tutte le politiche di UniFe.

A questo proposito è stato elaborato un cronoprogramma per stabilire tutte le fasi dei lavori e ad oggi la situazione è la seguente:

- è stata predisposta e condivisa la documentazione base di lavoro sul tema libero da sviluppare
- sono stati ripartiti i lavori tra tutte le componenti del Gruppo
- sono stati intervistati tutti i/le Responsabili degli Uffici di riferimento dei documenti di programmazione/rendicontazione di Ateneo
- sono stati redatti quasi tutti i paragrafi relativi ai suddetti documenti in base ad un template predisposto e condiviso
- manca la redazione della nota metodologica, delle conclusioni e manca la presentazione del Rettore
- sono stati presi i contatti con la Dott.ssa Veronica Dal Buono i referenti del Se@ per l'impaginazione grafica, le fotografie e la copertina del volume

Contiamo di concludere la stesura del volume alla fine del mese di luglio per poi avviare i lavori di impaginazione grafica.

Il volume sarà commentato dalla Prof.ssa Cristiana Fioravanti e da un/una componente dell'ANVUR (ancora da confermare).

Gli impegni sono molti e non è sempre facile conciliare i tempi e le disponibilità di tutti. Siamo però fiduciose e contiamo di concludere i lavori entro il mese di Ottobre, come concordato e previsto nel nostro cronoprogramma.

- Smart working - Progetto VELA Regione E-R. - Federica Danesi

Il 10 aprile Federica Danesi ha incontrato in Regione i referenti per il Progetto VeLA (Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA), che nasce nell'ambito del bando PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, con particolare riferimento al primo avviso pubblico PON GOV, per il finanziamento di interventi volti al trasferimento, all'evoluzione e alla diffusione di buone pratiche attraverso Open Community PA 2020 e ricomprende un accordo tra 9 Amministrazioni italiane delle quali l'Emilia-Romagna è Regione capofila. Il progetto promuove la partecipazione di un ente cedente e una serie di enti beneficiari, dalla cui collaborazione possano nascere nuove pratiche sullo *smart working*, che si sostanziano in un kit di riuso. Il Progetto per la Regione ER ha previsto una prima fase di sperimentazione di Lavoro Agile avviato, su base volontaria, per un massimo di 100 posizioni in modalità Smartworking (su circa 3000 dipendenti), per poterne assicurare un adeguato monitoraggio, tenuto conto delle diverse professionalità e condizioni coinvolte. Nell'ambito della sperimentazione si è provveduto a individuare i collaboratori sulla base dei seguenti criteri:

- collaboratori segnalati, su richiesta del Direttore, dai dirigenti che condividono le finalità e gli obiettivi della sperimentazione e ritengono sussistenti le condizioni per poter prestare la collaborazione necessaria a svolgere l'attività di monitoraggio e partecipazione attiva indispensabile per il buon esito dell'esperienza; l'adesione alla sperimentazione è volontaria e prevede l'esistenza di un rapporto di fiducia con il dirigente di riferimento ed una forte responsabilizzazione del collaboratore derivante da una convinta condivisione degli obiettivi e dei valori dell'organizzazione;



- sono stati privilegiati gruppi di lavoro (rispetto a singoli collaboratori), personale che opera su più sedi territoriali o che ha necessità di effettuare spostamenti frequenti, titolari di Posizione Organizzativa e Dirigenti che siano componenti di un'area di lavoro coinvolta e collaboratori che hanno attivo un rapporto di telelavoro satellite o come ispettori; non è tuttavia esclusa la partecipazione anche di collaboratori che non rientrano in queste tipologie al fine di verificare specificità diverse che potranno consentire di avere uno spettro più ampio su cui effettuare le valutazioni conclusive;
- tutti soggetti coinvolti dovranno partecipare al programma formativo previsto dall'Amministrazione.

Il 30 maggio 2019 si è conclusa sia la fase di sperimentazione che il progetto VeLA, che porterà alla produzione di un kit di riuso per le amministrazioni interessate a sviluppare azioni di Lavoro agile.

Il coinvolgimento dell'Università di Ferrara sarebbe occasione non solo di rientrare tra gli enti beneficiari del kit in oggetto ma anche di lavorare, con gli enti e le organizzazioni del territorio regionale, per costruire una rete sul tema "lavoro Agile", fare sinergia e attivare un confronto permanente e uno scambio di buone pratiche. Tale collaborazione potrebbe inoltre sfociare nella stipula di alcune convenzioni al fine di identificare spazi comuni da dedicare agli smartworkers e regolamentarne l'utilizzo. È possibile anche pensare a contatti ulteriori con la Regione Veneto (coinvolta nel progetto) per dipendenti dell'area rodigina. L'idea di fondo è creare un osservatorio comune.

L'esperienza della Regione Emilia Romagna ha evidenziato come sia fondamentale lavorare sulla cultura del lavoro Agile e la scelta di coinvolgere direttamente direttori e dirigenti nell'individuazione dei collaboratori destinati allo smartworking è stata strategica per la sua diffusione. La catena di individuazione per la Regione è partita da Direttore Generale, per passare poi a strutture, aree fino ai collaboratori (su richiesta di adesione spontanea).

Il consiglio, prima di procedere ad una regolamentazione dello *smart working*, è che sia bene approcciare una sperimentazione per garantirne un adeguato monitoraggio, commisurato alla propria organizzazione: *smartworker* e ente cooperano, in tal modo, ai fini della buona riuscita del progetto. Gli *smartworkers* che partono con la sperimentazione sono i primi che, con le loro esigenze e le loro istanze, evidenziano problematiche e suggeriscono all'ente soluzioni operative, che possono poi essere recepite, a regime, nella fase di consolidamento del progetto.

È importante avere chiara la propria struttura organizzativa per identificare le aree di applicazione della sperimentazione e dello sviluppo della modalità operativa. La possibilità di partire con gruppi di riferimento, piuttosto che per singole esperienze, aiuta il monitoraggio: è infatti necessario misurare determinati indicatori prima e dopo e avere un gruppo di riferimento aiuta a comprendere se il risultato è una tendenza condivisa o si tratta di un puro aspetto individuale.

Il kit di riuso, che sarà disponibile indicativamente durante l'estate, prevede i seguenti contenuti:

- Uno schema standard di regolamento
- Un modello di accordo individuale: tale accordo prevede la doppia firma ai fini della condivisione degli intenti della nuova modalità operativa (un atto di natura concessivo-

ria non risulterebbe coerente con la normativa nazionale e sottintende anche un significato diverso)

- Documenti relativi alla sicurezza (sia dati che personale): corresponsabilizzazione vd documento INAIL
- Un cruscotto di indicatori: si tratta di una survey xls con indicatori condivisi da monitorare ex ante, in itinere ed ex post (aiuterebbe anche ai fini del confronto dati tra enti). Il formato xls si presta ad eventuale sviluppi di software/cruscotti di analisi.
- Sessioni di formazione: videopillole dedicate per Dirigenti, *smarworkers*, *leading group* sui temi di *soft skills*, *leadership*, etc. La formazione comprende anche test di verifica. Il formato è allineato allo standard SCORM ed eventualmente è disponibile su piattaforma self (accessibile alle PA tramite convenzione), diversamente è necessario verificare dal Se@ la compatibilità con i nostri sistemi di erogazione della didattica. Non sono previsti approcci in termini di coinvolgimento di psicologi ma il Comune di Cesena è stato affiancato dal Dipartimento di Psicologia, se vogliamo contattarli.
- Linee guida comunicazione: interna, esterna, verso dirigenti e relativi materiali
- Tecnologia: road map su 2/3 livelli (livello minimo di dotazione [portatile+cellulare+cuffie+zainetto]/medio/massimo) non è prevista la dotazione personale, solo l'ente fornisce il materiale con i requisiti settati necessari (serve budget dedicato)
- Spazi: un progetto di Smartworking necessita e impone un ripensamento della dimensione spaziale. Un approccio che svincola il lavoro dallo spazio fisico e fisso dell'ufficio, porta ad interrogarsi sulle azioni di implementare e mettere a punto per ripensare lo spazio di lavoro. Spazio di lavoro che non è più e non è più solo lo spazio della postazione/scrivania in ufficio. Cosa vuol dire per una PA che intende investire in un progetto di *Smart working* tenere adeguatamente conto della dimensione spaziale? Di quali e di quanti spazi si parla? Quali leve di progettazione dello **Smart working** interagiscono in una riprogettazione dello spazio fisico? Come impatta questo sugli stili di lavoro, sul senso di appartenenza al team e di identità dell'organizzazione? Analisi della dimensione dello spazio fisico nella sua interezza, dalle metodologie di riprogettazione del *physical layout* e nelle sue connessioni con altre variabili di progettazione, all'interno di una cornice di senso legata allo spazio di lavoro e nel quadro delle considerazioni sulla disponibilità di spazi e strutture delle Pubbliche Amministrazioni. Nel kit sono ricomprese schede che aiutano a ripensare gli spazi sulla base delle attività (*co-working*, riunioni veloci/riunioni lunghe), spazi di riflessione, socializzazione) e un'indicazione numerica delle postazioni a seconda della metratura. Quando il lavoratore agile è in "sede" ha a disposizione una *docking station* con collegamento (no PC no cell, solo tastiera, monitor e mouse; cuffie con reindirizzamento skype). Sono previste anche postazioni insonorizzate per telefonate. Ripensare gli spazi è in realtà ripensare al lavoratore: come vedo il lavoratore, la sua attività non il suo ruolo o inquadramento. Dalla riunione è emersa la necessità di coordinarsi con ufficio logistica, Se@ e servizi informatici per la partenza della sperimentazione. In Regione hanno messo in parallelo la partenza dello *smart working* con un processo di digitalizzazione (processo parallelo di osservazione): l'ideale sarebbe poter partire con gruppi di lavoro che stanno già attuando processi di digitalizzazione. In questi giorni Federica Danesi ricontatterà le referenti per sapere a che punto di distribuzione è il kit.



- **Ferie solidali - Cinzia Mancini**

Per quanto riguarda le ferie solidali Cinzia Mancini le presenterà quando si riunirà con la coordinatrice Roberta Russo tra un paio di settimane nel gruppo Smart working.

- **Monitoraggio paritario commissioni di concorso - Paola Verlicchi**

Paola Verlicchi è impegnata in attività accademiche e non ha potuto partecipare alla riunione: confida di aggiornare i comitati a breve.

3. Dipartimento Funzione Pubblica - invio per studio e applicazione in Unife entro il 15 settembre 2019 delle Direttive:

- [**Direttiva n. 1/2019: "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"**](#)
- [**Direttiva n. 2/2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA**](#)

4. Piano di Azioni Positive 2020/22 - Richiesta invio ipotesi di azioni positive entro il 15 settembre 2019

Federica Danesi rinnova a tutti/e l'invito a inviare spunti per la redazione del Piano di Azioni Positive 2020/22 con scadenza il 15 settembre 2019

5. Conferma della propria volontà di partecipare attivamente ai gruppi di lavoro e alle attività di CUG e CP - Applicazione articolo 5 comma 3 del Regolamento del Consiglio di Parità.

Conferma della volontà a partecipare attivamente ai gruppi di lavoro e alle attività di CUG e CP da parte di:

Federica Danesi, Maria Gabriella Marchetti, Roberta Russo, Cinzia Mancini, Gianluca Rizzati, Roberta Pancaldi, Francesco D'Urso, Silvia Borelli, Lucia Manzalini, Paola Verlicchi.

Federica Danesi e Maria Gabriella Marchetti invitano tutti/e voi ad aggiornare i comitati sullo stato di avanzamento dei gruppi di cui si fa parte e a segnalare eventuali difficoltà rilevate, al fine di rimuovere gli ostacoli e concretizzare le azioni;

Roberta Russo auspica una fattiva collaborazione di tutti e suggerisce di cercare di coinvolgere tutti i componenti ogni qual volta sia possibile. Ha notato, infatti, che attribuendo uno specifico incarico ad alcuni di noi si è naturalmente indotti a sentirsi più responsabili nel raggiungimento dell'obiettivo e questo coinvolgimento comporta una equa ripartizione dei compiti con fattiva collaborazione da parte di tutti i componenti.

Non avendo altro da inserire si dichiara la seduta conclusa.



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Università degli Studi di Ferrara

via Ariosto, 35 • 44121 Ferrara
ateneo@pec.unife.it
www.unife.it

Roberta Pancaldi

Federica Danesi, Maria Gabriella Marchetti