UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

N. 14
aprile
2021

FocusUnimore

Webmagazine mensile

Editoriale | CPTA e Sindacati | Scuola di dottorato Industria 4.0 | Le dimensioni collettive delle relazioni di lavoro | Processi di lavoro e tecnologie digitali | Le professioni sanitarie | La professione docente in ambito scientifico | I cambiamenti del lavoro nelle biblioteche | Le nuove sfide della sicurezza sul lavoro | I 90 anni del mercato Albinelli

Indice

Editoriale 3

La Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (CPTA): metodo, attività e prospettive 6

Quali sfide per i sindacati e l'università nel prossimo futuro? 10

Scuola di dottorato E4E - *Engineering for Economics – Economics for Engineering*: formare figure professionali con alte competenze interdisciplinari sulle dinamiche della trasformazione digitale 20

Le dimensioni collettive delle relazioni di lavoro: l'attualità di un metodo (tra crisi e trasformazioni epocali) 24

Processi di lavoro e tecnologie digitali: nuovi dilemmi e nuove sfide al centro di alcune ricerche che impegnano Unimore 28

Il ruolo delle infermiere e degli infermieri e la crisi pandemica da Covid-19. Il contributo dei corsi di laurea Unimore 34

La formazione degli insegnanti in ambito scientifico e il loro sviluppo professionale: le iniziative di Unimore 42

Lavoro e biblioteche: what's new? 46

Le nuove sfide della sicurezza sul lavoro: un progetto con la partecipazione di Unimore 50

Il mercato storico Albinelli: i 90 anni celebrati con un progetto cui partecipa anche il Museo Gemma di Unimore 54

Editoriale

Claudia Canali

Le modalità di lavoro a cui tutti noi eravamo abituati sono state repentinamente e drasticamente stravolte dalla pandemia da Covid-19. La forzata sperimentazione di massa del "lavoro agile", o di "lavoro da remoto", ha mostrato opportunità e benefici, ma anche insidie e difficoltà insite in questa nuova modalità di lavoro.

Il **CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, in quanto organo deputato alla promozione di azioni specificamente volte al miglioramento del benessere organizzativo ed alla prevenzione del disagio lavorativo, si trova a ricoprire un ruolo strategico in questa delicata fase di trasformazione delle modalità di lavoro all'interno delle università.

Il CUG del nostro Ateneo opera in stretta collaborazione con il Rettore ed il Direttore Generale, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, e di realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed all'efficienza nei risultati.

Per perseguire questi obiettivi il CUG opera inoltre in sinergia con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, per favorire lo scambio di buone pratiche nonchè il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni.

Recente esempio di tale sinergia, a livello nazionale, è l'adesione del CUG di Unimore,

nel novembre 2020, allo studio "**Il lavoro in Università in tempo di emergenza**", promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, relativo alla situazione lavorativa e alla percezione di sicurezza del personale durante l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Lo studio in questione si pone l'obiettivo di mettere in luce le principali criticità della modalità di lavoro da remoto e supportare le Università nello sviluppo di politiche e misure pienamente rispondenti ai bisogni degli individui. L'elevato tasso di partecipazione del personale del nostro Ateneo all'indagine, che prevedeva la compilazione di un breve questionario anonimo, conferma quanto il lavoro da remoto rappresenti un tema profondamente sentito. Con il 46% di rispondenti tra il personale tecnico amministrativo e il 48% tra il personale docente e ricercatore, l'Università di Modena e Reggio Emilia risulta essere uno degli Atenei italiani in cui si è riscontrata la più elevata partecipazione all'indagine della Conferenza Nazionale.

Unitamente ai dati precedentemente raccolti dalla recente indagine della Consulta del PTA, i risultati dell'indagine della Conferenza Nazionale potranno fornire utili indicazioni per la futura programmazione e gestione delle modalità di lavoro agile.

È da sottolineare come l'approccio basato sulla raccolta di dati al fine di dedurne indicazioni utili alla progettazione futura sia da ascriversi ad una più ampia tendenza a livello nazionale e locale. La stesura della relazione annuale del CUG, in adempimento alla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha infatti la doppia finalità di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere.

In questo numero di FocusUnimore, che raccoglie contributi di analisi sul "lavoro che cambia" nei diversi ambiti professionali, è presentata anche una **fotografia dell'organizzazione del lavoro in Ateneo in termini di ruoli, tipi di contratto e suddivisione per genere del personale**, tratta dalla Relazione del CUG 2021.

A livello locale, **gli obiettivi strategici di Unimore per il sessennio 2020-2025** comprendono la **realizzazione del bilancio di genere**, con la costruzione di un sistema di indicatori sull'eguaglianza di genere che si potrà avvalere di dati amministrativi e di risultati di indagini ad hoc sulle condizioni di lavoro e di studio, ed **il suo inserimento nel ciclo di bilancio e di programmazione dell'Ateneo**.

In attesa di ulteriori dati, una prima risposta al bisogno di formazione e di supporto durante questa delicata fase è stata fornita dal CUG che, in collaborazione con l'Ufficio Formazione dell'Ateneo, con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Centro Interateneo Edunova, si è fatto promotore di un ciclo di due seminari formativi rivolti al personale dell'Ateneo.

L'attività formativa, svolta dal Responsabile del Servizio di Accoglienza e Ascolto dell'Ateneo, è stata progettata con un duplice obiettivo: ridurre il rischio che gli effetti dello stress da emergenza sanitaria incidano negativamente sulle performance e sul clima lavorativo interno, nonché fornire strumenti e consigli pratici per valorizzare i punti di forza e gestire le criticità dello smart working, per ridurre il rischio da stress e favorire la soddisfazione lavorativa di tutti e tutte.

I suddetti seminari si inseriscono in un ciclo di attività più ampio, promosso dal CUG, che include anche **tre seminari dedicati alla popolazione**

studentesca e volti a contrastare gli effetti psicologici relativi alla pandemia da Covid-19.

L'emergenza sanitaria che abbiamo attraversato e che non è ancora alle spalle ha innescato un processo di cambiamento nelle modalità di lavoro e di studio che con tutta probabilità non si arresterà nel post-pandemia: il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo continuerà ad operare per affrontarne le sfide, al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse.

Claudia Canali, Presidente del CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (CPTA): metodo, attività e prospettive

La **Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (CPTA)** è istituita dall'articolo 20 dello Statuto dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Decr. Rett. n. 3 del 6 febbraio 2012), come "Organo collegiale del personale tecnico-amministrativo" con "funzioni consultive e propositive relativamente all'organizzazione amministrativa dell'Ateneo ed alle questioni riguardanti il personale tecnico-amministrativo". Si tratta, pertanto, di un organo elettivo, i cui i componenti devono appartenere, per almeno un terzo, ad una delle due sedi universitarie.

L'attuale Consulta è costituita da 21 membri, 11 donne e 10 uomini, che sono stati eletti nel corso di due tornate elettorali: la prima nel 2018, con la nomina di 14 membri, la seconda nel 2020, grazie a elezioni suppletive che hanno consentito di integrare nuovi componenti.

Ricoprono la carica di Presidente il dott. **Giacomo Guaraldi** e di Vicepresidente la dott.ssa **Angela Martino**.

La Consulta del personale si riunisce, solitamente, una volta al mese, per affrontare tematiche relative al benessere generale dei dipendenti universitari e per favorire un ambiente lavorativo sempre più inclusivo.

La cadenza mensile delle sedute è stata rispettata anche durante l'emergenza epidemiologica, quando sembrava ancora più opportuno mantenere vigile l'attenzione sulla situazione del personale e sul suo benessere lavorativo.

Le attività della CPTA si ispirano ai principi di condivisione, collaborazione, apertura, scambio e inclusione e sono puntualmente aggiornate sul sito www.cpta.unimore.it, dove sono pubblicate le

convocazioni con gli argomenti all'ordine del giorno ed i verbali delle sedute.

Al di là di questa premessa, vogliamo illustrare quali siano state le modalità di lavoro e quali obiettivi la Consulta abbia perseguito e si proponga di perseguire sino alla fine del mandato, nel 2021.

Nel 2018 l'attuale Consulta, grazie anche alla presenza dei membri rieletti, ha continuato l'operato della precedente, con particolare riferimento al tema della **formazione continua dei/delle dipendenti**.

In una prospettiva di incontro e confronto reciproco, la Consulta invita alle proprie sedute quanti, in Ateneo, ricoprono un ruolo istituzionale ed hanno responsabilità relativamente alla gestione del personale tecnico-amministrativo. Ricordiamo, ad esempio, la partecipazione dei Magnifici Rettori che si sono avvicendati, Prof. Andrisano e Prof. Porro, del Direttore Generale, Dott. Ronchetti, del Portavoce del Rettore e suo Delegato alla Comunicazione, Prof. Casadei, del Responsabile della Direzione Risorse umane, Dott. Larocca, così come di diversi colleghi appartenenti alle varie Direzioni, che hanno illustrato, nel tempo, provvedimenti e determinazioni, o di esperti che hanno trattato argomenti di specifico interesse, tra cui, ad esempio, il Dott. Ricci per lo sportello di ascolto.

Questa modalità di lavoro permette alla Consulta di interfacciarsi con i diretti rappresentanti istituzionali e garantire **un continuo confronto sulle tematiche che interessano il personale tecnico-amministrativo**.

Parallelamente la Consulta mantiene uno **stretto rapporto istituzionale con il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG)**, di cui condivide interessi e finalità: di recente CUG e CPTA hanno elaborato **proposte congiunte per migliorare la gestione del lavoro agile**.

Sempre in un'ottica di apertura, la Consulta cerca di **scambiare esperienze e condividere soluzioni anche all'esterno dell'Ateneo confrontandosi con gli omologhi organi degli altri Atenei regionali** e intrattenendo con loro un dialogo proficuo, in particolare con i Presidenti delle Consulte delle Università di Bologna e di Ferrara.

Per favorire la circolazione delle informazioni i membri della Consulta ricoprono diversi ruoli all'interno dell'Ateneo: sono presenti nella Contrattazione decentrata, nel Comitato Unico di Garanzia, in Commissione elettorale centrale, nel Servizio ispettivo, nella Commissione etica e nella Commissione formazione (al momento ancora in fase di attivazione). Nel corso delle sedute i membri delegati e il Presidente relazionano ai colleghi quanto acquisito e la discussione si sviluppa attingendo alle specifiche competenze e conoscenze di ciascuno. I componenti, infatti, sono rappresentativi delle esigenze dei diversi contesti lavorativi in cui essi operano: l'Amministrazione Centrale, i Dipartimenti, il Sistema Bibliotecario di Ateneo, i Centri di Ricerca e Servizi, sia a Modena sia a Reggio Emilia. Occorre ricordare che la quota dei/delle rappresentanti provenienti dalla sede di Reggio Emilia è purtroppo ancora minoritaria.

I membri della Consulta rappresentano tutte le diverse aree presenti in Ateneo (amministrativa, tecnica, informatica e bibliotecaria) e offrono così una visione realistica delle esigenze presenti. Questo patrimonio di conoscenze, abilità e competenze, ma soprattutto di sensibilità, viene condiviso durante le sedute della Consulta e consente alla stessa di esprimere pareri e suggerimenti e di elaborare proposte inoltrate all'amministrazione.

Per rispondere ad una esplicita richiesta del Magnifico Rettore, Prof. Carlo Adolfo Porro, che aveva istituito un gruppo di lavoro dedicato ad analizzare e risolvere le criticità del Personale tecnico-amministrativo, la Consulta ha deciso di rilevare tali informazioni erogando direttamente ai colleghi **un questionario, somministrato tra il**

27 gennaio ed il 20 febbraio 2020.

L'iniziativa ha avuto un ottimo riscontro in termini di risposte ricevute, ma anche un alto tasso di coinvolgimento da parte dei colleghi, che hanno gradito la possibilità di esprimere il proprio parere e apprezzato il fatto di essere ascoltati.

I problemi salienti sono legati alle difficoltà di carriera, all'ambito della prevenzione e protezione, alla formazione, all'organizzazione del lavoro ed al coinvolgimento del personale all'interno degli organi di governo.

Il tema della formazione, in particolare, è sempre stato al centro dell'attenzione della CPTA lungo tutto il suo mandato, perché parte dall'assunto che sia importante avere personale adeguatamente formato all'interno dell'Ateneo e che questa condizione costituisca una ricchezza per l'intero ente. Affrontare tale tema ha comportato, da un lato, l'analisi dello status quo, dall'altro l'elaborazione di proposte sia sulle modalità della ricognizione del fabbisogno del personale tecnico-amministrativo che sulla modalità di erogazione dei corsi, sul loro contenuto e sulle opportunità di fruizione degli stessi da parte del personale. La CPTA ha, pertanto, domandato di poter fruire, in futuro, di maggiori possibilità formative, come, ad esempio, l'accesso a corsi universitari già attivati all'interno dell'offerta formativa dell'Ateneo.

Alla luce di quanto dedotto dal questionario e delle riflessioni svolte all'interno della CPTA, la stessa ha redatto un documento da sottoporre agli organi accademici, alle principali figure istituzionali e alle rispettive direzioni competenti. L'analisi dei dati è poi stata pubblicata sul sito della CPTA ed il documento conclusivo è stato inviato al gruppo di lavoro istituito dal Rettore.

A partire dallo scorso anno, per effetto della pandemia, l'interesse per il tema delle condizioni lavorative del personale si è identificato con quello del lavoro agile nella formula del cosiddetto *smart working*. Anche in questo caso la Consulta ha ritenuto utile raccogliere le dirette testimonianze dei dipendenti di Unimore ed ha elaborato un questionario finalizzato a rilevare l'impatto dello *smart-working* emergenziale sul personale medesimo e a formulare proposte all'Amministrazione per una futura organizzazione del lavoro agile strutturale. Il **questionario** è stato somministrato **tra l'8 ed il 19 luglio 2020** ed ha ricevuto riscontro da oltre il 64% dei colleghi.

Dall'analisi dei dati emergono i vantaggi riscontrati dai dipendenti nello svolgimento del lavoro agile durante il primo periodo di emergenza sanitaria, che consistono nell'annullamento dei tempi di spostamento, nella maggiore concentrazione e produttività sul lavoro, nella possibilità di acquisire nuovi strumenti e nella possibilità di avere minori occasioni di distrazioni o di litigio con i colleghi e gli svantaggi, come la perdita del diritto al buono pasto, il mancato rimborso per le spese sostenute nell'uso di mezzi personali, la difficoltà di mantenere confini tra vita privata e lavoro e la riduzione di momenti di confronto con i colleghi.

L'iniziativa ha avuto notevole riscontro ed apprezzamento; i dati elaborati sono pubblicati sul sito della Consulta e sono stati richiesti da alcuni docenti del Dipartimento di Economia "Marco Biagi" per uno studio approfondito sullo *smart working*.

L'attuale Consulta proseguirà la propria attività sino alla fine di ottobre del 2021, quando le elezioni consentiranno a nuovi colleghi di proporsi per questa esperienza. Alcuni membri della Consulta, sicuramente quelli eletti più di recente, faranno da *trait-d'union* per rendere fruibile l'esperienza attuale a coloro che li affiancheranno in futuro.

La partecipazione assidua e vivace a tale organo è testimonianza del valore che tutti i suoi membri ripongono nella funzione della Consulta, pertanto ci auguriamo che lo stesso entusiasmo guidi altri colleghi a candidarsi per le prossime imminenti elezioni.

Quali sfide per i sindacati e l'università nel prossimo futuro?

Le criticità del sistema universitario italiano sono note da tempo e non hanno trovato soluzione neppure dopo la cosiddetta riforma Zecchino del 2000.

Ora, a causa della pandemia, la situazione si è aggravata drammaticamente ed ha fatto emergere i limiti legati agli scarsi investimenti su ricerca, strutture e diritto allo studio. C'è bisogno più che mai di risorse e riforme che non rispondano a situazioni emergenziali, di corto respiro o ad interessi particolari, ma che abbiano come obiettivo quello di affrontare positivamente le nuove sfide dei cambiamenti politici, istituzionali, culturali, economico-sociali e tecnologici e di permettere all'Università di attestarsi come il luogo dove si forma la futura classe dirigente del nostro paese.

Cosa è successo durante la pandemia?

Innanzitutto, la didattica si è trasformata: da un giorno all'altro ci si è ritrovati ad utilizzare nuove tecnologie per continuare a fare lezione, sostenere esami, discutere lauree. L'irruzione nel nostro quotidiano di didattica a distanza, esami on-line e ricevimento su piattaforme digitali impone una profonda riflessione sulle nuove modalità di trasmissione del sapere.

A questa rivoluzione, si affianca quella tecnico-amministrativa, attuata con competenza, sacrificio e creatività allo scopo di garantire servizi di qualità.

Si è trattato di una prova dura in cui non sono mancate le incognite, come la difficoltà di lavorare con infrastrutture e strumentazioni non sempre adeguate. Tuttavia, l'obiettivo era ed è ben definito: continuare la missione istituzionale nei confronti degli studenti, della ricerca, della terza missione e mantenere i rapporti con gli stakeholder, ovvero garantire un servizio valido ed efficace e intanto immaginare un nuovo modello di Università, più vicino a studenti e studentesse.

Scopo primario del sistema università, nella cornice del Recovery Fund, sarà quello di individuare gli adeguati strumenti per ridefinire e affermare il suo ruolo ed affrontare le sfide che lo attendono nei prossimi anni.

È fondamentale che i lavoratori e le lavoratrici dell'Università siano consapevolmente coinvolti nel processo di rinnovamento, perché quello di una P.A. più moderna, qualificata, formata ed anche, non ultimo, remunerata nella giusta misura diventi obiettivo condiviso da tutti.

Il lavoro agile

È in questo quadro che si colloca l'accordo del 10 marzo 2021, sottoscritto dai Sindacati con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il quale segna un importante cambio di passo, perché indica la Pubblica Amministrazione quale asset strategico per il rilancio e lo sviluppo del nostro Paese.

Sarà in grado il Patto per l'innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale di rispondere alle esigenze maturate nel corso del tempo, di ridisegnare una macchina amministrativa più moderna, snella, connessa e vicina alle persone, attraverso la semplificazione dei processi e, soprattutto, la valorizzazione del suo capitale umano?

Al centro del piano sta la prima sfida, quella più attuale, ovvero l'implementazione del "Lavoro Agile", che consiste non solo nel lavorare da remoto utilizzando nuove tecnologie, bensì in una nuova organizzazione del lavoro, basata non più sulla quantificazione oraria e sul controllo della presenza, ma sul raggiungimento di obiettivi chiari e condivisi in un'ottica di responsabilizzazione e di rinnovata fiducia tra datore di lavoro, lavoratrici e lavoratori.

Tale modalità lavorativa non sarà frutto di improvvisazione come avvenuto all'inizio della pandemia, ma sarà programmata e regolamentata in dettaglio attraverso la predisposizione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che il nostro Ateneo, così come altri enti pubblici, attiverà attuando un radicale cambiamento nel nostro modo di pensare e di vivere il lavoro.

Con una attenta pianificazione, il lavoro agile potrà diventare uno strumento importante per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (si pensi all'annullamento degli spostamenti casa-lavoro, alla riduzione dello stress psico-fisico, alla possibilità di mantenere vicini i nuclei famigliari), ma anche una risposta al sovraffollamento e alla difficile vivibilità delle città, oltre che un'opportunità per migliorare la viabilità e i trasporti (si pensi alla diminuzione di traffico e inquinamento, alla possibilità di ripopolare le periferie) e infine si propone come una fondamentale opportunità per accrescere l'efficacia e l'efficienza dell'amministrazione pubblica.

Per contro, ci si deve interrogare su come sarà possibile per chi lavora in modalità agile continuare a lavorare in team senza rischiare di essere escluso dal gruppo dei colleghi; su come sarà gestito e garantito il "diritto alla disconnessione", onde evitare il possibile sconfinamento del tempo di lavoro nel tempo di vita privata; su come e quanto l'attenzione sarà spostata su produttività lavorativa, tempi di risposta, qualità ed effettività del risultato stesso.

Il sindacato assumerà in tutto questo un ruolo fondamentale per garantire pari opportunità di formazione, di trattamento economico e di carriera per tutti i lavoratori e le lavoratrici, agili e non.

Il precariato

Altro nodo, urgente, da sciogliere quello del lavoro precario e del basso reddito con cui esso viene retribuito. Il precariato è una condizione trasversale rispetto a tutte le componenti che lavorano nel mondo accademico e che impatta molto negativamente sulla vita di coloro che non hanno un rapporto stabile con l'Ateneo per cui lavorano. E un lavoratore o una lavoratrice preoccupato/a per la propria situazione economica e il mancato riconoscimento professionale rischia la demotivazione, con possibili riflessi negativi anche sulla qualità della prestazione lavorativa.

Questa criticità è presente da molto tempo nelle università italiane, ma si è acuita a partire dall'entrata in vigore della Legge 240/2010 (Riforma Gelmini). In effetti, sia a livello nazionale

che nella realtà di Unimore, è facile constatare che l'attività accademica, anche quella strutturale, non episodica o sperimentale, è fondata sul lavoro precario, fatto di contratti annuali di varia tipologia, prorogati per periodi di tempo complessivamente piuttosto lunghi.

La didattica sempre più viene svolta da docenti a contratto oppure, più o meno formalmente, viene affidata al personale assegnista o ricercatore a tempo determinato. Similmente, anche le attività della ricerca vengono sostenute da una fascia estremamente popolata di ricercatori/ricercatrici precari/e (giovani, ma anche meno giovani) che lavorano con contratti tanto normativamente corretti, quanto precari. Ciò che rende ancora più critica la situazione di tali lavoratori e lavoratrici è l'assenza di una concreta prospettiva che permetta di "riscattare" tanti anni di precariato con l'ingresso nei ruoli stabili delle Università, dato che il numero di posti disponibili in tali ruoli è sempre molto ridotto rispetto a quello dei precari stessi.

Il precariato riguarda anche attività strutturali e strategiche proprie del personale tecnico-amministrativo, dei bibliotecari, dei collaboratori ed esperti linguistici: è in progressivo aumento il ricorso alle agenzie interinali, ad "associazioni" e cooperative fornitrici di servizi, a società in house, a fondazioni interne agli Atenei e in generale a forme contrattuali che prevedono anche una retribuzione più bassa rispetto a quella di colleghe e colleghi a tempo indeterminato.

Il ricorso al precariato è persino favorito dalle politiche nazionali di finanziamento degli Atenei, poiché le spese per queste tipologie contrattuali non vengono conteggiate come spese fisse nella determinazione del Fondo di Finanziamento Ordinario.

Il sindacato lotta da sempre contro queste storture che deprimono la dignità professionale e la qualità della vita di chi opera negli Atenei, proponendo progetti inclusivi e chiedendo investimenti adeguati per attuare programmi di assunzioni stabili e di qualità, con retribuzioni che corrispondano al valore effettivo del lavoro svolto.

Purtroppo però dobbiamo prendere atto che nessun Governo e nessuna maggioranza parlamentare ha dato segno di voler cambiare la rotta fin qui seguita, rotta che sta portando l'intero Paese in posizioni socioeconomiche sempre più arretrate.

La carriera

Lo scarso investimento della politica italiana nei confronti dell'istruzione di qualsiasi grado investe anche chi lavora stabilmente nelle Università italiane; costoro, non solo percepiscono un reddito molto inferiore a quello di colleghe e colleghi delle Università estere, ma di fatto hanno possibilità di carriera quasi nulle.

Questo è particolarmente evidente per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, che già parte da una condizione salariale estremamente sfavorevole. Per tale categoria non sono previsti scatti di carriera dettati dall'anzianità di servizio, ma il riconoscimento della professionalità acquisita, anche in termini economici, avviene in modo non sistematico, è sottoposto a stringenti procedure concorsuali o valutative e, soprattutto, è vincolato alla disponibilità o meno di risorse economiche significative o di punti organico.

Si fa riferimento alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) cui si può accedere tramite apposita selezione e che comportano modesti aumenti stipendiali, permettendo ai pochi vincitori un avanzamento di classe economica all'interno della stessa categoria contrattuale.

I fondi destinati a tale istituto sono esigui in quanto rientrano nel trattamento accessorio, in cui sono comprese numerose altre spese, come ad esempio la performance.

Molto più raramente e con ancora maggiori difficoltà, si attua l'istituto delle Progressioni Economiche Verticali (PEV), che permette a chi è in possesso del relativo titolo di studio di transitare da una categoria contrattuale a quella superiore partecipando a un vero e proprio concorso pubblico, regolamentato da rigide normative.

Da ciò consegue che nella realtà di Unimore circa il 90% del personale rimane inquadrato nella stessa posizione per periodi anche superiori a 10 anni, durante i quali non vede né incrementare la propria posizione economica, né il riconoscimento formale delle proprie competenze, nonostante nell'attuale momento storico i processi di valutazione, performance e riconoscimento del merito siano al centro di ogni disposizione di legge.

La situazione descritta causa demotivazione e stress al personale che con enorme impegno si adopera per far funzionare al meglio l'istituzione a fronte dell'aumento significativo del numero di studenti verificatosi nell'ultimo decennio, di procedure sempre più complesse e del progressivo calo delle unità di personale, causato da mancate sostituzioni a seguito di pensionamenti e/o trasferimenti.

Una nuova politica del lavoro che assicuri prospettive di carriera e crescita lavorativa serie e concrete anche al personale tecnico-amministrativo delle Università è da considerarsi tra i pilastri del rinnovamento della P.A. nonché tra i principali obiettivi che le organizzazioni sindacali, soprattutto a livello nazionale, si impegnano a perseguire.

Le RSU e OOSS di Ateneo,
In memoria di Antonio Martino

Contatti OOS e RSU Unimore

RSU di Ateneo: rsu_ooss@unimore.it (indirizzo comune per tutte le RSU di Ateneo)

CISL

Contatti:
Matteo Venuta: matteo.venuta@unimore.it
Lidia Barigazzi: lidia.barigazzi@unimore.it
Segreteria: tel. 3403097138

RSU:
Marco Pettenuzzo: marco.pettenuzzo@unimore.it

FLC CGIL

Contatti:
flcgil@unimore.it, Gianluca Tosetto: tel. 3400991392
Claudia Covizzi: claudia.covizzi@unimore.it
Daniela Nasi: daniela.nasi@unimore.it
Leonarda Troiano: leonarda.troiano@unimore.it

RSU:
Daria David: daria.david@unimore.it
Francesca De Rienzo: francesca.derienzo@unimore.it
Elvira Di Iasio: elvira.diiasio@unimore.it
GianlucaTosetto: gianluca.tosetto@unimore.it

SNALS

Contatti:
Carmen Martino: carmen.martino@unimore.it, tel. 059 2055140 – cell. 3382377797
Dario Mazzoli: dario.mazzoli@unimore.it, tel. 0522 523100 – cell. 3386546057

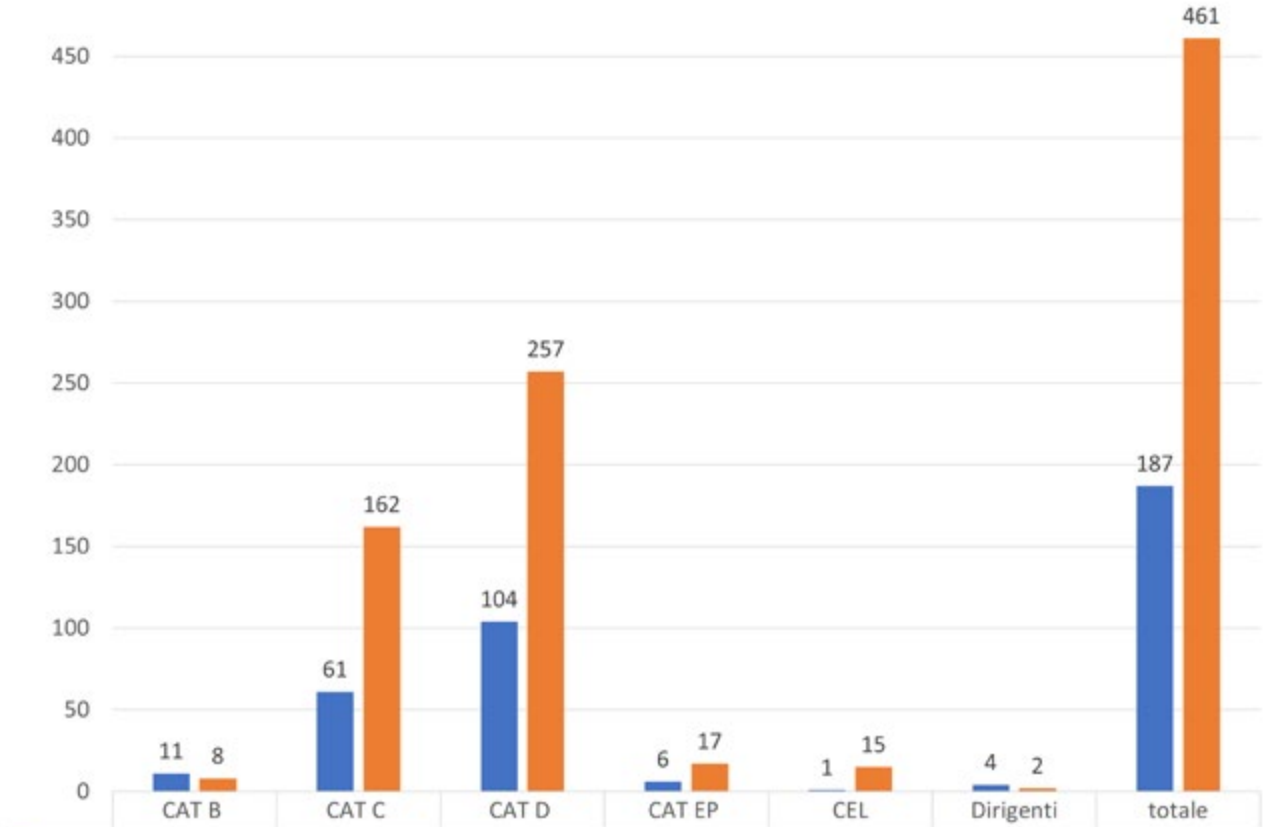
RSU:
Giuseppe Gatti: giuseppe.gatti@unimore.it
Barbara Gennaccari: barbara.gennaccari@unimore.it
Dario Mazzoli: dario.mazzoli@unimore.it

UIL SCUOLA-RUA

Contatti:
Sergio Gallo: sergio.gallo@unimore.it, tel. 0522 523003 - cell. 3925301743
Primo Preti: primo.preti@unimore.it, tel. 3343690934

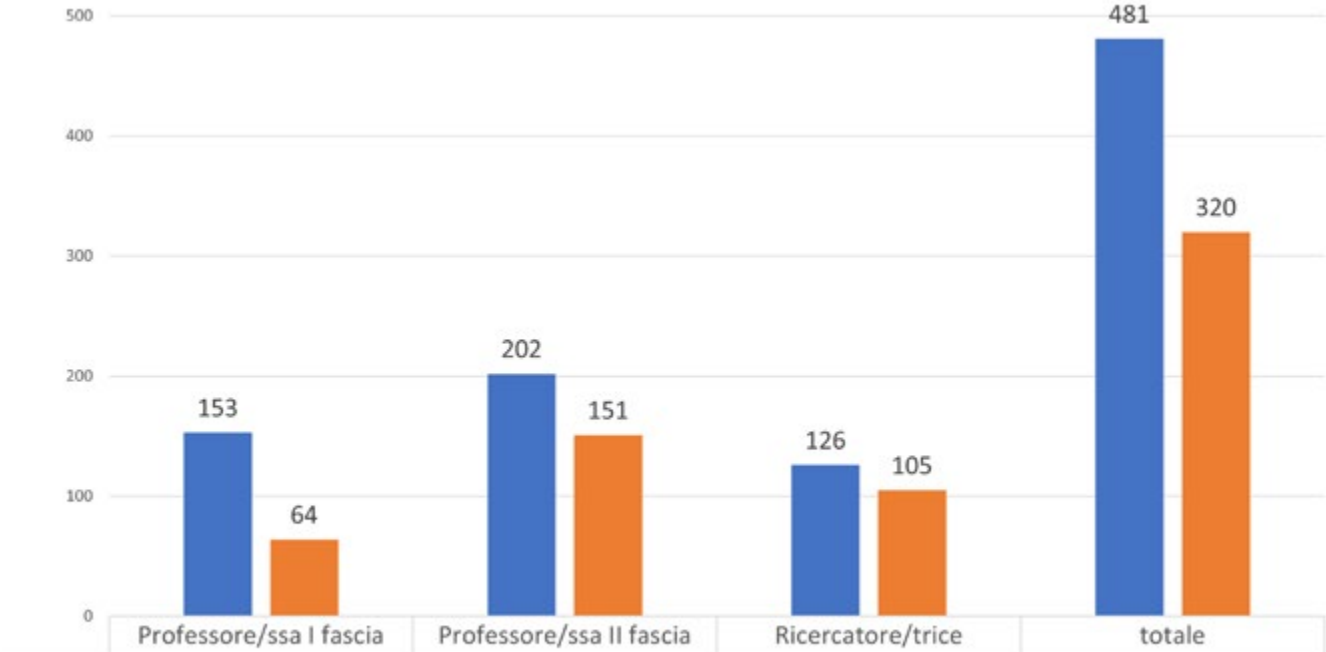
RSU:
Meris Masini: meris.masini@unimore.it, tel. 059 4225345

Personale TA



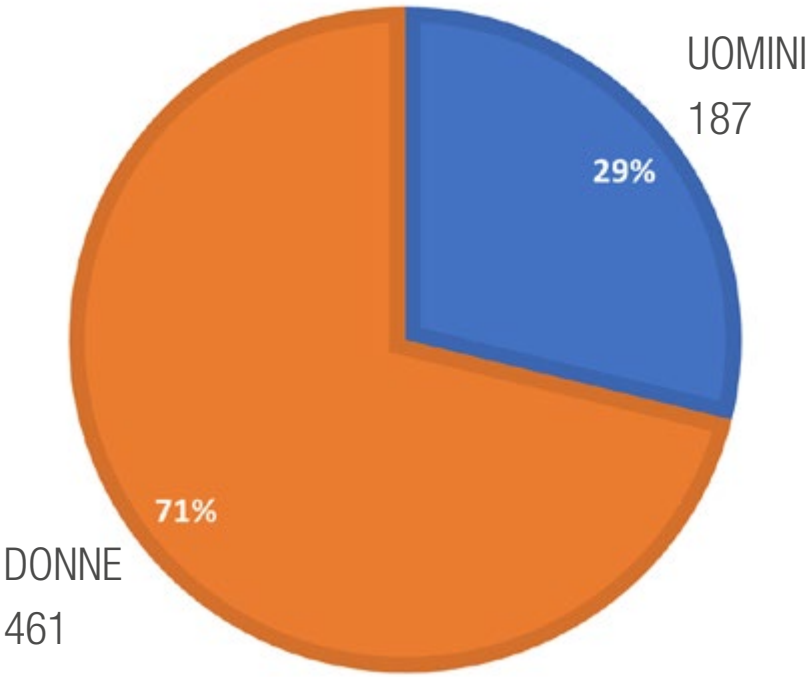
	CAT B	CAT C	CAT D	CAT EP	CEL	Dirigenti	totale
Uomini	11	61	104	6	1	4	187
Donne	8	162	257	17	15	2	461

Personale docente

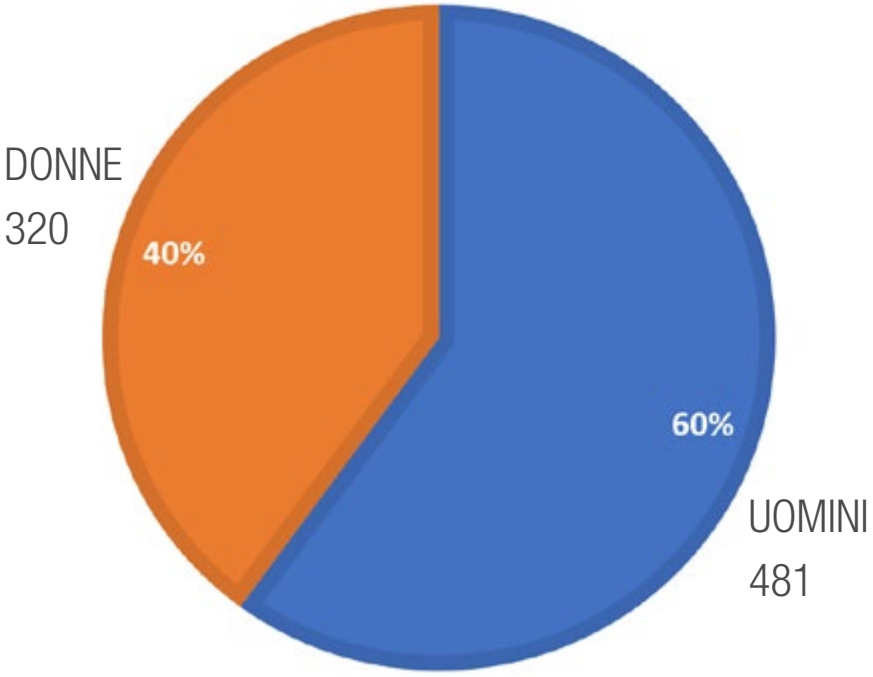


	Professore/ssa I fascia	Professore/ssa II fascia	Ricercatore/trice	totale
uomini	153	202	126	481
donne	64	151	105	320

Personale TA



Personale docente



Il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo: uno sguardo a partire dal genere

Dai dati di genere appare evidente una **sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo**, dove raggiungono il 71% a fronte di un 29% di rappresentanza maschile, **mentre il rapporto di genere si sbilancia nella direzione opposta se si considera la rappresentanza di uomini e donne tra il personale docente e ricercatore** (donne al 39% e uomini al 61%).

In entrambi gli ambiti (PTA e personale accademico) appare evidente un fenomeno di **segregazione verticale** (*glass ceiling*).

Nell'ambito del personale docente e ricercatore si osserva infatti come man mano che si sale nella gerarchia della carriera accademica la presenza delle donne si riduca. A partire dalla fascia dei ricercatori a tempo indeterminato (RU) dove le donne rappresentano praticamente il 50%, via via tale percentuale si riduce fino ad arrivare ad un 29% nella fascia dei professori ordinari. Osservando l'andamento della presenza di donne nelle fasce intermedie, si nota che, mentra la percentuale di presenza femminile è simile tra i Ricercatori RTD-A e i professori associati (43.9% e 42,7% rispettivamente), essa decresce se si osserva la fascia dei ricercatori RTD-B, dove si attesta al 38,4%. Questo può far pensare ad un peggioramento del fenomeno di sottorappresentazione delle donne nella fascia degli associati per il prossimo futuro e che un riequilibrio nella fascia apicale non sia così vicino.

Per quanto riguarda l'ambito del personale tecnico amministrativo, le donne rappresentano ampiamente la maggioranza nelle categorie EP, D e C. Rappresentano invece la minoranza nei livelli apicali, ossia tra i dirigenti di livello generale. Dato anomalo è la minoranza di donne (38%) nella categoria B, forse dovuto alla tipologia di mansione (es. portierato) solitamente richiesta per tale categoria.

Scuola di dottorato E4E - *Engineering for Economics – Economics for Engineering*: formare figure professionali con alte competenze interdisciplinari sulle dinamiche della trasformazione digitale

Oggi i confini dell'università, del sistema economico e produttivo, delle discipline, delle istituzioni tutte, si sono fatti più porosi e la dimensione relazionale dei processi di apprendimento, di innovazione e di creazione di valore è sempre più riconosciuta.

In questo contesto ha acquisito sempre più rilevanza il Dottorato di ricerca, il terzo ciclo dell'istruzione prevista nell'ordinamento accademico italiano, che permette di acquisire le competenze necessarie per svolgere attività di ricerca di alta qualificazione presso università, enti pubblici e soggetti privati.

In Italia inizialmente il **Dottorato** era mirato esclusivamente alla carriera accademica, ora è espressamente indirizzato anche alla formazione di esperti ed esperte di altissimo livello su temi specifici, con una elevata attitudine alla risoluzione di problemi complessi ed interdisciplinari molto ricercati dalle imprese e dagli enti (pubblici e privati).

Per questo oggi esso rappresenta uno **strumento privilegiato** per favorire la **collaborazione scientifica tra le Università e tutti i suoi stakeholder** e lo scambio di conoscenze e competenze per l'innovazione.

Unimore, ancora una volta, ha raccolto nel 2017 la sfida di un nuovo cambiamento inse-

INDUSTRY 4.0

rendo nella sua offerta post-laurea, la **Scuola di dottorato E4E - Engineering for Economics – Economics for Engineering**, promossa dai **Dipartimenti di Ingegneria** e dal **Dipartimento di Economia**, con il supporto della **Fondazione Marco Biagi**.

Obiettivo della Scuola è formare **figure professionali con alte competenze interdisciplinari** che conoscano e sappiano abilmente muoversi tra le sfere manageriale, economica, aziendale ed ingegneristica, in particolare **nell'ambito dell'Industria 4.0**.

"*Grazie ad un percorso didattico e di ricerca innovativo, la Scuola* - afferma il suo Direttore, prof. **Marcello Pellicciari** - *intende formare nuove generazioni di ingegneri e manager esperti delle dinamiche della trasformazione digitale delle imprese e degli enti (pubblici e privati) e dell'elaborazione degli strumenti ingegneristici, tecnologici, economico-finanziari, gestionali e manageriali per governare la trasformazione delle imprese e delle organizzazioni in chiave Industria 4.0*".

Il tema "Industria 4.0" richiede nuovi profili di alta competenza interdisciplinare, di matrice ingegneristica e manageriale.

La **matrice ingegneristica**, con particolare riferimento alle tecniche di modellazione, simulazione e digitalizzazione di prodotti e processi, è necessaria a progettare, realizzare e gestire le potenzialità e l'impatto delle nuove tecnologie sui processi di produzione in senso lato.

La **matrice manageriale** è necessaria a progettare, realizzare e gestire la trasformazione delle imprese abilitata dalle nuove tecnologie (*digital transformation*), sia nelle relazioni di clientela (nuovi modelli di business) sia nelle relazioni di lavoro (nuovi modelli di management) e ad analizzarne e progettarne gli effetti sul mercato del lavoro e sul sistema economico.

"*La Scuola E4E* – sottolinea il Vicedirettore, prof. **Tommaso Fabbri** - *è un importante strumento di sviluppo di diverse forme di collaborazione con imprese ed enti (privati e pubblici), assumendo un ruolo chiave nel rafforzamento dei rapporti tra Unimore e il territorio, poiché rappresenta una fondamentale risorsa per l'acquisizione di elevate competenze, per sviluppare risultati di ricerca innovativi e per accrescere la competitività*".

Le principali forme di collaborazione con la Scuola E4E sono:

- il **Dottorato industriale** che consente alle imprese e agli enti (pubblici e privati) di **formare, rafforzandone le competenze, i propri dipendenti**. Il percorso formativo è definito di comune accordo dall'Ateneo e dal partner, affinchè sia coerente con le attività di ricerca e sviluppo promosse dall'ente promotore;
- il **Dottorato in *internship*** che prevede il finanziamento di borse di studio, in convenzione con Unimore, legate a **specifici progetti di ricerca**. Il beneficiario della borsa si dedicherà ad un progetto previamente definito d'intesa tra l'Università e l'ente finanziatore e potrà svolgere un periodo di *internship*;
- il **Dottorato in alto apprendistato** che prevede l'attivazione di **un contratto di lavoro** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, utilizzabile per il conseguimento del titolo di Dottorato di ricerca. Il **percorso formativo** è redatto in stretto raccordo tra **tutor aziendale e tutor formativo**, coerentemente ai contenuti del progetto di ricerca e alle mansioni affidate al dottorando/apprendista.

Le imprese e gli enti (pubblici e privati) che dunque cercano figure professionali ibride, che abbiano conoscenze afferenti a più aree scientifiche, trovano nella Scuola di dottorato E4E un nuovo orizzonte che risponde sin da ora alle sfide imposte dall'Industria 4.0.

La **Scuola E4E** ha un sito dedicato: https://www.e4e.unimore.it/ che mette a disposizione dei possibili candidati/e ai Corsi di dottorato afferenti e degli stakeholder, informazioni sul percorso formativo e di ricerca previsto nel triennio, le modalità di collaborazione e le iniziative seminariali organizzate nell'ambito dei quattro dottorati pensate per i dottorandi e le dottorande dell'Ateneo, sono aperte al territorio. Tra queste si evidenzia l'iniziativa di Presentazione della Scuola, organizzata il 24 febbraio 2021, a cui hanno partecipato numerose imprese ed enti (pubblici e privati) interessati alle opportunità di collaborazione con l'Ateneo attraverso i Corsi di dottorato.

Afferiscono alla Scuola E4E:

- Corso di Dottorato in Information and Communication Technologies (ICT) coordinato dalla prof.ssa **Sonia Bergamaschi**
- Corso di Dottorato in Ingegneria della Innovazione Industriale coordinato dal prof. **Franco Zambonelli**
- Corso di Dottorato in Ingegneria Industriale del Territorio "Enzo Ferrari" coordinato dal prof. **Alberto Muscio**
- Corso di Dottorato in Lavoro, Sviluppo e Innovazione coordinato dalla prof.ssa **Tindara Addabbo**

Video della presentazione della Scuola di Dottorato E4E - 24 febbraio 2021

Le dimensioni collettive delle relazioni di lavoro: l'attualità di un metodo (tra crisi e trasformazioni epocali)

Da sempre il mondo del lavoro è, tra i settori della vita civile, uno dei più esposti alle crisi e alle trasformazioni sociali ed economiche. Dall'inizio del nuovo millennio, almeno quattro eventi epocali ne hanno scosso i fragili equilibri: la crisi del debito sovrano, la trasformazione tecnologica, l'emergenza climatica e ambientale e ovviamente la pandemia.

All'interno di questo scenario globale, complesso e denso di sfide per molti versi inedite, i problemi del lavoro, anche quando mutano aspetto sotto la spinta della modernità, rimangono legati a costanti radici storiche: la vulnerabilità e la diseguaglianza. Oggi sono definiti da un mix di parole antiche e nuove: sfruttamento, caporalato, disoccupazione, lavoro povero, sorveglianza; ma anche intelligenza artificiale, piattaforme, algoritmi.

L'incrocio tra problematiche strutturali e dirompenti forze di cambiamento pone il lavoro e i suoi interpreti di fronte all'esigenza di elaborare nuove chiavi di lettura dei fenomeni e nuove formule di intervento. Due sono le "parole d'ordine" ricorrenti nel dibattito intorno a questi temi: transizione e sostenibilità.

Di transizione, o meglio "transizioni giuste", parla da tempo l'Unione europea. Il programma di azione presentato dalla Commissione nel 2020 unifica all'interno della medesima cornice strategica gli obiettivi della transizione ecologica e digitale, individuando nei venti principi proclamati dal Pilastro europeo dei diritti sociali (tra cui parità di genere, equità retributiva, dialogo sociale, equilibrio tra attività professionale e vita familiare, reddito minimo) gli strumenti attraverso cui garantire che la conversione economica e produttiva realizzi anche migliori condizioni di lavoro, pari opportunità, occasioni di impiego e inclusione.

Il concetto di sostenibilità si ricollega direttamente ai 17 obiettivi dell'Agenda 2030 ONU sullo sviluppo sostenibile, che tentano di orientare in una direzione unitaria le dimensioni economiche, ambientali e sociali dello sviluppo, evidenziando le interconnessioni tra esse e richiamando, di con-

seguenza, alla necessità di individuare nuovi punti di equilibrio.

Il tratto che accomuna le strategie delle transizioni giuste e dello sviluppo sostenibile è la loro impostazione compromissoria, ovvero la tendenza a contemperare fini e interessi contrastanti benché spesso ritenuti ugualmente meritevoli di tutela. Il lavoro è parte integrante di tali dinamiche: basti pensare ai binomi occupazione-salute o produttività-benessere, spesso oggetto di una narrativa polarizzante, ma in realtà composti da fattori inscindibili.

Se i cambiamenti pongono l'urgenza di razionalizzare la naturale tendenza al conflitto che pervade la società, e il mondo del lavoro in particolare, la ricerca di nuovi paradigmi non può non coinvolgere anche il contesto regolativo, le sue forme, i suoi metodi e i suoi attori. Come regolare il lavoro in trasformazione è uno degli interrogativi su cui la **Fondazione Marco Biagi** e il **Dipartimento di Economia "Marco Biagi"** di Unimore indirizzano da tempo le proprie ricerche. Uno dei profili centrali è costituito dalle relazioni industriali, a cui è dedicato il volume di prossima pubblicazione "The Collective Dimensions of Employment Relations. Interdisciplinary Perspectives on Workers' Voice and Changing Workplace Pat-

terns", curato dai/lle docenti **Tindara Addabbo, Edoardo Ales, Ylenia Curzi, Tommaso Fabbri, Olga Rymkevich e Iacopo Senatori**.

"*Le relazioni industriali sono un fondamentale metodo di governo dei rapporti di lavoro* - afferma **Tommaso Fabbri**, Professore ordinario di organizzazione aziendale al DEMB e uno dei curatori del volume - *poiché consentono di intervenire sui problemi in modo pragmatico e flessibile, individuando speditamente le soluzioni praticabili attraverso il coinvolgimento diretto degli attori che saranno poi chiamati ad applicare le regole. Buone relazioni industriali equivalgono pertanto a maggiore democrazia nel lavoro*".

Neppure questo settore, tuttavia, è immune alle sfide della trasformazione. Il volume, che raccoglie e sviluppa studi elaborati in occasione del Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi del marzo 2019, si propone proprio di gettare uno sguardo sui modi in cui la sfera collettiva delle relazioni di lavoro stia reagendo a queste sfide, innovando la propria configurazione strutturale e sperimentando nuove modalità e tecniche di funzionamento.

"*Il titolo del libro declina l'oggetto di analisi al plurale, le dimensioni collettive* - continua un altro dei curatori, **Iacopo Senatori**, ricercatore di Diritto del Lavoro al DEMB - *in quanto i fenomeni legati alla rappresentanza e all'autoregolazione delle parti sociali non possono più essere letti con categorie monolitiche. Le trasformazioni contemporanee mettono alla prova la tenuta dei modelli tradizionali, fondati sulla triangolazione tra imprese, sindacati e rappresentanze aziendali elettive, con un intervento dei poteri pubblici più o meno incisivo a seconda dei casi e delle scelte politiche. Nuovi attori emergono e reclamano riconoscimento e ascolto: pensiamo ad esempio ai movimenti di rappresentanza dei lavoratori delle piattaforme. Gli interessi dei lavoratori si fanno più fluidi, legandosi a identità e obiettivi professionali e di vita molteplici, rendendo sempre più arduo fornirne una sintesi collettiva. Le tecnologie favoriscono nuovi modelli organizzativi, come il lavoro agile, che destrutturano le tipiche coordinate spazio-temporali del lavoro, facendo venire meno il sostrato dell'organizzazione collettiva. Nei luoghi di lavoro emerge poi una "terza dimensione", ancora da comprendere ed esplorare, in cui i lavoratori si atteggiano come soggetto collettivo e come tali interagiscono con l'imprenditore, al di fuori delle formali strutture di rappresentanza*".

Il quadro che l'analisi restituisce è fatto di luci e ombre. "*Le relazioni industriali* - secondo **Olga Rymkevich**, ricercatrice di Diritto del lavoro presso la Fondazione Biagi - *attraversano difficoltà, ma mostrano anche segni di vitalità. Ce lo confermano le cronache di questi giorni. Se da un lato la bruciante sconfitta del sindacato nella vicenda Amazon in Alabama ci pone un forte interrogativo, soprattutto se non vogliamo accomodarci su letture un pò sbrigative alla 'Davide contro Golia', dall'altro, guardando all'esperienza italiana, osserviamo le conquiste dei riders, come nel recente contratto Just Eat, e i contratti aziendali innovativi su automazione e lavoro agile, di cui abbiamo molti esempi proprio nella nostra Regione. È importante, in tale contesto, il ruolo giocato dalle istituzioni: pensiamo agli accordi contro il caporalato digitale stipulati sotto l'egida del Ministero del Lavoro e, localmente, del Comune di Modena, così come al Patto per il Lavoro e il clima della Regione Emilia-Romagna, che riunisce amministrazioni pubbliche, sindacati, associazioni imprenditoriali, al quale partecipano anche le università del territorio. Tutte queste iniziative procedono nella direzione di coniugare sviluppo e coesione sotto il segno dei diritti. Diritti che non sono un fine, ma un mezzo affinché il lavoro, a cui il patto costituzionale affida la fondamentale funzione di liberazione dal bisogno ed espressione della personalità dell'individuo, sia anche strumento di dignità e benessere per tutti*".

Processi di lavoro e tecnologie digitali: nuovi dilemmi e nuove sfide al centro di alcune ricerche che impegnano Unimore

Ogni cambiamento tecnologico che si è verificato nella storia ha sempre provocato sentimenti contrastanti e anche forti diffidenze.

Anche l'attuale **quarta rivoluzione industriale**, quella che fa leva su tecnologie digitali e robotiche, genera inquietudini in vasti strati della popolazione lavorativa.

A ben vedere però, non è la tecnologia in sé la fonte delle inquietudini passate e attuali, ma il modo in cui si sceglie di integrarla e utilizzarla all'interno dei processi di lavoro. Il problema cruciale è quindi capire come avviene l'integrazione delle nuove tecnologie nei processi di lavoro e, soprattutto, chi sceglie come utilizzarle e quali obiettivi perseguire attraverso il loro utilizzo.

È a partire da qui che si comprendono le ragioni delle resistenze e delle inquietudini che suscitano le nuove tecnologie, soprattutto se si considera che una larga parte dei lavoratori e delle lavoratrici che si pongono queste domande sono nella condizione di potere influire ben poco sulle decisioni che riguardano il modo di utilizzare le tecnologie e, più in generale, le modalità di svolgimento del proprio lavoro.

La vera posta in gioco è, quindi, il grado di autonomia, non intesa come fattispecie di rapporto di lavoro su un piano contrattuale, bensì come la capacità di affermare regole proprie nello svolgimento del processo lavorativo (dunque anche nel modo di utilizzare le tecnologie disponibili); più nello specifico, in discussione è la possibilità di salvaguardare gli spazi di autonomia conquistati in passato e la capacità di riaffermarli in futuro, anche nel processo di integrazione e di utilizzo

delle nuove tecnologie; e non è cosa di poco conto, se si considera che sono proprio questi spazi di autonomia ad essere un fondamentale, anche se non l'unico, fattore di **valorizzazione sociale del lavoro**, di qualsiasi lavoro.

In realtà, si potrebbe notare, l'autonomia di chi svolge un lavoro è inestinguibile, in qualche misura sempre presente, ingrediente essenziale di qualsiasi processo organizzativo, anche di quello più industrializzato, ma ciò non toglie che le condizioni di esercizio dell'autonomia possano essere molto diverse tra un lavoro e l'altro; ed è del tutto legittimo essere convinti che in un processo industriale (aggettivo che oggi più che mai non è riferibile alla sola produzione manifatturiera) l'affermazione di autonomia, anche del singolo, non possa che essere affermata attraverso una dimensione collettiva.

D'altra parte, creare le condizioni di un'effettiva autonomia nel lavoro e più in generale nella società è questione che riguarda tutti e tutte.

Tema complesso e articolato, quello dell'autonomia e del suo rapporto con il lavoro industriale e la tecnologia, da sempre al centro della riflessione filosofica e socioeconomica, e che proprio a partire dal secondo dopoguerra ha assunto una posizione centrale per la nascente **sociologia del lavoro** europea. "Dove va il lavoro umano?", è la domanda che si poneva George Friedmann settant'anni fa e che ha dato il titolo ad una delle sue opere più note pubblicata a metà degli anni Cinquanta del secolo scorso. Qui e in un altro suo precedente lavoro, "Problemi umani del macchinismo industriale", Friedmann si interroga proprio sul ruolo e sul destino dell'autonomia del lavoro operaio in un'organizzazione taylorista che impiega sempre

di più tecnologie meccaniche automatiche.

Nonostante i profondi cambiamenti che si sono verificati da allora nel mondo del lavoro e nonostante le fortune alterne della sociologia del lavoro in ambito accademico, il tema dell'autonomia non ha perso la sua centralità e anzi torna ricorsivamente ad imporsi all'attenzione di studiosi e ricercatori provenienti da diversi ambiti disciplinari.

Nell'attuale **nuova stagione di studi in tema di "Industria 4.0"**, sul lavoro industriale e sulle sue trasformazioni, grande attenzione è rivolta alle condizioni di lavoro, alle competenze dei lavoratori e alla qualità del lavoro in "ambienti tecnologicamente densi" ed inevitabilmente l'autonomia del lavoro è destinata a tornare ad essere oggetto di riflessione.

Dopo anni di retoriche sulle fabbriche a luci spente e sulla residualità della componente umana nei processi di produzione industriale si sono riaccesi i riflettori sul lavoro delle donne e degli uomini nei luoghi di produzione e se ne riconosce, direttamente e/o indirettamente, la centralità.

Nel nostro Ateneo, un esempio in questo senso è lo **studio "Maturità digitale e nuove professioni nelle imprese dell'Emilia-Romagna"**, coordinata dal **Dipartimento di Economia Marco Biagi** di Unimore, insieme alla Regione Emilia-Romagna e a Unioncamere regionale, a cui si è dedicato un articolo nel numero 11 (gennaio 2021) di FocusUnimore.

Il rinnovato interesse per il lavoro e le trasformazioni che lo attraversano, comprese quelle tecnologiche, non riguarda però la sola **attività di produzione**, ma anche le **attività impiegatizie** (si pensi ai numerosi ricercatori e ricercatrici del nostro ateneo impegnati, attraverso diverse prospettive disciplinari, a studiare lo "smart working" ben prima dell'emergenza pandemica), il lavoro nel **settore della creatività e quello dei freelance** di prima e soprattutto di seconda generazione (si pensi alle ricerche sugli spazi collaborativi di cui si

è trattato nel numero 1/2021 di febbraio 2020) e le attività che rientrano nel **settore dei servizi**.

A proposito di quest'ultimo, il **Dipartimento di Comunicazione ed Economia**, in convenzione con l'Università di Bari e la Scuola di Studi Superiori Sant'Anna di Pisa e in collaborazione con il Joint Research Centre della Commissione Europea sta portando avanti un progetto di ricerca che ha per oggetto proprio **il lavoro nei servizi e le trasformazioni tecnologiche**. Il progetto, chiamato **"Cases studies of automation in services"** e di cui il prof. **Matteo Rinaldini** (Dipartimento di Comunicazione ed Economia) è project manager, è iniziato a gennaio 2021 e durerà circa un anno. Il disegno di ricerca prevede lo **studio delle attività lavorative della logistica, del pulimento e della cura sanitaria** per capire quali cambiamenti dell'organizzazione del lavoro si siano verificati e come si siano trasformate le condizioni di lavoro a fronte dell'introduzione di tre nuove specifiche tecnologie di automazione: a) *Autonomous Guided Vehicles*; b) robot professionali autonomi per la pulizia di ambienti (stabilimenti industriali e commerciali, aeroporti, ospedali, ecc …); c) dispositivi di monitoraggio diagnostico in remoto.

Queste sono solo alcune delle esperienze di studio, peraltro molto diverse tra loro, portate avanti in questi anni dai ricercatori e dalle ricercatrici dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia e la lista potrebbe continuare (per gli studi in ambito del diritto del lavoro si rimanda ad altri contributi contenuti in questo fascicolo).

Anzi, è auspicabile che la lista sia destinata ad allungarsi nel prossimo futuro, non solo in ragione dell'importante tradizione che l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha in questo campo di studi (qui hanno insegnato, tra gli altri, Vittorio Foa, Vittorio Rieser, Giovanni Mottura), ma anche e soprattutto perché la domanda di George Friedmann "dove va il lavoro umano?" continua ancora oggi a non avere una risposta certa.

Il lavoro migrante al centro delle ricerche dell'Osservatorio migranti del CRID

Il lavoro è uno degli assi di ricerca dell'istituendo **Osservatorio Migranti** promosso a partire da giugno 2019 dal **CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità** (www.crid.unimore.it) in collaborazione con l'Associazione Porta Aperta, l'ARCI di Modena, la Coop. L'Angolo, il CEIS e con la supervisione della Caritas diocesana e il sostegno della Fondazione di Modena.

Il progetto, diretto sul piano scientifico dal Prof. **Gianfrancesco Zanetti** e coordinato dal Dr. **Francesco De Vanna**, è focalizzato specificamente sul territorio modenese dove i cittadini di origine straniera sono 92.413 e rappresentano il 13,1% della popolazione residente territoriale.

L'Osservatorio, oltre a realizzare report e ricerche tematiche, ha promosso vari incontri con la partecipazione di lavoratori e lavoratrici migranti impegnati nel lavoro di cura, nella ristorazione, nelle attività di assistenza e collaborazione domestica, nelle imprese di pulizia e igienizzazione, nella filiera agroalimentare, nel settore delle consegne, fino alle attività di mediazione culturale.

Il 26 marzo scorso si è svolto un **workshop sulle condizioni delle lavoratrici migranti** con tre significative testimonianze: **Soumaya Bakkali, Shyrelin Diaz, Lucica Dumbrava** e il contributo della Dr.ssa **Letizia Palumbo**, corrispondente dell'Osservatorio, oltre che ricercatrice sui temi delle migrazioni e dello sfruttamento del lavoro migranti presso l'Univ. Cà Foscari di Venezia e componente del Centro "L'Altro Diritto" dell'Università di Firenze.

Nel corso dell'incontro è emersa chiaramente la necessità di contrastare le recrudescenze delle nuove forme di asservimento, generate anche dal senso di solitudine e dall'isolamento vissuto da chi arriva a Modena da altri Paesi, spesso dopo un distacco difficile dalle proprie comunità di origine.

In questa prospettiva diventa cruciale individuare le forme di vulnerabilità, che rischiano di restare fuori dalle statistiche e che attecchiscono anche nei luoghi di lavoro, siano essi le fabbriche, i settori del terziario, i campi agricoli, o anche solo le case nelle quali le lavoratrici migranti collaborano alle attività domestiche e al lavoro di cura.

Nella provincia di Modena, ad esempio, le **assistenti familiari** sono 6.753 e 5.505 provengono da Paesi dell'Europa Orientale ed hanno un'età media di 50 anni: classificate come "badanti" – un'espressione che è bene sostituire con quella di assistenti domiciliari - per tutte loro è difficile intercettare opportunità di lavoro che valorizzino le competenze professionali pregresse, in taluni casi anche molto elevate, ed è ancora più complicato

ottenere il riconoscimento dei titoli maturati nei Paesi di provenienza. Un altro aspetto cui andrebbe riservata particolare attenzione anche da parte delle istituzioni ad ogni livello è quello della mancanza di percorsi di professionalizzazione, anche con riferimento alle attività di cura e di assistenza domestica.

Sulle questioni del lavoro l'Osservatorio Migranti del CRID ha promosso negli anni altre giornate di studio: in particolare il 26 giugno 2019 si è svolta una Tavola rotonda dal titolo **"Il lavoro migrante a Modena tra sfruttamento e istanze di tutela"**, con la partecipazione di rappresentanti di varie associazioni e sigle sindacali del territorio nonché del Prof. **Domenico Perrotta** (Univ. di Bergamo), seguito poi il 24 settembre dello stesso anno dal workshop **"Lavoro, migranti, inclusione sociale"**, con l'intervento, tra gli altri, del Dott. **Marco Omizzolo** (Eurispes).

Le ricerche condotte a partire da questi incontri e sviluppate nel corso del 2020 anche mediante l'analisi di una significativa mole di documenti, atti e normative di carattere nazionale e internazionale, confluiranno entro l'autunno in un Report conclusivo sulle attività dell'Osservatorio condotte nel biennio 2019-2021 che sarà presentato e discusso nell'ambito della VI edizione del Festival della migrazione, che vede il CRID e il Dipartimento di Giurisprudenza tra i soggetti promotori.

Il ruolo delle infermiere e degli infermieri e la crisi pandemica da Covid-19. Il contributo dei corsi di laurea Unimore

Nell'anno della pandemia sono aumentate le attenzioni nei confronti dei professionisti e delle professioniste sanitari/e così infermiere ed infermieri dal marzo 2020 hanno acquisito una maggiore visibilità nel dibattito pubblico.

Non che prima vivessero nell'ombra e non ne fosse riconosciuto il ruolo, ma da quando gli ospedali hanno cominciato a riempiersi a dismisura di ricoverati da Covid-19, costretti loro malgrado per settimane e mesi a vivere nell'isolamento lontani dall'affetto dei propri cari, sottratti alla vista di famigliari ed amici, infermiere ed infermieri sono balzati alla ribalta. Su di loro si sono accesi flash e telecamere, selfie e storie che hanno aperto uno squarcio su questa delicata e fondamentale professione.

Sono loro, infatti, che sostengono la quotidianità dei reparti ospedalieri e vivono a diretto contatto con i/le pazienti e – si è compreso in questi duri mesi – a volte si sostituiscono allo psicologo, all'assistente e, spesso ai congiunti, per dare morale a chi è allettato e vede la sua vita "sospesa".

L'emergenza pandemica ha evidenziato, in tutto il mondo, l'essenzialità della cura e ha riconosciuto a tale figura professionale, mai come in passato, un ruolo imprescindibile e specifico in tutti i contesti.

L'infermiere e l'infermiera sono i/le professionisti/e sanitari/ie più vicini/e ai bisogni delle persone di tutte le età con problemi di salute sempre più complessi, dovuti anche all'aumento dell'incidenza di malattie croniche e invalidanti.

La loro formazione richiede, oltre che una solida motivazione, un rigoroso percorso formativo, che trova espressione nell'ambito di Unimore in **due corsi di laurea triennale, uno a Modena ed uno a Reggio Emilia**, cui si accede attraverso l'annuale test di Professioni sanitarie e un **corso di laurea magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche (SIO)** verso il quale aumenta sempre più l'interesse da parte dei/lle giovani aspiranti. Nell'ultimo test di accesso ad esempio, i candidati e le candidate erano 277 per 28 posti con un aumento del 45,8% rispetto all'anno precedente. Il Corso di Laurea Magistrale offre a laureati e laureate in Infermieristica l'opportunità di sviluppare una formazione culturale e profes-

sionale avanzata per intervenire nei processi assistenziali con elevate competenze. Con questo percorso di studi aumentano anche le possibilità formative e di ricerca e il titolo consente di accedere a figure dirigenziali e di coordinamento delle professioni sanitarie. La maggior parte di studenti e studentesse di questo corso di laurea è occupata nelle strutture sanitarie e per conciliare studio, lavoro e famiglia sono necessarie forti motivazioni e spirito di sacrificio, emersi con particolare evidenza in quest'anno di pandemia in cui sono stati/e tutti/e impegnati/e a fronteggiare l'emergenza sanitaria.

I tre corsi di laurea sono ad accesso programmato sulla base di disponibilità stabilite nazionalmente dal Ministero dell'Università e della Ricerca in accordo col Ministero della Salute.

Negli ultimi anni, per andare incontro alle mutate esigenze del sistema sanitario, i posti dei due

corsi di laurea triennale in Infermieristica sono **aumentati** di ben 50 unità portando le disponibilità del prossimo Anno Accademico rispettivamente a: **185 a Modena e 160 a Reggio Emilia**. Inoltre, la carenza di organici denunciata dalla regione ha suggerito di anticipare le sessioni di laurea primaverili ed autunnali scorse.

È una professione scelta preferenzialmente dalle donne. Più di tre su quattro laureate/i sono donne (77,3% sia nella sede di Modena sia in quella di Reggio Emilia) a fronte di un 22,3% di uomini. Si tratta di una percentuale un po' più elevata rispetto a quella nazionale, poiché la presenza femminile - in questo caso - è del 73,2%, a fronte del 26,8% di uomini. Dati confermati anche per il Corso di Laurea Magistrale, la maggioranza dei/lle partecipanti al recente test di ammissione erano donne (79,7%), quasi quattro su cinque, in aumento rispetto all'anno precedente in cui le ragazze rappresentavano il 73%.

La preparazione è caratterizzata da un'ottima performance di percorso che consente – secondo fonti AlmaLaurea, il consorzio interuniversitario che monitora il sistema universitario italiano per il MUR - all'89,1% di studentesse e studenti di terminare regolarmente gli studi nella sede di Modena, mentre a Reggio Emilia questa percentuale è del 65,3% (66,5% la media nazionale).

Per quanto riguarda poi la durata degli studi, in Unimore si completa il percorso più celermente e le laureate ed i laureati hanno una età media più giovane rispetto agli altri Atenei. Sia a Modena sia a Reggio Emilia si impiegano in media 3,3 anni a laurearsi, mentre a livello nazionale se ne impiegano 3,8. L'età media delle laureate e dei laureati a Modena è di 23,9 anni, mentre per le colleghe ed i colleghi di Reggio Emilia è di 24,5 anni: l'età media a livello italiano è di 25,1 anni. Molte laureate e laureati in Infermieristica di Unimore della sede modenese provengono da fuori regione (22,7%) o dall'estero e per quelle/i della sede reggiana il dato sale al 25,3%. Più di quattro su cinque hanno avuto l'opportunità di svolgere tirocini riconosciuti dal corso di laurea: 81,9% nella sede di Modena e 83,1% nella sede di Reggio Emilia.

Quanto alle **prospettive occupazionali**, grazie allo svolgimento dei concorsi nel sistema sanitario pubblico, sono cambiate tra la fine del 2018 e 2019, passando da un tasso di occupazione a 12 mesi dalla laurea – rilevato dal Consorzio AlmaLaurea - dell'84,7% per laureate e laureati della sede di Modena e del 79,1% per quelle e quelli di Reggio Emilia (media nazionale 80,4%), a un **tasso di piena occupazione**. Dato confermato da una recente indagine condotta dai due Corsi di laurea su laureati e laureate 2020, sia di Modena sia di Reggio Emilia, che evidenzia un'occupazione pari al 100%.

La retribuzione mensile rispetto al carico di lavoro ed alle responsabilità per i laureati e le laureate in Infermieristica italiani è inferiore a quella dei/lle colleghi/e europei/ee: il gap accertato da AlmaLaurea è di almeno 400 euro mensili.

La laurea in Infermieristica è un titolo di studio che, unitamente al superamento di un esame di Stato e all'iscrizione all'ordine professionale, abilita all'esercizio della professione.

I due corsi di studi (CdS) in Infermieristica di Modena e di Reggio Emilia utilizzano metodologie didattiche interattive che pongono la studentessa e lo studente al centro del processo formativo, sia nelle lezioni teoriche (es. *Team Based Learning*), sia nei laboratori, attraverso *role playing*, con coinvolgimento di pazienti esperti e simulazioni di scenari reali anche presso il Centro di Formazione avanzata e Simulazione Medica (FASIM) della Facoltà di Medicina e Chirurgia.

Si inizia a svolgere attività di tirocinio già dal primo anno di corso e durante ciascuna esperienza di tirocinio svolta nel percorso di studi, ogni studente/studentessa è affiancato/a ad un infermiere esperto in un rapporto one to one. Si ha inoltre

3

la possibilità di effettuare **esperienze di studio all'estero** attraverso numerosi programmi di internazionalizzazione.

La crisi pandemica ha imposto inevitabilmente modifiche nella formazione suggerendo di guardare con attenzione a problematiche emerse nella loro drammaticità dalla esperienza dei mesi passati. Per esempio, gli/le studenti/esse, prima dell'inizio delle attività di tirocinio, hanno effettuato **una importante formazione specifica, svolta sia online sia in presenza, volta alla prevenzione e il controllo di COVID-19** e all'uso dei dispositivi di protezione individuali erogato dalla Regione Emilia-Romagna. Durante l'anno accademico, poi, è stata realizzata una formazione in merito alla tutela della dignità nella relazione di cura anche in riferimento alla situazione legata a Covid-19 che ha richiesto considerazioni specifiche sulla dignità della persona assistita e su come poterla salvaguardare.

Questo arricchimento di competenze ha restituito ai laureati e alle laureate Unimore consapevolezza e responsabilità per questa professione, arricchendone il bagaglio scientifico e culturale per farne dei professionisti e delle professioniste pronti/e ad assumere ruoli attivi nel sistema sanitario nazionale e territoriale.

26/03/2020
LAUREA MAGISTRALE SIO
Sessione in streaming

Uno sguardo d'insieme alle Professioni Sanitarie di Unimore

Con l'esplosione della pandemia da Covid-19 i riflettori si sono accessi un po' su tutti i professionisti della sanità e ciò che emerge ogni giorno è la necessità di valorizzare tutte le competenze coinvolte nella gestione dell'emergenza perché la sanità funzioni.

Anche i/le giovani aspiranti ad entrare in questo mondo hanno confermato il **forte interesse per le Professioni Sanitarie** in occasione del test selettivi di settembre scorso per l'accesso ai Corsi di Laurea Unimore dell'Anno Accademico in corso.

Le domande rivolte ai **12 corsi di laurea triennali** istituiti presso la **Facoltà di Medicina e Chirurgia** di Unimore con complessivi **509 posti disponibili** (39 dei quali riservati a studenti/studentesse stranieri residenti in Paesi extra UE) hanno sfiorato le 1300 con un **indice di affollamento che ha visto oltre 2,5 candidati/e per ogni posto disponibile**. Questo rende ogni anno particolarmente selettiva la prova. Tra i corsi di laurea più richiesti, quello in ***Fisioterapia*** registra un indice di affollamento che arriva a **oltre 12 candidature per ogni posto**, non va molto diversamente per il Corso di laurea in ***Dietistica*** con più di **8 aspiranti per ognuno dei posti disponibili**, ***Ostetricia*** con **6 candidati/e per ogni posto disponibile**, ***Logopedia*** con **quasi 6 candidati** e **Tecniche di Laboratorio Biomedico** con più di 4 candidati/e per posto e **Igiene Dentale** con **quasi 4** candidati/e per posto.

I Corsi di laurea di Unimore relativi alle Professioni Sanitarie sono organizzati sia nella **sede di Modena** per quel che riguarda *Dietistica, Infermieristica Modena, Ostetricia, Tecniche di Laboratorio Biomedico, Tecniche di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusione Cardiovascolare, Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia, Igiene Dentale*, che nella **sede di Reggio Emilia** per *Fisioterapia, Infermieristica Reggio Emilia, Logopedia, Tecnica della Riabilitazione Psichiatrica e Terapia Occupazionale*.

L'aumentato interesse verso queste professioni non deriva solo dall'emergenza sanitaria ma anche dai **lusinghieri giudizi che il Censis attribuisce da diversi anni ai corsi in Professioni Sanitarie di Unimore** assegnando la **prima posizione in Italia per qualità della didattica in questo ambito disciplinare**.

Gli sforzi di Unimore nel corso di questo anno difficile hanno teso a garantire il **proseguimento delle attività didattiche sia online che in presenza**, mantenendo la frequenza ai laboratori e ai tirocini nelle strutture ospedaliere nel rispetto delle misure di protezione e sicurezza di studenti e studentesse. Questo grazie all'impegno di docenti, di tutto il personale dedicato e delle Aziende Sanitarie delle città di Modena e di Reggio Emilia che hanno reso possibile, fin dai primi mesi del 2021, la somministrazione del vaccino anti-Covid a studenti e studentesse in modo che potessero svolgere le attività di tirocinio all'interno delle strutture sanitarie.

Sono anche queste le ragioni che concorrono all'apprezzamento generalizzato dei corsi di laurea triennali delle professioni sanitarie oltre ad un elemento, rafforzato in questi mesi di pandemia, che riguarda l'occupazione. In questa fase infatti sono molto richiesti/e dal SSN, pubblico e convenzionato, tutti i/le **professionisti/e della riabilitazione** ampiamente coinvolti/e nelle fasi di recupero post Covid-19 degli/lle ammalati/e. Tra queste figure, ad esempio, i/le fisioterapisti/e laureati/e nel corso del 2020 risultano già tutti/e occupati/e. Una ulteriore conferma dei dati provenienti dall'ultima indagine Alma Laurea riferita ai/alle laureati/e 2018 che li/e vede occupati/e al 100%.

“Dedicato a chi si prende cura”. Una iniziativa della CNA (Confederazione Nazionale Artigiani) di Reggio Emilia che premia con 5 borse di studio studentesse e studenti delle professioni infermieristiche.

La CNA pensionati di Reggio Emilia ha promosso nei mesi scorsi una raccolta fondi dal titolo “Dedicato a chi si prende cura” che ha ottenuto tantissime adesioni tra soci, privati e il Raggruppamento dei giovani imprenditori di CNA. La somma raccolta ha superato gli 8.000 Euro e ha fatto sì che si passasse da due borse di studio iniziali a cinque per un valore di 1.610 Euro ciascuna.

Due studentesse e uno studente del Corso di Laurea triennale in Infermieristica (**Sara Cavazzuti, Vincenzo Lacerra e Serena Celeste Pascale**) e due studentesse del Corso di laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche (**Eleonora Gorgati e Silvia Soncini**) sono i/le destinatari/e delle borse di studio, selezionati/e tra le migliori quindici carriere valutate in ordine ai CFU conseguiti, alla media ponderata ed al numero di lodi.

Con questa iniziativa CNA ha voluto esprimere il suo riconoscimento a tutte le infermiere e gli infermieri laureandi e a quelli che operano sul campo, che dall’inizio dell’incubo Covid-19 non si sono fermati un attimo, continuando con grande abnegazione e spirito di sacrificio a svolgere un lavoro indispensabile. L’ampia adesione raggiunta dimostra il senso di gratitudine della popolazione nei confronti di tutti gli operatori e le operatrici di area sanitaria. Il periodo pandemico ha reso più visibile quanto il ruolo degli infermieri e delle infermiere sia indispensabile e fondamentale per il funzionamento della complessa “macchina” sanitaria.

Purtroppo l’emergenza sanitaria non ha ancora consentito una cerimonia di premiazione ufficiale che sarà organizzata appena possibile.

La formazione degli insegnanti in ambito scientifico e il loro sviluppo professionale: le iniziative di Unimore

La formazione iniziale e in itinere degli insegnanti di ogni ordine e grado è un tema importante in cui sono coinvolti docenti, ricercatori e ricercatrici dell'Ateneo da molti anni e in modo diversificato.

Sulla formazione iniziale degli insegnanti l'Ateneo offre il **corso di laurea magistrale in Scienze della formazione primaria per la scuola dell'infanzia e primaria** (Dipartimento DESU), **il corso di laurea magistrale in Didattica e comunicazione delle scienze** (S4EDU) (Dipartimento DSCG), che forma anche futuri insegnanti di Matematica e Scienze nella scuola secondaria di primo grado e di scienze nella scuola secondaria di secondo grado, e il **corso di laurea magistrale in Matematica** (Dipartimento FIM) il cui curriculum didattico si orienta, soprattutto, all'insegnamento nella scuola secondaria di secondo grado.

Questo contributo intende dare una panoramica delle iniziative di Ateneo rivolte alla formazione e sviluppo professionale degli insegnanti in ambito scientifico promosse al di fuori dei corsi di studio.

Da molti anni il **Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche** mette a disposizione iniziative di crescita professionale e aggiornamento (www.outreach.fim.unimore.it/site/home/insegnanti.html) in cui gli argomenti sono spesso interdisciplinari, rivolte soprattutto a docenti di scuola secondaria superiore e svolte all'interno del **progetto Piano Lauree Scientifiche promosso dal MIUR**.

Una di queste è il ciclo di conferenze "**La Matematica che non ti aspetti**", in cui sono affrontati in modo innovativo sia argomenti curricolari sia extracurricolari, con particolare attenzione all'interazione tra la matematica e le altre discipline. Tra i relatori e le relatrici, oltre a esperte ed esperti divulgatori a livello nazionale, ci sono anche insegnanti delle scuole del nostro territorio. Le conferenze prevedono una partecipazione

attiva del pubblico e mostrano che la matematica è davvero pervasiva e la si trova...anche dove non ci si aspetta.

Sul versante della Fisica, si segnalano due tipi di iniziative di orientamento per insegnanti.

Un'iniziativa teorica chiamata "**Incontri di Fisica contemporanea**" che è tuttora in corso e che vede la partecipazione on-line di circa 150 docenti. Si tratta di una serie di otto lezioni su argomenti di base e di ricerca contemporanea nel campo della Fisica teorica, con l'intento principale di fornire ai docenti spunti didattici originali e consentire loro di trasmettere ai loro studenti e studentesse, soprattutto quelli interessati alle discipline teoriche, strumenti e punti di vista utili per meglio prepararli allo studio universitario della Fisica.

Una seconda iniziativa denominata "**A scuola di laboratorio**", svolta nel 2019 ma che si prevede di replicare appena le condizioni sanitarie lo permetteranno, riguarda invece la formazione degli insegnanti su aspetti di didattica di laboratorio di Fisica e nasce dall'esigenza di formazione di diversi insegnanti che, per loro specifica formazione, hanno una limitata esperienza laboratoriale.

Il **Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche** propone una serie di attività di orientamento e diffusione della cultura scientifica di argomento chimico, naturalistico e geologico rivolte principalmente ai docenti delle scuole secondarie.

I corsi di formazione proposti hanno toccato e toccano diverse aree tematiche, anche in interazione con il corso di laurea S4EDU.

Ad esempio, l'insegnamento di "**Metodi e Strumenti della Comunicazione Scientifica**", tenuto dal Prof. **Massimo Bernardi** del museo MUSE di Trento, ha prodotto il ciclo di incontri "**Comunicare la Scienza in modo partecipato**", giunto già alla seconda edizione (www.scienze-naturali.unimore.it/wp-content/uploads/2020/11/comunicare_scienza2020.pdf) rivolto in particolar modo agli insegnanti.

Nell'ambito del progetto Piano Lauree Scientifiche (www.dscg.unimore.it/site/home/scuole.html), si è proposto un corso di aggiornamento per la didattica della Chimica e uno sui più recenti

sviluppi delle Scienze Geologiche (www.plsgeo.unimore.it/corsi-aggiornamento/).

Nel corrente anno accademico, sono stati organizzati eventi che hanno spaziato dalle mostre come contesti di istruzione informale, al ruolo dei musei stessi nella educazione, alla Citizen Science per arrivare alla comunicazione dei rischi naturali, tra natura, scienza e società.

Sono inoltre in progettazione attività di formazione in collaborazione con i Musei Civici di Reggio Emilia.

Tra i progetti seguiti dal Dipartimento, si segnalano infine i **progetti GEOFRAME** (www.plsgeo.unimore.it/progetto-schede-siti/) e "**Cambiamenti Climatici tra Scienza e Coscienza**" (svolto in collaborazione con il museo MUSE e con la partecipazione di ricercatori e ricercatrici del Dipartimento di Scienze della Vita).

Anche il **Museo Gemma** propone attività di formazione degli insegnanti, in collaborazione con il centro Memo nella forma di workshop e seminari (ad esempio, "**Educare al paesaggio**", www.museogemma.unimore.it/2020/09/29/il-patrimonio-culturale-e-il-nostro-futuro-2/).

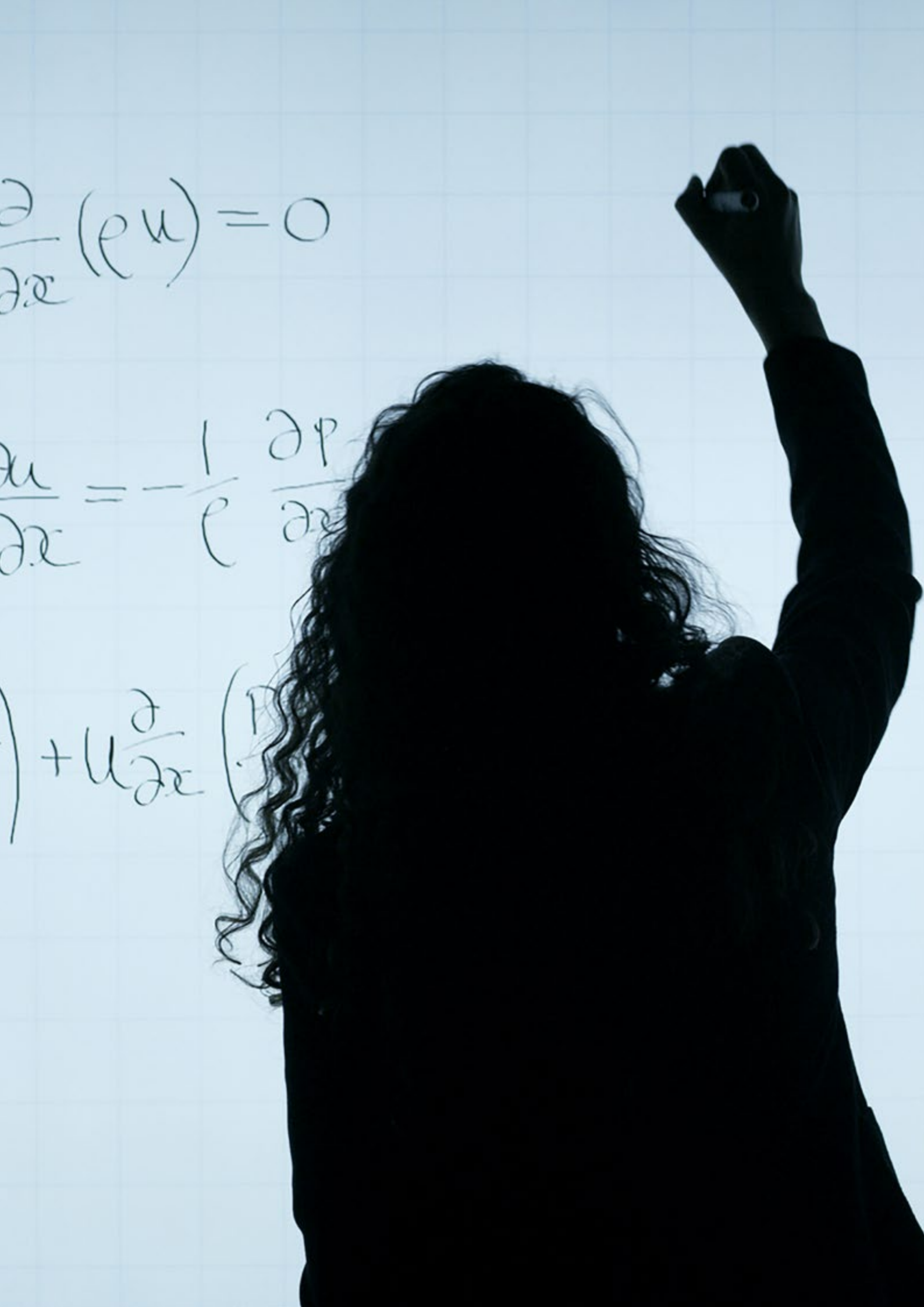
Il **Dipartimento Scienze della Vita** offre da anni corsi di formazione per insegnanti di scuola primaria e secondaria, in collaborazione con il centro MEMO di Modena.

I temi hanno interessato, ad esempio, la cartografia quale filo conduttore per raccontare gli affascinanti viaggi che alcune piante ornamentali hanno effettuato nello spazio e nel tempo ("***I viaggi delle piante raccontati attraverso le carte***"), lo studio della botanica attraverso l'uso del microscopio ottico per l'osservazione di strutture a livello cellulare ed epidermico ("***La scienza a scuola. Laboratorio di microscopia vegetale***"), la flora di Modena ("***Piante (quasi) invisibili: la flora urbica di Modena tra passato e presente***"). È stato anche proposto un corso di formazione sull'approccio IBSE (*Inquiry Based Science Education*) destinato a insegnanti di scuola primaria e secondaria.

Dall'inizio degli anni duemila sugli **Atti della Società dei Naturalisti e Matematici di Modena** sono pubblicati articoli riferiti a materiali utili agli insegnanti che partecipavano agli itinerari e laboratori proposti dall'Orto Botanico (www.ortobot.unimore.it/). La pubblicazione di risorse per gli insegnanti si avvale anche del sostegno della **Società Botanica Italiana e dell'Associazione Nazionale Musei Scientifici** (alcune pubblicazioni sono state utilizzate per fornire supporto di formazione e aggiornamento ad insegnanti di scuola primaria e secondaria). Da circa vent'anni il **Laboratorio di Palinologia e Paleobotanica** (Accorsi C.A., Bandini Mazzanti M., Trevisan Grandi G., Mercuri A.M., Bosi G., Torri P., Florenzano A. e collaboratori) del Dipartimento fornisce dati relativi ad ambiente, agricoltura ed alimentazione vegetale del sito PARCO TERRAMARA utili a realizzare risorse e schede didattiche per gli insegnanti di scuola primaria e secondaria. Sono state inoltre condotte attività in collaborazione con il Museo Cervi (Gattatico – Reggio Emilia).

La didattica delle scienze è il tema del **Convegno biennale "*Innovazione nella didattica delle scienze nella scuola primaria e dell'infanzia: al crocevia fra discipline scientifiche e umanistiche*"** (www.pse.unimore.it/site/home/events.html), promosso dal Centro di ricerca dipartimentale "Metaphor and Narrative in Science" del Dipartimento di Educazione e Scienze Umane. La sesta edizione è prevista per l'autunno 2021 e sarà organizzata in collaborazione con la Libera Università di Bolzano.

Nel mese di maggio si svolgerà infine la sesta edizione del seminario "***Matematica nella rete***" (sites.google.com/view/matematica-nella-rete), radicato nella collaborazione del **Laboratorio delle macchine matematiche** di questo dipartimento con diverse scuole del territorio.



Lavoro e biblioteche: what's new?

Cosa significa lavorare in biblioteca oggi? In particolare, cosa significa lavorare nelle biblioteche accademiche come le biblioteche Unimore? Come è cambiato il lavoro di tante bibliotecarie e bibliotecari negli ultimi anni?

La biblioteca è stata per molto tempo identificata in un edificio: un luogo dove si conservano e si mettono a disposizione documenti ancorati ad un supporto fisico (carta, DVD) e dove avviene un incontro fra le informazioni in essi contenute e i bisogni informativi dei fruitori e fruitrici che li consultano o prendono in prestito.

Documenti e loro acquisto, descrizione, reperibilità, scambio, disseminazione, comunicazione, consultazione, prestito, interprestito e conservazione hanno rappresentato e continuano a rappresentare il cuore delle attività di una biblioteca, insieme ovviamente agli aspetti organizzativi di gestione del personale, delle risorse economiche e delle relazioni esterne.

Cosa è cambiato dunque?

Innanzitutto la presenza di un Sistema Bibliotecario ha consentito ai bibliotecari di fare rete, centralizzando o condividendo molte attività comuni, evitando di duplicare gli sforzi e concentrandosi di conseguenza sui servizi più specializzati dal punto di vista disciplinare.

Molto, per non dire tutto, se poi consideriamo che l'**innovazione tecnologica**, l'**uso di Internet** e soprattutto la **digitalizzazione dei documenti** stanno trasformando profondamente il mondo dell'informazione e impattano quindi anche sul lavoro bibliotecario.

Nella gestione dei documenti l'informatizzazione e l'uso di Internet da diverso tempo consentono ai bibliotecari e alle bibliotecarie di fare una catalogazione partecipata, condividendo regole e

standard fra i vari Poli del Sistema Bibliotecario Nazionale, mentre la creazione conseguente di OPAC (Online Public Access Catalogue), disponibile sul web, permette agli utenti di accedere facilmente a tutte le opere contenute, di controllarne la disponibilità e di effettuare una prenotazione in tempo reale.

Ma il vero cambiamento consiste nella digitalizzazione dei documenti stessi. Le biblioteche hanno ormai un patrimonio che è sempre più in formato elettronico e da "fornitrici di documenti" stanno diventando "fornitrici di accesso".

Il lavoro di conseguenza non si svolge più esclusivamente "in" biblioteca ma può essere svolto anche "al di fuori" della biblioteca, perché le risorse e gli utenti non sono più contenuti nel solo spazio fisico della biblioteca.

Selezionare le risorse elettroniche, stabilirne il budget d'acquisto, definire i contratti e le moda-

lità d'uso con i fornitori, essere in grado di effettuare ricerche all'interno di tali risorse, istruire gli utenti sulle modalità di accesso a periodici elettronici e banche dati e formarli ad una corretta ed efficace ricerca, avere conoscenze informatiche, imparare nuovi standard di catalogazione, saper interpretare dati e metadati, fare statistiche d'uso, conservare il digitale, conoscere la bibliometria, promuovere l'archiviazione open access dei risultati della ricerca istituzionale, fornire i dati per la valutazione ministeriale della ricerca: tutto questo e altro ancora rientra ormai nella "cassetta degli attrezzi" dei bibliotecari e delle bibliotecarie. Non solo prestito e consultazione di materiali conservati in sede dunque, ma servizi e risorse inserite in uno spazio virtuale che si allarga sempre più e che richiede competenze diverse da quelle tradizionali. I bibliotecari e le bibliotecarie UniMoRe hanno dovuto dunque aggiornare i propri strumenti e sempre più dovranno formarsi per tenere il passo coi tempi.

È cambiato sostanzialmente il rapporto con gli utenti, siano essi studenti e studentesse, docenti, ricercatori e ricercatrici, professionisti, cittadini e cittadine. Gli utenti infatti sono sempre più al centro delle attenzioni e delle finalità del lavoro delle biblioteche e devono poter essere raggiunti attraverso l'accesso alle risorse e attraverso le competenze che loro si offrono.

Per questo motivo per gli utenti nelle biblioteche Unimore si sono avviati **corsi di Information Literacy**, si sono attivati **servizi di consulenza su appuntamento** e di **reference sia in presenza sia a distanza**.

Per il reperimento delle risorse si sono dotate del **discovery tool "One click"**, uno strumento che funziona come un motore di ricerca e che consente di accedere a tutte le risorse bibliografiche dell'Ateneo (libri, articoli e periodici sia in formato cartaceo che elettronico), oltre alle numerose risorse fornite dal produttore del discovery e a quelle disponibili in linea ad accesso aperto.

Nell'ultimo anno, vista l'impossibilità di accedere per alcuni periodi agli spazi fisici delle biblioteche per la pandemia, si sono intensificati gli acquisti di ebooks e si sono implementate le forniture di articoli e parti di libro **tramite il servizio Nilde**, gestito in modo cooperativo e gratuito fra biblioteche nazionali ed estere. Inoltre si è posta

una particolare attenzione alla comunicazione tramite la cura dei siti web e degli strumenti social (le pagine Facebook delle singole biblioteche e la pagina Instagram del Servizio Bibliotecario di Ateneo).

Per sostenere i bisogni di docenti, ricercatrici e ricercatori è attivo dal 2013, presso il Sistema Bibliotecario di Ateneo, l'Ufficio bibliometrico, che si occupa di analisi e consulenza bibliometrica a supporto delle attività di valutazione della qualità della ricerca svolte dall'Ateneo e che gestisce IRIS, l'archivio istituzionale della ricerca, fonte principale dei dati per le procedure di valutazione e al contempo strumento per la disseminazione ad accesso aperto delle pubblicazioni scientifiche dell'Ateneo.

Infine bibliotecarie e bibliotecari sono impegnati, oltre il supporto alla ricerca e alla didattica, nella cosiddetta **"terza missione"**: il trasferimento dei risultati della ricerca al di fuori del mondo accademico e l'apertura al contesto socio-economico, secondo quanto previsto dall'ANVUR.

Questo nuovo obiettivo è perseguito valorizzando e rendendo accessibili fondi antichi, speciali e archivistici, organizzando eventi, incontri, seminari, presentazioni di libri, mostre, iniziative insieme ad altre biblioteche, stipulando accordi e convenzioni su cataloghi e risorse condivise, supportando l'open access e l'open science, partecipando a open day, giornate di orientamento e accoglienza, facilitando l'accesso agli studenti e studentesse con disabilità, attivando Erasmus staff training con bibliotecari stranieri, lavorando per i progetti di orientamento con le scuole, collaborando con le biblioteche penitenziarie e altre realtà.

Quello sviluppato è dunque un lavoro vasto e complesso che si svolge dentro e fuori lo spazio fisico della biblioteca, in concomitanza con i profondi cambiamenti che stanno investendo l'Università e la nostra società nel suo insieme.

Le nuove sfide della sicurezza sul lavoro: un progetto con la partecipazione di Unimore

Se da un lato è vero che i luoghi di lavoro, compresi i **cantieri edili**, sono cambiati, con decisivi passi in avanti nel campo della sicurezza, resi possibili grazie alla formazione degli addetti, all'evoluzione tecnologica nelle attrezzature e nei dispositivi e agli interventi di verifica da parte dell'amministrazione pubblica, allora per quale motivo accadono ancora tanti e gravi infortuni sul lavoro?

Uno dei problemi è certamente l'approccio alla formazione degli addetti, che rimane principalmente frontale, unidirezionale, poco coinvolgente, a causa di programmi formativi che sono quasi sempre "scalette" previste dalla normativa e adottate in forma acritica. Una domanda sorge dunque spontanea: si può migliorare la formazione e si riesce a misurare la sua efficacia?

Per dare una risposta a questo quesito il **Dipartimento di Sanità Pubblica della Ausl di Reggio Emilia** ha attivato il progetto "*Il valore della formazione – Migliorare l'efficacia della formazione e sua misurazione in edilizia*", all'interno del quale le **Scuole edili di Modena e di Reggio Emilia** hanno erogato un innovativo intervento, le cui ricadute di efficacia sono state valutate in convenzione con il **Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze di Unimore**.

La formazione si è svolta nell'arco di tre mesi, con quattro edizioni parallele di otto ore ognuna, due per la provincia di Modena e due per la provincia di Reggio Emilia, attraverso un mix di metodologie didattiche, mirate a favorire l'apprendimento in persone adulte ed esperte.

Il primo step di 4 ore ha visto l'uso di un video realizzato ad hoc nei cantieri delle imprese coin-

volte nel progetto, a cui è seguita una fase di formazione individuale con affiancamento in cantiere di due ore, mentre nell'ultima fase (sempre della durata di due ore), circa tre mesi dopo il primo step, i partecipanti hanno potuto migliorare le proprie competenze attraverso il confronto reciproco su casi problematici realmente vissuti.

La valutazione, condotta dal prof. **Federico Ricci**, docente di Psicologia del Lavoro a Unimore, ha consentito di misurare l'efficacia di tale intervento formativo volto al miglioramento delle competenze del preposto capo cantiere, al fine di creare condizioni che riducano il rischio lavorativo in edilizia.

I dati sono stati raccolti tramite questionari auto-riferiti e osservazione dei comportamenti in cantiere, immediatamente prima della formazione e tre mesi dopo il primo step in aula.

I risultati mostrano che il **ricorso a metodi formativi che favoriscono il coinvolgimento dei partecipanti è efficace nell'accrescere la *safety performance* dei preposti**. In particolare, il livello delle conoscenze possedute dai soggetti coinvolti nel percorso formativo, in merito ai rischi e alle azioni finalizzate alla messa in atto dei comportamenti sicuri propri e dei collaboratori, ha mostrato un incremento del 40 per cento dopo la formazione.

I dati indicano inoltre che la formazione ha rafforzato la presenza di un atteggiamento favorevole verso la sicurezza, considerata come valore e non come mero adempimento e che diminuisce in misura fortemente significativa la presenza di comportamenti non sicuri, evidenziando un effetto

molto elevato della formazione.

Infine, ma non ultimo, il fatto che i partecipanti abbiano mostrato un elevatissimo apprezzamento per il metodo formativo integrato, svolto su più sessioni distribuite nel tempo, corrobora il valore del corso realizzato.

"*Si conferma l'importanza di erogare una formazione in grado di suscitare interesse e attenzione, perché capace di far emergere la reale utilità per i destinatari* – ha commentato il Prof. **Federico Ricci** -. *Il ricorso a materiale audiovisivo creato ad hoc, lo studio di auto-casi e l'affiancamento sul campo, permettono di trattare contenuti in stretta relazione con l'esperienza lavorativa quotidiana dei partecipanti. Si aggiunga che il ricorso a sessioni formative distribuite nell'arco di diversi mesi, mantiene nel tempo la motivazione a prendersi cura della propria ed altrui sicurezza in cantiere*".

Il progetto è stato presentato nel corso di un **evento online gratuito, che si è svolto il 28 aprile**, proprio nella **Giornata internazionale della Sicurezza sul Lavoro**; l'appuntamento è stato introdotto dal Dott. **Vittorio Notari**, Direttore AUSL IRCSS RE insieme al Prof. **Fabriziomaria Gobba**, Direttore della Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro Unimore.

Si sono poi succeduti una serie di interventi: *Lo scenario della formazione e l'idea del progetto*, a cura di **Lia Gallinari**, AUSL – IRCSS RE; *La Formazione on the job*, a cura della Dott.ssa **Marina Atti** e dell'Ing. **Lauro Salvarani**; *L'efficacia della formazione, i risultati scientifici della ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia* e le interviste, a cura del Prof. **Federico Ricci**. La parte conclusiva è stata dedicata a *Le relazioni di cantiere, dalla sperimentazione alle buone prassi*, che ha visto l'intervento dell'Arch. **Giorgio Valentini**.

Per informazioni sul progetto rivolgersi: per Reggio Emilia a www.res.re.it, per Modena a www.scuolaedilemodena.it.

Il mercato storico Albinelli: i 90 anni celebrati con un progetto cui partecipa anche il Museo Gemma di Unimore

I mercati storici sono luoghi che raccontano la storia e la vita delle città, fanno parte di un patrimonio culturale fortemente integrato nel tessuto sociale del territorio.

È partendo da questo presupposto che proprio nell'anno in cui **il mercato storico di Modena, l'Albinelli**, festeggia novanta anni di attività, il **Museo Gemma del Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche** di Unimore ha promosso il progetto "*Buon Compleanno Albinelli! Una storia lunga 90 anni*", per contribuire a fare conoscere le origini e il valore sociale e culturale, oltre che economico, di questo luogo storico.

Il Museo Gemma opera da anni per valorizzare il patrimonio culturale locale, promuovendo esperienze educative rivolte a trasformare il territorio in un ambiente di apprendimento, attraverso il coinvolgimento delle Scuole e della cittadinanza.

"*I musei hanno un legame inscindibile con il territorio* - commenta la Dott.ssa **Milena Bertacchini**, responsabile del Museo Gemma -, *che si incardina attorno alla relazione tra patrimonio, memoria e identità e li trasforma in strumenti chiave di diffusione culturale e di sostenibilità. I musei e i beni culturali sono infatti spazi multidisciplinari aperti all'esperienza e all'apprendimento, a cui è affidato il compito fondamentale di contribuire a promuovere gli obiettivi fondanti dell'Agenda 2030 definita dall'Unesco, per la quale è prioritario fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva*".

Il progetto *Buon Compleanno Albinelli!*, che il Museo Gemma promuove in stretta collaborazione con l'Archivio storico comunale, il Consorzio Mercato Albinelli e alcuni Istituti superiori cittadini (il Liceo classico Muratori-San Carlo e il Liceo artistico Venturi), con il contributo della Biblioteca Poletti e del Multicentro Educativo Sergio Neri e il patrocinio del Comune di Modena, è proprio un'espressione di questi valori.

"*Il Mercato Albinelli è un luogo da scoprire del*

cosiddetto patrimonio di prossimità, come definito da Silvia Mascheroni – continua **Milena Bertacchini** -. *Un patrimonio che 'anima la vita dei cittadini', facile da approcciare da insegnanti e studenti e in grado di dialogare con il patrimonio del Museo Gemma per connessioni e confronti, come con altre istituzioni culturali, come l'Archivio storico. Il Mercato è un patrimonio di prossimità perché vicino al contesto delle famiglie e degli amici e alle esperienze vissute dagli studenti e capace di favorire legami di affezione indispensabili per avviare un processo conoscitivo integrato e sistemico e tracciare rotte educative in una prospettiva di sostenibilità*".

Il progetto si rivolge a tutta la cittadinanza per sensibilizzare l'opinione pubblica su un luogo cittadino, ricco di memorie, tradizioni e cultura, attraverso frammenti di storia e racconti utili per viaggiare nello spazio e nel tempo e ripercorrere le trasformazioni urbane avvenute nell'area su cui oggi sorge il Mercato, fondato nel 1931 per volere di personaggi di spicco della Modena dell'epoca, tra cui, appunto, il Sindaco **Luigi Albinelli** (1900-1908).

Il percorso progettuale, che coinvolge una novantina di studenti, è iniziato a febbraio 2021 con visite guidate del Mercato e del paesaggio urbano in cui è inserito, accompagnate da attività forma-

tive e laboratoriali dedicate alla consultazione di documenti, cronache, immagini, video e rappresentazioni cartografiche, che ne ricostruiscono i momenti storici principali.

Al termine della fase formativa, gli studenti e le studentesse procederanno a costruire un percorso di comunicazione dedicato a celebrare l'importante traguardo dei novant'anni del Mercato Albinelli, coniugando il linguaggio delle parole con quello dell'espressività grafico-pittorica.

Il progetto, presentato alla città il 9 aprile scorso, in occasione della **Notte Europea della Geografia**, si svilupperà anche attraverso i canali social sulle pagine Facebook @Albinelli90anni e Instagram @Albinelli90anni.

Il momento di restituzione finale delle attività e di quanto appreso dai ragazzi avrà il suo culmine in '*Quante storie nella storia. Settimana della didattica e dell'educazione al patrimonio archivistico*', promossa dal Servizio Patrimonio culturale della Regione Emilia-Romagna, in programma dal 3 al 9 maggio 2021.

Video di presentazione del Mercato Albinelli

La storia del Mercato Albinelli

Il mercato del centro storico modenese è sempre stato il fulcro della vita cittadina; per secoli si è svolto in Piazza Grande con qualunque intemperia, sotto lo sguardo della **statua della Bonissima** che molti Autori considerano il simbolo emblematico dell'Ufficio della Bona Opinione. Questa statua, che è considerata un'icona della città di Modena, è stata posta per secoli al centro della piazza su un basamento in Calcare rosso di Verona dove erano scolpite le misure modenesi citate negli Statuti comunali del 1327, quale riferimento per gli scambi commerciali. Nel 1468 la Bonissima è stata spostata all'angolo del Palazzo Comunale rivolto su via Castellaro, dove si trova tuttora.

Mappe e documenti ricordano la toponomastica delle strade che delimitavano un tempo Piazza Grande e le attività che lì si svolgevano a supporto del mercato cittadino. Ad esempio, la Contrada delle Beccherie (attuale via Selmi), la Contrada delle Vaccine e il Vicolo del Bue (oggi trasformate nelle strade che delimitano Piazza XX Settembre) rammentano l'attività di macellazione, lavorazione e vendita carni che si tenevano in epoca ducale nei pressi della Beccheria Grande, poi nominata Macello Pubblico, posta alle spalle degli edifici comunali che si affacciavano sul lato meridionale di Piazza Grande, nel luogo dove oggi si erge il palazzo della banca.

Il progetto di realizzare un mercato coperto cittadino e riorganizzare così l'arredo urbano di Piazza Grande e dintorni iniziò nel 1870, ma fu solo nel 1931 che venne inaugurato il Mercato di via Albinelli.

Gemma. Museo Mineralogico e Geologico Estense

Il Museo Gemma del Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche di Unimore (www.museogemma.unimore.it) raccoglie un mondo incredibile di minerali, gemme, rocce e meteoriti. Un ricco patrimonio fortemente legato alla storia della città di Modena e del suo territorio, che affonda le proprie origini nel 1786.

Dalla sua riapertura al pubblico, nel 2005, il Museo si è proposto di valorizzare e promuovere il patrimonio museale di Ateneo e diffondere la cultura scientifica in stretta connessione con l'educazione al patrimonio storico e al territorio.

In tempi recenti, il Museo ha rinnovato la propria missione rivolgendosi con sempre maggiore determinazione alla definizione di strategie di valorizzazione in grado di favorire nuove sinergie e prospettive di collaborazione nella realtà locale anche in una dimensione economica e sociale.

Il Museo Universitario Gemma utilizza il patrimonio culturale per organizzare percorsi formativi, eventi e percorsi espositivi per le Scuole e il pubblico, anche in occasione di iniziative speciali.

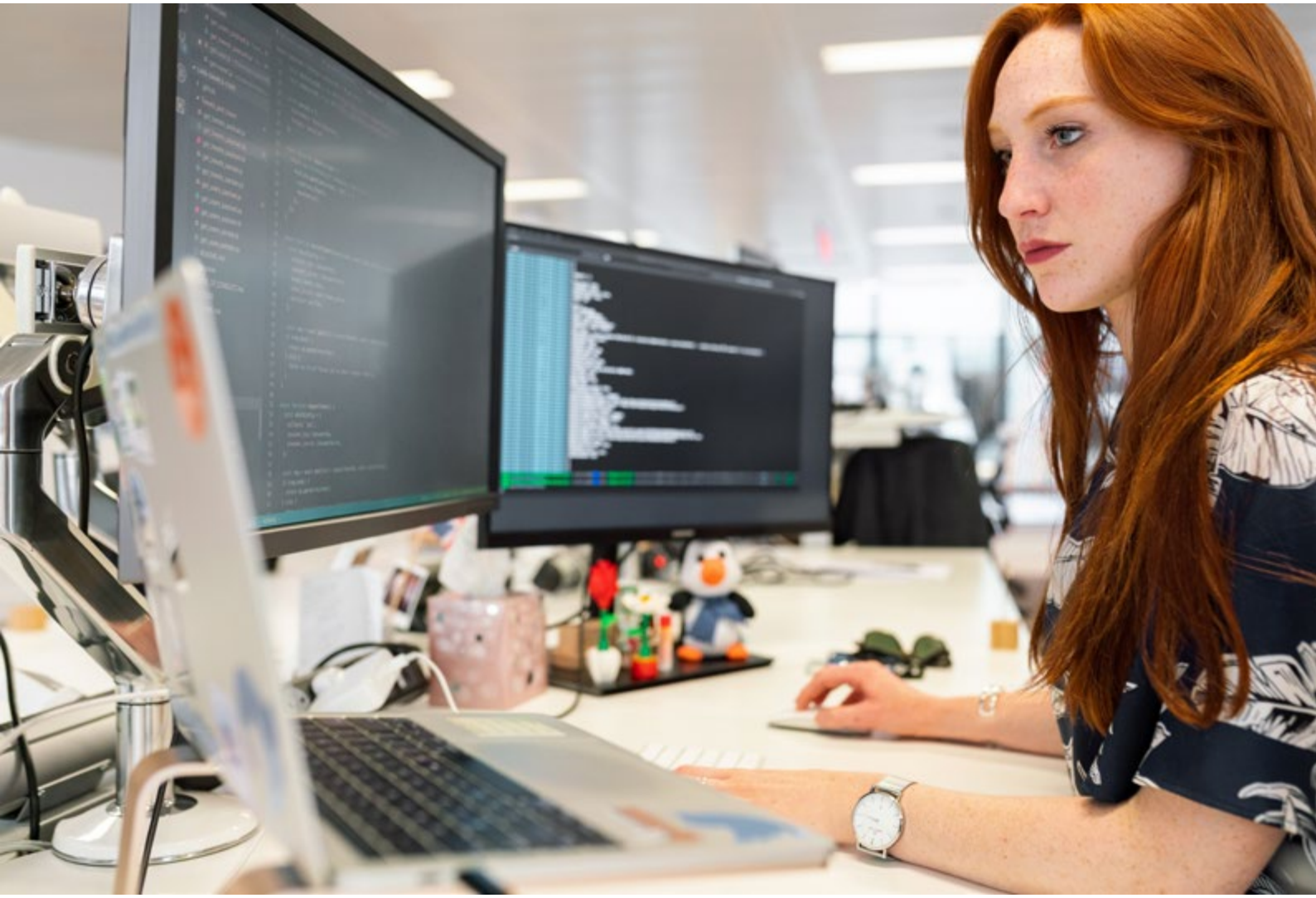
Per i risultati conseguiti con queste attività ha ricevuto premi e riconoscimenti.

More Jobs - Career Day: Unimore continua ad essere garanzia di occupabilità

È merito in primis dell'elevata qualità della formazione se i **laureati e le laureate dell'Università di Modena e Reggio Emilia** continuano ad essere **molto ricercati/e e apprezzati/e dal sistema imprenditoriale del territorio e non solo**.

La conferma arriva sia **dalle annuali indagini AlmaLaurea**, che evidenziano a 12 mesi dalla laurea **percentuali di occupabilità tra le più alte in Italia, che raggiungono l'89,1% per i laureati/e magistrali di secondo livello** (XXII Rapporto AlmaLaurea), sia dalla numerosa **partecipazione di aziende locali, nazionali o internazionali alle iniziative che l'Ateneo promuove periodicamente per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro** di laureandi/e e laureati/e.

Tra queste spicca il **MoreJobs – Career Day**, la più grande iniziativa di placement di Unimore, che quest'anno si è tenuta in **modalità a distanza**, per le note restrizioni di carattere sanitario dovute alla pandemia da COVID-19, con un doppio appuntamento: a dicembre 2020 e a gennaio 2021. Sono state ben **104 le aziende e realtà partecipanti**, che nel corso di queste giornate hanno raccolto **8.238 curricula** e svolto **workshop che hanno visti collegati da remoto ben 5.555 laureati/e laureandi/e**.



Le notizie Unimore pubblicate nel mese di marzo

- L'Osservatorio Geofisico di Unimore evidenzia una primavera precoce nel mese di febbraio a Modena per il terzo anno consecutivo
- Il CUG promuove un incontro sulle conseguenze psicologiche della pandemia da Covid-19 nei giovani
- Un giovane ricercatore Unimore selezionato dall'azienda statunitense NVIDIA come "ricercatore del mese"
- Nuove disposizioni regionali sull'emergenza Covid: da lunedì 8 marzo lezioni a distanza
- Presentazione a distanza della squadra Unimore Sport Excellence 2020/21
- Online FocusUnimore di marzo, dedicato alla parità di genere
- Unimore e Snam, al via una collaborazione per ricerca, sviluppo e formazione sull'idrogeno
- Progetto UNICORE anche Unimore partecipa all'accoglimento dei 43 rifugiati dall'Etiopia
- Le discriminazioni di genere sulla rete, l'appuntamento proposto da Officina Informatica del CRID per la Giornata internazionale della donna
- Buon 8 marzo
- Anche due docenti Unimore nella banca dati online "www.100esperte.it"
- Il DESU propone un appuntamento dedicato al linguaggio della pandemia nei contesti educativi, giovedì 11 marzo
- Dalla sinergia tra il Dipartimento di Chimgeo, imprese private e una onlus, al via un progetto di volontariato in Africa
- Online la piattaforma per presentare le candidature alle elezioni studentesche di aprile (scadenza il 22 marzo)
- Ricercatori Unimore intitolano a Greta Thunberg una nuova specie di tardigradi
- Il CRID propone un ciclo di incontri su "Prospettive giusfemministe. Diritti, libertà, corpi"
- Avvio della campagna vaccinale Unimore: coinvolte oltre 2600 persone
- Il riutilizzo dei beni confiscati alla criminalità mafiosa e corruttiva, appuntamento il 12 marzo
- Presentato il nuovo Master in Management della Transizione ecologica di Unimore
- Martedì 16 e giovedì 18 marzo, Unimore Orienta 2021: l'Università si presenta
- Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi, l'appuntamento sarà online dal 16 al 19 marzo
- Riprogrammato l'incontro online 'Donne in dialogo' del Dipartimento di Scienze della Vita, lunedì 15 marzo
- Anche un docente Unimore nel Comitato di programma Horizon Europe
- Ricercatori di Unimore identificano i linfociti coinvolti nella risposta terapeutica nel melanoma metastatico
- Uno studio delinea un "Atlante delle parentele dei vitigni italiani"
- Libertà e scelta in una prospettiva giusfemminista: giovedì 18 marzo un seminario online del CRID
- Razzismo e antirazzismo in Italia,percorsi tra passato, memoria e presente
- "Case di lavoro: un fossile vivente?" l'appuntamento proposto dal CRID per il 19 marzo
- Ottimo bilancio per Unimore Orienta > l'Università si presenta
- Il FIM prepara studenti e studentesse alle Olimpiadi di Matematica: prossimi appuntamenti il 22 e 23 marzo
- Premio Rita Levi Montalcini al Centro di ricerca interdipartimentale Digital Humanities
- Gli studenti della startup Remodule nella lista Under 30 di Forbes Italia
- Contraccezione femminile non ormonale che utilizza frammenti di anticorpi
- Borse di studio INDAM - Istituto Nazionale di Alta Matematica a 3 studenti Unimore
- 'Pandemia e nuova normalità' sei appuntamenti online
- Ciclo di incontri su "Diritto dello Sport, Alimentazione e Benessere"
- Per i 700 anni dalla morte del sommo poeta, Unimore propone "Dante nell'immaginario contemporaneo"
- Le condizioni di lavoro delle donne migranti nel territorio modenese: un'analisi condotta dall'Osservatorio migranti del CRID
- Aria pulita: il progetto TRAFAIR
- Il Premio di laurea in memoria di Andrea Gilioli a Cristina Pagano e Filippo Lorizio
- Ciclo di seminari per contrastare le ripercussioni psicologiche dovute alla emergenza pandemica sul personale Unimore
- Ciclo di seminari nell'ambito della Lean Organization
- Corpi e diritto: martedì 30 marzo una riflessione promossa dal CRID
- Il Gruppo di ricerca sulle Riscritture propone il ciclo "Aperitivi rimediati"
- Un docente Unimore tra gli autori di un'importante ricerca della Fondazione Italiana Linfomi pubblicata dal Journal of Clinical Oncology
- Dall'Osservatorio Geofisico: il bilancio meteo di marzo e le previsioni per le giornate pasquali
- L'impatto psicologico del Covid-19: due Seminari on line promossi dal CUG
- Presentazione online del Dottorato in Scienze Umanistiche, giovedì 8 aprile
- Unimore presenta l'edizione online 2021 del workshop internazionale WEMDCD organizzato dall'Institute of Electrical and Electronics Engineers
- I 90 anni del Mercato Albinelli di Modena: coinvolto anche il Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche
- Il Dottore di Ricerca Matteo Sensi vincitore di una Post-Doctoral Fellowship presso la Fondazione Umberto Veronesi
- Unimore: dal 19 aprile riprendono anche le lezioni in presenza
- Unimore e CNR-NANO insieme per un ciclo di seminari online in fisica
- Da Unimore uno studio sulle correlazioni scientifiche tra prima e seconda ondata del Covid-19
- Al DIEF seduta di laurea record con 341 laureati e laureate,

il 15 aprile

- Un docente Unimore tra gli esperti di Lavoro agile del Ministero del Lavoro
- Esports: un dialogo tra giuristi e industria promosso dall'Officina informatica del CRID il 16 aprile in streaming
- Premio Italiano di Pedagogia 2021: un ricercatore del DESU tra i vincitori
- Ricerca sulla fisiopatologia e sulla terapia dell'epilessia: l'applicazione Ketapp
- Unimore rinnova il suo impegno per la liberazione di Patrick Zaki al fianco della componente studentesca
- Anche CHIMGEO ha partecipato all'evento nazionale di orientamento "Chimica, una buona scelta"
- Unimore alla Fiera internazionale "UniSmartItaly Study and work with Italy"
- Alle radici del prendersi cura: il contributo della bioarcheologia della sanità
- La Conferenza annuale della Cattedra di Cultura Italiana dell'Università di Berkeley, tenuta dal prof. Gianfrancesco Zanetti
- Il corso di Laurea Magistrale in Didattica e Comunicazione delle Scienze avrà il suo primo laureato
- Una assegnista di Unimore farà il Phd alla Arizona State University
- ERC Advanced Grants: quasi 2,5 milioni di euro a Unimore per la ricerca sui Bambini Farfalla

FocusUnimore
numero 14 - aprile 2021
Autorizzazione n. 11/2019 del 30/12/2019
presso il Tribunale di Modena
focus.unimore.it

Ideazione e progettazione
Serena Benedetti
Thomas Casadei
Carlo Adolfo Porro

Edizione online e impaginazione grafica
Paolo Alberici
Augusto D'Antonio
Daniela Nasi

Realizzazione video
Gabriele Pasca

Redazione
Alberto Odoardo Anderlini
Sandra Piccinini
Marcella Scapinelli

Comitato editoriale
Claudia Canali
Michela Maschietto
Marcello Pinti
Matteo Rinaldini

Direttore responsabile
Thomas Casadei

Si ringraziano
per aver collaborato a questo numero
Tiziana Altiero
Annalisa Bargellini
Milena Bertacchini
Giovanna Bosi
Olindo Corradini
Stefania Costi
Claudia Covizzi
Francesco De Vanna
Michela Eleuteri
Annalisa Ferretti
Paola Ferri
Daniela Mecugni
Curzia Moretti
Marcello Pellicciari
Lucia Perna
Federico Ricci
Iacopo Senatori
Carlotta Serra

Il tuo 5 x 1000 è importante.

CF Unimore: 00427620364

unimore.it