

Relazione attività realizzate dalla Fondazione Marco Biagi nell'anno 2022

La Fondazione Marco Biagi sin dalla sua istituzione ha inteso rappresentare un punto di incontro stabile tra Università, enti pubblici, imprese e associazioni contribuendo con le sue attività alla promozione e al consolidamento dello sviluppo economico e culturale del territorio.

In anni recenti, con il riconoscimento della Terza missione (intesa come valorizzazione delle interazioni dirette tra università e società) come compito istituzionale delle università, la Fondazione ha rappresentato uno degli strumenti più adeguati a contribuire alla strategia e all'organizzazione della Terza missione di Unimore, per mezzo della progettazione e realizzazione, anche in via sperimentale, di modelli, processi e strumenti di relazione tra Università, imprese e società adeguati alla generazione e valorizzazione di conoscenze e competenze utili all'innovazione e alla crescita del territorio.

Ai sensi del proprio Statuto la Fondazione, è un ente strumentale dell'Università di Modena e Reggio Emilia. L'oggetto principale delle sue attività, in coerenza con gli obiettivi della programmazione universitaria, è di coadiuvare l'Università di Modena e Reggio Emilia nello svolgimento della sua missione di sviluppo della cultura, della ricerca, dell'alta formazione e della Terza Missione, nonché di contribuire al potenziamento dei rapporti tra Università, società e mondo del lavoro, oltre a realizzare iniziative e progetti propri.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso la promozione, il sostegno e l'organizzazione di:

- a) studi e ricerche scientifiche nazionali ed internazionali nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni di lavoro in senso ampio;
- b) master e corsi di perfezionamento universitari, summer school, percorsi di alta formazione e di formazione continua, corsi e scuole di dottorato, anche in collaborazione con soggetti pubblici e privati;
- c) osservatori e laboratori, anche co-progettati con soggetti pubblici e privati, attività nell'ambito delle discipline del lavoro che consentano uno studio interdisciplinare della materia;
- d) attività di certificazione dei contratti di lavoro ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276 e della legge 183 del 2010;
- e) l'organizzazione, anche in collaborazione con altre istituzioni, organizzazioni e soggetti privati, nazionali e internazionali, di conferenze, convegni e manifestazioni specialistiche.

In stretta sinergia con gli obiettivi del Piano Integrato 2019-2021 e con le successive Linee di Indirizzo 2020-2025 su Formazione, Ricerca, Terza missione di Unimore, e con il proprio Piano strategico, la Fondazione assicura supporto alla realizzazione della Terza missione, con l'obiettivo di gestire relazioni con imprese nazionali e internazionali per sviluppare linee di collaborazione su più ambiti, quali ricerca, alta formazione universitaria, formazione continua, placement innovativo, attività di public engagement.

L'entrata in vigore, il 12 febbraio 2019, del nuovo Regolamento Generale di Ateneo, rappresenta il riconoscimento istituzionale della Fondazione Marco Biagi come un soggetto di Terza missione e

come strumento di intermediazione tra Unimore e i soggetti esterni, pubblici e privati, svolgendo funzioni di integrazione progettuale e supporto organizzativo tra università e società.

Si ricorda che la modifica ha previsto l'introduzione di un articolo sulla Fondazione Marco Biagi, articolo 22/bis - Fondazione Universitaria Marco Biagi (Art. 59 comma 3 legge 23 dicembre 2000, nr. 388), che prevede:

1. È stata costituita, ai sensi dell'art.59 comma 3 della legge 23 dicembre 2000, nr. 388 la Fondazione Universitaria Marco Biagi.
2. L'oggetto principale dell'attività della Fondazione è di coadiuvare l'Ateneo nello svolgimento della sua missione di sviluppo della cultura, della ricerca, dell'alta formazione e della terza missione contribuendo al potenziamento dei rapporti tra Università, territorio e mondo del lavoro.

Al fine di contribuire alla realizzazione del proprio piano strategico, all'organizzazione e agli obiettivi di Terza missione di Unimore i risultati che la Fondazione Marco Biagi intende raggiungere, anche grazie al contributo dei Partecipanti Istituzionali che ogni anno confermano l'interesse a sostenerne le attività, sono i seguenti:

- Attività di Public Engagement e progettazione/implementazione di Osservatori interdisciplinari;
- Progettazione e gestione di corsi di alta formazione universitaria e di formazione continua;
- Gestione e sviluppo del Corso di dottorato in *Lavoro, Sviluppo e Innovazione* e della Scuola E4E
- Pubblicazioni;
- Attività della Commissione di certificazione.

1) Public Engagement

Fondazione ha maturato una significativa expertise nell'organizzazione e gestione di iniziative di Public Engagement che intende mettere al servizio anche dei Dipartimenti e Centri di Ateneo.

L'attività della Fondazione in questo ambito può essere di due tipologie: supporto organizzativo a Unimore, i suoi Dipartimenti e Centri di ricerca (paragrafo 1.1); progettazione e realizzazione di iniziative, anche in collaborazione con strutture di Unimore nell'ambito dei propri Osservatori tematici (paragrafo 1.2).

1.1) Attività di supporto a Centri e Dipartimenti di Unimore

Nel corso del 2022 la Fondazione ha collaborato alla realizzazione delle seguenti attività di public engagement:

- **Lectio Magistralis "Due anni di Covid-19 in Italia. Bilanci e Prospettive" - Prof. Silvio Brusaferrò – 7 marzo 2022 (Facoltà di Medicina e Chirurgia a Modena - Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze)**

Lectio Magistralis del Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità Silvio Brusaferrò che si è svolta il 7 marzo 2022 nell'Aula Magna della Facoltà di Medicina e Chirurgia a Modena. L'evento è stato occasione per ripercorrere due anni estremamente complessi con le lenti di chi l'emergenza l'ha vissuta sin dai primi giorni. La pandemia da Covid-19 ha visto impegnato in prima linea tutto il sistema sanitario nazionale, regionale e locale: docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti e specializzandi di Unimore hanno generosamente affiancato lo sforzo collettivo e corale del sistema

sanitario, adoperandosi al meglio delle proprie capacità e competenze nelle attività di assistenza, prevenzione e ricerca.

- **Caffè Scienza a Scuola (Dipartimento di Scienze della Vita di Unimore).**

Iniziativa collaterale del progetto “Caffè scienza” che ha proposto una rassegna di 5 incontri di divulgazione su temi scientifici di attualità a studenti e studentesse e docenti dell’I.I.S. “F.SELMI” di Modena.

Gli incontri, finanziati da Unimore nell’ambito del Bando Public Engagement 2021, si sono svolti tra aprile e maggio 2022 nelle serate di giovedì presso uno spazio dedicato all’interno dell’Istituto superiore. L’iniziativa intende favorire il dialogo tra pubblico generalista e scienziati, riducendo la distanza tra lo scienziato-ricercatore e il cittadino, consentendo l’approfondimento e incentivando la curiosità.

Maggiori informazioni sulla iniziativa sono disponibili sul sito dedicato: <https://www.caffescienza.unimore.it/>

- **“Caffè scienza” 2022 (Dipartimento di Scienze della Vita di Unimore)**

Iniziativa organizzata per incontrarsi e discutere di un tema scientifico rilevante in compagnia di esperti dell’argomento, che espongono il tema e guidano la discussione, in un contesto volutamente informale.

Nell’anno 2022 l’iniziativa “Caffè scienza” ha previsto **8 incontri** su temi scientifici diversi che si sono svolti dal **27 settembre al 6 dicembre 2022 ogni martedì sera** presso il Caffè Concerto di Modena. L’evento, progettato e coordinato dal prof. Marcello Pinti dell’Università di Modena e Reggio Emilia, è organizzato da Unimore con il supporto della Fondazione e il patrocinio di ISDE Medici per l’Ambiente.

Maggiori informazioni sulla iniziativa sono disponibili sul sito dedicato: <https://www.caffescienza.unimore.it/>

- **Digital Humanities and Digital Communication: New Approaches to Core Questions – 6-10 giugno 2022 (Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali di Unimore)**

La Fondazione Marco Biagi ha riconfermato la sua partecipazione alla organizzazione della terza edizione della Summer School in Digital Humanities nata nell’ambito del Progetto di Eccellenza coordinato dalla prof.ssa Marina Bondi del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.

La Summer School si propone come momento di riflessione sui nuovi strumenti di Intelligenza Artificiale e il loro uso nel trovare risposta ai quesiti fondamentali nell’ambito della comunicazione e delle scienze umane. L’uso di strumenti digitali nelle scienze umane risale ai tempi dei primi computer. Seguendo l’evoluzione delle nuove tecnologie, ricercatori e ricercatrici, nel tentativo di comprendere il funzionamento dei molteplici canali utilizzati dai parlanti per esprimersi, hanno adottato un approccio sempre più orientato verso il digitale. Proprio queste nuove tecnologie sono state responsabili della creazione di nuovi spazi e modi di interazione, dalle classi virtuali all’editoria digitale, dai social network all’informazione costantemente accessibile online, dagli strumenti di traduzione gratuiti ai più sofisticati software antiplagio. Lo sviluppo di tali strumenti è stato possibile grazie agli enormi passi avanti compiuti nel campo dell’Intelligenza Artificiale.

Hanno partecipato alla Summer School 48 giovani studiosi e studiose provenienti da diversi Paesi (Canada, Francia, Germania, Italia, Regno Unito, USA).

Maggiori informazioni sulla iniziativa sono disponibili sul sito dedicato: <http://www.summerschooldigitalhumanities.unimore.it/>

- **Ragazze Digitali ER edizione 2022 (Dipartimento di Ingegneria “Enzo Ferrari” dell’Università di Modena e Reggio Emilia)**

La Fondazione Marco Biagi ha concesso il patrocinio e ospitato dal 10 Giugno 2022 all'8 Luglio 2022 presso la sua sede il Summer Camp Ragazze Digitali ER di Modena.

L'iniziativa "Ragazze Digitali ER", organizzato dal Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari" dell'Università di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria – dell'Università di Bologna, Regione Emilia-Romagna e ART-ER Scpa, è un progetto di orientamento attivo che si pone come obiettivo principale l'avvicinamento delle ragazze al mondo informatico in modo divertente e creativo, contribuendo così ad affrontare il marcato divario di genere nel settore digitale. Il camp è guidato da docenti esperti e tutor esperti nel settore informatico, alla scoperta di un linguaggio di programmazione per la creazione di videogiochi. L'attività è riservata a ragazze di III e IV anno di qualsiasi tipo di scuola superiore con il fine di ridurre l'impatto degli stereotipi di genere nel settore digitale.

Maggiori informazioni su www.ragazzedigitali.it

- **High School Summer Program Italian Motor Valley Experience - 26 giugno/9 luglio 2022 (Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari)**

Fondazione Marco Biagi ha riconfermato la collaborazione per la realizzazione della seconda edizione della *High School Summer Program Italian Motor Valley Experience*, prevista nell'ambito della Scuola internazionale di alta formazione MUNER in Automotive per una mobilità intelligente. La summer school offre un'esperienza universitaria di dieci giorni, esplorando i leader mondiali del settore automobilistico con sede nella Regione Emilia-Romagna. Durante questo programma estivo, rivolto alle scuole superiori, gli studenti sono stati formati a comprendere le basi dei veicoli ad alte prestazioni, con una profonda immersione nelle lezioni di ingegneria tenute da professori universitari. Sono stati 22 i partecipanti a questa edizione in presenza, provenienti da Stati Uniti, Canada, Inghilterra, Europa.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://motorvehicleuniversity.com/italian-motor-valley-experience/>

Sempre nell'ambito del progetto: Scuola internazionale di alta formazione MUNER in Automotive per una mobilità intelligente, Fondazione ha collaborato con il DIF per la realizzazione della High School Summer Program Women in Transport prevista dal 12 al 22 luglio 2022.

La Summer School - WOMEN IN TRASPORT offre un'esperienza full immersion nel mondo automobilistico con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza delle giovani donne e avvicinarle al settore dei trasporti, superando gli stereotipi di genere. L'iniziativa propone anche attività di orientamento incoming ai Corsi di Laurea Magistrale offerti da Unimore nel settore dell'ingegneria e del trasporto. Il programma è integrato da esperienze pratiche della storia e dell'innovazione nel settore automobilistico italiano, nelle bellezze e nella cultura locali.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://motorvehicleuniversity.com/women-in-transport/>

- **La Proposta di Direttiva UE sui lavoratori delle piattaforme digitali e il suo impatto nell'ordinamento italiano (Dipartimento di Economia Marco Biagi)**

In occasione della pubblicazione del n. 1/22 dell'[Italian Labour Law e-Journal](#) con sezione monografica su "The EU Directive Proposal on Platform Work", l'Osservatorio sul Lavoro digitale e multilocale della [Fondazione Marco Biagi](#) e il [Dipartimento di Economia Marco Biagi](#) hanno organizzato un **seminario** sul tema del **lavoro sulle piattaforme digitali e il suo impatto nell'ordinamento italiano**.

Il seminario si è tenuto in presenza nella giornata di **venerdì 24 giugno 2022 dalle 9.30 alle 13.00** presso la sede della Fondazione Marco Biagi.

L'evento è stato accreditato dall'Ordine dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili di Modena ai fini della formazione continua. Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Modena nella seduta del 31.05.22 ha deliberato di accreditare l'evento in oggetto e di riconoscere ai partecipanti n. 3 crediti formativi.

Maggiori informazioni sulla iniziativa sono disponibili su: <https://www.fmb.unimore.it/eventi/la-proposta-di-direttiva-ue-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali-e-il-suo-impatto-nellordinamento-italiano/>

1.2.) Progettazione e realizzazione di attività di Public Engagement interne.

Fondazione si è focalizzata nella progettazione e realizzazione delle seguenti attività nell'ambito dei propri Osservatori tematici interdisciplinari.

Osservatorio nazionale sul Performance Management, ideato e avviato in collaborazione con JobPricing nel 2017, con lo scopo di monitorare e analizzare le principali tendenze in atto nelle imprese operanti sul territorio nazionale, anche alla luce dei profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella sua regolazione giuridica derivanti dalla *digital transformation* / Industria 4.0.

I sistemi e le pratiche di performance management costituiscono un terreno di indagine elettivo per la comprensione dei cambiamenti nell'organizzazione e regolazione giuridica del lavoro che accompagnano la trasformazione digitale in corso nelle aziende.

A tal fine, dall'autunno 2017 e con cadenza biennale, la Fondazione realizza un'indagine sui sistemi e le pratiche di gestione e valutazione della prestazione lavorativa in Italia, mediante la somministrazione contemporanea di due questionari on-line, uno a un campione di imprese italiane, l'altro a un campione di lavoratori italiani.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono state realizzate nel corso del 2022 alcune iniziative tra cui si evidenziano:

Avvio della terza indagine dell'Osservatorio

Nel mese di luglio 2022 è stata avviata la terza indagine dell'Osservatorio che si propone di monitorare le tendenze di sviluppo nella gestione e nella valutazione della performance lavorativa, anche alla luce dei cambiamenti derivanti dalla digital transformation.

Questa edizione dell'indagine ha inteso analizzare se, con il rientro dell'emergenza pandemica, le imprese abbiano integrato il lavoro agile, lo smart working e la digitalizzazione nelle proprie modalità ordinarie di lavoro e con quali implicazioni per i sistemi di Performance Management.

La survey offrirà l'occasione per approfondire alcune questioni chiave, quali ad esempio: le imprese che ricorrono alla valutazione per obiettivi sono anche quelle più profondamente digitalizzate? E che relazioni hanno queste variabili con l'efficacia dei sistemi di Performance Management e la strategia di business? L'indagine offre un quadro articolato, approfondito e aggiornato di tali fenomeni e, successivamente, di confrontarlo con i risultati emersi dalle precedenti rilevazioni, consultabili nell'archivio on line dell'Osservatorio.

I risultati dell'indagine sono stati pubblicati, in forma aggregata e anonima, nel 3° Performance Management Report e presentati dalla Fondazione Marco Biagi, insieme ai partner dell'Osservatorio, in un convegno a novembre 2022.

Presentazione del Performance Management Report 2022 – 30 novembre 2022

Il Report restituisce i risultati della 3° edizione della survey periodica con cui l'Osservatorio ha monitorato, mediante la somministrazione di questionari on-line, se, con il rientro dell'emergenza pandemica, le imprese abbiano integrato il lavoro agile, lo smart working e la digitalizzazione nelle proprie modalità ordinarie di lavoro e con quali implicazioni per i sistemi di Performance Management.

La ricerca offre numerosi spunti di riflessione su come aziende e lavoratori possono perseguire il delicato equilibrio fra obiettivi di breve e di lungo periodo, tra efficienza ed innovazione, tra *exploitation* (sfruttamento delle esistenti opportunità di mercato, prodotto, competenze lungo traiettorie tecnologiche note) ed *exploration* (esplorazione di nuove opportunità e bisogni latenti nell'ambiente, ricerca e sperimentazione di alternative di obiettivi e modi per perseguirli) e sulle implicazioni operative per il Performance Management.

L'evento di presentazione e discussione del Report si è tenuto in modalità mista, in presenza presso la Fondazione Marco Biagi e in *streaming* tramite la piattaforma Microsoft Teams.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://www.fmb.unimore.it/eventi/presentazione-del-performance-management-report-2022/>

- **Le People Analytics nelle imprese italiane: stato dell'arte e prospettive – 8 luglio 2022**

Venerdì 8 luglio 2022 dalle ore 11.00 alle ore 12.30 si è svolto il seminario dal titolo "Le People Analytics nelle imprese italiane: stato dell'arte e prospettive", organizzato in collaborazione con i Dipartimenti di Economia Marco Biagi e di Comunicazione ed Economia. Durante il seminario sono stati presentati i risultati dell'indagine condotta a febbraio 2022 sui People data di cui dispongono le organizzazioni e, in particolare, sulla provenienza di tali dati e sulla finalità e la frequenza con cui vengono elaborati. Il seminario ha fornito uno stato dell'arte delle imprese italiane, analizzando i possibili scenari di sviluppo e miglioramento dei processi HR e delle performance aziendali nei prossimi anni. A conclusione dell'incontro è stata presentata la Masterclass, in partenza a settembre 2022, sui metodi e gli strumenti necessari per la gestione delle risorse umane data-driven.

Osservatorio sulla Privacy, istituito nel 2019, a seguito degli importanti mutamenti che il quadro normativo in materia di protezione dei dati personali ha subito nel corso del 2018, la Fondazione, ha cercato di dare il proprio contributo in questo ambito con gli strumenti a propria disposizione, dalla didattica, con la organizzazione di corsi di formazione, alla ricerca, attraverso il finanziamento di assegni di ricerca e di pubblicazioni, fino anche alla consulenza agli operatori economici che vogliono adeguarsi nel migliore dei modi al nuovo dettato normativo.

Composto da esperti del mondo accademico e professionale esso si propone come un punto di contatto tra Unimore, la cittadinanza e le imprese, agendo, come detto, sui tre assi strategici della consulenza, della ricerca scientifica e della didattica, con il fine di monitorare l'impatto del GDPR (Regolamento europeo sul trattamento dei dati) e delle disposizioni nazionali di adeguamento, ed approfondire le novità più significative in un'ottica interdisciplinare e comparata, formare nuove figure professionali competenti, fornire servizi di consulenza a imprese e pubbliche amministrazioni, nella convinzione che, se gestita correttamente, la privacy può diventare un vantaggio da (sapere) cogliere e non soltanto un nuovo onere cui far fronte

Nell'ambito dell'Osservatorio privacy sono state realizzate nel corso del 2022 alcune iniziative e corsi di formazione, tra cui si evidenziano:

- **I pericoli del gioco d'azzardo nell'era digitale. Strategie di prevenzione e azioni di contrasto al tempo della pandemia (e oltre) – 4 marzo 2022 (CRID Unimore)**

Seminario sul tema dei pericoli del gioco d'azzardo nell'era digitale, organizzato dalla Fondazione Marco Biagi insieme al CRID di Unimore, con il sostegno del Comune di Modena nell'ambito del "Bando per la promozione della legalità e della cittadinanza responsabile".

La relazione introduttiva del seminario è stata svolta dal Dott. Carlo Chiappinelli, Presidente di coordinamento delle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti.

L'evento ha preso spunto dagli Atti del Seminario "I pericoli del gioco d'azzardo nell'era digitale. Strategie di prevenzione e azioni di contrasto" (dicembre 2020) pubblicati, a cura di Serena Vantin, nella collana "Diritto e vulnerabilità – Studi e ricerche del CRID" diretta da Gianfrancesco Zanetti e Thomas Casadei (Giappichelli, 2021).

- **Evento di formazione "Il GDPR per le PMI" - 28 Aprile 2022**

La Fondazione Marco Biagi nell'ambito dell'Osservatorio sulla privacy ha collaborato con il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università Roma Tre per la realizzazione a Modena di un seminario sul tema del GDPR rivolto alle piccole e medie imprese.

Il seminario rientrava nell'ambito del progetto SMEDATA coordinato dall'Università Roma Tre, si propone di garantire l'effettiva applicazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (GDPR), attraverso la sensibilizzazione, la moltiplicazione della formazione e lo sviluppo sostenibile delle capacità per le PMI e le professioni legali.

Osservatorio sulla Salute e Sicurezza negli ambienti di Lavoro promuove attività di ricerca, formative, consulenziali e di public engagement sulle problematiche inerenti alla salute, alla sicurezza e all'igiene negli ambienti di lavoro, sia con riferimento all'impresa privata che alle pubbliche amministrazioni.

La prospettiva di analisi è interdisciplinare, attingendo programmaticamente a contributi (e quindi a strumenti di indagine) sia di natura giuridica, sia di carattere organizzativo, economico e tecnico-scientifico. Il fine è quello di promuovere la cultura della prevenzione mediante, da un lato, la diffusione della conoscenza della normativa e dei modelli organizzativi utilizzabili in materia, nonché, dall'altro, l'analisi critica degli stessi atti a prospettare nuove soluzioni che realizzino un equilibrio sostenibile tra efficienza economica ed organizzativa delle imprese e delle pubbliche amministrazioni e diritti dei lavoratori.

Le principali iniziative realizzate nel corso del 2022 sono:

- **La responsabilità amministrativa degli enti a vent'anni dalla sua introduzione – dicembre 2021-febbraio 2022**

Ciclo di tre incontri formativi organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza. L'evento ha inteso tracciare, con un approccio multidisciplinare, un bilancio relativo ai primi due decenni di applicazione della c.d Sistema 231, così da metterne in luce tanto i suoi punti di forza quanto i profili critici bisognosi di essere rivisti. Una volta esposti i principali istituti su cui poggia la normativa, l'iniziativa nutre l'obiettivo di indagare i nessi che legano la responsabilità amministrativa degli enti e il complesso di disposizioni poste a presidio della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro nonché, più in generale, dei lavoratori.

Il programma completo è disponibile al seguente indirizzo:

<https://www.fmb.unimore.it/eventi/la-responsabilita-amministrativa-degli-enti-a-ventanni-dalla-sua-introduzione/>.

- **Salute e sicurezza sul lavoro: nuove prospettive anche alla luce del decreto fiscale - 29 Giugno 2022**

Il seminario dal titolo "Salute e sicurezza sul lavoro: nuove prospettive anche alla luce del decreto fiscale", organizzato insieme al Dipartimento di Economia Marco Biagi, si è svolto in presenza nella giornata di mercoledì 29 giugno 2022 dalle 15.00 alle 18.00 presso la sede della Fondazione Marco Biagi.

Il "decreto fiscale" (decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito in legge 17 dicembre 2021, n. 215) ha previsto importanti innovazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sottolineando l'urgenza di un miglioramento innanzitutto della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, a partire dall'implementazione delle attività formative e di addestramento, dalla riformulazione complessiva del potere di sospensione dell'impresa per lavoro sommerso e per gravi violazioni di sicurezza, dall'individuazione più stringente delle funzioni di vigilanza e controllo del preposto, nonché dal rilancio del ruolo degli organismi paritetici. A partire, dunque, dal "decreto fiscale" il seminario intende fare il punto sul reale rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, saggiando anche il termometro dell'evoluzione della funzione prevenzionale sul territorio e delle ricadute in campo ispettivo.

L'evento è stato accreditato presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Modena e dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Modena. Al termine del convegno è stato rilasciato un attestato di partecipazione anche ai fini della formazione dei A/RSPP.

Osservatorio sull'Equità di Genere, si propone di mettere a sistema una serie di attività di ricerca, formative e di public engagement già esistenti attorno all'equità di genere.

Gli obiettivi che si intendono perseguire possono così sintetizzarsi: definizione e misurazione Gender Equality nel lavoro; analisi stereotipi di genere nel percorso formativo e professionale; Discriminazione di genere nel mercato del lavoro; discriminazione occupazionale e salariale; valutazione delle politiche e delle azioni intraprese in ambito nazionale e internazionale per sviluppare la partecipazione delle donne in discipline STEM.

Nel corso del 2022 sono state progettate e realizzate le seguenti attività:

- **GE&PA - Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori – progetto di alta formazione triennio 2021/2023**

Il progetto "GE&PA – Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori", co-finanziato dalla Regione Emilia Romagna e proposto dal Dipartimento di Economia "Marco Biagi", con il coordinamento scientifico della Prof.ssa Tindara Addabbo, si propone di supportare la Pubblica Amministrazione nel raggiungimento dell'obiettivo dell'eguaglianza di genere al suo interno e nei territori di riferimento. Esso intende formare dipendenti pubblici, componenti dei comitati unici di garanzia e degli organismi di parità all'interno della Pubblica Amministrazione, oltre a professionisti e professioniste, ricercatori e ricercatrici e consulenti, sul concetto di gender equality, sulla sua misurazione e sulle politiche pubbliche in grado di promuoverne il raggiungimento.

Il progetto ha un Gruppo di lavoro fortemente interdisciplinare che prevede la Fondazione Marco Biagi coordinatore delle attività, tre Centri di ricerca di Unimore coinvolti nel progetto: CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità, CAPP – Centro di analisi delle politiche pubbliche, GLIC_D – Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale e l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza, oltre ad una faculty internazionale.

La proposta prevede una serie di iniziative formative e informative, tra cui un Corso di perfezionamento universitario che si propone di formare figure esperte di gender equality, un Ciclo di Seminari, una Winter School e una conferenza internazionale che sono stati programmati per l'anno 2022 e lo saranno anche nell'anno 2023.

Maggiori informazioni sul progetto sono disponibili al seguente indirizzo: <https://www.progettogepa.unimore.it/>

- **Il bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità – 18 marzo 2022**

Il seminario dal titolo "Il bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità", è stato organizzato nell'ambito del progetto "GE&PA – Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori" approvato e cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

Tema centrale è stato il Bilancio di genere, elemento essenziale della rendicontazione di genere richiesto, insieme al *Gender Equality Plan*, per l'accesso ai fondi linea ricerca *PNRR, Linee Guida per le iniziative di sistema Missione 4: Istruzione e ricerca Componente 2: Dalla ricerca all'impresa*.

La Regione Emilia-Romagna è stata la prima regione in Italia a dotarsi nel 2002 di un bilancio di genere e nel tempo ha mantenuto l'attenzione per l'impatto delle politiche pubbliche sull'eguaglianza di genere e sul benessere. L'iniziativa è stata quindi occasione per illustrare il bilancio di genere della Regione a cura dell'Assessora alla Montagna, Parchi e Forestazione, Aree Interne, Programmazione Territoriale, Pari Opportunità per la Regione Emilia-Romagna, Barbara Lori, e di quello nazionale a cura della dott.ssa Eleonora Romano, funzionaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze. La prof.ssa Tindara Addabbo, delegata del Rettore per le Pari opportunità, ha presentato infine il bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia che propone una lettura di genere del Bilancio nell'approccio sviluppo umano, l'intervento conclusivo sul tema "Gender & Equity report nelle imprese: lo stato dell'arte e gli sviluppi futuri" è stato affidato a Ulpiana Kocollari, professoressa di Economia Aziendale del Dipartimento di Economia Marco Biagi.

Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università – 23 novembre 2022

In occasione della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della Violenza contro le Donne" (25 Novembre), **mercoledì 23 Novembre 2022 dalle 15.30** si è tenuto il seminario dal titolo *Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università*, promosso dal **CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su discriminazioni e vulnerabilità**, nell'ambito del **Progetto GE&PA – Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori**.

L'incontro ha discusso dell'importanza delle alleanze tra le istituzioni, i mondi formativi e dell'associazionismo per prevenire e contrastare sia la violenza maschile contro le donne, sia la "sottocultura" che la alimenta e consolida.

L'evento si è tenuto in modalità mista: in presenza presso il dipartimento di Giurisprudenza di Modena e in streaming sulla piattaforma Microsoft Teams.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://www.progettogepa.unimore.it/attivita/contrastare-la-violenza-contro-le-donne-il-ruolo-delluniversita/>

La certificazione per la parità di genere in Italia – 27 ottobre 2022

Giovedì 27 ottobre 2022 dalla 17.30 alle 19.00 si è tenuto online il seminario dal titolo *La certificazione per la parità di genere in Italia*, organizzato nell'ambito del progetto "GE&PA – Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere

nella Pubblica Amministrazione e nei territori” approvato e cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://www.progettogepa.unimore.it/attivita/la-certificazione-della-parita-di-genere-in-italia/>

Osservatorio sul Lavoro digitale e multilocale, attivo dall’anno 2017, nasce da un’esigenza di approfondimento sull’impatto esercitato dalle imponenti trasformazioni tecnologiche sulle relazioni di lavoro, dalle prospettive giuridico-regolatoria, organizzativa ed economica. L’obiettivo è quello di indagare le principali tendenze della rivoluzione digitale in atto, alla luce delle sue più note declinazioni: Industria 4.0, robotizzazione, management algoritmico e data-driven, lavoro agile e da remoto, lavoro mediante piattaforme digitali.

Le attività e le iniziative dell’osservatorio si ispirano ad un approccio interdisciplinare. Il principio che accomuna le diverse discipline partecipanti è quello della critica delle concezioni puramente deterministiche della trasformazione tecnologica. Da tale impostazione consegue l’esigenza di calare la trasformazione digitale in un contesto di scelte implementative e regolative guidate dal concorso di razionalità economica, organizzativa e giuridica, con il fine di realizzare soluzioni che garantiscano un equilibrio sostenibile tra qualità del lavoro ed efficienza dell’impresa. Sorgono così sempre nuove problematiche e nuove esigenze di regolazione e tutela degli interessi delle imprese e dei lavoratori.

Per il triennio 2019-2021 il Gruppo di ricerca dell’Osservatorio è stato impegnato nel progetto di ricerca: **“IRel – Smarter industrial relations to address new technological challenges in the world of work”** nell’ambito del quale sono stati organizzati tre seminari nel corso del 2021.

Il progetto, co-finanziato dalla Commissione Europea, si propone di analizzare il modo in cui le relazioni industriali e il dialogo sociale stanno affrontando i problemi derivanti dalla trasformazione dei modelli occupazionali indotti dall’innovazione tecnologica, con particolare attenzione alla cosiddetta “rivoluzione digitale”. La ricerca si focalizza su tre casi di trasformazione digitale che mostrano diverse implicazioni per i modelli di lavoro e le relazioni industriali: Industria 4.0, automazione ed intelligenza digitale; lavoro su piattaforme digitali; *smart work*.

Le iniziative organizzate nell’ambito del progetto sono raccolte e pubblicate sul sito dedicato: <https://irel.fmb.unimore.it>

- **Le novità sul lavoro agile. Il Protocollo del 7 dicembre 2021 e le Linee guida per la Pubblica amministrazione - febbraio 2022.**

Obiettivo dei promotori dell’iniziativa è stato di analizzare, insieme a esperti del settore e nella consueta chiave interdisciplinare, il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile (sottoscritto il 7 dicembre 2021 per il settore privato) e le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

Il tema del lavoro agile, sia nel settore privato che nel pubblico, è da tempo al centro di un vivace dibattito tecnico e politico, che continua a evidenziarne la complessità applicativa e definitoria.

Le ultime novità dispositive in materia sollecitano nuove riflessioni tanto sulla funzionalità agevolativa dello smart working quanto sulla sua compatibilità con le caratteristiche strutturali del contesto in cui viene applicato. A gran voce è stata annunciata l’adozione del Protocollo 7/12/2021 e delle “Linee guida per il lavoro agile presso la P.A.” che traccerebbero dello strumento di flessibilità un “rinnovato” e più marcato profilo: contrattualizzato, dotato dei necessari e sicuri strumenti tecnologici, organizzato per obiettivi, finalizzato alla conciliazione, alla soddisfazione di cittadini e imprese, all’efficienza e alla produttività. La nuova pagina sul lavoro agile sembrerebbe indirizzata a svincolare l’applicazione dell’istituto dall’andamento altalenante dell’emergenza pandemica,

puntando su tre fattori essenziali: la regolazione nei contratti, l'innovazione organizzativa e la maggiore responsabilizzazione delle relazioni sindacali.

Hanno partecipato all'iniziativa organizzata in presenza circa 130 persone.

Il programma completo è disponibile al seguente indirizzo: <https://www.fmb.unimore.it/eventi/le-novita-sul-lavoro-agile-il-protocollo-del-7-dicembre-2021-e-le-linee-guida-per-la-p-a/>.

- **Convegno conclusivo e presentazione dei risultati del Progetto europeo "Irel- Smarter Industrial Relations To Address New Technological Challenges In The World Of Work"**

Si è svolto il 24 febbraio 2022 presso l'Università di Lodz (Polonia) il convegno conclusivo del Progetto IREL, cofinanziato dalla Commissione Europeo e coordinato in qualità di capofila dalla Fondazione Marco Biagi.

L'obiettivo del progetto è stato ricercare e analizzare le modalità in cui gli attori e le pratiche delle relazioni industriali stanno affrontando le sfide lanciate dalla trasformazione digitale ai tradizionali modelli di lavoro, prediligendo l'approfondimento di tali dinamiche nel lavoro mediante piattaforme digitali, nel lavoro da remoto e nell'Industria 4.0, nella prospettiva di promuovere il dialogo transnazionale e lo scambio di informazioni per un confronto sistematico finalizzato all'individuazione delle migliori prassi.

Il progetto ha visto la partecipazione di studiosi appartenenti ad Università ed enti di sette paesi dell'Unione Europea (Bulgaria, Danimarca, Estonia, Germania, Ungheria, Italia, Polonia) e la collaborazione di diverse associazioni, quali Filcams Cgil, Confederations of Danish Employer, Estonian Trade Union Confederation, Syndacat European Trade Union, Danish Trade Union Confederation e IG Metall.

Tutto il materiale prodotto e presentato nell'ambito del progetto è liberamente consultabile sul sito web dedicato: <https://irel.fmb.unimore.it/about-the-project/>.

Percorso Smart Working e Performance: Sfide e Opportunità per la Pubblica Amministrazione

L'emergenza sanitaria ha posto la PA di fronte ad evidenti sfide ed opportunità rispetto al tradizionale modello organizzativo e di lavoro. Lo smart working rappresenta una delle più rilevanti tematiche di sviluppo per le organizzazioni pubbliche, con potenziali risvolti positivi in termini di produttività, benessere organizzativo e supporto alla trasformazione digitale. Perché il lavoro agile diventi la nuova di modalità di lavoro, tuttavia, è importante porre attenzione ad aspetti organizzativi, legislativi e al ripensamento del modello di monitoraggio e misurazione della performance.

In tale contesto, il Percorso Smart Working e Performance: Sfide e Opportunità per la PA, promosso dal MIP – la Graduate School of Business del Politecnico di Milano in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, si pone l'obiettivo di supportare il personale della Pubblica Amministrazione nella comprensione del contesto legislativo e organizzativo entro cui applicare lo smart working e misurare la performance.

L'iniziativa si è svolta dal 29 Aprile 2022 al 25 Giugno 2022.

Il programma completo è disponibile al seguente indirizzo <https://www.fmb.unimore.it/eventi/percorso-smart-working-e-performance-sfide-e-opportunita-per-la-pa/>

- **19° Convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi dal titolo "Work Beyond the Pandemic. Towards a Human-Centred Recovery" – 26 e 27 maggio 2022**

Nel 20° anniversario della morte del Professor Marco Biagi, la Fondazione e l'Università di Modena e Reggio Emilia hanno organizzato l'annuale convegno internazionale in memoria di Marco Biagi che si è tenuto nei giorni 26 e 27 maggio 2022. Nel corso delle due giornate cui è dedicata l'iniziativa,

autorevoli studiosi provenienti da tutto il mondo si sono confrontati, in una prospettiva interdisciplinare e comparata, sulle principali questioni sollevate dalla pandemia da Covid-19 nel mondo del lavoro, senza tralasciarne gli effetti sulla società e sull'economia, e su quello che sarà il futuro del lavoro nell'era post-emergenziale. Il convegno si è concluso con una sessione di commemorazione di Marco Biagi coordinata dal prof. Tiziano Treu, in cui sono intervenuti componenti (e amici) del Consiglio scientifico. Il programma completo e la registrazione sono disponibili al seguente indirizzo: <https://www.fmb.unimore.it/eventi/19-convegno-internazionale-in-ricordo-di-marco-biagi/>.

- **La Proposta di Direttiva UE sui lavoratori delle piattaforme digitali e il suo impatto nell'ordinamento italiano – 24 giugno 2022**

In occasione della pubblicazione del n. 1/22 dell'Italian Labour Law e-Journal con sezione monografica su "The EU Directive Proposal on Platform Work", l'Osservatorio sul Lavoro digitale e multilocale della Fondazione Marco Biagi e il Dipartimento di Economia Marco Biagi hanno organizzato un seminario sul tema del lavoro sulle piattaforme digitali e il suo impatto nell'ordinamento italiano che si è svolto in presenza nella giornata di venerdì 24 giugno 2022 dalle 9.30 alle 13.00.

Osservatorio sugli appalti privati, l'istituzione dell'Osservatorio nasce dalla consapevolezza che le Commissioni di certificazione sono a oggi le uniche istituzioni depositarie di dati e informazioni, relazioni e conoscenze sul fenomeno degli appalti endo-aziendali. Forte di questa consapevolezza, Fondazione, attraverso l'Osservatorio, ambisce a contraddistinguere la propria attività di ricerca ed editoriale portandovi il valore aggiunto rappresentato dalla conoscenza delle reali dinamiche dei rapporti dei e processi produttivi delle imprese, con l'obiettivo di superare i limiti del tradizionale sapere accademico.

Obiettivo dell'Osservatorio è quello di produrre, diffondere e trasferire dati, informazioni e conoscenza sui processi di esternalizzazione, internalizzazione e coordinamento tra imprese e sul loro impatto sul lavoro in termini quantitativi e qualitativi, in prospettiva interdisciplinare.

Nel corso del 2022 sono state organizzate le seguenti iniziative:

Il lavoro dopo il "Decreto Trasparenza". Tra nuovi obblighi informativi e nuove tutele – 20 ottobre 2022

Il seminario, organizzato dalla Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi, si è tenuto in presenza nella giornata di **giovedì 20 ottobre 2022 dalle 10.00 alle 13.00** presso la sede della Fondazione Marco Biagi e sarà trasmesso in streaming tramite la piattaforma Teams.

La Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi ha deciso di dedicare un focus specifico al Decreto Trasparenza che, alla luce di una disamina ad ampio spettro delle sue molteplici implicazioni sistematiche, si propone di fornire indicazioni pratiche utili a orientare l'azione di lavoratori, imprese, professionisti e altri operatori del mercato del lavoro.

Il programma completo è disponibile al seguente indirizzo <https://www.fmb.unimore.it/eventi/il-lavoro-dopo-il-decreto-trasparenza-tra-nuovi-obblighi-informativi-e-nuove-tutele/>

2) Formazione continua e post-laurea

2.1. Gestione e sviluppo del Corso di dottorato in *Lavoro, Sviluppo e Innovazione* – Dottorato Innovativo

Il Corso di dottorato in *Sviluppo, Lavoro e Innovazione* si caratterizza per la forte vocazione "industriale", è infatti aperto al confronto con il mondo imprenditoriale con l'attivazione di percorsi di ricerca concepiti e realizzati in collaborazione con imprese e istituzioni.

Il Dottorato è qualificato da ANVUR (Agenzia Nazionale di valutazione del sistema universitario) come "dottorato innovativo" in quanto:

- Dottorato *Internazionale*: in ragione della presenza, nel collegio di dottorato, di più del 25% di docenti appartenenti a qualificate università o centri di ricerca stranieri con i quali i dottorandi possono collaborare e grazie ai quali è favorita la mobilità;
- Dottorato *Intersettoriale*: il Corso è in convenzione con imprese e con enti che svolgono attività di ricerca e sviluppo e comprende aree di ricerca nell'ambito "Industria 4.0";
- Dottorato *Interdisciplinare* per i temi trattati e per le aree disciplinari coinvolte.

Il Corso mira a fornire una strumentazione concettuale e metodologica interdisciplinare per la comprensione e il governo interdisciplinare delle relazioni di lavoro e dei processi di cambiamento socio-economico focalizzandosi sui principali piani regolativi (diritto, management, economia e organizzazione) e livelli di analisi implicati, sviluppando strumenti di ricerca e modalità di intervento interdisciplinare idonei a tematizzare congiuntamente la regolazione, giuridica e non, del lavoro, i processi di innovazione di impresa (industriale, di servizi, pubblica) e le dinamiche dello sviluppo economico e territoriale.

Un elemento di rilievo del dottorato è l'integrazione con il tessuto produttivo e con gli operatori economici, nella prospettiva del miglioramento delle prospettive di occupabilità extra-academica dei dottorandi. Tale finalità viene perseguita principalmente attraverso il canale del finanziamento delle borse di studio da parte di enti pubblici e privati.

Gli strumenti attraverso cui tale finalità viene perseguita sono:

1) **Dottorato in *internship* con le aziende**: il finanziamento di borse di studio legate a specifici progetti di ricerca prevede che il beneficiario della borsa si dedichi ad un progetto previamente definito d'intesa tra l'Università e l'ente finanziatore. Oltre all'attività didattica, seminariale e di ricerca presso la sede della Fondazione Marco Biagi, il progetto prevede una *internship* presso l'impresa sotto la supervisione e supporto del tutor aziendale e del tutor accademico.

2) **Dottorato Industriale**: attraverso questa modalità le imprese attive nel campo della ricerca e sviluppo possono, tramite una convenzione con l'Università, ottenere posti riservati ai propri dipendenti per l'accesso ad un percorso di ricerca e alta formazione. Le imprese dovranno rispettare almeno uno dei seguenti requisiti relativi alla verifica della presenza di attività di Ricerca e Sviluppo:

- a) partecipazione con esito positivo a progetti di ricerca nazionali e internazionali;
- b) presenza di sezioni aziendali dedicate ad attività di Ricerca e Sviluppo.

Il percorso formativo viene costruito di comune accordo dall'azienda e dal Collegio docenti del corso di dottorato e prevede sia la frequenza di corsi universitari che lo svolgimento dell'attività di ricerca. Il dottorando viene seguito da due supervisori, uno accademico ed uno aziendale.

Dal ciclo 31° al 37° sono stati attivati 17 posti di dottorato industriale, questi numeri dimostrano l'interesse per questa modalità di collaborazione con le imprese che consente di formare, rafforzandone le competenze, i propri dipendenti a tempo indeterminato nell'ambito di un corso di dottorato di ricerca.

Si ricorda che, grazie ad un Accordo di programma sottoscritto nell'aprile del 2006 dalla Fondazione, da Unimore e dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, per ogni borsa di studio finanziata da enti esterni (pubblici e privati), compresi i posti riservati a dottorati industriali, il MUR finanzia direttamente una ulteriore borsa di studio.

Con riferimento al 37° ciclo del dottorato sono stati banditi 25 posti di cui:

- 16 con borsa (di cui 9 finanziate dal Ministero dell'Università e della Ricerca, 2 finanziate dall'Ateneo, 3 finanziate dalla Fondazione Modena, 2 finanziate da soggetti pubblici e privati);
- 5 senza borsa di studio;
- 4 riservati per dottorato industriale.

Le attività didattiche del 37° ciclo sono state avviate, in modalità mista, il 1° novembre 2021.

Nel mese di giugno 2022 è stato pubblicato il bando di ammissione al 38° ciclo del dottorato che è scaduto il 28 luglio 2022.

Sono stati banditi per il nuovo ciclo un totale di 16 posti con borsa con tematica libera (di cui 8 finanziate dal Ministero dell'Università e della Ricerca, 3 finanziate dall'Ateneo, 2 finanziate dalla Fondazione di Modena, 3 finanziate da soggetti esterni pubblici o privati); 4 posti con borsa con tematiche specifiche; 3 posti di dottorato industriale e un posto senza borsa.

2.1. La Scuola di Dottorato E4E (Engineering for Economics – Economics for Engineering).

La Scuola è stata istituita con lo scopo di coordinare le competenze esistenti nei quattro Corsi di dottorato afferenti ai Dipartimenti di Ingegneria e di Economia di Unimore (Corso di Dottorato "Enzo Ferrari" in Ingegneria Industriale e del Territorio, Corso di Dottorato in Lavoro, Sviluppo e Innovazione, Corso di Dottorato in Information and Communication Technologies (ICT), Corso di Dottorato in Ingegneria della Innovazione Industriale) finalizzandole, attraverso curricula dedicati, all'ambito interdisciplinare denominato "Industria 4.0". Fondazione, che è stata promotrice della Scuola, contribuisce stabilmente alla sua operatività e alla sua vocazione "industriale", ovvero di interlocuzione con le imprese a supporto di processi di ricerca applicata di terzo livello, e ne esprime il vice direttore.

Essa intende formare nuove generazioni di ingegneri e manager esperti delle dinamiche della trasformazione digitale delle imprese e degli enti (pubblici e privati) e all'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 Sito della Scuola E4E è stato realizzato e viene gestito dalla Fondazione Marco Biagi in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione di Unimore:

<https://www.e4e.unimore.it/>

Il 24 febbraio 2021 è stato organizzato un evento di presentazione on line a cui hanno partecipato circa 80 persone (studenti e studentesse interessati e rappresentanti di imprese), ed è stato articolato come segue: dopo un intervento di apertura del Direttore della Scuola, sono intervenuti tutti i coordinatori e le coordinatrici dei corsi di dottorato afferenti alla Scuola che hanno illustrato i rispettivi percorsi, sono stati previsti, nella seconda parte della iniziativa, le testimonianze di alcune/i allievi della scuola.

2.2. Progettazione e gestione di corsi di alta formazione universitaria e di formazione continua

Forte delle proprie competenze interne, e dell'esperienza maturata nel campo dell'alta formazione, la Fondazione ha proseguito la sua attività di supporto ad alcuni Dipartimenti di Unimore (Economia Marco Biagi, Studi Linguistici e Culturali, Giurisprudenza) per la **gestione dei corsi di perfezionamento, master universitari e Summer School**, di cui, in alcuni casi, si occupa anche della progettazione.

Nel corso degli anni, la Fondazione ha messo a punto una **vasta gamma di servizi a supporto delle attività formative post laurea** promosse dall'Università di Modena e Reggio Emilia, assicurando un coordinamento generale sia dal punto di vista della progettazione che della gestione amministrativo-organizzativa.

A questa attività si affianca l'offerta di corsi di formazione continua proposta direttamente dalla Fondazione, interpretando le esigenze di aggiornamento e formazione di soggetti esterni, pubblici e privati.

I corsi di **formazione continua** si rivolgono a manager, professionisti, funzionari e dirigenti di enti pubblici e privati, che necessitano di una **crescita a livello professionale** e a tutti coloro che in forza del ruolo ricoperto hanno necessità di mantenersi costantemente aggiornati circa i mutamenti e le trasformazioni che interessano il mondo del lavoro.

Essi si caratterizzano per una metodologia didattica innovativa che tiene conto della necessità non solo di rafforzare le competenze funzionali specifiche, di approfondire e sviluppare conoscenze teoriche, ma anche di affinare l'utilizzo di strumenti e comportamenti professionali.

La Fondazione è Ente Accreditato, a livello nazionale, per svolgere attività di formazione continua per Avvocati, Consulenti del Lavoro e Dottori Commercialisti ed Esperti contabili ai fini del rilascio dei crediti formativi professionali.

Di seguito proponiamo un elenco delle iniziative realizzate nell'anno 2021:

Formazione universitaria post-laurea

Master di II livello in Esperto in salute, sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro privati e pubblici – HSE Management (II edizione) (Dipartimento di Economia Marco Biagi) diretto dal prof. Roberto Pinardi, ordinario di Istituzioni di diritto pubblico.

Si tratta di un'evoluzione dell'ormai tradizionale Master universitario di secondo livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro organizzato dal Dipartimento di Economia "Marco Biagi" di Unimore. Questa nuova edizione del Master presenta infatti diverse novità rispetto alla precedente, come appare evidente fin dalla sua nuova denominazione: "Esperto in salute, sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro privati e pubblici – HSE Management".

Più in particolare, per aggiungere competenze che sempre più le aziende e le istituzioni pubbliche tendono a concentrare in un unico settore di attività, ai classici insegnamenti giuridici (pubblicistici, lavoristici e penalistici) ed organizzativi in materia di sicurezza sul lavoro e responsabilità d'impresa sono stati aggiunti focus dedicati al diritto e alla gestione ambientale, ai sistemi di gestione integrata (sicurezza, qualità, ambiente ed etica) allo sviluppo del benessere organizzativo aziendale, alla gestione delle situazioni di emergenza. Nonché a tematiche che investono tangenzialmente quelle principali, ma la cui conoscenza, per lo meno essenziale, appare ormai imprescindibile, come la legalità e la sicurezza negli appalti pubblici e la protezione dei dati personali.

Il master è rivolto a dirigenti e funzionari pubblici, in particolare di Amministrazioni statali, AUSL, INPS e INAIL, a consulenti in direzione ed organizzazione aziendale e ad addetti e responsabili ai servizi di prevenzione e protezione, mirando a formare esperti in modelli di organizzazione, gestione

e controllo su sicurezza del lavoro, normativa ambientale e appalti pubblici ed esperti in prevenzione dei rischi (moduli A, B e C), anche nei settori della Sanità residenziale (SP3) e Chimico – Petrolchimico (SP4).

Il Master è abilitante al ruolo di RSPP o, alternativamente, valido per l'aggiornamento professionale per i già abilitati come A-RSPP ai sensi del nuovo accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016.

Corso di perfezionamento in Management per la Direzione di Strutture Sanitarie Complesse (11° e 12° edizione) (Dipartimento di Economia Marco Biagi), diretto dal prof. Tommaso Fabbri, ordinario di Organizzazione Aziendale.

Visto l'interesse ancora vivo dimostrato dai dirigenti medici del territorio regionale e più in generale dalle Regioni dove non è stato attivato il percorso formativo, è stata attivata una nuova edizione, che, come richiesto dalla normativa, è stato accreditato dalla Regione Emilia Romagna che deve rilasciare il certificato di formazione manageriale.

Il corso rientra nell'ambito di un accordo tra Regione Emilia Romagna e Unimore in quanto corrispondente agli obiettivi formativi dei corsi di formazione manageriale di cui agli artt. 15 e 16-quinquies del D. Lgs. 502/92 e s.m. e dell'art. 7 del DPR 484/87. Il Corso intende formare quanti aspirano a conseguire il titolo abilitante necessario a ricoprire il ruolo di Direzione di Struttura complessa nelle aziende sanitarie, a tal fine fornisce le nozioni, gli strumenti e le tecniche propri del processo manageriale (e quindi riferiti prioritariamente alle aree tematiche di Organizzazione e Gestione dei servizi sanitari, agli Indicatori di qualità dei servizi – sanità pubblica, alla Gestione delle Risorse Umane, ai Criteri di Finanziamento e agli elementi di Bilancio e Controllo).

Nell'anno accademico 2021/2022 sono state realizzate due edizioni del corso che si sono concluse nel gennaio 2023.

Master in Diritto, Impresa e Sicurezza agroalimentare (Dipartimento di Giurisprudenza), diretto dal prof. Luigi Foffani, Unimore

Il master si pone l'obiettivo di formare le figure professionali di esperti di diritto e sicurezza agroalimentare e della mangimistica.

Il master si articola in quattro moduli didattici, costruiti insieme ad aziende leader del settore agroalimentare per rispondere alle richieste di imprese, associazioni di categoria, Pubblica Amministrazione, società di servizi, studi legali e aziende Sanitarie, che tratteranno i seguenti macro-argomenti: la normativa di settore, il mercato agroalimentare, contrattualistica e responsabilità civile, Risk&Compliance.

E' rivolto a neolaureati nonché a giovani professionisti, avvocati o consulenti che intendano intraprendere un nuovo percorso all'interno di realtà aziendali che operano nel campo dell'agroalimentare e della mangimistica o divenire consulenti esterni dei temi oggetto del master.

Master in Treasury and Financial Management (Dipartimenti di Economia Marco Biagi ed Economia e Comunicazione), diretto dal prof. Alessandro Grasso.

Il master di I livello in Treasury and Financial Management, promosso dai Dipartimenti di Economia Marco Biagi e di Comunicazione e Economia di Unimore, è finalizzato alla formazione di figure professionali competenti nel campo della tesoreria e della gestione della funzione finanza.

Esso mira a fornire a laureati fortemente motivati le nozioni, gli strumenti e le tecniche propri del processo manageriale di gestione delle attività inerenti alla complessa area di tesoreria e finanza di impresa, che permette lo sviluppo di capacità di problem-solving e decisionali oltre che di capacità di analisi di dati numerici e di situazioni complesse.

Il master è stato attivato anche per l'anno accademico 2022/23, da dicembre 2022 a dicembre 2023.

Master di II livello in Development, Manufacturing and Authorization of Biopharmaceuticals (Dipartimento di Scienze della Vita) – diretto dalla prof.ssa Maria Paola Costi, ordinaria di Chimica Farmaceutica

Il master ha l'obiettivo di fornire competenze nella direzione dei diversi processi di sviluppo industriale di laboratori biotecnologici e di farmacologia dei farmaci biotecnologici e fornire le nozioni, gli strumenti e le tecniche per impostare l'organizzazione di processi industriali per la produzione di farmaci biotecnologici e per lo studio degli aspetti farmacologici.

Il master è rivolto ai Dirigenti e Direttori, oltre a consulenti e addetti, di laboratori a caratterizzazione biotecnologica e farmacologica e a coordinatori di programmi di sviluppo delle biotecnologie applicate in campo umano con particolare riguardo allo sviluppo di prodotti biofarmaceutici e/o di gestione dei dati prodotti (utilizzo di AI). Il master si rivolge altresì a neo laureati.

Il master è stato attivato per l'anno accademico 2022/23, da aprile 2022 a marzo 2023.

Master di I livello in Management dello Sport System (Dipartimento di Economia Marco Biagi), diretto dal prof. Tommaso Fabbri, ordinario di Organizzazione Aziendale.

Il Master in Management dello Sport System intende assicurare ai partecipanti la piena padronanza degli strumenti e delle metodologie necessarie per un'efficace pianificazione, organizzazione e promozione degli eventi sportivi, sia sotto l'aspetto normativo e amministrativo sia dal punto di vista commerciale e di comunicazione/promozione.

Questo viene reso possibile da un percorso didattico collaudato nelle numerose edizioni passate che offre una panoramica ampia ma allo stesso tempo dettagliata delle dinamiche che regolano il settore sportivo.

Il master è stato attivato per l'anno accademico 2023/24, da febbraio 2023 a gennaio 2024.

Master di II livello in Impresa e Tecnologia Ceramica (Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari), diretto dal prof. ssa Cristina Siligardi.

Il master di II livello in Impresa e Tecnologia Ceramica nasce dalla collaborazione tra le università di Modena e Reggio Emilia e Università di Bologna e le associazioni di settore Confindustria Ceramica e Federchimica Ceramicolor. Il Master ha l'obiettivo di formare i futuri manager di uno dei settori trainanti del territorio regionale per dinamismo e innovazione.

La ceramica infatti è un fiore all'occhiello del Made in Italy, conosciuta e ammirata in tutto il mondo per lo stile, design e qualità. Le centinaia di aziende associate a Confindustria Ceramica, che è tra i promotori del corso, insieme alle aziende aderenti a Federchimica Ceramicolor, si distinguono per le loro tecnologie d'avanguardia 4.0 e per l'eccellenza della produzione realizzata secondo criteri di eco sostenibilità e rispetto del lavoro.

Formazione continua

Corso di formazione per manager di rete (in modalità e-learning)

Il Corso, organizzato in collaborazione con ASSORETIPMI, si rivolge a liberi professionisti, imprenditori di piccola e media impresa, Manager di rete, e si propone di trasmettere le conoscenze sugli aspetti giuridici, tecnologici e gestionali della forma organizzativa e del contratto di rete attraverso un approccio interdisciplinare.

Il corso prevede 28 ore erogate, in modalità e-learning, in video pillole di 10 minuti ciascuna ed altrettante ore di studio individuale su materiali didattici e momenti di confronto on line con il docente per eventuali dubbi ed approfondimenti.

La nona edizione che conta oggi 46 iscritti, è stata avviata a settembre 2021 e si è conclusa a febbraio 2023.

- **Masterclass in People analytics metodi e strumenti per la gestione delle risorse umane data-driven - Settembre-ottobre 2022**

La masterclass People Analytics – Metodi e strumenti per la gestione delle risorse umane Data-Driven è organizzata dalla Fondazione Marco Biagi nell’ambito dell’Osservatorio sul Performance Management e in collaborazione con il Dipartimento di Economia Marco Biagi e BOOM di CRIF SpA. Il percorso formativo è rivolto a manager delle risorse umane di qualsiasi provenienza e seniority, interessati a comprendere le potenzialità del data-driven HRM e ad esplorarne le potenzialità applicative presso la propria azienda. Il percorso è anche rivolto a consulenti e formatori interessati ad apprendere lo stato dell’arte sulle people analytics nelle organizzazioni aziendali.

La masterclass ha avuto inizio nel mese di settembre 2022 e si è articolato in sei workshop della durata di 2 ore ciascuno nel periodo dal 9 al 21 ottobre 2022. I workshops erano fruibili in modalità mista, a discrezione del partecipante: in presenza, presso la Fondazione Marco Biagi o a distanza sulla piattaforma Teams.

Pubblicazioni

Nell’anno 2022 la Fondazione ha realizzato, grazie al contributo dei propri ricercatori e ricercatrici e al Comitato scientifico, le seguenti pubblicazioni:

L’obbligo vaccinale dei lavoratori durante l’emergenza sanitaria

Quaderni online della Fondazione Marco Biagi

<https://www.fmb.unimore.it/lobbligo-vaccinale-dei-lavoratori-durante-lemergenza-sanitaria/>

Curatore: Roberto Pinardi (a cura di)

Raccolta dei contributi presentati nell’ambito del seminario L’obbligo vaccinale dei lavoratori durante l’emergenza sanitaria che si è svolto on line il 14 maggio 2021.

Rivista internazionale elettronica

Titolo: *Italian Labour Law E-Journal*.

Editore: Università di Bologna con la collaborazione della FMB (Direttore esecutivo: Prof. Emanuele Menegatti).

Dal 2018 la Fondazione collabora con la rivista giuridica *Italian Labour Law E-Journal*, considerata rivista scientifica dall’ANVUR.

I Professori Edoardo Ales e Francesco Basenghi fanno parte del Comitato di direzione, i Dottori Rymkevich e Senatori del Comitato di redazione.

In considerazione della qualificazione di rivista scientifica da parte dell’ANVUR, l’*Italian Labour Law E-Journal*, costituisce per i ricercatori e per i dottorandi della Fondazione un utile canale di pubblicazione.

E’ possibile leggere i contributi al seguente indirizzo: <https://illej.unibo.it/index>

Litigation (collective) Strategies To Protect Gig Workers' Rights

Collana per i tipi Giappichelli della Fondazione Marco Biagi, numero 15 dell’anno 2022.

E-book a cura del dott. Iacopo Senatori (ricercatore di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi e componente del Comitato scientifico della Fondazione Marco Biagi) e prof.ssa Carla Spinelli (ordinaria di Diritto del Lavoro dell’Università di Bari Aldo Moro)

Questo e-book è il risultato di un’iniziativa di studio collettivo sulle strategie di contenzioso avviate dai lavoratori e dai sindacati nel contesto della gig economy. Presenta una raccolta dei contributi discussi in un seminario online tenutosi il 7 ottobre 2021, organizzato dall’Università di Bari "Aldo Moro" nell’ambito del progetto di ricerca europeo "Irel-Smarter relazioni industriali per affrontare le nuove sfide tecnologiche nel mondo del lavoro", coordinato dalla Fondazione Marco Biagi. Sulla

base dei fruttuosi e stimolanti pensieri emersi nel seminario, i vari capitoli esplorano tutte le possibili relazioni tra contenzioso strategico e legislazione, contenzioso strategico e contrattazione collettiva, contenzioso strategico e ruolo dei sindacati.

Commissione di certificazione della Fondazione Marco Biagi

Nel corso del 2021 e del 2022 l'attività della Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi, si è orientata verso un sempre più ampio consolidamento, nonché miglioramento, sia qualitativo che organizzativo, del servizio di certificazione e consulenza ex art. 75 ss., D.lgs. 276/2003, e di quello conciliatorio, ex artt. 31, co. 13, l. n. 183/2010, 410 c.p.c. e 2113, co. 4, c.c., per le controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.

Con riferimento a quest'ultima attività, le restrizioni alla libertà personale dovute all'emergenza sanitaria hanno portato all'esigenza di elaborare un nuovo modello di dialogo conciliativo mediante l'ausilio delle strumentazioni informatiche.

Si è, infatti, registrato un aumento molto elevato delle richieste di conciliazione svolte attraverso la connessione a distanza (c.d. da remoto) delle parti coinvolte, affiancate dai rispettivi legali di fiducia, e del conciliatore, identificato come organo *super partes*.

Vista la sospensione delle udienze e dell'attività dell'Ispettorato del lavoro, le richieste di conciliazione si sono orientate verso le Commissioni di Certificazione che, fra le varie funzioni attribuitegli, sono legittimate ad esperire il tentativo facoltativo di conciliazione per la formalizzazione di accordi transattivi, ex art. 2113 c.c., e modifica delle mansioni, ex art. 2103, co. 6, c.c.

Per quanto concerne l'ambito contrattualistico/della certificazione, oltre alla fidelizzazione dei Committenti già acquisiti, si è verificato un incremento di clienti di rilievo, accompagnato da una contestuale estensione dell'ambito geografico di azione della Commissione.

Più in particolare, si sono rivolte alla Commissione grandi aziende operanti nel settore veterinario attive in Italia e in Europa.

Ciò ha comportato un incremento significativo delle richieste di istanze di certificazione di contratti di Prestazione Professionale e, al contempo, ha offerto alla Commissione l'occasione per realizzare uno studio approfondito del settore che, in sinergia con l'attività di ricerca svolta in materia di autonomia, subordinazione ed "etero-organizzazione", ha condotto a una revisione e una valorizzazione dell'attività istruttoria sui contratti individuali di lavoro, attraverso lo sviluppo di una nuova metodologia che prevede l'aggiunta di un *focus* analitico specifico, sia sul settore di attività economica (livello "macro"), sia sul modello organizzativo aziendale (livello "meso"), allo scopo di derivarne un quadro entro cui valutare i singoli contratti (livello "micro").

In relazione a quanto sopra, si è deciso di regolamentare l'attività di conciliazione e transazione in sede protetta in modalità telematica, prevista inizialmente come procedura straordinaria in ottemperanza alle disposizioni governative recanti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, all'interno del Regolamento Generale della Commissione di Certificazione quale procedura ordinaria.

Con l'occasione, la Commissione di Certificazione ha rivisto l'intero Regolamento Generale aggiornandone le procedure.

Si rileva altresì un aumento delle istanze di certificazione nel settore degli appalti endo-aziendali, che ha da sempre rappresentato il *core* dell'attività della Commissione, e che negli anni precedenti aveva subito un leggero rallentamento soprattutto nei mesi più critici dell'emergenza epidemiologica.

Nell'anno 2021 e 2022, l'attività di certificazione si è concentrata prevalentemente sulle tipologie del lavoro parasubordinato, dell'appalto, dell'appalto in ambienti confinati, del contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss. c.c. e delle conciliazioni.

In particolare si sono riscontrati:

- Aumento della richiesta di certificazione dei contratti di appalto di servizi endo-aziendali, soprattutto nei comparti produttivi presenti nel tessuto industriale locale (c.d. distretti): settore alimentare, ceramico, meccanico;
- Progressivo incremento del numero di istanze di certificazione dei contratti di appalto/subappalto in ambienti confinati o sospetti ad inquinamento, in controtendenza rispetto alle critiche sollevate in passato nei confronti dei D.pr. 177/2011, da molti considerato come un inutile appesantimento degli adempimenti a carico delle imprese.
- Aumento delle certificazioni riguardanti i contratti di lavoro nei quali è dedotta una prestazione di lavoro coordinato e continuativo non subordinato ex art. 409 cod. proc. civ. massimamente al fine di escludere la sussistenza della etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 e di altre tipologie di contratti di lavoro flessibili quali contratti di apprendistato e contratti di somministrazione.
- Crescente richiesta di sottoscrizione di verbali di rinunce e transazioni.

Con riferimento all'attività di ricerca, preme evidenziare che, anche per il 2021 ed il 2022, è stata confermata la linea di servizi di certificazione volontaria, concepiti per integrare e rafforzare la certificazione dei contratti di appalto, ex art. 84 D.lgs. 276/2003, avviata nel 2018.