



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Approvato con determinazione della Direttrice n. 15 dell'11/01/2022

INDICE	
FONTI NORMATIVE	2
ANALISI DEL CONTESTO/FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021 IN OTTICA DI GENERE	6
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA.....	6
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE .	7
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER UTILIZZO PERMESSI LEGGE 104/92.....	7
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FRUIZIONE DEL RAPPORTO... DI LAVORO PART-TIME.....	8
ANALISI.....	8
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE.....	8
CONCILIAZIONE VITA E LAVORO	8
BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	11
DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE.....	14
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE	14
MONITORAGGIO DEL PIANO.....	14
DURATA.....	15

FONTI NORMATIVE

D.Lgs.n.165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

Legge Regionale Emilia Romagna n.43 del 26/11/2001 "Testo Unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia- Romagna”

D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti

all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituendo la direttiva del 23 maggio 2007 fornisce linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del **decreto legge 19 maggio 2020, n. 34** (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che ha previsto l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la cui adozione in sede di prima applicazione è stata prorogata al 30/04/2022 con D.L. dicembre 2021, n. 228.

Le **Linee guida in materia di lavoro agile** nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del 08/10/2021 del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

PREMESSA

Come sopra indicato, con Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 è stato introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di adozione del **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), un documento di programmazione unico, che unirà vari piani che attualmente le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad approvare separatamente, dal piano della performance, al piano per il lavoro agile fino al piano dell'anticorruzione e trasparenza.

All'interno del PIAO dovrà confluire anche il **Piano delle Azioni Positive**, ulteriore atto di pianificazione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare.

Nelle more di adozione del PIAO, la cui scadenza è stata prorogata in sede di prima applicazione al 30/04/2022 e per il quale si attendono le indicazioni di "Piano tipo" che il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri dovrà redigere entro il 31/03/2022, si è deciso di adottare un Piano delle Azioni Positive di ER.GO 2022-2024; ciò allo scopo di fornire, fin dalle prime settimane dell'anno, gli obiettivi e gli strumenti per proseguire nei percorsi già avviati in questi ambiti.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse da ER.GO per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs.n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definiscono le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Questa direttiva è stata poi sostituita dalla Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che fornisce linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

La direttiva 2/2019 sopra citata contiene concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, e dedica un paragrafo al ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

Le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea e accrescono l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

In particolare, l'adempimento normativo di individuazione di azioni positive in questo ambito si inserisce in un contesto culturale propizio all'interno di ER.GO, non solo per quanto attiene all'organizzazione interna, ma anche nell'erogazione dei servizi agli studenti.

Qui di seguito si dà conto delle principali azioni poste in essere nel corso degli anni:

- con Determinazione della Direttrice n. 67 del 23/05/2013 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- con Determinazione della Direttrice n. 221 del 13/06/2018 è stato nominato il nuovo CUG, essendo scaduto il mandato del precedente istituito nel 2013;
- il 05/11/2018, il nuovo CUG ha approvato il proprio regolamento;
- il 17/04/2014 con Delibera del Cda n. 25 è stato approvato il Codice di Comportamento di ER.GO, il quale enuncia gli aspetti fondamentali e valoriali che garantiscono il perseguimento delle pari opportunità;
- in data 20/12/2018 con Determinazione della Direttrice n. 550 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento; in particolare all'art.3 del sopra citato Codice di Comportamento dedicato ai *Principi* si richiama il principio di:

responsabilità sociale: [...] *garantire pari opportunità e parità di genere, evitando ogni forma di discriminazione, emarginazione professionale e sociale;*

miglioramento della qualità della vita: *contribuire a sviluppare il benessere dei lavoratori, nonché degli studenti assegnatari dei servizi abitativi e ristorativi dell'Azienda, secondo un'accezione di accoglienza che coniughi il rispetto delle norme con la dimensione comunitaria e formativa; promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni anche attraverso l'implementazione di modalità flessibili di erogazione della prestazione lavorativa, in modo tale da promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

mentre all'articolo 21 vi è uno specifico riferimento alle attività del CUG ed ai contatti che i/le dipendenti possono utilizzare per effettuare segnalazioni al Comitato o inviare proposte di miglioramento.

Il Piano delle Azioni Positive, essendo un documento "dinamico", in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, viene aggiornato ogni anno.

Pertanto, il presente documento che si riferisce al triennio 2022-2024, rappresenta un aggiornamento del piano 2021-2023 (approvato con determinazione della Direttrice n. 12 del 15/01/2021) e una pianificazione di nuove attività per il prossimo triennio, frutto anche dei riscontri delle iniziative realizzate l'anno precedente.

L'aggiornamento del presente Piano delle Azioni positive non può prescindere dalla situazione di emergenza sanitaria che dal marzo 2020 è tutt'ora in corso e ha l'obiettivo di razionalizzare gli interventi utilmente attuati nel corso del 2020 e del 2021. Pertanto, alcune azioni già previste nel precedente Piano sono state pressoché riconfermate, altre sono state modificate o integrate anche in considerazione dell'emergenza sanitaria tutt'ora in corso che ha profondamente inciso sulle modalità di svolgimento del lavoro, che hanno reso necessario ricorrere in una modalità estesa al lavoro da remoto (*smart working* o telelavoro), altre sono state introdotte proprio a seguito di nuovi bisogni nati in questi ultimi anni di emergenza sanitaria.

Particolare attenzione viene dedicata alle dipendenti ed ai dipendenti con figli minori o comunque in età scolare, tenuto conto della delicatezza del contesto attuale.

Il presente Piano tiene, inoltre, conto delle azioni programmate dal Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2022.

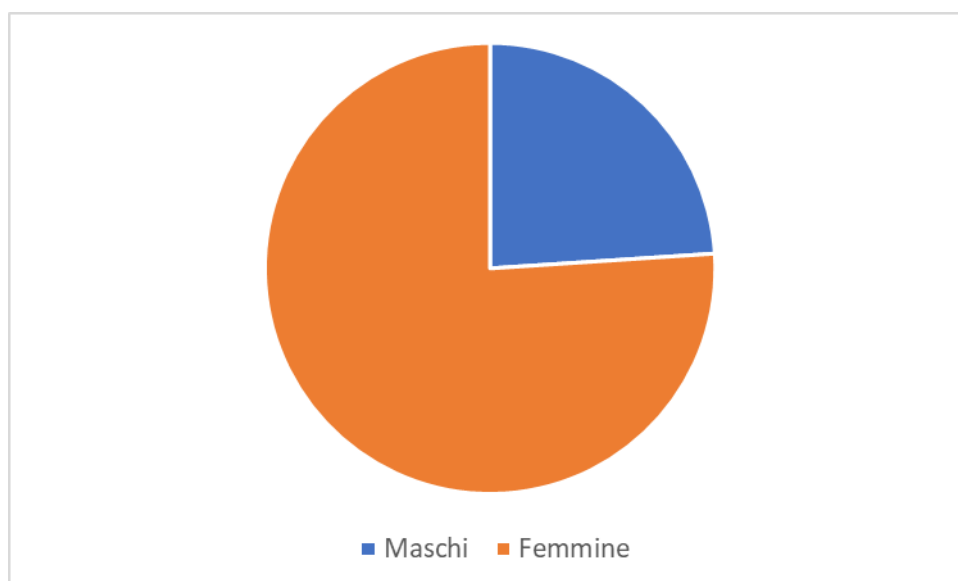
Va tenuto conto che il mandato dell'attuale Comitato Unico di Garanzia è in scadenza a giugno 2022; pertanto, in vista di tale scadenza verranno attuate le procedure per la nomina del nuovo Comitato, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 sopra citata.

Il Piano delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale che viene trattata nel paragrafo successivo.

ANALISI DEL CONTESTO/FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021 IN OTTICA DI GENERE

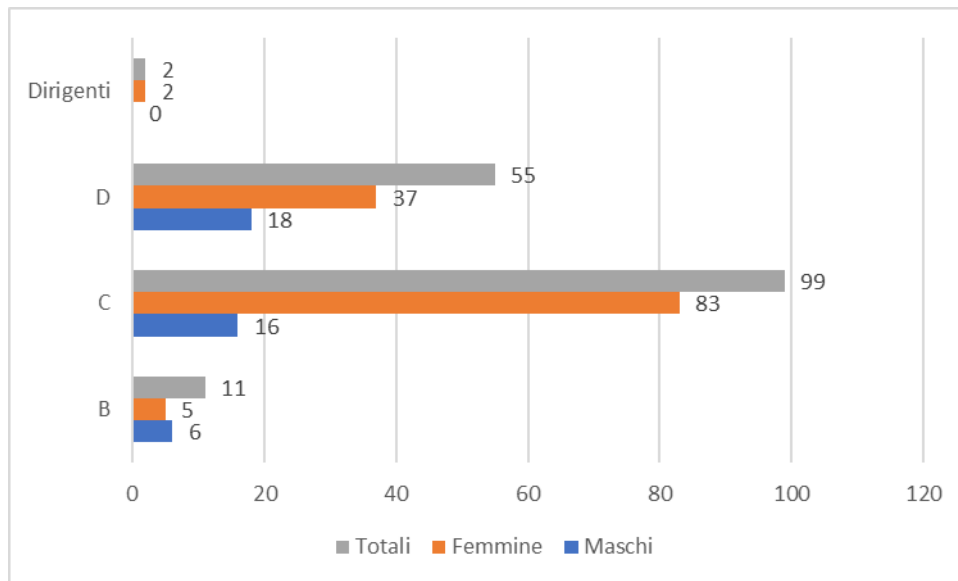
I/Le dipendenti a tempo indeterminato (tempo pieno e part-time) di ER.GO al 31/12/2021 risultano complessivamente pari a **167** unità, comprese due Dirigenti di cui una ricopre il ruolo di Direttrice (40 uomini e 127 donne).

Le donne sono dunque pari al **76%** del totale dei dipendenti.



MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA

Genere	Categorie				Totali
	B	C	D	Dirigenti	
Maschi	6	16	18	0	40
Femmine	5	83	37	2	127
Totali	11	99	55	2	167



MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Al 31/12/2021 risultano attribuiti n. 30 incarichi di Posizione Organizzativa, dei quali 21 a titolarità femminile e 7 maschile con una percentuale di incidenza femminile sui 28 incarichi pari al 75%.

Genere	Posizioni Organizzative
Maschi	7
Femmine	23
Totali	30

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER UTILIZZO PERMESSI LEGGE 104/92

I dati della tabella sotto si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere, che hanno fruito di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92 nell'anno 2021.

Categoria	Maschi	Femmine	Totali
B	1	1	2
C	1	10	11
D	2	8	10
Totali	4	19	23

Hanno usufruito dei permessi lavorativi relativi all'applicazione della L.104/92, anche non in modo continuativo per tutto l'anno, n.24 dipendenti tra uomini e donne, che rappresentano il 14% del personale complessivo al 31/12/2021.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FRUIZIONE DEL RAPPORTO

DI LAVORO PART-TIME

	MASCHI	FEMMINE
PART-TIME	2	7

La tabella rappresenta il numero di dipendenti, diviso per genere, che hanno fruito nel corso del 2021 di lavoro part-time, essi rappresentano solamente il 5% dei dipendenti al 31/12/2021.

ANALISI

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si possono trarre alcune considerazioni:

1. le donne rappresentano la percentuale più rilevante del personale aziendale pari al 76%;
2. la scelta del rapporto di lavoro part-time è ristretta a 9 dipendenti, di cui il 78% donne; questa bassa percentuale è probabilmente dovuta, oltre che per ragioni economiche, anche al fatto che l'Azienda per prassi ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro, previo accordi con la dirigenza ed ha attivato forme di lavoro flessibile e telelavoro, incrementate dall'inizio dell'emergenza sanitaria;
3. le posizioni di responsabilità sono prevalentemente assunte da donne: il 77% degli incarichi di Posizione Organizzativa è ricoperto da donne; l'attuale assetto dirigenziale – dal 02/01/2022 – vede una donna col ruolo di Direttrice e un uomo che ricopre il ruolo di dirigente del Servizio Risorse Umane e Organizzazione e degli Affari Generali.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive 2022/2024 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti MACRO AREE:

- 1. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO**
- 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- 3. DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE**

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'Azienda un giusto equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare, tenendo comunque in considerazione le esigenze aziendali, in modo che le misure previste non solo siano a vantaggio del/la dipendente, ma anche dell'Azienda.

ER.GO si pone l'obiettivo di sostenere e proseguire le proprie politiche di conciliazione a favore dei/le dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

<p>Flessibilità oraria</p>	<p>Mantenimento della possibilità di articolazioni orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità/lontananza dal luogo di lavoro.</p> <p>Dall'avvio dell'emergenza sanitaria ER.GO ha dato la possibilità a quasi la totalità dei/le lavoratori/rici la possibilità di fruire di lavoro agile, individuando poi un sistema di rientri presso gli uffici su base volontaria e tenendo conto delle esigenze aziendali. Tali rientri a partire dal 15/10/2021 sono stati poi programmati con una corretta rotazione ai fini di ottemperare alle modifiche normative intercorse relative al lavoro in presenza dei pubblici dipendenti. Ha garantito inoltre la flessibilità oraria in ingresso e uscita a tutti i/le dipendenti che hanno programmato il proprio rientro in ufficio, al fine anche di consentire un utilizzo dei mezzi pubblici negli orari di minor affluenza. Tale misura verrà mantenuta anche per il 2022 per tutta la durata dell'emergenza sanitaria.</p>
<p><i>Smart working</i></p>	<p>Con determinazione della Direttrice n.36 del 27/01/2021 è stato adottato il <i>Piano Organizzativo per il Lavoro Agile</i> (POLA) per l'individuazione delle modalità operative di attuazione dello smart working successivamente alla conclusione dell'emergenza sanitaria. Durante i primi mesi del 2021 è proseguita la fruizione dello smart working emergenziale per la quasi totalità dei dipendenti di ER.GO.</p> <p>Successivamente, con determinazione della Direttrice n.535 del 14/10/2021, aggiornata successivamente con determinazione n. 602 del 10/11/2021, sono state definite le misure organizzative per la pianificazione del rientro in ufficio dei dipendenti di ER.GO a partire dal 15/10/2021, in ottemperanza alla normativa e alle circolari regionali emanate per contrastare la diffusione del COVID- 19 e per regolare le modalità di lavoro dei dipendenti,</p>

	<p>introducendo alcune soluzioni atte a garantire - avendo a riferimento il monte ore complessivamente dovuto mensilmente - una presenza in ufficio prevalente per tutti i dipendenti rispetto al ricorso al lavoro a distanza in ogni sua forma (telelavoro o smartworking), fatta eccezione per alcune categorie di lavoratori individuate nelle stesse circolari regionali che hanno mantenuto la possibilità di effettuare lavoro da remoto fino a 5 giorni su 5 a settimana.</p> <p>Poiché lo stato di emergenza legato alla pandemia da COVID-19 è stato prorogato fino al 31/03/2022, con determinazione della Direttrice n. 6 del 05/01/2022 si è provveduto alla proroga delle suddette misure organizzative fino alla suddetta data, ridefinendone le relative procedure operative.</p> <p>In genere, si evidenzia che l'estensione dello smart working durante l'emergenza sanitaria pressoché a tutte le funzioni aziendali, non ha evidenziato particolari criticità e, quindi, questa modalità di erogazione della prestazione lavorativa, integrata con in telelavoro, potrà essere acquisita stabilmente all'interno dell'organizzazione aziendale, fatta salva l'esigenza di contemperarla con la salvaguardia della comunità aziendale e la necessità di svolgere in presenza le attività che non possono essere rese da remoto, in linea con le disposizioni normative nazionali.</p>
<p>Azione di sostegno al lavoro da remoto promossa dal CUG</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia ha in programma l'attivazione di un seminario formativo rivolto alla totalità dei dipendenti ER.GO in tema di smart working e telelavoro</p>
<p>Programmazione ferie</p>	<p>Programmazione delle ferie in anticipo (indicativamente entro il mese di aprile di ogni anno) per permettere ai/lle dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni lavorativi e famigliari.</p> <p>Per il 2022 la tempistica di programmazione delle ferie terrà necessariamente conto dell'andamento dell'emergenza sanitaria.</p>

Recuperi ore in eccedenza	Nel corso del 2022 verrà avviato un percorso condiviso con le RSU Aziendali per la definizione dell'istituto della <i>banca delle ore</i> .
---------------------------	---

BENESSERE ORGANIZZATIVO

La macro area n. 2) è dedicata al benessere organizzativo, inteso sia come benessere del lavoratore e della lavoratrice, sia come clima organizzativo come indicato dall'art.7 comma 1 del D.lgs.n.165/2001, ai sensi del quale *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

ER.GO si pone l'obiettivo di sostenere e migliorare il benessere organizzativo attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

Miglioramento del Clima e dell'Aggregazione interaziendale	ER.GO ha una intranet aziendale come principale strumento di comunicazione interna a cui hanno accesso i dipendenti di ER.GO. Obiettivo della intranet è migliorare la comunicazione aziendale, migliorare la produttività dei/le dipendenti rendendo più facilmente accessibili informazioni e documenti necessari per lavoro, ottimizzare i tempi lavorativi e migliorare la collaborazione tra i dipendenti. Nella intranet sono presenti anche spazi dedicati a informazioni/articoli di interesse sia per le attività lavorative (rassegna stampa) sia per la vita quotidiana. Prosecuzione nell'obiettivo di coinvolgere tutto il personale affinché contribuiscano ad arricchire il patrimonio informativo/formativo della Intranet, che in prospettiva dovrebbe diventare la “Vera casa virtuale” dei dipendenti ER.GO. Il continuo sviluppo e aggiornamento della Intranet aziendale diventa ancora più importante per facilitare il lavoro anche durante le giornate svolte da remoto. A questo fine occorre una riorganizzazione dei contenuti che veda il fattivo coinvolgimento di un gruppo di lavoro interfunzionale e intersede.
Smaltimento ferie residue	Viene data la possibilità ai/le dipendenti di programmare le ferie residue dell'anno precedente entro il primo semestre dell'anno successivo. L'indicazione di smaltimento e

	<p>programmazione di tutte le ferie rientra nell'obiettivo di garantire al lavoratore e alla lavoratrice gli adeguati momenti e giorni di riposo, necessari al fine del proprio benessere individuale.</p>
<p>Programmazione della formazione</p>	<p>ER.GO adotta un piano della formazione annuale in quanto si considera la formazione come una leva importante per migliorare il clima ed il benessere organizzativo, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il piano di quest'anno terrà conto dell'uso prevalente di sistemi di formazione a distanza.</p> <p>Verranno presi in considerazione anche fabbisogni formativi espressi dal personale in relazione allo specifico ambito di attività; a tal proposito, è prevista la rilevazione dei fabbisogni formativi per i dipendenti neoassunti nel corso del 2021, tramite somministrazione di un questionario.</p>
<p>Piano di assunzioni</p>	<p>ER.GO adotta in conformità alla legislazione vigente un piano triennale dei fabbisogni di personale. Tale piano – destinato anch'esso a confluire nel PIAO - viene redatto tenendo in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi, al fine di garantire il corretto ricambio del personale ed in modo che il benessere organizzativo non ne risenta a causa di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili.</p> <p>Nel corso del 2022 è prevista l'assunzione di ulteriore personale tramite convenzione con la Regione Emilia-Romagna e in particolare l'assunzione di 4 figure dirigenziali a tempo indeterminato.</p>
<p>Informative ai dipendenti</p>	<p>La sezione della intranet aziendale dedicata al rapporto di lavoro verrà continuamente aggiornata anche in funzione delle più recenti normative.</p>
<p>Welfare aziendale</p>	<p>Proseguiranno le azioni di <i>welfare</i> a favore dei dipendenti già sperimentate negli anni</p>

	precedenti e non si esclude la possibilità di attivare nuove forme di <i>welfare</i> d'intesa con le RSU e il CUG.
Progetto "Avrò cura di te"	<p>Prosecuzione del progetto già avviato nel corso del 2021 in collaborazione con l'Università di Bologna - Dipartimento di Psicologia, rivolto ai/le personale ER.GO che possono chiedere gratuitamente un supporto psicologico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla genitorialità nello sviluppo delle autonomie in età prescolare • alla genitorialità per un uso consapevole delle tecnologie • all'acquisizione del ruolo di cura per familiari ammalati o anziani
Servizio di orientamento per i figli delle dipendenti e dei dipendenti	Viene attivato un canale di accesso ai servizi di orientamento di ER.GO per le figlie e i figli dei dipendenti iscritte/i alle scuole superiori per supportarli nel definire le possibili scelte future, con un'attenzione particolare alla valorizzazione di genere femminile verso l'area STEM.
Azioni per migliorare il senso di appartenenza aziendale e azioni di <i>team-building</i>	<p>L'<i>engagement</i> aziendale è una leva importante per trattenere i talenti ed è un elemento che influisce direttamente sui livelli di attenzione, concentrazione e benessere, contribuendo all'incremento delle performance. Considerato anche l'ingresso di numerosi neoassunti avvenuto nel corso del 2021 e che proseguirà nel corso del 2022, si prevede l'attivazione di momenti e attività volti a incrementare il senso di appartenenza all'Azienda, con il possibile coinvolgimento anche di ex dipendenti che potranno condividere la loro esperienza in ER.GO.</p> <p>Parallelamente si potranno ideare iniziative di <i>team-building</i> aziendale, per favorire le relazioni interpersonali e motivare il personale. Tali attività saranno realizzate compatibilmente con l'andamento dell'emergenza sanitaria.</p>

CONVENZIONE CON CUSB	Verrà riproposta la convenzione con il CUSB (Centro Universitario Sportivo di Bologna) che consente ai dipendenti di ER.GO di beneficiare del tesseramento ad un prezzo ridotto al CUSB - categoria Universitario - con la possibilità di usufruire dei servizi e delle attrezzature messe a disposizione dal CUSB e di partecipare alle attività da quest'ultimo organizzate, a tariffe riservate per dipendenti universitari
----------------------	--

DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE

La macro area n. 3) è dedicata alla diffusione in Azienda di una cultura delle differenze e nel contrasto agli stereotipi di genere

Predisposizione con cadenza annuale di una reportistica che analizza le attività aziendali secondo un'ottica di genere	Il report annuale analizza con un approccio di genere l'attività aziendale (interventi e servizi erogati) con i relativi impegni economico-finanziari.
Seminario	Realizzazione di un seminario rivolto ai/le dipendenti di ER.GO e tenuto da docenti dell'Università di Bologna in tema di storia delle donne, che si colloca in continuità con le iniziative già realizzate in tema di linguaggio di genere e figure femminili nella storia dell'arte (azione a cura del CUG aziendale).
Maratona di lettura	Realizzazione di una "maratona di lettura" in tema di diritti delle donne, con il coinvolgimento dei/le dipendenti ER.GO da collocarsi nella prima settimana di maggio, nell'ambito delle iniziative in memoria di Emma Pezemo , studentessa della comunità di ER.GO, barbaramente uccisa nel maggio 2021 (azione a cura del CUG aziendale).

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

ER.GO si impegna a garantire le risorse necessarie, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2022-2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale in sede di relazione annuale del CUG, come previsto dalla Direttiva 2/2019 recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE

AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sull'intranet dell'Azienda nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e sul sito internet aziendale nella sezione dedicata al benessere organizzativo.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.