

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020

Alla Direttrice di ER.GO
Dott.ssa Patrizia Mondin
direzione@er-go.it

All'OIV di ER.GO
OIV.RER@Regione.Emilia-Romagna.it

Alla Regione Emilia-Romagna
Dott.ssa Annalisa Vanneschi
Responsabile supporto CUG e pari opportunità
annalisa.vanneschi@regione.emilia-romagna.it

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva del 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Azienda e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale forniti dal Servizio Risorse Umane e Organizzazione sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

ER.GO è l’Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell’Emilia-Romagna, istituita con legge regionale n. 15 del 27/07/2007 successivamente modificata con legge regionale n. 6 del 18 giugno 2015, offre servizi a studenti e neolaureati delle Università e degli Istituti dell'alta formazione artistica e musicale dell'Emilia-Romagna, studenti e neolaureati stranieri inseriti in programmi di mobilità internazionale e di ricerca, a ricercatori e professori provenienti da altre Università o istituti di ricerca italiani o stranieri.

ER.GO, che ha la propria sede legale a Bologna ed uffici amministrativi e servizi abitativi/ristorativi e di orientamento articolati su più sedi territoriali (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, Imola, Faenza, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza), offre:

- interventi di sostegno economico attribuiti tramite concorso;
- borse di studio;
- servizio abitativo;
- contributi vari (straordinari, per programmi di mobilità internazionale, ecc...);
- servizi di accompagnamento di studenti disabili;

servizi rivolti invece alla generalità degli studenti:

- ristorazione;
- orientamento al lavoro;
- informazione.

Le seguenti tabelle forniscono una sintesi della composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo pieno e tempo parziale) al 31/12/2020.

Al 31/12/2020 il personale dell’Azienda è composto da 140 unità, comprese due Dirigenti di cui una ricopre il ruolo di Direttrice (32 uomini e 108 donne), ripartite nelle sedi territoriali, con una evidente prevalenza femminile.

Le donne infatti risultano essere pari al 77% del totale dei dipendenti.

Sede Territoriale	Dipendenti		Totale
	Uomini	Donne	
Bologna e Romagna	19	59	78
Modena	5	16	21
Reggio Emilia	2	3	5
Parma	2	14	16
Ferrara	4	16	20
Totale	32	108	140

Nella categoria economica C l’88% dei posti è ricoperto da donne, e tra i dipendenti di categoria D il 71% sono donne

Le posizioni dirigenziali sono 2, entrambe ricoperte da figure femminili, di cui una ricopre il ruolo di Direttrice.

Genere	Categorie				Dirigenti	Totali
	B	C	D			
Maschi	7	8	17		0	32
Femmine	9	56	41		2	108
Totali	16	64	58		2	140

Il personale si distribuisce nelle diverse fasce d'età, tuttavia, si evidenzia una maggior presenza in quella superiore ai 50 anni (tabella di seguito riferita al personale non dirigente).

CATEGORIA	ETA' UOMINI					ETA' DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
B	0	0	0	6	1	0	1	2	5	1
C	0	1	4	1	2	0	3	19	29	5
D	0	0	5	11	1	0	1	14	20	6
TOTALE PERSONALE	0	1	9	18	4	0	5	35	54	12
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0%	1%	7%	13%	3%	0%	4%	25%	39%	9%

Il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale/vecchio ordinamento, seguito dal diploma di maturità. La tabella sotto riportata è riferita al personale non dirigente.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	13%	11	10%	15	11%
Diploma di scuola superiore	8	25%	42	40%	50	36%
Laurea	1	3%	2	2%	3	2%
Laurea magistrale	19	59%	51	48%	70	51%
Totale personale	32	100%	106	100%	138	100%
% sul personale non dirigente (138 unità)	23%		77%		100%	

Di seguito una tabella con suddivisione del personale non dirigenziale per titoli di studio e categoria:

Qualifica	Inferiore al Diploma superiore		Diploma di scuola superiore		Laurea		Laurea magistrale		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
B	4	4	3	4	0	0	0	1	7	9
C	0	7	4	32	1	1	3	16	8	56
D	0	0	1	6	0	1	16	34	17	41
totale	4	11	8	42	1	2	19	51	32	106

Entrambe le figure dirigenziali (una ricopre il ruolo di Direttrice) hanno come titolo di studio la laurea magistrale/vecchio ordinamento:

Categoria	Inferiore al Diploma superiore		Diploma di scuola superiore		Laurea triennale		Laurea magistrale/vecchio ordinamento		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
totale	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Di seguito si riporta una tabella che suddivide il personale (comprese le Dirigenti) per anzianità di servizio, classi d'età e genere.

Anzianità di servizio	Classi d'età													
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	1	3	1	0	5	16%	0	3	8	9	0	20	19%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	9%	0	2	6	4	0	12	11%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	3	0	4	13%	0	0	3	2	0	5	5%
Superiore a 10 anni	0	0	4	12	4	20	63%	0	0	18	41	12	71	66%
Totale	0	1	9	18	4	32	100%	0	5	35	56	12	108	100%
Totale %	0%	1%	6%	13%	3%	23%		0%	4%	25%	40%	9%	77%	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

ER.GO adotta varie misure di conciliazione con buoni risultati dal punto di vista del concreto utilizzo che il personale ne fa.

Va considerato che il 2020 è stato un anno particolare causa l'emergenza sanitaria che da febbraio 2020 per tutto l'anno ha inevitabilmente modificato le modalità di lavoro e l'organizzazione lavorativa dell'Azienda.

Dall'avvio dell'emergenza sanitaria ER.GO ha infatti garantito 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. Per una quota residuale di dipendenti, che a dicembre 2020 erano solamente 4, non è stata possibile l'attivazione dello smart working in quanto non compatibile con il tipo di lavoro svolto.

E' stato inoltre estesa a tutti i dipendenti la flessibilità oraria per consentire, nei giorni di rientro in ufficio, di evitare l'utilizzo dei mezzi pubblici negli orari di maggior affluenza.

Viene messo in rilievo nelle tabelle successive la fruizione di ulteriori agevolazioni, quali il part time, permessi L.104 e congedi parentali, oltre a quelle indicate sopra (lavoro agile e flessibilità oraria) che nel 2020 hanno praticamente coinvolto la totalità dei dipendenti.

Le tabelle hanno sempre a riferimento la situazione del personale al 31/12/2020.

TIPO DI PRESENZA	ETA' UOMINI							ETA' DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%
TEMPO PIENO	0	1	9	17	4	31	97%	0	5	30	53	12	100	94%
PART TIME >=50	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	5	1	0	6	6%
PART TIME < 50	0	0	0	1	0	1	3%	0	0	0	0	0	0	0%
TOTALE	0	1	9	18	4	32	100%	0	5	35	54	12	106	100%
TOTALE %	0%	1%	7%	13%	3%	23%		0%	4%	25%	39%	9%	77%	

Al 31/12/2020 i/le dipendenti con rapporto di lavoro part-time sono solamente 7, di cui il 86% 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, che in emergenza sanitaria sono stati estesi alla quasi totalità dei/le dipendenti.

Di seguito una tabella riportante la fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (n.ro giorni)	91	91%	353	85%	444	87%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9	9%	50	12%	59	12%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (n.ro giorni)	0	0%	10	2%	10	2%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	100	100%	413	100%	513	100%
% sul totale complessivo		19%		81%		100%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Con determinazione della Direttrice n. 4 del 10/01/2020 è stato approvato il Piano per le Azioni Positive 2020-2022.

Il Piano riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e si propone obiettivi nelle seguenti macro aree:

1. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

3. DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE

Le azioni poste in campo nella prima e nella terza macro area vengono analizzate nella presente sezione, mentre le azioni previste e poste in essere relative alla macro area del benessere organizzativo saranno analizzate nella successiva sezione n. 4 del presente documento.

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'Azienda un migliore 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.

Le azioni previste in questa macro area sono:

- 1. Flessibilità oraria:** Ampliamento della flessibilità oraria fino a 30 ore di flessibilità positiva con un recupero nell'anno in corso fino a 30 ore garantendo ai/le collaboratori/trici e alle collaboratrici la possibilità di un recupero non solo in ore, ma anche usufruendo fino ad un massimo di n. 3 giornate intere, da fruire nel corso dell'anno di riferimento.
L'azione è stata realizzata, con comunicazione lettera prot. n. 0028358 dell'11/02/2020 sono state fornite le indicazioni ai/le dipendenti relative all'ampliamento della flessibilità positiva e della possibilità di recupero a ore e a giornate.
Va inoltre sottolineato che dall'inizio della situazione di emergenza sanitaria, dal momento che sono ripresi i rientri in ufficio, a tutti/e i/le dipendenti è stata concessa la flessibilità oraria in ingresso per consentire l'utilizzo dei mezzi pubblici negli orari di minor affluenza.
- 2. Telelavoro – smart work:** con pubblicazione di notizia sulla intranet aziendale in data 23/01/2020 è stata data la possibilità di rinnovo dei contratti di telelavoro, che sono stati rinnovati entro la scadenza per chi ne ha fatto richiesta.
Inoltre a seguito dell'adozione della determinazione della Direttrice n. 203 del 14/06/2019 con la quale è stata approvata la prima sperimentazione di Lavoro Agile in ER.GO, a inizio 2020 sono stati sottoscritti i primi accordi di smart work, per un totale di 8 accordi.
Come già evidenziato sopra, dall'avvio dell'emergenza sanitaria ER.GO ha garantito a quasi la totalità dei/le lavoratori/rice 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. Per una quota residuale di/le dipendenti, che a dicembre 2020 erano solamente 4, non è stata possibile l'attivazione dello smart working in quanto non compatibile con il tipo di lavoro svolto.

Come anticipato nella relazione riferita al 2019, nel corso del 2019, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, ER.GO ha aderito all'indagine condotta da ENEA Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile sulla penetrazione del telelavoro e lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, che si è articolata in un questionario on line, rivolto ai/lle dipendenti fruitori di telelavoro, e di una breve intervista telefonica alla Direttrice che ha promosso e curato il ricorso a telelavoro. In data 27/04/2020 sono stati pubblicati sulla intranet aziendale gli esiti dell'indagine trasmessi da ENEA, sia con riferimento specifico a ER.GO, sia gli esiti elaborati a livello nazionale.

3. **Programmazione ferie:** Programmazione delle ferie in anticipo: nel 2020 la programmazione delle ferie estive è stata richiesta con mail da parte del Servizio Personale il 04/06/2020 con comunicazione Prot.n. 0107771 mentre con comunicazione Prot.n. 0894372 del 25/11/2020 è stata chiesta la programmazione delle ferie di fine anno.
4. **Programmazione straordinari:** La programmazione degli straordinari, articolata per le diverse strutture aziendali tiene conto dell'andamento temporale dei diversi processi aziendali e si affianca la ricognizione analitica degli anni precedenti. L'aumento della flessibilità a 30 ore, unitamente al massivo utilizzo di modalità di lavoro agile hanno consentito nel 2020 con contenimento delle ore di straordinario.

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

Si rileva che purtroppo a causa dell'avvio dell'emergenza sanitaria non è stato possibile realizzare le attività che prevedevano la presenza in sede collettiva del personale, come ad esempio la prosecuzione delle azioni di formazione previste sul linguaggio di genere o le iniziative relative al progetto sulla medicina di genere con la realizzazione di un seminario, che era stato programmato per il 28/02/2020, ma che è stato necessariamente annullato a seguito delle misure di legge assunte per il contenimento della pandemia.

Per quanto concerne la predisposizione di un bilancio di genere nel 2020 sono stati predisposti i dati sui servizi secondo un approccio di genere, sulla base di un modello fornito dagli uffici regionali competente.

L'attenzione dell'Azienda alle pari opportunità, oltre che nelle azioni formali messe in campo con il Piano delle Azioni Positive, si articola anche nell'attenzione alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso, come evidenzia la tabella seguente, nella quale si evince che le percentuali di presenza maschile e femminile nelle singole commissioni sono in linea con la composizione maschile e femminile dell'intero personale ER.GO.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura di mobilità esterna n.1/2020	0	0%	3	100%	3	50%	D
Procedura di mobilità esterna n.2/2020	1	33%	2	67%	3	50%	D
Totale personale	1	17%	5	83%	6	100%	
% sul personale complessivo (140 unità)	1%		4%		4%		

Anche la distribuzione dei ruoli di responsabilità di livello non dirigenziale sono coerenti con la composizione maschile/femminile del personale:

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Posizioni Organizzative	7	21	28
% su totale PO	25%	84%	112%
% Su personale non dirigente	5%	15%	20%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Come anticipato nella sezione precedente, il Piano delle Azioni Positive adottato da ER.GO dedica una sezione a parte al benessere del personale.

La macro area n. 2) del Piano delle Azioni Positive è dedicata al benessere organizzativo inteso sia come benessere del lavoratore sia come clima organizzativo, le azioni previste in questa macro area sono:

- 1. Miglioramento del Clima e dell'Aggregazione interaziendale:** una delle leve per l'attuazione di questa misura è stata l'utilizzo della intranet aziendale al fine di 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, una sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia e una alla Sicurezza sul lavoro.
2. **Smaltimento ferie residue:** anche nel corso del 2020 è stata data la possibilità ai dipendenti di programmare le ferie residue dell'anno precedente entro il primo semestre dell'anno successivo. L'indicazione di smaltimento e programmazione di tutte le ferie rientra nell'obiettivo di garantire al/la lavoratore/trice gli adeguati momenti e giorni di riposo, necessari al fine del proprio benessere individuale.
 3. **Programmazione della formazione:** con determina della Direttrice n. 46 del 30/01/2020 sono stati approvati i primi criteri per la predisposizione del piano della formazione anno 2019 e con determinazione della Direttrice n.129 del 31/03/2020 è stato approvato il piano stesso. La formazione è 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. Nel 2020 in particolare, con determinazione n.148 del 16/04/2020, ER.GO ha aderito al Sistema di E-Learning Federato dell'Emilia-Romagna per la pubblica amministrazione e l'utilizzo dei servizi per la formazione (SELF), che oltre a un'ottimizzazione dei costi, consente agli Enti aderenti di fornire al proprio personale opportunità formative in modalità e-learning, sia relative alle tematiche di formazione obbligatoria che ad altre tematiche. L'adesione a tale piattaforma è stata particolarmente utile nel 2020, in quanto, a causa dell'emergenza sanitaria, non è stato possibile attivare percorsi formativi in presenza. Si evidenzia in particolare, che tramite la piattaforma è stato somministrato a tutto il personale un primo modulo formativo sul lavoro agile.
 5. **Percorsi di colloqui individuali per le persone entrate più di recente nell'organico aziendale:** Il progetto ha previsto la realizzazione di percorsi di conoscenza dei/le nuovi/e collaboratori/rici, con l'obiettivo di ricostruire le competenze pregresse, interessi e motivazioni professionali così da poterli valorizzare all'interno di ER.GO. Il percorso è stato avviato proprio in concomitanza con l'esplosione della pandemia e ciò ha comportato per alcuni un rallentamento dei percorsi, per altri casi l'interruzione, mentre per molti i colloqui non sono mai stati avviati. I/Le collaboratori/rici che hanno aderito sono stati/e 17, per un totale di 8 percorsi avviati.
Infine, a seguito di una richiesta pervenuta al Comitato Unico di Garanzia, d'intesa con la Direzione, a fine 2020 il progetto è stato esteso a un'altra dipendente.
 4. **Piano delle assunzioni:** in ottemperanza alla normativa ER.GO adotta il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, che nel 2020 è stato adottato con determinazione della Direttrice n. 5 del 10/01/2020, revisionato con determinazione n. 402 del 18/09/2020. Il citato piano è stato redatto tenendo in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi al fine di garantire il corretto ricambio del personale in modo che il benessere organizzativo non ne risenta a causa di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili.
 5. **Adozione di un nuovo sistema di valutazione del personale accompagnato da adeguati momenti di informazione a tutto il personale:** Con determinazione della Direttrice 393/2019 è stato definito un nuovo sistema di valutazione, il presupposto per l'applicazione di tale sistema era quello di assicurare un processo partecipativo ai/le

dipendenti. Tale processo non è stato possibile a causa della situazione emergenziale sanitaria, pertanto con determina n. 189 del 06/05/2020 è stata definita una modalità di erogazione della produttività 2019 che ha tenuto conto della situazione che si è verificata in seguito all'emergenza Covid-19, rinviando i principali aspetti innovativi del sistema di valutazione di cui alla Determinazione della Direttrice 393/2019, e determinando l'applicabilità di altri aspetti. Analogamente è stata adottata la determinazione 667 del 24/12/2020 con riferimento alla produttività 2020.

6. **Informative ai dipendenti:** numerose sono state le informative inviate ai dipendenti per la gestione del lavoro da remoto, relative all'orario di lavoro, alla flessibilità, agli straordinari, alle modalità di rientro in ufficio. Si rileva che sono state adottate le seguenti determinazioni della Direttrice per la gestione e la programmazione dei rientri del personale presso gli uffici durante il 2020, in ottemperanza alle norme sul contenimento della diffusione del COVID-19:

- determinazione n. 97 del 12/03/2020
- determinazione n.170 del 30/04/2020
- determinazione n.201 del 15/05/2020
- determinazione n.215 del 25/05/2020
- determinazione n.276 del 24/06/2020
- determinazione n.346 del 27/08/2020
- determinazione n. 498 del 26/10/2020
- determinazione n. 546 del 16/11/2020
- determinazione n.635 del 18/12/2020

Per quanto riguarda le altre attività previste che richiedevano la presenza del personale, come il seminario sull'uso della tecnologia, oppure la prosecuzione del progetto delle passeggiate formative non è stato possibile realizzarle a causa delle restrizioni imposte per il contenimento della diffusione del COVID-19.

Oltre alle attività di cui sopra, sono state realizzate ulteriori iniziative volte a migliorare il benessere dei dipendenti:

1. Il Comitato Unico di Garanzia in data 25/03/2020 ha inviato una comunicazione a tutti/e i/le dipendenti dal titolo "Progetto benessere - Covid-19 e costrittività: come aiutarci", riportante i principali consigli dell'Organizzazione Mondiale della Sanità emanati per affrontare meglio l'isolamento del lockdown e le difficoltà ad esso correlate;
2. Il Servizio Personale d'intesa con la Direzione ha effettuato una ricognizione tra tutti/e i/le dipendenti per l'organizzazione dei rientri in ufficio, tale ricognizione ha tenuto in considerazione non solo le esigenze lavorative, ma anche le esigenze di carattere personale e il benessere del/la dipendente, sempre nel rispetto delle normative a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
3. Anche per l'anno 2020 è stata garantita la fruizione dei permessi studio per chi ne aveva fatto richiesta;
4. Anche per l'anno 2020 è stato erogato welfare aziendale sotto forma di buoni;
5. Nei mesi di settembre e ottobre è stato erogato il premio COVID di cui all'art. 63 DL 18/2020;
6. Con determinazione n. 334 del 06/08/2020 è stata approvata una convenzione tra ER.GO e il C.U.S. BOLOGNA A.S.D. (Centro Universitario Sportivo) che riserva ai/lle dipendenti

ER.GO le medesime condizioni agevolate di tesseramento riservate ai dipendenti dell'Università di Bologna per l'Anno Accademico 2020/2021.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano triennale delle Azioni Positive rientra a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'amministrazione, come evidenziato nella determinazione di approvazione n. 4/2020.

Le azioni ivi presenti vengono sottoposte a verifica nell'ambito della relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Con Determinazione n. 67 del 23/05/2013 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con Determinazione della Direttrice n. 221 del 13/06/2018 è stato nominato il CU.G attualmente in carica a seguito della conclusione del mandato del precedente Comitato.

La composizione del CUG è poi successivamente stata variata con determinazione della Direttrice n. 217 del 26/05/2020.

Il Comitato, ai sensi di legge, è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

I COMPONENTI DEL C.U.G. che hanno operato nel 2020 sono stati:

Per l'Amministrazione:

- Membri effettivi: Lisa Bizzarri (presidente), Riccardo Bolognesi;
- Membri supplenti: Ilaria Palmonari, Marco Bettelli;

Per le OO.SS.:

- Membri effettivi: Manuela Poli, Paola Bernardi;
- Membri supplenti: Nicoletta Cardì, Maria Maddalena Domenis.

Nella seduta del CUG 05 novembre 2018 è stato approvato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che disciplina il funzionamento del Comitato e i rapporti con l'Azienda.

Il Comitato Unico di Garanzia di ER.GO dispone di una pagina dedicata sulla intranet aziendale

nella quale vengono pubblicate le relazioni annuali del CUG, i Piani delle Azioni Positive approvati e ogni notizia relativa alle azioni del CUG messe in campo, nonché eventuale materiale.

E' inoltre presente una pagina del sito Internet di ER.GO dedicata al benessere organizzativo nella quale sono contenute le informazioni relative al Comitato Unico di Garanzia, le pubblicazioni dei Piani delle Azioni Positive, delle relazioni annuali del CUG e altre informazioni legate al benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia dispone inoltre di una mail alla quale i dipendenti possono scrivere per effettuare segnalazioni, inviare suggerimenti, etc..

B. ATTIVITA'

Il Comitato si riunisce di norma a Bologna presso la sede legale di ER.GO, non ha locali esclusivamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né è dotato di un proprio budget annuale.

Operativamente ha a disposizione un ufficio/sala riunioni. Gli incontri in presenza del comitato sono stati realizzati presso la sede di Bologna perché facilmente raggiungibile dalle sedi territoriali da cui provengono i componenti.

Nel 2020 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito in presenza in data 04/02/2020. All'incontro erano presenti sia i membri effettivi che i membri supplenti.

Successivamente a causa dell'emergenza pandemica il CUG ha operato tramite contatti da remoto via telefono e mail.

Le azioni prevalenti nel corso del 2020 sono state le seguenti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Sono state proposte e realizzate le azioni sopra descritte:
 - Newsletter sul benessere in lockdown;
 - Azioni di supporto e riorientamento per una dipendente;
- ✓ E' stata proposta e accolta la partecipazione da parte della Presidente del CUG al seminario formativo:
 - "Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato", Realizzato dal CUG dell'Università di Bologna;

POTERI CONSULTIVI:

Il Comitato Unico di Garanzia:

- ✓ È stato coinvolto nell'adozione del Piano delle Azioni Positive 2020-2022 nel quale sono state inserite le proposte formulate dal CUG
- ✓ Ha partecipato al Comitato di Direzione del 21 gennaio 2020 nel quale sono stati condivisi gli obiettivi dell'Azienda per il 2020
- ✓ E' stato informato rispetto all'adozione del Piano della Formazione ed ha richiesto l'inserimento di una ulteriore specifica relativa ai corsi di formazione che vengono svolti dal personale dell'area contratti/tecnica

- ✓ E' stato informato della parziale riorganizzazione avvenuta nel 2020 e della revisione delle specifiche responsabilità cat. D

POTERI DI VERIFICA:

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto la relazione annuale riferita all'anno 2019, inviata alla Regione Emilia-Romagna, all'O.I.V. e al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicata sul sito internet di ER.GO.

Si evidenzia inoltre che nel corso del 2020 non sono pervenute al Comitato Unico di Garanzia segnalazioni da parte del personale aziendale riferite a situazioni di discriminazione, mobbing, o altre tematiche afferenti all'operato del CUG.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati analizzati nella prima parte si evidenzia che il personale di ER.GO è composto prevalentemente da figure femminili e gli strumenti di conciliazione sono concretamente fruiti dal personale.

Risulta anche evidente una particolare attenzione alle pari opportunità sia nelle azioni poste in campo, che nel conferimento degli incarichi di responsabilità e nella composizione delle commissioni.

A conclusione si evidenzia positivamente l'attenzione presente in Azienda alla conciliazione vita-lavoro come dimostrano i numerosi strumenti posti in essere e l'attenzione riservata ai/lle dipendenti in fase di emergenza sanitaria, che hanno potuto nella quasi totalità accedere a forme di lavoro agile e al contempo effettuare rientri in ufficio con carattere volontario in base alle esigenze personali e lavorative, nel massimo rispetto delle normative di sicurezza.

Si conferma l'effettiva realizzazione delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022, per quanto compatibile con l'emergenza sanitaria.