

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 2022

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@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

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 31/12/2022.

Al 31/12/2022 il personale dell’Azienda è composto da 168 unità (42 uomini e 126 donne), compresi due Dirigenti di cui una ricopre il ruolo di Direttrice, ripartite nelle sedi territoriali, con una evidente prevalenza femminile.

È proseguito nel corso del 2022 il ricambio generazionale tra i dipendenti dell’Azienda, proseguendo con le assunzioni previste nel relativo piano dei fabbisogni di personale.

Le donne risultano essere pari al 75% del totale dei dipendenti.

Sede Territoriale	Dipendenti		Totale
	Uomini	Donne	
Bologna e Romagna	27	74	101
Modena	6	18	24
Reggio Emilia	2	4	6
Parma	4	12	16
Ferrara	3	18	21
Totale	42	126	168

Nella categoria economica C l'82% dei posti è ricoperto da donne, e tra i dipendenti di categoria D il 69% sono donne

Le posizioni dirigenziali al 31/12/2022 sono 2, una col ruolo di Direttrice e un dirigente del Servizio Risorse Umane e Organizzazione e degli Affari Generali.

Genere	Categorie				Totali
	B	C	D	Dirigenti	
Maschi	5	19	17	1	42
Femmine	4	84	37	1	126
Totali	9	103	54	2	168

Il personale si distribuisce nelle diverse fasce d'età, tuttavia, pur evidenziando una maggior presenza in quella superiore ai 50 anni, l'inserimento di numerose assunzioni nel 2021 e nel 2022 ha permesso un aumento percentuale dei/le dipendenti sotto i 40 anni di età.

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	4	1	0	1	0	3	0
C	4	6	5	4	0	4	19	20	35	6
D	0	1	3	11	2	0	1	10	22	4
Dirigenti	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
TOTALE	4	7	8	20	3	4	21	30	61	10
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	2%	4%	5%	12%	2%	2%	13%	18%	36%	6%

Il titolo di studio prevalente è la laurea, seguito dal diploma di maturità. E' un dato che non è mutato rispetto al 2020, infatti anche se le assunzioni nel corso del 2021 e del 2022 sono avvenute in prevalenza nella categoria C, per la quale è previsto il titolo di studio di scuola media superiore, la maggioranza dei neoassunti possiede comunque un titolo di studio di livello universitario.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	10%	4	3%	8	5%
Diploma di scuola superiore	8	19%	42	33%	50	30%
Laurea	30	71%	80	63%	110	65%
Totale personale	42	100%	126	100%	168	100%

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

Qualifica	Inferiore al Diploma di scuola superiore		Diploma di scuola superiore		Laurea		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
B	4	2	1	2	0	0	5	4
C	0	2	6	36	13	46	19	84
D	0	0	1	4	16	33	17	37
Dirigenti	0	0	0	0	1	1	1	1
totale	4	4	8	42	30	80	42	126

Di seguito si riporta una tabella che suddivide il personale (compresi i 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	4	7	3	2	0	16	38%	4	19	5	10	1	39	31%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	7%	0	0	7	6	0	13	10%
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	4	0	6	14%	0	2	5	8	0	15	12%
Superiore a 10 anni	0	0	2	12	3	17	40%	0	0	13	37	9	59	47%
Totale	4	7	8	20	3	42	100%	4	21	30	61	10	126	100%
% sul tot dei dipendenti	2%	4%	5%	12%	2%	25%		2%	13%	18%	36%	6%	75%	

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.

ER.GO ha infatti adottato forme di lavoro a distanza, prima con il telelavoro, strumento in uso già dal 2012, poi con lo smart working nel 2019.

Dall'avvio dell'emergenza sanitaria ER.GO ha garantito alla quasi totalità del personale la possibilità di fruire del lavoro agile, avvalendosi della dotazione tecnologica già in uso, affiancata

da un sistema di rientri presso gli uffici su base volontaria e tenendo conto delle esigenze aziendali. L'estensione dello smart working, pressoché a tutte le funzioni aziendali, non ha evidenziato particolari criticità. Nel 2022 infatti si è consolidato l'utilizzo dello smart working in tutti i settori aziendali e, oltre ad aver definito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che l'applicazione di questa modalità di erogazione della prestazione lavorativa può essere acquisita stabilmente all'interno dell'organizzazione aziendale, con determinazione della Direttrice n. 598 del 15/09/2022 è stata approvata la "DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE – SMART WORKING IN ER.GO".

Nel disciplinare lo smart working, ER.GO ha voluto porre particolare attenzione alle istanze individuali garantendo differenti configurazioni del principio di flessibilità ai dipendenti. Al contempo si è cercato di salvaguardare le relazioni della comunità aziendale e la qualità dei servizi all'utenza attraverso un piano articolato dei rientri in presenza dei diversi collaboratori.

Al 31/12/2022 risultano attivi in Azienda n. 149 accordi individuali di Smart Working, di cui n. 68 per lavoro agile protetto.

Viene messa in rilievo nelle tabelle successive la fruizione di ulteriori agevolazioni, quali il part time, permessi L.104/1992 e congedi parentali, oltre a quelle già citate (lavoro agile e flessibilità oraria).

Le tabelle hanno sempre a riferimento la situazione del personale al 31/12/2022.

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	4	7	7	19	3	40	24%	4	20	27	57	10	118	70%
PART TIME >=50	0	0	1	0	0	1	1%	0	1	3	4	0	8	5%
PART TIME < 50	0	0	0	1	0	1	1%	0	0	0	0	0	0	0%
TOTALE	4	7	8	20	3	42	25%	4	21	30	61	10	126	75%
% sul totale dei dipendenti	2%	4%	5%	12%	2%	25%		2%	13%	18%	36%	6%	75%	

Al 31/12/2022 i/le dipendenti con rapporto di lavoro part-time sono solamente 10, 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. Anche lo smart working concorre a favorire il lavoro a tempo pieno.

Di seguito una tabella riportante la fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 nel 2022 con la suddivisione per genere:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	131	79%	447	83%	578	82%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	29,22	18%	81,32	15%	110,54	16%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	3%	12	2%	17	2%
Totale	165,22		540,32		705,54	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Con determinazione della Direttrice n. 444 del 30/06/2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione nel quale è confluito il Piano per le Azioni Positive 2022-2024 (già approvato con determinazione n. 15 del 11/01/2022).

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:** è stata mantenuta per tutto il 2022 la possibilità di articolazioni orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità/lontananza dal luogo di lavoro.
2. **Smart working:** con determinazione n. 52 del 31/01/2022 è stato adottato il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) 2022-2024 per l'individuazione delle modalità operative di attuazione dello smart working ampiamente riviste ed aggiornate in corso

d'anno, come detto sopra. Il POLA è poi confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

3. **Azione di sostegno al lavoro da remoto promossa dal CUG:** il 28/04/2022 è stato organizzato a cura del Comitato Unico di Garanzia un seminario coordinato dal Prof. Guido Sarchielli, Professore emerito dell'Università di Bologna, sul tema dello smart working, nel quale si è analizzata l'importanza del ruolo del Responsabile di Posizione Organizzativa nel coordinare i/le propri/e collaboratori/trici in smart working e nell'assegnare loro gli obiettivi lavorativi. Durante l'incontro sono stati presentati alcuni esempi e testimonianze di buone pratiche messe in campo in Azienda.
4. **Programmazione ferie:** la programmazione delle ferie in anticipo permette ai/le dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni lavorativi e famigliari: nel 2022 la programmazione delle ferie estive è stata richiesta con mail da parte del Servizio Personale il 09/03/2022 con comunicazione prot.n. 0044188, in tale comunicazione venivano invitati i/le dipendenti ad effettuare la programmazione delle ferie fino al 30/09/2022. Inoltre con comunicazione prot.n. 0752298 del 16/11/2022 è stata richiesta la programmazione delle ferie di fine anno.
5. **Recuperi ore in eccedenza:** sono stati avviati tavoli tecnici con RSU aziendale per l'eventuale regolamentazione dell'istituto della banca ore. Va evidenziato che in ER.GO il sistema di gestione dell'orario si basa sull'impiego flessibile delle ore dovute dal/la dipendente durante il mese, all'interno di fasce di flessibilità giornaliera.

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.

Le azioni previste in questa macro area sono:

1. **Predisposizione con cadenza annuale di una reportistica che analizza le attività aziendali secondo un'ottica di genere:** vengono prodotti report che analizzano con un approccio di genere l'attività aziendale (interventi e servizi erogati) sulla base di richieste e schemi indicati dalla Regione Emilia-Romagna che non ne ha fatto richiesta per l'anno 2022. Nel 2022 c'è stata un'importante novità nel sistema del diritto allo studio universitario: la maggiorazione del 20% per le borse di studio assegnate alle studentesse dei corsi STEM. Per l'a.a. 2022/2023 le studentesse STEM assegnatarie di borsa di studio a dicembre 2022 sono state 2.759, con un incremento del 12% rispetto all'anno accademico precedente.
2. **Seminario:** in data 12/05/2022 è stato realizzato, a cura del Comitato Unico di Garanzia, un seminario rivolto ai/le dipendenti di ER.GO tenuto dalla Prof.ssa Maria Pia Casalena, Professoressa associata dell'Università di Bologna, Dipartimento di Storia Culture Civiltà, e Coordinatrice del Corso di Laurea in Storia, in tema di storia delle donne, da titolo *"ISTRUZIONE E LAVORO PER LE ITALIANE NEL XX-XXI SECOLO"*, 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).

3. **Maratona di lettura:** in data 02/05/2022 il CUG di ER.GO in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia di UNIBO ha organizzato una “maratona di lettura” in tema di diritti delle donne, con il coinvolgimento dei/le dipendenti ER.GO, nell’ambito delle iniziative in memoria di Emma Pezemo, studentessa della comunità di ER.GO, barbaramente uccisa nel maggio 2021.

In questa macro area si inserisce anche l’azione prevista dal Comitato Unico di Garanzia che, in occasione del 25/11/2022, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, ha partecipato ad un convegno, organizzato da Alma Mater Studiorum Università di Bologna, in cui si sono focalizzati gli aspetti psicologici, giuridici, relazionali e sociali della violenza contro le donne.

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/mobilità, come evidenzia la tabella seguente.

Nel corso del 2022 è stata espletata solo una procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la quale di seguito si riporta la composizione della commissione, mentre per un’altra procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 non sono pervenute candidature pertanto non è stata costituita la commissione di valutazione.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Totale	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedura di mobilità esterna n.2/2022 (componenti dipendenti di ER.GO)	1		2		3	U
Totale	1	33%	2	67%	3	

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

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Posizioni Organizzative ricoperte	6	23	29
% su totale PO	21%	79%	100%
% Su personale non dirigente	4%	14%	17%

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 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/le 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. È uno strumento che è risultato fondamentale per la condivisione delle informazioni di carattere generale e di interesse per l'intero personale in particolare durante questi ultimi anni, durante i quali, inevitabilmente a causa dell'emergenza sanitaria, la presenza in ufficio è stata più discontinua.
- 2. Smaltimento ferie residue:** anche nel corso del 2022, stante il perdurare nei primi mesi dell'anno dell'emergenza sanitaria e in linea con il Contratto collettivo nazionale, è stata 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 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. L'invito allo smaltimento delle ferie residue anno 2021 entro il 30/06/2022 è avvenuto con comunicazione a tutto il personale del 09/03/2022 Prot.n. 0044188.
- 3. Programmazione della formazione:** con determina della Direttrice n. 53 del 31/01/2022 sono stati approvati i primi criteri per la predisposizione del piano della formazione anno 2022 e con determinazione della Direttrice n.205 del 30/03/2022 è stato approvato il piano stesso per gli anni 2022-2023, successivamente confluito nel PIAO. 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.
Il Piano della Formazione 2022-2023 come definito nella citata determinazione, individua alcune linee di indirizzo, finalizzate:
 - allo sviluppo e al consolidamento di competenze specialistiche connesse ai mestieri aziendali, per valorizzare le risorse umane e professionali e, contestualmente, migliorare le performance aziendali;
 - alla formazione del personale neoassunto, per facilitare l'inserimento ed il coinvolgimento nelle attività aziendali;
 - alla digitalizzazione e/o reingegnerizzazione dei processi amministrativi, in un'ottica di semplificazione e di miglioramento dell'efficienza.

4. **Piano delle assunzioni:** in ottemperanza alla normativa, ER.GO adotta il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, che nel 2022 è stato adottato con determinazione della Direttrice n. 51 del 31/01/2022, e aggiornato con successiva determinazione n.397/2022 e poi confluito nel PIAO. Nella definizione del Piano in argomento si è tenuto conto:
- a. di quanto già indicato nel precedente piano triennale dei fabbisogni di personale,
 - b. delle esigenze complessivamente derivanti dal turn-over rivisto sulla base delle previsioni di cessazioni con riferimento all'arco temporale della programmazione;
 - c. delle esigenze complessivamente derivanti dallo sviluppo dei servizi aziendali che richiedono un adeguamento delle professionalità aziendali.

Si sottolinea che obiettivo prioritario dell'Azienda è l'adozione di tutte le misure volte a proseguire nell'arco del triennio di riferimento il ricambio generazionale già avviato nel corso del 2021, utile non solo per continuare e potenziare le innovazioni, soprattutto sul versante della digitalizzazione, ma anche per esprimere una maggiore vicinanza alla generazione a cui si rivolgono i servizi aziendali.

5. **Informative ai dipendenti:** numerose sono state le informative inviate ai dipendenti per la gestione del lavoro da remoto, dell'orario di lavoro, flessibilità, straordinari, modalità di rientro in ufficio durante il 2022, in ottemperanza alle norme sul contenimento della diffusione del COVID-19, adozione della disciplina dello smart working... Canale privilegiato di tali informative è stata la intranet aziendale.

Inoltre si evidenzia che il 23-24-25 febbraio 2022 sono stati organizzati momenti informativi rivolti a tutti i/le dipendenti di ER.GO sulle seguenti tematiche:

- Presentazione del ciclo della performance di ER.GO con la novità del PIAO.
- Il decreto MUR 1320 del 17/12/2021: contenuti ed aspetti gestionali, prime valutazioni di impatto.
- Presentazione degli obiettivi della performance 2022, a cura della Direttrice.

6. **Welfare aziendale:** anche nel 2022 è stato erogato welfare aziendale sotto forma di buoni spesa.

7. **Progetto "Avrò cura di te":** è proseguito nel 2022 il 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:

- 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;

Nel periodo tra il 7 aprile 2021 ed il 31 dicembre 2022 sono pervenute N= 12 richieste di accesso al progetto, di cui 4 per accedere al Servizio genitorialità, 2 al Servizio adolescenti, 6 al Servizio familiari.

8. **Servizio di orientamento per i figli delle dipendenti e dei dipendenti:** viene garantito 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.

9. **Azioni per migliorare il senso di appartenenza aziendale e azioni di team-building:** attività che verrà realizzata nel corso del 2023 a cura del Comitato Unico di Garanzia tramite visite “ai luoghi di ER.GO”, nelle quali potranno essere coinvolti ex dipendenti che potranno condividere la loro esperienza in ER.GO.
10. **Convenzione con CUSB:** anche per l’a.a. 2021-2022 è stata rinnovata 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 – e di accedere ai diversi servizi (compreso l’acquisto dei gadget universitari) alle tariffe scontate riservate ai dipendenti universitari (Prot. n. 0011660 del 13/01/2022).

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

1. Anche per l’anno 2022 è stata garantita la fruizione dei **permessi studio** per chi ne ha fatto richiesta.
2. A decorrere dal 02/11/2022 e fino al 31 dicembre 2023, (prot. n. 0667166 del 26/10/2022) al personale dipendente ER.GO viene garantito, al pari di tutti i dipendenti della Regione Emilia Romagna, uno sconto per i pagamenti effettuati presso identificati esercizi commerciali della città di Bologna.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024, confluito nel PIAO, rientra a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell’amministrazione.

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. 405 del 15/06/2022 è stato nominato il CUG attualmente in carica a seguito della conclusione del mandato precedente.

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. sono:

Per l'Amministrazione:

- Membri effettivi: Marina Scaglione (presidente), Ilaria Palmonari, Antonella Plantamura;
- Membri supplenti: Lisa Bizzarri, Gioacchino Leonardi, Nadia Masetti.

Per le OO.SS.:

- Membri effettivi: Nicoletta Cardi, Valentina Nini, Valentina Sansivieri;
- Membri supplenti: Oriana Genovese, Andrea Muoio, Manuela Poli.

Uditori:

- Giulia Nieddu;
- Raffaele Ferrante.

Nella seduta del CUG del 07 ottobre 2022 è stato modificato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che disciplina il funzionamento del Comitato ed 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.

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

Sono inoltre ivi presenti i riferimenti per contattare ogni singolo membro del Comitato, per garantire la massima disponibilità e accesso a tutti i dipendenti.

È inoltre prevista 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.

B. ATTIVITA'

Il Comitato si riunisce di norma a Bologna, sede legale di ER.GO, non ha locali esclusivamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività e non è dotato di un proprio budget annuale. Operativamente ha a disposizione un ufficio/sala riunioni, tuttavia al fine di agevolare la partecipazione di tutti i componenti dislocati nelle varie sedi ER.GO si è consentita la partecipazione mediante collegamento da remoto, inserendo detta opzione nel regolamento, protocollo 0721875/2022.

Nel 2022 il Comitato Unico di Garanzia, si è riunito in data 28/01/2022, 01/04/2022, 19/07/2022 ed in data 7/10/2022 (verbali rispettivamente prot. 0035364, prot. 0050143, prot. 0280050 e prot. 0614377). Agli incontri erano presenti sia i membri effettivi, sia i membri supplenti, sia gli uditori. Questi ultimi sono stati nominati con il nuovo mandato al fine di garantire la massima partecipazione.

Le azioni prevalenti nel corso del 2022, oltre a quelle già descritte nelle sezioni precedenti che si riportano qui solo in sintesi, sono state le seguenti:

POTERI PROPOSITIVI:

Ha proposto e realizzato tra le azioni già sopra descritte:

- ✓ Iniziativa di raccolta di denaro a sostegno dell'associazione "Casa delle Donne per non subire violenza di Bologna", in quanto responsabile della gestione dello Sportello Universitario contro la violenza di genere, inaugurato in ottobre 2022 da Alma Mater Studiorum Università di Bologna.
- ✓ In data 25 novembre 2022, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il presidente del CUG di ER.GO ha partecipato al convegno "Women on the Move through Relationships - Donne in movimento attraverso le relazioni", su invito del CUG di UNIBO, organizzatore dell'evento.
- ✓ È stata proposta e accolta l'adesione del CUG ER.GO alla nascente RETE dei CUG della provincia di FERRARA.

POTERI CONSULTIVI:

Il Comitato Unico di Garanzia:

- ✓ È stato coinvolto nell'adozione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024.
- ✓ Ha partecipato al Comitato di Direzione del 18/01/2022.
- ✓ Ha partecipato al Comitato di Direzione del 19 luglio 2022 nel quale sono stati condivisi gli obiettivi dell'Azienda per il 2022 ed è stato illustrato il PIAO 2022-2024.

POTERI DI VERIFICA:

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto la relazione annuale riferita all'anno 2021, 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 2022 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.

Si evidenzia positivamente l'attenzione dell'Azienda al benessere del proprio personale, inteso a 360 gradi, tramite le azioni messe in atto come ad esempio il progetto "Avrò cura di te" e la convenzione con il C.U.S. BOLOGNA A.S.D. (Centro Universitario Sportivo).

Si valuta positivamente l'adozione della disciplina dello smart working, come modalità lavorativa stabilmente acquisita nell'organizzazione aziendale. Il sistema previsto, che vede un'alternanza tra giornate lavorative in presenza e giornate di lavoro in smart working (pur con ambiti di flessibilità legati a particolari categorie di lavoratori/rici tutelati/e), consente di contrastare fenomeni di distacco e isolamento lavorativo da parte degli/le smart worker.

Si conferma in linea generale la realizzazione delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2022-2024.