

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 2023

---

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  
cugsegr@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 2023

## **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**

#### **DATI SUL PERSONALE anno 2023**

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 31/12/2023.

Al 31/12/2023 il personale dell’Azienda è composto da 171 unità (43 uomini e 128 donne), compresi tre Dirigenti di cui una ricopre il ruolo di Direttrice, ripartite nelle sedi territoriali, con una evidente prevalenza femminile.

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

Sede Territoriale	Dipendenti		Totale
	Uomini	Donne	
<b>Bologna e Romagna</b>	29	75	104
<b>Modena</b>	6	15	21
<b>Reggio Emilia</b>	2	4	6
<b>Parma</b>	3	15	18
<b>Ferrara</b>	3	19	22
<b>Totale</b>	43	128	171

Nell'Area Istruttori (ex cat. C) l'82% dei posti è ricoperto da donne, e tra i dipendenti di Area Funzionari (ex cat. D) il 67% sono donne

Le posizioni dirigenziali al 31/12/2023 sono 3, una col ruolo di Direttrice, un dirigente del Servizio Patrimonio e Provveditorato e una Dirigente del Servizio Risorse Umane e Organizzazione.

Genere	Categorie				Totali
	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	
Maschi	3	18	21	1	43
Femmine	2	82	42	2	128
<b>Totali</b>	5	100	63	3	171

Il personale si distribuisce nelle diverse fasce d'età evidenziando una maggior presenza in quella superiore ai 50 anni.

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
Operatori Esperti	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0
Istruttori	3	5	6	4	0	2	17	22	33	8
Funzionari	0	1	4	13	3	1	1	9	24	7
Dirigenti	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>16</b>
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	2%	4%	6%	12%	2%	2%	11%	18%	35%	9%

Il titolo di studio prevalente è la laurea, seguito dal diploma di maturità. E' un dato che non è mutato rispetto agli ultimi anni, infatti anche se le assunzioni nel corso degli ultimi anni sono avvenute in prevalenza nell'Area Istruttori, 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%
<b>Totale personale</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

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>Operatori Esperti</b>	3	2	0	0	0	0	3	2
<b>Istruttori</b>	0	2	7	40	11	40	18	82
<b>Funzionari</b>	0	0	1	5	20	37	21	42
<b>Dirigenti</b>	0	0	0	0	1	2	1	2
<b>totale</b>	3	4	8	45	32	79	43	128

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	3	6	5	4	0	18	3	15	11	9	0	38
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	0	3	0	2	3	6	3	14
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	5	0	6	0	1	7	11	0	19
Superiore a 10 anni	0	0	3	10	3	16	0	0	10	34	13	57
<b>Totale</b>	3	6	11	20	3	43	3	18	31	60	16	128
<b>% sul tot dei dipendenti</b>	2%	4%	6%	12%	2%	25%	2%	11%	18%	35%	9%	75%

#### Dati ruoli di responsabilità di livello non dirigenziale

La distribuzione dei ruoli di responsabilità di livello non dirigenziale (responsabili di Elevata Qualificazione) risulta coerente con la composizione maschile/femminile del personale (dati al 31/12/2023):

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	<b>Valori assoluti</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>Valori assoluti</b>
Responsabili di EQ	7	23	30
% su totale EQ	23%	77%	
<b>% Su personale non dirigente</b>	4%	14%	18%

## 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 sin 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. Nel 2022 si è consolidato l'utilizzo dello smart working in tutti i settori aziendali e 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 31/12/2023 sono attivi e stipulati 157 accordi individuali di Smart Working, di cui 74 appartenenti alle categorie tutelate.

Nelle tabelle successive viene messo in rilievo la fruizione di agevolazioni, quali il part time, permessi L. 104 e congedi parentali.

Le tabelle hanno sempre a riferimento la situazione del personale al 31/12/2023.

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	3	6	10	19	3	41	3	18	28	57	16	122
PART TIME >=50	0	0	1	0	0	1	0	0	3	3	0	6
PART TIME < 50	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	3	6	11	20	3	43	3	18	31	60	16	128
<b>% sul totale dei dipendenti</b>	2%	4%	6%	12%	2%	25%	2%	11%	18%	35%	9%	75%

Al 31/12/2023 i/le dipendenti con rapporto di lavoro part-time sono solamente 8, di cui il 75% 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 lo smart working.

Di seguito una tabella riportante la fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 nel 2023 per genere:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	<b>118</b>	<b>77%</b>	<b>394</b>	<b>63%</b>	<b>512</b>	<b>66%</b>
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	<b>35</b>	<b>23%</b>	<b>83</b>	<b>13%</b>	<b>118</b>	<b>15%</b>
Numero permessi giornalieri per congedi straordinari L. 104	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>22</b>	<b>4%</b>	<b>22</b>	<b>3%</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti figli	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>123</b>	<b>20%</b>	<b>123</b>	<b>16%</b>
<b>Totale</b>	<b>153</b>		<b>622</b>		<b>775</b>	

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Con determinazione della Direttrice n. 47 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione nel quale è confluito il Piano delle Azioni Positive 2023-2024-2025, e successivamente aggiornato ed approvato con determinazione della Direttrice n. 188 del 31/03/2023.

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 allo svolgimento della propria giornata lavorativa e quello dedicato all'ambito personale/famigliare.

Le azioni previste in questa macro area sono:

1. **Flessibilità oraria:** con determinazione dirigenziale n. 24/2023 è stata approvata la nuova disciplina dell'orario di lavoro all'interno della quale è stato riconosciuto a tutti i/le dipendenti l'orario differenziato: questo tipo di orario di lavoro non prevede vincoli predeterminati per l'entrata e per l'uscita, con unicamente un obbligo di una prestazione minima giornaliera (quando in presenza) pari a 4,30 ore, al fine di garantire la massima flessibilità oraria conciliando i tempi di lavoro con i tempi di cura familiare.
2. **Smart working:** dal 2022 è stata definita e approvata con Determinazione della Direttrice n° 598 del 15/09/2022 la "DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE – SMART WORKING IN ER.GO". Il regolamento è stato frutto di un confronto approfondito con la RSU aziendale e tiene conto delle più recenti disposizioni normative e in particolare di quanto stabilito dal D.M. 8 ottobre 2021 "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni". Al contempo si innesta nella positiva esperienza intrapresa e sedimentata già prima del periodo emergenziale pandemico. L'estensione dello smart working, pressoché a tutte le funzioni aziendali, non ha evidenziato particolari criticità. Pertanto, questa modalità di erogazione della prestazione lavorativa è stata acquisita stabilmente all'interno dell'organizzazione. 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 31/12/2023 sono attivi e stipulati 157 accordi individuali di Smart Working, di cui 74 appartenenti alle categorie tutelate.

La diffusione di questa modalità è dovuta all'alto tasso di digitalizzazione del lavoro e dei principali processi aziendali, che permettono l'erogazione da remoto di molti dei servizi agli studenti, così come lo svolgimento di buona parte dei processi amministrativi e delle attività di coordinamento. Tutto ciò nel rispetto della prevalenza dell'orario reso in presenza, il cui monitoraggio degli ultimi 6 mesi del 2023 ha confermato la responsabilità e correttezza dei collaboratori.

3. **Programmazione ferie:** la programmazione delle ferie in anticipo permette ai/le dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni lavorativi e famigliari: nel 2023 la programmazione delle ferie estive è stata richiesta con comunicazione del Servizio Personale prot.n. 0035526 del 02/03/2023, in cui si invitavano i/le dipendenti ad effettuare la programmazione delle ferie fino al 30/09/2022. Inoltre con comunicazione prot.n. 810347 del 14/11/2023 è stata richiesta la programmazione delle ferie di fine anno.
4. **Recuperi ore in eccedenza:** con la su citata determinazione dirigenziale n. 24/2023 è stata definita la flessibilità oraria e le modalità di recupero.

La **macro area n. 3) "Diffusione di una cultura di genere"**, del Piano delle Azioni Positive contenuto nel PIAO 2023-2025 è dedicata alla diffusione in Azienda di una cultura delle differenze e nel contrasto agli stereotipi di genere. Queste Azioni sono per ER.GO strumenti volti anche alla valorizzazione professionale ed al benessere organizzativo, elementi che accrescono l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi alla comunità.

Le azioni previste e svolte sono state:

1. **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.

Si riporta nello specifico, con riferimenti per sede:

STUDENTESSE E STUDENTI BENEFICIARI DI BORSA DI STUDIO DI ER.GO  
Anno accademico 2023/2024

BORSE DI STUDIO	Totale beneficiari	Quota % di femmine
Bologna e Romagna	15.750	62%
Ferrara	3.585	65%
Modena e Reggio Emilia	3.286	58%
Parma	5.255	64%
Totale RER	27.876	62%

2. **Seminario:** azione a cura del CUG aziendale, in occasione della ricorrenza del 25/11/2023, **Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne**, tenutosi il 20 novembre 2023, con il titolo **“Contro ogni genere di violenza”**, in quanto si è coniugata la ricorrenza del 25 novembre, con il Transgender Day of Remembrance, giornata mondiale in ricordo delle persone transessuali/transgender vittime di violenza, che si commemora proprio ogni 20 di novembre. Gli interventi hanno previsto i seguenti focus:

- “Il ruolo della Consigliera di fiducia: esperienze sul campo” - Fiorella Giusberti, Professoressa Emerita Dip. di Psicologia e Consigliera di fiducia del Rettore, Università di Bologna
- “Medicina di genere” - Chiara Diquigiovanni, Ricercatrice Dip. di Scienze Mediche e Chirurgiche - Unità Genetica Medica, Università di Bologna
- “Stereotipi e violenza di genere” – a cura delle operatrici accoglienza della Casa delle donne per non subire violenza di Bologna e dello Sportello contro la violenza di genere dell’Università di Bologna.

3. **Formazione:** il CUG nei primi mesi del 2023 ha testato due corsi accessibili mediante la Piattaforma Self della Regione Emilia Romagna:

- **“RISPETTIAMOCI”:** il corso raccoglie i materiali prodotti dalla Regione Emilia Romagna al fine di promuovere una cultura della inclusività e diversità nell’ambito di organizzazioni pubbliche. Propone spunti di riflessione sui comportamenti che possono produrre un effetto discriminatorio o escludente rispetto ad alcuni gruppi o individui specifici all’interno delle organizzazioni, promuovendo modalità inclusive di comunicazione.
- **ATTENZIONE AL GENERE NEL LINGUAGGIO DELLA PA:** il corso ha l’obiettivo di far crescere un’attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale. Fornisce indicazioni operative su come gestire la comunicazione in maniera sensibile alle differenze di genere nella pubblica amministrazione coerentemente con la Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.

Entrambi i corsi sono stati molto apprezzati tuttavia il Comitato ha ritenuto opportuno attivare per tutti i dipendenti di ER.GO la partecipazione al secondo, presentando caratteristiche di sintesi e di immediata applicabilità nei vari servizi aziendali. Hanno aderito al corso n. 65 dipendenti.

In questa macro area si inserisce anche la partecipazione alla commemorazione **in memoria di Emma Pezemo**, studentessa della comunità di ER.GO, barbaramente uccisa nel maggio 2021. In data 02/05/2023, dopo la deposizione di fiori sulla panchina rossa, presso la residenza ER.GO “Galvani” in cui viveva Emma, installata sin dal 2021, il CUG di ER.GO è intervenuto ad un incontro condiviso con alcuni rappresentanti del Comune di Bologna, dell’Alma Mater Studiorum Università di Bologna

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 2023 sono state espletate diverse procedure di mobilità volontaria esterna ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 per le quali si riportano di seguito le composizioni della commissione:

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Totale	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedura di mobilità esterna n.1/2023 (componenti dipendenti di ER.GO)	1	33%	2	67%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.2/2023 (componenti dipendenti di ER.GO)	0	0%	3	100%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.3/2023 (componenti dipendenti di ER.GO)	1	33%	2	67%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.4/2023 (componenti dipendenti di ER.GO)	1	33%	2	67%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.5/2023 (componenti dipendenti di ER.GO)	1	33%	2	67%	3	D
Procedura di selezione comparativa per la progressione verticale in deroga (1 componente esterno e 2 componenti dipendenti di ER.GO)	0	0%	3	100%	3	D
Procedura di selezione comparativa per la progressione verticale ordinaria (1 componente esterno e 2 componenti dipendenti di ER.GO)	0	0%	3	100%	3	D
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>19%</b>	<b>17</b>	<b>81%</b>	<b>21</b>	

Anche la distribuzione dei ruoli di responsabilità di livello non dirigenziale (responsabili di Elevata Qualificazione) risulta coerente con la composizione maschile/femminile del personale (dati al 31/12/2023):

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Responsabili di EQ	7	23	30
% su totale EQ	23%	77%	
<b>% Su personale non dirigente</b>	4%	14%	18%

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Come anticipato nella sezione precedente, il Piano delle Azioni Positive adottato da ER.GO, ed incluso nel PIAO stesso, 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 svolte in questa macro area sono:

1. **Smaltimento ferie residue:** è stata data la possibilità ai/lle 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 lavoratore e alla lavoratrice gli adeguati momenti e giorni di riposo, necessari al fine del proprio benessere individuale. L'invito allo smaltimento delle ferie residue anno 2022 è avvenuta il 02/03/2023 con comunicazione prot.n. 0035526.
2. **Piano delle assunzioni:** l'investimento nel capitale umano, prima ancora che nelle tecnologie, è il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione, ed ER.GO individua nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, nel recruiting e nella semplificazione e nella digitalizzazione, le principali direttrici per tale innovazione. ER.GO, infatti, si pone come obiettivo prioritario quello di adottare tutte le misure volte a proseguire nel ricambio generazionale già avviato nel corso degli anni 2021 e 2022, 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.  
Nel 2023 in particolare sono stati assunti 2 dirigenti a tempo indeterminato, è stato rafforzato il Servizio Patrimonio e Provveditorato con l'assunzione di figure tecniche, e sono state valorizzate le professionalità interne tramite l'attuazione delle progressioni interne tra le Aree previste dal nuovo CCNL 2019-2021 (totale 9 progressioni interne tra Aree).
3. **Welfare aziendale:** nel corso del 2023 sono proseguite le azioni di welfare a favore dei dipendenti già sperimentate negli anni precedenti.

4. **Progetto “Avrò cura di te”**: è stata confermata anche nel 2023 la possibilità di aderire il progetto avviato sin dal 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.
5. **Convenzione con CUSB**: anche per l’anno accademico 2022/2023 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 - 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.
6. **“Visite ai luoghi di ER.GO”**: azione a cura del CUG. Realizzazione di passeggiate, rivolte a tutti/e i/le dipendenti, con visita presso alcune residenze universitarie di ER.GO/punti ristorazione. Visitare le residenze universitarie di ER.GO in un contesto informale, contribuisce ad accrescere il senso di appartenenza all’azienda (engagement aziendale), favorisce la relazione e la conoscenza tra colleghi che operano in sedi aziendali diverse, nonché lo scambio di informazioni e buone pratiche. Nello specifico si è visitata la Residenza “Sassi Masini” della sede universitaria di Forlì, dove l’accoglienza è stata a cura di due studenti, ivi residenti, che hanno condotto gli ospiti negli ambienti più rappresentativi della residenza. Si è passati per il nuovo Teaching Hub del Campus di Forlì ed in particolare sono state visitate le Sale studio ER.GO e la palestra, inaugurata nello stesso anno in collaborazione con il CUSB, concludendo la visita presso il punto ristorativo "Campus", convenzionato ER.GO.
7. **Momenti di presentazione del CUG**: nei primi mesi del 2023 il Comitato ha svolto incontri con i/le colleghi/e delle sedi territoriali di Bologna, Modena, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, per far conoscere i nuovi componenti di recente nomina, precisare i campi di intervento e interesse del CUG e al contempo cogliere le peculiari esigenze territoriali, raccogliendo proposte su temi e attività di interesse dell’operato del Comitato Unico di Garanzia.
8. **Progetto Accogliere con cura**: è un percorso che ha previsto inizialmente un laboratorio e in seconda battuta un’attività di supporto consulenziale/psicologico individuale o di piccoli gruppi rivolti a dipendenti di ER.GO impegnati, come responsabili e operatori, nei servizi di accoglienza/alloggi, comunicazione. Il progetto è realizzato dall’Associazione APPRODI, che opera sul territorio di Bologna nella promozione della cultura e della pratica dell’accoglienza attraverso attività di prevenzione del disagio, della salute e dell’assistenza sociosanitaria.
5. **Azione di sostegno al lavoro da remoto promossa dal CUG**: nel 2023 è proseguito il percorso già avviato negli anni precedenti, dal precedente CUG, per consolidare la cultura aziendale sullo smart working. Il 28/03/2023 si è svolto un seminario con il coordinamento del Prof. Guido Sarchielli, Professore emerito dell’Università di Bologna. In questa sessione sono stati approfonditi e confrontati alcuni aspetti delle esperienze di colleghe e colleghi con l’intento

di fornire la consapevolezza necessaria a svolgere l'attività in smart working in modo efficace, garantendo al contempo il benessere personale ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali/di servizio.

Sempre nell'ottica di consentire una visione di insieme, da parte dei/le dipendenti su tutti i servizi ed i processi di ER.GO, avendo colto il suggerimento del CUG su espresse richieste dei/le colleghi/e, la Direzione ha dato impulso allo svolgimento di un **ciclo di incontri** online denominati **"Aperinclusione"** (Comunicazione Prot.n. 0443431 del 31/08/2023), aperti a tutti i/le dipendenti ER.GO, a partire dal 21/09/2023 per focalizzare i contenuti meno standardizzati dei servizi del diritto allo studio: DISABILI E INTERVENTI STRAORDINARI, VOLONTARIATO SOLIDALE, CARRIERE ALIAS, LABORATORI ARTISTICI, CASI PARTICOLARI, LA-BO-RINTO, RIFUGIATI, PUP (Poli Universitari Penitenziari).

Inoltre, sempre nel corso del 2023, sono stati organizzati incontri in presenza, a cura della Direttrice, presso le sedi di Bologna, Modena, Parma e Ferrara, rivolti a tutti i/le dipendenti di ER.GO per la condivisione del PIAO 2022.

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

1. Anche per l'anno 2023 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 è stato 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.
3. Con Prot.n. 0029957 del 20/02/2023 l'Ufficio del Personale ha inviato un questionario a tutti/e i /le dipendenti, in cui esprimere il proprio interesse ad aderire al FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano, la cui quota di adesione è stata a carico di ER.GO, come stabilito nell'Accordo sul Welfare relativo all'annualità 2022, siglato in data 05 dicembre 2022.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025, 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 nuovo CUG a seguito della conclusione del mandato del precedente Comitato.

Con Determinazione della Direttrice n. 231 del 21/04/2023, avendo preso atto delle dimissioni di un membro supplente di componente amministrativa, si è provveduto a nominare per la stessa posizione un nuovo componente, precedentemente uditore presso il Comitato stesso.

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, Antonella Plantamura, Ilaria Palmonari.
- Membri supplenti: Nadia Masetti, Lisa Bizzarri, Raffaele Ferrante.

Per le OO.SS.:

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

Uditori:

- Giulia Nieddu.

Il Comitato Unico di Garanzia di ER.GO dispone di una sezione dedicata nella intranet aziendale in cui vengono pubblicate le Relazioni Annuali del CUG, mentre a partire dal 2023 i Piani delle Azioni Positive sono confluiti nel PIAO, cui si rimanda in apposita altra sezione.

Sono presenti anche tutte le notizie relative alle ulteriori attività svolte dal CUG messe in campo, nonché eventuale materiale.

Il Comitato Unico di Garanzia dispone di un account mail dedicato al quale i dipendenti possono scrivere per inviare segnalazioni, suggerimenti, richieste di chiarimenti; 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, sezione Amministrazione Trasparente,

dedicata alle Performance, ambito Benessere Organizzativo, in cui sono contenute le informazioni basiche (determine di insediamento, componenti, mail, regolamento interno) relative al Comitato Unico di Garanzia. Si precisa che tali dati non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. 97/2016.

## 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 deciso di prevedere la possibilità della partecipazione mediante collegamento da remoto, avendo inserito detta opzione nel regolamento, protocollo 0721875/2022.

Nel 2023 il Comitato Unico di Garanzia, si è riunito in data 10/01/2023, 20/09/2023 (verbali rispettivamente prot.0015596 del 26/01/2023, prot. 0629062 del 3/10/2023). 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 2023, oltre a quelle già descritte nelle sezioni precedenti che si riportano qui solo in sintesi, sono state le seguenti:

### POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Predisposizione e somministrazione di un **questionario** avente un duplice obiettivo: da una parte sondare il grado di conoscenza dei dipendenti in merito ai compiti istituzionali del CUG e dall'altra raccogliere sia suggerimenti di approfondimento per le attività future ed anche eventuali criticità su cui strutturare degli interventi specifici. Proprio in seguito alle rilevanzze del questionario sono state mirate le informazioni fornite in occasione delle visite che il Comitato ha svolto presso le sedi territoriali (cfr. sez. 4,3).
- ✓ Dagli esiti della somministrazione del questionario su citato sono state individuate alcune aree di intervento per sostenere il benessere organizzativo aziendale, nello specifico l'esigenza di migliorare le modalità di comunicazione tra dipendenti. Si è deciso quindi di ricorrere ad un esperto esterno all'Azienda per lo svolgimento di un percorso formativo. E' stata individuata la Prof.ssa Roberta Lorenzetti, docente di Psicologia e comunicazione al Dipartimento delle Arti dell'Università di Bologna.

Il programma è stato così strutturato:

- Primo incontro introduttivo, nel mese di dicembre 2023, on line, aperto alla generalità dei colleghi dal titolo "Comunicare per comprendersi nelle dinamiche lavorative": introduzione al tema della comunicazione non violenta e sulla sensibilizzazione alle buone prassi che favoriscono la comunicazione interna e il dialogo tra colleghi;

- n. 3 laboratori esperienziali, da svolgersi nel corso del 2024 in 2 cicli, per consentire l'adesione del maggior numero possibile di dipendenti interessati, sulle seguenti tematiche:
  - Ascolto attivo e assertività;
  - Fenomenologia del conflitto e gestione della rabbia
  - Immagine di nemico, critiche costruttive e distruttive, gentilezza nelle organizzazioni.
- ✓ Iniziative solidali "**Piadine e crescentine solidali**" per l'emergenza alluvione in Emilia – Romagna. Su base volontaria sono stati invitati e coinvolti i/le dipendenti, diventando così anche ulteriore occasione di familiarizzazione e coesione aziendale. Le iniziative si sono svolte presso le città di Bologna e di Forlì ed il ricavato della raccolta fondi è stato interamente devoluto all'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile dell'Emilia – Romagna.
- ✓ Nell'ambito della partecipazione ai lavori della rete dei CUG della Provincia di Ferrara, si è data disponibilità a partecipare anche ai lavori della **sottocommissione "Benessere Organizzativo"** all'interno della quale si è iniziato a lavorare ad una bozza di questionario sul benessere organizzativo aziendale che tutti gli enti partecipanti alla rete intendono somministrare entro il 2024, consentendo al tempo stesso di ottenere una fotografia abbastanza rappresentativa della provincia ferrarese, sia pur tenendo conto delle diversità dei servizi erogati e della composizione del personale.

### **POTERI CONSULTIVI:**

- ✓ Con Prot. n. 0019688 del 01/02/2023 è stato invitato il CUG ed ha partecipato al Comitato di Direzione del 09/02/2023.

### **POTERI DI VERIFICA:**

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto la relazione annuale riferita all'anno 2022, 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 2023 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, tramite le diverse azioni messe a disposizione e 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) nonché la possibilità di fruire dell'iscrizione al FAI Fondo Ambiente per l'Italia, ma anche gli svariati momenti formativi e informativi tesi a rendere e permettere la conoscenza sulle attività svolte e coesione in vista della missione aziendale. Si sottolinea che l'anno 2023 è stato l'anno di "uscita" dall'organizzazione lavorativa pandemica COVID - 19 e la condivisione dei fatti aziendali era stata una richiesta fortemente sentita e raccolta dal CUG in occasione delle visite presso le varie sedi aziendali. Tali desiderata, riportati presso la Direzione, sono stati prontamente recepiti e accolti.

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 contenuto nel PIAO 2023 – 2024 - 2025.