

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 2024

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 2024

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’Amministrazione 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 un’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 2024

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 ha la propria sede legale a Bologna ed i suoi uffici aziendali sono articolati su n.4 sedi territoriali, che accorpano uffici presenti in 7 città della regione: Bologna e Romagna, con uffici amministrativi a Bologna, Cesena, Forlì, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Parma.

ER.GO 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 31/12/2024.

Al 31/12/2024 il personale dell'Azienda è composto da 175 unità (48 uomini e 127 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 73% del totale dei dipendenti.

	Dipendenti		
Sede Territoriale	Uomini	Donne	Totale
Bologna e Romagna	32	74	106
Modena	8	14	22
Reggio Emilia	2	5	7
Parma	3	15	18
Ferrara	3	19	22
Totale	48	127	175

Nell'Area Istruttori (ex cat. C) il 77% dei posti è ricoperto da donne, e tra i dipendenti di Area Funzionari (ex cat. D) il 71% sono donne

Le posizioni dirigenziali al 31/12/2024 sono 3, una col ruolo di Direttrice, un dirigente del Servizio Patrimonio e Provveditorato e una Dirigente del Servizio Risorse Umane e Organizzazione.

	Categorie				
Genere	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totali
Maschi	3	16	28	1	48
Femmine	2	54	69	2	127
Totali	5	70	97	3	175

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

	ETA' UOMINI					ETA' DONNE				
CATEGORIA	<=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	0	2
Istruttori	1	3	6	6	0	0	13	13	20	8
Funzionari	0	5	4	15	4	3	4	17	35	10
Dirigenti	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
TOTALE	1	8	11	24	4	3	17	30	56	21
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1%	5%	6%	14%	2%	2%	10%	17%	32%	12%

Il titolo di studio prevalente è la laurea, seguito dal diploma di maturità. È un dato che non è mutato rispetto agli ultimi anni, anche in considerazione del fatto che è stata potenziata l'Area dei Funzionari tramite la realizzazione di un concorso nel 2024.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	6%	6	5%	9	5%
Diploma di scuola superiore	12	25%	42	33%	54	31%
Laurea	33	69%	79	62%	112	64%
Totale personale	48	100%	127	100%	175	100%

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

	Inferiore al Diploma di scuola superiore		Diploma di scuola superiore		Laurea		Totale	
Qualifica	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Operatori Esperti	3	2	0	0	0	0	3	2
Istruttori	0	4	9	33	7	17	16	54
Funzionari	0	0	3	9	25	60	28	69
Dirigenti	0	0	0	0	1	2	1	2
totale	3	6	12	42	33	79	48	127

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

	Classi d'età											
	UOMINI						DONNE					
Anzianità di servizio	<=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	3	6	6	0	15	3	3	9	7	1	23
Tra 3 e 5 anni	1	5	1	2	0	9	0	14	2	6	2	24
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	6	0	8	0	0	10	13	1	24
Superiore a 10 anni	0	0	2	10	4	16	0	0	9	30	17	56
Totale	1	8	11	24	4	48	3	17	30	56	21	127
% sul tot dei dipendenti	1%	5%	6%	14%	2%	27%	2%	10%	17%	32%	12%	73%

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 31/12/2024):

Tipo Posizione di responsabilità	MASCHI Valori assoluti	FEMMINE Valori assoluti	TOTALE
Responsabili di EQ	7	22	29
% su totale EQ	24%	76%	100%
% Su personale non dirigente	4%	13%	17%

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.

Sin dall'avvio dell'emergenza sanitaria COVID-19 ER.GO ha garantito alla quasi totalità del personale la possibilità di fruire del lavoro agile. Superata detta emergenza, 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 31/12/2024 sono attivi e stipulati 159 accordi individuali di Smart Working, di cui 79 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 alla situazione del personale al 31/12/2024.

	ETA' UOMINI						ETA' DONNE					
TIPO DI PRESENZA	<=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	1	8	10	23	4	46	3	17	27	53	21	121
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
TOTALE	1	8	11	24	4	48	3	17	30	56	21	127
% sul totale dei dipendenti	1%	5%	6%	14%	2%	27%	2%	10%	17%	32%	12%	73%

Al 31/12/2024 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 2024 per genere:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	60	32%	319	62%	379	54%
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	122	65%	112	22%	234	33%
Numero permessi giornalieri per congedi straordinari L. 104	0	0%	24	5%	24	3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti figli	5	3%	59	11%	64	9%
Totale	187		514		701	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Con Determinazione della Direttrice n. 41 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel quale è ormai confluito il Piano delle Azioni Positive, al punto 3.5 dove si dichiara che le Azioni Positive sono intese in ER.GO non solo come mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi, la promozione delle pari opportunità e l'inclusione lavorativa e sociale, ma anche come strumenti per la valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo, al fine di accrescere l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi. In tal senso collabora il CUG nel perseguimento di detti obiettivi, nell'alveo delle sue competenze.

Le azioni poste in campo 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 consentire al 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/familiare.

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:** nel 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 ed è tuttora 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 31/12/2024 159 accordi individuali di Smart Working, di cui 79 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 si è svolto nel rispetto della prevalenza dell'orario reso in

presenza, il cui monitoraggio degli ultimi 6 mesi del 2024 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 familiari: nel 2024 la programmazione delle ferie estive è stata richiesta con comunicazione del Servizio Personale prot.n. 0032227 del 01/03/2024, in cui si invitavano i/le dipendenti ad effettuare la programmazione delle ferie fino al 30/09/2024. Inoltre con comunicazione prot.n. 0771475 del 11/11/2024 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.

In merito alla **macro area n. 3) “Diffusione di una cultura di genere”**, l’Azienda continua nel suo impegno di promuovere e sostenere 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 così previste ed in tal senso 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 2024/2025 (fonte: graduatorie pre-definitive BDS pubblicate il 04/12/2024)

Sede	n. studenti	di cui n F	% F
Bologna e Romagna	16.582	10.076	60,76%
Parma e Piacenza	5.539	3.632	65,57%
Modena e Reggio Emilia	3.539	2.095	59,20%
Ferrara	3.623	2.353	64,95%
TOT	29.283	18.156	62,00%

2. Incontro nel tardo pomeriggio dell'8 marzo 2024 con rappresentanti della Casa delle donne/Sportello antiviolenza di UNIBO, a cui sono state invitate anche signore dell'impresa che svolge il servizio di pulizia presso le sedi di ER.GO
3. Incontro online, aperto a tutti i dipendenti ER.GO, in occasione **del 25 novembre 2024**, ricorrenza della **Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**. Si è deciso di optare per un format "libero", lasciando spazio a riflessioni, contributi di chi avrebbe chiesto la parola. Dopo aver aperto l'incontro leggendo la lettera aperta che la professoressa dell'Alma Mater, Pina Lalli, che coordina l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio dell'Ateneo, ha scritto in memoria del femminicidio di Emma Pezemo, studentessa supportata, con i benefici DSS, da ER.GO. Si è invitato inoltre un'ex studentessa, ammessa anch'essa a godere dei benefici per il DSS, a porgere il proprio punto di vista e per questo ha condiviso un estratto della sua tesi di laurea sulle streghe e le donne nella storia, introducendo un parallelo con i fatti più recenti, essendo evidente che determinati fenomeni hanno profonde radici temporali e culturali. È quindi intervenuta una dipendente ER.GO, anche componente del CUG di ER.GO, con un elaborato, estratto dalla propria tesi di laurea, dal titolo "Donne straordinarie e invisibili" in cui sono state riportate le vicende di 3 donne che pur avendo contribuito considerevolmente alle ricerche scientifiche ed all'arte, hanno riscontrato, per niente o molto limitatamente, l'adeguata riconoscenza degli ambiti accademici di riferimento. Ha chiuso l'incontro l'intervento di un'altra collega che ha condiviso la testimonianza, in forma di poesia, di una docente universitaria americana contemporanea, abusata di violenza e che è riuscita ad affrancarsi nella vita privata e professionale superando le profonde ferite morali dovute alla violenza subita.

In questo punto si segnala anche la partecipazione alla commemorazione della **ricorrenza del femminicidio di Emma Pezemo**, studentessa della comunità di ER.GO, barbaramente uccisa nel maggio 2021. In data **02/05/2024**, dopo la deposizione di fiori sulla panchina rossa, installata nel 2021, presso la residenza ER.GO "Galvani" in cui viveva la studentessa, 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. Inoltre, il giorno successivo ER.GO ha collaborato all'inaugurazione di uno spazio studio dedicato a Emma nel complesso di Scienze Politiche e a un momento con la scrittrice Silvia Avallone, a cui hanno partecipato studentesse e studenti di ER.GO

4. **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso/mobilità:** L'attenzione dell'Azienda alle pari opportunità si articola anche nell'attenzione alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso/mobilità, come evidenzia la tabella seguente. Nel corso del 2024 sono state espletate diverse procedure di mobilità volontaria esterna ex art. 30 D. Lgs. 165/2001, un concorso per Funzionari, e procedure selettive interne di progressione tra le Aree, per le quali si riportano di seguito le composizioni della commissione:

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Totale	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Concorso per Funzionari (componenti esterni)	3	75%	1	25%	4	U
Procedure selettive interne di passaggio tra le Aree (due componenti dipendenti di ER.GO un componente esterno)	1	33%	2	67%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.1/2024 (componenti dipendenti di ER.GO)	0	0%	3	100%	3	D
Procedura di mobilità esterna n.2/2024 (componenti dipendenti di ER.GO)	1	33%	2	67%	3	D
Totale	4	19%	17	81%	21	

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il PIAO adottato di ER.GO dedica diversi riferimenti al benessere del personale, non solo nel Piano delle Azioni Positive.

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 2023 è avvenuta con Prot. n. 0032227 del 01/03/2024.

2. **Formazione:** la formazione del personale è considerata una leva importante anche per migliorare il benessere lavorativo, per questo lo sforzo è quello di incrementare e favorire la formazione continua e il costante aggiornamento del personale.

Dipendenti al 31/12/2024	175
Media ore di formazione a testa	30 ore
Dipendenti che hanno fruito di formazione in presenza	97
Media ore a testa di formazione in presenza (su base 97)	12 ore

Nel corso del 2024 è stata raggiunta una media di 30 ore di formazione a testa, come indicato nella tabella seguente:

Sono stati realizzati, anche col supporto di soggetti specializzati, percorsi formativi aperti alla universalità dei dipendenti oppure a sostegno delle attività di specifici uffici individuati. Le tematiche sono state:

- Intelligenza Artificiale.
- Sostegno per la conversazione in lingua inglese con docente madrelingua.
- Approfondimenti sull'indicatore ISEE.
- Aggiornamenti in materia di diritto allo studio universitario.
- Aggiornamenti in materia di gare e appalti.
- Aggiornamenti in materia di anticorruzione.
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (es. corso per nuovi addetti primo soccorso, corso per i nuovi RLS...).
- Processi di Programmazione e Controllo di Gestione (avviato a fine 2024 che si concluderà nei primi mesi del 2025).
- A sostegno della sicurezza informatica: Corso "Cybersecurity".
- Approfondimenti sulla tematica del rispetto della normativa sulla Privacy.
- Attenzione al linguaggio di genere nella PA.
- Organizzazione e gestione delle attività.
- Gestione dei gruppi – Membership.
- Presentare in modo efficace: il pitching.
- Accessibilità digitale nel contesto della Pubblica Amministrazione (ICT).
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati.
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti.
- Gestire produttivamente i conflitti e le relazioni complesse nella PA.
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione
- Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione.

- Anticorruzione, trasparenza e integrità.
- Gestione della contabilità pubblica.

3. **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. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale ha tenuto conto dell'esigenza di rafforzare il personale aziendale per far fronte all'evoluzione dei servizi e all'accresciuta complessità della maggior parte delle funzioni aziendali che richiedono competenze elevate, di tipo giuridico, amministrativo ed economico, linguistico e, soprattutto, di tipo gestionale per la valorizzazione del patrimonio abitativo, per la costruzione della relazione con gli studenti, per il fronteggiamento delle situazioni di particolare fragilità di parte dell'utenza. A tale scopo è stato realizzato un concorso per titoli ed esami per l'assunzione di Funzionari Amministrativi, con una articolazione in 10 ruoli professionali, le cui assunzioni sono state destinate sia all'interno delle funzioni trasversali, sia in quelle caratterizzanti la missione istituzionale di ER.GO.

È stato inoltre rafforzato il Servizio Gestione del Patrimonio e Ufficio tecnico.

In base al Piano - elaborato tenendo conto dei vincoli previsti dalle normative in materia di contenimento della spesa pubblica - sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- n. 2 Istruttori e n. 1 Funzionario da scorrimento graduatorie altri enti pubblici
- n. 5 Istruttori e n. 1 Funzionario da mobilità esterna
- n. 15 Funzionari da scorrimento graduatoria nostro concorso

Nel corso del 2024, inoltre, è proseguita la valorizzazione delle professionalità interne tramite la realizzazione delle seguenti progressioni tra Aree "ordinarie" in applicazione dell'articolo 15 del CCNL 2019-2021 e "in deroga" in applicazione dell'art. 13 del CCNL 2019-2021 per il triennio 2023-2025:

- n. 15 progressioni ordinarie tra Area degli Istruttori e Area dei Funzionari;
- n. 4 progressioni in deroga tra Area degli Istruttori e Area dei Funzionari.

4. **Welfare aziendale:** anche per l'anno 2024 sono state assunte misure di welfare aziendale sotto forma di:

- buoni spesa (per un importo di € 1.000,00 per ciascun dipendente), per un valore complessivo di € 167.086,00;
- polizza di assistenza sanitaria integrativa;
- agevolazioni per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico (bus e treni);
- convenzione tra ER.GO e C.U.S. BOLOGNA A.S.D. (Centro Universitario Sportivo): in virtù della convenzione stipulata i dipendenti di ER.GO possono partecipare alle attività organizzate a tariffe riservate per dipendenti universitari ed in particolare possono usufruire di visite mediche di tipo agonistico o non agonistico, partecipare a corsi e tornei organizzati direttamente dal CUSB, accedere a convenzioni commerciali (es. sconti per l'acquisto di gadgets di UNIBO e sconti praticati dai partners commerciali del CUSB), utilizzare gli impianti CUSB. Detta Convenzione è integrata inoltre da un

addendum per la frequenza dei/Ile figli dei/Ile dipendenti ER.GO ai Campi estivi UNIBO e ai campi estivi CUSB (entrambi organizzati da CUSB) a tariffe agevolate (rif. Det. della Direttrice di ER.GO n. 423 del 25.07.2023 e Det. della Direttrice di ER.GO n. 117 del 18.03.2024);

- acquisto tessere FAI – Fondo per l’Ambiente Italiano, per i /le dipendenti che ne hanno fatto richiesta (prot. n. 0027194 del 16/02/2024).

5. In seguito alla somministrazione di un questionario, di cui alla Relazione Annuale CUG del 2023, avente tra l’altro anche l’intento di raccogliere suggerimenti per l’organizzazione di attività future di approfondimento, nonché rilevare eventuali criticità rientranti nell’ambito di intervento del Comitato, si è individuata l’opportunità di supportare il benessere organizzativo aziendale, fornendo uno strumento per migliorare le modalità di comunicazione tra dipendenti. In riferimento a questo punto si rimanda alla sezione del presente documento, Seconda Parte – SUB a) – Poteri propositivi.

6. **Visite ai luoghi di ER.GO:** azione a cura del CUG che ha previsto l’organizzazione di passeggiate, rivolte a tutti/e i/le dipendenti, per visitare alcune sedi dell’azienda deputate alla erogazione dei servizi, essendo ER.GO articolata su diverse sedi territoriali regionali. Lo svolgimento di questa attività, in un contesto informale, contribuisce ad accrescere il senso di appartenenza all’azienda (engagement aziendale), favorisce la relazione e la conoscenza tra colleghe/i specie se operano in sedi territoriali diverse, nonché lo scambio di informazioni e buone pratiche. Per questo sono state organizzate 2 visite aziendali:

- nel mese di aprile a Parma, città in cui ER.GO dispone di una sede territoriale. Il percorso ha previsto una visita presso il Conservatorio di Musica “Arrigo Boito” dove ci ha accolto il Maestro Pierluigi Puglisi, vicedirettore del Conservatorio, per una breve visita di alcuni ambienti e l’ascolto di un intermezzo musicale a cura di studenti del Conservatorio. Successivamente si è visitata la Chiesa di S. Francesco del Prato, annessa all’ex carcere di S. Francesco, al momento cantierizzato e futura residenza ER.GO. La visita è proseguita verso il Duomo ed il Battistero per una visita delle opere presenti, con sosta prandiale presso il chiosco del Parco Ducale. Lungo il tragitto alcuni colleghi si sono resi disponibili per guidare i convenuti con informazioni sulle opere e strutture visitate. In chiusura della trasferta si è raggiunta la residenza ER.GO “Giacomo Ulivi”, dove 2 studenti ivi residenti hanno illustrato la quotidianità di quei luoghi;
- nel mese di dicembre a Bologna, visita declinata sulla tematica dei Collegi universitari. Si è partiti dalla residenza universitaria ER.GO “Schiavonia”, contigua alla sede legale dell’Ente, strada che vanta la stessa destinazione d’uso (edifici per ospitare studenti forestieri) nota fin dal XIII secolo. Si è proseguito per la visita del Collegio Artistico Venturoli, gestito da una Fondazione privata, con la missione di sostenere i giovani artisti dell’Accademia di Belle Arti di Bologna mediante l’attribuzione di borse di studio e spazi adibiti a studi d’artista. Si è proceduto alla volta di Palazzo Poggi, sede del Rettorato dell’Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, dove un responsabile del Sistema Museale di Ateneo ha condotto i partecipanti attraverso alcune aree del palazzo quali l’Aula Carducci, le antiche sale dell’Istituto delle Scienze e la Biblioteca Universitaria di Bologna (BUB), biblioteca centrale dell’Ateneo. Successivamente sono state visitate due residenze universitarie gestite da ER.GO, la residenza Irnerio che ospita il Collegio Superiore di UNIBO e la residenza Baricentro aperta nell’autunno 2024. La visita è

terminata presso un punto ristorativo di ER.GO, dedicato a studenti universitari, dove si sono svolti i saluti augurali per il periodo natalizio.

7. 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, anche all'inizio del 2024 ha organizzato incontri in presenza, presso le sedi di Bologna, Modena, Parma e Ferrara, rivolti a tutti i/le dipendenti di ciascuna sede per la condivisione del PIAO 2024, condividendo anche le principali linee di attività su cui ER.GO sarebbe andata ad intervenire (Prot. n. 0025378 del 12/02/2024)

Oltre alle attività di cui sopra, sono state realizzate, da altri comparti aziendali, ulteriori iniziative a supporto del benessere organizzativo dei dipendenti:

1. anche per l'anno 2024 è stata garantita la fruizione dei **permessi studio** per chi ne ha fatto richiesta;
2. **Newsletter**: periodica informativa interna, concepita come uno strumento agile, aperto ad accogliere i contributi di tutti/e i/le dipendenti che restituisca a tutti/e i/le dipendenti le varie attività svolte, le notizie di contesto, occasioni ed eventi. L'esperienza, avviata al termine del 2023, è diventato un appuntamento periodico nel 2024.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle Azioni Positive, 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. al 31 dicembre 2024:

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.
- Membri supplenti: Oriana Genovese, Andrea Muoio, Manuela Poli.

Uditori:

- Giulia Nieddu.

Si segnala che, rispetto all’anno 2023, la composizione del Comitato risulta variata in quanto, a far data dal 19 novembre 2024, il membro effettivo di componente sindacale, Nicoletta Cardi, ha rassegnato le dimissioni (PROTOCOLLO ER.GO n. 0786093 del 19/11/2024).

Sentite le organizzazioni sindacali, si sono espresse per non nominare nell’immediatezza un nuovo componente, a recupero della posizione dimissionaria, in quanto entro il primo quadrimestre dell’anno successivo si sarebbero svolte le elezioni per la nomina delle nuove RSU.

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 ivi presenti tutte le notizie relative alle attività svolte dal CUG, nonché eventuale materiale per approfondire le tematiche affrontate.

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 dispone di un ufficio/sala riunioni, tuttavia al fine di agevolare la partecipazione di tutti i componenti dislocati presso le varie sedi ER.GO è stata prevista la possibilità della partecipazione mediante collegamento da remoto, come da proprio regolamento, così novato, v. prot. 0721875/2022.

Nel 2024 il Comitato Unico di Garanzia, si è riunito in data 28/05/2024, 4/12/202 (verbali rispettivamente prot.0080784 del 18/06/2024, prot. 0799883 del 11/12/2024). Agli incontri erano presenti sia i membri effettivi, sia i membri supplenti, sia gli uditori. Questi ultimi sono stati nominati con il nuovo mandato (Det. della Direttrice n. 405 del 15/06/2022), al fine di garantire la massima partecipazione.

Le azioni prevalenti nel corso del 2024, oltre a quelle già descritte nelle sezioni precedenti che si riportano qui solo in sintesi, sono state le seguenti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ In seguito alla somministrazione di un questionario, di cui alla Relazione anno 2023, avente tra l'altro anche l'intento di raccogliere suggerimenti per l'organizzazione di attività future di approfondimento, nonché rilevare eventuali criticità rientranti nell'ambito di intervento del Comitato, si è individuata l'opportunità di supportare il benessere organizzativo aziendale, migliorando le modalità di comunicazione tra dipendenti, stante il massivo ricorso dei dipendenti alla modalità di lavoro in smart working ed alla peculiarità di ER.GO di disporre, per evidenti esigenze di servizio, di sedi distaccate sul territorio regionale. È stata individuata una figura esperta, esterno all'Azienda, nello specifico la Prof.ssa Roberta Lorenzetti, docente di Psicologia e Comunicazione al Dipartimento delle Arti dell'Università di Bologna, per lo svolgimento di un percorso formativo strutturato ad hoc.
Il programma della formazione si è così declinato:
- Primo incontro introduttivo (già indicato nella Relazione Annuale del CUG del 2023) nel dicembre 2023, in modalità on line, aperto a tutti/e i/le dipendenti, dal titolo "Comunicare per comprendersi nelle dinamiche lavorative" con lo scopo di introdurre il tema della

Comunicazione Non Violenta (di seguito “CNV”), fornendo così basi e stimoli di sensibilizzazione alle buone prassi per favorire la comunicazione e la modalità di dialogo tra colleghi.

- Nel primo semestre 2024 sono stati organizzati 2 cicli consecutivi, ciascuno declinato in n. 3 laboratori esperienziali, con un massimo di 25 partecipanti, per un totale complessivo di 6 laboratori. Il numero chiuso dei laboratori è stato deciso, su consiglio dell’esperta, per consentire l’interazione con e tra tutti/e i/le convenuti/e, attività insita nel concetto di laboratorio. Proprio per aver limitato il numero dei partecipanti per ciascun laboratorio, la ragione di 2 cicli con l’intento di poter accogliere l’adesione del maggior numero di dipendenti interessati. A supporto di ciò si è inoltre deciso di non rendere obbligatoria la frequenza ai 3 laboratori sempre agli stessi partecipanti, bensì di lasciar liberi gli interessati di opzionare la tematica di maggior interesse.

Le tematiche dei 3 laboratori sono state:

- ascolto attivo e assertività;
 - fenomenologia del conflitto e gestione della rabbia;
 - immagine di nemico, critiche costruttive e distruttive, gentilezza nelle organizzazioni.
-
- ✓ In occasione della ricorrenza dell’**8 marzo “Giornata internazionale dei diritti delle donne”**, su impulso ed in collaborazione con la Direzione, dott.ssa Patrizia Mondin, si è svolto un incontro presso la sede di Bologna, invitati tutti i/le dipendenti ER.GO nonché i/le dipendenti delle Aziende fornitrici di alcuni servizi presso la sede di Bologna. È stata invitata contestualmente l’associazione “Casa delle donne per non subire violenza di Bologna”, con cui sono state già svolte diverse iniziative. L’intento dell’incontro informale è stato far conoscere ad una più vasta platea le attività e le possibilità di aiuto in sostegno delle donne che subiscono violenza, sottolineando che si può chiedere aiuto anche in ambito lavorativo, potendo diventare, il luogo di lavoro, anche un primo presidio di accoglienza.
 - ✓ Nell’ambito della partecipazione ai lavori della **rete dei CUG della Provincia di Ferrara**, partecipando ai lavori della sottocommissione “Benessere Organizzativo”, il Comitato di ERGO ha collaborato alla stesura di un questionario, sul benessere organizzativo aziendale che tutti gli enti partecipanti alla rete si sono impegnati a 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, infatti è stata prevista una sezione finale con la possibilità di inserire domande specifiche a servizio si ciascun Ente aderente.
Il questionario è stato somministrato ai dipendenti ER.GO nel mese di ottobre. Gli esiti sono al momento in elaborazione.
 - ✓ Su segnalazione della rete CUG di Ferrara, il CUG di ER.GO ha sostenuto la diffusione in merito all’iniziativa denominata “Viva Vittoria Ferrara”, opera relazionale condivisa finalizzata alla raccolta fondi a sostegno di progetti contro la violenza sulle donne, patrocinata tra gli altri dalla Consigliera di parità della Provincia di Ferrara, dal CUG di UniFE

e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La diffusione delle informazioni ha riguardato sia l'ambito lavorativo di ER.GO che le residenze universitarie gestite nella città di Ferrara.

POTERI DI VERIFICA:

Il Comitato Unico di Garanzia ha redatto la relazione annuale riferita all'anno 2023, 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 2024 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 presente 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 in atto come ad esempio 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 con lo scopo di aumentare la conoscenza e quindi la consapevolezza sull'insieme delle attività di servizio svolte dalla azienda e permettere la coesione per il raggiungimento della missione aziendale.

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 segnala inoltre che i laboratori sulla CNV sono stati accolti con grande interesse ed entusiasmo dai/le partecipanti. Proprio in occasione di questi laboratori è emerso che taluni/e dipendenti che operano nei servizi a diretto contatto con gli studenti, vivono talvolta situazioni di disagio morale quando, pur nel pieno rispetto dell'applicazione dei regolamenti aziendali, si devono adottare provvedimenti drastici nei confronti degli stessi. In sintonia con la Direzione e con la Dirigente del

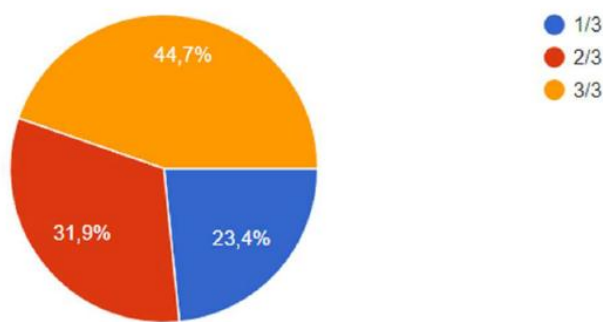
Personale si è ritenuto di accogliere tale segnale di disagio, dando impulso nel corso del 2025 ad un intervento elaborato proprio ai fini del nostro benessere organizzativo.

Si riporta inoltre che è stato somministrato un questionario ai/lle dipendenti ER.GO in seguito alla partecipazione ai due cicli di laboratori sulla CNV *“Comunicare per comprendersi nelle dinamiche lavorative”*, al fine di avere un riscontro sul gradimento e soprattutto sulle modalità di organizzazione dell’attività.

A seguire la sintesi delle risposte registrate.

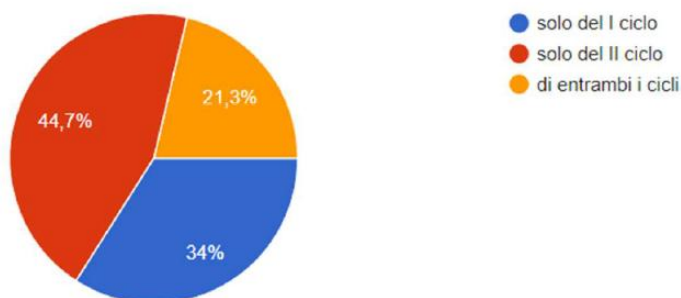
A quanti laboratori hai partecipato?

47 risposte



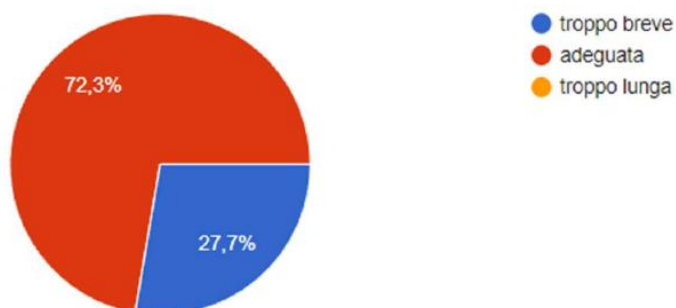
Hai partecipato ai laboratori:

47 risposte



Quanto ritieni **adeguata la durata** complessiva di ogni laboratorio?

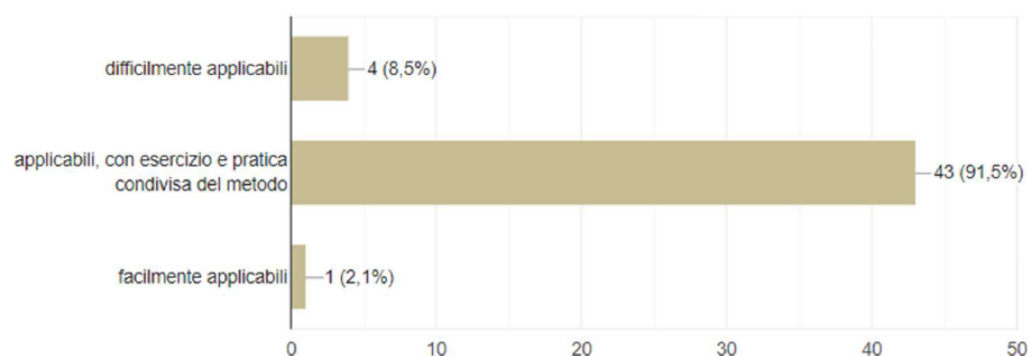
47 risposte



Quanto ritieni **applicabili i principi della CNV** al tuo contesto lavorativo?



47 risposte



Si conferma in linea generale la realizzazione delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive contenuto nel PIAO 2024 – 2025 - 2026.