



## **RELAZIONE DEL CUG RER SULLO STATO DEL PERSONALE ANNO 2019**

### **SOMMARIO**

<b>Premessa</b>	Riferimento normativo; Finalità.....pag. 2
<b>Prima parte: Analisi dei dati</b>	Sezione 1. Dati sul personale.....pag. 3
	Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro .....pag. 16
	Sezione 3. Parità/pari opportunità .....pag. 23
	Sezione 4. Benessere del personale .....pag. 27
	Sezione 5. Performance ..... pag. 29
<b>Seconda parte: L’Azione del CugRer</b>	A. Operatività ..... pag. 30
	B. Attività ..... pag. 33
<b>Considerazioni conclusive.....</b>	<b>pag. 39</b>



## **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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche. Per la Regione Emilia- Romagna, tale adempimento è previsto anche dalla delibera di Giunta Regionale n. 203/2013 - “Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale”

### **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, se 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 dai Servizi: Amministrazione e gestione e Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio della Direzione Generale Risorse Europa, innovazione e istituzioni:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti dal CugRer da altre fonti, ad esempio la Intranet regionale (Orma).

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.

La Relazione è stata approvata dal CugRer nella sua riunione del 15/02/2021. L’analisi dei dati delle Sezioni: 1. Dati sul personale e 2. Conciliazione vita lavoro è stata effettuata con l’apporto specialistico di Annalisa Laghi e Valeria Ardito del Servizio Statistica e Sistemi informativi e geografici, Direzione generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

#### La composizione per genere e classe di età

Il personale regionale del comparto (inclusi i giornalisti<sup>1</sup> ed esclusi gli atipici, i tirocinanti e gli avvaliti del Servizio sanitario regionale) è composto, al 31/12/2019, di 3.204 collaboratori<sup>2</sup>, in prevalenza donne (1.973, pari al 61,6% del totale, contro 1.231 uomini, pari al 38,4%) (Tabella 1.1 e Figura 1)

Tabella 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: **comparto e atipici**

Comparto - contratti atipici - altri	Categoria di inquadramento	Uomini					Uomini Totale	Donne					Donne Totale	Totale complessivo
		Classi di età						Classi di età						
		fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Tempo Indeterminato	Pos.Org.		4	72	109	78	263		8	95	162	42	307	570
	Cat. D	1	12	93	161	97	364	2	16	186	295	76	575	939
	Cat. C	1	20	144	141	36	342		36	299	366	74	775	1.117
	Cat. B		17	38	72	17	144	1	3	40	92	22	158	302
	Cat. A				1		1							1
Tempo determinato Art.63 Statuto	Pos.Org.			4	1		5							5
	Cat. D	2	5	6	2	1	16	1	5	5	6		17	33
	Cat. C	9	2	10	5	5	31	6	8	8	3	1	26	57
	Cat. B	2	2	2	1		7		2	2	1	1	6	13
Tempo determinato altri	Cat. D	3	21	6	1		31	4	14	5	3	1	27	58
	Cat. C			4	3		7		10	27	9		46	53
Comando / distacco in entrata	Pos.Org.				1		1				1		1	2
	Cat. D			1	2		3		1	3	6		10	13
	Cat. C		1	1			2		1	4	1	1	7	9
	Cat. B									1			1	1
Giornalisti			1	5	7	1	14	1	2	4	7	3	17	31
Contratti di lavoro atipici		1	7	11	8	5	32	1	5	11	5	1	23	55
Tirocinanti Tipo A (ex stagisti)		7	1				8	12	2	1			15	23
Avvalimento SSR		1	5	15	8	3	32		8	30	22	12	72	104
<b>Totale personale</b>		27	98	412	523	243	1.303	28	121	721	979	234	2.083	3.386
<b>% su Totale complessivo</b>		<b>0,80%</b>	<b>2,89%</b>	<b>12,17%</b>	<b>15,45%</b>	<b>7,18%</b>	<b>38,48%</b>	<b>0,83%</b>	<b>3,57%</b>	<b>21,29%</b>	<b>28,91%</b>	<b>6,91%</b>	<b>61,52%</b>	<b>100,00%</b>

E' escluso il personale in comando/distacco ad altri enti

Tabella 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: **dirigenti**

Dirigenti	Tipo di incarico	Tipo di Rapporto	Uomini			Uomini Totale	Donne			Donne Totale	Totale Dirigenti
			Classi di età				Classi di età				
			da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
	Direttore Generale	Direttori Generali	1	3		4		2		2	6
	Capo di Gabinetto	Capo di Gabinetto	1			1					1
	Direttore d'Agenzia	Direttore Agenzia / Istituto		1	1	2		1	2	3	5
Responsabile di Servizio	Tempo Indeterminato		6	15	13	34	4	14	9	27	61
	Tempo det. art. 18 LR 43/01		2	2		4		8	1	9	13
	Tempo determinato Art.63 Statuto							1		1	1
Professional	Comando / distacco in entrata		1	4		5			1	1	6
	Tempo Indeterminato		2	5	4	11		5	4	9	20
	Tempo det. art. 18 LR 43/01		1		1	2	1	1		2	4
	Tempo determinato Art.63 Statuto			2		2	1	2	1	4	6
	Comando / distacco in entrata		3	1		4		4	2	6	10
	<b>Totale Dirigenti</b>		<b>17</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>69</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>133</b>
	<b>% su Totale Dirigenti</b>		<b>12,78%</b>	<b>24,81%</b>	<b>14,29%</b>	<b>51,88%</b>	<b>4,51%</b>	<b>28,57%</b>	<b>15,04%</b>	<b>48,12%</b>	<b>100,00%</b>

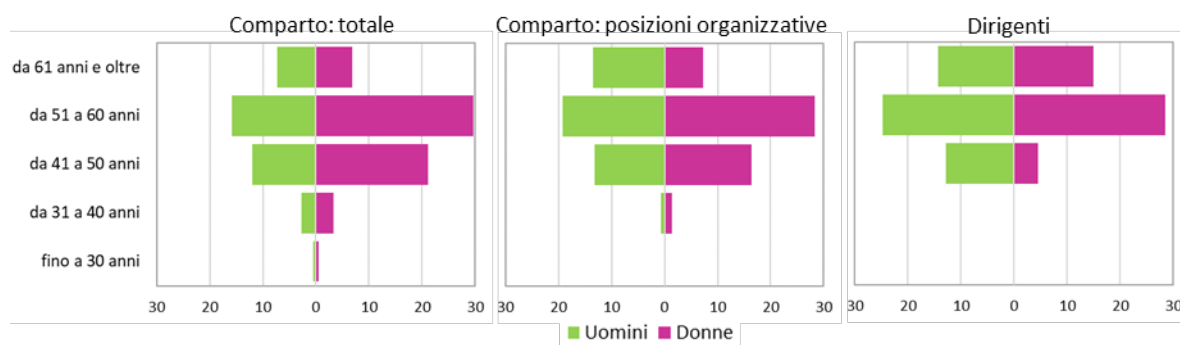
<sup>1</sup> Nelle analisi come comparto si intende sempre il comparto più i giornalisti (31, in totale, al 31/12/2019).

<sup>2</sup> Includendo atipici, tirocinanti e avvaliti del Servizio sanitario regionale il totale sale a 3.386 collaboratori.



La classe di età fra i 51 e i 60 anni è la più consistente (45,5% dei collaboratori), seguita dalla classe di età fra i 41 e i 50 anni (33,2%). Nelle due classi di età si osserva una significativa maggiore presenza di donne: le donne fra i 41 e i 50 anni rappresentano il 21,2% del totale dei collaboratori (contro il 12% di uomini), quelle fra i 51 e i 60 anni il 29,7% (15,8% per gli uomini). I giovani fino ai 40 anni sono il 7% del totale, pari a 224 unità (103 uomini e 121 donne). In particolare, solo 33 collaboratori hanno meno di 31 anni. La classe degli ultrasessantenni rappresenta il 14,2% dei collaboratori (456 in valore assoluto, 235 uomini e 221 donne).

Figura 1: Struttura per genere ed età del personale regionale del comparto nel complesso, del personale del comparto con posizione organizzativa, dei dirigenti (valori percentuali)



Passando dall'analisi dell'intero comparto a quelle del sottoinsieme costituito dalle posizioni organizzative e del contingente dei dirigenti si osservano quote decrescenti di donne e un crescente invecchiamento delle popolazioni.

Le **posizioni organizzative** (PO) sono 577, di cui 269 uomini (46,6%) e 308 donne (53,4%).

Ha un incarico di posizione organizzativa il 18% del personale del comparto. La diffusione dell'incarico di posizione organizzativa è maggiore fra gli uomini che fra le donne: hanno un incarico di posizione organizzativa il 21,9% degli uomini e il 15,6% delle donne.

La popolazione delle PO è più anziana di quella relativa all'intero comparto, come si nota dal confronto delle piramidi delle età. Nessuna PO ha fino a 30 anni, la classe fra i 31 e i 40 anni pesa solo il 2%, la classe fra i 41 e i 50 anni pesa meno (29,6% rispetto al 33,2% dell'intero comparto) mentre sono più consistenti le classi fra i 51 e i 60 anni e quella degli ultrasessantenni (rispettivamente 47,5% e 20,8%). Nelle tre classi dai 41 anni e oltre il peso degli uomini sul totale è maggiore di quello riscontrato nell'intero comparto, con un peso che aumenta all'aumentare dell'età. Per le donne si osserva un peso lievemente maggiore, rispetto al comparto, solo nella classe degli ultrasessantenni (7,3% vs 6,9%). La popolazione degli uomini con PO è più anziana di quella delle donne.



I **dirigenti** sono 133, di cui 69 uomini (51,9%) e 64 donne (48,1%).

Il personale dirigenziale ha, in prevalenza, fra i 51 e i 60 anni (53,4%). Il 29,3% ha più di 60 anni mentre solo il 17,3% (23, in termini assoluti) ha fra i 41 e i 50 anni. Non sono presenti dirigenti di età fino a 40 anni.

Considerando la composizione per genere all'interno di ciascuna classe di età, si osserva che le donne sono prevalenti nelle classi di età lavorative più mature (53,5% nella classe di età 51-60 anni e 51,3% nella classe di età 61 anni e oltre) mentre nella classe da 41 a 50 anni la quota scende a 26,1%. La popolazione delle dirigenti donne è quindi più anziana di quella dei dirigenti uomini.

### Il livello di inquadramento del personale non dirigenziale

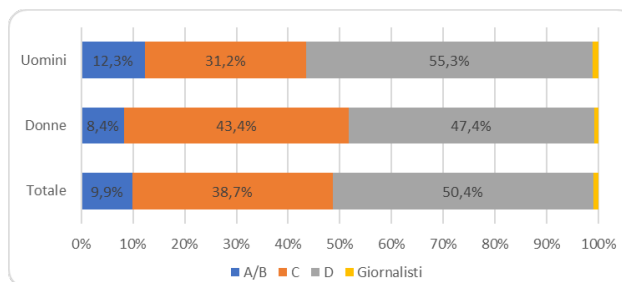
Circa la metà del personale del comparto è inquadrato nella categoria D, quota decisamente più alta fra gli uomini (55,3%), con un gap a sfavore delle donne di circa 8 punti percentuali (Figura 2).

Gli uomini presentano anche una maggiore concentrazione nella categoria A/B. Per queste due categorie si osserva, di conseguenza, una quota di donne inferiore alla media del comparto, pari a 57,9% per la categoria D e a 52,1% per A/B (Tabella 1). Una concentrazione decisa di donne si osserva nella categoria C (69%).

Tabella 1 Personale del comparto per livello di inquadramento e genere (valori assoluti e % di donne nel livello - a sinistra)

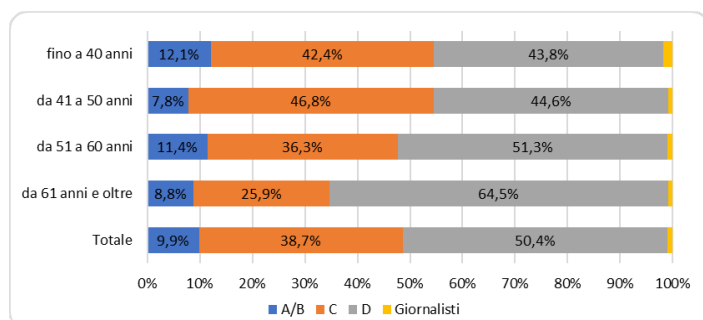
Figura 2 Personale del comparto per livello di inquadramento e genere (per 100 persone dello stesso genere - a destra)

Livello	Uomini	Donne	Totale	% Donne
A/B	152	165	317	52,1%
C	384	856	1.240	69,0%
D	681	935	1.616	57,9%
Giornalisti	14	17	31	54,8%
<b>Totale</b>	<b>1.231</b>	<b>1.973</b>	<b>3.204</b>	<b>61,6%</b>



La quota di personale inquadrato nel livello D aumenta all'aumentare dell'età (Figura 3).

Figura 3 Personale del comparto per livello di inquadramento ed età (per 100 persone della stessa classe di età)



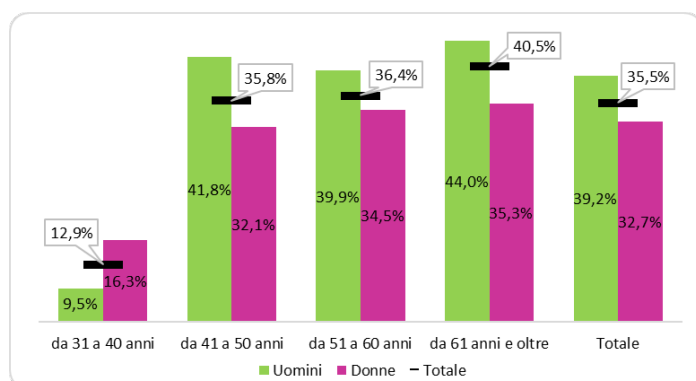


In tutte le classi di età la quota di D tra gli uomini è maggiore di quella registrata tra le donne mentre quella di C si mantiene maggiore tra le donne. Nella classe di 61 anni e oltre, la quota di D tra gli uomini raggiunge il 74,5% contro il 53,8% registrato dalle donne.

Per quantificare le differenze di genere nell'accesso all'incarico di PO è opportuno considerarne l'incidenza sui collaboratori con il livello di inquadramento D, attuale requisito per il conferimento dell'incarico.

Nel 2019 erano presenti 4 PO (2 uomini e 2 donne) inquadrati in categoria C e assegnati a strutture speciali con incarico superiore di posizione organizzativa (con il 2020 la regolamentazione è stata modificata e questa casistica non si può più ripetere).

Figura 4 Personale di categoria D con posizione organizzativa per genere e classe di età (per 100 persone di categoria D dello stesso genere e classe di età)



La quota di personale di categoria D con posizione organizzativa è pari a 35,5% ed è più consistente tra gli uomini (39,2%) che tra le donne (32,7%), con un gap di 6,5 punti percentuali a sfavore delle donne (Figura 4).

Solo nelle età da 31 a 40 anni si registra una maggior incidenza tra le donne, ma le consistenze in questa classe sono molto contenute. Le differenze di genere più consistenti a sfavore delle donne si registrano nelle classi tra 41 e 50 anni (-9,7 punti percentuali) e nella classe degli ultrasessantenni (-8,7 punti percentuali).

Le PO con deleghe dirigenziali (Tabella 1.3) sono 44, il 7,6% del totale delle posizioni organizzative. La quota è maggiore fra le donne con posizione organizzativa (8,8%), mentre si ferma al 6,3% per gli uomini. L'incidenza di PO con deleghe dirigenziali si alza all'8,7% considerando le PO con titolo di



studio almeno pari al diploma di laurea vecchio ordinamento o di laurea specialistica / magistrale (i titoli di studio sono evidenziati nelle tabelle 1.6 e 1.7).

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% sul totale
P.O. CON DELEGHE DIRIGENZIALI	17	6,32%	27	8,77%	44	7,63%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	252	93,68%	281	91,23%	533	92,37%
<b>Totale</b>	<b>269</b>	<b>100,00%</b>	<b>308</b>	<b>100,00%</b>	<b>577</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul totale complessivo</b>	<b>1300</b>	<b>20,69%</b>	<b>2037</b>	<b>15,12%</b>	<b>3337</b>	<b>17,29%</b>

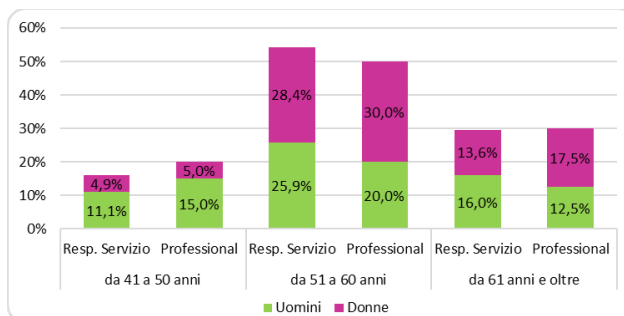
### Il tipo di incarico del personale dirigenziale

Il 61% dei dirigenti regionali è responsabile di Servizio, il tipo di incarico più diffuso. Fra questi le donne sono il 46,9% (Tabella 2). Si osserva un numero di donne maggiore di quello degli uomini solo fra i dirigenti professional (dove la quota è pari al 52,5%).

Tabella 2 Dirigenti per tipo di incarico e genere (valori assoluti e % di donne nel tipo di incarico - a sinistra)

Figura 5 Responsabili di Servizio e dirigenti professional per genere ed età (per 100 persone con lo stesso tipo di incarico - a destra)

Tipo di incarico	Uomini	Donne	Tot.	% Donne
Dirigenti di vertice	7	5	12	41,7%
Resp. Servizio	43	38	81	46,9%
Professional	19	21	40	52,5%
<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	<b>133</b>	<b>48,1%</b>



In particolare, fra i responsabili di Servizio si osserva una prevalenza di donne solo nella classe di età 51-60 anni (28,4% del totale dei responsabili e 52,3% dei responsabili della stessa classe di età), mentre fra i dirigenti professional in entrambe le classi più mature (Figura 5).

I dirigenti professional sono tendenzialmente più giovani dei responsabili di Servizio: mostrano un peso maggiore della classe di età 41-50 anni (20% contro il 16% dei responsabili di servizio) e un peso minore della classe di età 51-60 anni (50% vs 54,3%).

Fra i 12 dirigenti di vertice (Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto), 7 sono uomini e 5 sono donne. Solo 2 uomini ricadono nella classe di età 41-50 anni.

## Il tipo di rapporto

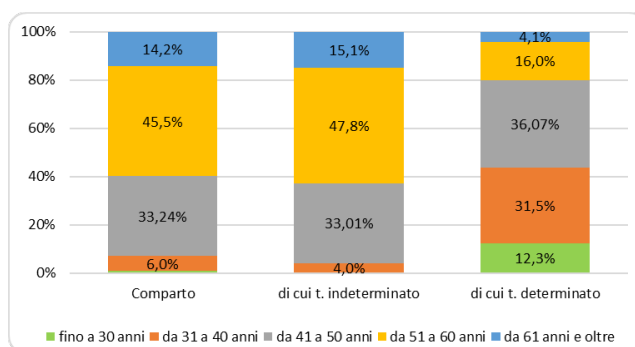
La maggior parte del personale del comparto è inquadrato con contratto a tempo indeterminato. Solo il 7% ha un contratto a tempo determinato e meno dell'1% è in comando o distacco in entrata. Nello specifico, tra i 2.929 dipendenti con contratto a tempo indeterminato del comparto, le donne rappresentano il 62%, la quota maggiore ha una età compresa tra 51 e 60 anni (il 47,8%; il 43,4% degli uomini e il 50,4% delle donne), mentre solo 5 collaboratori hanno meno di 31 anni (Tabella 3 e Figura 6).

Tra i 219 dipendenti con contratto a tempo determinato, le donne sono ancora in maggioranza (55,7%) e l'età media scende: l'80% circa ha meno di 51 anni (contro il 40% del comparto) e oltre il 12% ha meno di 31 anni (di cui 16 uomini e 11 donne). Il personale del comparto in comando o distacco in entrata consta di soli 25 dipendenti (6 uomini e 19 donne).

Tabella 3 Personale del comparto per tipo di rapporto e genere (valori assoluti e % di donne nel tipo di rapporto - a sinistra)

Figura 6 Personale del comparto (nel complesso e di cui a tempo indeterminato e a tempo determinato) per classe di età (per 100 persone - a destra)

Livello	Uomini	Donne	Totale	% Donne
T. indeterminato	1.114	1.815	2.929	62,0%
T. determinato	97	122	219	55,7%
Comando / distacco in entrata	6	19	25	76,0%
Giornalisti	14	17	31	54,8%
<b>Totale</b>	<b>1.231</b>	<b>1.973</b>	<b>3.204</b>	<b>61,6%</b>



Sono 7 titolari di posizioni organizzative a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (6 uomini e una donna).

Fra i dirigenti si contano 40 persone (30,1% del totale dirigenti) con un tipo di rapporto a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (Tabella 4). Di questi: 17 sono uomini e 23 sono donne; 20 hanno l'incarico di responsabile di Servizio (circa ¼ dei responsabili di servizio), di cui 11 donne, e 20 di professional (la metà dei professional dell'Ente), di cui 12 donne

Tabella 4 Responsabili di Servizio e dirigenti professional per tipo di rapporto e genere (valori assoluti e composizioni % per genere)

Tipo di incarico/tipo di rapporto	Uomini		Donne		Tot.
	N	%	N	%	N
<b>Responsabili di Servizio</b>	<b>43</b>	<b>53,1%</b>	<b>38</b>	<b>46,9%</b>	<b>81</b>
di cui t. indeterminato	34	55,7%	27	44,3%	61
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	9	45,0%	11	55,0%	20
<b>Professional</b>	<b>19</b>	<b>47,5%</b>	<b>21</b>	<b>52,5%</b>	<b>40</b>
di cui t. indeterminato	11	55,0%	9	45,0%	20
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	8	40,0%	12	60,0%	20





Dall'analisi per classe di età si evidenzia che fra i 44 responsabili in età 51-60 anni il 34,1% è a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (15 in valore assoluto, di cui 9 donne). I dirigenti non a tempo indeterminato con meno di 51 anni sono 9, di cui 3 uomini con incarico di responsabile di Servizio e 6 persone con incarico di professional (4 uomini e 2 donne).

Fra i responsabili di Servizio e i professional a tempo indeterminato la quota di donne scende e si attesta a 44,3% fra i responsabili di Servizio e a 45% fra i professional. Per entrambi i tipi di incarico, fra i dirigenti a tempo indeterminato la quota di donne è inferiore a quella degli uomini in tutte le classi di età.

### L'anzianità nei livelli non dirigenziali

Per quanto riguarda l'anzianità nello stesso livello di inquadramento (Tabella 1.4), per tutto il personale del comparto, prescindendo dalla categoria, la stima dell'anzianità media di permanenza nel medesimo livello è di 11,3 anni, senza sostanziali differenze di genere. L'anzianità modale per tutti i livelli di inquadramento è sempre superiore ai 10 anni (Figura 7).

Figura 7 Personale del comparto per genere, livello di inquadramento ed anzianità nel livello (per 100 persone dello stesso genere e livello)

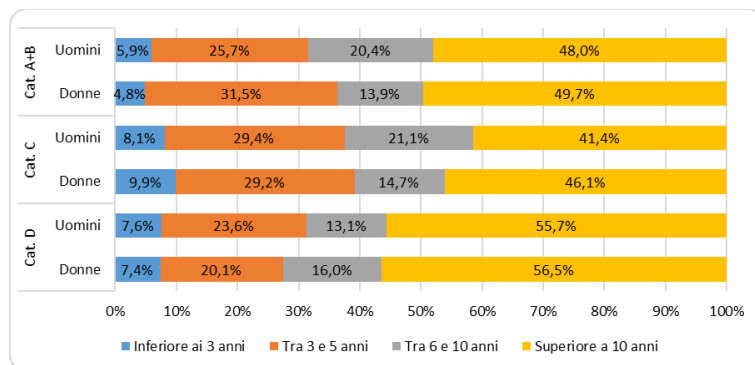


Tabella 1.4 -ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
Uomini							Donne							
Cat. A	Classi di età					Tot.	%	Classi di età					Tot.	%
Fascia di anzianità	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Tra 3 e 5 anni				1		1	100,00%							
<b>Totale</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>100,00%</b>							
Uomini							Donne							
Cat. B	Classi di età					Tot.	%	Classi di età					Tot.	%
Fascia di anzianità	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Inferiore a 3 anni	2	4	2	1		9	5,96%		1	6	1		8	4,85%
Tra 3 e 5 anni		4	17	12	5	38	25,17%	1	1	18	26	6	52	31,52%
Tra 6 e 10 anni		9	10	11	1	31	20,53%		3	9	9	2	23	13,94%
Superiore a 10 anni		2	11	49	11	73	48,34%			10	57	15	82	49,70%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>73</b>	<b>17</b>	<b>151</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>93</b>	<b>23</b>	<b>165</b>	<b>100,00%</b>
Uomini							Donne							
Cat. C	Classi di età					Tot.	%	Classi di età					Tot.	%
Fascia di anzianità	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Inferiore a 3 anni	8	4	10	5	4	31	8,07%	5	16	47	16	1	85	9,93%
Tra 3 e 5 anni	2	2	57	42	10	113	29,43%	1	18	107	99	25	250	29,21%
Tra 6 e 10 anni		9	42	24	6	81	21,09%		12	61	44	9	126	14,72%
Superiore a 10 anni		8	50	79	22	159	41,41%		10	124	220	41	395	46,14%
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>159</b>	<b>150</b>	<b>42</b>	<b>384</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>339</b>	<b>379</b>	<b>76</b>	<b>856</b>	<b>100,00%</b>
Uomini							Donne							
Cat. D	Classi di età					Tot.	%	Classi di età					Tot.	%
Fascia di anzianità	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Inferiore a 3 anni	4	20	18	9	1	52	7,64%	7	14	24	23	1	69	7,38%
Tra 3 e 5 anni	2	13	49	59	38	161	23,64%		16	64	82	26	188	20,11%
Tra 6 e 10 anni		8	49	22	10	89	13,07%		11	77	54	8	150	16,04%
Superiore a 10 anni		1	66	186	126	379	55,65%		2	128	314	84	528	56,47%
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>182</b>	<b>276</b>	<b>175</b>	<b>681</b>	<b>100,00%</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>293</b>	<b>473</b>	<b>119</b>	<b>935</b>	<b>100,00%</b>
Uomini							Donne							
Giornalisti	Classi di età					Tot.	%	Classi di età					Tot.	%
Fascia di anzianità	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre			fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Inferiore a 3 anni			1			1	7,14%	1	1				2	11,76%
Tra 3 e 5 anni		1	1	2		4	28,57%		1				1	5,88%
Tra 6 e 10 anni			2	1		3	21,43%					1	1	5,88%
Superiore a 10 anni			1	4	1	6	42,86%			4	7	2	13	76,47%
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

Nello specifico, ha un'anzianità superiore ai 10 anni nel livello di inquadramento il 49% circa del personale di categoria A o B (con un valore di poco più elevato per le donne). Solo per il 5% circa l'anzianità è inferiore ai 3 anni. E in media, la permanenza nello stesso livello è di 11,1 anni.

Per il personale di categoria C, l'anzianità media è di 10,5 anni. Il 44,7% è nel medesimo livello di inquadramento per più di 10 anni (il 41,4% degli uomini e il 46,1% delle donne), il 9,3% ha un'anzianità nel livello di meno di 3 anni (circa l'8% degli uomini e il 10% delle donne).

Per il personale di categoria D (incluse le PO), l'anzianità media è di circa 12 anni. Ma oltre il 55% del personale è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni e poco più del 7% ha un'anzianità inferiore ai 3 anni, senza differenze di genere.



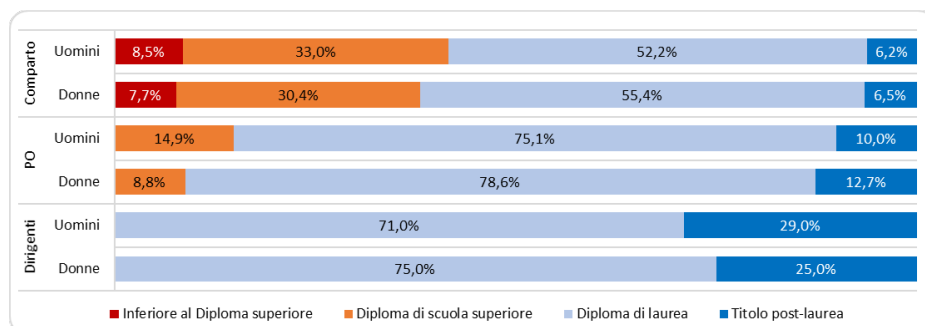
## Il titolo di studio

La Tabella 1.7 relativa al titolo di studio del personale del comparto non riporta informazioni complete per tutti i livelli perché non per tutti i collaboratori sono disponibili informazioni aggiornate. Sono completi i dati sul titolo di studio relativi al personale con posizione organizzativa e ai dirigenti (Tabella 1.6). I dati disponibili consentono comunque di evidenziare alcune tendenze generali.

<b>Tabella 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>						
<b>Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Diploma Laurea vecchio ordinamento	6	85,71%	3	60,00%	9	75,00%
Master	1	14,29%			1	8,33%
Specializzazione laurea			1	20,00%	1	8,33%
Dottorato di ricerca			1	20,00%	1	8,33%
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>
<b>Responsabili di Servizio</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Diploma Laurea vecchio ordinamento	33	76,74%	31	81,58%	64	79,01%
Master	5	11,63%	2	5,26%	7	8,64%
Specializzazione laurea	4	9,30%	5	13,16%	9	11,11%
Dottorato di ricerca	1	2,33%			1	1,23%
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>

<b>Tabella 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>						
<b>Pos.Org.</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Diploma di scuola superiore	40	14,87%	27	8,77%	67	11,61%
Diploma di Laurea Triennale	1	0,37%	2	0,65%	3	0,52%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	194	72,12%	238	77,27%	432	74,87%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	7	2,60%	2	0,65%	9	1,56%
Master	12	4,46%	19	6,17%	31	5,37%
Specializzazione laurea	10	3,72%	14	4,55%	24	4,16%
Dottorato di ricerca	5	1,86%	6	1,95%	11	1,91%
<b>Totale</b>	<b>269</b>	<b>100,00%</b>	<b>308</b>	<b>100,00%</b>	<b>577</b>	<b>100,00%</b>
<b>Cat. D</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore			1	0,21%	1	0,13%
Diploma di scuola superiore	105	35,23%	95	19,92%	200	25,81%
Diploma di Laurea Triennale	3	1,01%	9	1,89%	12	1,55%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	167	56,04%	322	67,51%	489	63,10%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	5	1,68%	11	2,31%	16	2,06%
Master	7	2,35%	12	2,52%	19	2,45%
Specializzazione laurea	7	2,35%	19	3,98%	26	3,35%
Dottorato di ricerca	4	1,34%	9	1,89%	13	1,68%
<b>Totale</b>	<b>298</b>	<b>100,00%</b>	<b>477</b>	<b>100,00%</b>	<b>775</b>	<b>100,00%</b>
<b>Cat. C</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	25	10,96%	58	10,16%	83	10,39%
Diploma di scuola superiore	110	48,25%	283	49,56%	393	49,19%
Diploma di Laurea Triennale	11	4,82%	18	3,15%	29	3,63%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	68	29,82%	189	33,10%	257	32,17%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	4	1,75%	8	1,40%	12	1,50%
Master	5	2,19%	7	1,23%	12	1,50%
Specializzazione laurea	4	1,75%	6	1,05%	10	1,25%
Dottorato di ricerca	1	0,44%	2	0,35%	3	0,38%
<b>Totale</b>	<b>228</b>	<b>100,00%</b>	<b>571</b>	<b>100,00%</b>	<b>799</b>	<b>100,00%</b>
<b>Cat. B</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	52	47,27%	55	47,01%	107	47,14%
Diploma di scuola superiore	47	42,73%	47	40,17%	94	41,41%
Diploma di Laurea Triennale	4	3,64%	1	0,85%	5	2,20%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	3	2,73%	13	11,11%	16	7,05%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	2	1,82%	1	0,85%	3	1,32%
Specializzazione laurea	2	1,82%			2	0,88%
<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>100,00%</b>	<b>117</b>	<b>100,00%</b>	<b>227</b>	<b>100,00%</b>
<b>Cat. A</b>	<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>			
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>		
Inferiore al Diploma superiore	1	100,00%	1	100,00%		
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>		
<b>Giornalisti</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Diploma di scuola superiore						
Diploma Laurea vecchio ordinamento	8	100,00%	8	66,67%	16	80,00%
Diploma Laurea specialistica / magistrale			1	8,33%	1	5,00%
Specializzazione laurea			3	25,00%	3	15,00%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

Figura 8 Personale del comparto (nel complesso e di cui posizioni organizzative - PO) e dirigenti per genere e titolo di studio (per 100 persone dello stesso genere)



Tra il personale del comparto nel complesso più della metà è in possesso di un diploma di laurea (triennale, vecchio ordinamento, specialistica/magistrale), con un valore più elevato per le donne, e poco più del 6% ha un titolo di studio post-laurea, senza sostanziali differenze di genere (Figura 8). Hanno un diploma di scuola superiore il 33% circa degli uomini e il 30% delle donne, mentre ne sono privi circa l'8% dei dipendenti, principalmente inquadrati nelle categorie B e C. Risultano in possesso di un diploma di laurea o di un titolo post-laurea il 40% dei collaboratori di categoria C e l'11% dei collaboratori di categoria B.

Le donne con posizione organizzativa hanno più frequentemente un titolo di studio alto (diploma di laurea o titolo post-laurea), mentre fra gli uomini è più alta la quota di persone con il diploma di scuola superiore.

Tutti i dirigenti regionali hanno almeno il diploma di laurea (vecchio ordinamento). La quota di dirigenti con un titolo post-laurea nel complesso è superiore fra gli uomini (29% dei dirigenti uomini contro il 25% delle dirigenti donne). Gli uomini prediligono master e dottorato di ricerca, le donne la specializzazione post-laurea. Ha un titolo di studio o una specializzazione post-laurea il 40% dei dirigenti professional (47% degli uomini vs 33% delle donne), mentre fra i responsabili di servizio l'incidenza è inferiore (21%; 23% degli uomini vs 18% delle donne).

## La formazione

Le ore di formazione fruite nel 2019, riportate in Tabella 1.11 e relative ai tipi di formazione di cui si dispone dei dati, sono state poco meno di 76 mila, il 33% fruite da uomini e il 67% da donne.

Tipo Formazione (*)	UOMINI						FEMMINE						Totale		
	<30	> di 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	Totale	%	<30	> di 60	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60		Totale	%
Obbligatoria (sicurezza)	30	700	312	1007,25	1697	3746,25	4,95%	43	388	276	1053	1396	3156	4,17%	6902,25
Aggiornamento professionale	122	1881,5	1497,75	5196,25	5991,25	14688,75	19,41%	160	2428	1933,25	11237,75	14448	30207	39,91%	44895,75
Competenze manageriali/relazionali	6	312,5	128	2527,5	3942,5	6916,5	9,14%	9,5	842,5	355	5914	9844,75	16965,75	22,42%	23882,25
<b>Totale Ore</b>	<b>158</b>	<b>2894</b>	<b>1937,75</b>	<b>8731</b>	<b>11630,75</b>	<b>25351,5</b>	<b>33,50%</b>	<b>212,5</b>	<b>3658,5</b>	<b>2564,25</b>	<b>18204,75</b>	<b>25688,75</b>	<b>50328,75</b>	<b>66,50%</b>	<b>75680,25</b>
<b>Totale Ore %</b>	<b>0,21%</b>	<b>3,82%</b>	<b>2,56%</b>	<b>11,54%</b>	<b>15,37%</b>			<b>0,28%</b>	<b>4,83%</b>	<b>3,39%</b>	<b>24,05%</b>	<b>33,94%</b>	<b>66,50%</b>		<b>100,00%</b>

(\*) per la classificazione dei corsi ad oggi utilizzata non si è in grado di rilevare le ore di formazione per le aree "Tematiche CUG" e "Violenza di genere"



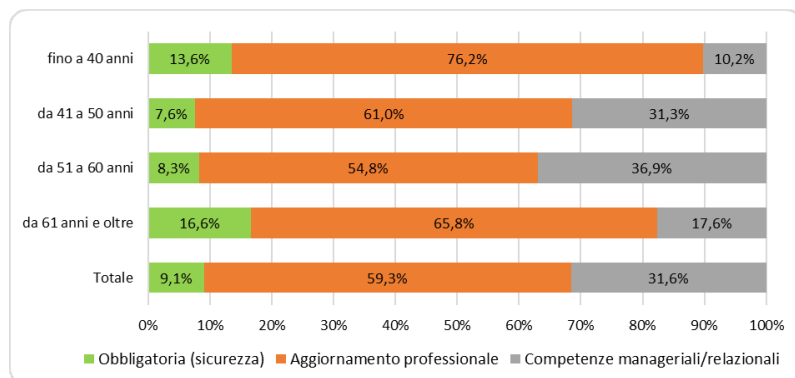
Tabella 5 Ore di formazione fruite per tipo di formazione e genere (valori assoluti, composizioni %, gap)

Tipo formazione	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	Ore	%	Ore	%	Ore	%	punti %
Obbligatoria (sicurezza)	3.746	14,8%	3.156	6,3%	6.902	9,1%	-8,5
Aggiornamento professionale	14.689	57,9%	30.207	60,0%	44.896	59,3%	2,1
Competenze manageriali/relazionali	6.917	27,3%	16.966	33,7%	23.882	31,6%	6,4
<b>Totale</b>	<b>25.352</b>	<b>100,0%</b>	<b>50.329</b>	<b>100,0%</b>	<b>75.680</b>	<b>100,0%</b>	

Le ore sono concentrate per il 59,3% sull'aggiornamento professionale, seguito dalla formazione per sviluppare competenze manageriali/relazionali (31,6%) e dalla formazione obbligatoria (9,1%) (Tabella 5).

Fra le donne si osserva un peso maggiore della formazione per sviluppare competenze manageriali/relazionali (33,7% contro il 27,3% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 6,4 punti percentuali) e dell'aggiornamento professionale (60% vs 57,9%). Fra gli uomini si osserva un peso maggiore della formazione obbligatoria in termini sia assoluti sia in rapporto sul totale delle ore (14,8% vs 6,3%).

Figura 9 Ore di formazione fruite dal personale per tipo di formazione e classe di età (valori assoluti, composizioni %)



Sebbene l'aggiornamento professionale concentri il maggior numero di ore di formazione fruite in tutte le classi di età, la distribuzione delle ore secondo il tipo di formazione non è omogenea fra le diverse età (Figura 9).

Nelle classi di età centrali, fra 41 e 50 anni e fra 51 e 60 anni, si osservano concentrazioni maggiori di ore di formazione fruite relative alle competenze manageriali/relazionali. Nella classe di età più matura (oltre i 60 anni) scende la quota di ore di formazione per sviluppare tali competenze, pur mantenendosi più alta di quella osservata per la classe di età più giovane, e si registra la quota più



alta di ore per la formazione obbligatoria. La classe di età fino a 40 anni mostra la concentrazione maggiore della formazione per aggiornamento professionale.

L'andamento descritto della distribuzione delle ore di formazione per tipo di formazione fra le diverse classi di età è sostanzialmente rispettato fra uomini e donne anche se con alcune differenze. Le donne mostrano, rispetto agli uomini, un maggior peso della formazione per competenze manageriali/relazionali, in tutte le classi di età, in particolare, nelle classi fino a 40 anni (13,1% per le donne e 6,4% per gli uomini) e oltre 60 anni (23% vs 11%). Gli uomini mostrano un maggior peso della formazione obbligatoria in tutte le classi di età, soprattutto nella classe fra 51 e 60 anni e in quella oltre i 60 anni dove tale formazione concentra il 24% delle ore di formazione fruite dagli uomini (contro l'11% di quelle fruite dalle donne).

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In Regione Emilia-Romagna l'implementazione degli istituti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si è evoluta nel tempo. A fronte delle necessità di armonizzazione dei tempi di vita personale e lavorativa sono applicati gli istituti del telelavoro, dello smart working, del part-time e i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro. È importante sottolineare però come il gender gap a livello di work life balance sia ancora sbilanciato, anche in questo Ente, a discapito della componente femminile.

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione risulta evidente che tali istituti sono fruiti in maniera più significativa dalle dipendenti. (Tabella 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza e Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età).

Tipo Presenza	Uomini					Uomini Totale	Donne					Donne Totale	Totale complessivo
	Classi di età						Classi di età						
	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Tempo Pieno	8	83	375	511	243	1.220	10	90	602	894	229	1.825	3.045
Part-Time oltre il 50%	2	1	9	12	5	29	1	10	63	78	9	161	190
Part-Time fino al 50%	8	1	19	17	6	51	4	6	20	18	3	51	102
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>85</b>	<b>403</b>	<b>540</b>	<b>254</b>	<b>1.300</b>	<b>15</b>	<b>106</b>	<b>685</b>	<b>990</b>	<b>241</b>	<b>2.037</b>	<b>3.337</b>
<b>% su Totale complessivo</b>	<b>0,54%</b>	<b>2,55%</b>	<b>12,08%</b>	<b>16,18%</b>	<b>7,61%</b>	<b>38,96%</b>	<b>0,45%</b>	<b>3,18%</b>	<b>20,53%</b>	<b>29,67%</b>	<b>7,22%</b>	<b>61,04%</b>	<b>100,00%</b>

*E' escluso il personale in comando/distacco ad altri enti ed il personale per il quale l'informazione non è gestita*

Tipo Misura conciliazione	Uomini					Uomini Totale	Donne					Donne Totale	Totale complessivo
	Classi di età						Classi di età						
	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Telelavoro		6	31	47	22	106		11	142	169	41	363	469
Smartworking		10	57	44	17	128		14	118	117	23	272	400
Flessibilità Oraria	7	48	241	273	124	693	5	56	398	568	133	1.160	1.853
Part-time 30% su 2 gg.		1	3	3		7			1	5	1	7	14
Part-time 30% su 3 gg.	1					1		1	2			3	4
Pt vert. Annuo 4 mesi (33%)				1		1			1			1	2
Part-time 50% su 3 gg.	3		11	10	3	27	2	4	11	9	2	28	55
Part-time 50% su 5 gg.	4		3	2	3	12	2	1	5	4		12	24
Pt vert.annuo 50% 6 mesi			1	1		2							2
Pt ciclico sett. 50%			1			1							1
Pt ciclico a settimane 70%									1			1	1
Tempo parziale (70%) su 4 gg.	1	1	1	1	1	5		1	4	5	1	11	16
Tempo parziale (70%) su 5 gg.	1		2	3		6	1	2	14	21	2	40	46
Pt ciclico a settimane 75%									1			1	1
Pt vert.annuo su 9 mesi (75%)									1	1		2	2
Part-time 83,33 ciclico (10mm)				2		2			4	4	1	9	11
Part-time 83,33% su 4 gg			4	4	3	11		1	3	12	2	18	29
Part-time 83,33% su 5 gg			2	2	1	5		6	36	34	3	79	84
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>66</b>	<b>357</b>	<b>393</b>	<b>174</b>	<b>1.007</b>	<b>10</b>	<b>97</b>	<b>741</b>	<b>950</b>	<b>209</b>	<b>2.007</b>	<b>3.014</b>
<b>% su Totale complessivo</b>	<b>0,56%</b>	<b>2,19%</b>	<b>11,84%</b>	<b>13,04%</b>	<b>5,77%</b>	<b>33,41%</b>	<b>0,33%</b>	<b>3,22%</b>	<b>24,59%</b>	<b>31,52%</b>	<b>6,93%</b>	<b>66,59%</b>	<b>100,00%</b>

*E' escluso il personale in comando/distacco ad altri enti ed il personale per il quale l'informazione non è gestita*

Gli istituti relativi al lavoro a distanza (telelavoro e smart working) riguardano, nel complesso il 26% dei collaboratori regionali. Nell'analisi delle misure di conciliazione ci soffermiamo, in particolare, sul telelavoro. Lo smart working era in fase di sperimentazione fra il 2018 e il 2019 ed è stato



introdotto più come misura organizzativa che come misura di conciliazione. Nell'anno 2019 la sperimentazione ha coinvolto 400 dipendenti (il 12% del totale), di cui 128 uomini (9,8%) e 272 donne (il 13,4%).

La **flessibilità oraria** è l'istituto largamente più diffuso fra i collaboratori regionali. Ne usufruiscono 1.853 collaboratori, di cui 693 uomini (37,4%) e 1.160 donne (62,6%).

Per valutare l'incidenza della flessibilità oraria e la sua distribuzione per genere ed età ci si riferisce al totale dei collaboratori del comparto, contingente costituito di 3.204 unità, di cui 1.231 uomini (38,4%) e 1.973 donne (61,6%).

La quota di personale con flessibilità oraria è pari a 57,8% ed è più consistente tra le donne (58,8%) che tra gli uomini (56,3%), registrando un gap di 2,5 punti percentuali.

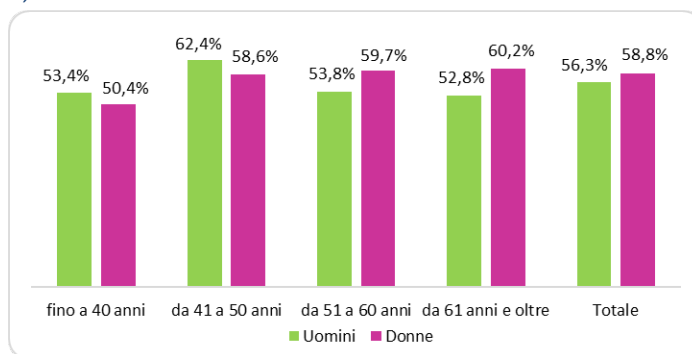
L'incidenza più alta, pari a 62,4%, si osserva fra gli uomini nella classe di età fra i 41 e i 50 anni. Nelle altre classi di età gli uomini registrano valori fra il 53% e il 54%. Fra le donne il valore più contenuto di osserva nella fascia d'età più giovane, fino a 40 anni, in cui la flessibilità di orario riguarda 50,4% delle collaboratrici. Nelle restanti fasce di età la quota si attesta fra il 59% e il 60%.

*Personale con flessibilità oraria per genere e classe di età:*

*Tabella 6, valori assoluti, a sinistra;*

*Figura 10, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra*

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	55	61	116
da 41 a 50 anni	241	398	639
da 51 a 60 anni	273	568	841
da 61 anni e oltre	124	133	257
<b>Totale</b>	<b>693</b>	<b>1.160</b>	<b>1.853</b>



## Il part-time

I collaboratori in part-time sono 292, di cui 80 uomini (27,4%) e 212 donne (72,6%).

Tipo Presenza	Uomini					Uomini Totale	Donne					Donne Totale	Totale complessivo
	Classi di età						Classi di età						
	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Tempo Pieno	8	83	375	511	243	1.220	10	90	602	894	229	1.825	3.045
Part-Time oltre il 50%	2	1	9	12	5	29	1	10	63	78	9	161	190
Part-Time fino al 50%	8	1	19	17	6	51	4	6	20	18	3	51	102
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>85</b>	<b>403</b>	<b>540</b>	<b>254</b>	<b>1.300</b>	<b>15</b>	<b>106</b>	<b>685</b>	<b>990</b>	<b>241</b>	<b>2.037</b>	<b>3.337</b>
% su Totale complessivo	0,54%	2,55%	12,08%	16,18%	7,61%	38,96%	0,45%	3,18%	20,53%	29,67%	7,22%	61,04%	100,00%

*E' escluso il personale in comando/distacco ad altri enti ed il personale per il quale l'informazione non è gestita*



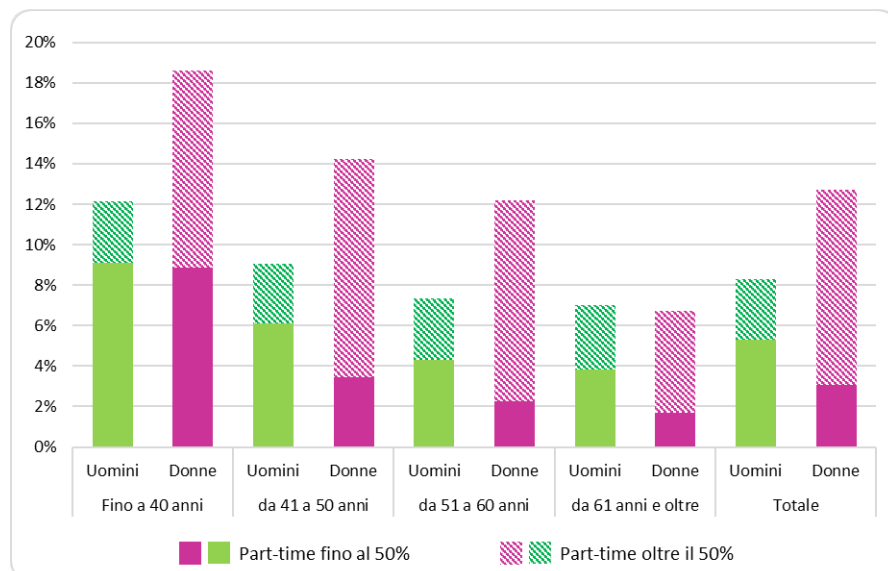
Per valutare l'incidenza del part-time e la sua distribuzione per genere ed età è opportuno riferirsi al personale del comparto, escluse le PO, dato che non abbiamo nella nostra amministrazione dirigenti e PO in part-time. Tale contingente è costituito di 2.627 collaboratori, di cui 962 uomini (36,6%) e 1.665 donne (63,4%).

La quota di personale a part-time è pari a 11,1% ed è più consistente tra le donne (12,7%) che tra gli uomini (8,3%), registrando un gap di 4,4 punti percentuali.

Per entrambi i generi la quota diminuisce all'aumentare dell'età: varia dal 12,1% fra gli uomini fino a 40 anni al 7% fra quelli con più di 60 anni e dal 18,6% fra le donne fino a 40 anni al 6,7% fra quelle con più di 60 anni. La quota si mantiene più alta fra le donne in tutte le classi di età fino a 60 anni.

L'analisi più dettagliata per tipo di part-time evidenzia un interessante andamento del gap.

Figura 11 Personale in part-time per tipo di part-time, genere e classe di età (per 100 persone dello stesso genere e classe di età)



Fra le donne è decisamente più diffuso il part-time oltre il 50%, al contrario di quanto accade fra gli uomini. La quota di donne con un part-time oltre il 50% supera quella degli uomini di 6,7 punti percentuali, mentre la quota di uomini che usufruisce del part-time fino al 50% è maggiore di quella delle donne (rispettivamente 5,3% e 3,1%).

Il part-time oltre il 50% mostra, fra le donne, la quota più elevata nella classe di età fra i 41 e i 50 anni (10,8%), si attesta a circa il 10% nelle classi di età fino a 40 anni e fra i 51 e i 60 anni, per scendere al 5% fra le collaboratrici con più di 60 anni. Fra gli uomini l'incidenza è pressoché costante (intorno al 3%) in tutte le classi di età.

Il part-time fino al 50% presenta incidenze simili fra uomini e donne nella classe di età fino ai 40 anni (rispettivamente 9,1% e 8,8%). La quota decresce per entrambi i generi nelle classi di età successive, mantenendosi comunque sempre più alta fra gli uomini.



Tabella 7 Personale in part-time per tipo di part-time e genere (valori assoluti, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, gap)

Tipo Part-time	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	N	% su totale uomini	N	% su totale donne	N	% su totale complessivo	punti %
Part-time 30% -33%	9	0,9%	11	0,7%	20	0,8%	-0,3
Part-time 50%	42	4,4%	40	2,4%	82	3,1%	-2,0
<b>Part-time fino al 50%</b>	<b>51</b>	<b>5,3%</b>	<b>51</b>	<b>3,1%</b>	<b>102</b>	<b>3,9%</b>	<b>-2,2</b>
Part-time 70%-75%	11	1,1%	55	3,3%	66	2,5%	2,2
Part-time 83,33%	18	1,9%	106	6,4%	124	4,7%	4,5
<b>Part-Time oltre il 50%</b>	<b>29</b>	<b>3,0%</b>	<b>161</b>	<b>9,7%</b>	<b>190</b>	<b>7,2%</b>	<b>6,7</b>
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>8,3%</b>	<b>212</b>	<b>12,7%</b>	<b>292</b>	<b>11,1%</b>	<b>4,4</b>

La Tabella 1.9, sopra riportata e qui presentata in forma sintetica (Tabella 7), dettaglia ulteriormente il tipo di part-time. Si evidenzia che fra le donne è particolarmente diffuso soprattutto il part-time 83,33% (in particolare su 5 giornate), mantenendosi comunque elevata anche la quota di donne che fruisce del part-time da 70% a 75% (in particolare 70% su 5 giornate). Fra gli uomini si evidenzia il maggior ricorso soprattutto al part-time 50% (in particolare su 3 giornate).

Spesso le percentuali di part-time fra il 30% e il 50% sono richieste dai lavoratori per svolgere seconde attività. Le percentuali di part time dal 70% all'83,33% sono invece più richieste dalle lavoratrici poiché permettono una maggiore disponibilità di tempo per cure familiari a fronte di una riduzione economica non eccessivamente impattante.

## Il telelavoro

I collaboratori in telelavoro sono 469, di cui 106 uomini (22,6%) e 363 donne (77,4%).

Per valutare l'incidenza del telelavoro e la sua distribuzione per genere ed età ci si riferisce al totale dei collaboratori del comparto e dei dirigenti, quindi al contingente riportato in Tabella 1.2, costituito di 3.337 unità, di cui 1.300 uomini (39%) e 2.037 donne (61%).

La quota di personale in telelavoro è pari a 14,1% ed è decisamente più consistente tra le donne (17,8%) che tra gli uomini (8,2%), con un gap di 9,7 punti percentuali.

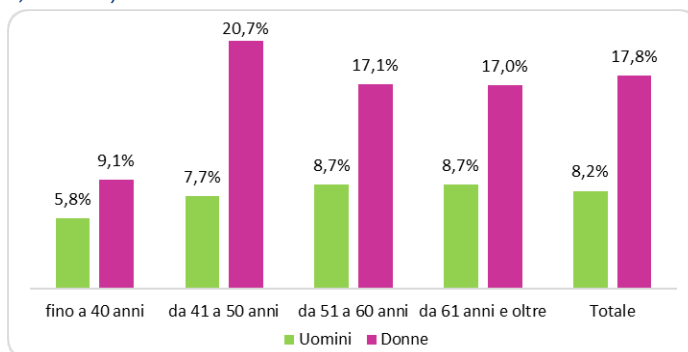


Personale in telelavoro per genere e classe di età:

Tabella 8, valori assoluti, a sinistra

Figura 12, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	6	11	17
da 41 a 50 anni	31	142	173
da 51 a 60 anni	47	169	216
da 61 anni e oltre	22	41	63
<b>Totale</b>	<b>106</b>	<b>363</b>	<b>469</b>



Fra le donne si evidenzia una maggiore diffusione del telelavoro in tutte le classi di età, con un gap di 13 punti percentuali nella classe fra i 41 e i 50 anni, in cui il 20,7% delle donne è in telelavoro. Nelle due classi di età più mature le quote di uomini e donne in telelavoro sono pressoché costanti, con un gap di 8,4 punti percentuali. La classe di età più giovane (fino a 40 anni) registra le incidenze più basse per entrambi i generi e il gap più contenuto (3,3 punti percentuali).

### La fruizione di congedi parentali e permessi L. 104/1992

Anche relativamente alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 da parte del personale regionale, i cui dati sono rappresentati nella tabella 1.10, emerge una prevalenza della fruizione di tali congedi e permessi da parte delle lavoratrici.

I collaboratori che hanno fruito dei congedi e permessi sono 813, di cui 264 uomini (32,5%) e 549 donne (67,5%).

La quota di personale che ha fruito di congedi e permessi (calcolata sul totale dei collaboratori del comparto e dei dirigenti, riportato in Tabella 1.2) è pari al 24,4% ed è maggiore tra le donne (27%) che tra gli uomini (20,3%), con un gap di 6,6 punti percentuali (Tabella 9).

Tabella 9 Personale che ha fruito dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere (valori assoluti, per 100 persone dello stesso genere, gap)

(fonte tabella 1.10)	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini) punti %
	N	% su totale uomini	N	% su totale donne	N	% su totale complessivo	
<b>Personale che ha fruito dei permessi</b>	<b>264</b>	<b>20,3%</b>	<b>549</b>	<b>27,0%</b>	<b>813</b>	<b>24,4%</b>	<b>6,6</b>



I permessi giornalieri/orari fruiti dai lavoratori sono maggiormente concentrati su quelli L. 104/92 (in particolare sui permessi orari) e meno sui congedi parentali (in particolare giornalieri), rispetto a quanto si osserva per le donne (Tabella 10 che riprende la Tabella 1.10).

Tabella 10 Numero di permessi fruiti per tipo e genere (valori assoluti, composizioni %, gap)

Tipo di permesso fruito	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	N	%	N	%	N	%	punti %
Permessi giornalieri L.104/1992	2.791	44,0%	4.486	44,4%	7.277	44,2%	0,4
Permessi orari L.104/1992	3.257	51,3%	4.697	46,5%	7.954	48,4%	-4,9
<b>Permessi L.104/1992</b>	<b>6.048</b>	<b>95,3%</b>	<b>9.183</b>	<b>90,9%</b>	<b>15.231</b>	<b>92,6%</b>	<b>-4,5</b>
Permessi giornalieri per congedi parentali	225	3,5%	760	7,5%	985	6,0%	4,0
Permessi orari per congedi parentali	70	1,1%	162	1,6%	232	1,4%	0,5
<b>Permessi per congedi parentali</b>	<b>295</b>	<b>4,7%</b>	<b>922</b>	<b>9,1%</b>	<b>1.217</b>	<b>7,4%</b>	<b>4,5</b>
<b>Totale</b>	<b>6.343</b>	<b>100,0%</b>	<b>10.105</b>	<b>100,0%</b>	<b>16.448</b>	<b>100,0%</b>	

Tabella 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.791	44,00%	4.486	44,39%	7.277
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	3.257	51,35%	4.697	46,48%	7.954	48,36%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	225	3,55%	760	7,52%	985	5,99%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	70	1,10%	162	1,60%	232	1,41%
<b>Totale</b>	<b>6.343</b>	<b>100,00%</b>	<b>10.105</b>	<b>100,00%</b>	<b>16.448</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale che ha fruito dei permessi</b>	<b>264</b>	<b>20,31%</b>	<b>549</b>	<b>26,95%</b>	<b>813</b>	<b>24,36%</b>

A fronte di una quota maggiore di collaboratrici che richiede permessi giornalieri/orari, il numero medio pro-capite di permessi richiesti dalle donne è minore: le 549 collaboratrici fruiscono in media di 18,4 permessi pro-capite contro i 24 richiesti dagli uomini.

Fra le donne si osserva una percentuale più contenuta di permessi orari (48,1% dei permessi fruiti contro il 52,5% di quelli fruiti dagli uomini), forse anche per la maggior incidenza di collaboratrici in telelavoro e smart working. Tali permessi non possono infatti essere fruiti nelle giornate di lavoro a distanza previste da tali istituti.



Disaggregando i dati sui permessi L.104/1992 con l'informazione aggiuntiva sulla motivazione della fruizione del permesso (per sé o per assistenza familiare) si evidenzia che l'85% dei permessi giornalieri è fruito per assistenza ai familiari e solo il 15% per sé. La composizione è molto diversa per i permessi orari: il 51% è fruito per sé e il 49% per assistenza familiare. Nel 2019 i dirigenti hanno fruito di 102 permessi L.104 (96 giornalieri e 6 orari), solo per assistenza familiare.

La lettura complessiva dei dati riferiti alle misure di conciliazione dimostra quindi da un lato come l'utilizzo delle stesse si configuri come una opportunità al mantenimento contemporaneo di altri impegni personali, extra-lavorativi e/o familiari, dall'altro dimostra però quanto il carico di cura parentale, familiare graviti ancora sul genere femminile. Sarebbe necessario quindi un cambiamento culturale significativo, per evitare il perpetrarsi di stereotipi e disuguaglianze, sottese alle tutele delle lavoratrici, nella cornice legislativa della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, declinati molto spesso al femminile.

Ne consegue che sarebbe auspicabile da parte dell'ente, promuovere ulteriormente una politica di sensibilizzazione alle pari opportunità, quale strumento di osmosi di uguaglianza sia come datore di lavoro ma anche come promotore di politiche educative, formative, sociali, culturali nel territorio regionale, come esempio virtuoso per gli altri datori di lavoro.

Tra le azioni positive, che saranno esplicitate nella successiva sezione 3. Parità/Pari opportunità e i cui dati inerenti alla conciliazione vita lavoro, sono stati oggetto di analisi nella presente sezione, si evidenziano:

- Avvio in via ordinaria dello smart working per circa 400 dipendenti.
- Avvio e rinnovo del lavoro a distanza (telelavoro) a supporto della conciliazione vita/lavoro per circa 470 dipendenti.



### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Nell'ambito delle iniziative promosse dalla Regione Emilia-Romagna per dare attuazione anche agli obiettivi di pari opportunità nel corso dell'anno di riferimento si evidenziano:

#### **1) La ricostituzione del Cug.**

Il percorso che ha visto l'Amministrazione impegnata per la ricostituzione del CugRer si è articolato in precisi passaggi chiave:

- l'Avviso interno per la designazione delle/dei componenti per l'Amministrazione (7 titolari e 7supplenti) per acquisire tramite autocandidature gli elementi utili all'individuazione delle e dei componenti che devono possedere idonei requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi;
- la richiesta alle Organizzazioni Sindacali Aziendali – il CUG è un organismo paritetico-della segnalazione dei nominativi di loro spettanza;
- la costituzione di un gruppo di lavoro interdisciplinare (determinazione del Direttore generale Risorse, Europa, innovazioni e istituzioni<sup>3</sup> n. 2565/2019) per supportare i Direttori generali al personale della Giunta regionale e dell'Assemblea Legislativa nell'analisi e nella valutazione delle autocandidature (40 autocandidature);
- la nomina del nuovo CugRer e della presidenza (determinazione del Direttore generale Risorse, Europa, innovazioni e istituzioni, di concerto con il Direttore generale dell'Assemblea legislativa n. 6369/2019).

#### **2) La redazione del Bilancio di genere annualità 2017 con focus di approfondimento 2018.**

Il Bilancio di genere per la Regione Emilia-Romagna è un tassello importante nello sviluppo di politiche di pari opportunità e si pone come azione chiave per l'applicazione del gender mainstreaming. Attraverso l'elaborazione di dati, statistiche e analisi centrate sul genere, l'Amministrazione può così valutare in maniera più puntuale le proprie scelte al fine di migliorare la propria azione e, se necessario, ricalibrare le priorità di intervento rispetto ai bisogni. La lettura di genere del bilancio aumenta nell'Amministrazioni la coscienza degli impatti del proprio operato ed è uno strumento di trasparenza e di equità. L'edizione 2019 è relativa al bilancio e alle azioni della Regione Emilia-Romagna 2017, con focus su alcune attività realizzate nel 2018. Con questa edizione del bilancio di genere si è avviato il percorso triennale del nuovo "Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere" sulle cui azioni si concentrerà il monitoraggio dei prossimi anni e che

---

<sup>3</sup> Il Direttore generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni ha tra le sue competenze quella della direzione del personale della Giunta regionale



contiene anche la programmazione/consuntivazione delle azioni positive rivolte al personale dell'Ente.

Il bilancio di genere è previsto nella Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere (Legge regionale 27 giugno 2014 n. 6).

### **3) Avvio in via ordinaria dello Smart Work per circa 400 dipendenti.**

A seguito di una sperimentazione avviata nel corso del 2018, questa modalità organizzativa e tecnologica della prestazione lavorativa è stata introdotta a "regime". Ciò per la Regione Emilia-Romagna, rappresenta anche un importante investimento sulle persone e sul loro benessere.

L'introduzione del lavoro agile è una opportunità:

- per l'organizzazione per migliorare le proprie performance;
- per le persone che lavorano nell'organizzazione, sotto molteplici punti di vista:
  - ✓ la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Il lavoro agile offre livelli di flessibilità che, se da un lato aiutano l'organizzazione a essere più efficace, dall'altra consentono alle persone, nelle giornate in cui appunto operano in modalità "smart", di poter far spazio ad esigenze di vita privata, di cura familiare e di benessere personale che diversamente sarebbero sacrificate;
  - ✓ lo sviluppo di competenze particolarmente importanti in questa nuova dimensione del lavoro dell'era digitale, quali l'autonomia, l'orientamento al risultato, la capacità di interazione a distanza attraverso gli strumenti di collaborazione, l'utilizzo di tecnologie avanzate per lo sviluppo della propria attività lavorativa.

### **4) Avvio e rinnovo del lavoro a distanza (telelavoro) a supporto della conciliazione vita/lavoro per circa 470 dipendenti.**

La Regione Emilia-Romagna ha avviato il telelavoro nel 2000 in forma sperimentale e ha coinvolto nel tempo centinaia di unità di personale. Grazie anche alle innovazioni introdotte nell'Ente sul piano tecnologico e organizzative che hanno stimolato l'avvio della rivisitazione e contestualizzazione dell'istituto nella prospettiva di un impegno nell'attuazione dei principi di pari opportunità, conciliazione vita lavoro e benessere aziendale, il telelavoro rappresenta:

- una consolidata modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in un'ottica anche di una maggiore produttività ed efficienza dell'Ente;



- un utile e concreto strumento di bilanciamento dei tempi di lavoro con le esigenze di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'innovazione dell'istituto si è anche realizzata tramite la velocizzazione e semplificazione delle procedure, l'aumento delle possibilità di accesso al lavoro a distanza e il rafforzamento del ruolo di presidio e monitoraggio della Struttura centrale di coordinamento in materia di telelavoro. Tali interventi di innovazione sono stati particolarmente idonei a rafforzare le originali motivazioni dell'introduzione del telelavoro per il personale della RER, basate sia su sperimentazioni organizzative che su forme di supporto alla conciliazione vita lavoro.

5) **Ciclo formativo “Cultural chance” per favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere nonché individuare e quindi evitare comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro.**

Il progetto, promosso dalla Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni è finalizzato a favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere e si pone il fine di individuare e quindi evitare comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro. Ad una formazione più tipicamente istituzionale: i seminari, sono abbinati aspetti più informali e di sensibilizzazione, per esempio cortometraggi, fumetti e altre iniziative innovative sul tema. Alla base dell'intero progetto c'è una comunità di pratica, un motore propulsore del cambiamento culturale, che produce suggestioni, idee, suggerimenti per realizzare seminari tematici e materiali informativi e di sensibilizzazione. La comunità, inizialmente composta da un gruppo di tecnici ed esperti di settore, si è aperta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori coinvolti nella riflessione comune e nelle iniziative del progetto. Nel corso del 2019 si sono tenuti tre seminari ai quali il CugRer è Stato invitato a partecipare. Le tematiche affrontate hanno riguardato: “potere maschile e potere femminile”, “differenze, disparità e discriminazioni” e “discriminazioni per genere e orientamento sessuale”.

Il rispetto del principio di pari opportunità è previsto anche per quanto riguarda la **composizione delle commissioni di concorso** - art. 5 della Legge 215 del 23 novembre 2012 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”. Con la finalità di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al trattamento sul lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Le tabelle seguenti evidenziano come il principio sia rispettato dalla Regione Emilia-Romagna. Si segnala che, per le commissioni di concorso nominate nell'anno in esame, l'incarico di “segreteria”



è ricoperto solo da donne. Si evidenzia inoltre che la nomina a presidente riguarda donne per 6 delle 7 commissioni di concorso nominate.

Commissioni procedure selettive pubbliche – anno 2019 – (Tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso)

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente	Segreteria
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 108 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista amministrativo giuridico”	1	25%	3	75%	4		DONNA	DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 83 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista in materie economiche e finanziarie”	2	66,6%	1	33,3%	3		DONNA	DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 59 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista della trasformazione digitale”	2	66,6%	1	33,3%	3		DONNA	DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 117 posti di cat. D famiglia professionale “Specialista agro forestale	2	40%	3	60%	5		DONNA	DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 37 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista programmazione del territorio, della mobilità e della tutela ambientale”	3	60%	2	40%	5		UOMO	DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 43 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico”	3	60%	2	40%	5		DONNA	DONNA
<b>Totale personale</b>	<b>13</b>	<b>52%</b>	<b>12</b>	<b>48%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>		

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)	Segreteria
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedura selettiva pubblica riservata ai soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 comma 1 della L. n. 68/99, per la copertura di n. 10 posti di categoria D.1, posizione lavorativa "Specialista amministrativo contabile"			4	100%	4		DONNA	DONNA



## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel corso dell'anno di riferimento (*e nel precedente*) l'Amministrazione regionale non ha effettuato indagini sul benessere organizzativo e neppure effettuato valutazioni sullo stress lavoro correlato.

Si ritiene utile specificare che il CugRer:

- ha già deciso di proporre la somministrazione del questionario sul Benessere Organizzativo nell'anno 2020. Tale decisione è già stata condivisa anche con l'OIV;
- ha chiesto (in data 11/11/2019) nel corso di un incontro sul tema dello "stress lavoro correlato" con i datori di lavoro della Regione Emilia-Romagna e il Servizio Prevenzione e Protezione un rendiconto sui dati emersi dalle precedenti valutazioni e le tempistiche dell'indagine da attuare ex novo. Durante l'incontro è stata evidenziata, dal CugRer, la necessità di informazioni puntuali al Comitato per consentire allo stesso l'esercizio delle proprie funzioni. Il CugRer ha raccomandato inoltre di tenere nella giusta considerazione la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato in un'ottica di genere.

Di seguito alcune azioni di rilievo, agite nella Regione Emilia-Romagna, nell'anno di riferimento, in tema di benessere del personale:

- 1) Apertura di un "punto ristoro" attrezzato nei locali interni della sede dell'Assemblea legislativa, a disposizione del personale regionale per il consumo di pasti acquistati o prodotti in autonomia così favorendo una alimentazione personalizzata e anche economicamente più conveniente.**

Il "punto ristoro" è stato inaugurato il 12/12/2019 in occasione dell'evento dedicato alla presentazione del Piano triennale 2020-2022 per il miglioramento del benessere organizzativo della Direzione generale Assemblea Legislativa.

- 2) Aggiornamento del codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna**

Le disposizioni richiamate definiscono i principi guida per un corretto e uniforme comportamento da parte dei collaboratori e delle collaboratrici regionali. Costituiscono inoltre specificazioni e integrazioni dei principi di diligenza, lealtà, imparzialità, e trasparenza.



**3) Percorsi formativi per migliorare la qualità della vita organizzativa e la performance lavorativa: “Pratiche di mindfulness”, “La scienza del benessere” e “Digital detox”;**

I progetti formativi scaturiscono da analisi approfondite del contesto lavorativo che rappresenta occasione di crescita personale e professionale se sostenuto da adeguata motivazione e da strumenti efficaci e verificati. Questi percorsi formativi hanno lo scopo di rafforzare le capacità del personale di approcciarsi ed affrontare in modo efficace le modalità lavorative più innovative, prestando attenzione e rispetto alla qualità della vita organizzativa.

In particolare l’attuazione del percorso seminariale “digital detox” è stato oggetto di proposta e di raccomandazione da parte del CugRer.



## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

La Regione Emilia-Romagna ha provveduto ad aggiornare il Piano triennale della performance 2017-2019 con Delibera di Giunta regionale n. 838/2019.

Le Pari opportunità rilevano tra gli obiettivi di cambiamento strategici. Tali obiettivi, coerenti con gli obiettivi strategici definiti nel DEFR sono stati individuati – su indirizzo della Giunta e collegialmente con il Comitato di direzione – dal capo di gabinetto con propria determinazione n. 6747/2019 e determinazione di integrazione n. 7029/2019. Su questi obiettivi la Giunta ha investito maggiormente nell’anno 2019 e per questo rappresentano anche gli obiettivi di performance dei direttori generali.

Le pari opportunità sono parte dell’Area di cambiamento “Persone e comunità, contrasto alla violenza di genere e pari opportunità”

E’ comunque necessario che le pari opportunità e il principio del gender mainstreaming siano considerate a pieno titolo in ogni ambito delle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell’Amministrazione.



## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA’

Il CUG della regione Emilia-Romagna – CugRer - è unico per Giunta regionale e Assemblea legislativa e esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale regionale. I/le componenti sono segnalati in modo paritetico dai sindacati e dall’Amministrazione, che individua anche la presidenza e rimangono in carica per quattro anni.

Il CugRer promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo ed opera in raccordo con i Direttori generali /Agenzie/Istituti della Regione Emilia-Romagna. Le figure dirigenziali di vertice forniscono al CugRer tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l’effettiva operatività.

Le fonti normative/regolamentari a livello regionale - già vigenti all’atto della nomina dell’attuale CugRer - sono:

- a) La **LR 43/2001** “Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna” che, all’art. 32 “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “ dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CugRer) da parte della Regione e da parte di ciascun ente pubblico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, ente o azienda del Servizio sanitario regionale;
- b) La **LR 6/2014** “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” che, all’art. 27 “Misure per la crescita equa e inclusiva” prevede che la Regione Emilia-Romagna promuova, anche attraverso il CugRer, la formazione e il coordinamento dei CUG del territorio per affermare a tutti i livelli le politiche di pari opportunità, buone pratiche, contrasto alle discriminazioni, conciliazione vita lavoro, parità nell’accesso alla carriera, contribuendo all’ottimizzazione della produttività, all’efficienza delle prestazioni, al benessere organizzativo.
- c) Le **Linee Guida regionali** - delibera di Giunta regionale n. 203/2013 - “Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale”



L'attuale CugRer è stato nominato determinazione del Direttore generale Risorse, Europa, innovazioni e istituzioni, di concerto con il Direttore generale dell'Assemblea legislativa n. 6369 del 9 aprile 2019 e si è insediato il 29 aprile 2019. E' composto da 14 componenti titolari, da 14 componenti supplenti e da una presidente, come di seguito indicato:

**Presidente:**

VANNESCHI Annalisa

**componente titolare**

BERTI Raffaele

DOSI Maria Paola

FUCCI Barbara

FUZZI Angela

GAMBERINI Laura

GENERALI Nicola

LELLERI Raffaele

MARCHESINI Monica

PIRAZZOLI Monica

RENZI Annamaria

ROSITANO Giuseppina

SEMA Paola

VACCARO Michelangela

VENTURI Antonella

**componente supplente**

BERNARDI Anna Rita

GILLI Gianluca

SANGIORGI Roberta

D'AMBROSIO Daniele

VERGANO Chiara

ARCURI Letizia

FERLINI Simona

PITONI Lorella

PERGHEM Federica

MALAGUTI Monica

VERONESI Valentina

IETTO Domenico

LONARDO Emilio

MATTIOLI Francesca

Con l'atto di nomina sono stati anche definiti alcuni elementi strategici di funzionamento dello stesso CugRer in merito a:

- sostituzione di componenti;
- attività svolte per il CugRer = prestazione lavorativa a tutti gli effetti
- Area Supporto Cug e comunicazione interna ed esterna



Il CugRer, secondo quanto stabilito nell'atto di nomina è, quindi, coadiuvato dall'area "Supporto Cug" dell'Ente per lo svolgimento dei suoi incontri e l'attuazione delle sue attività. Il Supporto Cug è presidiato dalla collaboratrice regionale Fiorenza Rossi. La stessa collaboratrice cura, su incarico del Direttore generale al personale le azioni di comunicazione interne ed esterne al CugRer e all'Ente.

La Regione Emilia-Romagna tiene conto dell'attività svolta dalle/dai componenti all'interno del Cug Rer che è considerata a tutti gli effetti tra le attività svolte nell'ambito della prestazione lavorativa.

Inoltre, per strutturare adeguatamente dal punto di vista formale lo svolgimento delle attività del Comitato è stata emanata dalla Responsabile del Servizio Amministrazione e Gestione della Giunta regionale una circolare (PG/2019/376749) ad oggetto: "Gestione oraria e definizione del supporto alle attività". Nella circolare, in sintesi, si esplicitano le regole formali da seguire per la partecipazione alle attività proprie del CugRer e si evidenziano i compiti dell'area "Supporto Cug".

**Il CugRer si è insediato Il 29 aprile 2019.** All'incontro di insediamento hanno presenziato l'assessora regionale al personale e alle pari opportunità, il direttore Risorse Europa innovazione e istituzioni, il direttore dell'Assemblea legislativa, la responsabile del servizio Amministrazione e gestione del personale, i 14 collaboratori e collaboratrici regionali titolari, gli altrettanti supplenti e il Supporto Cug.

Nella seduta del 3 giugno 2019 il CugRer ha adottato, a voti unanimi e palesi, il proprio **"Regolamento di Funzionamento interno"**. Si tratta di un documento snello ed essenziale. Di seguito alcuni elementi:

- il CugRer è assistito dal "Supporto CUG" (Servizio Amministrazione e Gestione della Giunta Regionale – area Supporto Cug e pari opportunità);
- i compiti del CugRer si sviluppano formalmente solo con specifica decisione collettiva in sede di incontro interno;
- la partecipazione alle riunioni può avvenire anche "in remoto";
- è sottolineata la necessità di relazioni costanti tra i titolari e i loro supplenti;
- possono essere costituiti gruppi di lavoro con l'eventuale partecipazione di componenti supplenti;
- viene dato particolare rilievo alla programmazione e consuntivazione annuali delle attività, alla promozione e alla divulgazione. Tra gli strumenti a disposizione è richiamata una specifica pagina nella Intranet aziendale;





### Il CugRer dispone:

- di una pagina dedicata sulla intranet aziendale nella quale viene pubblicata ogni notizia relativa, nonché eventuale materiale;
- di due email dedicate: [cug@regione.emilia-romagn.it](mailto:cug@regione.emilia-romagn.it) e [cugsegr@regione.emilia-romagna.it](mailto:cugsegr@regione.emilia-romagna.it)
- di un hub per la collaborazione, il coinvolgimento e l'integrazione on line dei e delle componenti effettivi e supplenti (Teams);
- di una propria sede a Bologna presso la Regione Emilia-Romagna.

### **B. ATTIVITA'**

Il CugRer si riunisce a Bologna presso la sede della Regione Emilia-Romagna o presso la propria sede. Non è dotato di un proprio budget annuale.

Nel corso dell'anno 2019, dal suo insediamento il CugRer si è riunito in media una volta al mese.

Si esplicitano di seguito le azioni prevalenti svolte dal CugRer con riferimento ai compiti e ai poteri **propositivo consultivo e di verifica** ad esso attribuiti.

Dal suo insediamento, avvenuto il 29 Aprile 2019, il CugRer ha lavorato prima di tutto per potersi dotare degli elementi indispensabili allo sviluppo e all'esercizio delle proprie competenze. In quest'ottica è stata elaborata la programmazione delle attività per il 2019.

**Il Piano delle Attività per l'anno 2019 (PdA CugRer 2019)** è stato approvato - a voti unanimi e palesi - nella riunione del 27 agosto 2019.

Si tratta di una programmazione che ha tenuto conto prima di tutto del fatto che il Comitato è per così dire "appena nato" e che quindi sia necessario in primo luogo:

- dotarsi degli strumenti idonei per poter operare appieno;
- avere un quadro informativo completo relativo al funzionamento organizzativo/funzionale e partecipativo dell'Ente.

Il PdA CugRer 2019 è stato trasmesso ai Direttori generali al personale della Giunta Regionale e dell'Assemblea legislativa e, per conoscenza alla Assessore alle Pari Opportunità, con lettera prot.



PG/2019/758513 dell'11/10/2019 ad oggetto "PdA 2019 del Cug Rer e segnalazione sulla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, nr. 2/2019" (resa nota alle e ai componenti CugRer con deposito nel Teams in data 11/10/19).

Di seguito i contenuti essenziali del PdA CugRer 2019, dai quali si evince la volontà di esercitare, con riferimento alle azioni programmate, i compiti e i poteri **propositivi, consultivi e di verifica** propri.

### **Proposte di azioni positive:**

(Per ogni singola proposta di azione positiva, è stato chiesto all'Amministrazione se già esistono specifici progetti nel merito, nel caso ne è stata chiesta la sintesi e gli eventuali risultati di monitoraggio e conclusivi per poter esercitare le **azioni di verifica**. Per i progetti proposti ed eventualmente già in fase di stesura è stato chiesto di poter esercitare la **funzione consultiva**.)

- favorire l'inserimento e l'accompagnamento lavorativo di qualità, anche in previsione del nuovo piano occupazionale e del necessario nonché preventivo avvio delle mobilità interne, mediante un progetto specifico.
- favorire il miglioramento del benessere organizzativo, in particolare secondo i seguenti aspetti:
  - Cambiamento e benessere: Proposta all'Amministrazione di avviare un percorso di riflessione e confronto pubblico interno, che preveda la fattiva partecipazione dell'Amministrazione e del personale, da progettare e realizzare attraverso le forme organizzative più idonee, per confrontarsi sui punti di forza e di debolezza emersi a seguito dell'attuazione dei processi di cambiamento e trasformazione degli ultimi anni (riorganizzazioni e riordino, trasformazioni dei processi di lavoro e trasformazione digitale);
  - Tecno stress. Diritto/dovere alla disconnessione: Proposta all'Amministrazione di attuare corsi di formazione rivolti a tutto il personale, con rilevazione finale degli elementi che i singoli individuano nella propria vita lavorativa anche in modalità SW a fronte della maggiore conoscenza acquisita.
  - Favorire la ripresa delle attività professionali dopo lunghe assenze: Proposta all'Amministrazione di progettare e realizzare azioni mirate con particolare coinvolgimento della dirigenza.
  - Formazione per il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità in senso lato (età, diverse abilità, orientamento sessuale, origine etnica, religione), il coinvolgimento partecipato, la comunicazione non violenta: Richiesta di incontro con Direttori generali e con dirigenti e funzionari/e di settore per conoscere nel dettaglio i

percorsi formativi già in pista e quelli in programma, anche al fine di esercitare le funzioni propositive, consultive e di verifica. Si è proposto inoltre l'utilizzo della piattaforma self per coinvolgere nella formazione anche gli Enti e i Cug del territorio.

• Promuovere corretti stili di vita:

- Proposta di realizzare “pillole” informative/formative sui corretti stili di vita, anche on line sulla piattaforma self per condividerle con gli altri Cug e gli altri Enti del territorio;
- Proposta di promuovere l'attività motoria e sportiva del personale regionale, in sinergia con le politiche per la salute dell'Assessorato cura della persona e con il medico competente, in particolare per curare/contrastare/prevenire le patologie fisiche/funzionali tipiche dell'attività lavorativa in Regione;
- Proposta di allestire “punti ristoro” attrezzati per il consumo di pasti in ogni sede della Regione;
- Proposta di
  - ✓ agevolare convenzioni per acquisto e consegna di pasti da consumare nei predetti punti ristoro;
  - ✓ uniformare offerta, prezzi e qualità dei prodotti erogati con distributori di alimenti e bevande;
  - ✓ prevedere in ogni sede distributori con alimenti freschi e con erogatori di acqua potabile gratuita
- Proposta di promozione di azioni a favore della sostenibilità ambientale nell'ambito della ristorazione/distribuzione alimenti e bevande, delle pulizie e degli approvvigionamenti in generale anche attraverso raccolta di idee tra il personale.

Inoltre, nell'ambito della programmazione dell'esercizio dei suoi **poteri propositivi consultivi e di verifica**, il CugRer ha stabilito di:

- Rilevare dalle strutture competenti i dati di utilizzo da parte della dirigenza e da parte del personale del comparto di permessi, assenze e tipologie orarie (part-time, flessibilità) e con particolare riguardo a quelli utili alla cura della famiglia, con suddivisione per struttura di assegnazione (DG o altra Struttura), genere, categoria e profilo professionale. Detti dati saranno poi dal Comitato oggetto di analisi e di eventuali proposte conseguenti al fine della promozione della cultura di condivisione



tra i generi degli impegni di cura e della non discriminazione nell'ambito delle opportunità di carriera. (Azione denominata Permessi e genere);

- Proporre un incontro con il Direttore generale al personale in merito alla Giustizia Organizzativa (argomento proposto dallo stesso DG in occasione dell'insediamento del Cug Rer) per consentire al Comitato la sua funzione consultiva sull'eventuale attuazione di un ciclo formativo seminariale dedicato. (Azione denominata "giustizia Organizzativa")

Il PdA CugRer è stato oggetto di confronto interlocutorio della presidenza Cug Rer con il Direttore generale dell'Assemblea legislativa in data 14/10/2019, in occasione dell'incontro propedeutico all'analisi da parte dello stesso CugRer (riunione ordinaria del 16/10/2019) del "Piano triennale per il miglioramento del benessere organizzativo della Direzione generale Assemblea legislativa" (**esercizio del potere consultivo**). Il confronto ha evidenziato l'apprezzamento del Direttore generale, che ha confermato l'impegno a una fattiva collaborazione con il CugRer.

Il riscontro da parte del Direttore generale al personale della Giunta regionale si è concretizzato nell'incontro della presidenza CugRer con il Dg medesimo in data 09/12/2019. (Il report dell'incontro è stato inviato ai e alle componenti CugRer con mail del 12/12/2019). L'incontro è stato, per la presidenza, l'occasione per:

- evidenziare la assoluta e urgente necessità della formalizzazione della relazione anche procedurale tra Amministrazione e CugRer al fine di rendere effettive e realistiche le **funzioni propositive, consultive e di verifica** proprie del Comitato, rafforzate anche dalla Direttiva 2/2019;
- evidenziare le molteplici proposte di Azioni positive contenute nel PdA CugRer 2019;
- proporre la programmazione di un incontro con i dirigenti e i funzionari di settore per conoscere nel dettaglio i percorsi formativi in atto e quelli in programma in relazione al contrasto alle discriminazioni e alla promozione delle pari opportunità in senso lato, e in relazione al progetto "on boarding" che sarà rivolto principalmente ai nuovi ingressi lavorativi, per consentire al Cug le sue **funzioni positive consultive e di verifica**;
- evidenziare la necessità dell'adozione di unico Piano triennale di Azioni Positive, come unico strumento di programmazione delle molteplici azioni sviluppate nell'Ente;

Meritano infine menzione alcune ulteriori azioni, relative allo sviluppo del PdA 2019, di seguito schematizzate, dalle quali si evince l'esercizio dei **poteri: consultivo, propositivo e di verifica**, attribuiti al CugRer.

- espressione di parere in relazione alla proposta di "Piano triennale per il miglioramento del benessere organizzativo 2020/2022 della Direzione generale Assemblea legislativa", trasmesso in data 31/10/2019 a Dg Assemblea legislativa e pc a Dg Risorse, Europa,



- innovazione ed istituzioni, all'OIV, alle OO. SS. DIRER, CGIL, CISL, SGB, UIL, USB, CSA, con prot. PG/19/814156 del 31/10/2019 ad oggetto: "riscontro a Vostra proposta di Piano triennale benessere lavorativo 2020/2022" (reso noto alle e ai componenti CugRer con deposito nel Teams in data 31/10/19);
- formulazione di apposita ed articolata "raccomandazione in tema di parità di trattamento" anche nell'ambito delle azioni di benessere, trasmessa in data 31/10/2019 a Dg Assemblea legislativa e pc a Dg Risorse, Europa, innovazione ed istituzioni, all'OIV, alle OO. SS. DIRER, CGIL, CISL, SGB, UIL, USB, CSA con prot. PG/19/814265 ad oggetto "Benessere sul lavoro – nota Cug Rer in tema di "parità di trattamento". (resa nota ai e alle componenti CugRer con deposito nel Teams in data 31/10/19 ) – segnalazione/raccomandazione ricordata dalla presidenza CugRer al Dg Risorse, Europa, innovazione ed istituzioni in occasione dell'incontro già citato del 09/12/19;
  - Organizzazione di un incontro in data 11/11/2019 sul tema dello "stress lavoro correlato" con i datori di lavoro della Regione Emilia-Romagna e Servizio Prevenzione e Protezione, al fine di acquisire un rendiconto su tutti dati emersi dalle eventuali indagini in materia già effettuate nonché concordare modalità e tempistiche per un'indagine ex novo da attuare nel breve termine. Durante l'incontro il CugRer è stato informato della prossima organizzazione di una nuova indagine. Il CugRer ha espresso numerose raccomandazioni in tema, non ultima quella di tenere nella giusta considerazione il dato di genere.
  - presentazione del PdA Cug Rer 2019 alla Commissione consiliare regionale di parità in occasione della "Conferenza delle elette" in data 13/11/2019;
  - partecipazione il 22/11/2019 al seminario "Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle Università dell'Emilia Romagna" organizzato dal CUG dell'Università di Bologna assieme ai CUG degli altri Atenei della Regione. Durante l'evento è stato fatto il punto sulle misure in tema di promozione della parità di genere intraprese dagli Atenei, con particolare riferimento al Bilancio di genere, e attuato un confronto su tali tematiche con i membri dei CUG delle altre istituzioni del territorio.
  - Partecipazione il 12/12/2019 alla presentazione del Piano triennale 2020-2022 per il miglioramento del benessere organizzativo della Direzione generale Assemblea Legislativa. Nell'ambito dell'evento i partecipanti hanno avuto l'opportunità di sottoporsi gratuitamente a un test del ritmo cardiaco realizzato in presenza di medici cardiologi.
  - richiesta dati all'Amministrazione il 12/12/2019 al Direttore generale Risorse, Europa, innovazione ed istituzioni, al Responsabile del Servizio sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio e alla Responsabile del Servizio Amministrazione e gestione. La richiesta prot. PG/19/906466 del 12/12/2019. ad oggetto "PdA Cug Rer 2019 – Permessi e genere: richiesta dati anno 2019" (resa nota alle e ai componenti CugRer con mail di pari data). I dati richiesti sono oggetto di analisi e di eventuali proposte conseguenti da parte del Cug Rer, al fine della promozione della cultura di condivisione tra i generi degli impegni di cura e della non discriminazione nell'ambito delle opportunità di carriera;



- richiesta di compilazione del format di cui alla Direttiva Pres Consiglio Ministri nr 2/2019, inviata il 12/12/2019 ai Direttori generali con competenza in materia di organizzazione e gestione del personale e pc al Servizio sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio e al Servizio Amministrazione e gestione. La richiesta prot. PG/19/906409 ad oggetto “Richiesta compilazione format di cui Direttiva Pres. Consiglio Ministri nr 2/2019 -annualità 2019” (resa nota alle e ai componenti CugRer con mail di pari data);
- incontro con OIV, su suo invito - riunione ordinaria Cug Rer del 17/12/2019;
- incontro, in data 17/12/2019, con il responsabile del Servizio sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio, per acquisire ogni utile chiarimento rispetto all’organizzazione, al funzionamento e all’utilità/utilizzo di tutti gli strumenti già presenti e disponibili per l’Organizzazione che documentano il curriculum formativo, professionale e delle abilità del personale regionale. L’approfondimento della tematica, durante l’incontro, ha consentito al CugRer l’esercizio delle funzioni propositive, consultive e di verifica proprie dello stesso in ordine all’argomento oggetto dell’incontro.





## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dal suo insediamento, avvenuto il 29 Aprile 2019, Il CugRer ha operato per potersi dotare degli elementi indispensabili allo sviluppo e all'esercizio delle proprie competenze, in quest'ottica è stata elaborata la programmazione delle attività per il 2019 e con l'obiettivo di poter esprimere con efficacia le proprie competenze per promuovere e supportare le politiche rivolte all'attuazione del benessere organizzativo e per prevenire le situazioni di disagio del personale.

Numerose considerazioni relative alla necessità di promuovere per il personale benessere e pari opportunità in senso lato, comprendendo quindi anche, oltre al genere, l'età, le disabilità, l'orientamento sessuale, l'etnia e la religione, sono già state esplicitate nelle sezioni che compongono la presente Relazione e a queste si rimanda.

Si ritiene opportuno qui sottolineare che, per permettere al CugRer il pieno esercizio delle sue funzioni, rafforzate anche dalla Direttiva n.2/2019, occorre in primo luogo che le relazioni organizzative e procedurali con l'Amministrazione siano chiare e ben strutturate.

Anche in questo Ente, purtroppo, tale formalizzazione non è ancora concreta e formale e questo rende difficoltose le modalità di intervento del Comitato. Intervento che, giova ricordare, ha come obiettivo finale, quello di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità in senso lato, come sopra specificato, attraverso anche il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Si richiamano, infine, alcune criticità rilevanti in termini di crescita e affermazione delle funzioni del CugRer: le e i componenti del Comitato hanno come impegno primario differenti funzioni/collocazioni lavorative all'interno dell'Ente. Questo comporta inevitabilmente che si creino situazioni di oggettiva difficoltà derivanti dalla carenza di un tempo lavoro finalizzato esclusivamente alle attività proprie della Presidenza (presidente e supporto) e di tutte e tutti altri componenti del Comitato: è auspicabile che anche a livello normativo nazionale vengano contemplate al più presto queste esigenze. Se, da un lato, la Direttiva 2/19 ha reso più chiare e più evidenti le funzioni e le competenze dei Comitati Unici di garanzia, dall'altro, ha lasciato irrisolte le problematiche qui accennate.

La presidente Cug Rer  
*f.to* Annalisa Vanneschi

