



## **RELAZIONE DEL CUG RER SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020**

### **SOMMARIO**

<b>Premessa</b> .....	<b>pag. 02</b>
<b>Prima parte: Analisi dei dati</b> .....	<b>pag. 03</b>
Sezione 1. Dati sul personale .....	pag. 03
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro .....	pag. 11
Sezione 3. Parità/pari opportunità .....	pag. 18
Sezione 4. Benessere del personale .....	pag. 24
Sezione 5. Performance .....	pag. 26
<b>Seconda parte: L'Azione del CugRer</b> .....	<b>pag. 27</b>
A. Operatività .....	pag. 27
B. Attività .....	pag. 30
<b>Considerazioni conclusive</b> .....	<b>pag. 36</b>

*Allegato: Dati sul personale forniti dall'Amministrazione (prot. 01/03/2021.0174417.1)*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

## 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<sup>1</sup> forniti dalla Direzione Generale Risorse Europa, innovazione e istituzioni.
- 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 all’unanimità dal CugRer nella sua riunione del 9 giugno 2021.

L’analisi dei dati nelle Sezioni: 1. Dati sul personale e 2. Conciliazione vita lavoro è stata effettuata con l’apporto specialistico di Annalisa Laghi e Angelina Mazzocchetti della Direzione generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni.

---

<sup>1</sup> Le relative tabelle, richiamate nel testo, sono unite alla nota Prot. 01/03/2021.0174417.I ad oggetto:” Riscontro a nota Prot. 20/01/2021.0043571.U - Richiesta compilazione format di cui Direttiva Presidenza Consiglio Ministri nr 2/2019 – annualità 2020”, allegata alla presente Relazione.



## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

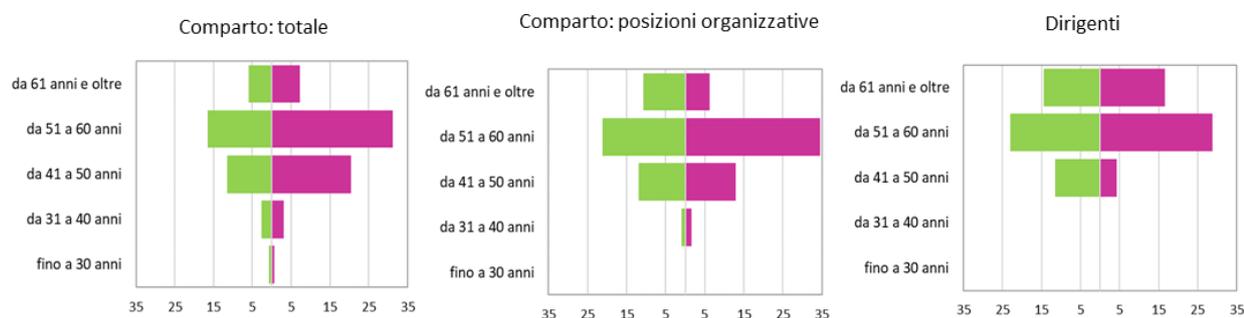
### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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

Il personale regionale del comparto<sup>2</sup> (esclusi gli atipici, i tirocinanti e gli avvaliti del Servizio sanitario regionale) è composto, al 31/12/2020, di 3.136 collaboratori<sup>3</sup>, in prevalenza donne (1.962, pari al 62,6% del totale, contro 1.174 uomini, pari al 37,4%) (Tabella 1.1, allegata, e Figura 1). Rispetto al 31/12/2019 il personale regionale del comparto è diminuito di 68 unità, largamente concentrate nella popolazione maschile (- 57 unità).

La classe di età fra i 51 e i 60 anni è la più consistente (47,9% dei collaboratori), seguita dalla classe di età fra i 41 e i 50 anni (32,0%). Nelle due classi di età si osserva una significativa maggiore presenza di donne: le donne fra i 41 e i 50 anni rappresentano il 20,4% del totale dei collaboratori (contro 11,5% di uomini), quelle fra i 51 e i 60 anni il 31,3% (16,6% per gli uomini). I giovani fino ai 40 anni sono il 7% del totale, pari a 221 unità (105 uomini e 116 donne) e 43 collaboratori hanno meno di 31 anni. La classe degli ultrasessantenni rappresenta il 13,1% dei collaboratori (412 in valore assoluto, 187 uomini e 225 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 quella 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 565, di cui 253 uomini (44,7%) e 312 donne (55,3%), in diminuzione di 12 unità rispetto al 31.12.2019.

<sup>2</sup> Con la delibera n. 203 del 16/3/2020 il rapporto di lavoro di dipendenti regionali precedentemente assoggettato al CNLG per lo svolgimento di funzioni giornalistiche ai sensi dell'art. 26 L.R. 17/2004, è stato collocato nel CCNL Funzioni locali 2016-2018 a decorrere dal 28/3/2020 e il personale classificato nei profili di categoria D.

<sup>3</sup> Includendo atipici, tirocinanti e avvaliti del Servizio sanitario regionale il totale sale a 3.305 collaboratori.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

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 21,6% degli uomini e il 15,9% delle donne.

La popolazione delle PO è più anziana di quella dell'intero comparto, come si nota dal confronto delle piramidi delle età. Nessuna PO ha fino a 30 anni e la classe fra i 31 e i 40 anni pesa solo il 2,5%; la classe fra i 41 e i 50 anni pesa meno dell'intero comparto (24,8% rispetto al 32%) mentre sono più consistenti le classi fra i 51 e i 60 anni e quella degli ultrasessantenni (rispettivamente 55,8% e 17%).

Nelle due fasce di età più elevata (51-60 anni e 61 anni e oltre), il peso degli uomini sul totale è maggiore di circa 5 punti percentuali di quello riscontrato nell'intero comparto. Per le donne si osserva un peso lievemente maggiore, rispetto al comparto, solo nella classe da 51 a 60 anni (34,5% vs 31,3%).

I **dirigenti** sono 139, di cui 69 uomini (49,6%) e 70 donne (50,4%). Rispetto al 31.12.2019 vi sono 6 dirigenti in più e si collocano tutti nella popolazione femminile: le dirigenti passano infatti da 64 a 70 a fronte di un numero invariato di dirigenti uomini.

Il personale dirigenziale ha, in prevalenza, fra i 51 e i 60 anni (51,8%). Il 30,9% ha più di 60 anni mentre solo il 15,8% (22, in termini assoluti) ha fra i 41 e i 50 anni; tra i 31 e i 40 anni si contano 2 soli dirigenti (un uomo e una donna).

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 (55,6% nella classe di età 51-60 anni e 53,5% nella classe di età 61 anni e oltre) mentre nella classe da 41 a 50 anni la quota scende a 27,3%. La popolazione delle dirigenti donne è quindi più anziana di quella dei dirigenti uomini.

### Il livello di inquadramento del personale non dirigenziale

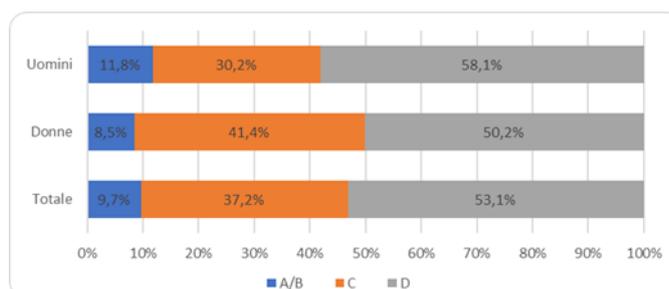
Circa la metà del personale del comparto è inquadrato nella categoria D, quota decisamente più alta fra gli uomini (58,1%), con un gap a sfavore delle donne di circa 8 punti percentuali (Figura 2).

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 e pari a 59,1% per la categoria D e a 54,6% per A/B (Tabella 1). Una concentrazione decisa di donne si osserva nella categoria C (69,6%).

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	138	166	304	54,6%
C	354	812	1.166	69,6%
D	682	984	1.666	59,1%
<b>Totale</b>	<b>1.174</b>	<b>1.962</b>	<b>3.136</b>	<b>62,6%</b>



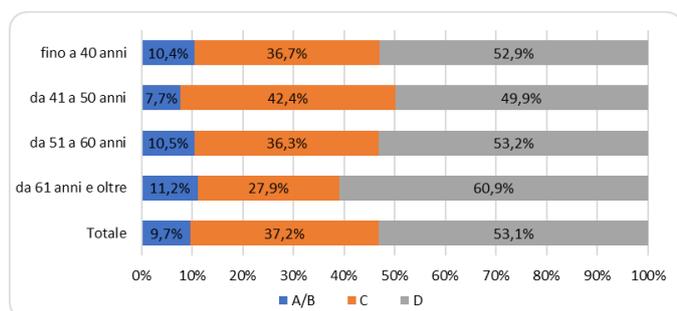
La quota di personale inquadrato nel livello D è massima (60,9%) nella classe di età più elevata (61 anni e oltre) mentre è inferiore alla media complessiva nella fascia di età 51-60 anni (49,9) (Figura 3).



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

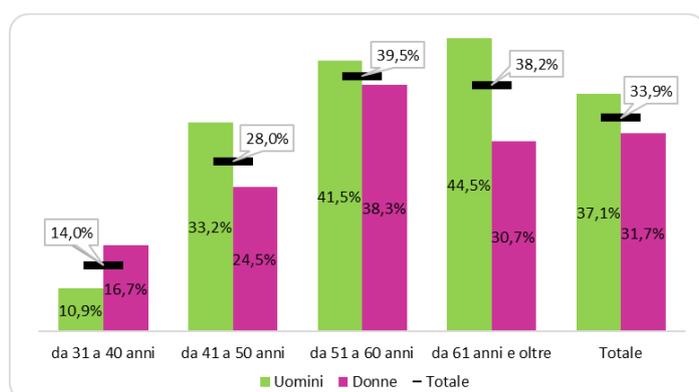
Figura 3 Personale del comparto per livello di inquadramento ed età (per 100 persone della stessa classe di età)



La quota di C tra le donne si mantiene superiore a quella degli uomini in tutte le classi di età, viceversa la quota di D tra gli uomini è superiore a quella che si riscontra tra le donne per le età sopra i 41 anni raggiungendo il massimo nella classe di 61 anni: tra il personale più maturo la quota di D è del 73,3% tra gli uomini contro il 50,7% registrato tra le donne. Di contro, la quota di D nella classe di età più giovane, fino a 40 anni, è maggiore tra le donne (54,3%) che tra gli uomini (51,4%).

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.

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 di circa il 34% ed è più consistente tra gli uomini (37,1%) che tra le donne (31,7%), con un gap di 5,4 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, 63 donne e 54 uomini. Le differenze di genere più consistenti a sfavore delle donne si registrano nelle classi tra 41 e 50 anni (-8,7 punti percentuali) e nella classe degli ultrasessantenni (-13,8 punti percentuali).

Le PO con deleghe dirigenziali (Tabella 1.3 allegata) sono 46, l'8,1% del totale delle posizioni organizzative. La quota è leggermente maggiore fra le donne con posizione organizzativa (8,7%) rispetto agli uomini (7,5%). L'incidenza di PO con deleghe dirigenziali si alza al 9,2% considerando le PO con titolo di studio almeno pari al diploma di laurea vecchio ordinamento o di laurea specialistica / magistrale.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

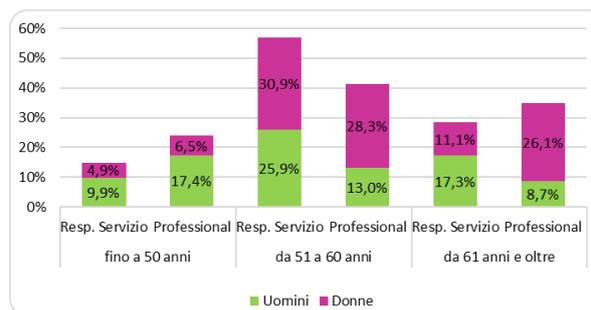
## Il tipo di incarico del personale dirigenziale

Il 58,3% 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 60,9%).

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	8	4	12	33,3%
Resp. Servizio	43	38	81	46,9%
Professional	18	28	46	60,9%
<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>139</b>	<b>50,4%</b>



In particolare, fra i responsabili di Servizio si osserva una prevalenza di donne solo nella classe di età 51-60 anni (30,9% del totale dei responsabili e 54,3% dei responsabili della stessa classe di età), mentre fra i dirigenti professional in entrambe le classi più mature (Figura 5): le donne dirigenti professional risultano quindi avere un'età media di circa 5 anni e mezzo superiore rispetto ai dirigenti professional uomini (57,9 anni vs 52,2 anni).

I responsabili di Servizio risultano nel complesso concentrati per il 56,8% nella classe di età dai 51 ai 60 anni mentre la differenza con la distribuzione per età dei professional si rileva soprattutto nella classe più giovane: ha fino a 50 anni il 24% dei dirigenti professional e il 14,8% dei responsabili di servizio.

Fra i 12 dirigenti di vertice (Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto), 8 sono uomini e 4 sono donne. Solo un uomo ricade 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 7,5% ha un contratto a tempo determinato e meno dell'1% è in comando o distacco in entrata. Nello specifico, tra i 2.882 dipendenti con contratto a tempo indeterminato del comparto, le donne rappresentano il 62,9%, la quota maggiore ha una età compresa tra 51 e 60 anni (il 47,9%; il 44,4% degli uomini e il 49,9% delle donne), mentre solo 5 collaboratori hanno meno di 31 anni (Tabella 3 e Figura 6). Tra i 236 dipendenti con contratto a tempo determinato, le donne sono ancora in maggioranza (58,1%) e l'età media scende: il 75% circa ha meno di 51 anni (contro il 39% del comparto) e oltre il 15% ha meno di 31 anni (di cui 20 uomini e 17 donne). Il personale del comparto in comando o distacco in entrata consta di soli 18 dipendenti (7 uomini e 11 donne).



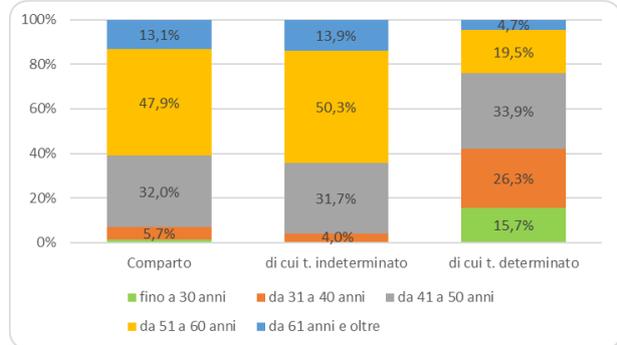
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

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	1.068	1.814	2.882	62,9%
T. determinato	99	137	236	58,1%
Comando / distacco in entrata	7	11	18	61,1%
<b>Totale</b>	<b>1.174</b>	<b>1.962</b>	<b>3.136</b>	<b>62,6%</b>



Fra i 127 dirigenti non di vertice si contano 45 persone (35,4%) con un tipo di rapporto a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (Tabella 4). Di questi: 16 sono uomini e 29 sono donne; 20 hanno l'incarico di responsabile di Servizio (circa ¼ dei responsabili di servizio), di cui 12 donne, e 25 di professional (oltre la metà dei professional dell'Ente), di cui 17 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	35	57,4%	26	42,6%	61
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	8	40,0%	12	60,0%	20
<b>Professional</b>	<b>18</b>	<b>39,1%</b>	<b>28</b>	<b>60,9%</b>	<b>46</b>
di cui t. indeterminato	10	47,6%	11	52,4%	21
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	8	32,0%	17	68,0%	25

Dall'analisi per classe di età si evidenzia che fra i 46 responsabili di servizio in età 51-60 anni circa un terzo è a tempo determinato o in comando/distacco in entrata (15 in valore assoluto, di cui 10 donne). I dirigenti non a tempo indeterminato con meno di 51 anni sono 10, di cui 7 uomini (2 responsabili e 5 professional) e 3 donne dirigenti professional.

Fra i responsabili di Servizio e i professional a tempo indeterminato la quota di donne scende e si attesta a 42,6% fra i responsabili di Servizio e a 52,4% fra i professional. Fra i dirigenti a tempo indeterminato responsabili di servizio la quota di donne è inferiore al 50% in tutte le classi di età, al contrario, tra i dirigenti professional, sfiora il 60% in tutte le classi di età.

### L'anzianità nei livelli non dirigenziali

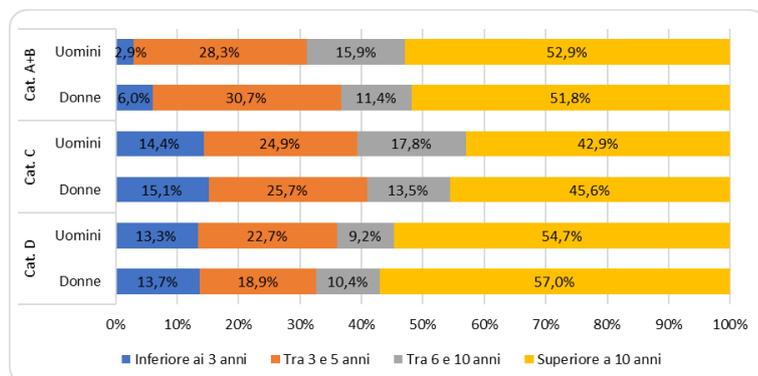
Per quanto riguarda l'anzianità nello stesso livello di inquadramento (Tabella 1.4, allegata), per tutto il personale del comparto, prescindendo dalla categoria, la stima dell'anzianità media di permanenza nel medesimo livello è di 11,1 anni, senza sostanziali differenze di genere. L'anzianità modale per tutti i livelli di inquadramento è sempre superiore ai 10 anni (Figura 7).



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

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



Nello specifico, ha un'anzianità superiore ai 10 anni nel livello di inquadramento il 52% circa del personale di categoria A o B (con un valore di poco più elevato per gli uomini). Per meno del 5% circa l'anzianità è inferiore ai 3 anni, con il valore per le donne doppio rispetto agli uomini (6,0% rispetto a 2,9%). In media, la permanenza nello stesso livello è di 11,5 anni.

Per il personale di categoria C, l'anzianità media di permanenza nel livello è di 10,3 anni. Il 44,7% è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni (il 42,9% degli uomini e il 45,6% delle donne), il 14,9% ha un'anzianità nel livello di meno di 3 anni.

Per il personale di categoria D (incluse le PO), l'anzianità media è di 11,6; circa il 56% del personale è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni e il 13,5% ha un'anzianità inferiore ai 3 anni, senza differenze di genere. Rispetto al 31/12/2019 si riscontra un aumento del personale di categoria D con meno di 3 anni di anzianità e una diminuzione del personale di categoria C con più di 3 anni di anzianità nel livello; tale dinamica è attribuibile in larga parte all'assunzione di collaboratori dalle procedure selettive interne riservate al personale a tempo indeterminato, per la progressione per posti di categoria D avvenuta ad ottobre 2020.

### Il titolo di studio

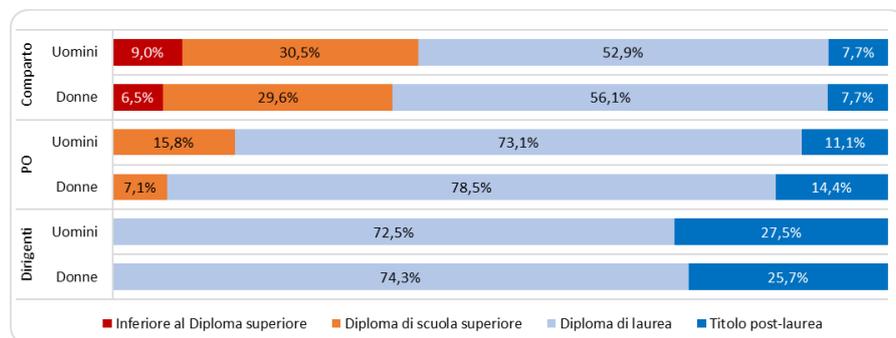
La Tabella 1.7 (allegata) relativa al titolo di studio del personale del comparto non riporta informazioni complete per tutti i livelli perché non per tutti i collaboratori sono disponibili informazioni aggiornate. Sono completi i dati sul titolo di studio relativi al personale con posizione organizzativa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



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

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 meno dell'8% ha un titolo di studio post-laurea, senza sostanziali differenze di genere (Figura 8).

Ha un diploma di scuola superiore il 30% circa del personale del comparto, mentre ne sono privi circa il 7% (9% degli uomini e 6,5% delle donne), principalmente inquadrati nelle categorie B e C. Risultano in possesso di un diploma di laurea o di un titolo post-laurea il 33,8% 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 (15,8% contro 7% delle donne).

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 (29,5% dei dirigenti uomini contro il 25,8% delle dirigenti donne). Guardando ai titoli post-laurea, tra gli uomini è più frequente il master mentre tra le donne la specializzazione post-laurea. Ha un titolo di studio o una specializzazione post-laurea il 35% dei dirigenti professional (33% degli uomini vs 36% delle donne), mentre fra i responsabili di servizio l'incidenza è inferiore (23%; 28% degli uomini vs 18% delle donne).

## La formazione

Le ore di formazione fruite nel 2020, riportate in Tabella 1.11, allegata, e relative ai tipi di formazione di cui si dispone dei dati, sono state circa 64 mila, il 35,8% fruite da uomini e il 64,2% da donne.

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

Tipo formazione	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini) punti %
	Ore	%	Ore	%	Ore	%	
Obbligatoria (sicurezza)	11.186	48,8%	14.001	34,0%	25.187	39,3%	-14,8
Aggiornamento professionale	7.700	33,6%	12.701	30,9%	20.401	31,9%	-2,7
Competenze manageriali/relazionali	4.024	17,6%	14.422	35,1%	18.445	28,8%	17,5
<b>Totale</b>	<b>22.910</b>	<b>100,0%</b>	<b>41.124</b>	<b>100,0%</b>	<b>64.034</b>	<b>100,0%</b>	



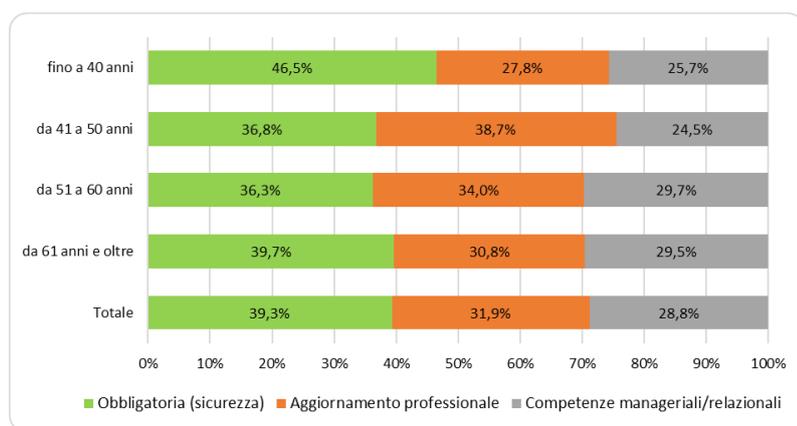
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

Le ore fruite risultano abbastanza distribuite tra le tipologie di formazione, prevalgono leggermente le ore dedicate alla formazione obbligatoria (39,3%) a scapito di quelle dedicate allo sviluppo delle competenze manageriali/relazionali (28,8%) (Tabella 5).

La distribuzione per genere mostra fra le donne un peso maggiore della formazione per sviluppare competenze manageriali/relazionali (35,1% contro il 17,6% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 17,5 punti percentuali) mentre tra gli uomini è decisamente prevalente il peso della formazione obbligatoria a cui è stato dedicato il 48,8% delle ore a fronte del 34% delle ore totali fruite dalle donne.

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



Il personale fino a 40 anni ha impegnato la maggior parte delle ore nella formazione obbligatoria (46,5%) mentre è minima nel confronto con le altre classi di età la quota di ore fruite per aggiornamento professionale (27,8%); per questo tipo di formazione la quota maggiore (38,7%) si osserva tra i 41 e i 50 anni. Nelle classi di età sopra i 51 anni la quota di ore di formazione per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali è più elevata rispetto alle classi di età inferiori (Figura 9).

L'andamento descritto della distribuzione delle ore per tipo di formazione fra le diverse classi di età mostra alcune differenze di genere. Nella classe di età più giovane la quota di ore fruite per formazione obbligatoria è decisamente più elevata tra gli uomini che tra le donne (54% vs 40%) che per contro mostrano una maggiore influenza delle ore fruite per aggiornamento professionale (58% per le donne e 31% per gli uomini). Nella classe di età dai 41 ai 50 anni sono gli uomini a mostrare la maggior quota di ore fruite per aggiornamento professionale (42% del totale) mentre per le donne si evidenzia la fruizione di ore per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali (34% vs 20% per gli uomini); a partire da questa classe di età la quota di ore fruite per lo sviluppo di tali competenze è sempre maggiore tra le donne che tra gli uomini con una forbice che raggiunge il massimo oltre i 60 anni (36% per le donne contro 17% delle ore fruite dagli uomini).



## 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. (v. Tabella 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, allegata e Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, allegata).

### Lavoro agile

Gli istituti relativi al lavoro a distanza (telelavoro e smart working ordinario) riguardano, nel complesso, il 25,1% dei collaboratori regionali al 31/12/2020: 13,1% in telelavoro e 12% in smart working ordinario.

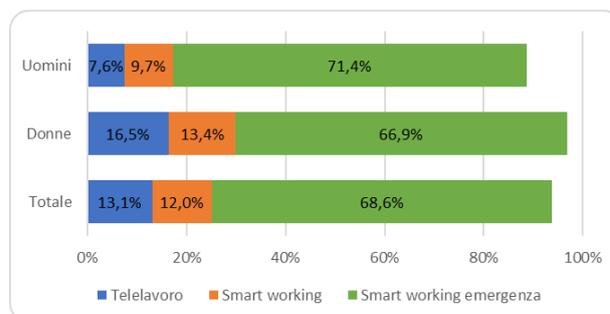
Nell'analisi delle misure di conciliazione ci soffermiamo, in particolare, sul telelavoro attivo in Regione dal 2000. Lo smart working, sperimentato tra 2018 e 2019, è diventato istituto ordinario di organizzazione della prestazione lavorativa da giugno 2019 (Delibera Num. 940 del 18/06/2019), si configura come misura organizzativa sebbene abbia riflessi positivi anche sulla possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Il 2020 è stato caratterizzato dall'attivazione di 2.246 accordi di **smart working emergenziale**, modalità di lavoro a distanza introdotta a partire dal 24 febbraio 2020 (PG/2020/0161302), e legata alla necessità di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro come misura di contrasto alla diffusione del Covid-19 pur garantendo la continuità dell'attività lavorativa. Inoltre, ai telelavoratori è stato d'ufficio ampliata a tutta la settimana lavorativa la loro condizione operativa a distanza.

Complessivamente, quindi, i collaboratori in modalità di lavoro agile al 31/12/2020 sono 3.068, pari al 93,7% del totale (comparto più dirigenti), quota più sostenuta fra le donne (96,8%) che fra gli uomini (88,7%). I collaboratori in smart working emergenziale sono il 68,6% del totale e la quota è più alta fra gli uomini (71,4%).

Personale per tipologia di lavoro agile e genere (Tabella 1, valori assoluti e % di donne per tipologia - a sinistra; Figura 1, Incidenza % del lavoro agile per tipologia e genere - a destra)

Modalità di lavoro agile	Uomini	Donne	Tot.	% Donne
Telelavoro	94	335	429	78,1%
Smart working	121	272	393	69,2%
Smart working emergenza	887	1.359	2.246	60,5%
<b>Totale</b>	<b>1.102</b>	<b>1.966</b>	<b>3.068</b>	<b>64,1%</b>





## Il telelavoro

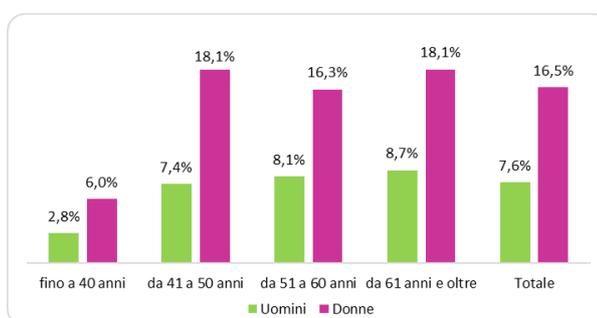
I collaboratori in **telelavoro**, al 31/12/2020, sono 429, di cui 94 uomini (21,9%) e 335 donne (78,1%).

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, allegata, costituito di 3.275 unità, di cui 1.243 uomini (38%) e 2.032 donne (62%).

La quota di personale in telelavoro è pari a 13,1% ed è decisamente più consistente tra le donne (16,5%) che tra gli uomini (7,6%), con un gap di quasi 9 punti percentuali.

*Personale in telelavoro per genere e classe di età (Tabella 2, valori assoluti, a sinistra; Figura 2, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)*

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	3	7	10
da 41 a 50 anni	28	117	145
da 51 a 60 anni	45	166	211
da 61 anni e oltre	18	45	63
<b>Totale</b>	<b>94</b>	<b>335</b>	<b>429</b>



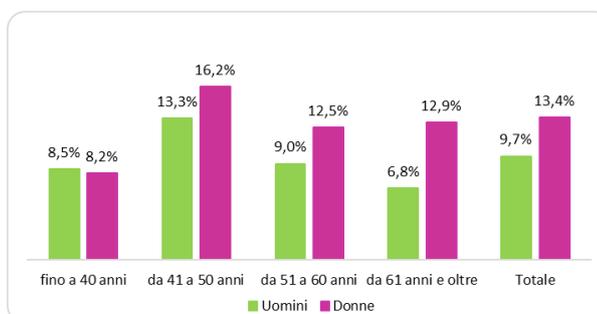
Fra le donne si evidenzia una maggiore diffusione del telelavoro in tutte le classi di età, con un gap di quasi 11 punti percentuali nella classe fra i 41 e i 50 anni, in cui il 18,1% delle donne è in telelavoro. La stessa quota di donne in telelavoro si osserva nella classe di età più matura (61 anni e oltre) e il gap con gli uomini supera i 9 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 (3,2 punti percentuali).

## Lo smart working ordinario

Al 31/12/2020 i collaboratori in **smart working ordinario** sono 393 (il 12% del totale). Come il telelavoro anche lo smart working ordinario risulta più diffuso tra le donne (272 pari al 13,4% delle dipendenti) che tra gli uomini (121 uomini pari al 9,7% del personale maschile).

*Personale in smart working ordinario per genere e classe di età (Tabella 3, valori assoluti, a sinistra; Figura 3, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)*

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	7	8	15
da 41 a 50 anni	50	105	155
da 51 a 60 anni	50	127	177
da 61 anni e oltre	14	32	46
<b>Totale</b>	<b>121</b>	<b>272</b>	<b>393</b>



L'analisi per classi di età mostra che tra i più giovani, fino a 40 anni, la diffusione dello smart working è del tutto simile tra uomini e donne (8,5% vs 8,2%) mentre nelle età successive si osserva sempre una maggiore



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

diffusione tra le donne. Per entrambi i generi la classe di età 41-50 anni è quella dove si osserva la maggiore diffusione dello smart working ordinario mentre per le età successive si osservano andamenti diversi. Per gli uomini la quota di smart workers dai 41 anni in su è decrescente e diventa minima nel personale di 61 anni e oltre (6,8%); per le donne, dopo la punta del 16,2% nella fascia 41-50 anni, la quota di smart-worker si stabilizza poco sotto il 13% nel complesso del personale femminile sopra i 51 anni.

Gli andamenti per genere divergenti determinano un aumento del gap all'aumentare delle età. Complessivamente pari a 3,7 punti percentuali a favore delle donne, si passa da -0,3 punti fino ai 40 anni a 6,1 punti percentuali a favore delle donne tra il personale di 61 anni e oltre.

La **flessibilità oraria** è l'istituto largamente più diffuso fra i collaboratori regionali. Ne usufruiscono 1.664 collaboratori, di cui 649 uomini (39%) e 1.015 donne (61%).

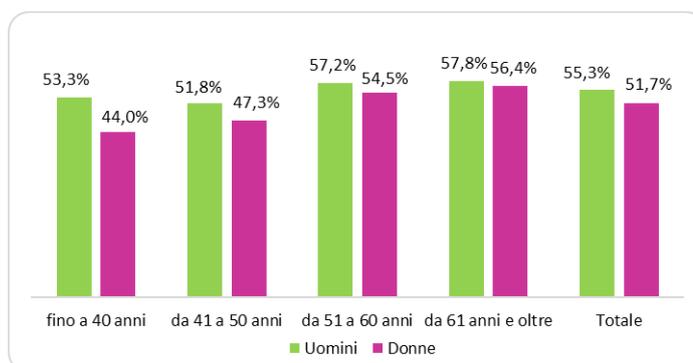
Per valutare l'incidenza della flessibilità oraria e la sua distribuzione per genere ed età ci si riferisce al totale dei collaboratori del comparto, contingente costituito di 3.136 unità, di cui 1.174 uomini (37,4%) e 1.962 donne (62,5%).

La quota di personale con flessibilità oraria è pari a 53,1%, leggermente più consistente tra gli uomini (55,3%) che tra le donne (51,7%).

L'incidenza di personale con flessibilità oraria tra gli uomini supera il 50% in tutte le classi di età e raggiunge il valore massimo sopra i 50 anni dove supera il 57%. Anche fra le donne l'incidenza aumenta con l'aumentare dell'età, mantenendosi sempre inferiore a quella osservata per gli uomini, e lo scarto tra la fascia più giovane e quella più matura è decisamente più ampio rispetto agli uomini. Il valore più contenuto di osserva nella fascia d'età più giovane, fino a 40 anni, in cui la flessibilità di orario riguarda il 44% delle collaboratrici, quasi 10 punti percentuali in meno rispetto agli uomini di pari età, e raggiunge il massimo dopo i 60 anni (56,4%, circa 12 punti percentuali in più rispetto alle under 40).

*Personale con flessibilità oraria per genere e classe di età (Tabella 4, valori assoluti, a sinistra; Figura 4, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)*

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	56	51	107
da 41 a 50 anni	187	303	490
da 51 a 60 anni	298	534	832
da 61 anni e oltre	108	127	235
<b>Totale</b>	<b>649</b>	<b>1.015</b>	<b>1.664</b>





COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

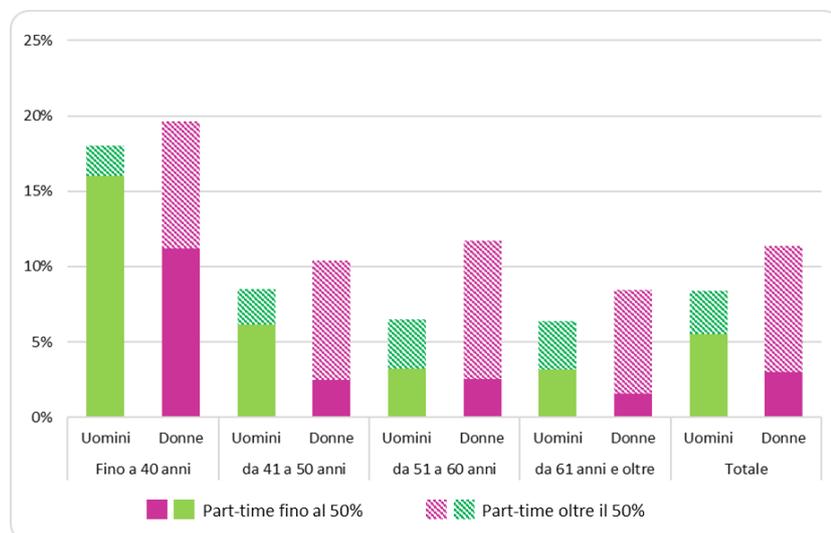
determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

## Il part-time

I collaboratori in part-time sono 265, di cui 77 uomini (29,1%) e 188 donne (70,9%).

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 2.571 collaboratori, di cui 921 uomini (35,8%) e 1.650 donne (64,2%); l'incidenza del part-time è del 10,3%, più elevata tra le donne (11,4%) che tra gli uomini (8,4%).

Figura 5 Personale in part-time per tipo di part-time, genere e classe di età (per 100 persone dello stesso genere e classe di età)



Per entrambi i generi la quota di personale in part-time diminuisce all'aumentare dell'età: varia dal 18% fra gli uomini fino a 40 anni al 6,3% fra quelli con più di 60 anni e dal 19,6% fra le donne fino a 40 anni al 8,4% fra quelle con più di 60 anni. La quota si mantiene più alta fra le donne in tutte le classi di età con il gap più elevato, circa 5 punti percentuali, nella classe da 51 a 60 anni.

L'analisi più dettagliata per tipo di part-time evidenzia ulteriori differenze di genere. 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 quasi 6 punti percentuali (8,4% contro 2,8%), mentre la quota di uomini che usufruisce del part-time fino al 50% è maggiore di quella delle donne (rispettivamente 5,5% e 3,0%).

Il part-time oltre il 50% fra le donne si attesta tra l'8% e il 9% in tutte le classi fino ai 60 anni e scende sotto il 7% tra le collaboratrici over 60 anni. Fra gli uomini l'incidenza è intorno al 3% sopra i 50 anni e al 2% al di sotto.

Il part-time fino al 50% presenta per uomini e donne l'incidenza più alta nella classe di età fino ai 40 anni (rispettivamente 16,0% e 11,2%). La quota decresce per entrambi i generi nelle classi di età successive,



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

mantenendosi comunque sempre più alta fra gli uomini, con la differenza più elevata nella classe da 41 a 50 anni dove è del 6,1% tra gli uomini e del 2,5% tra le donne.

Tabella 5 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%	5	0,5%	8	0,5%	13	0,5%	-0,1%
Part-time 50%	46	5,0%	41	2,5%	87	3,4%	-2,5%
<b>Part-time fino al 50%</b>	<b>51</b>	<b>5,5%</b>	<b>49</b>	<b>3,0%</b>	<b>100</b>	<b>3,9%</b>	<b>-2,6%</b>
Part-time 70%-75%	11	1,2%	51	3,1%	62	2,4%	1,9%
Part-time 83,33%	15	1,6%	88	5,3%	103	4,0%	3,7%
<b>Part-Time oltre il 50%</b>	<b>26</b>	<b>2,8%</b>	<b>139</b>	<b>8,4%</b>	<b>165</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,6%</b>
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>8,4%</b>	<b>188</b>	<b>11,4%</b>	<b>265</b>	<b>10,3%</b>	<b>3,0%</b>

La Tabella 1.9, allegata, qui presentata in forma sintetica (Tabella 5), 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). 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.

#### 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, allegata, emerge una prevalenza della fruizione di tali congedi e permessi da parte delle lavoratrici.

I collaboratori che hanno fruito di congedi e permessi sono 540, di cui 169 uomini (31,3%) e 371 donne (68,7%).

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 16,4% ed è maggiore tra le donne (18,3%) che tra gli uomini (13,6%), con un gap di 6,6 punti percentuali (Tabella 6).



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

Tabella 6 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)
	N	% su totale uomini	N	% su totale donne	N	% su totale complessivo	punti %
<b>Personale che ha fruito dei permessi</b>	<b>169</b>	<b>13,6%</b>	<b>371</b>	<b>18,3%</b>	<b>540</b>	<b>16,5%</b>	<b>4,7</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 7 che riprende la Tabella 1.10, allegata).

Tabella 7 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	2.744	69,8%	5.346	71,5%	8.090	70,9%	1,6
Permessi orari L.104/1992	1.108	28,2%	1.676	22,4%	2.784	24,4%	-5,8
<b>Permessi L.104/1992</b>	<b>3.852</b>	<b>98,0%</b>	<b>7.022</b>	<b>93,9%</b>	<b>10.874</b>	<b>95,3%</b>	<b>-4,2</b>
Permessi giornalieri per congedi parentali	71	1,8%	418	5,6%	489	4,3%	3,8
Permessi orari per congedi parentali	6	0,2%	39	0,5%	45	0,4%	0,4
<b>Permessi per congedi parentali</b>	<b>77</b>	<b>2,0%</b>	<b>457</b>	<b>6,1%</b>	<b>534</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,2</b>
<b>Totale</b>	<b>3.929</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.479</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.408</b>	<b>100,0%</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 371 collaboratrici hanno fruito in media di 20,2 permessi pro-capite contro i 23,2 richiesti dagli uomini.

Fra le donne si osserva una percentuale più contenuta di permessi orari (22,9 % dei permessi fruiti contro il 28,4% 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. Quest'ultima condizione potrebbe spiegare parte delle variazioni osservate tra 2019 e 2020 nella fruizione dei permessi.

Nel confronto con il 2019, nel corso del 2020 si osserva una contrazione del numero di dipendenti che ha fruito permessi (813 nel 2019 e 540 nel 2020) e della quota sul personale complessivo che passa dal 24,4% del 2019 al 16,5% del 2020.

Su 100 permessi richiesti, diminuisce il peso di quelli per motivi parentali, dal 7,4% del 2019 al 4,7% nel 2020, e il peso dei permessi orari sul totale di quelli fruiti va sostanzialmente a dimezzarsi, passando dal 49,8% del totale nel 2019 al 24,8% nel 2020, a favore di quelli giornalieri che arrivano a rappresentare quindi il 75% del totale dei permessi fruiti nel 2020 (50,2% nel 2019). I permessi giornalieri legati alla legge 104 rappresentano l'unica voce con variazione positiva rispetto alla distribuzione del 2019 (+11,2%); inoltre, l'analisi per genere



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

mostra che l'aumento di questa voce è dovuto alla sola componente femminile (+19,2% vs -1,7% per gli uomini).

La variazione osservata nella distribuzione dei permessi fruiti è influenzata dall'eccezionalità del 2020 in termini di personale con un accordo di lavoro a distanza poiché, come anticipato, nelle giornate con prestazione lavorativa a distanza non è possibile fruire di permessi orari ma solo giornalieri. Con l'attivazione di 2.246 accordi di smart working emergenziale che si sommano ai 393 collaboratori in smart working ordinario e ai 429 con contratto di telelavoro, al 31.12.2020 il 93,7% del personale dell'Ente lavorava a distanza.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

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

Per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell'Amministrazione regionale, nel corso dell'anno di riferimento, si evidenziano:

#### 1) L'Area di integrazione dal punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali" (d'ora in poi Area di integrazione)

L'Area di integrazione:

- è prevista dall'art. 39 della Legge Regionale 27 giugno 2014, n.6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
- è presieduta dall'Assessora regionale con delega alle pari opportunità ed è composta da rappresentanti delle Direzioni Generali;
- svolge attività di condivisione dei dati raccolti sui temi di genere, di monitoraggio e di coordinamento al fine della stesura del Piano Interno Integrato per le politiche di genere. Può organizzarsi in sottogruppi tematici.

All'Area di integrazione spetta fornire un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche dell'Amministrazione. Nell'anno di riferimento si segnala l'adozione della determinazione n. 16693/2020 ad oggetto: "Aggiornamento gruppo di lavoro interdirezionale dell'Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali".

#### 2) Il "Supporto Cug"

Il CugRer è coadiuvato dal "Supporto Cug" dell'Ente (Servizio Amministrazione e gestione, Area Supporto Cug e pari opportunità)

Il Supporto Cug:

- supporta la presidenza in tutte le sue attività;
- supporta la presidenza e il comitato nelle azioni di contatto e/o di raccordo con strutture regionali e/o esterne all'Ente;
- fornisce consulenza e approfondimenti normativi, giurisprudenziali ed organizzativi/procedurali;
- supporta l'elaborazione della programmazione e della rendicontazione delle attività annuali e pluriennali del Comitato e delle/dei componenti;
- Cura l'invio delle convocazioni del Comitato e provvede alle verbalizzazioni dei suoi incontri;
- Progetta, realizza, organizza e gestisce la comunicazione di settore sia interna che esterna al Comitato e all'Ente;
- Cura e gestisce e-mail, cartelle d'archivio e documentazione.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

### 3) Lo Smart Work ordinario e straordinario

I dati relativi alla consistenza dello smart working ordinario e straordinario sono stati rappresentati ed analizzati nella sezione precedente, alla quale si rimanda.

Si evidenzia che i rapporti di smart working straordinario sono stati avviati a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni del D.L. n. 18/2020 e che tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è stata attivata senza sottoscrizione dell'accordo individuale ma con l'applicazione della disciplina vigente di cui alla DGR 940/2019.

L'introduzione dello smart working è utile:

- per l'Organizzazione, per migliorare le proprie performance;
- per le persone che lavorano nell'Organizzazione, sotto molteplici punti di vista:
  - ✓ **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;
  - ✓ **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.

Per la Regione Emilia-Romagna, lo smart working rappresenta anche un importante investimento sulle persone, sul loro benessere per favorire pari opportunità nelle relazioni lavorative.

Le rilevanti novità organizzative rappresentate dalla crescita del numero di collaboratori e collaboratrici regionali che, sia in forma programmata, che in forma straordinaria, hanno sperimentato modalità di lavoro agile, ha permesso di:

- garantire il consolidamento dell'esperienza avviata già dal 2018;
- promuovere lo sviluppo dello strumento con l'obiettivo di:
  - ✓ garantire l'accesso al lavoro agile a tutto il personale regionale che opera su attività che per loro natura si prestano ad essere svolte da remoto con modalità agili;
  - ✓ razionalizzare le risorse strumentali con particolare attenzione agli spazi di lavoro e ai relativi costi di maintenance,
  - ✓ riprogettare gli spazi di lavoro per migliorare il benessere organizzativo e ridurre i costi generali
  - ✓ valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - ✓ promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
  - ✓ contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità;



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

- ✓ promuovere e diffondere la trasformazione digitale dell'ente e la cultura dei processi "digital first" come leve per migliorare produttività, trasparenza e pari opportunità, riducendo altresì tempi e distanze con gli utenti e contribuendo al processo di semplificazione amministrativa;
- ✓ riordinare il sistema professionale per garantire maggiori e pari opportunità allo sviluppo delle carriere e il ricambio generazionale.

**4) Avvio e rinnovo del lavoro a distanza (telelavoro) a supporto della conciliazione vita/lavoro per circa 429 dipendenti. (13% dell'organico regionale)**

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 e il continuo aggiornamento 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.

Un buon grado di consolidamento della cultura relativa alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza ha favorito la progettazione e la diffusione dello smart working.

**5) Formazione specifica sul lavoro agile**

Per accompagnare la crescita consapevole, inclusiva e non discriminante, del ricorso al lavoro agile, anche imposta dall'emergenza provocata dalla pandemia da Covid-19, sono stati somministrati specifici webinar. Tali percorsi formativi on line, hanno consolidato e potenziato il nuovo modello organizzativo basato sull'ampio ricorso al lavoro a distanza.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

**6) 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.

Sono destinatari del progetto le collaboratrici e i collaboratori regionali del comparto e della dirigenza.

Il progetto si articola attraverso la:

- realizzazione di seminari di sensibilizzazione e confronto con il coinvolgimento di professionalità provenienti dal mondo accademico, dalle associazioni culturali (per esempio associazioni antiviolenza) e dagli ordini professionali specializzati nei temi relativi al contrasto delle molestie di genere;
- realizzazione di interventi spot innovativi (cortometraggi e strisce a fumetti su Orma- Intranet regionale) da porre accanto ai momenti seminariali di carattere più istituzionale e formale, per anticipare i temi e sollecitare curiosità intellettuali e dibattito da sviluppare nei seminari.

Cultural Change si è adeguato alla situazione di emergenza sanitaria provocata dal Covid-19 e i seminari previsti per l'anno corrente (3 luglio 2020, 1 ottobre 2020 e l'ultimo a dicembre 2020) sono stati attuati tramite webinar.

Il progetto per il Cambiamento culturale ha affrontato anche il tema del linguaggio di genere, trattato nel primo seminario dell'anno 2020. E' stato quindi messo a disposizione del personale regionale il corso on line “Linee Guida per la comunicazione di genere”. Lo stesso corso è stato messo a disposizione anche agli Enti del territorio regionale.

Nel corso del 2020 si sono tenuti tre seminari ai quali il CugRer è Stato invitato a partecipare. Le tematiche affrontate hanno riguardato: “linguaggio di genere e aspetti della lingua nel diritto”, “diritto generi e culture” e “competenze maschili e competenze femminili”.

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



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

trattamento sul lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Si evidenzia che, per le commissioni di concorso nominate nell'anno in esame la nomina a presidente riguarda uomini per 6 delle 7 commissioni di concorso nominate.

Commissioni procedure selettive – anno 2020 – (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 (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 29 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista amministrativo giuridico” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1051 del 22.02.2020</b>	2	33,3%	4	66,6%	6		UOMO
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 27 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista in materie economiche e finanziarie” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1050 del 22.02.2020 e</b> <b>Determina di sostituzione membro di Commissione n. 11438 del 6.07.2020</b>	3	50%	3	50%	6		UOMO
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 10 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista della trasformazione digitale”. <b>Determina di costituzione Commissione n. 1049 del 22.02.2020</b>	2	40%	3	60%	5		UOMO
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 29 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista agro forestale” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1048 del 22.02.2020</b>	2	33,3%	4	66,6%	6		UOMO
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 10 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista in programmazione del territorio, della mobilità e della tutela ambientale” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1047 del 22.02.2020</b>	3	50%	3	50%	6		DONNA
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 11 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1046 del 22.02.2020</b>	3	50%	3	50%	6		UOMO
<b>Totale personale</b>	<b>15</b>	<b>42,8%</b>	<b>21</b>	<b>60%</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>	



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Corso-concorso per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 138 posti di Agente di polizia locale - categoria C <b>Determina di costituzione Commissione n. 1742 del 31.01.2020</b> <b>Determina di sostituzione membro di Commissione n. 19944 del 11.11.2020</b> <b>Determina di integrazione membri di Commissione n. 2745 del 18.02.2020</b>	5	71%	2	28%	7		UOMO
<b>Totale personale</b>	5	71%	2	28%	7	100,00%	



## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno di riferimento 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 deciso di proporre la somministrazione del questionario sul Benessere Organizzativo già dalla sua costituzione e per l'anno 2020. Tale decisione è già stata condivisa anche con l'OIV;
- ha chiesto (già 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.

Gli istituti dello **smart working** e del **telelavoro** come forme di Lavoro Agile alternative dal punto di vista della disciplina applicativa anche se integrate per obiettivi complessivi rivolti al miglioramento delle performance, all'organizzazione del lavoro e al **benessere aziendale**, con un particolare riferimento alle pari opportunità e alla conciliazione vita/lavoro, sono già stati illustrati nelle sezioni precedenti: 2. Conciliazione vita/lavoro e 3. Pari Opportunità. Qui sono semplicemente richiamati.

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

### 1. Competenze e benessere aziendale: l'assessment "Smart Attitude"

L'indagine di assessment "Smart Attitude" realizzata nel corso dell'anno 2020 ha permesso di focalizzare l'amministrazione su una serie di item che dovranno essere sviluppati con il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) 2021/2023 per consolidare il lavoro agile e migliorare il benessere aziendale con l'obiettivo di incrementare anche la performance. I dati a supporto dello smart working e le azioni già introdotte nell'Amministrazione sono utilizzate per definire le evoluzioni del modello di smart working più adatto per la Regione Emilia-Romagna, nonché le azioni da intraprendere per supportare e concretizzare il cambiamento dei modelli di lavoro, dei processi e delle performance complessive.

Per indagare quali impatti questi cambiamenti hanno introdotto e introdurranno sul rapporto tra processi produttivi, benessere aziendale, modelli di organizzazione del lavoro e attitudini della popolazione regionale e quale impatto avrà lo smart working sulla collettività, sono state commissionate nel 2020 alcune indagini sull'intera popolazione regionale e su campioni di gruppi smart per analizzare i



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

punti di forza da consolidare e le criticità da superare nel prossimo triennio e per individuare un modello di monitoraggio degli impatti da sviluppare nel prossimo triennio.

Le indagini sono state realizzate avendo a riferimento un modello concettuale di monitoraggio basato sulle esperienze progettuali alla base del modello di smart working in uso, e sugli obiettivi di sviluppo sostenibile della Commissione Europea con l'obiettivo di indagare le relazioni e gli impatti tra lo smart working e tre ambiti di interesse:

- collettività: possibile impatto sugli spostamenti e sull'inquinamento ambientale;
- persone: possibile impatto su spese, tempo libero, relazioni lavorative e soddisfazione;
- organizzazione: possibile impatto su produttività, digitalizzazione dell'Ente, soddisfazione dell'utente e coinvolgimento del dipendente.

## 2. Benessere digitale: digital detox e Mindfulness

L'anno di riferimento caratterizzato per il massiccio e necessario utilizzo del lavoro agile ha evidenziato il pericolo della rottura della distinzione fra tempo lavorativo e vita privata, oltre che potenziali situazioni di stress legate all'iper-connessione. Accanto ad una serie di opportunità ormai indiscusse e riconosciute, la digitalizzazione pervasiva ha portato con sé rischi da non sottovalutare anche all'interno dell'Ente. Queste tematiche sono strettamente collegate con il benessere dei lavoratori e con il clima aziendale e di conseguenza legate al tema della produttività.

Nell'Ente sono quindi proseguiti e potenziati gli investimenti formativi sul benessere digitale in continuità con i percorsi di Mindfulness e Digital detox già realizzati negli scorsi anni e sono stati sviluppati nuovi percorsi per approfondire l'aspetto delle emozioni digitali e la gestione di sé nella complessità.

Nei mesi di marzo e aprile 2020 sono stati riconvertiti da fruizione in presenza a fruizione da remoto 23 percorsi formativi per 125 edizioni e sono stati coinvolti 2713 partecipanti. Si ricordano i percorsi formativi attuati:

- Cogliere, accogliere, scegliere
- Coltivare benessere anche in tempi difficili
- Seminario Digital detox
- Seminario Lavoro agile e tecnostress
- Comunicazione efficace e benessere digitale

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 dei percorsi seminariali "digital detox" e "Lavoro agile e tecno stress" sono stati oggetto di **proposta** e di **raccomandazione** da parte del CugRer.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha provveduto a adottare il Piano della Performance con le DGR n. 1163/2020 ad oggetto: "PIANO DELLA PERFORMANCE 2020 DELLE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE" e n. 1406/2020 ad oggetto: "PIANO DELLA PERFORMANCE 2020 DELLE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE: MODIFICHE ALLA DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE N. 1163/2020".

Per quanto riguarda L'Assemblea Legislativa regionale, si segnala la Delibera UP n. 56/2020, ad oggetto: "AVVIO CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA XI LEGISLATURA: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 DELLA DIREZIONE GENERALE - ASSEMBLEA LEGISLATIVA. La parità di genere è esplicitata nell'Obiettivo strategico 2.4 – Promuovere la parità di genere e le azioni di contrasto alle discriminazioni.

Si rileva la necessita e, si raccomanda 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 e non solo relegate a specifici settori.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

## **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 dalle Organizzazioni sindacali aziendali 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 come di seguito indicato:



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

composizione del CugRer	
<i>presidente VANNESCHI Annalisa</i>	
<i>titolari in ordine alfabetico</i>	<i>supplenti in ordine alfabetico</i>
BERTI Raffaele	ARCURI Letizia
DOSI Maria Paola	BERNARDI Anna Rita
FUCCI Barbara	D'AMBROSIO Daniele
FUZZI Angela	FERLINI Simona
GAMBERINI Laura	GILLI Gianluca
GENERALI Nicola	IETTO Domenico
LELLERI Raffaele	LONARDO Emilio
MARCHESINI Monica	MALAGUTI Monica
PIRAZZOLI Monica	PERGHEM Federica
RENZI Annamaria	PITONI Lorella
ROSITANO Giuseppina	SANGIORGI Roberta
SEMA Paola	VERGANO Chiara
VENTURI Antonella	VERONESI Valentina

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

- sostituzione di componenti; La definizione preventiva di questo elemento strategico di funzionamento ha consentito, *nei primi mesi dell'anno 2021*, sulla base di un processo già definito, la sostituzione della componente pensionata Michelangelo Vaccaro con Ornella Palma lavoro;
- 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



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

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 CugRer 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".

Nel corso dell'anno 2020, causa pandemia da Covid-19, le riunioni si sono tenute "on line" tramite l'utilizzo della piattaforma TEAMS. Ciò è stato possibile anche grazie a quanto già previsto nel "Regolamento di Funzionamento interno" del CugRer.

**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;



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

- di due caselle di posta elettronica 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). Tale previsione si è rivelata strategica durante la pandemia da Covid-19, per l'organizzazione di riunioni on-line e per le necessarie attività di comunicazione interna al Comitato.
- 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. Nell'anno 2020, per emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19, le riunioni si sono tenute on-line tramite la piattaforma TEAMS, come già richiamato. Merita inoltre richiamare l'attenzione sul fatto che l'anno considerato, causa la situazione pandemica da Covid-19, ha chiesto a tutte e a tutti, compresi i/le componenti del CugRer del Support Cug un forte impegno lavorativo anche su altre priorità.

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.

Il CugRer nella riunione del 30/11/2020 ha approvato all'unanimità il consuntivo delle attività 2019 e la programmazione delle attività 2020/2021. E' stato quindi deciso di adottare un documento di programmazione pluriennale, avuto riguardo la natura e i contenuti delle azioni previste. La programmazione e il consuntivo sono stati formalmente trasmessi (Prot. 04/12/2020. 0803871) ai direttori al personale della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa regionale, alla vicepresidente e assessora alle disuguaglianze e transizione ecologica: patto per il clima, welfare, politiche abitative, politiche giovanili, cooperazione internazionale allo sviluppo, relazioni internazionali, rapporti con l'UE, all'assessora alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità, all'assessore al bilancio, personale, patrimonio, riordino istituzionale e ai/alla responsabili dei servizi amministrazione e gestione e sviluppo risorse umane.

Alla base della **Programmazione delle attività 2020/2021** sono riferiti i principi di seguito testualmente richiamati:

1. *E' urgente e non più rinviabile la "formalizzazione della relazione anche procedurale tra Amministrazione e CugRer al fine di rendere effettive e realistiche le funzioni propositive, consultive e di verifica del CugRer, ai sensi della deliberazione della Giunta regionale n. 203/2013 ed eventuali modificazioni e/o integrazioni che potranno intervenire nell'arco del mandato del vigente CugRer";*
2. *E' necessaria e non più rinviabile un'azione specifica di analisi con un approccio sistemico e di intervento sui temi di genere, evidenziando che l'emergenza sanitaria ha aggravato le fragilità e le disparità già esistenti nell'organizzazione del lavoro e dei servizi sociali in relazione al difficile equilibrio fra professione/lavoro vs persona/famiglia, mostrando nei fatti una sostanziale regressione della cultura di genere e delle pari opportunità.*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

3. *E' opportuno riproporre progetti e richieste della programmazione 2019 che, a causa dell'emergenza sanitaria in atto, non hanno potuto realizzarsi, se giudicati ancora attuali. Tali progetti e richieste saranno rimodulati alla luce delle necessità emerse in questa particolare contingenza.*

*Lo sviluppo di alcune delle attività progettuali può dispiegarsi per un tempo superiore all'annualità in relazione agli obiettivi da realizzare. Si introduce quindi il principio della programmazione pluriennale in ragione dell'innovatività, trasversalità e durata delle progettualità proposte che comprende anche ogni valutazione ex post.*

**Proposte di azioni positive per tutto il personale della Regione Emilia-Romagna.**

Il CugRer **raccomanda** all'Ente l'obbligatorietà dell'adozione di piani di benessere aziendale e di azioni positive, di una loro elaborazione in stretto coordinamento con lo stesso Comitato e di una loro previsione e attuazioni unica e univoca per tutto il personale dell'Ente.

Per ogni singola proposta di azione positiva, di seguito indicata, è stato chiesto all'Amministrazione (direttori al personale e dirigenti di settore) se già esistono specifici progetti nel merito. In questo 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 eventualmente già in fase di stesura, è stata ricordata la funzione consultiva del CugRer secondo le modalità giudicate più efficaci a partire da un primo necessario confronto.

Di seguito i contenuti essenziali della **Programmazione delle attività 2020/2021**, dai quali si evince l'esercizio, con riferimento alle azioni programmate, dei compiti e dei poteri **propositivi, consultivi e di verifica** propri.

- **Inserimento e accompagnamento lavorativo di qualità.** In relazione al progetto "on boarding/Alba" è stato chiesto uno specifico incontro sia informativo che di raccordo, al dirigente responsabile per acquisire elementi su obiettivi, specifiche modalità, stato di avanzamento e sull'innovativo ruolo del "buddy". In relazione alla programmazione dei fabbisogni professionali e alle nuove assunzioni sono richieste informazioni con particolare riguardo alla metodologia utilizzata per individuare le necessità professionali ed è altresì richiesto se è stata posta attenzione e in che modo, alle esigenze e aspettative del personale già presente;
- **miglioramento del benessere organizzativo:**
  1. **Cambiamento e benessere: Proposta** all'Amministrazione di avviare un percorso di riflessione e confronto pubblico interno, che preveda la fattiva partecipazione del personale, da progettare e realizzare attraverso le forme organizzative più idonee che tengano conto del protrarsi dell'**emergenza sanitaria**, per confrontarsi sui punti di forza e di debolezza emersi a seguito dell'attuazione dei processi di cambiamento e trasformazione degli ultimi anni (trasformazioni dei processi di lavoro e trasformazione digitale, prospettive e impatto del modello organizzativo dello Smart Work, comunicazione, coinvolgimento e ascolto nel lavoro a distanza);
  2. **Tecno stress. Diritto/dovere alla disconnessione: Proposta** all'Amministrazione di attuare con cadenza almeno annuale, in un'ottica di miglioramento continuo, corsi di formazione



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019

obbligatorie rivolte a tutto il personale compreso quello dirigenziale, con particolare riguardo al “diritto dovere alla disconnessione” e alla necessità del rispetto di tempi e spazi privati per prevenire e contrastare, fornendo utili strumenti, la “sindrome da burnout” o altre problematiche di disagio psicofisico ed emotivo riconducibili al contesto lavorativo attuale, *che colpisce soprattutto le donne, a causa dell’inequale distribuzione dei carichi familiari e di cura a svantaggio di quest’ultime. Situazione notevolmente peggiorata nell’emergenza sanitaria;*

3. **Favorire la ripresa delle attività professionali dopo lunghe assenze: Proposta** all’Amministrazione di progettare e realizzare azioni mirate che prevedano il coinvolgimento della dirigenza;
4. **Formazione per il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità in senso lato** (età, diverse abilità, orientamento sessuale, origine etnica, religione);
5. **Azioni di partecipazione e di ascolto diretto del personale** (con affondo prioritario su criticità legate all’organizzazione del lavoro RER in tempo di Covid-19 e alle varie riorganizzazioni in atto);
6. **Sviluppo della comunicazione non violenta per favorire la cultura dei comportamenti rispettosi.**

- **Promuovere corretti e sani stili di vita:**

1. **Proposta** di realizzare “pillole” **informative/formative on line** (anche sulla piattaforma self per condividerle con gli altri Cug e gli altri Enti del territorio), su corretti stili di vita, anche nell’emergenza pandemica.
2. **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 anche alla luce delle restrizioni dovute all’emergenza sanitaria che hanno imposto una minore mobilità fisica;
3. **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.

Meritano menzione alcune ulteriori azioni, relative allo sviluppo della programmazione delle attività 2020/2021, di seguito schematizzate, dalle quali si evince l’esercizio dei poteri: **consultivo, propositivo e di verifica, attribuiti al CugRer.**

- **“TAVOLO REGIONALE PERMANENTE PER LE POLITICHE DI GENERE – SOTTOGRUPPO TEMATICO LAVORO (LR 6/2014, art. 38)”** Partecipazione ai lavori, su invito dell’Assessora alle pari opportunità, in data 18 giugno in Videoconferenza.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

Ai lavori hanno partecipato anche le Associazioni di categoria, le Organizzazioni sindacali, gli Enti Locali, le Università e gli Enti di ricerca, figure di garanzia e Associazioni del terzo settore. Sulla base della consapevolezza che la Regione Emilia-Romagna parte da risultati importanti raggiunti grazie ad un'azione di sistema in cui Istituzioni e società civile nelle loro varie articolazioni, hanno dato un contributo essenziale, risulta comunque importante proseguire in un percorso di rafforzamento che riguarda non solo i numeri, ma la qualità del lavoro, l'incidenza in termini decisionali delle donne e la completa realizzazione delle potenzialità che spesso restano ancora imbrigliate in schemi culturali arcaici. Tutto ciò considerando in modo particolare l'emergenza Covid-19 che ha ulteriormente evidenziato che la gestione dei compiti di cura è declinata pressoché esclusivamente al femminile comportando l'inaccettabile rischio che possano essere ancora una volta le donne a pagare il prezzo più alto in termini di scelta "obbligata" fra accudimento e lavoro. In considerazione di ciò è stato avviato un percorso di condivisione e confronto sui problemi esistenti, sulle soluzioni possibili, sulle progettualità necessarie. Con il contributo dei e delle partecipanti ai lavori, è stato elaborato un documento, che rappresenta un **contributo concreto** di analisi e proposte per **migliorare la condizione femminile nel mondo del lavoro**, a fronte di un gap che l'emergenza Covid-19 ha in molti casi reso ancora più evidente. Il documento è stato consegnato dall'Assessora alle Pari opportunità all'Assessore allo Sviluppo economico ed è diventato parte integrante del nuovo **Patto per il Lavoro e per il Clima**. Nel documento è evidenziata la forte penalizzazione delle donne nel mondo del lavoro in questo momento storico particolare di emergenza sanitaria. Oltre a un ricco corredo di dati e di analisi, il documento contiene anche una serie di **proposte concrete**, dall'ampliamento e flessibilizzazione degli strumenti di conciliazione, all'avvicinamento precoce delle ragazze alle discipline finanziarie, matematiche e scientifiche, passando per la revisione degli orari delle città, il finanziamento di azioni culturali di contrasto agli stereotipi di genere, il supporto ai percorsi di carriera.

- **"Cug e fragilità organizzativa". News sulla intranet aziendale** e nota PG/11/12/2020. 08211285.U. per evidenziare alcune criticità dell'organizzazione, auspicando il contributo di tutti per costruire azioni positive. Il CugRer, nell'esercizio del proprio ruolo a favore del costante miglioramento del benessere lavorativo, con uno sguardo alla particolare fase imposta dalla pandemia da Covid-19, ha rivolto ai vertici dell'Amministrazione **una nota di sensibilizzazione sul tema di genere nell'organizzazione aziendale**. Con la nota è evidenziato e sottolineato che, nella situazione emergenziale, i lavoratori e le lavoratrici hanno condiviso responsabilità sugli impegni lavorativi in emergenza e tenuto contestualmente in equilibrio le improvvise riorganizzazioni familiari, ma hanno anche vissuto un ritorno alla chiusura tra le mura domestiche, in prevalenza le donne, in un connubio complicato tra attività di cura e attività professionale. Il CugRer ha inoltre sottolineato che, purtroppo, tale "gap socio-culturale", anche nella Regione Emilia-Romagna, si somma ad una preesistente situazione di non sufficiente attenzione alla condizione femminile. Tale ultimo assunto è basato sull'analisi dei dati del personale che conferma il perdurare del minor accesso al riconoscimento professionale per le donne e un loro maggior utilizzo di permessi per la cura, con l'aggravante dell'impatto economico negativo che si riflette poi anche in termini pensionistici e quindi di autonomia per il futuro.
- **"Questionario da somministrare a tutti i dipendenti sul lavoro agile in regione"**. I direttori al personale di Giunta regionale e Assemblea legislativa regionale, con nota Prot. 14/12/2020.0823171.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

U, hanno chiesto al CugRer l'espressione di **parere e contributi migliorativi** nell'ambito delle indagini conoscitive finalizzate a predisporre la proposta di POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) 2021/2023, in modo particolare in relazione ad un questionario sul lavoro agile. Il CugRer dopo attenta analisi ha inviato i propri contributi con e-mail in data 18/12/2020. Il CugRer ha segnalato inoltre la necessità di un approfondimento, anche in fase successiva, degli aspetti prettamente connessi al benessere per rilevare, in termini di stress, la conciliazione e/o la sovrapposizione vita/lavoro, con particolare riferimento all'incidenza, durante l'attività lavorativa, delle interruzioni esterne non prevedibili e non facilmente gestibili e alle "caratteristiche" della location in cui viene svolto lo smart working: spazio e condizioni ergonomiche, privacy, ecc... Il tutto affrontato in un'ottica di genere.

- **"Garanzie di accessibilità per favorire pari opportunità e benessere per tutto il personale: richieste e proposte"**. Il CugRer durante la riunione del 30/11/2020, sulla base delle osservazioni presentate durante l'incontro del 26/10/2020, ha assunto la decisione di inviare alcune **proposte, richieste e raccomandazioni** all'Amministrazione rivolte a favorire pari opportunità e benessere per tutto il personale riguardanti in modo particolare l'accessibilità. Tale tematica è stata declinata ed esemplificata in relazione a concrete situazioni nella consapevolezza della necessità di presidio costante, da parte dei diversi attori dell'Organizzazione, al fine di evitare ogni tipo di discriminazioni anche indirette.

Il CugRer:

- ha preso atto dell'impegno dell'Amministrazione ad attuare, durante lo svolgimento delle procedure concorsuali, le misure atte a garantire l'uguale possibilità di partecipazione di tutte le persone alle ordinarie forme di reclutamento. Raccomanda, a tal fine aggiornamento ed attenzioni costanti per l'adozione dei più idonei ausili necessari in relazione alle specifiche disabilità nonché il riconoscimento di tempi aggiuntivi.
- ha suggerito maggiore attenzione all'accessibilità nelle fasi di progettazione per la ristrutturazione e manutenzione degli stabili. Spesso le problematiche relative all'accessibilità emergono e sono risolte solo a seguito di ripetute segnalazioni (sono state citate ad esempio le note problematiche relative ad ascensori, porte di ingresso, sostituzioni marcatempo). Tali soluzioni successive all'esecuzione dei lavori, oltre a evidenziare scarsa cultura agita nell'ambito dell'accessibilità, comportano costi aggiuntivi che si sarebbero potuti evitare.
- ha chiesto di conoscere, se attuata:
  - la soluzione del problema emerso con i cambiamenti apportati alle stampanti di rete che prevedono la necessità di digitazione del pin o di altra credenziale di accesso e che di fatto sono inaccessibili per il personale con disabilità visiva.
  - la soluzione dei problemi di accessibilità del nuovo sistema di protocollo "Auriga" che pare non rispettare gli standard di accessibilità per i fruitori con disabilità visiva che utilizzano un lettore di schermo.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

- ha raccomandato che l'offerta formativa, per il personale regionale, anche on line, avvenga sempre tenendo conto di ogni idoneo accorgimento a favore dell'accessibilità, in modo da garantire la fruibilità dei tanti e utili percorsi formativi erogati anche alle colleghe e ai colleghi con disabilità. Analoga attenzione si raccomanda per videoconferenze e riunioni da remoto.
- ha evidenza che i distributori automatici di alimenti e bevande non sono accessibili al personale con disabilità visiva e al personale con gravi problemi di mobilità e in sedia a rotelle. Si suggerisce, al fine della soluzione del problema, che sia richiesto, in sede di gara e ai fini dell'aggiudicazione del servizio di gestione dei distributori sopra richiamati, come requisito di preferenza, che gli stessi siano accessibili e fruibili anche dal personale con disabilità.
- **“Informazione avvio consultazione bozza Piano di prevenzione della corruzione 2021-2023 Giunta Regione Emilia-Romagna”** Il CugRer è stato informato e invitato a partecipare alla consultazione

**La sezione nella intranet dedicata al CugRer è stata oggetto di aggiornamento e miglioramento costanti per favorire il coinvolgimento e l'informazione del personale, a cura della collaboratrice regionale Fiorenza Rossi.**



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

L'emergenza sanitaria provocata dalla pandemia da Covid-19 ha evidenziato, nell'anno considerato, anche per il nostro Ente, fragilità organizzative che il CugRer ha rappresentato in una news pubblicata a fine anno nella Intranet aziendale. La news è stata richiamata anche nelle sezioni che precedono. Tali considerazioni, alle quali si rimanda, si intersecano con le analisi dei dati sul personale mostrando in maniera evidente come anche nel nostro Ente sussistono ancora numerosi ambiti di intervento in cui è necessario e anche urgente intervenire per la realizzazione di una concreta ed effettiva parità di trattamento e di accesso alle opportunità. L'urgenza di promuovere per il personale benessere e pari opportunità in senso lato, sono già state esplicitate nelle sezioni che compongono la presente Relazione.

La crisi pandemica del 2020, rispetto al precedente anno 2019, ha comportato con l'istituzione dello smartworking straordinario/emergenziale, una nuova organizzazione lavorativa del personale rendendo di fatto poco confrontabili i dati 2020 vs 2019. La "flessibilità" dell'istituto dello smartworking ha di fatto inglobato flessibilità e permessi, rendendo più difficoltosa se non impossibile la reale rendicontazione e a seguire il confronto per genere.

Permane ed è evidente il divario di retribuzione tra Uomini e Donne, come evidenziato nella Tabella 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Infatti, la maggiore fruizione delle Donne degli istituti di conciliazione tra tempi di vita personale e lavorativa (quali part-time, vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro), comporta come conseguenza una ridotta retribuzione. Il divario economico più consistente si evidenzia nell'inquadramento A con una differenza di retribuzione netta media del 4,98% (pari a 1.115,93 euro) e nell'inquadramento D con una differenza del 3,04% (pari a 1.071,34 euro). In valori economici assoluti consistente anche la differenza di retribuzione netta media nella Dirigenza del 1,51% (pari a 1382,88 euro) mentre il dato medio complessivo di differenza è 6,79% (pari a 2.324,46 euro).

Come già evidenziato nella Relazione relativa all'anno 2019, si ritiene opportuno qui sottolineare, nuovamente, 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. Purtroppo, tale formalizzazione tutt'ora 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 mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità in senso lato, comprendendo quindi anche, oltre al genere, l'età, le disabilità, l'orientamento sessuale, l'etnia e la religione, attraverso anche il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Merita inoltre richiamare l'attenzione sul fatto che la situazione pandemica da Covid-19, ha chiesto a tutte e a tutti, compresi i/le componenti del CugRer del Support Cug un forte impegno lavorativo anche su altre priorità. Tale inevitabile dato di fatto ha aggravato le criticità, già presenti, 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 ha comportato e comporta inevitabilmente che si creino situazioni di oggettiva difficoltà derivanti dalla carenza di un tempo lavoro



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE  
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

*determinazione dirigenziale nr. 6369 del 09/04/2019*

finalizzato esclusivamente alle attività proprie della Presidenza (presidente e supporto) e di tutte e tutti gli altri/altre 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.

E', infine, corretto riconoscere ed evidenziare, richiamando quanto esplicitato nelle sezioni dedicate al benessere e alle pari opportunità della Relazione, che la Regione Emilia-Romagna, tramite l'impegno e la passione del proprio personale, agisce una favorevole tensione verso il benessere lavorativo come dimostrato, ad esempio con il progetto "Alba" rivolto ai nuovi assunti e con il percorso formativo/informativo "Cultural Change".

La presidente CugRer  
f.to Annalisa Vanneschi



TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	56	1901	620	3384	5225	11186	17,47%	74	2057	607	4279	6984	14001	21,87%
Aggiornamento professionale	187	953,5	678	2592	3289,5	7700	12,02%	107	1198,5	615	4589	6191,75	12701,25	19,84%
Competenze manageriali/Relazionali	16	536	329	1379	1763,5	4023,5	6,28%	3	1709	489,17	4887,5	7333,17	14421,84	22,52%
Tematiche CUG	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Violenza di genere	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Altro (specificare)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
<b>Totale ore</b>	<b>259</b>	<b>3390,5</b>	<b>1627</b>	<b>7355</b>	<b>10278</b>	<b>22909,5</b>	<b>35,78%</b>	<b>184</b>	<b>4964,5</b>	<b>1711,17</b>	<b>13755,5</b>	<b>20508,92</b>	<b>41124,09</b>	<b>64,22%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0,40%</b>	<b>5,29%</b>	<b>2,54%</b>	<b>11,49%</b>	<b>16,05%</b>	<b>35,78%</b>		<b>0,29%</b>	<b>7,75%</b>	<b>2,67%</b>	<b>21,48%</b>	<b>32,03%</b>	<b>64,22%</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**



Direttiva 2/2019 Dipartimento Pari Opportunità recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

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

**COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE (COSTITUITE NEL 2019)**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	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" <b>Determina di costituzione Commissione n. 23639 del 25.12.2019</b>	1	25%	3	75%	4		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" <b>Determina di costituzione Commissione n. 23638 del 25.12.2019</b>	2	50%	2	50%	4		DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 59 posti di cat. D – famiglia professionale "Specialista della trasformazione digitale" <b>Determina di costituzione Commissione n. 23634 del 20.12.2019</b>	2	50%	2	50%	4		DONNA
Procedura selettiva pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 117 posti di cat. D famiglia professionale "Specialista agro forestale" <b>Determina di costituzione Commissione n. 23637 del 20.12.2019</b>	2	50%	2	50%	4		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" <b>Determina di costituzione Commissione n. 23635 del 20.12.2019</b>	2	50%	2	50%	4		UOMO



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” <b>Determina di costituzione Commissione n. 23636 del 20.12.2019</b>	<b>2</b>	50%	<b>2</b>	50%	<b>4</b>		<b>DONNA</b>
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	45,8%	<b>13</b>	54,1%	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

### **COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE INTERNE (COSTITUITE NEL 2020)**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 29 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista amministrativo giuridico” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1051 del 22.02.2020</b>	<b>2</b>	33,3%	<b>4</b>	66,6%	<b>6</b>		<b>UOMO</b>
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 27 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista in materie economiche e finanziarie” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1050 del 22.02.2020 e Determina di sostituzione membro di Commissione n. 11438 del 6.07.2020</b>	<b>3</b>	50%	<b>3</b>	50%	<b>6</b>		<b>UOMO</b>
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 10 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista della trasformazione digitale” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1049 del 22.02.2020</b>	<b>2</b>	40%	<b>3</b>	60%	<b>5</b>		<b>UOMO</b>



Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 29 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista agro forestale” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1048 del 22.02.2020</b>	<b>2</b>	<b>33,3%</b>	<b>4</b>	<b>66,6%</b>	<b>6</b>		<b>UOMO</b>
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 10 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista in programmazione del territorio, della mobilità e della tutela ambientale” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1047 del 22.02.2020</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>		<b>DONNA</b>
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 11 posti di cat. D – famiglia professionale “Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico” <b>Determina di costituzione Commissione n. 1046 del 22.02.2020</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>		<b>UOMO</b>
<b>Totale personale</b>	<b>15</b>	<b>42,8%</b>	<b>21</b>	<b>60%</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

### **COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE AGENTE DI POLIZIA LOCALE (COSTITUITE NEL 2020)**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Corso-concorso per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 138 posti di Agente di polizia locale - categoria C <b>Determina di costituzione Commissione n. 1742 del 31.01.2020</b> <b>Determina di sostituzione membro di Commissione n. 19944 del 11.11.2020</b> <b>Determina di integrazione membri di Commissione n. 2745 del 18.02.2020</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>2</b>	<b>28%</b>	<b>7</b>		<b>UOMO</b>
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>2</b>	<b>28%</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>	



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

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

Comparto - contratti atipici - altri		Uomini					Uomini Totale	Donne					Donne Totale	Totale complessivo
		Classi di età						Classi di età						
Tipo Rapporto	Categoria di inquadramento	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.		5	67	120	61	253		9	73	194	35	311	564
	Cat. D	2	20	117	164	75	378	2	30	213	306	78	629	1,007
	Cat. C	1	13	108	150	32	304		20	265	358	75	718	1,022
	Cat. B		14	36	68	14	132		3	35	88	30	156	288
	Cat. A				1		1							1
Tempo determinato Art.63 Statuto	Cat. D	4	9	14	3	1	31	5	6	6	2	1	20	51
	Cat. C	13	5	6	10	3	37	9	9	10	9	2	39	76
	Cat. B	1	1	2		1	5	1	3	3	1	1	9	14
Tempo determinato altri	Cat. D	2	12	2	1		17	2	9	4	2		17	34
	Cat. C		1	5	3		9		7	28	15	2	52	61
Comando / distacco in entrata	Pos.Org.										1		1	1
	Cat. D			2	1		3			2	4		6	9
	Cat. C	1	1	2			4		1	1		1	3	7
	Cat. B									1			1	1
Contratti di lavoro atipici			9	11	8		28		5	7	5		17	45
Tirocinanti Tipo A (ex stagisti)		7		1			8	8	4		1		13	21
Avvalimento SSR		2	5	13	11	4	35		10	26	23	9	68	103
<b>Totale personale</b>		<b>33</b>	<b>95</b>	<b>386</b>	<b>540</b>	<b>191</b>	<b>1,245</b>	<b>27</b>	<b>116</b>	<b>674</b>	<b>1,009</b>	<b>234</b>	<b>2,060</b>	<b>3,305</b>
<b>% su Totale complessivo</b>		<b>1.00%</b>	<b>2.87%</b>	<b>11.68%</b>	<b>16.34%</b>	<b>5.78%</b>	<b>37.67%</b>	<b>0.82%</b>	<b>3.51%</b>	<b>20.39%</b>	<b>30.53%</b>	<b>7.08%</b>	<b>62.33%</b>	<b>100.00%</b>

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



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

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

Dirigenti		Uomini				Uomini Totale	Donne				Donne Totale	Totale complessivo
		Classi di età					Classi di età					
		da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		
Tipo di incarico	Tipo di Rapporto											
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	2	3				2	2	5
Responsabile di Servizio	Tempo Indeterminato		6	16	13	35		4	15	7	26	61
	Tempo det. art. 18 LR 43/01		2	2		4			7	2	9	13
	Tempo determinato Art.63 Statuto			2		2			1		1	3
	Comando / distacco in entrata			1	1	2			2		2	4
Professional	Tempo Indeterminato		3	4	3	10			6	5	11	21
	Tempo det. art. 18 LR 43/01		1		1	2		1	1		2	4
	Tempo determinato Art.63 Statuto	1	1	2		4		1	2	2	5	9
	Comando / distacco in entrata		2			2	1		4	5	10	12
<b>Totale Dirigenti</b>		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>70</b>	<b>139</b>
<b>% su Totale Dirigenti</b>		<b>0.72%</b>	<b>11.51%</b>	<b>23.02%</b>	<b>14.39%</b>	<b>49.64%</b>	<b>0.72%</b>	<b>4.32%</b>	<b>28.78%</b>	<b>16.55%</b>	<b>50.36%</b>	<b>100.00%</b>

Sono esclusi i dirigenti in comando/distacco ad altri enti



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

### Tabella 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Organi politici	Uomini				Uomini Totale	Donne			Donne Totale	Totale complessivo
	Classi di età					Classi di età				
	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	da 61 anni e oltre		da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni		
Presidente della Giunta			1		1					1
Assessore Sottosegretario		1			1					1
Assessore Consigliere				1	1					1
Assessore	1	1	3		5	1	1	2	4	9
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>% su Totale complessivo</b>	<b>8.33%</b>	<b>16.67%</b>	<b>33.33%</b>	<b>8.33%</b>	<b>66.67%</b>	<b>8.33%</b>	<b>8.33%</b>	<b>16.67%</b>	<b>33.33%</b>	<b>100.00%</b>



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

Tabella 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

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	11	77	352	527	199	1,166	10	86	588	928	232	1,844	3,010
Part-time oltre il 50%	1	1	7	13	4	26	2	7	45	72	13	139	165
Part-time fino al 50%	12	4	18	13	4	51	7	5	14	20	3	49	100
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>82</b>	<b>377</b>	<b>553</b>	<b>207</b>	<b>1,243</b>	<b>19</b>	<b>98</b>	<b>647</b>	<b>1,020</b>	<b>248</b>	<b>2,032</b>	<b>3,275</b>
<b>% su Totale complessivo</b>	<b>0.73%</b>	<b>2.50%</b>	<b>11.51%</b>	<b>16.89%</b>	<b>6.32%</b>	<b>37.95%</b>	<b>0.58%</b>	<b>2.99%</b>	<b>19.76%</b>	<b>31.15%</b>	<b>7.57%</b>	<b>62.05%</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*



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

### Tabella 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NEL LIVELLO NON DIRIGENZIALE RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O. CON DELEGHE DIRIGENZIALI	19	7.51%	27	8.65%	46	8.14%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	234	92.49%	285	91.35%	519	91.86%
<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>100.00%</b>	<b>312</b>	<b>100.00%</b>	<b>565</b>	<b>100.00%</b>
<b>% sul totale complessivo</b>	<b>1,243</b>	<b>20.35%</b>	<b>2,032</b>	<b>15.35%</b>	<b>3,275</b>	<b>17.25%</b>



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

Tabella 1.4 -ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Cat.A	Uomini						Donne						Totale complessivo	%		
	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%								1	100.00%
<b>Cat.A Totale</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>100.00%</b>								<b>1</b>	<b>100.00%</b>

Cat.B	Uomini						Donne						Totale complessivo	%		
	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		2		4	2.92%	1	2	5	2		10	6.02%	14	4.62%
Tra 3 e 5 anni		5	16	11	6	38	27.74%		2	17	25	7	51	30.72%	89	29.37%
Tra 6 e 10 anni		5	8	9		22	16.06%		1	5	10	3	19	11.45%	41	13.53%
Superiore a 10 anni		4	14	46	9	73	53.28%		1	12	52	21	86	51.81%	159	52.48%
<b>Cat.B Totale</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>137</b>	<b>100.00%</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>89</b>	<b>31</b>	<b>166</b>	<b>100.00%</b>	<b>303</b>	<b>100.00%</b>

Cat.C	Uomini						Donne						Totale complessivo	%		
	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	13	7	16	11	4	51	14.41%	9	14	54	43	3	123	15.15%	174	14.92%
Tra 3 e 5 anni	1	2	34	42	9	88	24.86%		14	79	94	22	209	25.74%	297	25.47%
Tra 6 e 10 anni	1	6	32	18	6	63	17.80%		6	61	37	6	110	13.55%	173	14.84%
Superiore a 10 anni		5	39	92	16	152	42.94%		3	110	208	49	370	45.57%	522	44.77%
<b>Cat.C Totale</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>121</b>	<b>163</b>	<b>35</b>	<b>354</b>	<b>100.00%</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>304</b>	<b>382</b>	<b>80</b>	<b>812</b>	<b>100.00%</b>	<b>1,166</b>	<b>100.00%</b>

Cat.D	Uomini						Donne						Totale complessivo	%		
	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	14	51	21	1	91	13.34%	8	22	73	31	1	135	13.72%	226	13.57%
Tra 3 e 5 anni	4	24	45	60	22	155	22.73%	1	22	53	88	22	186	18.90%	341	20.47%
Tra 6 e 10 anni		7	31	13	12	63	9.24%		8	40	50	4	102	10.37%	165	9.90%
Superiore a 10 anni		1	75	195	102	373	54.69%		2	132	340	87	561	57.01%	934	56.06%
<b>Cat.D Totale</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>202</b>	<b>289</b>	<b>137</b>	<b>682</b>	<b>100.00%</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>298</b>	<b>509</b>	<b>114</b>	<b>984</b>	<b>100.00%</b>	<b>1,666</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


**SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni**
**Tabella 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE  
A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLO DI INQUADRAMENTO**
**NETTO DEI SOLI CONTRIBUTI**

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello Valori assoluti	%
A	22,428.88	21,312.95	1,115.93	4.98
B	25,185.02	24,750.45	434.58	1.73
C	27,668.61	27,223.26	445.36	1.61
D	35,253.54	34,182.19	1,071.34	3.04
DIRIG	91,878.57	90,495.69	1,382.88	1.51
Totale personale	34,240.26	31,915.81	2,324.46	6.79
% sul personale complessivo				



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

### Tabella 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	7	87.50%	3	75.00%	10	83.33%
Master	1	12.50%		0.00%	1	8.33%
Specializzazione laurea		0.00%	1	25.00%	1	8.33%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>100.00%</b>	<b>4</b>	<b>100.00%</b>	<b>12</b>	<b>100.00%</b>

Responsabili di Servizio	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	30	69.77%	31	81.58%	61	75.31%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	1	2.33%		0.00%	1	1.23%
Master	7	16.28%	2	5.26%	9	11.11%
Specializzazione laurea	4	9.30%	5	13.16%	9	11.11%
Dottorato di ricerca	1	2.33%		0.00%	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>

Professional	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	12	66.67%	18	64.29%	30	65.22%
Master	4	22.22%	2	7.14%	6	13.04%
Specializzazione laurea	2	11.11%	8	28.57%	10	21.74%
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>100.00%</b>	<b>28</b>	<b>100.00%</b>	<b>46</b>	<b>100.00%</b>

*Sono esclusi i dirigenti in comando/distacco ad altri enti*



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

Tabella 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Pos.Org.	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore	40	15.81%	22	7.05%	62	10.97%
Diploma di Laurea Triennale	1	0.40%	3	0.96%	4	0.71%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	177	69.96%	238	76.28%	415	73.45%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	7	2.77%	4	1.28%	11	1.95%
Master	13	5.14%	24	7.69%	37	6.55%
Specializzazione laurea	10	3.95%	16	5.13%	26	4.60%
Dottorato di ricerca	5	1.98%	5	1.60%	10	1.77%
<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>100.00%</b>	<b>312</b>	<b>100.00%</b>	<b>565</b>	<b>100.00%</b>

Cat. D	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore		0.00%	1	0.20%	1	0.13%
Diploma di scuola superiore	74	25.43%	81	16.43%	155	19.77%
Diploma di Laurea Triennale	6	2.06%	13	2.64%	19	2.42%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	178	61.17%	330	66.94%	508	64.80%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	6	2.06%	16	3.25%	22	2.81%
Master	14	4.81%	17	3.45%	31	3.95%
Specializzazione laurea	9	3.09%	23	4.67%	32	4.08%
Dottorato di ricerca	4	1.37%	12	2.43%	16	2.04%
<b>Totale</b>	<b>291</b>	<b>100.00%</b>	<b>493</b>	<b>100.00%</b>	<b>784</b>	<b>100.00%</b>

Cat. C	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	24	12.70%	39	7.94%	63	9.26%
Diploma di scuola superiore	101	53.44%	268	54.58%	369	54.26%
Diploma di Laurea Triennale	7	3.70%	12	2.44%	19	2.79%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	47	24.87%	156	31.77%	203	29.85%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	4	2.12%	4	0.81%	8	1.18%
Master	2	1.06%	4	0.81%	6	0.88%
Specializzazione laurea	2	1.06%	7	1.43%	9	1.32%

**SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni****Tabella 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Dottorato di ricerca	2	1.06%	1	0.20%	3	0.44%
<b>Totale</b>	<b>189</b>	<b>100.00%</b>	<b>491</b>	<b>100.00%</b>	<b>680</b>	<b>100.00%</b>



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

### Tabella 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Cat. B	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	50	50.00%	52	45.22%	102	47.44%
Diploma di scuola superiore	39	39.00%	47	40.87%	86	40.00%
Diploma di Laurea Triennale	4	4.00%	1	0.87%	5	2.33%
Diploma Laurea vecchio ordinamento	3	3.00%	14	12.17%	17	7.91%
Diploma Laurea specialistica / magistrale	1	1.00%	1	0.87%	2	0.93%
Master	1	1.00%		0.00%	1	0.47%
Specializzazione laurea	2	2.00%		0.00%	2	0.93%
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100.00%</b>	<b>115</b>	<b>100.00%</b>	<b>215</b>	<b>100.00%</b>

Cat. A	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
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>

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



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

Tabella 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

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		3	28	45	18	94		7	117	166	45	335	429
smartworking		7	50	50	14	121		8	105	127	32	272	393
smartworking emergenza	24	68	270	390	135	887	19	82	413	690	155	1,359	2,246
Flessibilità Oraria	13	43	187	298	108	649	12	39	303	534	127	1,015	1,664
Part-time 30% su 2 gg.		1	2		1	4	1		1	1	1	4	8
Part-time 30% su 3 gg.									2			2	2
Part-time 30% su 5 gg.								1				1	1
Pt vert. Annuo 4 mesi				1		1				1		1	2
Part-time 50% su 3 gg.	8	2	10	8	2	30	2	1	6	10	2	21	51
Part-time 50% su 5 gg.	4	1	5	3	1	14	4	3	5	8		20	34
Pt ciclico sett. 50%				1		1							1
Pt vert.annuo 50% 6 mesi			1			1							1
Pt ciclico a settimane 70%										1		1	1
Tempo parziale (70%) su 4 gg.		1	2	2	1	6		3	3	4	2	12	18
Tempo parziale (70%) su 5 gg.	1		2	2		5	2		11	20	3	36	41
Pt vert.annuo su 9 mesi									1		1	2	2
Part-time 83,33% su 4 gg			3	4	3	10			4	11	1	16	26
Part-time 83,33% su 5 gg				4		4		4	21	32	6	63	67
Part-time 83,33 ciclico (10mm)				1		1			5	4		9	10
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>126</b>	<b>560</b>	<b>809</b>	<b>283</b>	<b>1,828</b>	<b>40</b>	<b>148</b>	<b>997</b>	<b>1,609</b>	<b>375</b>	<b>3,169</b>	<b>4,997</b>
<b>% su Totale complessivo</b>	<b>1.00%</b>	<b>2.52%</b>	<b>11.21%</b>	<b>16.19%</b>	<b>5.66%</b>	<b>36.58%</b>	<b>0.80%</b>	<b>2.96%</b>	<b>19.95%</b>	<b>32.20%</b>	<b>7.50%</b>	<b>63.42%</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



## SEZIONE 1 Dati sul personale e retribuzioni

### 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	2,744	69.84%	5,346	71.48%	8,090	70.92%
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	1,108	28.20%	1,676	22.41%	2,784	24.40%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	1.81%	418	5.59%	489	4.29%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	0.15%	39	0.52%	45	0.39%
<b>Totale</b>	<b>3,929</b>	<b>100.00%</b>	<b>7,479</b>	<b>100.00%</b>	<b>11,408</b>	<b>100.00%</b>
<b>% sul personale</b>	<b>169</b>	<b>13.60%</b>	<b>371</b>	<b>18.26%</b>	<b>540</b>	<b>16.49%</b>