



RELAZIONE DEL CUG RER SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021

SOMMARIO

Premessa	pag. 02
Prima parte: Analisi dei dati	pag. 03
Sezione 1. Dati sul personale	pag. 03
Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro	pag. 12
Sezione 3. Parità/pari opportunità	pag. 20
Sezione 4. Benessere del personale	pag. 26
Sezione 5. Performance	pag. 31
Seconda parte: L’Azione del CugRer	pag. 33
A. Operatività	pag. 33
B. Attività	pag. 36
Considerazioni conclusive	pag. 41
<i>Allegato: Dati sul personale forniti dall’Amministrazione</i> (prot. 02/03/2022.0219858.I)	



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 personale¹ 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 31 maggio 2022.

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, Angelina Mazzocchetti, Renato Agostini e Stefano Venuti della Direzione generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni.

¹ Le relative tabelle, richiamate nel testo, sono unite alla nota Prot. 02/03/2022.0219858. I ad oggetto:” Risccontro a nota Prot. 12/01/2022.0021628.U - Richiesta compilazione format di cui Direttiva Presidenza Consiglio Ministri nr 2/2019 – annualità 2021”, allegata alla presente Relazione.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

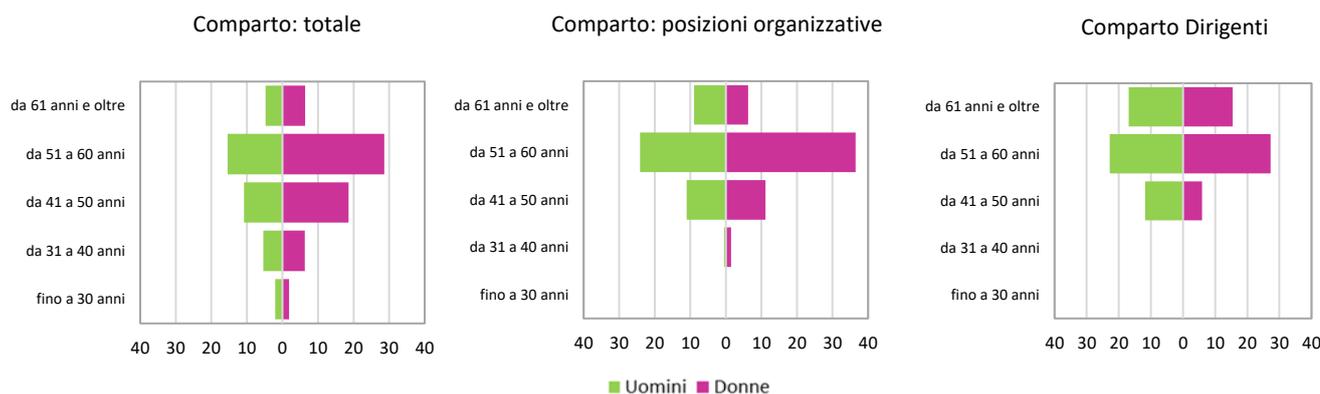
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La composizione per genere e classe di età

Dall'analisi della tabella 1.1, il personale del comparto² regionale (esclusi gli atipici, i tirocinanti e gli avvaliti del Servizio sanitario regionale) è composto, al 31/12/2021, di 3.552 collaboratori³, in prevalenza donne (2.188, pari al 61,6% del totale, contro 1.364 uomini, pari al 38,4%) (Tabella 1.1 e Figura 1). Rispetto al 31/12/2020 il personale regionale del comparto è aumentato di 416 unità, come conseguenza dei concorsi avvenuti nel corso del 2020 con relative assunzioni verificatesi principalmente nel corso del 2021. La popolazione femminile è aumentata di 226 unità, pari al 54,3% del differenziale tra i neosassunti e i cessati; contestualmente quella maschile è aumentata di 190 unità, con una quota di uomini sul totale del comparto che passa dal 37,4% a fine 2020 all'attuale 38,4%.

La classe di età più consistente dell'intero comparto è fra i 51 e i 60 anni dove si colloca il 44% dei collaboratori, seguita dalla classe di età fra i 41 e i 50 anni (29,4%). Nelle due classi di età si osserva una significativa maggiore presenza di donne: le donne fra i 41 e i 50 anni rappresentano il 18,6% del totale dei collaboratori (contro 10,8% di uomini), quelle fra i 51 e i 60 anni il 28,6% (15,4% per gli uomini). I giovani fino ai 40 anni sono il 15,5% del totale, dato più che raddoppiato rispetto lo scorso anno per effetto delle nuove assunzioni; i collaboratori fino a 40 anni ammontano a 551 unità (263 uomini e 288 donne), di cui 137 con meno di 31 anni, anche questo dato in aumento rispetto lo scorso anno. La classe degli ultrasessantenni rappresenta l'11,1% dei collaboratori (394 in valore assoluto, di cui 169 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, come per lo scorso anno, quote decrescenti di donne e un crescente invecchiamento delle popolazioni.

² 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.

³ Includendo atipici, tirocinanti e avvaliti del Servizio sanitario regionale il totale sale a 3.713 collaboratori.



Le **posizioni organizzative** (PO) sono 546, di cui 244 uomini (circa il 45%) e 302 donne (circa il 55%), in diminuzione di 19 unità (erano 565 lo scorso anno) rispetto al 31.12.2020.

Ha un incarico di posizione organizzativa il 15,4% del personale del comparto. La diffusione dell'incarico di posizione organizzativa è maggiore fra gli uomini rispetto le donne: hanno un incarico di posizione organizzativa il 17,9% degli uomini e il 13,8% 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%; la classe fra i 41 e i 50 anni pesa il 22,2% mentre la classe più consistente è quella fra i 51 e i 60 anni (60,6%) e infine quella degli ultrasessantenni risulta essere 15,2%.

I **dirigenti** sono 136, di cui 70 uomini (51,5%) e 66 donne (48,5%). Rispetto al 31.12.2020 vi sono 3 dirigenti in meno e il calo è determinato dalla popolazione femminile: le dirigenti passano da 70 a 66 a fronte di un aumento di una unità tra i dirigenti uomini.

Il personale dirigenziale ha, in prevalenza, fra i 51 e i 60 anni (50%). Poco oltre il 32% ha più di 60 anni mentre solo circa il 18% (24, in termini assoluti) ha fra i 41 e i 50 anni; fino ai 40 anni non si rilevano dirigenti.

Considerando la composizione per genere all'interno di ciascuna classe di età, si osserva che le donne sono prevalenti solo nella classe di età 51-60 anni (54,4%) e poco meno del 50% nella classe da 61 e oltre (47,7%) mentre nella classe da 41 a 50 anni la quota scende a 33,3%. La popolazione delle dirigenti donne si configura lievemente più anziana di quella dei dirigenti uomini.

Il livello di inquadramento del personale non dirigenziale

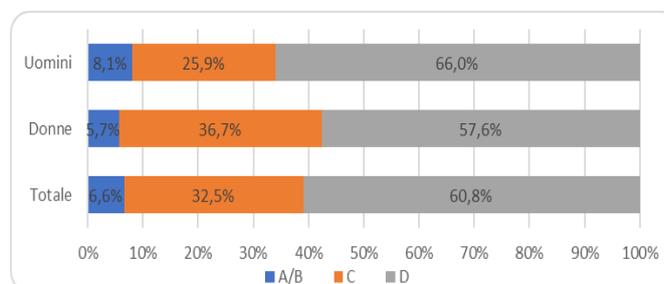
Circa il 61% del personale del comparto è inquadrato nella categoria D, quota decisamente più alta fra gli uomini (66%), con un gap a sfavore delle donne di circa 8 punti percentuali.

Gli uomini presentano anche una maggiore concentrazione nella categoria A/B. Per queste due categorie (A/B e D) si osserva, di conseguenza, una quota di donne inferiore alla media del comparto e pari a 58,4% per la categoria D e a 52,8% per A/B. Una concentrazione decisa di donne si osserva nella categoria C (69,5%), l'unica a superare la media del comparto (61,6%).

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)

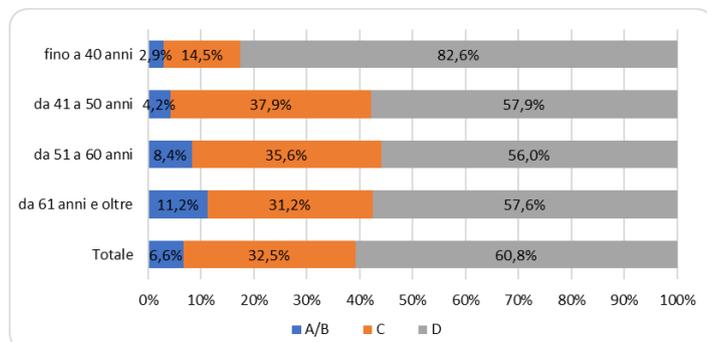
Livello	Uomini	Donne	Totale	% Donne
A/B	111	124	235	52,8%
C	353	803	1.156	69,5%
D	900	1.261	2.161	58,4%
Totale	1.364	2.188	3.552	61,6%



La quota di personale inquadrato nel livello D è massima (82,6%) nella classe di età più giovane (fino a 40 anni), merito dei nuovi ingressi dovuti ai concorsi, mentre è inferiore alla media complessiva nella fascia di età 51-60 anni (56%).



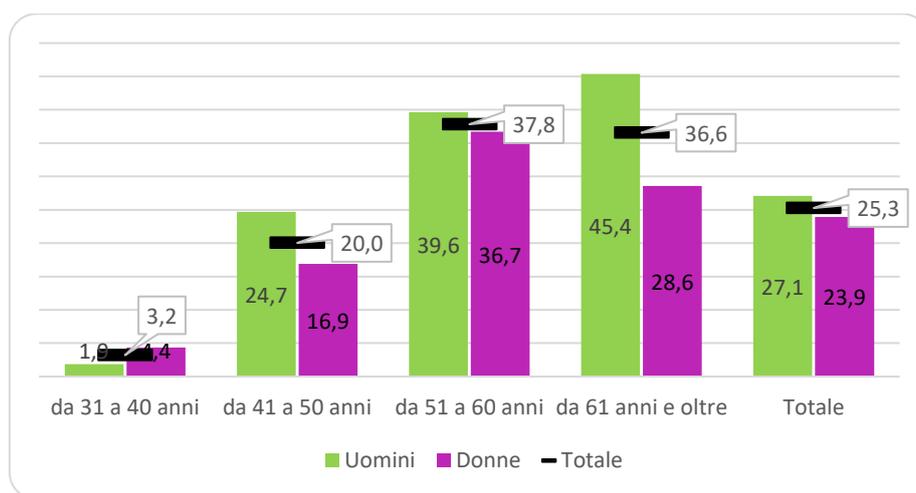
Figura 3 Personale del comparto per livello di inquadramento ed età (per 100 persone della stessa classe di età)



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 e oltre: tra il personale più maturo la quota di D è del 63,9% tra gli uomini contro il 52,9% registrato tra le donne. I nuovi ingressi dovuti ai concorsi, nella quota di D nella classe di età più giovane, fino a 40 anni, ha reso simile la presenza di genere tra le donne (83%) e gli uomini (82,1%).

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 25% ed è più consistente tra gli uomini (27,1%) che tra le donne (23,9%), con un gap di 3,2 punti percentuali a sfavore delle donne. Solo nelle età da 31 a 40 anni si registra una maggior incidenza tra le donne, ma le consistenze di PO in questa classe sono molto contenute. Le differenze di genere più consistenti a sfavore delle donne si registrano nelle classi tra 41 e 50 anni (-7,8 punti percentuali) e nella classe degli ultrasessantenni (-16,8 punti percentuali).



Le PO con deleghe dirigenziali (Tabella 1.3) sono 47, l'8,6% del totale delle posizioni organizzative. La quota è leggermente maggiore fra le donne con posizione organizzativa (8,9%) rispetto agli uomini (8,2%).

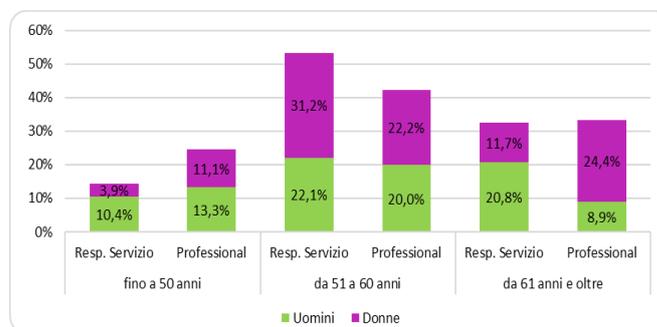
Il tipo di incarico del personale dirigenziale

Il 56,6% dei dirigenti regionali è responsabile di Servizio, il tipo di incarico più diffuso. Fra questi le donne sono il 46,8%. Si osserva un numero di donne maggiore di quello degli uomini solo fra i dirigenti Professional dove la quota è pari al 57,8%).

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	10	4	14	28,6%
Resp. Servizio	41	36	77	46,8%
Professional	19	26	45	57,8%
Totale	70	66	136	48,5%



In particolare, fra i responsabili di Servizio si osserva una prevalenza di donne solo nella classe di età 51-60 anni (31,2% del totale dei responsabili), mentre fra i dirigenti professional in entrambe le classi più mature: le donne dirigenti professional risultano quindi avere un'età media di circa 3 anni e mezzo superiore rispetto ai dirigenti professional uomini (57,3 anni vs 53,9 anni).

I responsabili di Servizio risultano nel complesso concentrati per circa il 53% 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 24,4% dei dirigenti professional e il 14,3% dei responsabili di servizio.

Fra i 14 dirigenti di vertice (Capo di Gabinetto, Direttori Generali e di Agenzia / Istituto), 10 sono uomini e 4 sono donne. Solo due uomini ricadono nella classe di età 41-50 anni.

Il tipo di rapporto

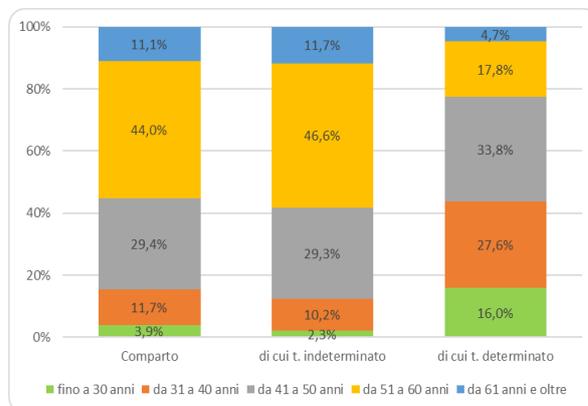
La maggior parte del personale del comparto è inquadrato con contratto a tempo indeterminato. Solo il 7,7% ha un contratto a tempo determinato e meno dell'1% è in comando o distacco in entrata o CFL. Nello specifico, tra i 3.243 dipendenti con contratto a tempo indeterminato del comparto, le donne rappresentano il 62,1%; la quota maggiore, 44%, ha una età compresa tra 51 e 60 anni, (40,1% degli uomini e 46,4% delle donne). Grazie ai recenti concorsi è aumentato in modo considerevole il numero dei collaboratori con meno di 31 anni, passando da 5 a 74 unità.

Tra i 275 dipendenti con contratto a tempo determinato, le donne sono ancora in maggioranza (59,3%) e l'età media scende: il 77% circa ha meno di 51 anni (contro il 44,9% del comparto) e il 16% ha meno di 31 anni (22 sia uomini che donne). Il personale del comparto in comando o distacco in entrata consta di soli 11 dipendenti (4 uomini e 7 donne) mentre i CFL sono 23 unità di cui 18 uomini e 5 donne.

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

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

Livello	Uomini	Donne	Totale	%Donne
T. indeterminato	1.230	2.013	3.243	62,1%
T. determinato	112	163	275	59,3%
C.F.L.	18	5	23	21,7%
Comando /distacco in entrata	4	7	11	63,6%
Totale	1.364	2.188	3.552	61,6%



Fra i 122 dirigenti non di vertice si contano 46 persone (37,7%) con un rapporto a tempo determinato o in comando/distacco in entrata. Di questi: 17 sono uomini e 29 sono donne; 19 hanno l'incarico di responsabile di Servizio (circa ¼ dei responsabili di servizio), di cui 13 donne; 27 hanno un incarico di professional (oltre la metà dei professional dell'Ente), di cui 16 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	%	
Responsabili di Servizio	41	53,2%	36	46,8%	77
di cui t. indeterminato	35	60,3%	23	39,7%	58
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	6	31,6%	13	68,4%	19
Professional	19	42,2%	26	57,8%	45
di cui t. indeterminato	8	44,4%	10	55,6%	18
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	11	40,7%	16	59,3%	27
Totali	60	49,2%	62	50,8%	122
di cui t. indeterminato	43	56,6%	33	43,4%	76
di cui t. determinato, comando / distacco in entrata	17	37,0%	29	63,0%	46

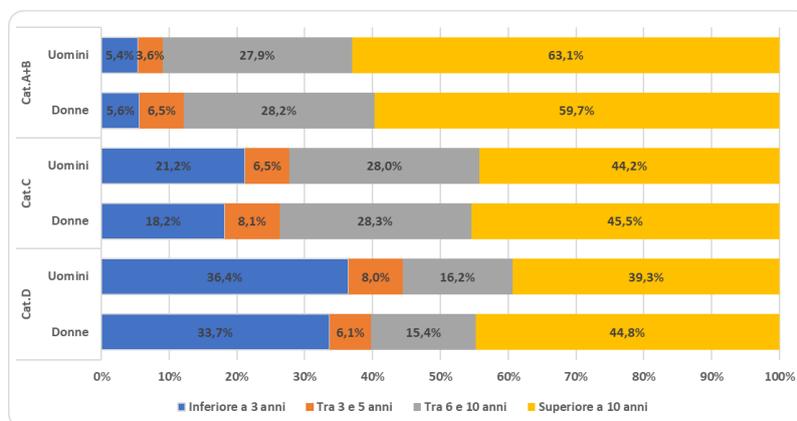
Fra i responsabili di Servizio e i professional a tempo indeterminato la quota di donne scende e si attesta a 39,7% fra i responsabili di Servizio e a 55,6% fra i professional. Fra i dirigenti a tempo indeterminato responsabili di servizio la quota di donne è superiore al 50% (precisamente 52%) solo nella classe di età "da 51 a 60 anni", al contrario, tra i dirigenti professional, tale quota è inferiore al 50% solo nella classe "da 41 anni a 50 anni" (pari a 33%).

L'anzianità nei livelli non dirigenziali

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



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



In dettaglio, ha un'anzianità superiore ai 10 anni nel livello di inquadramento il 61% circa del personale di categoria A o B (con un valore di poco più elevato per gli uomini). Per il 5,5% l'anzianità è inferiore ai 3 anni, senza distinzione di genere. In media, la permanenza nello stesso livello è di 13 anni.

Per il personale di categoria C, l'anzianità media di permanenza nel livello è di 10,7 anni. Il 45% è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni (il 44% degli uomini e il 45% delle donne), il 19% ha un'anzianità nel livello di meno di 3 anni.

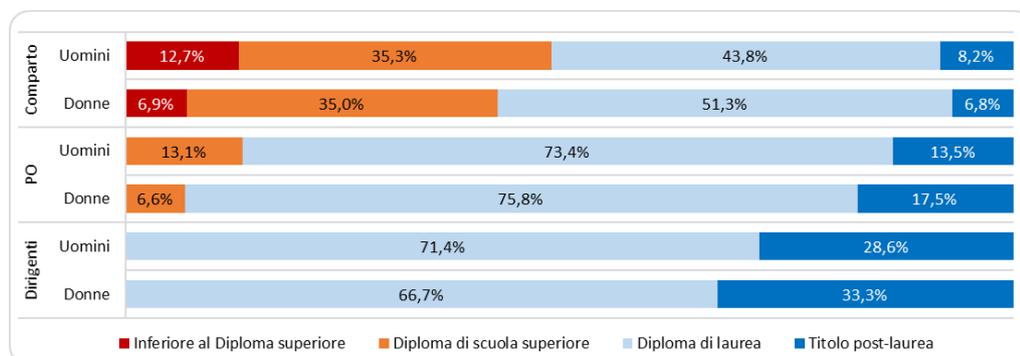
Per il personale di categoria D (incluse le PO), l'anzianità media è di 9,5 anni; il 42,5% del personale è nel medesimo livello di inquadramento da più di 10 anni (circa il 39% degli uomini e il 45% delle donne) e circa il 35% ha un'anzianità inferiore ai 3 anni, senza importanti differenze di genere. Rispetto al 31/12/2020 si riscontra un aumento del personale di categoria D con meno di 3 anni di anzianità, infatti i nuovi ingressi, dovuti ai concorsi, hanno incrementato considerevolmente la quota "inferiore ai 3 anni" che passa dal 13,6% dello scorso anno al 34,8% per il 2021.

Il titolo di studio

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



Figura 8 Personale del comparto (escluse le PO), posizioni organizzative (PO) e dirigenti per genere e titolo di studio (per 100 persone dello stesso genere)



Tra il personale del comparto nel complesso (esclusi PO e dirigenti), quasi la metà (48,8%) è in possesso di un diploma di laurea (triennale, vecchio ordinamento, specialistica/magistrale), con un valore più elevato per le donne, e poco più del 7% ha un titolo di studio post-laurea, senza sostanziali differenze di genere).

Ha un diploma di scuola superiore il 35% circa del personale del comparto, mentre ha un titolo inferiore al diploma circa il 9% (12,7% degli uomini e 6,9% delle donne), inquadrato principalmente nelle categorie B e C. Risultano in possesso di un diploma di laurea o di un titolo post-laurea il 37,5% dei collaboratori di categoria C e l'8,1% 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 (13,1% contro 6,6% 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 le donne (33,3% delle dirigenti donne contro il 28,6% dei dirigenti uomini). Guardando ai titoli post-laurea, tra gli uomini è più frequente il master mentre tra le donne la specializzazione post-laurea, il dottorato rimane marginale per entrambi i generi. Ha un titolo di studio o una specializzazione post-laurea il 40% dei dirigenti professional (21% degli uomini vs 54% delle donne), mentre fra i responsabili di servizio l'incidenza è inferiore (27%; 34% degli uomini vs 19% delle donne). Rispetto al 2020 le differenze principali sono l'aumento della quota delle dirigenti donne con titolo post-laurea e il contestuale decremento della quota di post-laurea tra i dirigenti uomini (da 29,5% a 28,6% per gli uomini contro l'aumento da 25,8% a 33,3% per le donne). Aumentano i titoli post-laurea dei dirigenti professional, passati dal 35% al 40% (scesi dal 33% al 21% per gli uomini ma aumentati dal 36% al 54% per le donne) e anche dei responsabili di servizio, passati dal 23% al 27% (dal 28% al 34% per gli uomini e dal 18% al 19% per le donne).

La formazione

Le ore di formazione fruite nel 2021, riportate in Tabella 1.11 e relative ai tipi di formazione di cui si dispone dei dati, sono state circa 34 mila (in calo di circa 30 mila rispetto al 2020), il 33,8% fruite da uomini e il 66,2% da donne.



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

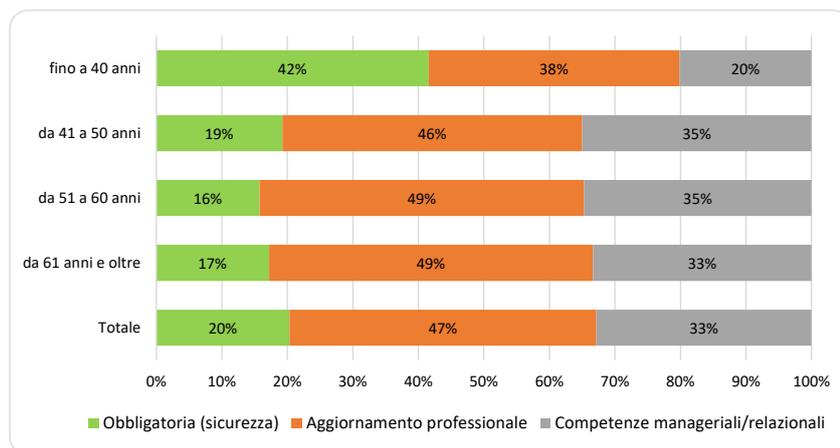
Tipo formazione	Uomini		Donne		Totale		GAP (donne-uomini)
	Ore	%	Ore	%	Ore	%	punti %
Obbligatoria (sicurezza)	3.955	34,3%	2.991	13,2%	6.946	20,3%	-21,1
Aggiornamento professionale	4.856	42,1%	11.148	49,2%	16.004	46,8%	7,1
Competenze manageriali/relazionali	2.725	23,6%	8.498	37,5%	11.223	32,8%	13,9
Totale	11.536	100,0%	22.637	100,0%	34.173	100,0%	

Con riferimento alla distribuzione delle ore fruite per tipologia di formazione, prevalgono le ore dedicate all'aggiornamento professionale (46,8%) a scapito di quelle dedicate alla formazione obbligatoria (20,3%) (Tabella 5).

Rispetto al 2020, il numero di ore per la formazione obbligatoria è calato di circa 18 mila ore, diminuzione più accentuata per le donne (circa 11 mila ore in meno) che per gli uomini (circa 3 mila ore in meno); con questo calo il numero di ore fruite dalle donne diventa inferiore di circa 1.000 rispetto alle ore fruite dai colleghi uomini, mentre l'anno precedente era superiore di circa 3 mila ore.

La distribuzione per genere mostra che fra le donne quasi metà delle ore di formazione fruite sono state utilizzate per l'aggiornamento professionale (49,2% contro il 42,1% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 7,1 punti percentuali), per le donne è rilevante il numero di ore di formazione per aumentare le competenze manageriali/relazionali (37,5% contro il 23,6% delle ore fruite dagli uomini, con un gap di 13,9 punti percentuali), per gli uomini il peso della formazione obbligatoria, a cui è stato dedicato il 34,3% delle ore a fronte del 13,2% delle ore 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 (42%), mentre è minima, nel confronto con le altre classi, la quota di ore fruite per acquisire competenze manageriali/relazionali (20%); per questo tipo di formazione la quota maggiore (35%) si osserva tra i 41 e i 60 anni, mentre sopra i 61 anni la quota scende di 2 punti percentuali. L'aggiornamento professionale assorbe il 38% delle ore di formazione per i lavoratori più giovani, quota che sale con l'aumentare dell'età per raggiungere quasi la metà delle ore fruite per i lavoratori di 51 anni e più. (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 31%) che per contro mostrano una maggiore incidenza delle ore fruite per migliorare le proprie competenze manageriali/relazionali (27% per le donne e 13% per gli uomini). La maggior quota di uomini nella formazione obbligatoria rimane più elevata per tutte le altre classi di età, con il gap maggiore, di 26 punti percentuali, nella classe d'età superiore ai 60 anni. L'aggiornamento professionale vede quote di donne maggiori a quelle di uomini per tutte le classi d'età tranne che per quella tra i 41 e i 50 anni (gap di 2 punti percentuali a vantaggio degli uomini); mentre nelle competenze manageriali/relazionali la quota femminile prevale in tutte le classi d'età.



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, nelle modalità ordinaria ed emergenziale, del part-time e i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, oltre ai congedi parentali e ai permessi L. 104/1992. In particolare, nel corso del 2021 l'utilizzo dell'istituto dello smart working ordinario ha ridotto l'utilizzo di istituti come il telelavoro o il part-time, probabilmente determinando, in quest'ultimo caso, anche un miglioramento economico per quei lavoratori che hanno optato per questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. 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 e Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età).

Lavoro agile

Gli istituti relativi al lavoro a distanza (telelavoro e smart working ordinario) riguardano, nel complesso, il 58,4% dei collaboratori regionali al 31/12/2021: 8,7% in telelavoro e 49,7% in smart working ordinario. Rispetto all'anno precedente, anche per le dinamiche pandemiche, si nota un forte incremento dell'istituto dello smart working ordinario, cresciuto in un anno di quasi 38 punti percentuali, e una contestuale flessione del telelavoro, sceso di 4,4 punti.

Il telelavoro è attivo in Regione dal 2000. Lo smart working è stato sperimentato tra il 2018 e il 2019 ed è diventato istituto ordinario di organizzazione della prestazione lavorativa da giugno 2019.

A tali istituti si è aggiunto lo **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. Nel 2020 erano 2.246 gli accordi individuali attivati. Al 31/12/2021 i lavoratori in smart working emergenziale sono ridotti a 707 (19,2% dei collaboratori regionali), dopo la trasformazione di una buona parte di tali accordi in accordi di smart working ordinario. Il D.p.c.m. del 23 settembre 2021, ha infatti decretato il superamento dello smart working emergenziale e il lavoro in presenza come modalità di lavoro prevalente. La circolare interna attuativa (PG/2021/1003515) ha stabilito la possibilità di continuare a lavorare a distanza in smart working emergenziale, anche 5 giorni su 5, per alcune categorie di persone (oltre che per chi è stato vicino a persona positiva e per chi è in permanenza domiciliare fiduciaria (o isolamento) con sorveglianza attiva). Con circolari successive tale possibilità è stata estesa fino al 30/06/2022. L'ampliamento a tutta la settimana lavorativa del lavoro a distanza è stato previsto anche per i telelavoristi e per gli smart worker ordinari rientranti nelle categorie definite.

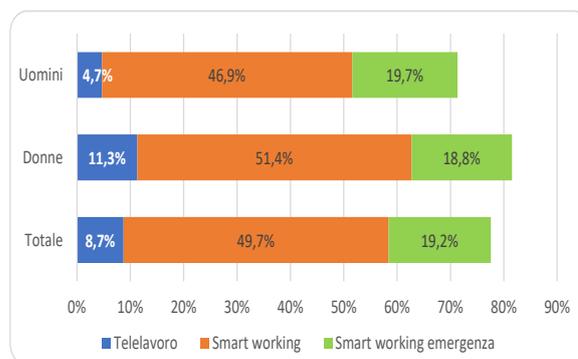
Complessivamente, quindi, considerando anche lo smart working emergenziale, i collaboratori in modalità di lavoro agile al 31/12/2021 sono 2.861, pari al 77,6% del totale (comparto più dirigenti), quota più sostenuta fra le donne (81,5%) che fra gli uomini (71,3%). Rispetto al 31/12/2020 si nota, nel complesso, una diminuzione dei collaboratori agili, calati di circa 200 unità, in seguito all'evoluzione normativa dell'autunno 2021.



Per valutare l'incidenza del lavoro agile e la sua distribuzione per genere ed età ci si riferisce al totale dei collaboratori del comparto e dei dirigenti, quindi al contingente riportato in Tabella 1.2, costituito di 3.688 unità, di cui 1.434 uomini (38,9%) e 2.254 donne (61,1%).

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	67	255	322	79,2%
Smart working	673	1.159	1.832	63,3%
Smart working emergenza	283	424	707	60,0%
Totale	1.023	1.838	2.861	64,2%



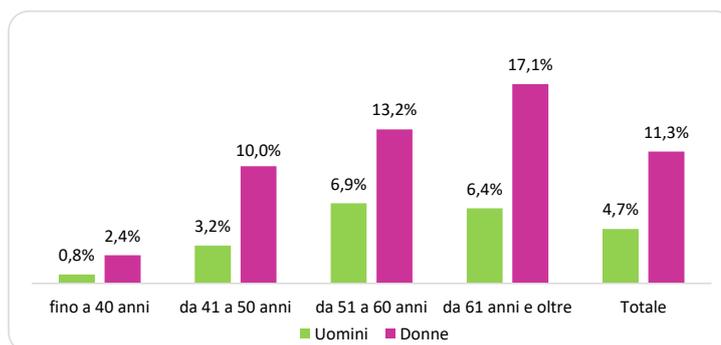
Il telelavoro

I collaboratori in **telelavoro** sono 322, di cui 67 uomini (20,8%) e 255 donne (79,2%).

La quota di personale in telelavoro è pari a 8,7% ed è decisamente più consistente tra le donne (11,3%) che tra gli uomini (4,7%), con un gap di 6,6 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	2	7	9
da 41 a 50 anni	13	67	80
da 51 a 60 anni	39	139	178
da 61 anni e oltre	13	42	55
Totale	67	255	322



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 oltre i 60 anni, in cui il 17,1% delle donne è in telelavoro. La quota di donne in telelavoro nella classe da 41 a 50 anni è pari al 10%, quota che sale al 13,2% per le lavoratrici in età tra i 51 e i 60 anni; in entrambe queste classi di età il gap di genere è compreso tra i 6 e i 7 punti percentuali. La classe di età fino ai 40 anni registra le incidenze più basse per entrambi i generi e il gap più contenuto (1,6 punti percentuali). Come accennato precedentemente, in complesso si assiste a una diminuzione del ricorso al telelavoro a vantaggio dello smart working, diminuzione più accentuata al decrescere dell'età.

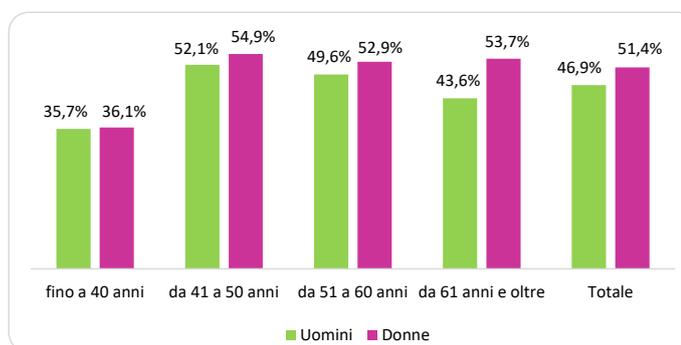


Lo smart working ordinario

Al 31/12/2021 i collaboratori in **smart working ordinario** sono 1.832 (il 49,7% del totale), rendendo questa tipologia lavorativa l'istituto largamente più diffuso fra i collaboratori regionali. Come il telelavoro anche lo smart working ordinario risulta più diffuso tra le donne (1.159 pari al 51,4% delle dipendenti) che tra gli uomini (673 pari al 46,9% 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	94	104	198
da 41 a 50 anni	209	366	575
da 51 a 60 anni	282	557	839
da 61 anni e oltre	88	132	220
Totale	673	1.159	1.832



L'analisi per classi di età mostra che tra i più giovani, fino a 40 anni, dove l'adesione allo smart working è meno diffusa (35,9%), la quota di donne in smart working ordinario è superiore rispetto a quella degli uomini (36,1% vs 35,7%); la classe successiva, dove la percentuale di lavoratori in smart working ordinario diventa maggioritaria (53,8% nel complesso), vede una quota di donne in smart working ordinario (54,9%) superiore a quella degli uomini (52,1%), con un gap di 2,8 punti. Nelle età successive si osserva sempre una maggiore diffusione tra le donne. Per gli uomini la quota di smart worker dai 51 anni in su è decrescente; per le donne, dopo la punta del 54,9% nella fascia 41-50 anni, la quota di smart-worker scende di due punti percentuali tra i 51 e i 60 anni (52,9%), per poi risalire al 53,7% per le lavoratrici di oltre 60 anni.

Il gap, complessivamente pari a 4,5 punti percentuali a favore delle donne, non è omogeneo per classi d'età: si passa da 4 decimi di punto percentuale per le lavoratrici fino ai 40 anni a 10,1 punti percentuali a favore delle donne tra il personale di 61 anni e oltre.

Lo smart working emergenziale

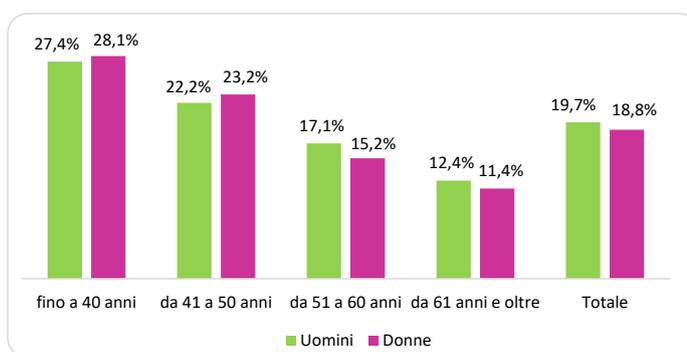
Al 31/12/2021 i collaboratori in **smart working emergenziale** sono 707 (il 19,2% del totale), in forte contrazione rispetto al dato di fine 2020, come visto, per la trasformazione di gran parte dei rapporti di smart working emergenziale in ordinario e per l'evoluzione normativa dell'autunno 2021 che ha ridotto la platea di beneficiari potenziali di questa tipologia lavorativa. A differenza del telelavoro e dello smart working



ordinario, quello emergenziale risulta più diffuso tra gli uomini (283 pari al 19,7% del personale maschile) che tra le donne (424 pari al 18,8% delle dipendenti).

Personale in smart working emergenziale 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	72	81	153
da 41 a 50 anni	89	155	244
da 51 a 60 anni	97	160	257
da 61 anni e oltre	25	28	53
Totale	283	424	707



L'analisi per classi di età mostra che la diffusione dello smart working emergenziale è più elevata tra i lavoratori più giovani (quasi 28% per i lavoratori fino a 40 anni di età) per poi decrescere con l'avanzare dell'età, raggiungendo il minimo dai 61 anni in poi; la quota, relativamente elevata, di rapporti di smart working emergenziale tra i lavoratori giovani è forse dovuta al fatto che al 31/12 una parte dei neoassunti non era ancora riuscita a firmare un accordo individuale di smart working ordinario. La quota di donne in smart working emergenziale è leggermente superiore rispetto a quella degli uomini (28,1% vs 27,4%) per la classe di età fino ai 40 anni; la classe successiva vede una quota di donne in smart working emergenziale (23,2%) superiore di un punto percentuale a quella degli uomini. Dai 51 anni e oltre si osserva una quota di uomini in smart working emergenziale lievemente superiore a quella delle donne.

La **flessibilità oraria** viene utilizzata da 1.434 collaboratori, di cui 512 uomini (35,7%) e 922 donne (64,3%).

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 3.552 unità, di cui 1.364 uomini (38,4%) e 2.188 donne (61,6%).

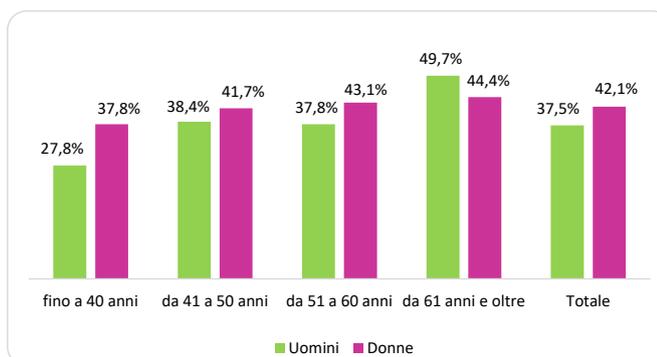
La quota di personale con flessibilità oraria è pari a 40,4%, in calo di quasi 9 punti percentuali rispetto a fine 2020 (anche in questo caso per l'espansione dell'istituto dello smart working ordinario), ed è leggermente più consistente tra le donne (42,1%) che tra gli uomini (37,5%).

A parte la classe fino ai 40 anni, dove si registra un 27,8%, l'incidenza di personale con flessibilità oraria tra gli uomini supera il 35% in tutte le altre classi di età e raggiunge il valore massimo sopra i 60 anni dove tocca il 49,7%. Anche fra le donne l'incidenza aumenta con l'aumentare dell'età, mantenendosi sempre superiore a quella osservata per gli uomini, tranne che per la classe d'età più elevata, passando dal 37,8% per le collaboratrici di età fino ai 40 anni al 44,4% per quelle di età superiore ai 60 anni. Lo scarto tra la fascia più giovane e quella più matura è decisamente più ampio per gli uomini (circa 22 punti percentuali).



Personale con flessibilità oraria per genere e classe di età (Tabella 5 valori assoluti, a sinistra; Figura 5, per 100 persone dello stesso genere e classe di età, a destra)

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
fino a 40 anni	73	109	182
da 41 a 50 anni	148	275	423
da 51 a 60 anni	207	438	645
da 61 anni e oltre	84	100	184
Totale	512	922	1.434

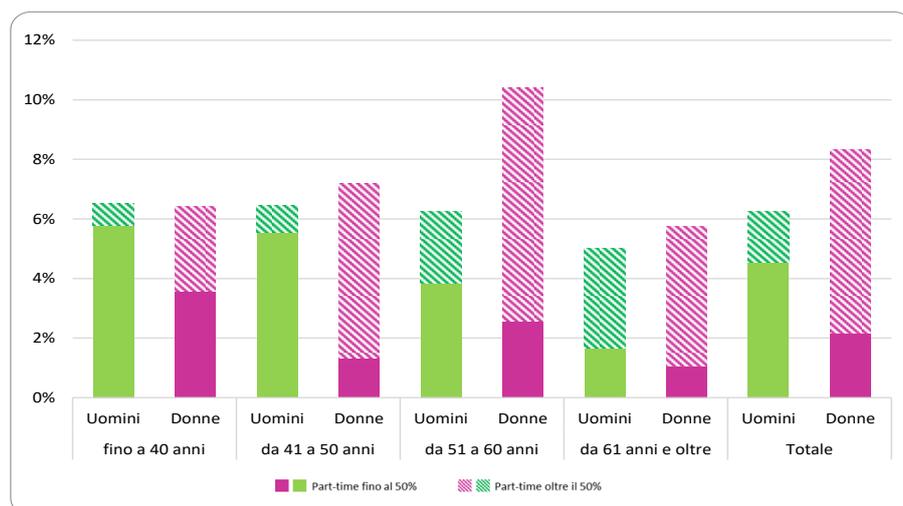


Il part-time

I collaboratori in part-time sono 227, di cui 70 uomini (30,8%) e 157 donne (69,2%), in calo di 38 unità su base annua (-14,3%).

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 3.006 collaboratori, di cui 1.120 uomini (37,3%) e 1.886 donne (62,7%); l'incidenza del part-time è scesa al 7,6%, più elevata tra le donne (8,3%) che tra gli uomini (6,3%).

Figura 6 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 varia in maniera non omogenea rispetto all'età: fra gli uomini si mantiene tra il 6% e il 6,5% fino ai 60 anni, per scendere al 5% fra quelli con età pari o superiore ai 61 anni, mentre per le donne cresce dal 6,4% per quelle di età fino a 40 anni al 7,2% per quelle con età tra i 41 e i 50 anni, sale ulteriormente al 10,4% fra quelle tra i 51 e i 60 anni per poi scendere al 5,8% fra le lavoratrici con più di 60 anni. Tranne la classe iniziale, la quota si mantiene più alta fra le donne in tutte le classi di età con il gap più elevato, 4,1 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 4,5 punti percentuali (6,2% contro 1,7%), mentre la quota di uomini che usufruisce del part-time fino al 50% è maggiore di quella delle donne (rispettivamente 4,6% e 2,2%).

Il part-time oltre il 50% fra le donne tocca il massimo nella classe tra i 51 e i 60 anni (7,8%) e ridiscende sotto il 5% tra le collaboratrici over 60 anni. Fra gli uomini l'incidenza è massima (3,3%) sopra i 60 anni, mentre è molto bassa per gli under 50.

Il part-time fino al 50% presenta per uomini e donne l'incidenza più alta nella classe di età fino ai 40 anni (rispettivamente 5,8% e 3,6%). La quota tende a decrescere per entrambi i generi nelle classi di età successive, mantenendosi comunque sempre più alta fra gli uomini.

Tabella 6 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%	8	0,7%	8	0,4%	16	0,5%	-0,3%
Part-time 50%	43	3,8%	33	1,7%	76	2,5%	-2,1%
Part-time fino al 50%	51	4,6%	41	2,2%	92	3,1%	-2,4%
Part-time 70%-75%	8	0,7%	46	2,4%	54	1,8%	1,7%
Part-time 83,33%	11	1,0%	70	3,7%	81	2,7%	2,7%
Part-Time oltre il 50%	19	1,7%	116	6,2%	135	4,5%	4,5%
Totale	70	6,3%	157	8,3%	227	7,6%	2,1%

La Tabella 1.9 (Tabella 6), qui presentata in forma sintetica, dettaglia ulteriormente il tipo di part-time. Si evidenzia che fra le donne quello più diffuso è il part-time 83,33% (in particolare su 5 giornate), seguito dal part-time al 70% (sempre articolato su 5 giorni), mentre fra gli uomini il part-time cui viene fatto maggior ricorso è quello al 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, emerge una prevalenza della fruizione di tali congedi e permessi da parte delle lavoratrici.

I collaboratori che hanno fruito di congedi e permessi sono 543, di cui 172 uomini (31,7%) e 371 donne (68,3%); rispetto all'anno precedente il numero di lavoratori che ha fruito di permessi L. 104/1992 e di



congedi parentali è rimasto pressoché inalterato in valori assoluti, anche se è diminuito in termini percentuali visto l'aumento della platea dei lavoratori dell'ente.

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 dunque pari al 14,7% (rispetto al 16,5% del 2020) ed è maggiore tra le donne (16,5%) che tra gli uomini (12%), con un gap di 4,5 punti percentuali (Tabella 7).

Tabella 7 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 %
Personale che ha fruito dei permessi	172	12,0%	371	16,5%	543	14,7%	4,5

I permessi giornalieri/orari fruiti dai lavoratori uomini 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 8 che riprende la Tabella 1.10).

Tabella 8 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	2.259	67,7%	4.661	74,4%	6.920	72,0%	6,7
Permessi orari L.104/1992	979	29,3%	1.231	19,6%	2.210	23,0%	-9,7
Permessi L.104/1992	3.238	97,0%	5.892	94,0%	9.130	95,0%	-3,0
Permessi giornalieri per congedi parentali	89	2,7%	350	5,6%	439	4,6%	2,9
Permessi orari per congedi parentali	12	0,4%	26	0,4%	38	0,4%	0,1
Permessi per congedi parentali	101	3,0%	376	6,0%	477	5,0%	3,0
Totale	3.339	100,0%	6.268	100,0%	9.607	100,0%	

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 16,9 permessi pro-capite (in calo dai 20,2 del 2020) contro i 19,4 richiesti dagli uomini (anche questi in calo rispetto ai 23,2 dell'anno precedente). Il calo riscontrato è un probabile effetto della maggior diffusione dell'istituto dello smart working.

Fra le donne si osserva una percentuale più contenuta di permessi orari (20% dei permessi fruiti contro il 29,7% 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, 2020 e 2021 nella fruizione dei permessi.

Nel confronto con il 2019 e il 2020, nel corso del 2021 si osserva che il numero di dipendenti che ha fruito di permessi è in forte calo rispetto al 2019 mentre manifesta una sostanziale invarianza rispetto al 2020 (i lavoratori che hanno fruito di permessi sono stati 813 nel 2019, 540 nel 2020 e 543 nel 2021); passando a



esaminare la quota sul personale complessivo che ha utilizzato queste tipologie di permessi, si vede come sia passata dal 24,4% del 2019 al 16,5% del 2020 e sia calata ulteriormente al 14,7% nel 2021.

Su 100 permessi richiesti:

- risale leggermente il peso di quelli per motivi parentali, dal 7,4% del 2019 al 4,7% nel 2020 al 5% del 2021;
- scende di circa un punto percentuale e mezzo rispetto al 2020 il peso dei permessi orari sul totale di quelli fruiti (23,4% nel 2021), peso che si era sostanzialmente dimezzato tra 2019 e 2020 (49,8% nel 2019 e 24,8% nel 2020);
- cresce lievemente il peso di quelli giornalieri che arrivano a rappresentare il 76,6% del totale dei permessi fruiti nel 2021 (erano il 50,2% nel 2019 e il 75,2% nel 2020).

I permessi giornalieri legati alla legge 104, che erano cresciuti del +11,2% tra il 2019 e il 2020, sono calati del 14,5%, scendendo al di sotto del livello del 2019; inoltre, l'analisi per genere mostra che il decremento per la componente femminile è stato meno forte di quello della componente maschile (-12,8% vs -17,7%).

La variazione osservata nella distribuzione dei permessi fruiti è influenzata dall'eccezionalità del biennio 2020-2021 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. Nel corso del 2021 ci sono stati alcuni cambiamenti importanti nell'Ente, come l'assunzione di oltre 500 nuovi collaboratori e la trasformazione in smart working ordinario di buona parte degli accordi di smart working emergenziale (e la contestuale proroga di gran parte dei rimanenti).

Come per il 2020, il protrarsi dell'attività scolastica svolta per lunghi periodi a distanza in concomitanza di genitori lavoratori a distanza anche per buona parte del 2021, potrebbe avere contribuito alla riduzione dei permessi per congedi parentali.



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.

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.



3) Lo Smart Work ordinario e straordinario/emergenziale

I dati relativi alla consistenza dello smart working ordinario e straordinario/emergenziale 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 adottata con la DGR 132/2021, ad oggetto "PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2021/2023 E ADEGUAMENTO DEL DISCIPLINARE PER L'UTILIZZO DELL'ISTITUTO DELLO SMART WORKING NELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE. APPROVAZIONE."

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;
 - ✓ 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.

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

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.

4) Avvio e rinnovo del lavoro a distanza (telelavoro) a supporto della conciliazione vita/lavoro per circa 322 dipendenti. (8,7% 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) Ciclo formativo "Smart Fairness" - Progetto regionale sui comportamenti corretti in rete e per favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere nonché individuare e quindi evitare comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro e in rete.

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 ed in rete. Ad una formazione 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 Smart Fairness affronta il tema delle discriminazioni, non solo di genere, che si possono incontrare sul web. Continua nel solco del precedente progetto sul cambiamento culturale, Cultural Change.

Il progetto si è articolato lungo tre webinar online su diversi argomenti:

- l'utilizzo del linguaggio e delle tecnologie inclusive/escludenti
- le discriminazioni tra nativi digitali e non
- le categorie più favorite dallo smart working,
- smart working e stress.

Webinar proposti:

- Smart working per tutti? Condizioni necessarie per una effettiva inclusività
- Le misure dello smart working: conoscerle, fronteggiarle e gestirle
- Smart Working Netiquette: le parole in rete

L'evento conclusivo del ciclo Cultural Change e Smart Fairness ha presentato i risultati ottenuti (e-book, film didattico e corso) e ha fornito elementi per ampliare la discussione sui comportamenti sottili discriminanti, sul lavoro e nello smart working, con nuovi interventi tematici. L'evento ha rappresentato l'occasione per presentare l'e-book 'Scusa non intendevo: comportamenti (s)corretti sul lavoro e nello smartworking'. Si tratta di un e-book gratuito, scaricabile dalla sezione open access del sito di Franco Angeli Editore, scritto a varie mani da numerosi autori specialisti di diverse discipline, ognuno dei quali offre uno sguardo multiplo sui tanti aspetti che connotano i comportamenti tra generi (psicologico, storico, giuridico, linguistico e pedagogico). <https://ojs.francoangeli.it/omp/index.php/oa/catalog/book/735>

Il rispetto del principio di pari opportunità è previsto anche per quanto riguarda la **composizione delle commissioni di concorso** - art. 5 della Legge 215 del 23 novembre 2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche



amministrazioni". Con la finalità di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al trattamento sul lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Si evidenzia che, per le commissioni di concorso nominate nell'anno in esame la nomina a presidente riguarda uomini per 5 delle 9 commissioni di concorso nominate.

Commissioni procedure selettive – anno 2021 – (tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso)

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE (COSTITUITE NEL 2021)

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 99 posti di cat. C – famiglia professionale "Assistente amministrativo contabile" Determina di costituzione Commissione n. 11625 del 18.06.2021	1	20%	4	80%	5		DONNA
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 14 posti di cat. C – famiglia professionale "Tecnico in campo agro-forestale" Determina di costituzione Commissione n. 11626 del 18.06.2021	2	33%	4	67%	6		DONNA
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 42 posti di cat. C – famiglia professionale "Tecnico progettista in campo ambientale" Determina di costituzione Commissione n. 11632 del 18.06.2021	3	50%	3	50%	6		DONNA
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 25 posti di cat. D – famiglia professionale "Specialista fitosanitario junior" (CFL) Determina di costituzione Commissione n. 11627 del 18.06.2021	4	67%	2	33%	6		UOMO
Corso-concorso per esami per la copertura a tempo determinato di n. 5 unità di personale - categoria D contratto TD "Specialista sicurezza del territorio" presso organico della Agenzia reg. sicurezza terr e protez. Civile Determina di nomina di Commissione n. 23779 del 14.12.2021	1	25%	3	75%	4		UOMO
Coso-concorso per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 154 posti di Agente di polizia locale - categoria C Determina di nomina di Commissione n. 11623 del 18.06.21	3	75%	1	25%	4		UOMO
Totale personale	14	45%	17	55%	31	100 %	



COMMISSIONI PROCEDURE SELETTIVE INTERNE (COSTITUITE NEL 2021)

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. 16 posti di cat. C – famiglia professionale “Tecnico progettista in campo ambientale” Determina di costituzione Commissione n. 11624 del 18.06.2021	4	67%	2	33%	6		UOMO
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 5 posti di cat. C – famiglia professionale “Tecnico in campo agro-forestale” Determina di costituzione Commissione n. 11622 del 18.06.2021	1	17%	5	83%	6		DONNA
Procedura selettiva riservata al personale della Regione Emilia-Romagna per la progressione tra aree per la copertura di n. 50 posti di cat. C – famiglia professionale “Assistente amministrativo contabile” Determina di costituzione Commissione n. 11621 del 18.06.2021	2	33%	4	67%	6		UOMO
Totale personale	7	39%	11	61%	18	100,00%	



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno di riferimento l'Amministrazione regionale ha somministrato il questionario INAIL in tema di stress lavoro correlato e ha attuato le previste procedure (incontri con le strutture deputate interne, RLS e OO.SS); le elaborazioni dei dati risultanti hanno portato all'adozione del documento di valutazione dei rischi (determinazione del Direttore generale REII n. 24702 del 29 dicembre 2021). Le elaborazioni dei dati dell'Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile e gli incontri con il CugRer sono avvenuti nel corso dell'anno 2022.

Si ritiene utile specificare che il CugRer:

- ha promosso la somministrazione del questionario sul Benessere Organizzativo già dalla sua costituzione. 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. Benessere digitale: digital detox e Mindfulness

Anche l'anno di riferimento, come il precedente ha visto un massiccio e necessario utilizzo del lavoro agile e 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.

Si ricordano i percorsi formativi attuati:

- Cogliere, accogliere, scegliere
- Coltivare benessere anche in tempi difficili
- Comunicazione efficace e benessere digitale
- Lavoro agile e tecnostress
- Tecnostress in tempi di lavoro agile

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

In particolare, l'attuazione del percorso formativo "Lavoro agile e tecno stress" è stato oggetto di **proposta** e di **raccomandazione** da parte del CugRer.

2. Benessere aziendale: Alba- onboarding in Regione

Il progetto di onboarding in Regione per inserire in modo efficace le persone nell'organizzazione.

Per favorire e strutturare l'inserimento lavorativo del personale neoassunto, è stato progettato ed attuato un percorso strutturato, passo dopo passo, all'interno del contesto organizzativo. Varie attività dedicate al nuovo dipendente, come per esempio l'assegnazione di un "Buddy", un collega 'veterano' che viene incaricato degli aspetti legati alla socializzazione e alla creazione di nuove relazioni, ma anche l'inserimento nel programma formativo telematico "Benvenuti a bordo" e una app telefonica per monitorare il livello di coinvolgimento dei neoassunti.

Un'accoglienza strutturata riduce i tempi di inserimento, aumenta rapidamente produttività ed efficacia dei colleghi appena arrivati e offre maggiore soddisfazione a tutte le figure coinvolte.

Il progetto Alba permette ai nuovi arrivi di costruire una propria "cassetta degli attrezzi" che include:

- le conoscenze e competenze che formano la base dell'autonomia operativa
- le informazioni e relazioni che permettono loro di integrarsi a livello organizzativo, di cultura aziendale e di relazioni con i colleghi.

Grazie all'interazione tra le nuove risorse e le persone coinvolte nell'accoglienza, il progetto Alba ha consentito di valorizzare le professionalità presenti in Regione e lo scambio di competenze. Promosso



dalla direzione generale Risorse, Europa, innovazione ed istituzioni, il programma di onboarding è progettato e presidiato in collaborazione con le Strutture regionali per garantire uniformità nelle procedure e comportamenti omogenei in tutto l'ente nella fase di accoglienza di un nuovo collega.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ASSEMBLEA LEGISLATIVA

Si ritiene opportuno dare evidenza anche alle iniziative progettate ed attuate dall'Assemblea Legislativa regionale per il proprio personale. Si specifica che tale personale è comunque stato coinvolto anche nelle specifiche iniziative progettate ed attuate dalle strutture della Giunta regionale.

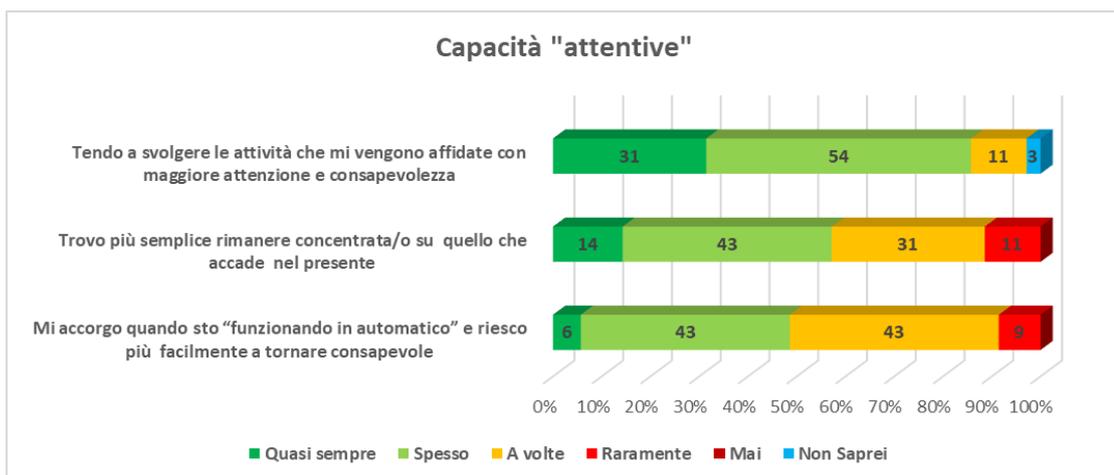
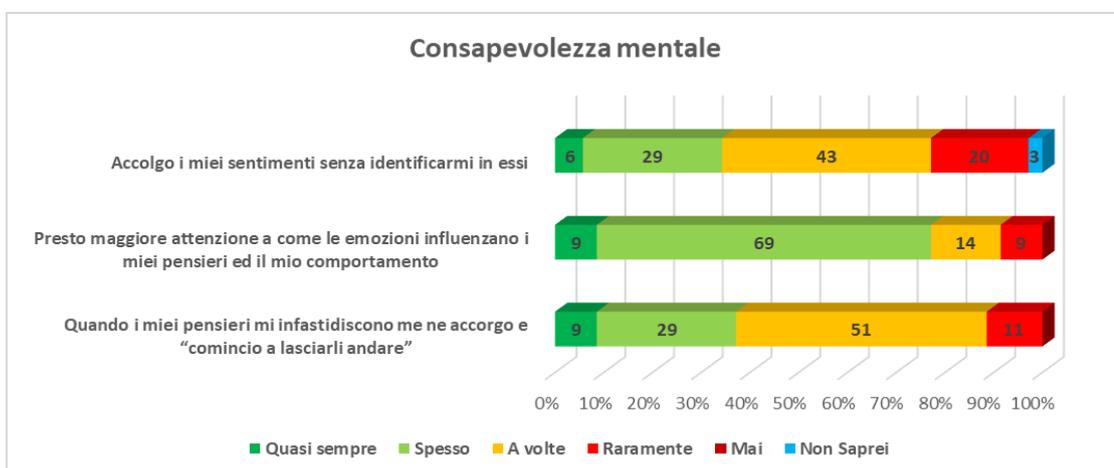
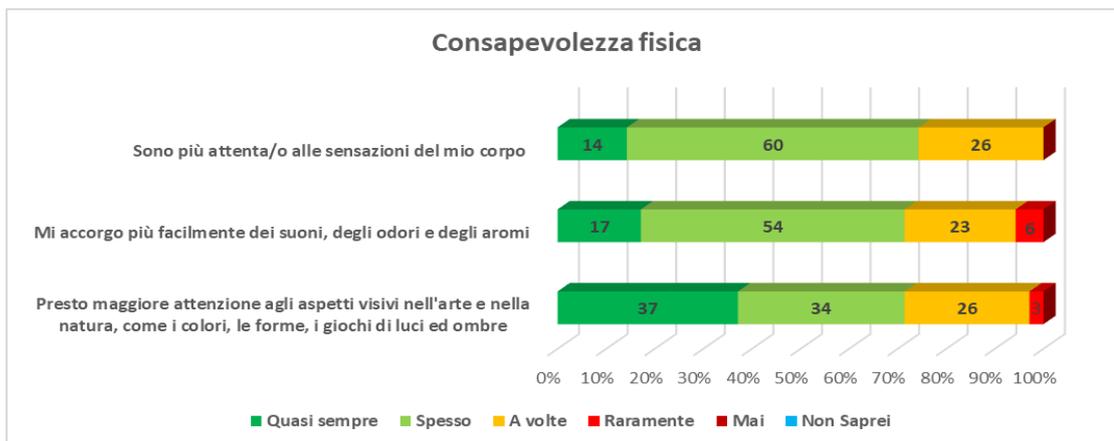
Si raccomanda, comunque, un costante coordinamento tra le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa per garantire pari opportunità anche nell'accesso alle iniziative rivolte a favorire benessere e salute organizzativa alla personale delle diverse strutture organizzative.

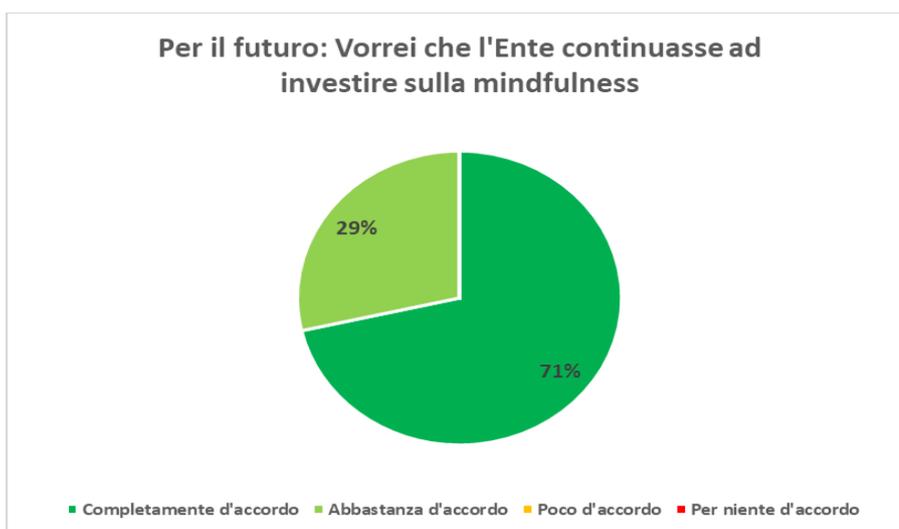
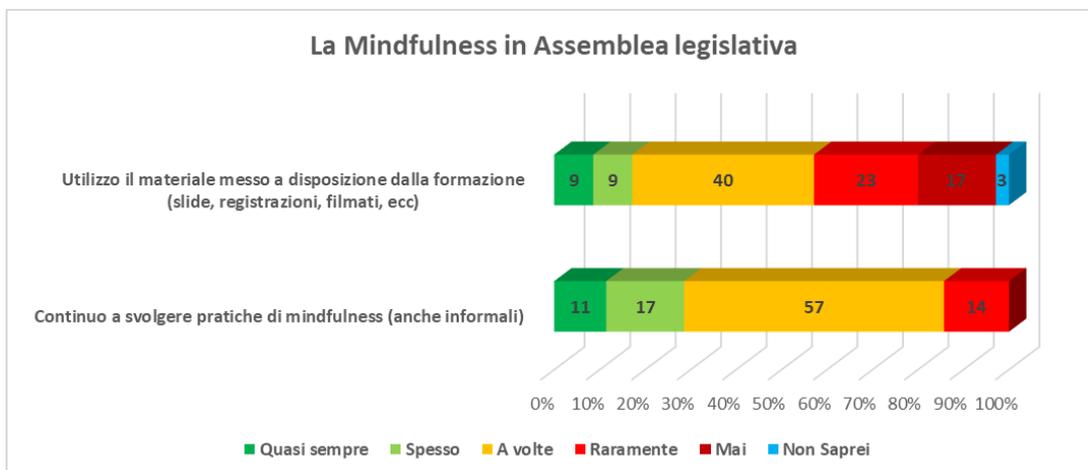
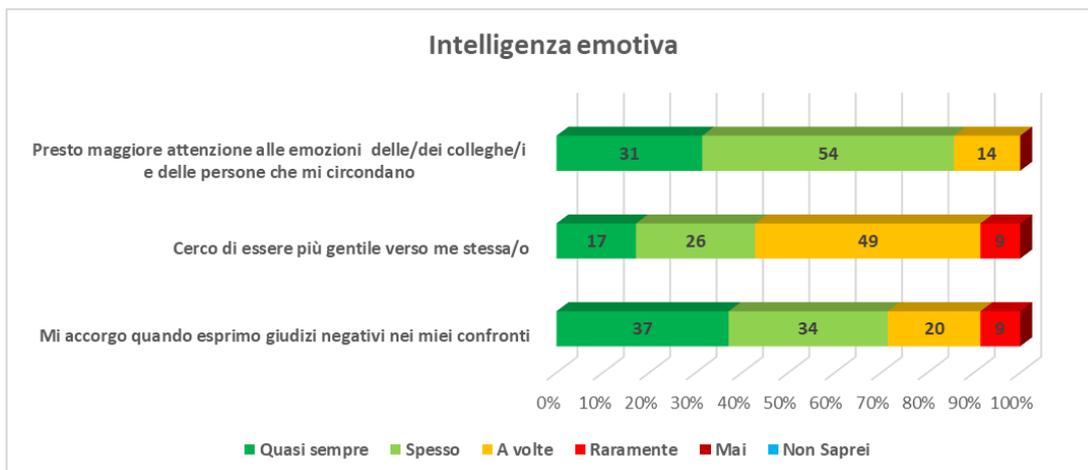
Con determina n. 579 del 30/09/2020 è stato approvato il "Piano operativo 2020-2021 per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Assemblea legislativa". Tenuto conto della grave emergenza sanitaria che ha investito il Paese, in via straordinaria, il Piano comprende sia le iniziative relative all'anno 2020 sia quelle per l'anno 2021.

Si riassumono brevemente le azioni intraprese nell'anno 2021 suddivise per aree di intervento:

- Area 1: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro: acquisto e installazione tende per mitigare il calore; acquistato sedie ergonomiche e consegna sedute ai collaboratori e alle collaboratrici, a seguito di prescrizione del medico competente; installazione di condizionatori nella sala ristoro onde evitare agli utenti disagi durante il periodo estivo;
- Area 2: Valorizzazione delle persone/collaboratori e collaboratrici: si sono svolti nell'anno di riferimento i corsi: "Comunicazione empatica e gestione dei conflitti"; "Mindfulness al lavoro" "Gestire efficacemente le dinamiche di gruppo"; "Autosviluppo e creatività digitale"; "Comunicare efficacemente attraverso gli strumenti digitali".

I corsi hanno riportato un ottimo livello di gradimento della formazione (valore medio 3,46 su una scala da 1 a 4.). Inoltre, per i corsi di mindfulness è stata effettuata una valutazione dell'efficacia della formazione, che ha riportato riscontri positivi. Di seguito le relative rappresentazioni grafiche:





E' stato, inoltre, adottato (Determina n. 274 del 20/04/2021) il documento aggiornato sul sistema per competenze, con integrazione e recepimento dell'esperienza COVID e diffusione smartworking; infine è stato organizzato workshop "Valutare le competenze trasversali in Assemblea legislativa" rivolto ai Responsabili di servizio.



- Area 3: Sviluppo di un clima lavorativo collaborativo: per favorire scelte consapevoli verso comportamenti ecologici e per il miglioramento del benessere individuale, sono stati installati cartelli ed indicazioni per un corretto comportamento da tenere, in risposta alle problematiche covid.

Sono state anche realizzate due giornate dedicate al Benessere Organizzativo, aperte a tutto il personale regionale. Sono stati affrontati, durante gli eventi, i temi della salute fisica (attenzione al cuore, al movimento, all'alimentazione), e del cambiamento di cui siamo protagonisti, dello sviluppo della propria consapevolezza (mindfulness), il tutto arricchito con la possibilità per i partecipanti di poter usufruire di uno screening cardiologico e metabolico gratuito. Sono stati inoltre realizzati nella doppia modalità in "presenza" (limitata per esigenze covid) ed a "distanza" (tramite collegamento streaming) i seguenti eventi sui temi del benessere:

- **"Pillole di salute, arte e cultura" in collaborazione con il Gabinetto di Presidenza A.L. e la Biblioteca dell'Assemblea Legislativa;**
- **"Mind the growth, occhio alla crescita".**

Infine, per indagare il gradimento sulle attività del benessere messe in atto, è stato somministrato il questionario sul gradimento relativo alla consegna delle sedute ergonomiche nel mese di settembre 2021. Risultati: - 90% risposte pervenute; - Gradimento medio 8, buono (scala 1- 10).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con l'approvazione del Piano della Performance 2021, le strutture di Giunta e Assemblea legislativa avviano il nuovo ciclo della performance. Tale Piano contiene gli obiettivi di cambiamento e gli obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative, a partire da quelli strategici di programmazione. All'interno del Piano gli obiettivi annuali delineano i traguardi da raggiungere per conseguire gli obiettivi triennali. Elemento centrale è la performance organizzativa, cioè l'insieme dei risultati attesi dall'Ente.

In particolare, per l'anno in esame, gli obiettivi del Piano della Performance di Giunta e di Assemblea Legislativa sono coerenti con le misure e gli obiettivi previsti nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021/2023. Il POLA è infatti una delle sezioni del Piano e gli obiettivi previsti sono da attuare da parte di tutte le Direzioni e Agenzie.

- Il Piano della Performance 2021 della Giunta, è stato approvato con Delibera di Giunta n. 146/2021;
- Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021/2023, è stato approvato con Delibera di Giunta n. 132/2021



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 Piano della Performance 2021-2023 e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola) 2021-2023 della Direzione Generale - Assemblea Legislativa regionale, sono stati approvati con la Delibera dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, n. 7/2021



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:



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 (cessata 1/12/2021)	BERNARDI Anna Rita
FUCCI Barbara	D'AMBROSIO Daniele
FUZZI Angela	FERLINI Simona
GAMBERINI Laura	GILLI Gianluca
GENERALI Nicola	IETTO Domenico
LELLERI Raffaele	LONARDO Emilio (cessato 01/04/2021)
LAVORO Ornella Palma	MALAGUTI Monica
MARCHESINI Monica	PERGHEM Federica
PIRAZZOLI Monica	PITONI Lorella
RENZI Annamaria	SANGIORGI Roberta
ROSITANO Giuseppina	VERGANO Chiara
SEMA Paola	VERONESI Valentina
VENTURI Antonella	

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, 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 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 2021, 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;



- di due caselle di posta elettronica dedicate: cug@regione.emilia-romagn.it e 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 2021, 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.*



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



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’ineguale 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.**

- **“Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021/2023 e adeguamento del disciplinare per l’utilizzo dell’istituto dello smart working nell’Amministrazione regionale. Approvazione”.** A seguito del ricevimento della bozza del documento, il CugRer **in data 28/01/2021** ha espresso i propri suggerimenti



migliorativi e la contestuale richiesta di confronti ad hoc per poter fornire efficaci contributi anche nelle fasi applicative. L'Amministrazione, nella persona del Responsabile del Servizio Sviluppo delle Risorse, organizzazione e comunicazione di servizio, ha comunicato al CugRer la volontà di integrazione del testo del POLA a seguito dell'analisi delle proposte fornite.

- **“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 questione 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. La tematica è stata oggetto di analisi e rendiconto nella Relazione sulla situazione del personale dell'anno 2020. Nell'anno in esame, in particolare a seguito della segnalazione del CugRer in merito alla non accessibilità dei distributori automatici di alimenti e bevande al personale con disabilità visiva, **in data 29 gennaio 2021 il Servizio Approvvigionamenti, Patrimonio, Logistica e Sicurezza** comunica al Comitato di aver provveduto ad installare etichette in braille sui distributori di bevande che si trovano in alcune sedi regionali.
- **“Piano triennale della formazione 2021/2023”** A seguito del ricevimento della bozza del documento, il CugRer **in data 01/02/2021** ha espresso le proprie proposte e raccomandazioni dando atto che alcune di queste risultano già agli atti dell'Amministrazione perché:
 - Già formulate nella programmazione delle attività CugRer 2021/2022 e in parte accolte e rinvenibili nello stesso Programma;
 - Già comunicate a seguito della precedente e recente consultazione per il POLA

Contestualmente all'espressione delle proposte e delle raccomandazioni, il CugRer ha rinnovato la richiesta di un momento di confronto ad hoc per poter fornire contributi anche nelle fasi applicative del Piano e per poter acquisire elementi in relazione all'attenzione profusa anche in merito alle esigenze e alle aspettative professionali del personale. Il CugRer ha evidenziato inoltre che, tale confronto, sia informativo che di raccordo, è proposto in un'ottica di collaborazione e di tensione comune al benessere e al conseguente incremento della produttività, risulta di estrema attualità anche per quanto riguarda il progetto “on boarding ALBA” e per acquisire maggiori elementi su obiettivi, specifiche modalità attuative, stato di avanzamento e ruoli coinvolti: buddy, disability focal point, mentore.

- **“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



- **“TAVOLO REGIONALE PERMANENTE PER LE POLITICHE DI GENERE – SOTTOGRUPPO TEMATICO LAVORO (LR 6/2014, art. 38) FOCUS LAVORO FEMMINILE”** Partecipazione ai lavori, su invito dell’Assessora alle pari opportunità, in data 16 marzo 2021 in Videoconferenza.

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. Nel corso della riunione è stato avviato il confronto sulla bozza di “Protocollo d’intesa per valorizzare e rafforzare il ruolo e il protagonismo delle donne nell’economia e nella società regionali”. Con l’occasione, l’Assessora ha ricordato i contenuti del rapporto regionale sul tema **“donne e lavoro”** che è stato oggetto di diffusione nei canali WEB interni e pubblici della Regione Emilia-Romagna. E’ stata anticipata inoltre la prossima formalizzazione di diverse proposte di finanziamenti regionali a sostegno dell’imprenditoria femminile.

- **“Apprezzamento della Relazione CugRer sul personale della Regione Emilia-Romagna”** L’OIV della Regione Emilia -Romagna, durante le proprie riunioni del 12 marzo 2021e e del 13/07/21, ha preso atto delle Relazioni sul personale della Regione Emilia-Romagna, rispettivamente relative agli anno 2019 e 2020 e ne ha apprezzato i contenuti.
- **“Aggiornamento sistema delle competenze” “Linee guida formazione” e “Piano formativo 2021”**. In data 07/04/2021 sono stati depositati al Cug, in bozza, i provvedimenti indicati relativi al personale dell’Assemblea legislativa regionale.
- **Il gruppo** di lavoro per il benessere organizzativo dell’Assemblea Legislativa, a nome del **Direttore dell’Assemblea legislativa regionale**, ha trasmesso al CugRer l’invito alla “giornata Al benessere, pillole di salute, arte e cultura” organizzata dall’Assemblea legislativa in data 8 giugno 2021”, alla quale anche il CugRer ha presenziato.

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.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Anche 2021, per il protrarsi dell’Emergenza sanitaria, è stato un anno complesso e le fragilità organizzative già evidenziate dal CugRer anche in occasione della precedente Relazione, permangono e 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 tra i generi. Richiamo e rimando, in modo particolare, alle analisi dei dati e alle loro comparazioni con le annualità precedenti, relative alle relazioni tra titolo di studio (e livello di istruzione) posseduto e l’inquadramento delle posizioni di vertice, nonché al gender gap presente a livello di work life balance.

Inoltre, come per l’annualità precedente, la situazione pandemica, 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 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 contemperate 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. Nonostante la situazione rappresentata il CugRer, nell’esercizio delle proprie funzioni, ha comunque fornito il proprio contributo per la redazione di provvedimenti complessi e strategici per la gestione evolutiva del personale evidenziati nel corpo della relazione, come, ad esempio, il “Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021/2023 e adeguamento del disciplinare per l’utilizzo dello smart working nell’Amministrazione regionale. Approvazione” e del “Piano triennale della formazione 2021/2023”.

E’, inoltre, 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 percorsi formativi/informativi “Cultural Change” e “Smart Fairness”, nonché alle progettualità messe in campo dall’Assemblea Legislativa. A questo proposito si raccomanda, nuovamente, un costante coordinamento tra le strutture della Giunta e dell’Assemblea Legislativa per garantire pari opportunità anche nell’accesso alle iniziative rivolte a favorire benessere e salute organizzativa alla personale delle diverse strutture organizzative.

Si ritiene infine opportuno e doveroso, sottolineare nuovamente che, per permettere al CugRer il pieno esercizio delle sue funzioni, 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 concreta e formale e questo rende difficoltose le modalità di intervento del Comitato.

Si evidenzia che il comportamento discontinuo nelle relazioni con il CugRer ha prodotto una carenza di informazione, e ancor più spesso di confronto, su cambiamenti organizzativi fondamentali nella gestione e organizzazione del personale. A questo si aggiunge la necessità del riconoscimento a pieno titolo del tempo



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

necessario per permettere al CugRer di esercitare pienamente il proprio ruolo quale attività normale di lavoro dei propri componenti.

Gli elementi sopra descritti sono necessari per permettere al CugRer di attuare il proprio mandato istituzionale e quindi favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico mediante la proposta di azioni per la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità in senso lato comprendendo 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.

La presidente CugRer
f.to Annalisa Vanneschi