

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO  
2020

Ai Sindaci e alla Giunte  
delle Amministrazioni Comunali

Al Presidente e della Giunta dell'Unione dei  
Comuni Savena-Idice

All'OIV delle Amministrazioni Comunali

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

## 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 presente direttiva.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si allegano i file in pdf dell'all. 1 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" dei seguenti enti aderenti al CUG (rif. dal paragrafo 1.1 al paragrafo 1.8):

- Unione dei Comuni Savena – Idice      anno presentato 2020
- Comune di Loiano                              anno presentato 2020
- Comune di Monghidoro                      anno presentato 2020
- Comune di Monterenzio                    anno presentato 2020
- Comune di Pianoro                            anno presentato 2020

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si allegano i file in pdf dei seguenti comuni aderenti al CUG (rif. dal paragrafo 1.9 al paragrafo 1.10):

- Unione dei Comuni Savena – Idice      anno presentato 2020
- Comune di Loiano                              anno presentato 2020
- Comune di Monghidoro                      anno presentato 2020
- Comune di Monterenzio                    anno presentato 2020
- Comune di Pianoro                            anno presentato 2020

Personale che usufruisce di part-time

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	0	0
Comune di Loiano	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato
Comune di Monghidoro	2	0
Comune di Monterenzio	0	1
Comune di Pianoro	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato

Personale che usufruisce di orari flessibili

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	5	8
Comune di Loiano	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato
Comune di Monghidoro	5	9
Comune di Monterenzio	7	13
Comune di Pianoro	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato

Personale che usufruisce di congedi parentali e permessi L. 104/1992

PERMESSI	UNIONE COMUNI SAVENA-IDICE		COMUNE DI LOIANO		*COMUNE DI MONGHIDORO		COMUNE DI MONTERENZIO		COMUNE DI PIANORO	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Giorni L. 104/1992 fruiti	0	0	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato	0	2	135	27	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato
Ore L. 104/1992 fruite	0	0			0	0	0	24		
Giorni congedi parentali e COVID fruiti	0	23 - 29			1	1	0	0		
Ore congedi parentali fruiti	0	0			0	0	0	0		

\*Il comune di Monghidoro ha fornito il dato considerando il numero di persone che ha usufruito di permessi

Tutti gli Enti hanno attivato in via temporanea e semplificata il lavoro agile (smart working) quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in occasione dell'emergenza sanitaria dovuta al Coronavirus.

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

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la



## INIZIATIVA 2: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

DESCRIZIONE	UNIONE COMUNI SAVENA-IDICE		COMUNE DI LOIANO		COMUNE DI MONGHIDORO		COMUNE DI MONTERENZIO		COMUNE DI PIANORO	
	Relazion e Ente	Valut. CUG	Relazion e Ente	Valutaz. CUG	Relazione Ente	Valutaz. CUG	Relazione Ente	Valutaz. CUG	Relazione Ente	Valutaz. CUG
INIZIATIVA: <b>Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi</b>										
Obiettivo: <b>Conciliazione tempi vita/lavoro</b>										
Azioni	Smart working straordinario (covid)	Svolta dall'Ente	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato	Tutti i dipendenti hanno usufruito della flessibilità tranne il personale della mensa	Svolta dall'Ente	Tutti i dipendenti fruiscono di orari flessibili	Svolta dall'Ente	dati tardivi - vedi allegato	dati tardivi - vedi allegato
Attori coinvolti: Ced Unione e dipendenti										
Misurazione										
Beneficiari: tutti i dipendenti										
Spesa										
Nota metodologica: video conferenze										

## INIZIATIVA 3: Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro

L'**Unione dei Comuni Savena – Idice** dichiara che, per email ha provveduto alla comunicazione e informazione circa l'utilizzo dei nuovi congedi parentali disposti dalla legislazione di emergenza per il contenimento del covid 19 a tutti i dipendenti.

Il Comune di **Monghidoro** indica che l'iniziativa è svolta direttamente dal CUG.

Il Comune di **Monterenzio** dichiara di essere attento alle necessità familiari/personali dei dipendenti e di assicurare, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'utilizzo di orari flessibili e di aver garantito un costante confronto con i dipendenti per la corretta applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCNL in materia di permessi, congedi, aspettative.

#### **INIZIATIVA 4: Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Città Metropolitana di Bologna**

L'Unione dei Comuni Savena-Idice non ha fornito riscontro in merito.

Il Comune di Monterenzio dichiara di non aver attivato alcuna collaborazione.

Il Comune di Monghidoro dichiara di non aver svolto iniziative in questo senso.

#### **INIZIATIVA 5: Piano di formazione annuale/triennale:**

L'Unione dei Comuni Savena – Idice garantisce a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione, richiesti al proprio Responsabile sia interni che esterni, nell'orario di lavoro. E' stata assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il Comune di Monterenzio dichiara di garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, sia a pagamento che gratuiti, sia esterni che interni e di aderire da anni al progetto formativo INPS "Valore PA".

Dichiara inoltre che nel 2020 molti dipendenti hanno partecipato a vari webinar.

Il Comune di Monghidoro ha confermato dal 2020 la convenzione per la formazione con l'Unione Appennino Bolognese con assegnazione di congrui budget. Sono stati garantiti anche corsi/ webinar gratuiti.

#### **INIZIATIVA 6: azioni di informazione del personale apicale sulle norme antidiscriminazione**

I Comuni di Monterenzio e Monghidoro dichiarano di non aver attuato azioni specifiche.

#### **INIZIATIVA 7: Ricognizione competenze del personale dipendente:**

Il Comune di Monterenzio dichiara di non aver attuato azioni specifiche nel 2020, ma di averle effettuate nel 2017 e 2018.

Il Comune di Monghidoro comunica di non aver svolto iniziative particolari in relazione a questa azione

L'Unione dei Comuni Savena - Idice dichiara l'esecuzione dell'informazione sullo svolgimento di corsi esterni ed interni, formazione obbligatoria gestita dall'ufficio preposto per il coinvolgimento di tutti i dipendenti in materia di trasparenza anticorruzione e del codice di comportamento.



### INIZIATIVA 8: **Indagine sul benessere organizzativo:**

Il Comune di Monterenzio dichiara di non aver attivato indagine sul benessere organizzativo nel 2020.

Informa altresì che, alla data del 16/03/2021, è in corso di redazione il documento sulla valutazione del rischio correlato allo stress da lavoro.

Il Comune di Monghidoro comunica di non aver svolto iniziative particolari in relazione a questa azione

L'Unione dei Comuni Savena - Idice dichiara di aver effettuato indagine nell'aprile 2021 dalla quale si attendono risultati.

### INIZIATIVA: **Attività di tutoring**

I Comuni di Monghidoro e Monterenzio dichiarano di non aver avuto rientri di personale dopo lunghi periodi di assenza.

- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

I dati forniti dal **Comune di Monterenzio** per l'anno 2020 evidenziano che:

- 8 dipendenti su 20 hanno ricevuto la formazione obbligatoria sulla sicurezza (4 uomini e 4 donne)
- 15 dipendenti su 20 hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale (3 uomini e 11 donne)

I dati forniti dal **Comune di Monghidoro** per l'anno 2020 evidenziano che:

- 21 dipendenti su 22 hanno ricevuto la formazione obbligatoria sulla sicurezza (10 uomini e 11 donne)
- 10 dipendenti su 22 hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale (4 uomini e 6 donne)

I dati forniti dall'**Unione dei Comuni Savena-Idice** per l'anno 2020 evidenziano che:

- 5 dipendenti su 13 hanno ricevuto la formazione obbligatoria sulla sicurezza (2 uomini e 3 donne)
- 13 dipendenti su 13 hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale (5 uomini e 8 donne)

- non è stata attivata alcuna formazione in materia di competenze manageriali/relazionali
- non è stata attivata alcuna formazione sulle tematiche del CUG
- non è stata attivata alcuna formazione sulla violenza di genere

c) Adozione bilancio di genere: nessuna attivazione

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Il Comune di **Monterenzio** dichiara di non aver costituito commissioni di concorso nell'anno 2020.

Il Comune di **Monghidoro** ha fornito dati con riferimento al solo personale interno, dai quali si evince un generale rispetto della parità di genere.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

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

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni.

Il Comune di **Monterenzio** dichiara di non aver attivato indagine sul benessere organizzativo nel 2020.

Informa altresì che, alla data del 16/03/2021, è in corso di redazione il documento sulla valutazione del rischio correlato allo stress da lavoro.

Il Comune di **Monghidoro** comunica di non aver svolto iniziative particolari in relazione a questa azione.

<sup>1</sup> Si intenda posizioni di responsabilità

Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli di ascolto organizzativo, Sportelli di ascolto/counselling ecc). Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

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

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

### A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

✓ Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)

Il CUG è stato nominato con Determinazione n. 153 del 28/06/2017 del Segretario Direttore dell'Unione dei Comuni Savena – Idice, successivamente modificata con determinazione n. 294 del 02/11/2017 dello stesso Segretario Direttore.

✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Il CUG non ha un budget assegnato

✓Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione  
Nell'anno 2020 non sono stati realizzati corsi di formazione o iniziative destinate ai componenti del CUG.

✓Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Il CUG non ha uno spazio fisico dedicato. Ha una propria sezione all'interno di tutti i siti internet degli Enti aderenti al Comitato ed ha una casella di posta elettronica e una PEC

✓Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Il regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 7 del 17/02/2012 ed è stato aggiornato e revisionato nella seduta del CUG del 25/03/2021.

✓Frequenza e temi della consultazione

Le riunioni del CUG non hanno cadenza regolare, nell'anno 2020 sono stati effettuati n. 3 incontri, di cui 2 in modalità telematica.

✓Presenza in carico dei pareri: nessuna.

✓Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliere di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU) ]

Non risultano collaborazioni esterne/interne, ma poiché alcuni componenti CUG sono anche RSU si condividono alcune tematiche.

## B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presenza in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

Il CUG nell'anno 2020 si è riunito 3 volte di cui 2 in modalità telematica a causa della pandemia da Covid-19.

Data l'emergenza sanitaria l'attività del CUG nell'anno 2020 si è essenzialmente concentrata sulla modalità di prestazione lavorativa dello smart working.

In data 6/3/2020 il Cug ha informato tutti i dipendenti dell'Unione dei Comuni Savena - Idice e dei Comuni facenti parte dell'Unione, della circolare 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sollecitando i Sindaci dei vari Comuni all'adozione di misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili della prestazione lavorativa.

In data 10/3/2020 evidenziava altresì a tutti gli Enti, che lo smart working era stato attivato solo dal Comune di Pianoro e si segnalava per quest'ultimo un'attivazione superiore alle 12 ore previste.

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

#### POTERI PROPOSITIVI:

- ✓Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza
  
- ✓Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- ✓ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- ✓Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- ✓Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

#### POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ✓Piani di formazione del personale
- ✓Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓Criteri di valutazione del personale
- ✓Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Nessun Ente ha richiesto pareri al CUG durante l'anno 2020, nè lo ha informato di aver effettuato una o più delle attività sopra elencate.

#### POTERI DI VERIFICA

Dai dati sul personale comunicati dal Comune di Monterenzio, dal Comune di Monghidoro e dall'Unione di Comuni Savena-Idice si evince un generale rispetto della parità di genere:

Comune di Monterenzio:

- personale in servizio 7 uomini, 13 donne di cui 1 PT (rispettata parità di genere)
- PO 1 uomo 3 donne (rispettata parità di genere)

Comune di Monghidoro:

- personale in servizio 11 uomini, 11 donne (rispettata parità di genere)
- PO 3 uomo e 1 donne (rispettata parità di genere)
- 2 uomini PT

Unione dei Comuni Savena-Idice:

- personale in servizio 5 uomini, 8 donne (rispettata parità di genere)
- PO 0 uomo 2 donne (non rispettata parità di genere)

### **Smart Working**

Tutti gli Enti hanno attivato in via temporanea e semplificata il lavoro agile (smart working) quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in occasione dell'emergenza sanitaria dovuta al Coronavirus.

Il Comune di Monghidoro dichiara che ha attivato il lavoro agile concedendolo a chi ne ha fatto richiesta. Risulta infatti concesso a 1 uomo e 5 donne.

Il CUG non è stato informato da nessuno degli Enti relativamente all'attivazione del POLA né delle singole dettagliate situazioni di fruizione dello smart working.

Non risulta al CUG che sia stato attivato un piano coordinato sullo smart working tra i vari Enti nè è stato coinvolto il CUG in alcun modo.

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

I dati del Comune di Pianoro sono pervenuti il 26/03/2021 e quelli del Comune di Loiano sono pervenuti in data 30/03/2021, pertanto il CUG non è stato messo in condizioni di procedere ad un'analisi puntuale.

Si constata purtroppo nuovamente un atteggiamento scarsamente collaborativo da parte delle Amministrazioni e la totale assenza di un progetto di lavoro congiunto sulle tematiche di competenza del CUG.

Si ribadisce quanto già espresso nella relazione dello scorso anno e cioè che il CUG in associazione tra 5 enti è di difficile gestione date le differenti caratteristiche di ogni ente.

Si ribadisce inoltre che due enti non sono rappresentati all'interno del CUG, pertanto è più complicato anche il perseguimento delle finalità dell'Organismo stesso e proprio per questo motivo il CUG ha provveduto a modificare il regolamento per garantire una maggiore rappresentatività.