

COMITATO UNICO DI GARANZIA
dell'Unione dei Comuni Savena-Idice (BO)
e dei Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro

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 2021

Ai Sindaci e alla Giunte
delle Amministrazioni Comunali

Al Presidente 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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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
- Comune di Loiano
- Comune di Monghidoro
- Comune di Monterenzio
- Comune di Pianoro

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
- Comune di Loiano
- Comune di Monghidoro
- Comune di Monterenzio
- Comune di Pianoro

Personale che usufruisce di part-time

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	0	1
Comune di Loiano	3	2
Comune di Monghidoro	2	0
Comune di Monterenzio	0	2
Comune di Pianoro	1	2

Personale che usufruisce di orari flessibili

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	0	0
Comune di Loiano	14	15
Comune di Monghidoro	3	7
Comune di Monterenzio	8	14
Comune di Pianoro	24	49

Personale che usufruisce del lavoro agile

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	4	5
Comune di Loiano	3	11
Comune di Monghidoro	3	8
Comune di Montereenzio	1	3
Comune di Pianoro	5	18

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	33	0	0	2 dipendenti 3 giorni al mese	58	0	43	114
Ore L. 104/1992 fruite	0	0	0	83	0	0	0	0	14	34
Giorni congedi parentali e COVID fruiti	0	0	0	163	3	0	0	0	44	5
Ore congedi parentali fruiti	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0

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. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

In questa sezione sono inserite le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzati i risultati di tali misure. La sezione è articolata come segue:

a) Piano Triennale delle Azioni Positive è stato adottato con D.G. Unione dei Comuni Savena-Idice n. 32 del 03/05/2021 e contiene le seguenti azioni positive da attuare:

1. forme di pubblicità ed accoglienza
2. flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
3. attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro
4. collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Bologna
5. piano di formazione annuale/triennale
6. azioni di informazione del personale apicale sulle norme antidiscriminazione
7. ricognizione competenze personale dipendente
8. indagine sul benessere organizzativo

Iniziativa n. 1: forme di pubblicità ed accoglienza

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara di ritenere prioritaria l'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG attivando quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro: è stata attivata la pagina del sito dedicata al CUG, nella quale è possibile reperire tutte le informazioni aggiornate relative al CUG e sono stati attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso e-mail, buchette di segnalazioni ed ogni altro canale ritenuto attuabile) da parte del CUG.

Il **Comune di Loiano** non indica iniziative svolte direttamente dall'ente.

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

Il **Comune di Montereenzio** dichiara di aver attivato sulla propria homepage un link che rimanda alla sezione dedicata al CUG sul sito dell'Unione, dove è possibile reperire tutte le informazioni indicate nel Piano Triennale delle azioni positive (Regolamento del CUG, Piano delle azioni positive, composizione e componenti del CUG, finalità, compiti, ecc., ecc.). Inoltre, si è provveduto ad affiggere, nello spazio destinato alle OO.SS., la documentazione che illustra le finalità, le attività e la composizione del CUG 2021-2025.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di supportare il CUG attraverso attivazione di molteplici canali informativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di migliorare l'ambiente lavorativo.

Iniziativa n. 2: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara di assicurare, a tutti i dipendenti, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. In occasione della pandemia Covid 19 è stata posta particolare attenzione alle tematiche relative allo smart working straordinario. In particolare si è provveduto: alla Definizione del quadro normativo e regolatorio del lavoro in smart working della fase emergenziale e non e della sua evoluzione. Il CED-Centro Elaborazione Dati dell'Unione ha infine attivato per i Comuni dell'Unione almeno 300 posizioni in smartworking attraverso la configurazione dei PC utilizzati dal personale dipendente e l'acquisizione di un software per fornire assistenza tecnica al personale dipendente in smartworking.

Il **Comune di Loiano** dichiara che tutti i dipendenti fruiscono di flessibilità in entrata. Nel 2021 sono stati fruiti dai dipendenti in possesso dei requisiti e che ne hanno fatto richiesta, congedi parentali e per L.104. Le richieste di part - time sono sempre state accolte qualora compatibili con l'efficace ed efficiente svolgimento dei servizi, anche in deroga ai contingenti massimi previsti dalle disposizioni contrattuali. I permessi per motivi personali vengono concessi in prevalenza ad ore adattandoli alle più diverse necessità personali/familiari dei dipendenti. In concomitanza con l'emergenza da COVID19 è stato introdotto lo smartworking per tutti i dipendenti addetti ad attività smartabili e sono stati concessi gli specifici permessi per genitori e assistenti di portatori d'handicap previsti dalle norme approvate nel corso dell'emergenza.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara che tutti i dipendenti, eccetto personale della mensa e personale addetto alla mensa, fruiscono di flessibilità in entrata e in uscita. Nel corso dell'anno sono stati fruiti dai dipendenti in possesso dei requisiti e che ne hanno fatto richiesta, congedi parentali e per L. 104. Non sono pervenute richieste di part-time. I permessi per motivi personali vengono concessi in funzione alle più diverse necessità personali/familiari dei dipendenti. Nel 2021 è stato attivato lo smart-working in emergenza Covid-19 per i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il **Comune di Montereenzio** cerca di assicurare, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di usufruire di un orario flessibile. Negli scorsi anni si è proceduto ad una attenta verifica degli orari di lavoro, di servizio e apertura al pubblico dei vari Servizi, arrivando a definire una diversa articolazione di tali orari che, andando incontro anche ad una esigenza manifestata da molti dipendenti, ha previsto la chiusura nella giornata del sabato di alcuni Servizi che si è ritenuto non avrebbero creato disservizi all'utenza. Il nuovo C.C.N.L., sottoscritto definitivamente in data 21.5.2018, ha radicalmente modificato la disciplina dei permessi, congedi e aspettative e pertanto si è reso necessario garantire un costante confronto con i colleghi per la corretta applicazione dei nuovi istituti contrattuali. Nel 2021 si è garantito anche un supporto costante ai colleghi per la fruizione dei permessi legati all'emergenza sanitaria da Covid-19. Tutti i dipendenti fruiscono di flessibilità in entrata. Nel corso dell'anno sono stati fruiti dai dipendenti in possesso dei requisiti e che ne hanno fatto richiesta, congedi parentali e per L. 104. Nel 2021 è proseguita la prestazione di parte delle attività in modalità lavoro agile semplificato.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di assicurare a tutti i dipendenti flessibilità oraria con particolare attenzione alle necessità familiari e personali, ampliando in tali casi le possibilità offerte dall'istituto. Dichiara inoltre di aver proseguito con l'utilizzo dello smart working straordinario e di aver avviato lo studio per la sua applicazione a regime.

Iniziativa n.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 CUG con il supporto dell'Ufficio personale promuove una attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc ...) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro attivate, anche tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie a seguito della pandemia.

Per il **Comune di Loiano** non risultano indicazioni specifiche.

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

Il **Comune di Montereenzio** dichiara che vale quanto indicato al punto precedente.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di aver informato puntualmente i dipendenti anche circa le novità normative conseguenti all'emergenza sanitaria.

Iniziativa n.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 Loiano** non ha fornito indicazioni in merito.

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

Il **Comune di Montereenzio** dichiara di non aver attivato alcuna collaborazione.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di non aver adottato azioni in tal senso.

Iniziativa n.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, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti. È stata assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il **Comune di Loiano** dichiara che le esigenze formative onerose hanno trovato previsione nel 2021 come negli altri anni nel piano della formazione il quale prevede anche il budget a disposizione per ciascuna area. Oltre alla formazione onerosa, nel corso dell'anno i dipendenti hanno partecipato ad incontri formativi gratuiti e webinar gratuiti, la cui offerta è fortunatamente sempre più numerosa, si segnalano in particolare: incontri formativi organizzati dalla regione per la digitalizzazione, incontri formativi organizzati da Anci - Ifel associazione Contare, webinar Ifel. Gli attestati di presenza inoltrata dagli enti formatori, vengano trasmessi all'Ufficio Personale per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara che dal 2021 ha confermato la convenzione per la formazione con l'Unione dell'Appennino bolognese, ma i corsi sono stati molto limitati a causa dell'emergenza sanitaria. Sono stati comunque assegnati congrui budget ad ogni area per formazione personalizzata. Oltre alla formazione onerosa, nel corso dell'anno i dipendenti hanno partecipato ad incontri formativi gratuiti e webinar gratuiti, la cui offerta è fortunatamente sempre più numerosa, si segnalano in particolare: incontri formativi organizzati da Anci-Ifel, webinar Ifel e Asmel. -Gli attestati di presenza inoltrata dagli enti formatori, vengono trasmessi all'Ufficio Personale per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente.

Il **Comune di Montereenzio** 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 2021 molti dipendenti hanno

partecipato a vari webinar. È proseguita la formazione obbligatoria in materia di sicurezza e anticorruzione con pacchetti formativi diversificati a seconda dei servizi.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di garantire la partecipazione ai corsi di formazione a tutti i dipendenti.

Iniziativa n. 6: azioni di informazione del personale apicale sulle norme antidiscriminazione:

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara di informare circa lo svolgimento di corsi esterni ed interni, di aver predisposto corsi di formazione obbligatoria per il coinvolgimento di tutti i dipendenti in materia di trasparenza anticorruzione e del codice di comportamento.

Il **Comune di Loiano** non ha fornito indicazioni in merito.

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

Il **Comune di Pianoro** si limita a riportare le azioni da realizzare, così come contenuto nel piano triennale, senza specificare quali azioni siano state intraprese nel 2021.

Iniziativa n.7: Ricognizione competenze del personale dipendente:

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara di aver verificato l'opportunità di procedere alla realizzazione di un bilancio delle competenze del personale dipendente finalizzato all'aggiornamento delle risorse professionali disponibili ed alla loro valorizzazione all'interno della programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Il **Comune di Loiano** non ha fornito indicazioni in merito.

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

Il **Comune di Monterezeno** dichiara di non aver attuato azioni specifiche nel 2021, ma di averle effettuate nel 2017 e 2018.

Il **Comune di Pianoro** dichiara che a seguito di riorganizzazione avvenuta nel 2019 si è proceduto all'individuazione del quadro dei profili, competenze e necessità formative.

Iniziativa n. 8: Indagine sul benessere organizzativo:

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara che, con cadenza triennale svolge indagini di Benessere Organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo. Il documento di valutazione dello stress da lavoro correlato del 07.04.2021 presenta una classe di rischio media. L'indagine è stata sottoposta a tutti i dipendenti.

Il **Comune di Loiano** dichiara: "indagine svolta mediante compilazione da parte dei dipendenti di un questionario online a fine febbraio/inizi marzo 2021".

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

Il **Comune di Monterezeno** dichiara di non aver attivato indagine sul benessere organizzativo nel 2021. 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 Pianoro** dichiara di aver svolto l'indagine sul benessere organizzativo nel 2019.

Iniziativa: Attività di tutoring

I Comuni di Monghidoro e Monterezeno dichiarano di non aver avuto rientri di personale dopo lunghi periodi di assenza che presentassero necessità di attività di tutoring.

Il Comune di Pianoro dichiara che ai dipendenti rientrati dopo lunghe assenze si è cercato di fornire supporto per il reinserimento lavorativo.

b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

I dati forniti dall'**Unione dei Comuni Savena-Idice** per l'anno 2021 evidenziano che:

-6 dipendenti su 14 hanno ricevuto la formazione obbligatoria sulla sicurezza (2 uomini e 4 donne);

-4 dipendenti su 14 hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale (2 uomini e 2 donne).

Non è stata attivata manageriali/relazionali alcuna formazione in materia di competenze;

Non è stata attivata alcuna formazione sulle tematiche del CUG;

Non è stata attivata alcuna formazione sulla violenza di genere.

I dati forniti dal **Comune di Loiano** evidenziano che:

- formazione obbligatoria sicurezza: 187 ore per gli uomini, 30 ore per le donne

- aggiornamento professionale 5 dipendenti uomini, 14 dipendenti donne (è stato indicato il numero dei dipendenti, il numero di ore è difficilmente ricavabile (diversi dei dipendenti indicati hanno fruito anche di formazione online gratuita)).

I dati forniti dal **Comune di Monghidoro** per l'anno 2021 evidenziano che:

-17 dipendenti su 21 hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale (7 uomini e 10 donne), per un totale di 150 ore gli uomini e 350 ore le donne.

I dati forniti dal **Comune di Monterezeno** per l'anno 2021 evidenziano che le ore dedicate alla formazione sono state così suddivisa:

-formazione obbligatoria sicurezza 25 ore per gli uomini e 12 per le donne;

-aggiornamento professionale 35 ore per gli uomini e 160 ore per le donne.

I dati forniti dal **Comune di Pianoro** per l'anno 2021 evidenziano che le ore dedicate alla formazione sono state così suddivisa:

-formazione obbligatoria sicurezza 13 ore per gli uomini e 16 per le donne;

-aggiornamento professionale 28 ore per gli uomini e 52 ore per le donne.

c) Adozione bilancio di genere: nessuna attivazione

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

L'Unione dei Comuni Savena-Idice ha fornito dati dai quali si evince perfetta parità di genere.

Il Comune di Loiano ha fornito i dati con riferimento al personale interno.

Il Comune di Monterenzio dichiara di non aver costituito commissioni di concorso nell'anno 2021.

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

Il Comune di Pianoro ha fornito dati dai quali si evince perfetta 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).

Secondo i dati forniti dall'Unione dei Comuni Savena - Idice non emergono differenziali retributivi dovuti al genere.

Secondo i dati forniti dal Comune di Pianoro non emergono differenziali retributivi dovuti al genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Unione dei Comuni Savena-Idice dichiara che, con cadenza triennale svolge indagini di Benessere Organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo. Il documento di valutazione dello stress da lavoro correlato del 07.04.2021 presenta una classe di rischio media. L'indagine è stata sottoposta a tutti i dipendenti.

Il Comune di Loiano non ha fornito indicazioni in merito.

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

Il Comune di Monterenzio dichiara di non aver attivato indagine sul benessere organizzativo nel 2021. 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 Pianoro dichiara di aver svolto l'indagine sul benessere organizzativo nel 2019.

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.

Il CUG costituito non ha a disposizione il Piano della Performance di ciascun ente per le valutazioni di merito.

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. OPERATIVITÀ

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. 26 del 14/01/2022 del Segretario Direttore dell’Unione dei Comuni Savena – Idice, successivamente modificata con determinazione n. 100 del 02/03/2022 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 2021 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 modificato con Deliberazione di Giunta dell’Unione n. 71 del 19/10/2021.

✓ Frequenza e temi della consultazione

Le riunioni del CUG non hanno cadenza regolare, nell’anno 2021 sono stati effettuati n. 3 incontri, di cui 2 in modalità telematica.

✓ Presa in carico dei pareri: nessuna.

✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera 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. ATTIVITÀ

In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa 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 2021 si è riunito 3 volte in modalità telematica a causa della pandemia da Covid-19. L'attività del CUG nell'anno 2021 si è essenzialmente concentrata sulla relazione dell'anno 2020, anche in considerazione della scadenza del proprio mandato.

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 2021, né lo ha informato di aver effettuato una o più delle attività sopra elencate.

POTERI DI VERIFICA

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

Comune di Monterenzio:

- personale in servizio 8 uomini, 14 donne di cui 1PT
- PO 2 uomini 2 donne

Comune di Monghidoro:

- personale in servizio 11 uomini, 11 donne
- PO 3 uomo e 1 donne
- 2 uomini PT

Unione dei Comuni Savena-Idice:

- personale in servizio 5 uomini, 9 donne
- PO 0 uomo 2 donne

Comune di Pianoro:

- personale in servizio 28 uomini, 52 donne
- PO 3 uomini, 4 donne

Comune di Loiano:

- personale in servizio 14 uomini e 15 donne -
- PO 1 uomo, 3 donne

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 CUG nel 2021 non è stato informato da nessuno degli Enti relativamente all'attivazione del POLA né delle singole dettagliate situazioni di fruizione dello smart working.

Per l'anno 2021 non risulta al CUG che sia stato attivato un piano coordinato sullo smart working tra i vari Enti, né è stato coinvolto il CUG in alcun modo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si rileva che il CUG appena costituito con determinazione n. 100 del 02.03.2022 dell'Unione dei Comuni Savena-Idice, non ha ricevuto dal CUG uscente indicazioni specifiche riguardo ad eventuali tematiche affrontate nell'anno 2021 e che siano ancora meritevoli di valutazione e dibattito.

Il CUG rileva la necessità di ricevere con maggior anticipo i dati dei Comuni per l'elaborazione della Relazione, sia per poterli valutare puntualmente che per poter chiedere eventuali integrazioni, qualora si rendessero necessarie.

Si evidenzia che il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato modificato dall'Unione con D.G. 71 del 19.10.2021 ed è stata inserita apposita clausola per garantire una maggiore rappresentatività di tutti i Comuni.