

**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 2022

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 2022

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	0
Comune di Loiano	3	1
Comune di Monghidoro	2 (non si tratta di part - time a richiesta, ma di orario di lavoro part - time da contratto)	0
Comune di Monterenzio	1	2
Comune di Pianoro	1	2

Personale che usufruisce di orari flessibili

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	6 tutti	10 tutti
Comune di Loiano	15(TUTTI in entrata)	14 (TUTTE in entrata)
Comune di Monghidoro	8	12
Comune di Monterenzio	8(TUTTI)	13(TUTTE)
Comune di Pianoro	18	48

Personale che usufruisce del lavoro agile

ENTE	UOMINI	DONNE
Unione dei Comuni Savena – Idice	5	7
Comune di Loiano	2	12
Comune di Monghidoro	0	4
Comune di Monterenzio	0	2
Comune di Pianoro	6	15

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	61	0	0	4 (*)	67	6	11	86
Ore L. 104/1992 fruite	0	0	0	5.00	0	0	0	0	110	55
Giorni congedi parentali e COVID fruiti	1	7	0	10	0	1 (*)	0	0	0	13
Ore congedi parentali fruiti	0	0	0	22.30	0	0	0	0	0	0

(*) Il Comune di Monghidoro evidentemente ha inserito i dati relativi al numero delle persone che usufruiscono di congedi parentali e permessi legge 104/1992 e non invece al numero di giorni usufruiti.

L'Unione dei Comuni Savena Idice ha prorogato lo smart working in modalità semplificata e temporanea.

Tutti gli altri Enti hanno attivato in maniera stabile il lavoro agile (smart working), quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, assicurando comunque la prevalenza del lavoro in presenza.

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. 49 del 05/07/2022 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 che al fine di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una 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. Sarà inoltre possibile reperire tutte le informazioni aggiornate relative al CUG nella sezione dedicata del sito internet dell'Unione (ogni Ente aderente ha nel proprio sito un link che rimanda al CUG dell'Unione). Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del piano.

Il **Comune di Loiano** dichiara che è un'azione la cui attuazione è di competenza del CUG e dell'Unione dei Comuni Savena-Idice. Nella homepage del sito web istituzionale del Comune di Loiano è stato inserito il collegamento alla web page del CUG associato presente sul sito dell'Unione dei Comuni Savena-Idice.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara di aver attivato sulla homepage del proprio sito internet un tasto che rimanda al sito dell'Unione e, successivamente, alla sezione dedicata al CUG, 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.).

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 aver riproposto una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG e ritiene fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro attraverso l'Unione.

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

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara di assicurare a ciascun dipendente, ove fattibile, 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 revisione del Regolamento generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi verrà posta particolare attenzione alle tematiche relative alla parità nelle procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al telelavoro, allo smart working e al lavoro agile.

Il **Comune di Loiano** dichiara che tutti i dipendenti fruiscono di flessibilità in entrata. Nel 2022 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. Terminata l'emergenza sanitaria da Covid19 è stato introdotto in maniera stabile lo smart working per tutti i dipendenti addetti ad attività smartibili anche se per un numero di ore settimanali inferiore a quanto avvenuto durante la pandemia, ma comunque sufficienti a garantire la totalità delle richieste ricevute dai dipendenti.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara di essere da sempre attento alle necessità di tipo familiare o personale dei singoli dipendenti, cercando di assicurare, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di usufruire di un orario flessibile. Compatibilmente con gli orari di apertura dei servizi sono state accolte tutte le richieste di modifiche e di flessibilità richieste dai dipendenti, arrivando ad avere orari di lavoro molto differenziati, con anche diversi cambiamenti nel corso dell'anno. In alcuni casi la proposta di modifica di orario è partita proprio dall'ufficio personale per poter permettere ai dipendenti una miglior conciliazione vita lavoro. Inoltre, nei settori che possono permetterselo, compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico, è stata data la possibilità di lavorare su 5 giorni o a sabati alternati.

Inoltre 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 delle più diverse necessità personali/familiari dei

dipendenti. Nel 2022 è stato attivato il lavoro agile per i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio, assegnando un contingente orario a ciascuna area sulla base di una ricognizione delle attività smartabili.

Il **Comune di Monterenzio** dichiara che è da sempre attento alle necessità di tipo familiare o personale dei singoli dipendenti, cercando di assicurare, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di usufruire di un orario flessibile. Fra l'altro, nel 2016 si è proceduto ad una attenta verifica degli orari di lavoro, di servizio e apertura al pubblico dei vari Servizi, arrivando a definire, da ottobre 2016, 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. 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 2022 è stata approvata la "Disciplina per l'applicazione del lavoro agile o smart working nel Comune di Monterenzio", abrogando contestualmente la previgente disciplina per l'applicazione del lavoro agile in modalità semplificata e temporanea.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di assicurare a ciascun dipendente, ove fattibile, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e di valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Dichiara inoltre di aver perseguito l'opportunità di ampio utilizzo dello smart working usufruendo di tale modalità di lavoro solo su alcune giornate di lavoro, massimo due giorni alla settimana su 5 di lavoro, nel rispetto della percentuale del 45% del totale dei dipendenti per area, con ampliamento della fruizione ai lavoratori fragili a tre giorni la settimana su indicazione del medico competente.

Iniziativa n.3: Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro

L'Unione dei Comuni Savena - Idice Il CUG promuove una attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc ...) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro attivate presso gli Enti, tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie. Comunicazioni ed informazioni circa le procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al telelavoro, allo smart working e al lavoro agile.

Il **Comune di Loiano** dichiara che è un'azione la cui attuazione è di competenza del CUG e dell'Unione dei Comuni Savena-Idice.

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

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

Il **Comune di Pianoro** dichiara di aver informato costantemente i dipendenti anche in relazione alle novità introdotte dalla normativa di riferimento per la situazione da pandemia da COVID-19, con circolari ed incontri di aggiornamento.

Iniziativa n.4: Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Città Metropolitana di Bologna:

L'Unione dei Comuni Savena-Idice prevede la realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione ed approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Bologna.

Il **Comune di Loiano** dichiara che è un'azione la cui attuazione è di competenza del CUG e dell'Unione dei Comuni Savena-Idice.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara di non aver attivato questa iniziativa.

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

Il **Comune di Pianoro** dichiara di non aver adottato iniziative particolari, né si sono riscontrate richieste specifiche da parte del personale dipendente, stante la difficoltà di contatto.

Iniziativa n.5: Piano di formazione annuale/triennale:

L'Unione dei Comuni Savena – Idice dichiara che a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, residenziali o esterni, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascun dipendente presso il Servizio Personale. E' stata assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e in materia di trasparenza e anticorruzione a tutti i dipendenti.

Il **Comune di Loiano** dichiara che le esigenze formative onerose hanno trovato previsione nel 2022 come negli altri anni nel piano della formazione, dal 2022 allegato al PIAO, il quale prevede anche il budget a disposizione per ciascuna area. Nella predisposizione del piano si tiene conto delle esigenze dei dipendenti filtrate dai rispettivi Responsabili di Area. Fra la formazione onerosa si segnala in particolare il corso SIPL di prima formazione operato di categ. D Polizia Locale, la formazione per i messi notificatori, la formazione in materia di contabilità, IVA, personale, contratti, servizi pubblici. Oltre alla formazione onerosa, nel corso dell'anno i dipendenti hanno fruito di numerose ore di formazione gratuita:

- formazione Anusca per le addette ai servizi demografici;
- corso di catalogazione bibliotecaria presso il Comune di San Lazzaro di Savena;
- incontri formativi gratuiti e webinar gratuiti, in particolare: incontri formativi organizzati da Anci - Ifel – associazione Contare, webinar Ifel e Asmel.

E' stata poi effettuata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro. Gli attestati di presenza inoltrata dagli enti formatori, vengono trasmessi all'Ufficio Personale per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara di aver sempre garantito la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento, sia esterni che interni, sia a pagamento che gratuiti, tenuti anche da colleghi. Inoltre, molti dipendenti nel corso del 2022 hanno partecipato a vari webinar.

Il **Comune di Monterezenio** dichiara che ha sempre garantito la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento, sia esterni che interni, sia a pagamento che gratuiti, tenuti anche da colleghi e, da alcuni anni, aderisce al progetto di formazione "Progetto Valore PA", organizzato dall'INPS, sugli argomenti di maggiore interesse per l'Ente. Inoltre, molti dipendenti nel corso del 2022 hanno partecipato a vari webinar. Nel 2022 è proseguito l'aggiornamento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e di anticorruzione. In questa materia è stato acquistato un pacchetto formativo costituito da:

- un corso online registrato della durata di un'ora e trenta minuti, di livello generale, in cui sono stati trattati i seguenti argomenti: prevenzione della corruzione, anticorruzione e codice di comportamento, trasparenza e privacy;

- un corso online registrato della durata di due ore, di livello specifico, in cui sono stati trattati i seguenti argomenti: il P.I.A.O. e le altre novità, trasparenza e privacy.

Il **Comune di Pianoro** dichiara di garantire la partecipazione ai corsi di formazione a tutti i dipendenti e che ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile.

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

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara le seguenti azioni:

- realizzazione di materiale informativo on line;
- eventuali corsi di formazione;
- informazioni modulistica ed attività a tutela del "whistleblower" rinvenibili sul sito dell'Unione nella pagina specifica e attraverso l'invio di comunicazioni a tutti i dipendenti

Il **Comune di Loiano** dichiara che è un'azione la cui attuazione è di competenza del CUG e dell'Unione dei Comuni Savena-Idice. Il Comune di Loiano ha pubblicato su Amministrazione Trasparente il link al quale possono essere effettuate dai dipendenti, collaboratori ed imprese fornitrici di beni o servizi segnalazione di eventuali condotte illecite.

I **Comuni di Monterezenio 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 2022.

Iniziativa n.7: Ricognizione competenze del personale dipendente:

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara che l'Amministrazione valuta 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. Inoltre verifica l'andamento di alcuni istituti sentinella, quali le assunzioni e le retribuzioni.

Il **Comune di Loiano** dichiara che non è stata effettuata. Essendo il personale poco numeroso, la valutazione delle competenze e delle relative esigenze formative è effettuata in pratica costantemente dai Responsabili di Area che riportano quanto emerso al fine della predisposizione

del piano della formazione e di successive variazioni dello stesso. La formazione del personale neoassunto è sempre garantita, sia con formazione esterna che con percorsi di affiancamento da parte del personale interno.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara di non aver adottato iniziative, in quanto la ricognizione è stata effettuata nel 2021 nell'ambito della riorganizzazione interna che ha coinvolto tutte le aree. Nel corso del 2022 è stato completato il piano di assunzioni avviato nel 2021, che è stato il più sostanzioso degli ultimi 20 anni. A fine 2022 è stata realizzata inoltre una prima progressione verticale e avviata la seconda.

Il **Comune di Monterezeno** dichiara di non aver attuato azioni specifiche nel 2022, ma di averle effettuate nel 2017 e 2018.

Il **Comune di Pianoro** dichiara che in seguito a riorganizzazione dell'ente, D.G. 19 del 27.02.2019, dove sono state approvate modifiche sostanziali all'intera struttura organizzativa, si è individuato il quadro dei profili professionali e delle competenze di ciascuno al fine di favorire l'individuazione delle necessità formative e/o di affiancamento. I Responsabili di Area individuate le necessità formative e/o di affiancamento hanno predisposto percorsi formativi esterni o con personale interno.

Iniziativa n. 8: Indagine sul benessere organizzativo:

L'**Unione dei Comuni Savena - Idice** dichiara che con cadenza triennale l'Amministrazione 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. Saranno proposte anche indagini sulle esigenze dei tempi di lavoro/famiglia.

Il **Comune di Loiano** dichiara che l'ultima indagine è stata effettuata mediante la compilazione da parte dei dipendenti di un questionario online a fine febbraio/inizi marzo 2021.

Il **Comune di Monghidoro** dichiara che sono stati attivati quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Il **Comune di Monterezeno** dichiara che nel 2022 non è stato redatto il documento che riporta la valutazione del rischio correlato allo stress da lavoro (ultimo fatto nel 2021). Non è stato redatto il bilancio di genere.

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

Iniziativa: Attività di tutoring

Il Comune di Monterezeno dichiara di non aver avuto rientri di personale dopo lunghi periodi di assenza che presentassero necessità di attività di tutoring. Gli altri Enti non procedono ad alcuna dichiarazione.

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

I dati forniti dall'**Unione dei Comuni Savena-Idice** per l'anno 2022 evidenziano che:

- formazione obbligatoria sicurezza: 22 ore per dipendenti uomini;
- Aggiornamento professionale: 10 ore per dipendenti uomini; 63 ore per dipendenti donna;
- anticorruzione: 28 ore dipendenti uomini; 44 ore per dipendenti donna;

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

- formazione obbligatoria sicurezza: 7 dipendenti uomini, 5 dipendenti donne
- aggiornamento professionale: 3 dipendenti uomini, 11 dipendenti donne

Indicato il numero di dipendenti, il numero di ore è difficilmente ricavabile. Probabilmente il numero indicato è inferiore al reale poiché sono numerosi i corsi online gratuiti e non è possibile tracciare tutti i dipendenti che frequentano gli stessi. Alcuni dipendenti hanno frequentato sia corsi obbligatori che corsi di aggiornamento professionale.

I dati forniti dal **Comune di Monghidoro** per l'anno 2022 evidenziano che tutto il personale dipendente (12 donne e 12 uomini) hanno fruito di corsi di aggiornamento professionale, per un totale di 120 ore gli uomini e 120 ore le donne.

I dati forniti dal **Comune di Monterezeno** per l'anno 2022 evidenziano che le ore dedicate alla formazione sono state così suddivisa:

- formazione obbligatoria sicurezza 54 ore per gli uomini e 36 per le donne;
- aggiornamento professionale 20 ore per gli uomini e 99 ore per le donne.

I dati forniti dal **Comune di Pianoro** per l'anno 2022 evidenziano che le ore dedicate alla formazione sono state così suddivisa:

- formazione obbligatoria sicurezza 50 ore per gli uomini e 25 per le donne;
- aggiornamento professionale 484 ore per gli uomini e 822 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 con riferimento a personale interno, esterno ed in comando, dai quali si evince complessivamente un rispetto della parità di genere.

Il **Comune di Loiano** Commissioni di selezione pubbliche di personale: uomini 1, donne 2, Presidente D. Commissione sponsorizzazioni: donne 3, Presidente D. Commissione assegnazione contributi: uomini 1, donne 2, Presidente D. Totale personale: uomini 1, donne 3.

Indicata la composizione solo con riferimento al personale interno

Nelle commissioni spesso si ripete lo stesso personale, nel totale del personale indicato il personale totale (senza mettere più volte la stessa persona)

Il **Comune di Monterezeno** dichiara di non aver costituito commissioni di concorso nell'anno 2022.

Il **Comune di Monghidoro** ha fornito i seguenti dati: Commissione selezione progressione verticale: uomini 2, donne 1, presidente D (esterna al personale dipendente)

Il **Comune di Pianoro** ha fornito dati dai quali si evince che non sia stata attivata alcuna commissione di concorso nel 2022.

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 dagli Enti 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 dichiara che l'ultima indagine è stata effettuata mediante la compilazione da parte dei dipendenti di un questionario online a fine febbraio/inizi marzo 2021.

Il Comune di Monghidoro dichiara che sono stati attivati quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Il Comune di Monterenzio dichiara che nel 2022 non è stato redatto il documento che riporta la valutazione del rischio correlato allo stress da lavoro (ultimo fatto nel 2021).

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, da ultimo con determinazione n. 651 del 20/12/2022 dallo 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 2022 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 ha a disposizione uno spazio in cui potersi riunire presso la sede dell'Unione dei Comuni Savena Idice. Ha una propria sezione all'interno di tutti i siti internet degli Enti aderenti al Comitato ed ha una casella di posta elettronica ed 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 2022 sono stati effettuati n. 3 incontri, tutti in modalità on line, per confronto e svolgimento degli adempimenti previsti.

✓ Presa in carico dei pareri: nessuna.

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

Non sono state attivate 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 2022 si è riunito 3 volte in modalità on line per conciliare le esigenze di tutti i suoi componenti appartenenti ad Enti differenti, fisicamente distanti e con orari lavorativi diversi. L'attività del CUG nell'anno 2022 si è essenzialmente concentrata sulla relazione dell'anno 2021, anche in considerazione delle tempistiche che si sono rese necessarie per la definizione dei componenti del nuovo CUG.

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

Il CUG ritenendo di particolare importanza le tematiche relative alla parità nelle procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al lavoro agile, sta valutando un monitoraggio circa la fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti dei Comuni dell'Unione Savena-Idice, partendo da una ricognizione degli atti deliberati da ciascun ente.

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

Nel 2022 il CUG ha condiviso con l'Unione dei Comuni Savena Idice il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con Delibera di Giunta n. 49 del 05/07/2022.

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, 13 donne
- PO 2 uomini 2 donne

Comune di Monghidoro:

- personale in servizio 12 uomini, 12 donne
- PO 2 uomini e 2 donne
- 2 uomini PT

Unione dei Comuni Savena-Idice:

- personale in servizio 6 uomini, 10 donne
- IPR 5 uomini 2 donne

Comune di Pianoro:

- personale in servizio 36 uomini, 64 donne
- PO 3 uomini, 4 donne

Comune di Loiano:

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

Smart Working

Si rileva che l'Unione dei Comuni Savena Idice ha prorogato il lavoro agile in modalità temporanea e semplificata, mentre gli altri Enti hanno attivato il lavoro agile (smart working) in modalità stabile.

Si evidenzia che per l'anno 2022 il CUG non è stato consultato nella definizione dei Regolamenti sul lavoro agile approvati dagli Enti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ritiene meritevole di approfondimenti e dibattiti le tematiche relative alla conciliazione lavoro/famiglia e all'attività di comunicazione ed informazione sul lavoro agile.

Si propone di effettuare un monitoraggio circa la fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti degli Enti dell'Unione dei Comuni Savena-Idice, partendo anche da una ricognizione degli atti deliberati da ciascuna Amministrazione.