



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 dell’Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino, Samoggia e ASC InSieme

ANNO 2023



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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 2023



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 n. 2/2019.

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 forniti dai Servizi delle risorse umane e relativi alla distribuzione del personale per genere, fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.

Nella seconda parte della relazione trovano spazio considerazioni relative al rapporto tra il Comitato e l'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. Dati sul personale

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dal Servizio Personale Associato Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia (costituita dai Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa) e dall'Area Amministrazione, Contabilità e Personale di ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza - Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia) e riportati su Formati Ministeriali, allegato 1, come previsto dalla Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica. L'Allegato n. 1 di cui sopra contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

Il riepilogo dei dati riportati nelle sette tabelle di Unione, Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e ASC InSieme è a cura del Comitato Unico di Garanzia, come anche la lettura e le considerazioni che seguono.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in forma congiunta per l'Unione dei Comuni Valli Reno, Lavino, Samoggia e ASC InSieme è stato costituito nel giugno 2022. Essendo quindi il primo anno di rendicontazione, le osservazioni che seguono non sono basate su dati comparativi riferite all'anno precedente.



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,
VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,
AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

TABELLA 1: Personale per genere delle Amministrazioni afferenti al CUG

Amministrazione	Totale dipendenti	Totale uomini	Totale donne
ASC InSieme	96	9	87
Comune di Casalecchio di Reno	175	46	129
Comune di Monte San Pietro	38	19	19
Comune di Sasso Marconi	80	36	44
Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia	91	38	53
Comune di Valsamoggia	156	63	93
Comune di Zola Predosa	103	29	74
TOTALI	739	240	499
%	100	32,5	67,5

TABELLA 2: Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età Inquadramento	UOMINI (tot. 240)					DONNE (tot. 499)				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti/segretari				4	2			1	3	
Cat. D		5	20	19	8	9	23	43	50	11
Cat. C	3	24	49	27	3	9	30	82	111	26
Cat. B	1	5	27	30	9		2	7	65	20
Cat. A			1						1	1
Collab. T.D. art. 90		2		1				1	2	
Art. 110								1	1	
Totale personale	4	36	97	81	22	18	55	135	233	58
% approssimata sul personale complessivo (n. 739 dipendenti)	0,54	4,88	13,13	10,96	2,98	2,44	7,44	18,27	31,53	7,85



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,
VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,
AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Tabella 3: Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE					
	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot U	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot D
Tra 0 e 5 anni	4	27	15	7		53	17	34	22	15		88
Tra 6 e 10 anni		6	8	1	1	16		11	9	11		31
Tra 11 e 15 anni		2	26	10	2	40	1	7	47	21	5	81
Superiore ai 16 anni		5	49	58	19	131		4	58	185	52	299
Totale	4	40	98	76	22	240	18	56	136	232	57	499
Totale % sul numero complessivo di dipendenti (n. 739)	0,54	5,41	13,26	10,28	2,98	32,5	2,44	7,58	18,4	31,39	7,72	67,5

TABELLA 4 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CATEGORIA C	UOMINI						DONNE						TOTALE U. e D.			
	Valori assoluti						Valori assoluti						Valori assoluti			
Titolo di studio	C6	C5	C4	C3	C2	C1	%	C6	C5	C4	C3	C2	C1	%		
Inferiore al Diploma superiore			1	1			2,83		1	3		2		2,33	9	2,47
Diploma di scuola superiore	6	4	9	19	12	15	61,32	19	47	29	20	27	15	60,85	222	60,99
Laurea breve			1	1		6	7,55		4	2	7	8	17	14,73	46	12,64
Laurea		1	1	1	10	17	28,3	2	5	2	1	30	17	22,09	87	23,90
Totale personale	106							258							364	
% sul personale complessivo 739	14,34							34,91							100	



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CATEGORIA A, B & T.D. art. 90/TUEL	UOMINI										DONNE										TOTALE U. e D.			
	Valori assoluti										%	Valori assoluti										%	Valori assoluti	%
Titolo di studio	B8	B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1	A	TD		B8	B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1	A	TD			
Inferiore al Diploma superiore	1	5	2	9	10	3	3	1				2	9	9	9	6	5	3	3	1		46,53	81	45,76
Diploma di scuola superiore	2	5	4	3	9	7	6	2	1	1		16	11	4	8	3	2			1	2	50,50	91	51,41
Laurea breve															1							0,99	1	0,57
Laurea										2	2,63				1					1		1,98	4	2,26
Totale personale	76											101											177	
% sul personale complessivo 739	10,28											13,67												100

Dalle tabelle di dati aggregati delle Amministrazioni afferenti al CUG si evidenzia che il personale dipendente dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia e ASC InSieme è di 739 dipendenti, ripartiti tra 499 donne (68%) e 240 uomini (32%).

I/le **Dirigenti** sono 10, dei quali 6 uomini (60%) e 4 donne (40%).

Nella ripartizione del personale inquadrato in categoria D (totale 188) le donne sono 136 e gli uomini 52, con derivante maggioranza percentuale del genere femminile (72%) rispetto a quella maschile (28%).

Nella categoria C (364 dipendenti, 106 uomini e 258 donne) si conferma all'incirca questa proporzione fra le due componenti (donne: 71%; uomini 29%) mentre nella categoria B (166 dipendenti, 72 uomini e 94 donne), la proporzione di genere fra le due componenti risulta più equilibrata (donne: 57%; uomini: 43%).

Una motivazione della maggiore presenza di donne nelle categorie D e C potrebbe essere la quota rilevante del personale scolastico e socio-educativo, storicamente ruoli ancora molto femminili.

Tra le posizioni organizzative di categoria D il rapporto uomini-donne diminuisce a vantaggio degli uomini.

In relazione al livello di istruzione, tra i dipendenti di categoria C si rileva una proporzione bilanciata tra generi in quanto a possesso di laurea o titolo superiore: lo è il 35,8 % del personale di genere maschile e il 36,8% di quello femminile.



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

TABELLA 5 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	4	38	90	78	23	233	97,08	18	54	114	184	51	421	84,37
Part Time >50%			1	2	1	4	1,67		2	1	13	1	17	3,41
Part Time <50%			1	1	1	3	1,25		2	16	38	5	61	12,22
Totale	4	38	92	81	25	240		18	58	131	235	57	499	
Totale %	1,67	15,83	38,33	33,75	10,4		100	3,6	11,62	26,25	47,1	11,42		100

In rapporto alle classi di età il 33,7% degli uomini e il 47,1% delle donne dipendenti risultano nella fascia di età tra 50 e i 59 anni. Per la fascia di età 40 – 49 anni si rileva il superamento della componente maschile (38,33% uomini e 26,25% donne).



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

TABELLA 6 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot. U.	% su tot dipendenti U e D	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot. D.	% su tot dipendenti U e D
Personale che fruisce di part time a richiesta			1	2	2	5	0,68		4	17	45	5	71	9,61
Personale che fruisce di telelavoro	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Personale che fruisce del lavoro agile		10	28	20	8	66	8,93	9	26	84	86	23	228	30,85
Personale che fruisce di orari flessibili	2	34	86	76	24	222	30,04	18	54	129	215	53	469	63,46
Altro	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Totale fruizioni	2	44	115	98	34	293		27	84	230	346	81	768	

TABELLA 6 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE U. e D.	
	Valori assoluti	% sul tot congedi e permessi	Valori assoluti	% sul tot congedi e permessi	Valori assoluti	% sul tot congedi e permessi
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	466	8,43	1131	20,45	1597	28,88
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	711	0,13	1876	33,92	2587	46,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	117	2,12	893	16,15	1010	18,26
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	33	0,60	303	5,48	336	6,08
Totale	1327	24,00	4203	76,00	5530	100,00



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,
VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,
AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sezione 3: Parità/pari opportunità

TABELLA 8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Commissione esaminatrice della procedura di selezione per l'avviamento a selezione di Esecutori scolastici	1	33,3	2	66,7
Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Casalecchio di Reno	2	66,7	1	33,3
Commissione esaminatrice della selezione pubblica per assunzione di un Istruttore direttivo tecnico, articolo 110	1	25,0	3	75,0
Commissione esaminatrice della selezione pubblica per assunzione di un Istruttore direttivo, articolo 110	1	33,3	2	66,7
Commissione esaminatrice della procedura di mobilità esterna, per n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico	2	66,7	1	33,3
Commissione esaminatrice della Selezione pubblica per esami per la copertura a tempo indeterminato di quattro posti di Ispettore Polizia Locale	3	60,0	2	40,0
Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Istruttore direttivo amministrativo	1	33,3	2	66,7
Commissione esaminatrice della Procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Collaboratore amministrativo			3	100
Commissione esaminatrice della Procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Istruttore amministrativo	1	33,3	2	66,7
Totale personale	12		18	
% sul personale complessivo	40%		60%	



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

TABELLA 9 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	U. /D.	Divario economico tra ogni livello	
		Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media da CCNL		
CATEGORIA D	29.901,08	+ 5.259,68	+21,34
CATEGORIA C	24.641,40	+ 2.580,08	+11,7
CATEGORIA B	22.061,37	+ 1.932,23	+ 9,6
CATEGORIA A	20.129,14	20.129,14	100
Totale personale	100,00%		
% sul personale complessivo	100,00%		

Per "conciliazione vita/lavoro" si intende l'insieme di istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità della propria prestazione professionale, allo scopo di conciliare il tempo di lavoro con il tempo di vita privata. La percezione generale è che rispetto ai tempi precedenti alla pandemia da Covid 19 vi sia una domanda crescente di fruizione di vari istituti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità oraria, congedi, ecc.). Questo potrebbe essere dovuto alla maturata percezione, da parte dei/delle dipendenti, che il benessere lavorativo aumenta attraverso tali strumenti.

Dall'analisi dei dati in tabella risulta che il ricorso al part-time è principalmente femminile. La percentuale di dipendenti uomini che lavora in part-time è infatti di 2,92%, mentre tra le dipendenti donne la percentuale sale al 15,63%.

La maggior parte di chi fruisce del part time è donna e nella fascia di età compresa tra i 41 e i 60 anni, con una predominanza della seconda decade. Quest'ultima fascia di età sembra essere quella più gravata da esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e cura, in modo maggiore rispetto alle esigenze delle dipendenti della fascia d'età presumibilmente con figli piccoli.

Telelavoro: Si rileva l'assenza di dipendenti che usufruiscono di questo istituto.

Lavoro agile: dal 2020, primo anno della pandemia da COVID 19, la fruizione di questo istituto si attesta al 39,78% del totale del personale dipendente.

Osservando i dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104 e congedi parentali si rileva la concentrazione riferita alle dipendenti donne (76% del totale dei permessi). L'istituto più richiesto è il primo, collegato all'assistenza a familiari non autosufficienti, rispetto al secondo, collegato invece alle necessità di figli minorenni.

Questi dati confermano una prevalente presa in carico del "lavoro di cura e assistenza personale" da parte del genere femminile, probabilmente aumentata rispetto prima che si



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

manifestasse l'emergenza sanitaria da Covid-19. Questa pare che abbia determinato per le dipendenti carichi di cure addizionali, causati ad esempio da limitazioni dei servizi per l'infanzia, delle scuole e dei servizi socio-ricreativi sportivi del tempo extrascolastico.

Va inoltre considerato che a partire da marzo 2020, con l'introduzione dello smart working straordinario, per la maggior parte del personale dipendente di Unione e ASC è cambiato il modo di lavorare e ciò ha portato a modifiche all'interno delle relazioni di lavoro e/o personali.

Riguardo ai dati della tabella sulle commissioni concorsuali, si rileva che la composizione delle 9 commissioni concorsuali sono state composte, in media percentuale, da 40% di commissari uomini e 60% di donne.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dai Piani Triennali di Azioni Positive delle Amministrazioni afferenti al CUG:

- Prima della definizione delle modalità del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione e dell'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sono stati rinnovati gli accordi di lavoro agile in armonia con la graduale ripresa del lavoro nelle sedi di servizio. Sono state definite le attività lavorative idonee e le condizioni minime necessarie, che vanno dagli strumenti tecnologici alla continuità dello svolgimento dei servizi.
- Si è provveduto ad organizzare corsi formativi sul benessere organizzativo e a facilitare l'usufruzione delle/dei richiedenti di istituti previsti la conciliazione vita-lavoro.
- Si sono promosse e realizzate attività formative sulla base delle necessità dei Servizi. In particolare nell'ambito dei Servizi educativi, culturali e delle Pari Opportunità sono state proposte diverse iniziative formative interne ed esterne sulle tematiche su stereotipi, pregiudizi, prevenzione di forme di discriminazione e violenza e, in generale, di formazione tesa alla promozione del benessere organizzativo sui luoghi di lavoro. Sono inoltre stati realizzati incontri formativi riguardanti le azioni di diversity management, in particolare sul linguaggio di genere.
- È a disposizione per i dipendenti dei Comuni dell'Unione una piattaforma interna (PymPA) che dà accesso a diversi servizi tra cui si segnala: prenotazione auto e sale, richieste di assistenza ai servizi informatici e al servizio personale, software vari di servizio, accesso al proprio cartellino, accesso al portale Interacta con le proposte di formazione disponibili, modulo "Whistleblowing" per le segnalazioni riservate sugli illeciti e link alla sezione del sito dell'Unione Reno Lavino Samoggia dedicata al CUG.
- Sono state realizzate iniziative pubbliche e campagne di sensibilizzazione in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (anche collaborando all'apertura della Sala Rosa, spazio progettato per rendere più riservato il racconto e la denuncia delle violenze subite dalle donne e dai minori); 8 marzo, Giornata internazionale delle Donne; 17 maggio, Giornata internazionale contro l'omolesbotransfobia; 20 dicembre, Giornata mondiale dei diritti dei bambini e delle



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

bambine; 3 dicembre, Giornata internazionale delle persone con disabilità. Il CUG ha deliberato nel 2022 di aggiungere un'ulteriore ricorrenza da porre all'attenzione del personale dipendente in collaborazione con i Servizi delle Amministrazioni: 28 aprile, Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- **Supporto al CUG:** Le Amministrazioni afferenti al CUG hanno garantito con le risorse necessarie le nomine ed il funzionamento del CUG e comunicato secondo i format previsti dalla normativa i rendiconti e dati necessari alla relazione annuale del CUG. E' stata effettuata la pubblicazione della notizia di costituzione del CUG nella Intranet dell'Unione, creando in ogni Amministrazione afferente un collegamento alla nuova sezione di spazio tematico dedicato al CUG, al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Sezione 4. Benessere del personale

- Il CUG ha proposto alle Amministrazioni afferenti un questionario sul benessere per la valutazione dello stress correlato al lavoro e dei rischi percepiti, anche in ottica di genere: le Amministrazioni hanno iniziato il percorso di condivisione e successiva somministrazione del questionario.
- Le Amministrazioni afferenti al CUG riportano nella Intranet e/o su DRIVE condiviso il Codice disciplinare e il Codice di comportamento dei dipendenti.
- Non sono pervenute al CUG segnalazioni di situazioni di discriminazione/mobbing da parte dei/delle dipendenti.
- **Performance:** La Giunta dell'Unione ha approvato nel 2018 il nuovo Sistema di Valutazione della Performance individuale elaborato su proposta del Nucleo di Valutazione associato e predisposto in forma unitaria per l'Unione e per i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa e l'Azienda ASC InSieme. Il Nucleo ha parere vincolante sulla validità dei Sistemi di misurazione e valutazione, che hanno come valenza la diffusione di comportamenti organizzativi e rispondono ai requisiti richiesti della normativa. La Giunte dell'Unione e dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa hanno approvato e pubblicato il Sistema e nei rispettivi siti web istituzionali, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Performance".
Il sistema di valutazione, il parere del Nucleo e altre informazioni connesse sono pubblicate sul sito dell'Unione al link:
(https://www.unionerenolavinosamoggia.bo.it/images/UCRLS_2018/trasparenza18/Sistema%20Valutazione%20Performance%20Unione%20Approvato%20da%20Unione%202015%20Ottobre.pdf)



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Scheda CUG:

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Bilancio di genere: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì. Incontri formativi rivolti a componenti effettivi e supplenti del CUG condotti da esperte in materia di pari opportunità e CUG, totale Ore 4.

Sede del CUG: Municipio di Casalecchio di Reno (BO), Via dei Mille 9, c.a.p. 40033

Esistenza di Protocollo che regolamenta i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il CUG: 2/3

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne?: No

Segnalazioni pervenute al CUG: Da alcune segnalazioni riportate da componenti del CUG o arrivate da dipendenti delle Amministrazioni afferenti, si segnala che un'area di possibile miglioramento del benessere del personale è quella collegata a una più estesa concessione di part-time per la conciliazione vita-lavoro di chi lo richiede. Inoltre alcuni dipendenti/componenti del CUG/rappresentanze sindacali, segnalano l'opportunità di evitare che i servizi sul territorio che comportino rischi potenziali siano effettuati da un solo operatore o operatrice.

Attività realizzate dal CUG – anno 2022:

ATTIVITÀ	OBIETTIVI	NOTE
Nomine componenti	Costituzione CUG Unione e ASC InSieme	
Assemblea costitutiva	Insedimento CUG	In presenza
Strutturazione operativa del CUG	Dotazione strumenti	Apertura casella di posta elettronica; cartella Google Drive condivisa.
Formazione sulle pari opportunità ai componenti	Approfondimento sulle tematiche relative al CUG	Incontro online di 2 ore
Formazione sulle competenze del CUG	Approfondimento sulle specificità del CUG	Presentazione online
Assemblea ordinaria	Confronto, condivisione piano di attività 2023 ecc.	Online
Definizione di piano di comunicazione di costituzione del CUG al personale dell'Unione e ASC InSieme	Conoscenza del CUG da parte del personale dell'Unione e ASC InSieme	Comunicazione sui siti istituzionali con link alla pagina tematica del sito Unione, che rimanda a Portale dei CUG



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,

VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA,

AZIENDA INSIEME PER I SERVIZI SOCIALI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Proposte d'attività CUG anno 2023:

ATTIVITÀ	OBIETTIVI	NOTE
Attività di informazione/sensibilizzazione rivolta al personale	Campagna informativa e di promozione del CUG rivolta al personale dipendente	Presentazioni CUG in varie sedi; eventuale elaborazione di campagna, azione, gadget, ecc. in occasioni specifiche
Strategie di allargamento di componenti del CUG	Maggiore partecipazione in regime di piena efficienza del CUG	Necessità di modifica del Protocollo per consentire cooptazione in caso di candidature volontarie insufficienti.
Proposta bozza nuovo Protocollo d'Intesa-Regolamento del CUG	Aggiornamento in base alla direttiva n. 2 del giugno 2019; eventuali adeguamenti derivati dal punto precedente	
Proposta di questionario sul benessere del personale dipendente	Acquisizione di informazioni sulla percezione di benessere del personale dipendente	I componenti hanno definito una bozza di questionario somministrabile.
Presentazione del CUG in sedi istituzionali e attività consultiva e propositiva rivolta alle Amministrazioni dell'Unione e Asc	Costruzione di supporto reciproco e contribuzione al miglioramento e allineamento dei vari Piani e Documenti delle Amministrazioni	In occasione della stesura/rinnovo di Piani e Documenti PIAO (in particolare i Piani di Azioni Positive), Protocolli ecc.