

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022

Al Segretario dell'Unione Tresinaro Secchia
Ai Segretari dei Comuni aderenti
Al Dirigente del I° Settore
Alla Gestione Unica del Personale
dell'Unione Tresinaro Secchia

All'OIV

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, organizzati in tabelle allegate alla presente:

- 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 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 e 2. DATI SUL PERSONALE e CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Punto di avvio della presente relazione è l'analisi della situazione del personale, effettuata sulla base dei dati rilevati al 31.12.2022, riportati nelle tabelle allegate.

Le risorse umane impiegate a tempo indeterminato presentano una grande prevalenza femminile, che si registra in ogni tipologia di rapporto.

Concentrando l'analisi sui dipendenti di categoria D1 si evidenzia che le donne sono prevalenti in tutte le amministrazioni.

Se si esamina la categoria D3, presente in tutti i comuni ad eccezione di quello di Baiso, si evidenzia che nei comuni di Casalgrande, Castellarano e all'Unione Tresinaro Secchia sono prevalenti gli uomini.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali, presenti soltanto nel Comune di Scandiano e in Unione Tresinaro Secchia sia a tempo determinato sia indeterminato, risulta rispettata sostanzialmente la parità di genere.

La fotografia del personale dipendente, suddiviso per classi d'età testimonia una prevalenza di dipendenti appartenenti alla fascia di età tra i 51 ed i 60 anni; di questi, un'alta percentuale risulta femminile.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono per la quasi totalità donne.

Si riscontra un buon utilizzo di istituti quali congedi e permessi ai fini della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Piano Triennale di Azioni Positive, approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 38 del 28/06/2022 e recepito da tutti gli enti: per la stato di attuazione al 31.12.2022 si rimanda all'Allegato 1 Format Tabelle;
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: si rimanda alla tabella 1.11 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA';
- c) Adozione bilancio di genere: NON PRESENTE;
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: si rimanda alla Tabella 1.8 COMMISSIONI DI CONCORSO;

e) Differenziali retributivi uomo/donna: si rimanda alla Tabella 1.5 DIVARIO ECONOMICO.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Con deliberazione di giunta unione n. 27 del 30/03/2021 è stato adottato il Codice unico di comportamento per i dipendenti dei Comuni di Baiso, Casalgrande, Castellarano, Rubiera, Scandiano, Viano e dell'Unione Tresinaro Secchia con decorrenza 12/04/2021.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Non si è in grado di rendicontare questa sezione in quanto al 31/12/2022 erano vigenti 7 Regolamenti per la Misurazione e Valutazione della Performance, uno per ogni ente.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ Modalità di nomina del CUG: Il Comitato è stato nominato con atto del Dirigente del I° Settore dell'Unione Tresinaro Secchia - Disposizione Prot. n. 27238 del 18/12/2020;

L'attuale composizione del CUG è la seguente:

Componenti effettivi	
Campani Daniela	Membro amministrazione Presidente (Unione)
Castelli Laura	Membro amministrazione (Castellarano)
Villani Caterina	Membro amministrazione (Casalgrande)
Daria Barchi Merlo	Membro amministrazione (Rubiera)
Bacchi Pessina Rita	Membro sindacale - Vice Presidente (Baiso)
Vacante	Membro sindacale CGIL (Scandiano)
Campani Davide	Membro sindacale CGIL (Rubiera)
Bedogni Antonio	Membro sindacale CGIL (Unione)
Componenti supplenti	
Vacante	Membro amministrazione (Baiso)
Tagliavini Gianmaria	Membro amministrazione (Scandiano)
Vacante	Membro amministrazione (Unione)
Vacante	Membro amministrazione (Viano)
Nicola Zottoli	Membro sindacale CGIL (Rubiera)

- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001: Nessuna
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:
In data 31/03/2021 è stato organizzato dalla Gestione Unica del Personale, tramite Unione Provinciale Enti Locali, un corso di formazione rivolto ai componenti del CUG per fornire le adeguate conoscenze rispetto allo svolgimento delle attività.
- ✓ Riconoscibilità/visibilità: E' presente un'apposita sezione all'interno del sito istituzionale dell'Unione Tresinaro Secchia e presenza di link nei siti istituzionali dei singoli enti.
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e cug: Con Deliberazione del CUG n. 1 del 18/05/2021 è stato approvato il Regolamento per il

funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvato con deliberazione pubblicato all'albo pretorio reg. n. 544/2021 e trasmesso ai Segretari di tutti gli enti con nota del 18/05/2021.

- ✓ Frequenza e temi della consultazione: dalla sua costituzione al 31/12/2022 il CUG si è riunito 16 volte trattando i temi di competenza come da verbali in atti archiviati nella sezione CUG della rete condivisa tra gli enti.
- ✓ Presa in carico dei pareri: il CUG ha espresso i pareri richiesti come esposto nella sezione B.
- ✓ Collaborazioni esterne/interne: il CUG ha coinvolto la Presidente della Commissione Parità e Diritti delle Persone dell'Unione Tresinaro Secchia.

B. ATTIVITA'

Dalla sua costituzione avvenuta il 18/12/2020 il CUG ha svolto le seguenti attività;

- Elaborazione Regolamento funzionamento interno CUG in data 18/05/2021;
- In data 22/11/2021 la Gestione Unica del Personale ha trasmesso bozza di "Piano del Lavoro Agile". In data 1/12/2021 il CUG si è riunito per analizzare lo schema del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) soffermandosi in particolare sull'allegato B - "DISCIPLINA LAVORO AGILE COMUNI DI BAISO, CASALGRANDE, CASTELLARANO, RUBIERA, SCANDIANO, VIANO E UNIONE TRESINARO SECCHIA". Sono stati forniti dal servizio personale, alcuni chiarimenti in relazione all'articolo 4 "Destinatari della prestazione di lavoro in modalità agile". A conclusione dell'incontro il Comitato ha espresso giudizio positivo sullo schema di "POLA".
- Con nota prot. n. 7343 del 26/3/2021 sono state presentate n. 4 osservazioni al Codice di Comportamento dei dipendenti dei Comuni e dell'Unione tutte accolte positivamente ed entrate a far parte dell'articolato definitivo.
- Con nota prot. n. 2765 dell'11/02/2022 sono state presentate Osservazioni al Piano della Formazione accolte in parte attraverso la previsione di formazione specifica in merito al tema "capacità di lavorare in gruppo".
- Con nota prot. n. 6063 del 25/03/2022 è stata trasmessa alla Gestione Unica del Personale la proposta di adozione Piano Azioni Positive 2022-2024 per l'Unione ed i Comuni aderenti. Il Piano è stato approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 38 del 28/06/2022 e recepito da tutti gli enti.
- Comunicazione in data 16/03/2022 al dirigente del I settore dell'Unione Tresinaro Secchia, alla Gestione Unica del Personale e ai Segretari Generali degli enti in merito alla composizione del CUG al fine di sollecitare l'eventuale surroga dei componenti dimissionari per garantire il corretto funzionamento del CUG.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In data 16/03/2022 il CUG ha trasmesso all'Unione Tresinaro Secchia, ai Comuni aderenti ed alle Organizzazioni sindacali interessate, comunicazione in merito alla composizione dell'organismo a seguito di dimissioni pervenute da parte di alcuni componenti ed evidenziando la possibilità di surroga dei membri dimissionari.

A tale nota ha dato riscontro solamente il Comune di Rubiera, nominando la propria rappresentante.

Si riscontra pertanto che, alla data odierna, non risulta rappresentato né da parte amministrazione né da parte sindacale, il Comune di Viano. Tale assenza comporta una maggiore difficoltà di rappresentare le istanze dei lavoratori di questo ente.

Il Comitato unificato ha svolto le proprie funzioni non senza difficoltà sia per la nuova costituzione e quindi per i necessari tempi di conoscenza dei membri e rodaggio delle attività, sia per la complessità della rappresentatività di enti così eterogenei tra di loro e diversificati per grandezza, posizione geografica e dimensione. Il coinvolgimento di 7 enti comporta una gestione complessa.

Al fine di garantire al CUG una piena funzionalità, si invita l'amministrazione ad un maggiore coinvolgimento del comitato in occasione di approvazione di atti che hanno riflesso sui dipendenti, come ad esempio l'elaborazione del piano della formazione.