



# **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 2024

---



# **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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



# 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).

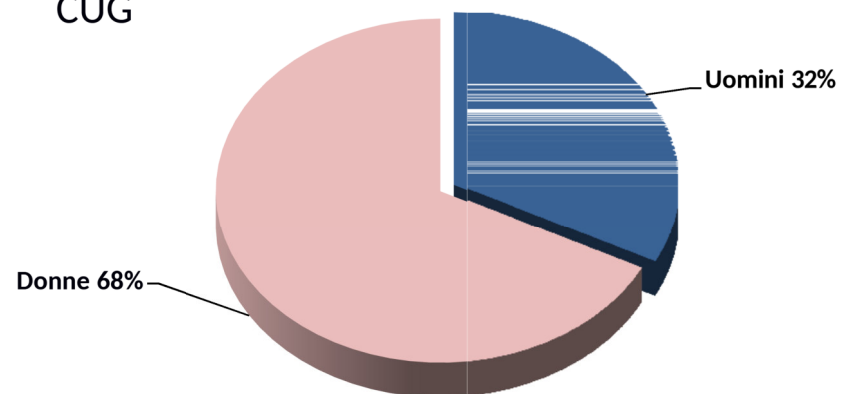
Il riepilogo dei dati riportati nelle sette tabelle di Unione, Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e ASC InSieme è a cura del Comitato Unico di Garanzia, come anche la lettura e le considerazioni che seguono.

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.

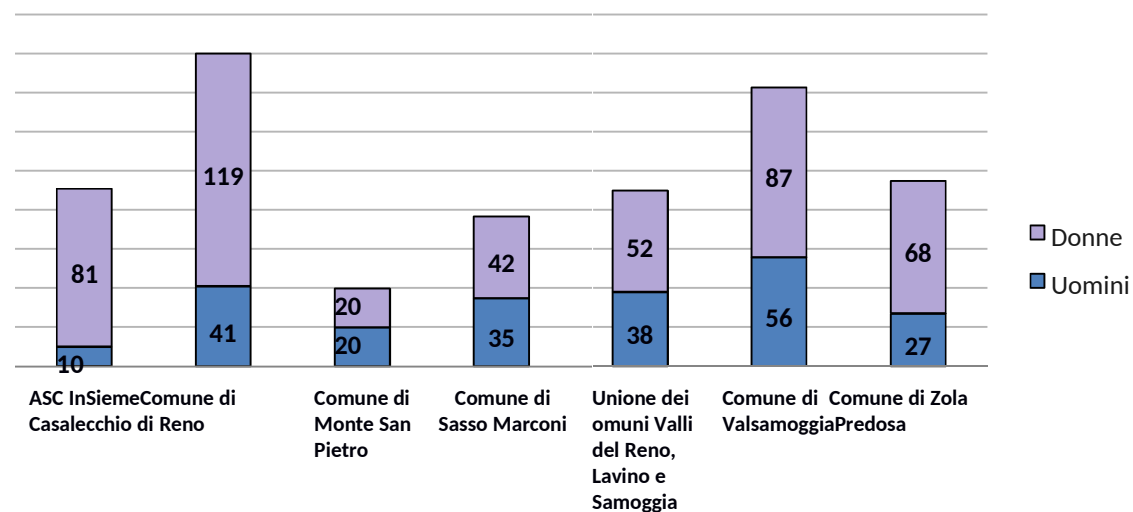
**TABELLA 1: PERSONALE PER GENERE DELLE AMMINISTRAZIONI AFFERENTI AL CUG**

| Amministrazione                                     | Totale dipendenti | Totale uomini | Totale donne |
|-----------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|
| ASC InSieme                                         | 91                | 10            | 81           |
| Comune di Casalecchio di Reno                       | 160               | 41            | 119          |
| Comune di Monte San Pietro                          | 40                | 20            | 20           |
| Comune di Sasso Marconi                             | 77                | 35            | 42           |
| Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia | 90                | 38            | 52           |
| Comune di Valsamoggia                               | 143               | 56            | 87           |
| Comune di Zola Predosa                              | 95                | 27            | 68           |
| <b>TOTALI</b>                                       | <b>696</b>        | <b>227</b>    | <b>469</b>   |
|                                                     |                   | <b>32,6%</b>  | <b>67,4%</b> |

Composizione Personale ambito CUG



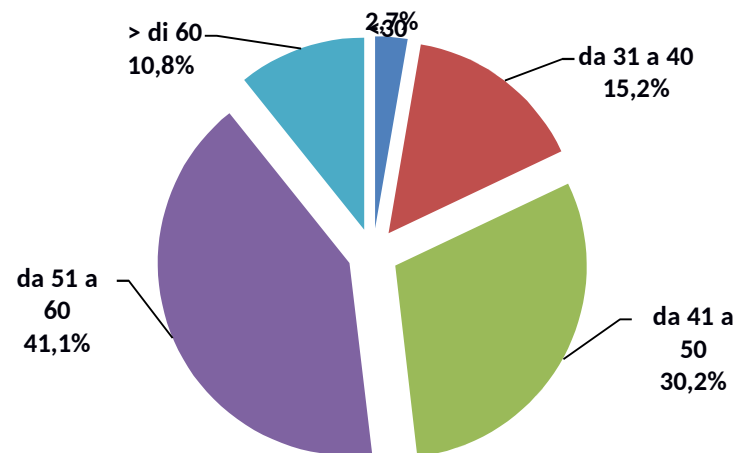
Personale suddiviso nelle singole amministrazioni



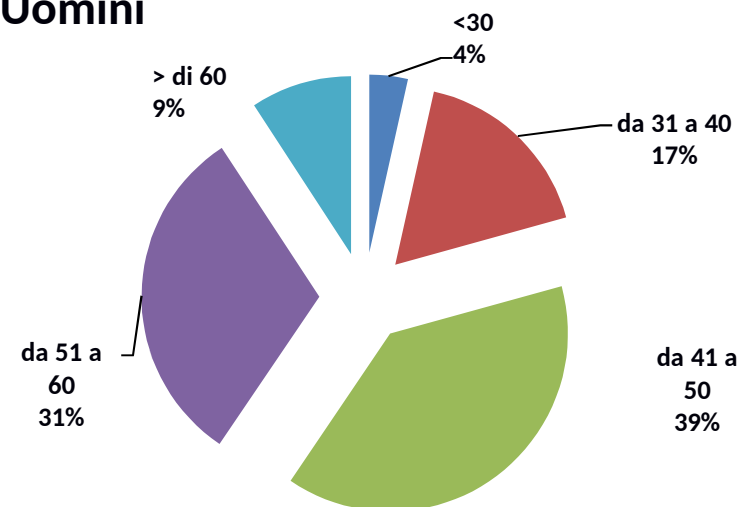
**TABELLA 2: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

|                                                 | UOMINI   |            |            |            |           |                  | DONNE     |            |            |            |           |                  |
|-------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|-----------|------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------------|
| Classi età                                      | <30      | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60   | Totale personale | <30       | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60   | Totale personale |
| Inquadramento                                   |          |            |            |            |           |                  |           |            |            |            |           |                  |
| Dirigenti/segretari                             | 0        | 0          | 0          | 3          | 0         | 3                | 0         | 0          | 1          | 3          | 0         | 4                |
| Cat. D                                          | 0        | 7          | 21         | 15         | 11        | 54               | 5         | 27         | 44         | 46         | 11        | 133              |
| Cat. C                                          | 4        | 25         | 40         | 28         | 3         | 100              | 6         | 38         | 71         | 110        | 24        | 249              |
| Cat. B                                          | 4        | 5          | 26         | 23         | 7         | 65               | 0         | 2          | 5          | 54         | 19        | 80               |
| Cat. A                                          | 0        | 0          | 1          | 0          | 0         | 1                | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0                |
| Collab. T.D. art. 90                            | 0        | 1          | 0          | 1          | 0         | 2                | 0         | 0          | 1          | 2          | 0         | 3                |
| Art. 110                                        | 0        | 1          | 0          | 1          | 0         | 2                | 0         | 0          | 0          | 0          | 0         | 0                |
| <b>Totale personale</b>                         | <b>8</b> | <b>39</b>  | <b>88</b>  | <b>71</b>  | <b>21</b> | <b>227</b>       | <b>11</b> | <b>67</b>  | <b>122</b> | <b>215</b> | <b>54</b> | <b>469</b>       |
| <b>% approssimata sul personale complessivo</b> | 1,15     | 5,60       | 12,64      | 10,20      | 3,02      | <b>32,62</b>     | 1,58      | 9,63       | 17,53      | 30,89      | 7,76      | <b>67,4</b>      |

**Distribuzione del personale per età**

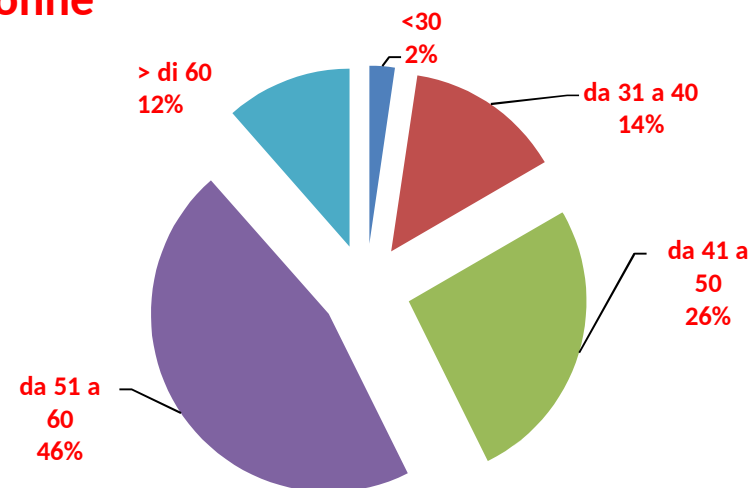


**Uomini**

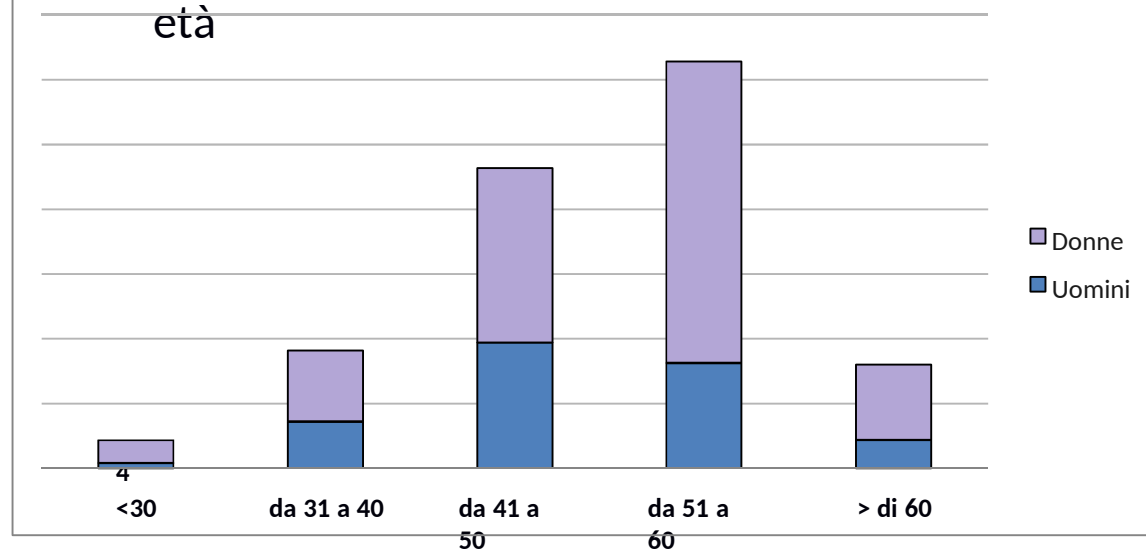


Il personale che supera i 50 anni ammonta a circa il 52% . La percentuale di donne che ha più di 50 anni (58%) è superiore a quella degli uomini (40%) di quasi un quinto.

**Donne**



## Ripartizione del personale per genere ed età

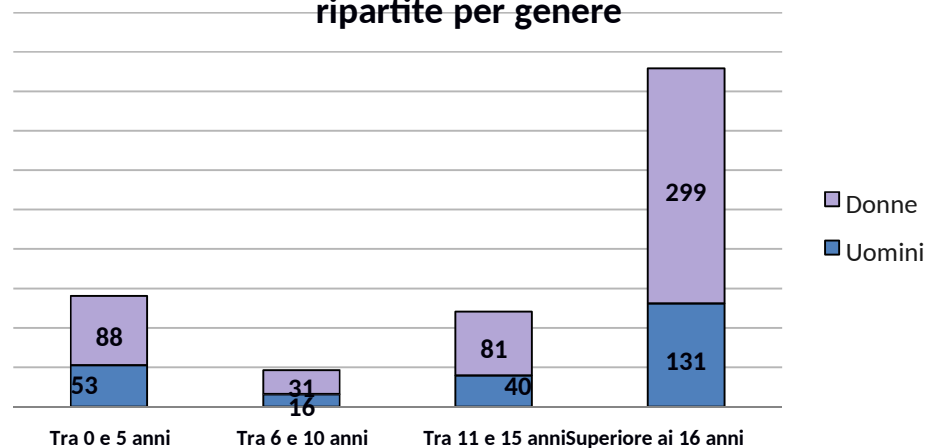




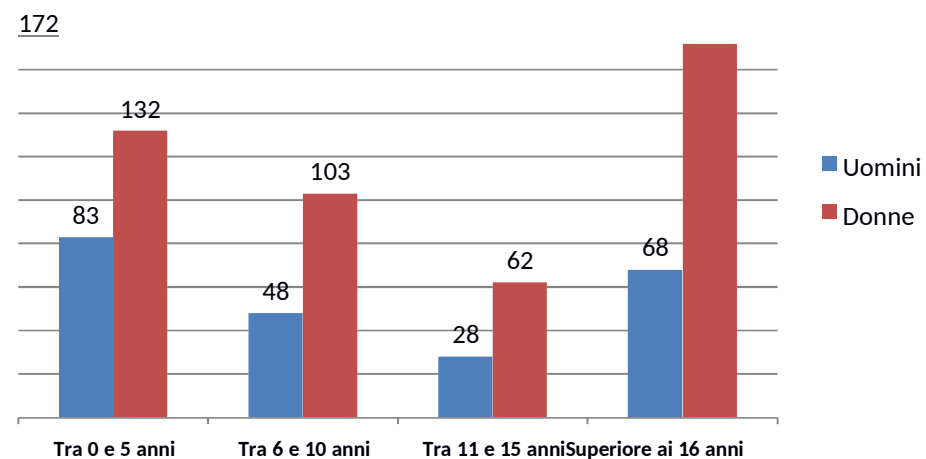
**TABELLA 3: ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

|                                                      | UOMINI      |             |              |              |             |             |             | DONNE       |             |             |              |              |             |             |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| Classi età                                           | < 29        | da 30 a 39  | da 40 a 49   | da 50 a 59   | > di 60     | Tot U       | % sul tot U | < 29        | da 30 a 39  | da 40 a 49  | da 50 a 59   | > di 60      | Tot D       | % sul tot D |
| Permanenza nel profilo e livello                     |             |             |              |              |             |             |             |             |             |             |              |              |             |             |
| Tra 0 e 5 anni                                       | 7           | 31          | 27           | 17           | 1           | 83          | 36,56       | 3           | 53          | 38          | 35           | 3            | 132         | 28,14       |
| Tra 6 e 10 anni                                      | 0           | 4           | 24           | 14           | 6           | 48          | 21,15       | 0           | 8           | 25          | 52           | 18           | 103         | 21,96       |
| Tra 11 e 15 anni                                     | 0           | 0           | 11           | 14           | 3           | 28          | 12,33       | 0           | 4           | 30          | 22           | 6            | 62          | 13,22       |
| Superiore ai 16 anni                                 | 0           | 1           | 17           | 32           | 18          | 68          | 29,96       | 0           | 1           | 22          | 99           | 50           | 172         | 36,67       |
| <b>Totale</b>                                        | <b>7</b>    | <b>34</b>   | <b>75</b>    | <b>74</b>    | <b>27</b>   | <b>227</b>  |             | <b>3</b>    | <b>42</b>   | <b>97</b>   | <b>176</b>   | <b>70</b>    | <b>469</b>  | <b>100</b>  |
| <b>Totale % sul numero complessivo di dipendenti</b> | <b>0,00</b> | <b>4,89</b> | <b>10,78</b> | <b>10,63</b> | <b>3,88</b> | <b>32,6</b> |             | <b>0,43</b> | <b>6,03</b> | <b>13,9</b> | <b>25,29</b> | <b>10,06</b> | <b>67,4</b> | <b>100</b>  |

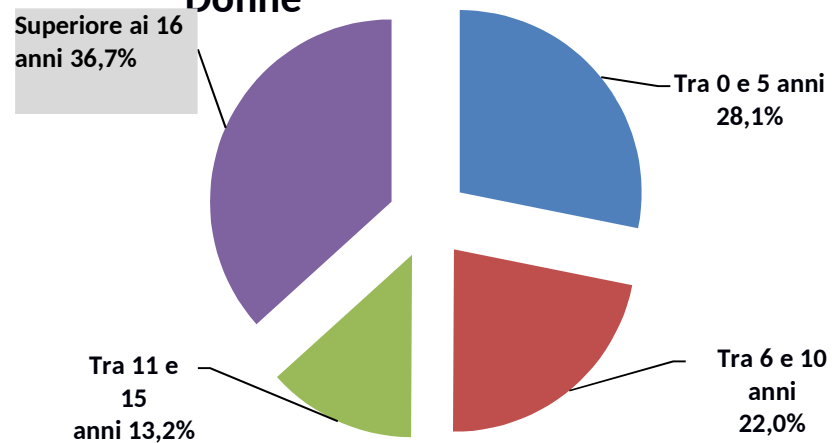
### Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per genere



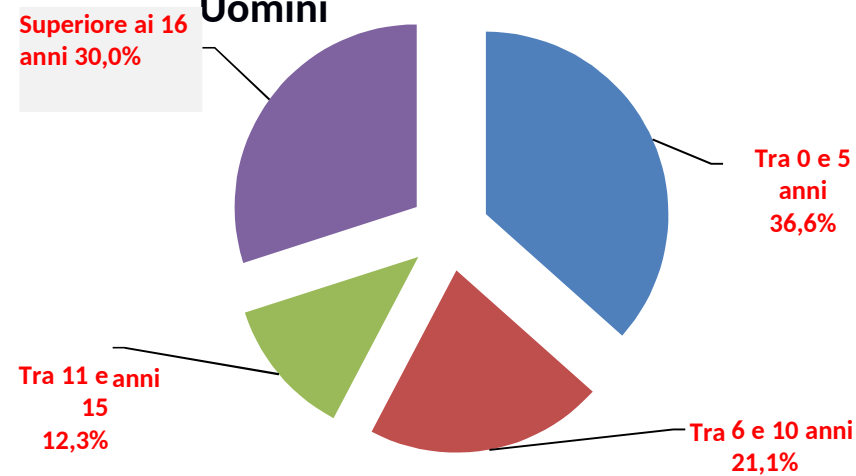
### Anzianità di servizio



### Anzianità di servizio - Donne

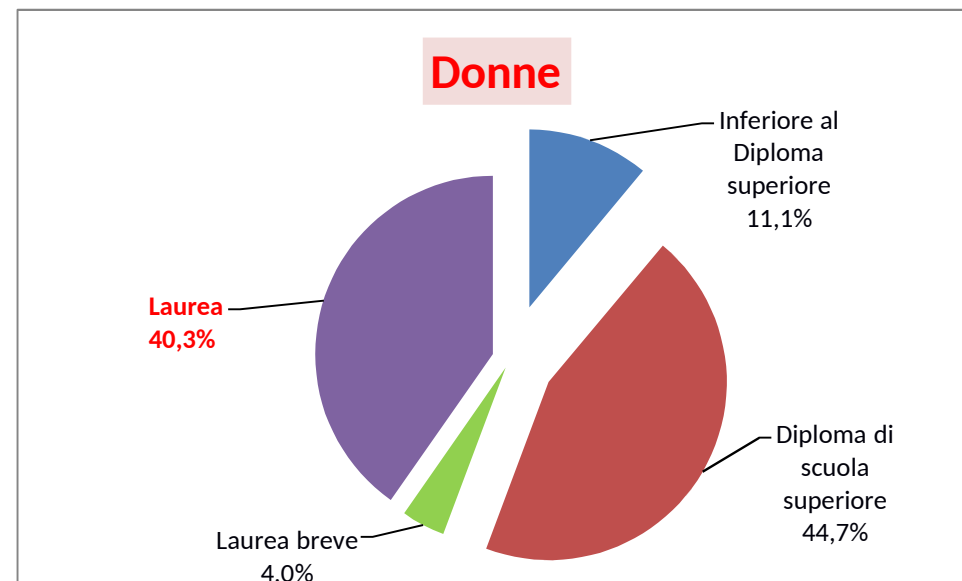
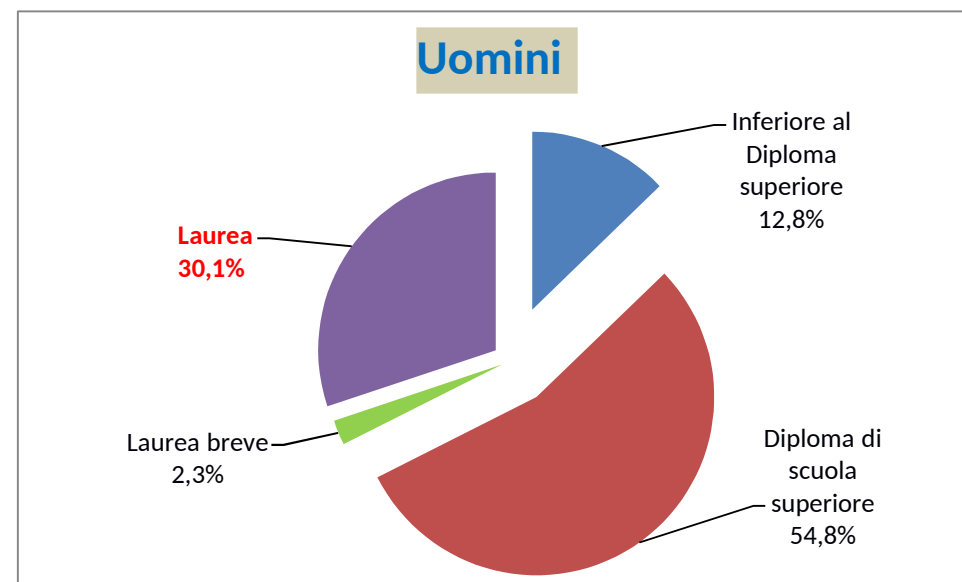


### Anzianità di servizio - Uomini



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

| PERSONALE NON DIRIGENZIALE – tutti escluso dirigenti<br>Operatori - Istruttori – Funzionari – Art 90 tuel |                 |                        |                 |                        |                 |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| CATEGORIA D                                                                                               | UOMINI          |                        | DONNE           |                        | TOTALE U. e D.  |                        |
| Titolo di studio                                                                                          | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale |
| Inferiore al Diploma superiore                                                                            | 28              | 12,8%                  | 50              | 11,1%                  | 78              | 11,62%                 |
| Diploma di scuola superiore                                                                               | 120             | 54,8%                  | 202             | 44,7%                  | 322             | 47,99%                 |
| Laurea breve                                                                                              | 5               | 2,3%                   | 18              | 4,0%                   | 23              | 3,43%                  |
| Laurea                                                                                                    | 66              | 30,1%                  | 182             | 40,3%                  | 248             | 36,96%                 |
| Totale                                                                                                    | 219             |                        | 452             |                        | 671             |                        |



| FUNZIONARI:                        |                 |                        |                 |                        |                 |                        |
|------------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| CATEGORIA D                        | UOMINI          |                        | DONNE           |                        | TOTALE U. e D.  |                        |
| Titolo di studio                   | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale |
| Inferiore al Diploma superiore     | 0               |                        | 0               |                        | 0               |                        |
| Diploma di scuola superiore        | 21              | 38,9%                  | 20              | 15,0%                  | 41              | 21,9%                  |
| Laurea breve                       | 1               | 1,9%                   | 8               | 6,0%                   | 9               | 4,8%                   |
| Laurea                             | 32              | 59,3%                  | 105             | 78,9%                  | 137             | 73,3%                  |
| <b>Totale personale</b>            | 54              |                        | 133             |                        | 187             |                        |
| <b>% sul personale complessivo</b> | 7,76            |                        | 19,11           |                        | 26,87           |                        |
| ISTRUTTORI                         | UOMINI          |                        | DONNE           |                        | TOTALE          |                        |
| Titolo di studio                   | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale | Valori assoluti | % sul totale personale |
| Inferiore al Diploma superiore     | 2               | 2,1%                   | 7               | 2,95%                  | 9               | 2,7%                   |
| Diploma di scuola superiore        | 59              | 60,8%                  | 143             | 60,34%                 | 202             | 60,5%                  |
| Laurea breve                       | 4               | 4,1%                   | 10              | 4,22%                  | 14              | 4,2%                   |
| Laurea                             | 32              | 33,0%                  | 77              | 32,49%                 | 109             | 32,6%                  |
| <b>Totale personale</b>            | 97              |                        | 237             |                        | 334             |                        |
| <b>% sul personale complessivo</b> | 13,94           |                        | 34,05           |                        | 47,99           |                        |

| <b>OPERATORI ESPERTI,<br/>OPERATORI</b> | <b>UOMINI</b>              |                              | <b>DONNE</b>               |                              | <b>TOTALE</b>              |                              |
|-----------------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>Titolo di studio</b>                 | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale |
| Inferiore al Diploma<br>superiore       | 26                         | 39,4%                        | 43                         | 54,4%                        | 69                         | 47,6%                        |
| Diploma di scuola<br>superiore          | 40                         | 60,6%                        | 36                         | 45,6%                        | 76                         | 52,4%                        |
| Laurea breve                            | 0                          | 0,0%                         | 0                          | 0,0%                         | 0                          | 0,00                         |
| Laurea                                  | 0                          | 0,0%                         | 0                          | 0,0%                         | 0                          | 0,00                         |
| <b>Totale personale</b>                 | 66                         |                              | 79                         |                              | 145                        |                              |
| <b>% sul personale<br/>complessivo</b>  | 9,48                       |                              | 11,35                      |                              | 20,83                      | 1                            |

| <b>T.D. art. 90/TUEL</b>               | <b>UOMINI</b>              |                           | <b>DONNE</b>               |                           | <b>TOTALE</b>              |                           |
|----------------------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| <b>Titolo di studio</b>                | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul totale<br>personale |
| Inferiore al Diploma<br>superiore      | 0                          | 0,00                      | 0                          | 0,00                      | 0                          | 0,00                      |
| Diploma di scuola<br>superiore         | 0                          | 0,00                      | 3                          | 100%                      | 3                          | 60%                       |
| Laurea breve                           | 0                          | 0,00                      | 0                          | 0,00                      | 0                          | 0,00                      |
| Laurea                                 | 2                          | 100%                      | 0                          | 0,00                      | 2                          | 40%                       |
| <b>Totale personale</b>                | 2                          |                           | 3                          |                           | 5                          |                           |
| <b>% sul personale<br/>complessivo</b> | 0,29                       |                           | 0,43                       |                           | 0,72                       |                           |

| TABELLA 5: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA |        |            |            |            |         |       |             |       |            |            |            |         |       |             |
|---------------------------------------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|-------------|-------|------------|------------|------------|---------|-------|-------------|
|                                                                           | UOMINI |            |            |            |         |       |             | DONNE |            |            |            |         |       |             |
| Classi età                                                                | < 29   | da 30 a 39 | da 40 a 49 | da 50 a 59 | > di 60 | Tot U | % sul tot U | < 29  | da 30 a 39 | da 40 a 49 | da 50 a 59 | > di 60 | Tot D | % sul tot D |
| Tipo Presenza                                                             |        |            |            |            |         |       |             |       |            |            |            |         |       |             |
| Tempo Pieno                                                               | 7      | 36         | 74         | 75         | 27      | 219   | 96,90       | 7     | 60         | 102        | 158        | 69      | 396   | 84,80       |
| Part Time > 50%                                                           | 0      | 0          | 0          | 0          | 0       | 0     | 0,00        | 0     | 2          | 10         | 19         | 5       | 36    | 7,71        |
| Part Time ≤ 50%                                                           | 0      | 0          | 6          | 1          | 0       | 7     | 3,10        | 0     | 1          | 5          | 24         | 5       | 35    | 7,49        |
| Totale                                                                    | 7      | 36         | 80         | 76         | 27      | 226   |             | 7     | 63         | 117        | 201        | 79      | 467   |             |
| Totale %                                                                  | 3,10   | 15,93      | 35,40      | 33,63      | 11,9    |       |             | 1,5   | 13,49      | 25,05      | 43,0       | 16,92   |       |             |

Il 21% (43 contratti su 78 totali) delle donne dai 50 ai 59 anni fruisce del part time, rispetto a una percentuale generale dell'11,2% (78 contratti in totale).

Gli uomini svolgono solo per il 3% un lavoro part-time (7 contratti) rispetto al 15,2% delle donne (71 contratti).

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

|                                                | UOMINI   |            |            |            |           |            |                           | DONNE     |            |            |            |            |            |                           |
|------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|-----------|------------|---------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------------|
| Classi età →                                   | < 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 |
| Tipo Misura conciliazione                      |          |            |            |            |           |            |                           |           |            |            |            |            |            |                           |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0        | 0          | 6          | 1          | 0         | 7          | 1,01                      | 0         | 3          | 15         | 42         | 10         | 70         | 10,06                     |
| Personale che fruisce di telelavoro            | 0        | 0          | 0          | 0          | 0         | 0          | 0                         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0                         |
| Personale che fruisce del lavoro agile         | 1        | 11         | 25         | 16         | 7         | 60         | 8,62                      | 5         | 32         | 66         | 71         | 20         | 194        | 27,87                     |
| Personale che fruisce di orari flessibili      | 5        | 32         | 72         | 73         | 26        | 208        | 29,89                     | 7         | 61         | 113        | 180        | 80         | 441        | 63,36                     |
| Altro                                          | 0        | 0          | 0          | 0          | 0         | 0          | 0                         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0                         |
| <b>Totale fruizioni</b>                        | <b>6</b> | <b>43</b>  | <b>103</b> | <b>90</b>  | <b>33</b> | <b>275</b> |                           | <b>12</b> | <b>96</b>  | <b>194</b> | <b>293</b> | <b>110</b> | <b>705</b> |                           |

Smart working: Fruisce dello SW il 26,5% degli uomini a fronte del 41,5% delle donne. Il totale è il 36,4% , 254 contratti smart w.

Orario flessibile: il personale che fruisce di tale possibilità è circa il 94%

**TABELLA 8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

| Tipo di Commissione                                                                                                                             | UOMINI          |                                                           | DONNE           |                                                           | TOTALE          |                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                 | Valori assoluti | % sul tot U e D che compongono le commissioni di concorso | Valori assoluti | % sul tot U e D che compongono le commissioni di concorso | Valori assoluti | % sul tot U e D che compongono le commissioni di concorso |
| Commissione esaminatrice della procedura di selezione per l'avviamento a selezione di Esecutori scolastici                                      | 15              | 20,55                                                     | 13              | 17,81                                                     | 28              | 38,36                                                     |
| Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Casalecchio di Reno                                                   | 4               | 5,48                                                      | 8               | 10,96                                                     | 12              | 16,44                                                     |
| Commissione esaminatrice della selezione pubblica per assunzione di un Istruttore direttivo tecnico, articolo 110                               | 4               | 5,48                                                      | 8               | 10,96                                                     | 12              | 16,44                                                     |
| Commissione esaminatrice della selezione pubblica per assunzione di un Istruttore direttivo, articolo 110                                       | 1               | 1,37                                                      | 2               | 2,74                                                      | 3               | 4,11                                                      |
| Commissione esaminatrice della procedura di mobilità esterna, per n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico                                    | 9               | 12,33                                                     | 9               | 12,33                                                     | 18              | 24,66                                                     |
| Commissione esaminatrice della selezione pubblica per esami per la copertura a tempo indeterminato di quattro posti di Ispettore Polizia Locale | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      |
| Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Istruttore direttivo amministrativo       | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      |
| Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Collaboratore amministrativo              | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      |
| Commissione esaminatrice della procedura di mobilità interna al Comune di Valsamoggia per un posto di Istruttore amministrativo                 | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      | 0               | 0,00                                                      |
| <b>Totale personale</b>                                                                                                                         | 33              | 45,21                                                     | 40              | 54,79                                                     | 73              | 100,00                                                    |
| <b>% sul personale complessivo</b>                                                                                                              | 4,74            |                                                           | 5,75            |                                                           | 10,49           |                                                           |



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

|                                    | <b>UOMINI</b>            | <b>DONNE</b>             | <b>Divario economico per livello</b> |       |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-------|
| <b>Inquadramento</b>               | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti (U-D)                | %     |
| CATEGORIA D                        | 25.146,71                | 25.146,71                | 5259,68                              | 21,34 |
| CATEGORIA C                        | 23.175,61                | 23.175,61                | 2580,08                              | 11,7  |
| CATEGORIA B                        | 20.620,72                | 20.620,72                | 1932,23                              | 9,6   |
| CATEGORIA A                        | 19.806,92                | 19.806,92                | 20129,14                             | 100   |
| <b>Totale personale</b>            | 22.187,49                | 22.187,49                |                                      |       |
| <b>% sul personale complessivo</b> | 3187,86                  | 3187,86                  |                                      |       |

**TABELLA 10 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE  
NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

|                                             | UOMINI                     |                              | DONNE                      |                              | TOTALE                     |                              |
|---------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <b>Tipo Posizione di<br/>responsabilità</b> | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale | <b>Valori<br/>assoluti</b> | % sul<br>totale<br>personale |
| .....                                       |                            | 0,00                         |                            | 0,00                         | 0                          | 0,00                         |
| .....                                       |                            | 0,00                         |                            | 0,00                         | 0                          | 0,00                         |
| .....                                       |                            | 0,00                         |                            | 0,00                         | 0                          | 0,00                         |
| .....                                       |                            | 0,00                         |                            | 0,00                         | 0                          | 0,00                         |
| <b>Totale personale</b>                     | 17                         |                              | 26                         |                              | 43                         |                              |
| <b>% sul personale<br/>complessivo</b>      | 2,44                       |                              | 3,74                       |                              | 6,18                       | 0,00                         |

**TABELLA 11 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

|                                    | UOMINI                 |                        | DONNE                  |                        | TOTALE                 |                        |
|------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>Titolo di studio</b>            | <b>Valori assoluti</b> | % sul totale personale | <b>Valori assoluti</b> | % sul totale personale | <b>Valori assoluti</b> | % sul totale personale |
| Laurea                             | 5                      | 100,00                 | 4                      | 100,00                 | 9                      | 100,00                 |
| Laurea magistrale                  | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   |
| Master di I livello                | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   |
| Master di II livello               | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   |
| Dottorato di ricerca               | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   | 0                      | 0,00                   |
| <b>Totale personale</b>            | 5                      |                        | 4                      |                        | 9                      |                        |
| <b>% sul personale complessivo</b> | 0,72                   |                        | 0,57                   |                        | 1,29                   | 100,00                 |

**TABELLA 12 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

|                                    | UOMINI |            |            |            |         |       |        | DONNE  |            |            |            |         |       |        |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|--------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|--------|
| <b>Classi età</b>                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot   | %      | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot   | %      |
| <b>Tipo Formazione</b>             |        |            |            |            |         |       |        |        |            |            |            |         |       |        |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 0      | 0          | 32         | 6          | 8       | 46    | 12,48  | 10     | 36         | 22         | 123        | 76      | 267   | 17,41  |
| Aggiornamento professionale        | 4      | 9,5        | 16         | 35         | 2       | 66,5  | 18,05  | 88,25  | 172,75     | 260,25     | 285,5      | 93,25   | 900   | 58,67  |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0      | 0          | 0          | 0          | 0       | 0     | 0,00   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0       | 0     | 0,00   |
| Tematiche CUG                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 0       | 0     | 0,00   | 0      | 0          | 0          | 7          | 0       | 7     | 0,46   |
| Violenza di genere                 | 2,5    | 2,5        | 2,5        | 2,5        | 0       | 10    | 2,71   | 7,5    | 17,5       | 25         | 10         | 2,5     | 62,5  | 4,07   |
| Altro (specificare)                | 0      | 0          | 19,5       | 226,5      | 0       | 246   | 66,76  | 6      | 38,5       | 54,5       | 164        | 34,5    | 297,5 | 19,39  |
| <b>Totale ore</b>                  | 6,5    | 12         | 70         | 270        | 10      | 368,5 |        | 111,75 | 264,75     | 361,75     | 589,5      | 206,25  | 1534  |        |
| <b>Totale ore %</b>                | 1,76   | 3,26       | 19,00      | 73,27      | 2,71    |       | 100,00 | 7,28   | 17,26      | 23,58      | 38,43      | 13,45   |       | 100,00 |

**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:**

- Sono stati rinnovati gli accordi di lavoro agile e di seguito sono state definite le modalità del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e la definizione e l'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Sono state definite le attività lavorative idonee e le condizioni minime necessarie, che vanno dagli strumenti tecnologici alla continuità dello svolgimento dei servizi.
- Si sono proposti al personale dipendente moduli formativi sulla promozione del benessere organizzativo sui luoghi di lavoro, sui corretti stili di vita e sulla sostenibilità ambientale.
- Si sono promosse e realizzate attività formative sulla base delle necessità dei Servizi. Sono state proposte occasioni e iniziative formative curate da Enti o da altre Istituzioni sulle tematiche delle pari opportunità, del linguaggio di genere, del pluralismo culturale, del riconoscimento e contrasto delle varie forme di discriminazione e violenza, della comunicazione inclusiva e sull' *hate speech*.
- 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.
- Le Amministrazioni afferenti al CUG hanno realizzato iniziative pubbliche e campagne di sensibilizzazione in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (in collaborazione con il CUG); 8 marzo, Giornata internazionale delle Donne (in collaborazione con il CUG); 17 maggio, Giornata internazionale contro l'omolesbotransfobia; 20 dicembre, Giornata mondiale dei diritti dei bambini e delle bambine; 3 dicembre, Giornata internazionale delle persone con disabilità. Il CUG ha proposto e realizzato un'iniziativa in collaborazione con i Servizi delle Amministrazioni per la ricorrenza del 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.

Si segnala un particolare supporto al CUG nell'anno 2023, per la predisposizione della raccolta dati delle relazioni annuali, da parte del Servizio Programmazione e Controllo strategico del Comune di Casalecchio di Reno e della tirocinante Laura Cincotta, laureanda in Scienze Statistiche dell'Università di Bologna.

**Sezione 4. Benessere del personale**

- Il CUG ha proposto e presentato ufficialmente alle Amministrazioni afferenti un questionario sul benessere del personale dipendente: le Amministrazioni lo hanno condiviso e hanno concordato la metodologia di somministrazione, che è stata consigliata nella seconda parte del 2024.
- 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. Le 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.

### 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 8.

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

**Esistenza di Protocollo che regola 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 riconfermano rispetto al 2022 come aree di possibile miglioramento del benessere del personale quelle collegate a una più estesa concessione di part-time e l'opportunità di evitare che i servizi sul territorio che comportino rischi potenziali siano effettuati da un solo operatore o operatrice. Nel 2023 sono pervenute segnalazioni al CUG relativamente a:

- due dinieghi di richieste di riduzione oraria di lavoro
- una richiesta di candidatura volontaria come componente CUG (di seguito accolta)
- una richiesta di prevedere modalità di segnalazioni al CUG anonime, alternative all'attuale invio mail (è in fase di studio la migliore modalità proponibile)
- una richiesta di informazioni sul rinvio della somministrazione di "Questionario sul benessere del personale dipendente" già predisposto dal CUG e approvato dalle Amministrazioni afferenti

### Attività realizzate dal CUG – anno 2023:

| ATTIVITÀ                                                                                              | OBIETTIVI                                                                            | NOTE                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Assemblea ordinaria del 19/1/2023                                                                     | Programmazione e condivisione piano attività CUG                                     | Online, piattaforma Google Meet                                                                          |
| Assemblea ordinaria del 31/10/2023                                                                    | Programmazione e condivisione piano attività CUG                                     | Online, piattaforma Google Meet                                                                          |
| Nuove nomine a integrazione/sostituzione componenti CUG (settembre 2023)                              | Aggiornamento e integrazione delle componenti delle amministrazioni e sindacati      | Provvedimento di nuova composizione in seguito a dimissioni e candidature volontarie                     |
| Formazione su normative e compiti del CUG (19/1/2023)                                                 | Approfondimento sulle specificità dei CUG rivolto a componenti effettivi e supplenti | Incontro online di 2 ore con Michela Baruzzi                                                             |
| Formazione online "Antidiscriminazione: un approccio trasformativo per le organizzazioni" (31/1/2023) | Partecipazione di alcune/i componenti del CUG                                        | A cura dell'Assemblea delle Regioni Europee (AER), con le docenti Prisca Ratonovasy, e Mame-Fatou Niang. |
| Seminario online della rete                                                                           | Partecipazione di alcune/i                                                           | Incontro online curato da ASL                                                                            |

|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| regionale dei CUG "Donne, salute e sicurezza" (9/3/2023)                                                                                                             | componenti del CUG                                                                                                                                | Bologna                                                                                                                                                                                       |
| Realizzazione di piano di comunicazione del CUG al personale dell'Unione e ASC InSieme (aprile 2023)                                                                 | Presentazione permanente del CUG al personale dell'Unione e ASC InSieme, con riferimenti della Presidente e dell'indirizzo mail del CUG.          | Comunicazione e video informativo su pagina tematica CUG del sito Unione, con link di rimando su ogni sito delle Amministrazioni afferenti. Presente anche il collegamento al Portale dei CUG |
| Iniziativa in occasione del 28 aprile 2023, Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul lavoro                                                              | Campagna comunicativa di sensibilizzazione sul tema e di promozione del CUG rivolta al personale dipendente di tutte le Amministrazioni afferenti | Realizzazione di cartolina elettronica: invio mail del CUG a tutto il personale dipendente e posizionamento di stampa cartacea sui marcatempo                                                 |
| Iniziativa in occasione del 25 novembre 2023, Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne                                              | Campagna comunicativa di sensibilizzazione sul tema e di promozione del CUG rivolta al personale dipendente di tutte le Amministrazioni afferenti | Realizzazione di cartolina elettronica: invio mail del CUG a tutto il personale dipendente e posizionamento di stampa cartacea sui marcatempo                                                 |
| Redazione di documento di indicazioni del CUG per aggiornamento del Protocollo d'Intesa tra le Amministrazioni per la costituzione e supporto di CUG unico           | Ruolo propositivo del CUG in occasione di rinnovo o stesura di documenti istituzionali                                                            |                                                                                                                                                                                               |
| Adozione assembleare e pubblicazione su sito di un nuovo regolamento del CUG (dicembre 2023)                                                                         |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                               |
| Redazione e presentazione di documento di indicazioni del CUG sulla stesura dei futuri Piani di Azioni Positive delle Amministrazioni afferenti (dicembre 2023)      | Ruolo propositivo del CUG in occasione di rinnovo o stesura di documenti istituzionali                                                            |                                                                                                                                                                                               |
| Partecipazione a confronto per il nuovo Codice Etico di ASC InSieme (giugno 2023)                                                                                    | Ruolo propositivo del CUG in occasione di rinnovo o stesura di documenti istituzionali                                                            | Partecipazione di componente effettiva ASC del CUG a incontri di confronto                                                                                                                    |
| Redazione congiunta con le Amministrazioni e presentazione in più sedi istituzionali di "Questionario sul benessere del personale dipendente" del CUG (ottobre 2023) | Monitoraggio percezioni di benessere del personale e indicazioni di piste di lavoro                                                               | 0,00%                                                                                                                                                                                         |