



Portale CUG

Relazione CUG

# Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Unione dei Comuni della Bassa Romagna

|   |   |
|---|---|
| Regione:                                | Emilia-Romagna                                  |
| Provincia:                              | RA  |
| Comune:                                 | Lugo  |
| CAP:                                    | 48022   |
| Indirizzo:                              | Piazza Dei Martiri, 1                           |
| Codice Amministrazione:                 | UNCOBARO  |
| Tipologia Amministrazione:              | Pubbliche Amministrazioni                       |
| Categoria:                              | Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500                                     |

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020 -2022

[piano\\_azioni\\_positive\\_uncobaro-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uncobaro-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uncobaro-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uncobaro-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)) (255.77 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale             | Inquadramento                 | Uomini |            |            |            |      | Donne |            |            |            |      |
|------------------------------------|-------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
|                                    |                               | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Organo di vertice                  | Sindaco                       | 0      | 3          | 3          | 0          | 1    | 0     | 0          | 0          | 1          | 1    |
| Organo di vertice                  | Assessore                     | 1      | 0          | 4          | 3          | 7    | 2     | 5          | 3          | 4          | 5    |
| Dirigente di livello generale      | direttore generale            | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Dirigente di livello non generale  | Dirigente di ruolo            | 0      | 0          | 0          | 2          | 0    | 0     | 0          | 1          | 2          | 0    |
| Dirigente di livello non generale  | Dirigente a T.D. art 110 TUEL | 0      | 0          | 1          | 1          | 0    | 0     | 0          | 1          | 0          | 2    |
| Personale non dirigente            | Categoria D                   | 4      | 7          | 11         | 10         | 9    | 6     | 28         | 39         | 25         | 6    |
| Personale non dirigente            | Categoria C                   | 17     | 29         | 20         | 23         | 7    | 24    | 39         | 73         | 74         | 11   |
| Personale non dirigente            | Categoria B                   | 2      | 9          | 21         | 26         | 3    | 0     | 0          | 7          | 21         | 2    |
| Personale non dirigente            | Categoria A                   | 0      | 0          | 0          | 4          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Totale personale                   |                               | 24     | 48         | 60         | 70         | 27   | 32    | 72         | 124        | 127        | 27   |
| Totale % sul personale complessivo |                               | 3,93   | 7,86       | 9,82       | 11,46      | 4,42 | 5,24  | 11,78      | 20,29      | 20,79      | 4,42 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 21     | 24         | 14         | 9          | 2    | 70     | 42,94                   | 33,82                      | 25    | 29         | 31         | 6          | 2    | 93     | 57,06                   | 25,76                      |

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tra 3 e 5 anni                   | 2      | 16         | 10         | 8          | 0    | 36     | 31,86                   | 17,39                      | 5     | 23         | 32         | 17         | 0    | 77     | 68,14                   | 21,33                      |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 3          | 5          | 3          | 1    | 12     | 30,00                   | 5,80                       | 0     | 8          | 8          | 9          | 3    | 28     | 70,00                   | 7,76                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 2          | 24         | 47         | 16   | 89     | 35,32                   | 43,00                      | 0     | 7          | 50         | 90         | 16   | 163    | 64,68                   | 45,15                      |
| <b>Totale</b>                    | 23     | 45         | 53         | 67         | 19   | 207    |                         |                            | 30    | 67         | 121        | 122        | 21   | 361    |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                  | 4,05   | 7,92       | 9,33       | 11,80      | 3,35 | 36,44  |                         |                            | 5,28  | 11,80      | 21,30      | 21,48      | 3,70 | 63,56  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|---------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|               |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Categoria D   | Diploma di scuola superiore    | 2               | 40,00            | 3               | 60,00            | 5               | 0,90             |
| Categoria D   | Laurea                         | 8               | 38,10            | 13              | 61,90            | 21              | 3,77             |
| Categoria D   | Laurea magistrale              | 30              | 26,55            | 83              | 73,45            | 113             | 20,29            |
| Categoria D   | Master di I livello            | 0               | 0,00             | 4               | 100,00           | 4               | 0,72             |
| Categoria D   | Master di II livello           | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,36             |
| Categoria C   | Inferiore al Diploma superiore | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,54             |
| Categoria C   | Diploma di scuola superiore    | 78              | 32,91            | 159             | 67,09            | 237             | 42,55            |
| Categoria C   | Laurea                         | 4               | 28,57            | 10              | 71,43            | 14              | 2,51             |
| Categoria C   | Laurea magistrale              | 12              | 19,67            | 49              | 80,33            | 61              | 10,95            |
| Categoria C   | Master di I livello            | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,18             |
| Categoria C   | Master di II livello           | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,18             |
| Categoria B   | Inferiore al Diploma superiore | 18              | 62,07            | 11              | 37,93            | 29              | 5,21             |
| Categoria B   | Diploma di scuola superiore    | 42              | 73,68            | 15              | 26,32            | 57              | 10,23            |
| Categoria B   | Laurea                         | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,18             |
| Categoria B   | Laurea magistrale              | 0               | 0,00             | 4               | 100,00           | 4               | 0,72             |
| Categoria A   | Inferiore al Diploma superiore | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,54             |

| Inquadramento                      | Titolo di studio            | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                             | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Categoria A                        | Diploma di scuola superiore | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,18             |
| Totale personale                   |                             | 202             |                  | 355             |                  | 557             |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                             | --              |                  | --              |                  | --              |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il CUG per questa sezione non ha nulla da rilevare

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 23     | 45         | 52         | 59         | 18   | 197    | 37,10                   | 95,17                      | 28    | 63         | 116        | 108        | 19   | 334    | 62,90                   | 92,52                      |
| Part Time >50% | 0      | 0          | 1          | 7          | 1    | 9      | 32,14                   | 4,35                       | 1     | 3          | 5          | 10         | 0    | 19     | 67,86                   | 5,26                       |
| Part Time ≤50% | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 11,11                   | 0,48                       | 1     | 1          | 0          | 4          | 2    | 8      | 88,89                   | 2,22                       |
| Totale         | 23     | 45         | 53         | 67         | 19   | 207    |                         |                            | 30    | 67         | 121        | 122        | 21   | 361    |                         |                            |
| Totale %       | 4,05   | 7,92       | 9,33       | 11,80      | 3,35 | 36,44  |                         |                            | 5,28  | 11,80      | 21,30      | 21,48      | 3,70 | 63,56  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione                      | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0      | 0          | 1          | 2          | 1    | 4      | 18,18                   | 8,33                       | 0     | 3          | 4          | 10         | 1    | 18     | 81,82                   | 14,40                      |

| Tipo misura conciliazione                 | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|   | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Smart working                             | 2      | 9          | 7          | 6          | 2    | 26     | 31,33                   | 54,17                      | 3     | 12         | 21         | 18         | 3    | 57     | 68,67                   | 45,60                      |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0      | 3          | 10         | 5          | 0    | 18     | 26,47                   | 37,50                      | 5     | 18         | 15         | 12         | 0    | 50     | 73,53                   | 40,00                      |
| Totale                                    | 2      | 12         | 18         | 13         | 3    | 48     |                         |                            | 8     | 33         | 40         | 40         | 4    | 125    |                         |                            |
| Totale %                                  | 1,16   | 6,94       | 10,40      | 7,51       | 1,73 | 27,75  |                         |                            | 4,62  | 19,08      | 23,12      | 23,12      | 2,31 | 72,25  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il CUG non ha nulla da rilevare, restando in attesa degli esiti del Bando attualmente in corso per assegnazione di Smart working e telelavoro per eventuali ulteriori valutazioni

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 150             | 33,48            | 298             | 66,52            | 448             | 13,16            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 205             | 14,23            | 1236            | 85,77            | 1441            | 42,33            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 137             | 13,19            | 902             | 86,81            | 1039            | 30,52            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 202             | 42,44            | 274             | 57,56            | 476             | 13,98            |
| Totale permessi  | 694             | 20,39            | 2710            | 79,61            | 3404            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il CUG non ha nulla da rilevare

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

In applicazione della deliberazione di Giunta Unione n. 3 del 09/01/2020, recante "Approvazione del Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020/2022", sono stati individuati i seguenti ambiti di intervento:

#### BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Azioni Positive previste nel piano: I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione. *L'Amministrazione valuta positivamente lo stato di attuazione dell'azione.*

#### CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Azioni Positive previste nel piano:

- Aggiornamento periodico del "Vademecum del Dipendente sulle Assenze", documento contenente i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale. *L'Amministrazione valuta positivamente lo stato di attuazione dell'azione, avendo proceduto all'aggiornamento previsto.*

- Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale. *L'Amministrazione valuta positivamente lo stato di attuazione dell'azione, avendo proceduto all'aggiornamento previsto, anche attuando un'operazione di digitalizzazione e dematerializzazione di un ampio numero di procedure tramite l'ausilio di nuovi applicativi.*

- Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale. *L'Amministrazione valuta positivamente lo stato di attuazione dell'azione, avendo concesso flessibilità ulteriore ove richiesto e compatibilmente alle esigenze del servizio.*

- Valutazione della possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile).

*L'Amministrazione valuta positivamente lo stato di attuazione dell'azione, avendo adottato il POLA (deliberazione G.U. n. 11/2021) per il lavoro agile ordinario, ed avendo adempiuto alle disposizioni di legge per lo smart working relativo all'emergenza sanitaria COVID-19. L'amministrazione ha, nel corso del 2021, avviato un confronto con le OO.SS. al fine di pervenire ad un regolamento organico sul lavoro agile, adottato nel 2022 nelle more delle attese modifiche normative e contrattuali.*

In merito alla realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG conferma l'attuazione di quanto prefissato, ribadendo la volontà di visionare gli esiti del Bando attualmente in corso per assegnazione di Smart working e telelavoro per eventuali ulteriori valutazioni

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione                    | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                    | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Sicurezza sui luoghi di lavoro     | 86     | 356        | 337        | 245        | 13   | 1037   | 41,92                   | 86,34                      | 54    | 212        | 483        | 510        | 178  | 1437   | 58,08                   | 75,63                      |
| Aggiornamento professionale        | 25     | 20         | 36         | 45         | 10   | 136    | 27,59                   | 11,32                      | 10    | 15         | 147        | 163        | 22   | 357    | 72,41                   | 18,79                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 5      | 15         | 8          | 0          | 0    | 28     | 20,90                   | 2,33                       | 28    | 28         | 22         | 23         | 5    | 106    | 79,10                   | 5,58                       |
| Totale ore                         | 116    | 391        | 381        | 290        | 23   | 1201   |                         |                            | 92    | 255        | 652        | 696        | 205  | 1900   |                         |                            |
| Totale ore %                       | 3,74   | 12,61      | 12,29      | 9,35       | 0,74 | 38,73  |                         |                            | 2,97  | 8,22       | 21,03      | 22,44      | 6,61 | 61,27  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Il CUG propone il ripristino di una formazione di base per i neo assunti

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|             | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| CATEGORIA D | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| 110         | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA D | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |

| Commissione                        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| CATEGORIA D                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA B                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA B                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| CATEGORIA C                        | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA D                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Uomo       |
| CATEGORIA C                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,63             | Donna      |
| Totale personale                   | 55              |                  | 59              |                  | 114             |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | --              |                  | --              |                  | --              |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno,

suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento                 | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| direttore generale            | €7414,49                        | €0,00                          | € -7414,49        | --                  |
| Dirigente di ruolo            | €55839,10                       | €50483,30                      | € -5355,80        | -10,61              |
| Dirigente a T.D. art 110 TUEL | €46970,90                       | €49407,00                      | € 2436,10         | 4,93                |
| Categoria D                   | €25763,10                       | €25768,20                      | € 5,10            | 0,02                |
| Categoria C                   | €21198,40                       | €20766,80                      | € -431,60         | -2,08               |
| Categoria B                   | €18617,60                       | €18830,00                      | € 212,40          | 1,13                |
| Categoria A                   | €17314,50                       | €0,00                          | € -17314,50       | --                  |

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Relativamente ai momenti di ascolto, il CUG sta effettuando opportune verifiche amministrative e di budget al fine della realizzazione di uno sportello di ascolto.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

PROPOSTE PER IL PROSSIMO TRIENNIO 23/25:

QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

SPORTELLO DI ASCOLTO

FORMAZIONE DIRIGENTI E REONSABILI IN MERITO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO

FORMAZIONE DIPENDENTI SUL TEMA DELLE MOLESTIE SESSUALI

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: DETERMINA DIRETTORE GENERALE

Tipologia di atto: DETERMINA

Data: 22/12/2021

Organo sottoscrittore: DIREZIONE GENERALE

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : GRUPPO TEAMS

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
10



Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

**Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG**

Nel triennio2020/2022 il CUG si è concentrato sulla attività informativa e di cura dei canali di comunicazione interni. Sono state accolte segnalazioni che il comitato sta processando all'interno di attività che intende porre in essere nel prossimo triennio (questionario sul benessere, formazione dei dirigenti/Responsabili in merito, istituzione di uno sportello di ascolto con eventuale counseling in merito alle problematiche lavorative).

---

## Considerazioni conclusive

Dopo una prima fase in cui ci si è concentrati su attività informative e di cura dei canali di comunicazione interni, l'obiettivo dei prossimi anni è quello di porre in essere azioni concrete rivolte ad un miglioramento del benessere organizzativo, sottoponendo ai dipendenti un questionario sul benessere e, a seguito degli esiti, chiedendo idonea formazione dei dirigenti/Responsabili in merito. Parallelamente l'intento è anche quello di muoversi attivamente, attraverso l'istituzione di uno sportello di ascolto ed eventuale attività di counseling offerta da professionisti in merito alle problematiche lavorative. Al vaglio anche la proposta di corsi di formazione sulle molestie sessuali rivolti a tutti i dipendenti.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-dei-comuni-della-bassa-romagna-2022>

---