



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>

---