



Portale CUG

Relazione CUG

# Unione Terra dei Castelli - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Unione Terra dei Castelli

Acronimo: UNIONE COMUNI

Regione: Marche

Provincia: AN

Comune: Agugliano

CAP: 60020

Indirizzo: Via Leopardi 3

Codice Amministrazione: udca\_

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

## Piano Triennale di Azioni Positive

2024-2026 sez. 2.2 PIAO

[\(307.43 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/udca_/2024-2026-sez-22-piao-anno_.pdf)

2025

2025-2027 sez.2.2 PIAO

[\(172.17 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/udca_/2025-2027-sez22-piao-anno_2025.pdf)



## 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
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori ex cat. C	2	2	1	4	0	0	2	3	5	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	2	4	1	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	3	5	12	1	0	2	5	8	0
Totale % sul personale complessivo		5,26	7,89	13,16	31,58	2,63	0,00	5,26	13,16	21,05	0,00

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	2	2	2	0	0	6	54,55	26,09	0	2	3	0	0	5	45,45	33,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	100,00	8,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	3	0	4	66,67	17,39	0	0	1	1	0	2	33,33	13,33
Superiore a 10 anni	0	0	1	9	1	11	57,89	47,83	0	0	2	6	0	8	42,11	53,33
Totale	2	2	6	12	1	23			0	2	6	7	0	15		
Totale %	5,26	5,26	15,79	31,58	2,63	60,53			0,00	5,26	15,79	18,42	0,00	39,47		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea magistrale		6	75,00	2	25,00	8	21,05
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea		4	100,00	0	0,00	4	10,53
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea magistrale		0	0,00	6	100,00	6	15,79
AREA DEGLI ISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore		4	50,00	4	50,00	8	21,05
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Diploma di scuola superiore		1	25,00	3	75,00	4	10,53
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Inferiore al Diploma superiore		7	100,00	0	0,00	7	18,42
01503 AREA OPERATORI		Inferiore al Diploma superiore		1	100,00	0	0,00	1	2,63
Totale personale				23		15		38	
Totale % sul personale complessivo				60,53		39,47		100,00	

<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

Dalla tabella si evince un rapporto sostanzialmente equilibrato tra lavoratori maschi e lavoratrici femmine.

Da altre tabelle trasmesse dall'Ufficio Personale si evince, d'altra parte, uno squilibrio tra maschi e femmine nell'area dei AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (3 maschi rispetto ad 1 femmina).

Si evidenzia come negli ultimi anni lo sblocco del turn over nella pubblica amministrazione, a seguito dei pensionamenti, e l'incremento del fenomeno della mobilità da e verso altri Enti ha consentito l'inserimento in organico di nuove risorse facendo sì che la composizione del personale risulti più giovane sia nella parte maschile che in quella femminile.

## 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	2	3	5	9	1	20	60,61	86,96	0	2	6	5	0	13	39,39	86,67

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>
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	50,00	8,70	0	0	1	1	0	2	50,00	13,33
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	4,35	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	3	5	12	1	23			0	2	7	6	0	15		
Totale %	5,26	7,89	13,16	31,58	2,63	60,53			0,00	5,26	18,42	15,79	0,00	39,47		

<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>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	40,00
tipo part-time e percentuale 33,33%	0	0	0	1	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	0	2	0	2	100,00	33,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	0	1	1	1	0	3	50,00	50,00	0	1	1	1	0	3	50,00	60,00
Totale	0	1	1	4	0	6			0	1	2	2	0	5		
Totale %	0,00	9,09	9,09	36,36	0,00	54,55			0,00	9,09	18,18	18,18	0,00	45,45		

<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

L'utilizzo di strumenti di lavoro flessibili è stato avviato, con riferimento allo smart working durante il periodo di emergenza COVID-19, in attuazione alla normativa nazionale che ne ha disciplinato l'applicazione.

Soltanto con la delibera di Giunta dell'Unione n. 9 del 31/01/2024 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

L'istituto del part-time è presente nell'Ente sia in relazione a dipendenti assunti per ricoprire figure già previste a tempo parziale, sia in relazione a dipendenti che, nel tempo, hanno fatto richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, a seguito dell'insorgenza di particolari necessità nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

L'utilizzo del lavoro agile vede un'equa distribuzione tra lavoratori maschi e lavoratori femmine.

Sempre in tema di conciliazione vita/lavoro si rileva l'utilizzo dell'istituto della flessibilità in entrata ed uscita maggiormente per le posizioni lavorative che ne consentono l'utilizzo in relazione alla prestazione data (lavoratrici e lavoratori addetti agli

uffici).

## 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	33	71,74	13	28,26	46	20,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	156	100,00	156	69,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	8,70	21	91,30	23	10,22
Totale permessi	35	15,56	190	84,44	225	

<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

I permessi o congedi per disabilità propria o parentale sono stati accordati al personale richiedente sulla base delle normative che disciplinano i singoli istituti.

Secondo i dati forniti dall'Ufficio Personale la fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 è ripartita tra uomini e donne in maniera prevalente da parte della componente maschile per quanto riguarda i permessi giornalieri, diversamente da quelli orari dove prevale la componente femminile.

I permessi giornalieri per congedi parentali sono stati fruiti in grande prevalenza dalle lavoratrici, a conferma di quanto ancora la cura dei figli sia affidata prevalentemente alle donne.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Promozione di percorsi di aggiornamento per ogni settore.

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: approvazione del regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

Utilizzo di documenti di lavoro con un linguaggio non discriminatorio.

Valorizzazione del merito attraverso l'attuazione di progressioni economiche all'interno dell' Area, basato sulla valutazione della performance nel triennio.

Come previsto dal Piano triennale Azioni Positive 2024/2026 l'Amministrazione ha organizzato momenti di formazione e di aggiornamento che hanno coinvolto tutto il personale degli Uffici, chiamati, tra l'altro a sviluppare nuove competenze di materia di digitalizzazione dei processi e della produzione documentale.

Nella componente operaia sono stati svolti corsi specifici per acquisire abilitazioni all'uso di macchine specifiche o avanzate

### 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	18	27	45	90	9	189	58,33	51,50	0	18	54	63	0	135	41,67	52,53
Aggiornamento professionale	18	24	40	88	8	178	59,33	48,50	0	18	48	56	0	122	40,67	47,47
Totale ore	36	51	85	178	17	367			0	36	102	119	0	257		
Totale ore %	5,77	8,17	13,62	28,53	2,72	58,81			0,00	5,77	16,35	19,07	0,00	41,19		

<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:

#### 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>		
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITÀ	2	66,67	1	33,33	3	100,00		Uomo
Totale personale	2		1		3			
Totale % sul personale complessivo	5,26		2,63		7,89			

<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

La composizione del genere nelle commissioni di concorso si presenta sbilanciata verso la componente maschile.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€43758,00	€38450,00	€ -5308,00	-13,80
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	€27908,00	€0,00	€ -27908,00	--
01501 AREA ISTRUTTORI	€24891,00	€26166,00	€ 1275,00	4,87
AREA OPERATORE ESPERTO	€24139,00	€26457,00	€ 2318,00	8,76

La tabella relativa al divario economico mostra una evidente differenza a scapito della componente femminile al crescere dell'inquadramento.

## 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: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Non so

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

La dimensione dell'Ente facilita i rapporti tra Amministrazione e lavoratori, per cui le specifiche esigenze dei dipendenti o le difficoltà emergono agevolmente.

Certamente si auspica l'adozione di strumenti di ascolto che possano facilitare il raggiungimento di un sempre maggiore benessere lavorativo

## 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non si evidenziano situazione di discriminazione/mobbing.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

ACCRESCERE COMPETENZE TRASVERSALI PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO

Si auspica l'adozione di percorsi formativi che consentano ai responsabili della valutazione della performance individuale di gestire le difficoltà che i dipendenti possono affrontare nella loro vita lavorativa, allo scopo di migliorare la prestazione resa ed il benessere organizzativo.

Tale formazione consente di raggiungere obiettivi di maggior benessere anche dove non sono fruii permessi per congedi parentali o per l. 104/92

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

### Operatività

Tipologia di atto: DELIBERA

Data: 12/02/2021

Organo sottoscrittore: GIUNTA

Eventuale dotazione di budget annuale Non so  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Interventi realizzati a costo zero:      Non so

---

Esiste una sede fisica del cug?:      Non so

---

Esiste una sede virtuale?:      No

---

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:      No

## Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-terra-dei-castelli-2025>