



Portale CUG

Relazione CUG

Unione Dei Comuni Valli e Delizie - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Unione Dei Comuni Valli e Delizie

Acronimo: UVD_FE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

Comune: Portomaggiore

CAP: 44015

Indirizzo: Piazza Umberto I n5

Codice Amministrazione: udcved

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_udcved-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udcved-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udcved-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (1.33 MB)





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	0	2	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Assessori	1	0	3	2	3	1	1	2	4	0
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	0	0	0	2	1	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	2	5	2	0	0	0	4	3
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	2	8	8	3	2	6	21	30	12
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	5	4	9	2	3	4	13	22	5
Totale personale		1	7	19	26	11	6	11	36	66	21
Totale % sul personale complessivo		0,49	3,43	9,31	12,75	5,39	2,94	5,39	17,65	32,35	10,29

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	3	4	1	1	9	30,00	16,98	3	3	9	5	1	21	70,00	16,80
Tra 3 e 5 anni	0	5	4	7	0	16	37,21	30,19	2	6	11	7	1	27	62,79	21,60
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	10	3	19	33,93	35,85	0	1	10	22	4	37	66,07	29,60
Superiore a 10 anni	0	0	1	5	3	9	18,37	16,98	0	0	4	22	14	40	81,63	32,00
Totale	0	8	15	23	7	53			5	10	34	56	20	125		

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,00	4,49	8,43	12,92	3,93	29,78			2,81	5,62	19,10	31,46	11,24	70,22		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	3,37
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	4,49
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,12
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,56
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	17	30,36	39	69,64	56	31,46
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	5	17,86	23	82,14	28	15,73
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	1,69
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	3,93
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	5	33,33	10	66,67	15	8,43
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	13	27,66	34	72,34	47	26,40
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,69
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,12
Totale personale		53		125		178	
Totale % sul personale complessivo		28,34		66,84		95,19	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

E' consolidata un rapporto maggioritario del genere femminile rispetto al genere maschile

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	8	15	24	8	55	31,07	98,21	5	10	32	55	20	122	68,93	93,13
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	10,00	1,79	0	0	2	6	1	9	90,00	6,87
Totale	0	8	15	25	8	56			5	10	34	61	21	131		
Totale %	0,00	4,28	8,02	13,37	4,28	29,95			2,67	5,35	18,18	32,62	11,23	70,05		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	0	4	2	2	2	10	29,41	71,43	0	4	7	9	4	24	70,59	72,73
part time orizz. 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,03
NUMERO PERMESSI CONGEDI PER LA DISABILITA' EX ART. 42, COMMA 5, D.LGS. N. 151/2001 S.M.I.	0	0	0	1	0	1	25,00	7,14	0	0	0	2	1	3	75,00	9,09
Controlli prenatali DLgs 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	0	0	0	3	100,00	9,09
Congedo malattia figlio <3 anni	0	0	3	0	0	3	75,00	21,43	0	0	1	0	0	1	25,00	3,03
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE ART. 39 D.LGS. 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	3,03
Totale	0	4	5	3	2	14			0	8	8	12	5	33		
Totale %	0,00	8,51	10,64	6,38	4,26	29,79			0,00	17,02	17,02	25,53	10,64	70,21		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tutte le richieste di misure di conciliazione pervenute sono state valutate e concesse dai Responsabili dei singoli servizi

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1597	38,78	2521	61,22	4118	73,38
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	24	6,30	357	93,70	381	6,79
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	90	8,09	1023	91,91	1113	19,83
Totale permessi	1711	30,49	3901	69,51	5612	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tutte le richieste di misure di conciliazione pervenute sono state valutate e concesse dai Responsabili dei singoli servizi

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

- maggiore diffusione delle specifiche degli istituti di conciliazione ai dipendenti

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

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'**Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti, ovvero Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore**, si dotano di una **propria unica** programmazione di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti, volte alla promozione di obiettivi di parità

e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone. Il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP), in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance ora in modo integrato nella **Sezione 2 del PIAO - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione 2.2.2. Obiettivi di Pari Opportunità.**

Link di collegamento al PIAO

<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/trasparenza-pagina/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione>

Unione Valli e Delizie

L'adozione del PTAP, in continuità con il precedente, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti.

Il Piano delle Azioni Positive, ha una valenza triennale ed è uno strumento dinamico in quanto, ogni anno potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

Link di collegamento al Report di monitoraggio la [scheda di monitoraggio al 31.12.2025](#)

<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/SAL%20obj%20VARI%20PIANI%20al%2031.12.2025%20Azioni%20Positive.pdf> delle azioni intraprese e obiettivi raggiunti e allegata al PIAO.

Tra le azioni previste nel suddetto Piano, sono state confermate quelle riguardanti la promozione del ruolo e della funzionalità del CUG tramite l'aggiornamento costante della pagina dedicata sul sito istituzionale. Anche quest'anno è continuato, inoltre, l'impegno nella diffusione di informazioni sulla violenza di genere. Si collocano in tale contesto alcuni Corsi di formazione e la divulgazione sulla intranet degli enti, di alcuni eventi (incontri, letture, spettacoli proiezioni, ecc). Si è perfezionata la formazione specifica per tutti i componenti del CUG.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Codice dei contratti/appalti	0	56	64	87	85	292	27,37	13,98	16	98	295	315	51	775	72,63	13,58
Manageriale	0	1	5	12	30	48	30,00	2,30	0	0	16	88	8	112	70,00	1,96
Benessere organizzativo	0	18	6	31	34	89	26,89	4,26	0	0	16	155	71	242	73,11	4,24
Sicurezza	0	52	128	149	36	365	33,61	17,48	20	53	233	312	103	721	66,39	12,64
Soft skill	0	8	49	15	6	78	26,80	3,74	0	14	63	104	32	213	73,20	3,73
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	0	30	48	86	36	200	30,21	9,58	12	24	125	207	94	462	69,79	8,10
Aggiornamento professionale	0	145	300	383	188	1016	24,21	48,66	88	193	804	1491	605	3181	75,79	55,75
Totale ore	0	310	600	763	415	2088			136	382	1552	2672	964	5706		
Totale ore %	0,00	3,98	7,70	9,79	5,32	26,79			1,74	4,90	19,91	34,28	12,37	73,21		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVO CONTABILI - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ (AEFQ)	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVO CONTABILI - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ (AEFQ)	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE - AREA DEGLI ISTRUTTORI - A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE - AREA DEGLI ISTRUTTORI - A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE - AREA DEGLI ISTRUTTORI - A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE - AREA DEGLI ISTRUTTORI - A TEMPO PIENO E INDETERMINATO	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
formazione di un elenco di soggetti idonei con profilo professionale "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE" AREA ISTRUTTORI CCNL FL 16/11/2022	1	33,33	2	66,67	3	12,00	Donna
SPECIALISTA DI VIGILANZA - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ (AEFQ) da assegnare al Corpo di Polizia Locale	1	25,00	3	75,00	4	16,00	Uomo
Totale personale	8		17		25		
Totale % sul personale complessivo	4,28		9,09		13,37		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I procedimenti hanno mantenuto il rispetto delle composizioni per genere nelle commissioni di concorso

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
SEGRETARIO	€0,00	€62053,50	€ 62053,50	100,00
Dirigente	€50981,60	€47659,20	€ -3322,40	-6,97
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€26137,10	€25311,40	€ -825,70	-3,26
01501 AREA ISTRUTTORI	€22687,00	€22597,90	€ -89,10	-0,39
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€21598,30	€20798,80	€ -799,50	-3,84

Nulla da rilevare

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?: **Sì**

Si è proceduto alla somministrazione del questionario concordato a livello provinciale dei CUG

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: **Sì**

Il CUG è rappresentativo dell'Unione dei Comuni Valli e delizie e dei suoi enti componenti (Argenta, Portomaggiore ed Ostellato)

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

Nulla da evidenziare

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: composizione paritetica con componenti designati dalle OOSS e rappresentanti dell'Amministrazione

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

Data: 16/04/2025

Organo sottoscrittore: Dirigente Settore Risorse Umane

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corsi di formazione Syllabus

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Si registra un ottimo rapporto di interazione e dialogo tra il CUG e l'Amministrazione

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>