



Portale CUG

Relazione CUG

ASP delle Terre d'Argine - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

ASP delle Terre d'Argine

Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	MO
Comune:	Carpi
CAP:	41012
Indirizzo:	Via Trento Trieste, 22
Codice Amministrazione:	asp_td
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027 (Sez. 5.2 PIAO)

[piano_azioni_positive_asp_td-triennio_2025-2027-sez-52-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asp_td-triennio_2025-2027-sez-52-piao-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_asp_td-triennio_2025-2027-sez-52-piao/piano_azioni_positive_asp_td-triennio_2025-2027-sez-52-piao-anno_2025.pdf) (241.28 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
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	2	1	4			0	8	22	11	4
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	2	3	1	0	1	3	1	1	2
Totale personale		2	3	7	1	0	1	11	27	16	11
Totale % sul personale complessivo		2,53	3,80	8,86	1,27	0,00	1,27	13,92	34,18	20,25	13,92

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	2	1	2	0	0	5	26,32	45,45	1	5	6	2	0	14	73,68	35,00
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	0	2	14,29	18,18	0	0	2	8	2	12	85,71	30,00
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	0	0	4	22,22	36,36	0	1	10	2	1	14	77,78	35,00
Totale	2	3	5	1	0	11			1	6	18	12	3	40		
Totale %	3,92	5,88	9,80	1,96	0,00	21,57			1,96	11,76	35,29	23,53	5,88	78,43		

⁽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⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	5	45,45	6	54,55	11	16,92
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	6	100,00	6	9,23
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,54
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	15,38
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	6	17,14	29	82,86	35	53,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,54
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,54
Totale personale		12		53		65	
Totale % sul personale complessivo		15,00		66,25		81,25	

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

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

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	2	3	7	1	0	13	16,25	100,00	1	11	27	17	11	67	83,75	100,00
Totale	2	3	7	1	0	13			1	11	27	17	11	67		
Totale %	2,50	3,75	8,75	1,25	0,00	16,25			1,25	13,75	33,75	21,25	13,75	83,75		

⁽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	0	0	1	0	1	25,00	20,00	0	0	0	3	0	3	75,00	17,65
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	0	2	100,00	11,76
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	1	0	0	1	14,29	20,00	0	1	3	1	1	6	85,71	35,29
Personale che fruisce di congedo parentale	0	1	1	0	0	2	33,33	40,00	1	2	1	0	0	4	66,67	23,53
Congedo paternità ex art. 27 bis d.lgs n. 151/2001 s.m.i.	0	0	1	0	0	1	100,00	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Diritto allo studio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	11,76
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	3	1	0	5			2	4	6	4	1	17		
Totale %	0,00	4,55	13,64	4,55	0,00	22,73			9,09	18,18	27,27	18,18	4,55	77,27		

⁽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

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 giornalieri L.104/1992 fruiti	36	21,30	133	78,70	169	20,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	157	100,00	157	19,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	34	6,97	454	93,03	488	59,95
Totale permessi	70	8,60	744	91,40	814	

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

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

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

"Portare a conoscenza di tutto il personale dei risultati del questionario sul benessere Organizzativo e delle eventuali azioni che l' Ente intende intraprendere " OBIETTIVO RAGGIUNTO

Promuovere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e miglioramento del benessere organizzativo tramite interventi di formazione/informazione" OBIETTIVO RAGGIUNTO

"Organizzare momenti di attività sportiva (passeggiate, ginnastica dolce, yoga) per il miglioramento del benessere fisico e mentale e favorire la socializzazione tra colleghi " OBIETTIVO NON RAGGIUNTO: le diverse articolazioni orarie del personale rendono complessa l' organizzazione di attività collettive.

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾	
mobilità n. posto Tecnico Manutentivo	1	50,00	1	50,00	2	33,33	Uomo
concorso n. posto Tecnico Manutentivo	1	50,00	1	50,00	2	33,33	Donna
monilità n. 1 posto Specialista Amministrativo - Affari Generali	1	50,00	1	50,00	2	33,33	Donna
Totale personale	3		3		6		
Totale % sul personale complessivo	3,75		3,75		7,50		

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

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

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 %
01503 AREA OPERATORI	€0,00	€9917,00	€ 9917,00	100,00
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€20294,00	€20482,00	€ 188,00	0,92
01501 AREA ISTRUTTORI	€0,00	€23628,00	€ 23628,00	100,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€25994,00	€25581,00	€ -413,00	-1,61

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

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda designati dal Direttore di Asp Terre d'Argine

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 26/09/2022

Organo sottoscrittore: Direttore

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che



regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-asp-delle-terre-dargine-2026>