



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](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 % <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	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		

<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>
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	

<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

## 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	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		

<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>
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	--
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>17</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>4,55</b>	<b>13,64</b>	<b>4,55</b>	<b>0,00</b>	<b>22,73</b>			<b>9,09</b>	<b>18,18</b>	<b>27,27</b>	<b>18,18</b>	<b>4,55</b>	<b>77,27</b>		

(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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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
<b>Totale permessi</b>	<b>70</b>	<b>8,60</b>	<b>744</b>	<b>91,40</b>	<b>814</b>	

(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 % <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>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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**

### 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>	
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		

<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 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>