Portale CUG

Relazione CUG

Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 2026

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-triennale/uncobaro/2020-2022/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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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 - Assessori	2	7	9	5	2	1	5	6	5	4
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	0	4	0	0	0	1	2	4
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	15	11	10	8	6	35	45	34	8
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	21	23	30	21	4	24	50	63	74	20
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	3	6	19	25	7	1	0	2	14	8
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0
Totale personale		28	51	69	68	24	32	90	119	129	44
Totale % sul personale complessivo		4,28	7,80	10,55	10,40	3,67	4,89	13,76	18,20	19,72	6,73

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	18	21	16	10	4	69	45,39	32,09	24	30	16	12	1	83	54,61	21,12
Tra 3 e 5 anni	7	14	15	5	1	42	35,29	19,53	7	34	27	9	0	77	64,71	19,59
Tra 5 e 10 anni	1	9	17	13	3	43	31,62	20,00	0	20	35	30	8	93	68,38	23,66
Superiore a 10 anni	0	0	12	35	14	61	30,35	28,37	0	1	35	75	29	140	69,65	35,62

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	26	44	60	63	22	215			31	85	113	126	38	393		
Totale %	4,28	7,24	9,87	10,36	3,62	35,36			5,10	13,98	18,59	20,72	6,25	64,64		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	3	23,08	10	76,92	13	2,19
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	9	25,71	26	74,29	35	5,89
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	24	22,86	81	77,14	105	17,68
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	10	47,62	11	52,38	21	3,54
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	78	32,64	161	67,36	239	40,24
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,51
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	49	77,78	14	22,22	63	10,61
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,67
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,17
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	10	55,56	8	44,44	18	3,03
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,17
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,17
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	7	25,00	21	75,00	28	4,71
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	13	21,67	47	78,33	60	10,10
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,34
Totale personale		209		385		594	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Totale % sul personale complessivo		34,38		63,32		97,70	

[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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	24	43	60	59	17	203	35,68	94,42	27	81	105	122	31	366	64,32	93,13
Part Time >50%	0	1	0	2	5	8	28,57	3,72	2	1	8	4	5	20	71,43	5,09
Part Time ≤50%	2	0	0	2	0	4	36,36	1,86	2	3	0	0	2	7	63,64	1,78
Totale	26	44	60	63	22	215			31	85	113	126	38	393		
Totale %	4,28	7,24	9,87	10,36	3,62	35,36			5,10	13,98	18,59	20,72	6,25	64,64		

[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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
PT Misto	0	1	0	1	1	3	15,00	6,12	1	1	7	4	4	17	85,00	9,71
Smart working	1	3	12	11	4	31	21,99	63,27	4	22	45	32	7	110	78,01	62,86
Orario Flessibile	1	4	4	3	3	15	23,81	30,61	4	11	14	9	10	48	76,19	27,43
Totale	2	8	16	15	8	49			9	34	66	45	21	175		
Totale %	0,89	3,57	7,14	6,70	3,57	21,88			4,02	15,18	29,46	20,09	9,38	78,13		

[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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	276	32,70	568	67,30	844	27,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	61	9,31	594	90,69	655	21,35
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	277	32,47	576	67,53	853	27,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	241	33,66	475	66,34	716	23,34
Totale permessi	855	27,87	2213	72,13	3068	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Rispetto agli obiettivi delineati nel PIAO 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta n. 13 del 30/01/2025, sottosezione 3E "azioni positive per le pari opportunità", si rappresenta che nel corso dell'anno l'Unione ha dato attuazione alle principali azioni previste , con particolare attenzione ai temi dell'equità, del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro.

Sul versante dell'accesso e della carriera, sono stati applicati i criteri previsti dalla normativa vigente a tutela dell'equilibrio di genere.
In materia di benessere organizzativo, è stata promossa l'adesione alla Carta Fondativa per la promozione del benessere organizzativo e della mindfulness nelle pubbliche amministrazioni. Sono state inoltre mantenute e rafforzate le misure di welfare già attive, comprese le agevolazioni in ambito sanitario, le convenzioni con palestre e strutture dedicate al benessere e, per il personale dirigente, gli strumenti di welfare integrativo.

È proseguita anche l'attenzione all'accoglienza dei neoassunti e alla valorizzazione delle competenze nelle diverse fasi della vita lavorativa.

In tema di conciliazione vita-lavoro, sono stati aggiornati il vademecum sulle assenze e la relativa modulistica, ed è stata confermata, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'attenzione a richieste di flessibilità oraria e organizzativa, anche tramite lavoro agile, come delineato nella tabella 1.9 alla Relazione.

Infine, con il supporto del CUG, sono state promosse azioni formative orientate all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, in coerenza con gli obiettivi del Piano.

Il Comitato unico di garanzia segnala - in merito al Piano triennale delle azioni positive (//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.labassaromagna.it/ocmultibinary/download/5519/142661/1/d2c9b7e329536620bc7ce2e353184e65.pdf/file/SEZIONE%2B33E%2BAzioni%2Bpositive%2Bper%2Ble%2Bpari%2Bopportunit%25C3%25A0.pdf) - la percepita necessità di rafforzare i processi organizzativi e le opportunità di valorizzazione interna.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Obbligatoria	374	679	744	714	196	2707	32,00	31,18	498	1222	1717	1843	473	5753	68,00	31,19
Aggiornamento professionale	690	1251	1371	1316	361	4989	32,02	57,46	918	2250	3161	3393	872	10594	67,98	57,44
Competenze manageriali/Relazionali	136	248	271	261	71	987	31,99	11,37	182	446	626	672	172	2098	68,01	11,37
Totale ore	1200	2178	2386	2291	628	8683			1598	3918	5504	5908	1517	18445		
Totale ore %	4,42	8,03	8,80	8,45	2,31	32,01			5,89	14,44	20,29	21,78	5,59	67,99		

(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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Determinazione n.321 del 27/03/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n.746 del 16/06/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n.861 del 17/07/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n.888 del 24/07/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n. 999 del 12/08/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n. 1028 del 21/08/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1028 del 21/08/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1078 del 08/09/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n. 1105 del 12/09/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1179 del 29/09/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n. 1201 del 01/10/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1449 del 14/11/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1539 del 28/11/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n.400 del 11/04/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n.560 del 09/05/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n.752 del 19/06/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n.766 del 26/06/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Determinazione n. 1339 del 22/10/2025	1	25,00	3	75,00	4	5,26	Donna
Determinazione n. 1548 del 01/12/2025	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Totale personale	28		48		76		
Totale % sul personale complessivo	4,61		7,89		12,50		

[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 %
Segretario generale	€56036,80	€49175,00	€ -6861,80	-13,95
Dirigente	€48207,20	€49554,70	€ 1347,50	2,72
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€26299,60	€25114,20	€ -1185,40	-4,72
01501 AREA ISTRUTTORI	€21826,10	€22083,90	€ 257,80	1,17
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€20473,30	€20507,10	€ 33,80	0,16
01503 AREA OPERATORI	€19759,90	€0,00	€ -19759,90	--

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:	Non so
Sportelli d'ascolto:	Non so
Sportelli di counselling:	Non so
Codici etici:	Non so
Codici di condotta:	Non so
Codici di comportamento:	Non so

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

Nel corso del 2025 è stata rilevata una situazione di possibile bossing all'interno dell'amministrazione, risolta tramite l'allontanamento della responsabile del servizio.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Determina del direttore generale
Tipologia di atto:	Determinazione
Data:	10/01/2025
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Non so
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Eventi destinati a colleghi e colleghe
Esiste una sede fisica del cug?:	Non so
Esiste una sede virtuale?:	Non so
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Altri Cug

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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

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, 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Eventi sulle protagoniste femminili del territorio

Considerazioni conclusive

Nonostante le diverse criticità emerse durante gli incontri con il personale dell'Unione e dei Comuni e la moderata considerazione dell'Ente nei confronti del Comitato unico di garanzia, il bilancio interno del primo anno risulta positivo, con la nascita di svariate attività (newsletter dedicata, incontri) che vanno ad affiancarsi al lavoro "ordinario" consultivo, di vigilanza e propositivo.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-dei-comuni-della-bassa-romagna-2026