



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Unione Dei Comuni Valli e Delizie - 2026

Format 1 della direttiva n. 2/2019

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

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)

Adozione Piano Triennale: Sì

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

Triennio del Piano: 2025-2027

Personale Uomini: 56

Personale Donne: 131

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>



Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 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

1.2 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

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Incarico di EQ	4	40,00	100,00	6	60,00	100,00	10	100,00
Totale personale	4			6			10	
Totale % sul personale complessivo	2,14			3,21			5,35	

1.4 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		
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

1.5 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

Note tabella 1.5

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

Non sono compresi i dipendenti senza retribuzione a qualsiasi titolo (es. aspettativa personale, ecc) oppure dipendenti che abbiano percepito la retribuzione nell'anno successivo (ad es. un dipendente assunto a fine anno).

Per i segretari è presente solo un genere.

Esclusi gli assunti e/o cessati nel corso dell'anno e i dip. con contratto di PT, per non falsare i valori medi annui della categoria.

Dip. esaminati= 167 di cui:

U = 54

D = 113

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	100,00
Totale personale		3		6		9	
Totale % sul personale complessivo		1,60		3,21		4,81	

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

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

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento 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

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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

Note tabella 1.7

Titolo di studio "Laurea" comprende anche le lauree triennali

I dati riportati sono riferiti al personale NON dirigenziale, compreso il personale con incarico EQ.

1.8 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

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

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

1.9 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

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

Note tabella 1.9

In merito all'utilizzo della flessibilità oraria, tutti i dipendenti possono usufruirne. La flessibilità oraria varia per alcuni settori in base alle esigenze di servizio (come ad esempio gli operai, corpo polizia locale e personale allo sportello).

1.10 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

Note tabella 1.10

Nei permessi **orari** L.104/1992 sono incluse anche le ore utilizzate per giornate intere.

1.11 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

Note tabella 1.11

La formazione fruita è stata ricavata per ogni corso attivato, moltiplicando il numero di ore di corso per il numero di persone partecipanti.

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

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

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.

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

LE AZIONI POSITIVE PREVISTE PER L'ANNO 2026 SONO CONTENUTE ALL'INTERNO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>

POSITIVE 2026-2028, CHE AGGIORNA E MODIFICA IL PRECEDENTE PIANO 2025-2027.

Il Piano delle Azioni Positive 2026-2028 dell'**Unione Valli e Delizie, rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione ovvero Comuni di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore**, è stato predisposto in collaborazione col Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione in carica alla suddetta data, in continuità con gli obiettivi inseriti nel precedente PTAP.

É un documento strategico integrato nel PAIO volto a rimuovere ostacoli discriminatori nel mondo del lavoro, promuovere parità di genere, benessere organizzativo e inclusione.

Le azioni previste includono formazione, flessibilità oraria, conciliazione tempi vita-lavoro e contrasto alle discriminazioni, consultabili attraverso il link sotto riportato.

Link di collegamento al Piano triennale delle azioni positive 2026-2028 :

- [piano azioni positive 2026-2028](https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Piano%20Azioni%20Positive%20COMPLETE%20con%20Report.pdf)
(<https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Piano%20Azioni%20Positive%20COMPLETE%20con%20Report.pdf>) - parte descrittiva;
- [prospetti relativi agli obiettivi 2026](https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Obj%20VARI%20PIANI%202026-28%20DEF_azioni%20positive.pdf)
(https://www.unionevalliedelizie.fe.it/files/allegati/Obj%20VARI%20PIANI%202026-28%20DEF_azioni%20positive.pdf) inseriti nel Piano Azioni Positive 2026-2028 e allegati al PIAO.

Con riferimento alle azioni sopra riportate, si dà atto che, con la presente rendicontazione, si adempie a quanto previsto al punto 1) della Sezione II della Direttiva n. 2/2019.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-unione-dei-comuni-valli-e-delizie-2026>