



Portale CUG

Relazione CUG

## Comune di Arzachena - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Comune di Arzachena

Regione: Sardegna

Provincia: SS

Comune: Arzachena

CAP: 07021

Indirizzo: v. Firenze 2

Codice Amministrazione: c\_a453

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

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

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021 - 2023 2022 - 2024

[\(496.37 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_a453/2021-2023/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(390.64 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_a453/2022-2024/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)



## 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	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	a1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	A/A3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A/A4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	B1-B3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	B3	0	0	3	0	0	0	4	2	2	1
Personale non dirigente	B1-B4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B3-B4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1-B5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B3-B6	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini				Donne				> 60	
		< 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	
Personale non dirigente	C1	0	4	11	1	0	1	5	6	1	2
Personale non dirigente	C1-C2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C1-C3	0	0	2	1	0	0	0	4	1	1
Personale non dirigente	C1-C4	0	0	2	6	1	0	0	3	3	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D1	0	3	3	5	0	0	4	4	1	0
Personale non dirigente	D1-D2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS. EC. D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D1-D5	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D3-D5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	8	26	25	2	1	13	24	14	7
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,67	21,67	20,83	1,67	0,83	10,83	20,00	11,67	5,83

## 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>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--	

<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>
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,70
Categoria A	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,90
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	4,50
Categoria B	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	2,70
Categoria B	Diploma di scuola superiore	1	7,14	13	92,86	14	12,61
Categoria C	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	6,31
Categoria C	Diploma di scuola superiore	26	50,00	26	50,00	52	46,85
Categoria D	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	4,50
Categoria D	Laurea magistrale	11	52,38	10	47,62	21	18,92
Totale personale		54		57		111	
Totale % sul personale complessivo		45,38		47,90		93,28	

<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

Dai dati messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale non emerge uno squilibrio di genere all'interno del personale dell'Amministrazione. Per ciò che concerne l'età, la componente femminile all'interno dell'Amministrazione appare equamente distribuita in tutte le fasce d'età, mentre la componente maschile si concentra prevalentemente nelle fasce dai 41 ai 60 anni, ciò potrebbe essere significativo del fatto che il ricambio generazionale in atto nell'Amministrazione sta favorendo le assunzioni di giovani donne. Per quanto riguarda invece l'anzianità di servizio nelle relative categorie, l'Amministrazione ha indicato che tutte le Progressioni Economiche Orizzontali e quindi il passaggio di Posizione Economica sono ferme dalle annualità 2002-2004; nel corso del 2021 l'Amministrazione si è impegnata in Delegazione Trattante di far partire la selezione per nuove Progressioni e si è in attesa della predisposizione del bando.

I dati relativi ai titoli di studio suddivisi per categoria evidenziano un sostanziale equilibrio, fatta eccezione per quanto riguarda le figure di Categoria D con solo il diploma in cui emerge una presenza più elevata di componenti maschili che femminili.

## 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>
Part Time ≤50%	0	0	3	0	0	3	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	14,29	1,67	0	3	1	1	1	6	85,71	10,53
Tempo Pieno	0	8	23	24	1	56	52,34	93,33	1	10	22	13	5	51	47,66	89,47
Totale	0	8	26	25	1	60			1	13	23	14	6	57		
Totale %	0,00	6,84	22,22	21,37	0,85	51,28			0,85	11,11	19,66	11,97	5,13	48,72		

<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	5	18	15	0	38	46,91	74,51	0	9	18	10	6	43	53,09	75,44
Dipendenti 150 ore	0	0	1	0	0	1	100,00	1,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	1	0	1	25,00	1,96	0	0	1	0	2	3	75,00	5,26
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	5	5	0	10	52,63	19,61	0	1	2	2	4	9	47,37	15,79
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	1	0	0	1	33,33	1,96	0	2	0	0	0	2	66,67	3,51
Totale	0	5	25	21	0	51			0	12	21	12	12	57		
Totale %	0,00	4,63	23,15	19,44	0,00	47,22			0,00	11,11	19,44	11,11	11,11	52,78		

<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

Dall'analisi dei dati messi a disposizione dall'Amministrazione, non emerge uno squilibrio sostanziale dalla fruizione delle misure di flessibilità oraria, lavoro agile e part time. Lo smart working nell'anno 2021 è stato utilizzato dalla maggior parte dei dipendenti la cui attività consentiva lo svolgimento da remoto ed è stato utilizzato dall'Amministrazione per contenere i rischi derivanti da possibili contagi da Covid-19 in via straordinaria, mentre in via ordinaria sono stati favoriti prevalentemente i genitori con figli a carico, i dipendenti fragili e i dipendenti con situazioni di disabilità nel proprio nucleo familiare.

## 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	211	59,60	143	40,40	354	84,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	23	35,38	42	64,62	65	15,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	2	100,00	2	0,48
Totale permessi	234	55,58	187	44,42	421	

<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

Anche per quanto riguarda la fruizione dei permessi giornalieri ex L. 104/1992 e da congedi parentali non emerge uno squilibrio elevato, se non per una piccola propensione dei dipendenti maschi relativamente alla fruizione dei permessi L. 104. Per ciò che riguarda i congedi parentali invece emerge una piccola e non significativa propensione all'utilizzo da parte delle donne.

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

- Permessi/congedi per disabilità propria

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

L'Amministrazione Comunale ha dimostrato una grande sensibilità sui temi di violenza di genere e di prevenzione e contrasto alla violenza. Nel corso degli anni sono stati organizzati diversi seminari e convegni e nel 2021 è stato istituito uno

sportello di ascolto dedicato alle vittime di violenza, grazie a questa esperienza è stato poi organizzato il convegno nel novembre 2021 "La violenza sulle donne: implicazioni psicologiche e sociali".

Il CUG, rinnovato nella sua composizione nel 2021, si è adoperato al fine di valorizzare il proprio ruolo all'interno dell'Amministrazione. In accordo con l'Amministrazione il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG e partecipa attivamente alle iniziative promosse dalla Rete, partecipa ai convegni e ai seminari organizzati dalla Rete e pubblicizza gli eventi formativi rivolti anche a tutto il personale. In un'ottica di accrescimento delle competenze interne al CUG, i membri hanno partecipato a varie attività di formazione, tra cui anche un seminario tenuto dalla Consigliera di Parità Provinciale.

Nell'anno 2021 sono stati inoltre favorite la flessibilità delle modalità lavorative favorendo il ricorso al lavoro agile nelle situazioni di genitori con figli a carico o in presenza di disabilità proprie o familiari.

### 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	--
Total ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Total 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

Al momento, l'Amministrazione Comunale non ha provveduto alla compilazione del Bilancio di Genere. Il CUG porterà avanti un'attività di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione perché ciò avvenga nel breve termine.

### 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>	
CONCORSO N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
CONCORSO PER N. 1 POSTO ASSISTENTE SOCIALE A TEMPO DETERMINATO	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso per n. 2 posti di istruttore direttivo di vigilanza	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Concorso per n. 1 posto istruttore tecnico informatico	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Concorso per n.1 posto categoria B3 riservato art. 1 comma 1 L. 68/99	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Selezione per assunzione a tempo indeterminato n. 1 operaio comune	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Concorso per 1 posto istruttore direttivo contabile	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Concorso per n. 1 Dirigente ai servizi tecnici	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Totale personale	15		9		24		
Totale % sul personale complessivo	12,61		7,56		20,17		

<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

L'Amministrazione Comunale ha garantito la presenza in tutte le procedure concorsuali di almeno un componente di ogni sesso. Per ciò che riguarda la presenza femminile inoltre, si evidenza come il Presidente di ogni Commissione di Concorso sia di sesso femminile.

### 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 %
Categoria A	€18170,00	€13787,00	€ -4383,00	-31,79
Categoria B	€17952,00	€17306,80	€ -645,20	-3,73
Categoria C	€19750,30	€19090,30	€ -660,00	-3,46
Categoria D	€21326,60	€20306,10	€ -1020,50	-5,03
Dirigente	€44285,80	€40642,00	€ -3643,80	-8,97
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€53286,00	€ 53286,00	100,00

Il divario economico nelle varie categorie è da ricondurre prevalentemente al blocco delle Progressioni Economiche Orizzontali da quasi 20 anni. Ciò ha fatto sì che il divario accrescesse poichè negli ultimi anni i collocamenti in pensione sono

stati prevalentemente femminili e ciò ha portato ad un ricambio generazione con accesso da una Posizione Economica iniziale. Per ciò che concerne i Dirigenti, il valore è fortemente condizionato da un Dirigente di sesso maschile posto in posizione di comando presso altro ente per cui percepisce una indennità di posizione differente. La situazione va senz'altro monitorata anche in vista del prossimo bando per le nuove Progressioni.

## 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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Presso l'Ente sono stati istituiti sportelli d'ascolto per le vittime di violenza, ma non esistono al momento degli sportelli d'ascolto e di circoli di ascolto interni all'ente. Uno degli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive è proprio la creazione di uno sportello d'ascolto con supporto psicologico per i dipendenti dell'Ente. Inoltre, il CUG si sta mobilitando per proporre all'Amministrazione un codice etico e di condotta.

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

Il CUG, rinnovato nel 2021, già nel primo anno del suo insediamento ha chiesto all'Amministrazione di attivarsi per la creazione di uno sportello di ascolto per i dipendenti oltre che una figura che possa offrire supporto psicologico ai dipendenti. Il Comitato crede fermamente, soprattutto a seguito della pandemia, che i dipendenti debbano avere la possibilità di avere un organismo esterno all'ente preposto all'analisi delle situazioni di conflitto.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

## Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

attivazione di un nuovo servizio prioritario per il territorio e rivolto all'utenza che vive in situazioni di disagio, sofferenza, solitudine nel lavoro, in famiglia o nell' ambito sociale, con l'intento di promuovere il benessere della persona , attraverso colloqui informativi e di orientamento. Lo scopo del progetto è di prevenire e contrastare ogni forma di disagio sia in ambito familiare, che sociale, offrendo una prospettiva nuova, che permetta di conoscere gli strumenti per saper trasformare le difficoltà legate alla quotidianità in nuove opportunità e affrontare in maniera più consapevole e valorizzante le varie fasi della loro vita.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Determinazione Dirigenziale
Tipologia di atto:	Determinazione
Data:	03/02/2021
Organo sottoscrittore:	Dirigente
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Creazione di una mail dedicata, adesione alla Rete Nazionale dei CUG, partecipazione a seminari formativi gratuiti in materia di linguaggio di genere e violenza di genere.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	cug@comunearzachena.it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

## Attività

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

- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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?

- 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
- 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

## Considerazioni conclusive

Per l'annualità 2021, il CUG si era posto l'obiettivo di monitorare la situazione dell'Ente a seguito del picco pandemico, oltre a promuovere il ruolo del Comitato all'interno dell'organizzazione. In un'ottica di accrescimento delle proprie competenze formative ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG per poter confrontarsi con realtà lontane dalla propria sfera regionale e condividere all'interno del Comune buone pratiche adottate in altri enti. Molti membri del CUG hanno frequentato seminari formativi volti a comprendere i compiti del CUG e le possibili azioni da mettere in atto all'interno dell'Amministrazione.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-arzachena-2022>