



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Budoni - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Budoni

Regione: Sardegna

Provincia: SS

Comune: Budoni

CAP: 08020

Indirizzo: P.zza Giubileo

Codice Amministrazione: c_b248

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2021

2022/2024 2021/2023

[\(211.46 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_b248/20222024/piano_azioni_positriennale/c_b248/20212023/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20222024-anno_2022.pdf) [\(275.77 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_b248/20212023/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20212023-anno_2021.pdf)

2023 2024

2023/2025 2024/2026

[\(275.77 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_20232025-anno_2023.pdf) [\(275.77 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_20242026-anno_2024.pdf)

[triennale/c_b248/20232025/piano_azioni_positriennale/c_b248/20242026/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20232025-anno_2023.pdf](#) (651.85 KB) [tive_c_b248-triennio_20242026-anno_2024.pdf](#) (653.34 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	Cat c / Pos C5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Cat C / Pos C4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Cat D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Cat D 5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat C / Pos C1	0	3	1	0	0	0	7	0	0	0
Personale non dirigente	Cat C / Pos C3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat C/ Pos C2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Cat D2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Cat D6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	La Segretaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Sindaco - Vice Sindaco e Assessori	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	5	5	6	1	0	9	0	1	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	16,67	16,67	20,00	3,33	0,00	30,00	0,00	3,33	10,00

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
Superiore a 10 anni	0	1	4	4	2	11	78,57	73,33	0	0	0	1	2	3	21,43	33,33
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	0	2	66,67	13,33	0	1	0	0	0	1	33,33	11,11
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	22,22
Inferiore a 3 anni	0	1	1	0	0	2	40,00	13,33	0	3	0	0	0	3	60,00	33,33
Totale	0	3	6	4	2	15			0	6	0	1	2	9		
Totale %	0,00	12,50	25,00	16,67	8,33	62,50			0,00	25,00	0,00	4,17	8,33	37,50		

⁽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⁾
Cat c / Pos C5	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Cat C / Pos C4	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Cat D 5	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Cat C / Cat C2	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	8,70
Cat C / Pos C3	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Cat C / Pos C3	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	8,70
Cat D 2	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Cat D 5	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Cat D 6	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Cat C / Pos C1	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	8,70
Cat C / Pos C1	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	39,13
Cat D 3	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Totale personale		13		10		23	
Totale % sul personale complessivo		56,52		43,48		100,00	

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

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

Le tabelle si riferiscono all'anno 2022, si osserva che:

- Lavorano nel Comune di Budoni nel 2022 a tempo indeterminato n. 22 Dipendenti e n. 1 Segretaria Comunale. Tra i 22 dipendenti sono ricompresi n. 5 Responsabili di Servizio con P.O. di cui 2 in convenzione
- Del Personale in via generale a tempo indeterminato, le donne risultano essere il 43,47% rispetto agli uomini che rappresentano il 56,53%. Va tenuto però presente che l'Ente ha in essere due contratti di somministrazione in cui sono assunte n. due figure femminili di Categoria D non presenti in tabella, dunque la percentuale, compresa della presenza della Segretaria Comunale, si parifica al 50% per entrambi i generi. Alla luce di ciò non sono presenti disparità di genere.

Analizzando per CATEGORIA, si ha che:

- Ricoprono un ruolo di RESPONSABILITÀ n. 5 dipendenti uomini che rappresentano il 100%.
- Nella CATEGORIA C sono presenti 18 unità, tra cui 10 donne (55,56%) e 8 uomini (44,44%)

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽²⁾		
Part Time ≤50%	0	0	1	1	1	3	75,00	23,08	0	1	0	0	0	1	25,00	9,09
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	100,00	7,69	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	0	2	4	3	0	9	47,37	69,23	1	6	0	1	2	10	52,63	90,91
Totale	0	2	5	4	2	13			1	7	0	1	2	11		
Totale %	0,00	8,33	20,83	16,67	8,33	54,17			4,17	29,17	0,00	4,17	8,33	45,83		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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		30	100,00	0	0,00	30	85,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti		5	100,00	0	0,00	5	14,29
Totale permessi		35	100,00	0	--	35	

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

- Due dipendenti fruiscono dei congedi parentali e permessi l.104/1992 e sono di genere maschile.

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?:

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	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Trasparenza e anticorruzione	0	3	4	5	1	13	56,52	30,95	0	7	0	1	2	10	43,48	28,57
procedimenti amministrativi	0	3	4	5	1	13	56,52	30,95	0	7	0	1	2	10	43,48	28,57
Ciclo della performance	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	5,71
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico. Come programmare e monitorare la sezione Anticorruzione	0	3	4	5	1	13	59,09	30,95	0	7	0	1	1	9	40,91	25,71
Nuovo CCNL 2019/2021	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	5,71
Project Management	0	1	0	0	0	1	50,00	2,38	0	1	0	0	0	1	50,00	2,86
MCT e transizione Digitale e parten pubblico	0	1	0	0	0	1	100,00	2,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Relazioni Sindacali	0	1	0	0	0	1	100,00	2,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Nuova Passweb utilizzo portale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,86
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totali ore	0	12	12	15	3	42			0	27	0	3	5	35		
Totali ore %	0,00	15,58	15,58	19,48	3,90	54,55			0,00	35,06	0,00	3,90	6,49	45,45		

⁽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 donne3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

No

Si nota che non è stato predisposto alcun corso di formazione riguardante le tematiche di violenza di genere, ma come d'accordo l'Ente sono in via di programmazione svariati corsi sia sulle tematiche CUG che Violenze di genere, da tenersi nel corso dell'annulaità 2023.

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⁾	
Selezione per Istruttore Contabile Amm. T. Det Cat C	1	25,00	3	75,00	4	18,18	Donna
Selezione Istruttore Tecnico Cat C T Det	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
Selezione Operaio qualificato Cat C T Det	3	100,00	0	0,00	3	13,64	Uomo
Selezione Autisti Scuolabus Cat B T Det	3	75,00	1	25,00	4	18,18	Uomo
Concorso Pubb. n. 2 Agenti Polizia Locale T indet Cat C	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
Selezione per PEO	1	33,33	2	66,67	3	13,64	Donna
Totale personale	12		10		22		
Totale % sul personale complessivo	52,17		43,48		95,65		

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

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

Nella composizione **delle commissioni di concorso** la rappresentanza di genere femminile è stata nel complesso pressoché equilibrata.

Nelle singole commissioni, sono tuttavia presenti alcune situazioni di squilibrio, tanto a favore di donne quanto a favore della rappresentanza maschile, a seconda della commissione.

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 %
Cat C / Pos C1	€20334,10	€20334,10	--	--
Cat C / Cat C2	€20829,30	€20829,30	--	--
Cat C / Pos C3	€21409,80	--	€ -21409,80	--
Cat C / Pos C4	--	€22086,10	€ 22086,10	100,00
Cat c / Pos C5	--	€22903,20	€ 22903,20	100,00
CAT D1	€22135,50	--	€ -22135,50	--
Cat D2	€23220,10	--	€ -23220,10	--
Cat D3	€25451,90	--	€ -25451,90	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT D5	€27723,70	--	€ -27723,70	--
Cat D6	€29638,80	€0,00	€ -29638,80	--

Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere e calcolata includendo i vari trattamenti accessori si osserva che non sussiste alcun divario economico tra i generi.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Mancano alcuni questionari per poter terminare l'indagine relativa all'annualità 2022.

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

L'Amministrazione comunale ha somministrato i questionari per la rilevazione del Benessere Organizzativo con riferimento all'anno 2022, nei primi mesi del 2023 e i dati non sono ancora disponibili.

Il questionario è articolato in tre sezioni, sulla base del modello ANAC: *Benessere organizzativo, Grado di condivisione del sistema di valutazione e Valutazione del superiore gerarchico*. Il questionario si avvale di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala che va dal valore 1 (per niente d'accordo) al valore 6 (del tutto d'accordo) non presenta un elemento centrale, in modo da polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Comunque in linea generale per quanto riguarda le discriminazioni, non sembrano costituire una criticità

nell'amministrazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Votazioni Interne

Tipologia di atto: Determina

Data: 29/03/2023

Organo sottoscrittore: /

Eventuale dotazione di budget annuale Non so
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Non so

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

Il cug si avvale di collaborazioni Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Altro dipendente comunale

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

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, in buona 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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-budoni-2023>