



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

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20222024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20222024-anno_2022.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20212023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20212023-anno_2021.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20222024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20222024-anno_2022.pdf)) (211.46 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20212023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20212023-anno_2021.pdf)) (275.77 KB)

2023

2023/2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20232025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20232025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_b248-triennio\\_20232025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20232025-anno_2023.pdf))



[triennale/c\\_b248/20232025/piano\\_azioni\\_posi  
tive\\_c\\_b248-triennio\\_20232025-  
anno\\_2023.pdf](#) (651.85 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 | 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> |
| 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  |                         |                            |

<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> |
| 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          |                  |

<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

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       | 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           | 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                      |
| <b>Totale</b>   | <b>0</b>    | <b>2</b>    | <b>5</b>     | <b>4</b>     | <b>2</b>    | <b>13</b>    |                         |                            | <b>1</b>    | <b>7</b>     | <b>0</b>    | <b>1</b>    | <b>2</b>    | <b>11</b>    |                         |                            |
| <b>Totale %</b> | <b>0,00</b> | <b>8,33</b> | <b>20,83</b> | <b>16,67</b> | <b>8,33</b> | <b>54,17</b> |                         |                            | <b>4,17</b> | <b>29,17</b> | <b>0,00</b> | <b>4,17</b> | <b>8,33</b> | <b>45,83</b> |                         |                            |

<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> |
|                           | 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 %                  | --     | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            | --   | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            |

<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

## 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   | 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              |                  |

<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

- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**



### 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> |
| 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 Managment   | 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                    | --                         |
| Totale ore  | 0      | 12         | 12         | 15         | 3    | 42     |                         |                            | 0     | 27         | 0          | 3          | 5    | 35     |                         |                            |
| Totale 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  |                         |                            |

<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

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

### 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> |            |
| 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           |                  |            |

<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

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 state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

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 costituite 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>