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

2023	2024
2023/2025	2024/2026
piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20232025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20242026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/c_b248/20232025/piano_azioni_positive_c_b248-triennio_20232025-anno_2023.pdf) (651.85 KB)

triennale/c_b248/20242026/piano_azioni_positive_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

		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**
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

	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]
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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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 unita, 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

	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]
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

	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)
	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 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

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]
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 Anticorruzion	0	3	4	5	1	13	59,09	30,95	0	7	0	1	1	9	40,91	25,71
Nuono CCNL 2019/2021	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	5,71
Project Managament	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		

[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

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'annulaità 2023.

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**
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 state effettuate indagini riguardo a: 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Non so
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*