



Portale CUG

Relazione CUG

# Provincia di Oristano - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Provincia di Oristano

Regione: Sardegna

Provincia: OR

Comune: Oristano

CAP: 09170

Indirizzo: Via Enrico Carboni

Codice Amministrazione: p\_or

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

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

### Piano Triennale di Azioni Positive

2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_or-triennio\\_2023-2025-anno\\_0.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_or-triennio_2023-2025-anno_0.pdf)  
(413.51 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	Funzionario E.Q	0	2	6	10	9	0	1	4	12	2
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	3	2	0	0	2	2	4	1
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	0	1	19	1	0	0	0	8	6
Dirigente di livello generale	dirigenti	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		0	3	10	31	11	0	3	6	25	11
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,00	10,00	31,00	11,00	0,00	3,00	6,00	25,00	11,00

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>
Tra 3 e 5 anni	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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	12	52,17	11	47,83	23	26,44
	Diploma di scuola superiore	20	71,43	8	28,57	28	32,18
	Laurea	17	47,22	19	52,78	36	41,38
Totale personale		49		38		87	
Totale % sul personale complessivo		45,37		35,19		80,56	

<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

## 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>
Tempo Pieno	0	3	7	31	12	53	54,64	94,64	0	3	6	25	10	44	45,36	100,00
Part Time >50%	0	0	3	0	0	3	100,00	5,36	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	3	10	31	12	56			0	3	6	25	10	44		
Totale %	0,00	3,00	10,00	31,00	12,00	56,00			0,00	3,00	6,00	25,00	10,00	44,00		

<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>
Lavoro agile a giorni	0	0	1	0	0	1	33,33	1,75	0	1	0	0	1	2	66,67	4,35
fruizione orario flessibile	0	3	10	31	12	56	56,00	98,25	0	3	6	25	10	44	44,00	95,65

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>
Totale	0	3	11	31	12	57			0	4	6	25	11	46		
Totale %	0,00	2,91	10,68	30,10	11,65	55,34			0,00	3,88	5,83	24,27	10,68	44,66		

<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

		Uomini			Donne			Totale		
Tipo permesso		Valori assoluti		% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti		% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti		% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			322	77,78	92			414	92,62	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			0	0,00	33			33	7,38	
Totale permessi			322	72,04	125			27,96	447	

<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

## 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?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

#### AMBITO DI AZIONE: Ambiente di lavoro

**Obiettivo:** La Provincia di Oristano si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni,

molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlate alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

**Azioni positive previste:** • Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; • Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità; • Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; A cura dei Dirigente dei vari settori, (in collaborazione con le P.O.), quale obiettivo di performance dirigenziale: a) predisporre o aggiornare, se necessario, i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, b) Verificare l'inesistenza, in tutti gli atti e/o documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) dell'uso di termini discriminatori; c) promuovere le analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi

#### Azioni positive attuate

- **Settore Viabilità/Edilizia:** Si evidenziano criticità nei rapporti tra colleghi nel Settore Viabilità, per questo si sono svolti degli incontri e si prevede di promuoverne di nuovi, per risolvere tale situazione e prevenirne di altre che potrebbero crearsi. Si intende mettere in campo ogni azione possibile perché il clima tra i colleghi torni ad essere disteso e collaborativo. Un'altra criticità si riscontra nel Settore Edilizia e Istruzione dove non viene data a tutti i profili la stessa opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità in quanto i ruoli di responsabilità sono solo di tipo tecnico.
- **Settore Ambiente e attività Produttive:** A fronte si alcune problematicità riscontrate all'interno del Settore, in merito a situazioni conflittuali tra colleghi, si è provveduto a promuovere specifici incontri volti a risolvere, mitigare le criticità e favorire un clima disteso e collaborativo. Particolare attenzione è stata dedicata alla verifica dei carichi di lavoro al fine di pianificare l'attività ordinaria e gli obiettivi in modo da ridurre situazioni di stress lavorativo correlato. Periodicamente sono promossi incontri con i Responsabili di Servizio per conoscere e prevenire eventuali situazioni potenzialmente critiche.
- **Settore Finanziario:** Attraverso periodici incontri con ciascun dipendente, in gruppo o individualmente, viene data la possibilità di interagire consentendo di: - Evidenziare eventuali criticità e trovare una soluzione che consenta di raggiungere un benessere individuale e/o collettivo; - Organizzare e pianificare gli obiettivi da raggiungere, in modo da evitare carichi di lavoro concentrati in un solo arco temporale ed evitando, così, stress da lavoro correlato.
- **Settore Affari Generali:** È stata assicurata una gestione complessiva del SETTORE AFFARI GENERALI nel rispetto dei principi delle pari opportunità, promuovendo il benessere organizzativo ed assicurando l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione. Sono state avanzate proposte con prot. n. 1214 del 19.01 u.s. finalizzate al rafforzamento all'interno dell'ente delle politiche di parità. Una persona del settore fa parte del CUG, recentemente ricostituito, alla quale la sottoscritta inoltra costantemente informazioni sulle opportunità formative più aggiornate per rafforzare le proprie competenze e contribuire pienamente al rilancio delle attività del CUG. Tutto il personale viene coinvolto e sensibilizzato sugli obiettivi dell'Ente e vengono utilizzate metodologie di valutazione meritocratiche e scritte da qualsiasi elemento di disparità tra i sessi e penalizzazioni discriminanti per chiunque.

#### 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	% di genere <sup>(1)</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>	
Sicurezza	0	2	22	16	3	43	75,44	43,88	0	1	3	8	2	14	24,56	23,73
Anticorruzione	0	3	10	31	11	55	55,00	56,12	0	3	6	25	11	45	45,00	76,27
Totale ore	0	5	32	47	14	98			0	4	9	33	13	59		
Totale ore %	0,00	3,18	20,38	29,94	8,92	62,42			0,00	2,55	5,73	21,02	8,28	37,58		

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

## 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>	
commissione mobilita	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
commissione mobilita	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
COMMISSIONE MOBILI	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
Totale personale	6		3		9		
Totale % sul personale complessivo	5,56		2,78		8,33		

<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

## 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 %
Area funzionari EQ	€39877,30	€39655,30	€ -222,00	-0,56
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€32688,90	€32688,90	--	--
AREA OPERATORI ESPERTI	€29331,40	€29331,40	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€90454,00	€85317,00	€ -5137,00	-6,02
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€134930,00	€ 134930,00	100,00

## 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

### Operatività

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 13/10/2023

---

Organo sottoscrittore:

Dirigente Settore Finanziario e RU

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Interventi realizzati a costo zero: Non so

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Il CUG ha, di fatto, operato, dal 2024

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-oristano-2024>