



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Arzachena - 2024

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

[piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (496.37 KB)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a453-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (390.64 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
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	4	1	2	0	2	4	5	2
Personale non dirigente	Area Istruttori	3	5	13	14	1	1	4	15	9	4
Personale non dirigente	Area funzionari ed eq	0	3	4	7	0	1	4	5	2	0
Totale personale		3	9	21	26	5	2	10	26	19	6
Totale % sul personale complessivo		2,36	7,09	16,54	20,47	3,94	1,57	7,87	20,47	14,96	4,72

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	3	6	6	2	1	18	52,94	28,13	2	5	5	4	0	16	47,06	25,40
Tra 3 e 5 anni	0	2	1	1	0	4	23,53	6,25	0	5	5	2	1	13	76,47	20,63
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	33,33	1,56	0	0	1	1	0	2	66,67	3,17
Superiore a 10 anni	0	0	14	23	4	41	56,16	64,06	0	0	15	12	5	32	43,84	50,79

	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⁾
Totale	3	9	21	26	5	64			2	10	26	19	6	63		
Totale %	2,36	7,09	16,54	20,47	3,94	50,39			1,57	7,87	20,47	14,96	4,72	49,61		

⁽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⁾
Area funzionari ed eq	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	5,31
Area funzionari ed eq	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	15,04
Area funzionari ed eq	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,88
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	25	50,00	25	50,00	50	44,25
Area Istruttori	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	12,39
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	4	26,67	11	73,33	15	13,27
Area Operatori Esperti	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,88
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	4,42
Area operatori	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,77
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,77
Totale personale		57		56		113	
Totale % sul personale complessivo		44,88		44,09		88,98	

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

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

Il Comitato non evidenzia disparità di distribuzione di genere tale per cui si renda necessario procedere ad eventuali correttivi. Si sottolinea che, l'eventuale posto vacante relativo alla copertura di n. 1 Dirigente previsto nel PIAO debba tenere conto della differenza di genere nella categoria, ai sensi della normativa attualmente in vigore.

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	0	2	33,33	3,13	0	0	2	1	1	4	66,67	6,35
Tempo Pieno	3	9	20	25	5	62	51,24	96,88	2	10	24	18	5	59	48,76	93,65
Totale	3	9	21	26	5	64			2	10	26	19	6	63		
Totale %	2,36	7,09	16,54	20,47	3,94	50,39			1,57	7,87	20,47	14,96	4,72	49,61		

⁽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⁾
Smart working	0	0	4	2	2	8	32,00	34,78	0	0	8	7	2	17	68,00	51,52
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	3	5	2	11	55,00	47,83	0	1	3	3	2	9	45,00	27,27
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	2	1	0	3	42,86	13,04	0	1	3	0	0	4	57,14	12,12
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	1	0	1	25,00	4,35	0	0	1	1	1	3	75,00	9,09
Totale	0	1	9	9	4	23			0	2	15	11	5	33		
Totale %	0,00	1,79	16,07	16,07	7,14	41,07			0,00	3,57	26,79	19,64	8,93	58,93		

⁽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

Si riscontra un utilizzo limitato del Part time all'interno dell'Amministrazione, data l'esiguità dei dipendenti coinvolti non si evidenzia una differenza di utilizzo tra uomini e donne.

Per quanto riguarda il lavoro agile si evidenzia un utilizzo più marcato da parte delle donne, il doppio rispetto agli uomini che

sembra confermare la tendenza di una maggiore propensione delle donne nel conciliare la propria vita lavorativa con le esigenze della famiglia.

Per quanto riguarda i permessi legati alla L.104 o al congedo parentale non vi è una marcata distinzione.

Per ciò che concerne il part time su richiesta si evidenzia una leggera propensione delle donne nell'utilizzo, ma si conferma non essere uno strumento molto utilizzato all'interno dell'Amministrazione Comunale.

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	230	56,79	175	43,21	405	76,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	53	41,73	74	58,27	127	23,87
Totale permessi	283	53,20	249	46,80	532	

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

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

Come già sottolineato nella sezione precedente, non vi è una differenziazione sostanziale tra l'utilizzo di queste tipologie di permessi tra uomini e donne.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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**

L'Amministrazione per errore materiale non ha compilato la sezione.

Si evidenzia che nell'anno 2023 sono state portate avanti iniziative legate alla sensibilizzazione sui temi legati alla parità di genere, sia all'interno dell'amministrazione, sia rivolti alla cittadinanza e agli studenti, che si procede ad elencare:

- Il Comitato Unico ha partecipato a numerosi eventi formativi organizzati nell'ambito della Rete Nazionale dei CUG;
- Organizzazione dell'evento con la Consigliera di Parità Provinciale 14 giugno 2023: **Film & Meeting - Mamme Fuori Mercato e INVERTI Tour 2023;**
- 24/25/26 novembre 2023 Sensibilizzazione della cittadinanza attraverso la distribuzione di materiale informativo dello Sportello "Le Ninfee" contro la violenza sulle donne durante la proiezione del film "C'è ancora domani" presso l'auditorium Comunale;
- 27 novembre 2023, organizzazione della prima dello spettacolo teatrale "Ecclesiazuse di Aristofane - Donne in Parlamento" messo in scena dal Liceo Artistico di Olbia per i ragazzi del Liceo Scientifico di Arzachena.

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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**

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
MOBILITA' ESTERNA	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
BANDO DI CONCORSO PER N.3 POSTI	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Donna
BANDO DI CONCORSO PER N. 2 POSTI ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
BANDO DI CONCORSO PER N.2 POSTI ISTRUTTORE TECNICO	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Totale personale	8		4		12		
Totale % sul personale complessivo	6,30		3,15		9,45		

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

L'Amministrazione ha garantito la composizione per genere in ogni commissione di concorso.

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 %
Dirigente	€74905,10	€82091,70	€ 7186,60	8,75
Area funzionari ed eq	€29235,20	€27795,60	€ -1439,60	-5,18
Area Istruttori	€25861,30	€24604,80	€ -1256,50	-5,11
Area Operatori Esperti	€23156,00	€22532,70	€ -623,30	-2,77
Area operatori	€20456,90	€20644,30	€ 187,40	0,91

Per quanto concerne il divario retributivo nel ruolo dirigenziale, questa è data dalla presenza tra le figure dirigenziale del Segretario Comunale.

Per ciò che riguarda il differenziale nelle altre categorie, ciò è dovuto in parte al riconoscimento di Posizioni Organizzative e Specifiche Responsabilità e dalle Progressioni Economiche Orizzontali storiche, sottolineando come negli ultimi anni siano state collocate in pensione un numero maggiore di dipendenti di sesso femminile rispetto ai dipendenti di sesso maschile.

Nel corso del 2024 dovrebbero essere attribuite nuove PEO che potrebbero modificare il divario sottolineato.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: No

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	No
----------------------	----

Sportelli di counselling:	No
---------------------------	----

Codici etici:	No
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Il Comune di Arzachena, pur essendo un piccolo ente, sta mettendo in atto delle attività di sensibilizzazione per la promozione della cultura di genere. Tra i suoi obiettivi interni vi è quello della creazione di uno sportello di ascolto legato alla figura della Consigliera di Fiducia nell'ambito dell'Unione dei Comuni di cui fa parte e si è posta l'obiettivo di farsi promotore della creazione di tale figura.

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

Il Comitato suggerisce di procedere quanto prima alla creazione della figura della Consigliera di Fiducia, anche nell'ambito dell'UdC, e che si proceda con un'indagine sullo stress da lavoro correlato per verificare la situazione attuale dei dipendenti.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state individuate situazioni.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina dirigenziale

Tipologia di atto: Determinazione del Dirigente del Settore Personale

Data: 03/02/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente del Settore AA.GG., Personale e Servizi Sociali

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

Dotazione euro:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Interventi formativi nell'ambito della Rete
specificazione degli argomenti oggetto Nazionale dei CUG
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@comunearzachena.it

Esiste Normativa/circolari che No
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni No
esterne?:

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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

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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Il Comitato Unico ha partecipato a numerosi eventi formativi organizzati nell'ambito della Rete Nazionale dei CUG e ha promosso il mensile della Rete all'interno dell'Amministrazione.

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

Organizzazione dell'evento con la Consigliera di Parità Provinciale 14 giugno 2023: Film & Meeting - Mamme Fuori Mercato e INVERTI Tour 2023;

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

24/25/26 novembre 2023 Sensibilizzazione della cittadinanza attraverso la distribuzione di materiale informativo dello Sportello "Le Ninfee" contro la violenza sulle donne durante la proiezione del film "C'è ancora domani" presso l'auditorium Comunale

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

27 novembre 2023, organizzazione della prima dello spettacolo teatrale "Ecclesiazuse di Aristofane - Donne in Parlamento" messo in scena dal Liceo Artistico di Olbia per i ragazzi del Liceo Scientifico di Arzachena.

Considerazioni conclusive

Il Comune di Arzachena con il suo operato e grazie anche alla spinta propositiva del Comitato sta portando avanti una serie di iniziative legate alla sensibilizzazione della cittadinanza, soprattutto la più giovane.

Inoltre sono in programma numerose iniziative volte alla tutela del benessere organizzativo dei dipendenti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-arzachena-2024>