



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Arzachena - 2025

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	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	tempo indeterminato - Area dei Funzionari ed EQ	1	3	1	10	0	0	3	4	4	0
Personale non dirigente	tempo determinato - Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Istruttori	1	7	13	12	1	0	2	16	9	2
Personale non dirigente	tempo determinato - Area degli Istruttori	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori Esperti	0	1	3	1	1	0	2	4	2	4
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		3	12	18	27	4	1	7	24	19	6
Totale % sul personale complessivo		2,48	9,92	14,88	22,31	3,31	0,83	5,79	19,83	15,70	4,96

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	8	3	0	1	15	60,00	25,42	1	1	5	3	0	10	40,00	18,52
Tra 3 e 5 anni	0	3	2	1	0	6	50,00	10,17	0	5	1	0	0	6	50,00	11,11
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	10,00	1,69	0	1	5	1	2	9	90,00	16,67
Superiore a 10 anni	0	0	13	22	2	37	56,06	62,71	0	0	12	13	4	29	43,94	53,70
Totale	3	12	18	23	3	59			1	7	23	17	6	54		
Totale %	2,65	10,62	15,93	20,35	2,65	52,21			0,88	6,19	20,35	15,04	5,31	47,79		

⁽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⁾
Area dei Funzionari ed EQ	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	8,33
Area dei Funzionari ed EQ	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	4,76
Area dei Funzionari ed EQ	Laurea magistrale	8	61,54	5	38,46	13	15,48
Area dei Funzionari ed EQ	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,19
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	23	51,11	22	48,89	45	53,57
Area degli operatori	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,19
Area degli operatori esperti	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	5,95
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	7,14
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	2,38
Totale personale		47		37		84	
Totale % sul personale complessivo		38,84		30,58		69,42	

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

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

L'Amministrazione comunica che per errore materiale non sono stati inseriti i dati relativi all'Area degli Istruttori in possesso

della Laurea che risulta essere 8 donne e 11 uomini e n. 7 donne appartenenti all'area degli operatori esperti in possesso di diploma e che per quanto riguarda la riga degli operatori con laurea in realtà si fa riferimento all'area degli operatori esperti.

La distribuzione del personale non mostra squilibri di genere superiori al 33%. Le differenze sostanziali si notano all'interno dell'Area dei Funzionari in cui vi è una presenza di uomini che negli anni precedenti al 2009 hanno goduto di progressioni tra le aree e determinano una differenza, figlia anche di pensionamenti delle donne che in quella fascia avevano goduto delle medesime progressioni.

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 % ⁽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	7,02
Tempo Pieno	3	12	17	26	4	62	53,91	96,88	1	7	21	19	5	53	46,09	92,98
Totale	3	12	18	27	4	64			1	7	23	20	6	57		
Totale %	2,48	9,92	14,88	22,31	3,31	52,89			0,83	5,79	19,01	16,53	4,96	47,11		

⁽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⁾
Smart working	0	3	5	5	1	14	43,75	46,67	0	1	6	10	1	18	56,25	48,65
Permessi legge 104	0	2	5	4	1	12	57,14	40,00	0	1	2	5	1	9	42,86	24,32
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	1	0	0	1	20,00	3,33	0	1	3	0	0	4	80,00	10,81
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	0	1	20,00	3,33	0	0	1	1	2	4	80,00	10,81
Personale che fruisce del lavoro da remoto	0	0	2	0	0	2	50,00	6,67	0	0	1	0	1	2	50,00	5,41
Totale	0	5	13	10	2	30			0	3	13	16	5	37		
Totale %	0,00	7,46	19,40	14,93	2,99	44,78			0,00	4,48	19,40	23,88	7,46	55,22		

⁽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

All'interno dell'ente si nota una leggera tendenza maggiore nelle donne della fruizione degli istituti contrattuali relativi alla flessibilità del rapporto di lavoro per la conciliazione vita/lavoro.

Negli ultimi anni si nota comunque una tendenza in aumento degli uomini che aderiscono ai medesimi istituti.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	247	56,78	188	43,22	435	76,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25	18,52	110	81,48	135	23,68
Totale permessi	272	47,72	298	52,28	570	

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

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

Il numero dei permessi giornalieri 104 in maggioranza goduti dagli uomini sono giustificati da una maggiore percentuale di uomini che godono dell'istituto in questione.

All'interno dell'ente vi è inoltre una maggioranza di madri con figli in età compatibile con la fruizione del congedo rispetto agli uomini.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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?:

1. Valorizzazione dello Sportello di Ascolto già presente nel Comune

Nel corso dell'anno, il Comune ha proseguito l'attività dello Sportello di Ascolto, un servizio che rappresenta un punto di riferimento fondamentale per la comunità. Lo sportello ha un ruolo cruciale nella promozione dell'inclusione sociale. Attraverso incontri individuali, il servizio ha contribuito a sensibilizzare la cittadinanza sulla parità di genere, l'eguaglianza e la non discriminazione. Inoltre, è stato potenziato con attività di formazione per il personale, affinché potesse rispondere in maniera ancora più efficace alle problematiche legate alle pari opportunità.

2. Organizzazione dell'evento "Scuola Pari o impari?"

Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione e promozione delle pari opportunità, è stato organizzato l'evento "Scuola Pari o impari?". Questo evento si è articolato in due giornate:

- La prima giornata è stata dedicata alla proiezione del film "Il diritto di contare";

- La seconda giornata è stata caratterizzata dagli interventi di esperti in tematiche di parità di genere, inclusione sociale e educazione. Si sono svolte letture di scritti e commenti ad elaborati grafici realizzati dagli alunni e dalle alunne, che hanno espresso le proprie riflessioni sul film "Il diritto di contare".

3. Partecipazione al Convegno "Il CUG e gli organismi di promozione delle politiche sulle pari opportunità" organizzato dall'Unione dei Comuni del Coros. L'evento ha rappresentato un'importante occasione di confronto e aggiornamento sulle politiche di parità di genere, e ha offerto spunti per rafforzare la collaborazione tra i vari CUG e le amministrazioni locali. Durante il convegno sono stati approfonditi temi come la gestione delle risorse per le politiche di pari opportunità, l'inclusione sociale e le buone pratiche adottate in altri contesti.

4. Partecipazione al Convegno "La P.A. in azione: insieme contro la violenza sulle donne" organizzato dalla rete nazionale dei CUG. Questo evento ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le pubbliche amministrazioni e i cittadini sul fenomeno della violenza di genere, approfondendo i ruoli e le responsabilità delle istituzioni nella prevenzione e nel contrasto alla violenza. È stata un'occasione fondamentale per confrontarsi con esperti del settore e per conoscere le migliori pratiche per creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso delle pari opportunità, oltre a rafforzare le iniziative a livello locale per supportare le donne vittime di violenza.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Privacy, trasparenza e anticorruzione	2	11	17	27	4	61	52,59	26,64	0	7	23	19	6	55	47,41	28,65
Sicurezza luoghi di lavoro	2	11	17	27	4	61	52,59	26,64	0	7	23	19	6	55	47,41	28,65
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	0	10	15	23	3	51	57,95	22,27	0	5	20	10	2	37	42,05	19,27
Competenze digitali	2	10	15	25	4	56	55,45	24,45	0	7	21	13	4	45	44,55	23,44
Totale ore	6	42	64	102	15	229			0	26	87	61	18	192		
Totale ore %	1,43	9,98	15,20	24,23	3,56	54,39			0,00	6,18	20,67	14,49	4,28	45,61		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Al momento, l'Amministrazione Comunale non ha provveduto alla compilazione del Bilancio di Genere. Il CUG porterà avanti un'attività di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione affinché ciò avvenga nel breve termine.

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⁾	
Bando di concorso per dirigente polizia locale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Donna
Progressione tra le aree Istruttore	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Donna
Progressioni tra le aree Istruttore	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
progressione tra le aree Operatore Esperto	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Donna
Bando Funzionario di vigilanza	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Donna
Bando vigili tempo determinato	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
progressioni tra le aree	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Progressione tra le aree Istruttore contabile	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Progressioni tra le aree Funzionario amministrativo contabile	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Totale personale	18		9		27		
Totale % sul personale complessivo	14,88		7,44		22,31		

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

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

L'Amministrazione Comunale ha garantito la presenza in tutte le procedure concorsuali di almeno un componente di ogni sesso. Per ciò che riguarda la presenza femminile inoltre, si è garantita l'alternanza della presidenza tra uomini e donne

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 %
Dirigenti	€89104,40	€78591,50	€ -10512,90	-13,38

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
area funzionari e elevata qualificazione	€31275,50	€30218,00	€ -1057,50	-3,50
Area degli istruttori	€26098,80	€25089,60	€ -1009,20	-4,02
Area degli Operatori esperti	€23508,00	€21980,40	€ -1527,60	-6,95
Area degli operatori	€23344,90	€0,00	€ -23344,90	--

Il divario economico nelle varie categorie è da ricondurre prevalentemente al blocco delle Progressioni Economiche Orizzontali da quasi 20 anni. Ciò ha fatto sì che il divario accrescesse poiché negli ultimi anni i collocamenti in pensione sono stati prevalentemente femminili e ciò ha portato ad un ricambio generazione con accesso da una Posizione Economica iniziale. Per ciò che concerne i Dirigenti, il valore è fortemente condizionato da un Dirigente avvocato di sesso maschile che percepisce incentivi relativi agli esiti favorevoli delle cause avverso l'Ente. La situazione va senz'altro monitorata anche in vista del prossimo bando per le nuove Progressioni. Nel corso del 2025 saranno previste ulteriori differenziali stipendiali da mettere a bando.

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: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Presso l'Ente sono stati istituiti sportelli d'ascolto per le vittime di violenza, ma non esistono al momento degli sportelli d'ascolto e di circoli di ascolto interni all'ente. Uno degli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive è proprio la promozione della figura della Consigliera di fiducia. Inoltre, il CUG si sta mobilitando per proporre all'Amministrazione un

codice etico e di condotta.

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

Il CUG, rinnovato nel 2025, si impegnerà a promuovere iniziative, incontri e corsi di formazione sul tema delle pari opportunità, collaborando con la Rete Nazionale dei CUG e con la Consigliera di Parità della provincia di Sassari. La diffusione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle pari opportunità e sul superamento degli stereotipi sarà al centro delle attività, con particolare attenzione alla prevenzione di discriminazioni, violenze e alla qualità dei servizi pubblici.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione Dirigenziale

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 18/02/2025

Organo sottoscrittore: Dirigente

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:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Creazione di una mail dedicata, adesione alla Rete Nazionale dei CUG, partecipazione a seminari formativi gratuiti in materia di linguaggio di genere e violenza di genere.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@comunearzachena.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto
RSU

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Considerazioni conclusive

L'anno 2025 sarà decisivo per consolidare le basi poste dal lavoro del 2024, promuovendo ed implementando le iniziative già avviate e sviluppando e concretizzando, quelle proposte nel PAP 2025-2027

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-arzachena-2025>