



Relazione CUG

# Comune di Muravera - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Comune di Muravera

Regione: Sardegna

Provincia: SU

Comune: Muravera

CAP: 09043

Indirizzo: Via Europa, 1

Codice Amministrazione: c\_f808

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f808-  
triennio\\_2025-2027-anno\\_.pdf  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_f808-triennio\\\_2025-2027-anno\\\_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_c\_f808-triennio\_2025-2027-anno\_.pdf\)\)  
\(523.43 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f808-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

---



## 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		2	0	6	4	5	2	8	4	7	4
Totale personale		2	0	6	4	5	2	8	4	7	4
Totale % sul personale complessivo		4,76	0,00	14,29	9,52	11,90	4,76	19,05	9,52	16,67	9,52

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	% (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	2	0	1	0	0	3	27,27	17,65	2	5	1	0	0	8	72,73	32,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	20,00	5,88	0	2	2	0	0	4	80,00	16,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	5,88	0	1	0	0	0	1	50,00	4,00
Superiore a 10 anni	0	0	3	4	5	12	50,00	70,59	0	0	1	7	4	12	50,00	48,00
Totale	2	0	6	4	5	17			2	8	4	7	4	25		
Totale %	4,76	0,00	14,29	9,52	11,90	40,48			4,76	19,05	9,52	16,67	9,52	59,52		

(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)
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	2,38
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	21,43

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	4,76
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	11,90
01501 AREA ISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore	6	50,00	6	50,00	12	28,57
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea	1	33,33	2	66,67	3	7,14
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	9,52
01503 AREA OPERATORI		Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	9,52
01503 AREA OPERATORI		Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,38
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	2,38
Totale personale			17		25		42	
Totale % sul personale complessivo			40,48		59,52		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

## 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	Totali	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Part Time ≤50%	1	0	1	1	0	3	60,00	17,65	1	0	0	1	0	2	40,00	8,00
Tempo Pieno	1	0	5	3	5	14	38,89	82,35	1	8	4	5	4	22	61,11	88,00
Totale	2	0	6	4	5	17			2	8	4	7	4	25		
Totale %	4,76	0,00	14,29	9,52	11,90	40,48			4,76	19,05	9,52	16,67	9,52	59,52		

<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>
Smart working	0	0	0	0	1	1	50,00	100,00	0	0	0	1	0	1	50,00	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	1	0	1		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00			0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	50,00		

<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

### 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 orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	1	33,33	2	66,67	3	33,33			
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	2	40,00	3	60,00	5	55,56			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	0	0,00	1	100,00	1	11,11			
Totale permessi	3	33,33	6	66,67	9				

<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

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

- 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      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

Le iniziative realizzate nell'anno 2024 sono indicate nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027, sul quale è stato espresso il parere favorevole da parte della Consigliera Regionale di Parità.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027 è stato allegato al Portale CUG.

Obiettivo 1: prosecuzione nell'attività di rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Azione prevista: nel PIAO anni 2024-2026, approvato con deliberazione G.C. n. 41 del 22/03/2024, alla sez. 3, al punto 3.2 è previsto il piano delle azioni positive quale strumento atto a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio.

Obiettivo 2: Facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate alla conciliazione tra il lavoro professionale e il lavoro familiare;

Azione prevista: Il Comune di Muravera si impegna al mantenimento della garanzia della possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile in entrata, disciplinato dall'art. 4 del Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 143 del 26.10.2022. Fatte salve le esigenze di servizio e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, si darà prosecuzione agli interventi già in atto quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria per i dipendenti che hanno particolari necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

A seguito del nuovo C.C.N.L. che al titolo VI prevede il lavoro a distanza, nelle forme del "Lavoro Agile" e del Lavoro da remoto, disciplinate rispettivamente nel Capo I e nel Capo II, il Comune di Muravera, con deliberazione della G.C. n. 32 del 11.03.2024 ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Obiettivo 3: promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale.

il Comune di Muravera garantisce la partecipazione del personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale anche attraverso lo svolgimento degli stessi attraverso la modalità webinar.

Obiettivo 4: valorizzazione del benessere organizzativo anche a garanzia della riduzione delle discriminazioni nel lavoro tra uomini e donne.

Con deliberazione di G.C. n. 28 del 25.03.2022 è stato costituito il C.U.G. al fine di disporre di un supporto per la valorizzazione del benessere organizzativo, contro le discriminazioni e per la predisposizione di ulteriori azioni positive.

Nel corso del 2023 è stato nominato il C.U.G. con determinazione del Segretario Comunale R.G. n. 194/ R.S. n.13 del 21.06.2023. In data 22.09.2023 si è insediato il C.U.G..

Nel verbale della seduta di insediamento è stato stabilito come primo adempimento la stesura del Regolamento e seppure non sia stato possibile adottarlo, il C.U.G. è stato regolarmente operante nell'anno 2024, nel corso del quale si è riunito diverse volte dando riscontro anche ad una segnalazione.

### 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>
Privacy, trasparenza e anticorruzione	2	0	6	4	5	17	40,48	20,73	2	8	4	7	4	25	59,52	23,36
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	2	0	6	4	5	17	40,48	20,73	2	8	4	7	4	25	59,52	23,36
Bilancio/contabilità/tributi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	0	0	9	100,00	8,41
Codice dei contratti	12	0	24	0	12	48	50,00	58,54	12	24	0	0	12	48	50,00	44,86
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	16	0	36	8	22	82			16	40	17	14	20	107		
Totale ore %	8,47	0,00	19,05	4,23	11,64	43,39			8,47	21,16	8,99	7,41	10,58	56,61		

<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

### 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>	
concorso per assunzione di un collaboratore amministrativo	1	50,00	1	50,00	2	50,00	Donna
concorso per assunzione di un istruttore tecnico	2	100,00	0	0,00	2	50,00	Donna
Totale personale	3		1		4		
Totale % sul personale complessivo	7,14		2,38		9,52		

<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

All'interno delle commissioni di concorso non sempre è stata rispettata la composizione di genere, in quanto le figure esperte vengono designate di volta in volta in base alle esigenze.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

---

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

## 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?:

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: No

Codici di comportamento: Sì

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

Il CUG si impegna nel 2025 ad organizzare degli Sportelli di Ascolto, in cui il dipendente potrà riferire eventuali situazioni di disagio, che possano riguardare il rapporto con i colleghi, difficoltà lavorative o altre forme di malessere nel luogo di lavoro.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: MODALITA' DIRETTA

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE

Data: 21/06/2023

---

Organo sottoscrittore:

SEGRETARIO COMUNALE

Eventuale dotazione di budget annuale No

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

---

Interventi realizzati a costo zero: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

:

---

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