



## Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Arzachena - 2026

*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](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](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	1	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	0	3	2	10	0	0	3	4	6	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Istruttori	2	2	10	16	3	1	4	17	10	3
Personale non dirigente	tempo determinato - Area degli Istruttori	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori Esperti	0	1	3	1	0	0	2	3	3	3
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		2	8	15	31	5	2	9	24	22	6
Totale % sul personale complessivo		1,61	6,45	12,10	25,00	4,03	1,61	7,26	19,35	17,74	4,84

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>

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>
Inferiore a 3 anni	2	5	5	2	1	15	48,39	25,00	2	3	8	3	0	16	51,61	25,81
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	1	1	6	46,15	10,00	0	3	2	2	0	7	53,85	11,29
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	1	0	3	21,43	5,00	0	3	5	1	2	11	78,57	17,74
Superiore a 10 anni	0	0	9	25	2	36	56,25	60,00	0	0	10	14	4	28	43,75	45,16
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>60</b>			<b>2</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>62</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,64</b>	<b>7,38</b>	<b>13,11</b>	<b>23,77</b>	<b>3,28</b>	<b>49,18</b>			<b>1,64</b>	<b>7,38</b>	<b>20,49</b>	<b>16,39</b>	<b>4,92</b>	<b>50,82</b>		

<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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari ed EQ	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	6,90
Area dei Funzionari ed EQ	Laurea magistrale	7	46,67	8	53,33	15	12,93
Area dei Funzionari ed EQ	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	4,31
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	26	50,98	25	49,02	51	43,97
Area degli istruttori	Laurea	3	25,00	9	75,00	12	10,34
Area degli istruttori	Laurea magistrale	5	71,43	2	28,57	7	6,03
Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,59
Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	2	16,67	10	83,33	12	10,34
Operatore esperto	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,86
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,72
<b>Totale personale</b>		<b>56</b>		<b>60</b>		<b>116</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>45,16</b>		<b>48,39</b>		<b>93,55</b>	

<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

Il Comitato non evidenzia disparità di distribuzione di genere tale per cui si renda necessario procedere ad eventuali correttivi per quanto riguarda i profili non dirigenziali. Si segnala che i prossimi concorsi relativi alla Dirigenza potrebbero dover tenere conto della preferenza di genere per disparità superiori al 33%.

## 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>
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	33,33	1,64	0	0	1	1	0	2	66,67	3,23
Tempo Pieno	2	8	14	31	5	60	50,00	98,36	2	9	23	21	5	60	50,00	96,77
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>61</b>			<b>2</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>62</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,63</b>	<b>6,50</b>	<b>12,20</b>	<b>25,20</b>	<b>4,07</b>	<b>49,59</b>			<b>1,63</b>	<b>7,32</b>	<b>19,51</b>	<b>17,89</b>	<b>4,07</b>	<b>50,41</b>		

<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	2	3	2	1	8	40,00	25,81	0	2	6	4	0	12	60,00	37,50
Permessi legge 104	0	2	3	9	1	15	55,56	48,39	0	1	3	7	1	12	44,44	37,50
Personale che fruisce di congedo parentale	0	2	3	0	0	5	55,56	16,13	0	1	3	0	0	4	44,44	12,50
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	0	1	33,33	3,23	0	0	1	1	0	2	66,67	6,25
Personale che fruisce del lavoro da remoto	0	0	2	0	0	2	50,00	6,45	0	0	1	0	1	2	50,00	6,25
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>31</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>32</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>9,52</b>	<b>17,46</b>	<b>19,05</b>	<b>3,17</b>	<b>49,21</b>			<b>0,00</b>	<b>6,35</b>	<b>22,22</b>	<b>19,05</b>	<b>3,17</b>	<b>50,79</b>		

<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

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 le restanti misure di conciliazione del lavoro si evidenzia una suddivisione equa di utilizzo tra uomini e 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 giornalieri L.104/1992 fruiti	339	64,82	184	35,18	523	71,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	48	23,41	157	76,59	205	28,16
Totale permessi	387	53,16	341	46,84	728	

<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

Nel numero delle giornate utilizzate si evidenzia una differenza di utilizzo dei permessi 104, molto più utilizzati dagli uomini, mentre il congedo parentale è largamente utilizzato dalle donne che hanno diritto alla loro fruizione.

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

- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Gli obiettivi del Piano Azioni Positive sono state inserite nel PIAO e le attività relative all'annualità 2025 sono state portate avanti come da programmazione. In particolare si sono svolte delle giornate formative aperte alla popolazione in materia di disparità di genere e si è proceduto all'approvazione del Codice Etico e all'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia di prossima nomina.

### 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	12	10	11	8	5	46	50,00	23,00	12	10	11	8	5	46	50,00	23,00
Sicurezza sui luoghi di lavoro	12	10	9	8	8	47	50,00	23,50	12	10	9	8	8	47	50,00	23,50
Competenze digitali	8	10	12	16	16	62	50,00	31,00	8	10	12	16	16	62	50,00	31,00
appalti pubblici,	8	10	8	8	11	45	50,00	22,50	8	10	8	8	11	45	50,00	22,50
Totale ore	40	40	40	40	40	200			40	40	40	40	40	200		
Totale ore %	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	50,00			10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	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

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>	
Bando di concorso per n. 2 istruttori contabili	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
Bando di concorso per n. 1 Funzionario informatico	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
Bando di concorso per n. 2 Funzionari tecnici	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Donna
Bando di concorso per n. 2 istruttori tecnici	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
Bando di concorso per n. 1 funzionario te	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
Bando di concorso per n. 5 istruttori amministrativi contabili	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Donna
Totale personale	11		7		18		
Totale % sul personale complessivo	8,87		5,65		14,52		

<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

Nulla da segnalare.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€65323,10	€70659,10	€ 5336,00	7,55
Area dei Funzionari ed EQ	€31229,60	€28339,20	€ -2890,40	-10,20
Area degli istruttori	€24774,30	€23864,10	€ -910,20	-3,81
Area degli operatori esperti	€22521,80	€20938,20	€ -1583,60	-7,56
Area degli operatori	€20430,80	€0,00	€ -20430,80	--

Per quanto concerne il divario retributivo nel ruolo dirigenziale, questa è data dalla presenza tra le figure dirigenziali 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 2026 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: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

I risultati dell'analisi da stress da lavoro correlato arriveranno nel corso del 2026, iniziato nel 2025. Per i rischi di genere non si è proceduto ad una analisi.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

---

Codici etici: Sì

---

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.

#### 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

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il Comitato ha promosso delle giornate di sensibilizzazione in tema di disparità di genere aperte a tutta la popolazione.

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

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG: Nomina Dirigenziale

---

Tipologia di atto: Determinazione

---

Data: 13/01/2025

---

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:

**€2500,00**

Interventi realizzati a costo zero: **Non so**

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: **No**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
**5**

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
- 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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**  
:



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

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.

Per il 2026 il Comitato si propone di far nominare la Consigliera di Fiducia e avviare nuove attività formative.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-arzachena-2026>