



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Muravera - 2026

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)



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	5	6	1	8	1	10	4
Totale personale		2	0	6	5	6	1	8	1	10	4
Totale % sul personale complessivo		4,65	0,00	13,95	11,63	13,95	2,33	18,60	2,33	23,26	9,30

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	1	0	1	0	0	2	40,00	10,53	1	1	0	1	0	3	60,00	12,50
Tra 3 e 5 anni	1	0	1	0	0	2	25,00	10,53	0	6	0	0	0	6	75,00	25,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	25,00	5,26	0	1	1	1	0	3	75,00	12,50
Superiore a 10 anni	0	0	3	5	6	14	53,85	73,68	0	0	0	8	4	12	46,15	50,00
Totale	2	0	6	5	6	19			1	8	1	10	4	24		
Totale %	4,65	0,00	13,95	11,63	13,95	44,19			2,33	18,60	2,33	23,26	9,30	55,81		

⁽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⁾
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	6,98
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,33

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore		0,00	4	100,00	4	9,30
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	2,33
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	8	57,14	6	42,86	14	32,56
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	2,33
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	13,95
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	4,65
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	20,93
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	2,33
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	2,33
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		19		24		43	
Totale % sul personale complessivo		44,19		55,81		100,00	

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

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

Da quanto riportato dal Piano Triennale delle Azioni Positive, la dotazione organica del Comune di Muravera al 31.12.2025 risulta composta da n.43 unità di personale a tempo indeterminato, cui si aggiunge il Segretario Comunale. Dall'analisi della struttura organizzativa emerge che sulle n. 43 unità lavorative, n. 24 sono donne e n. 19 sono uomini, evidenziando una lieve prevalenza della componente femminile.

Si segnala inoltre, la presenza sia del Vice Segretario Comunale sia del Segretario Comunale, entrambe donne.

Per quanto riguarda il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, che ricopre ruoli apicali nel Comune di Muravera, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,17
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	100,00	10,53	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	2	0	5	4	6	17	42,50	89,47	1	8	1	9	4	23	57,50	95,83
Totale	2	0	6	5	6	19			1	8	1	10	4	24		
Totale %	4,65	0,00	13,95	11,63	13,95	44,19			2,33	18,60	2,33	23,26	9,30	55,81		

⁽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⁾
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	2	0	0	0	3	100,00	27,27
Smart working	0	0	1	0	0	1	50,00	16,67	0	1	0	0	0	1	50,00	9,09
Diritto allo studio	0	0	1	0	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
L104 per assistenza familiari	0	0	1	1	2	4	40,00	66,67	0	1	0	3	2	6	60,00	54,55
L104 per disabilità propria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	9,09
Totale	0	0	3	1	2	6			1	4	1	3	2	11		
Totale %	0,00	0,00	17,65	5,88	11,76	35,29			5,88	23,53	5,88	17,65	11,76	64,71		

⁽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

In merito alla flessibilità oraria, si richiama l'art. n.2 (Obiettivi generali) del Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028 del Comune di Muravera, che prevede la facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità oraria, al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

Al fine di dare attuazione all'obiettivo n. 2 sopra descritto, con deliberazione di G.C. n. 36 del 13/03/2026, avente ad oggetto "Regolamento sui tempi e modalità della prestazione e lavorativa del personale del Comune di Muravera. Modifica.":

-all'articolo 4, relativo alla flessibilità, è stata modificata la disciplina dell'orario di ingresso consentendo un margine aggiuntivo di 15 minuti di flessibilità.

-all'art. 3 comma 2-bis , viene consentita la possibilità dei dipendenti di optare per un orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, con un rientro pomeridiano settimanale.

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	82	43,85	105	56,15	187	20,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	215	36,20	379	63,80	594	64,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	134	100,00	134	14,64
Totale permessi	297	32,46	618	67,54	915	

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

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

Per quanto riguarda i congedi e i permessi ai sensi della Legge 104/1992, non risultano essere state formalizzate segnalazioni in merito al mancato rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

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

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

Nel piano delle azioni positive per gli anni 2025- 2027 sono previste le seguenti 5 azioni:

Azione n. 1: Assicurare, nel contesto lavorativo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Azione n. 2: Mantenimento della garanzia della possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile in entrata.

Azione n. 3: Garantire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Azione n. 4: Garantire il benessere organizzativo e creare un ambiente lavorativo stimolante e paritariamente coinvolgente per i lavoratori e le lavoratrici al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Azione n. 5: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, al fine di disporre di un supporto per la valorizzazione del benessere organizzativo, contro le discriminazioni e per la predisposizione di ulteriori azioni positive.

L'Amministrazione, nell'anno 2025, ha realizzato diverse iniziative al fine di dare attuazione alle azioni precedentemente descritte, delle quali si darà puntuale descrizione nel Piano delle Azioni Positive per gli anni 2026-2028, in corso di approvazione, già trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità per il parere di competenza. Il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2026-2028 verrà caricato nel portale CUG una volta approvato.

In data 13/03/2026 con deliberazione della G.C. n.37 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive.

All'art. 2 del suddetto Piano sono elencati gli obiettivi generali, di seguito illustrati:

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;
2. Facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate alla conciliazione tra il lavoro professionale e il lavoro familiare;
3. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
4. Valorizzazione del benessere organizzativo anche a garanzia della riduzione delle discriminazioni nel lavoro tra uomini e donne;

Questi obiettivi si inseriscono nel quadro delle politiche volte a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze. In particolare, la prosecuzione delle attività finalizzate alla rimozione degli ostacoli che limitano la piena realizzazione delle pari opportunità rappresenta un elemento fondamentale per contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta tra uomini e donne.

L'attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, attraverso la promozione di strumenti di flessibilità oraria, costituisce una leva strategica per migliorare il benessere del personale e favorire una maggiore partecipazione, soprattutto da parte delle lavoratrici, alla vita organizzativa.

Parallelamente, la promozione delle pari opportunità nell'accesso alla formazione, all'aggiornamento e ai percorsi di qualificazione professionale contribuisce a garantire uno sviluppo equo delle competenze e delle carriere, prevenendo situazioni di svantaggio.

Infine, la valorizzazione del benessere organizzativo si configura come un fattore chiave non solo per il miglioramento della qualità del lavoro, ma anche come strumento di prevenzione delle discriminazioni e di promozione di un clima lavorativo positivo e inclusivo.

Il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2026-2028 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 13/03/2026.

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⁾
Nuovo Codice degli Appalti d.lgs 36/2023.	5	0	5	0	15	25	38,46	36,23	0	20	5	10	5	40	61,54	57,97
Edilizia e urbanistica	0	0	12	0	6	18	100,00	26,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	5	5	100,00	7,25
Partecipazione a congressi, seminari, workshop..	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	12	0	0	0	12	100,00	17,39
Aggiornamento professionale - Anticorruzione e trasparenza	0	0	4	0	4	8	40,00	11,59	0	8	4	0	0	12	60,00	17,39
Aggiornamento professionale - Altro	0	0	12	6	0	18	100,00	26,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	5	0	33	6	25	69			0	40	9	10	10	69		
Totale ore %	3,62	0,00	23,91	4,35	18,12	50,00			0,00	28,99	6,52	7,25	7,25	50,00		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Bando di mobilità per istruttore tecnico - Det. n. 409 R.G./87 R.S. del 29/10/2025	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
Bando di mobilità per 1 agente di polizia locale - det. n. 364 R.G./ 79 R.S. del 03/10/2025	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
Selezione pubblica per agenti di polizia locale a tempo det. - Det. n. 223 R.G/46 R.S. del 20/06/2025	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Donna
Totale personale	5		4		9		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	11,63		9,30		20,93		

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

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

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 %
01503 AREA OPERATORI	€19645,00	€19179,00	€ -466,00	-2,43
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€20769,00	€21145,00	€ 376,00	1,78
01501 AREA ISTRUTTORI	€16786,00	€22048,00	€ 5262,00	23,87
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€24823,00	€19204,00	€ -5619,00	-29,26
Responsabili Area	€37944,00	€35161,00	€ -2783,00	-7,92

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:	No
---------------	----

Codici di condotta:	No
---------------------	----

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

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

Non sono state presentate segnalazioni a riguardo nel corso dell'anno 2025.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Modalità diretta
-----------------------------	------------------

Tipologia di atto:	determinazione
--------------------	----------------

Data:	21/06/2023
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Segretario Comunale
------------------------	---------------------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
----------------------------------------------------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

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	No
------------------------------------	----



esterne?:

Attività

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

- QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il CUG, con verbale n. 2 del. 19/05/2025, ha approvato lo schema del questionario sul benessere organizzativo da somministrare al personale dipendente, prevedendo la divulgazione e il ritiro dello stesso compilato da parte dei dipendenti entro trenta giorni dalla data di inizio della diffusione.

Con verbale n. 1 del 06/02/2026, il CUG ha disposto che la comunicazione venisse trasmessa, tra l'altro, al personale dipendente in merito all'esito del questionario.

Considerazioni conclusive

Dalla indagine effettuata con questionario sul benessere organizzativo, per il quale sono in corso valutazioni da parte dell'amministrazione, sono emersi alcuni elementi di forza, in particolare le buone relazioni tra colleghi, al contempo è emersa la necessità di pianificare interventi volti a:

- migliorare le condizioni fisiche e logistiche degli ambienti di lavoro;
 - potenziare la comunicazione interna e la trasparenza delle decisioni;
 - valorizzare le competenze e offrire opportunità di formazione continua;
 - rivedere la distribuzione dei carichi di lavoro e i processi organizzativi.
-

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