



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Sassari - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Sassari

Regione: Sardegna

Provincia: SS

Comune: Sassari

CAP: 07100

Indirizzo: Piazza Del Comune, 1

Codice Amministrazione: c\_i452

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

Piano Triennale 2024\_2026\_sezione 2.3.4

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i452-triennio\\_piano-triennale-2024\\_2026\\_sezione-234-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf)  
(4.44 MB)

2025

Piano Triennale 2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i452-triennio\\_piano-triennale-2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2025-2027-anno_2025.pdf)  
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c\_i452/piano-triennale-2025-2027/piano\_azioni\_positive\_c\_i452-triennio\_piano-triennale-2025-2027-anno\_2025.pdf) (23.1 MB)

2026

Piano Triennale 2026-2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i452-triennio\\_piano-triennale-2026-2028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2026-2028-anno_2026.pdf)



[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c\\_i452/piano-triennale-2026-2028/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i452-triennio\\_piano-triennale-2026-2028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_i452/piano-triennale-2026-2028/piano_azioni_positive_c_i452-triennio_piano-triennale-2026-2028-anno_2026.pdf) (23.75 MB)

---





## 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	direttore generale		0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di ruolo	0	0	1	5	4	0	0	0	2	1
Dirigente di livello generale	DIRIGEENTE A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Personale non dirigente	Area Operatori a tempo indeterminato	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	0	1	7	15	14	0	0	3	8	3
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI A TEMPO DETERMINATO	0	0	2	1	0	0	1	2	1	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTORI A TEMPO INDETERMINATO	12	35	54	85	35	2	20	48	63	30
Personale non dirigente	AREA ISTRUTORI A TEMPO DETERMINATO	2	7	5	5	0	3	5	0	0	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI E.Q. A TEMPO INDETERMINATO	0	7	25	57	11	2	9	38	55	21
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI E.Q. A TEMPO DET.	0	1	0	0	0	9	6	6	1	0
Totale personale		14	51	96	170	66	16	42	98	131	56
Totale % sul personale complessivo		1,89	6,89	12,97	22,97	8,92	2,16	5,68	13,24	17,70	7,57

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>
Inferiore a 3 anni	13	30	30	18	3	94	49,74	24,42	16	29	33	17	0	95	50,26	28,02
Tra 3 e 5 anni	1	17	16	12	2	48	53,33	12,47	0	8	20	14	0	42	46,67	12,39
Tra 5 e 10 anni	0	3	17	13	3	36	53,73	9,35	0	3	17	9	2	31	46,27	9,14
Superiore a 10 anni	0	1	32	120	54	207	54,76	53,77	0	1	29	89	52	171	45,24	50,44
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>95</b>	<b>163</b>	<b>62</b>	<b>385</b>			<b>16</b>	<b>41</b>	<b>99</b>	<b>129</b>	<b>54</b>	<b>339</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,93</b>	<b>7,04</b>	<b>13,12</b>	<b>22,51</b>	<b>8,56</b>	<b>53,18</b>			<b>2,21</b>	<b>5,66</b>	<b>13,67</b>	<b>17,82</b>	<b>7,46</b>	<b>46,82</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>
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,41
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,14
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	28	80,00	7	20,00	35	4,83
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	10	66,67	5	33,33	15	2,07
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	1,10
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	5	62,50	3	37,50	8	1,10
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	177	65,80	92	34,20	269	37,15
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	46	42,20	63	57,80	109	15,06
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	33	76,74	10	23,26	43	5,94
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	65	37,36	109	62,64	174	24,03
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	12	44,44	15	55,56	27	3,73
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	4	12,50	28	87,50	32	4,42

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale personale		385		339		724	
Totale % sul personale complessivo		52,03		45,81		97,84	

<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

L'analisi della dotazione organica non dirigenziale evidenzia un'organizzazione composta da 724 unità ( a tempo indeterminato e determinato), caratterizzata da una distribuzione di genere relativamente equilibrata, con una prevalenza maschile del 53,2% (385 unità) rispetto al 46,8% femminile (339 unità). Tuttavia, un esame approfondito dei dati rivela una dinamica strutturale asimmetrica tra titoli di studio e livelli di responsabilità.

Il capitale umano femminile si distingue per un profilo formativo nettamente superiore. Nonostante la minor consistenza numerica complessiva, le donne detengono la maggioranza delle qualifiche accademiche più elevate: rappresentano infatti il 60,8% del personale con laurea magistrale e oltre il 73% di quello con laurea triennale. Di contro, la componente maschile risulta fortemente concentrata nei livelli di istruzione secondaria o inferiore, dove arriva a coprire quasi l'80% delle posizioni.

Questa discrepanza educativa trova una corrispondenza diretta nell'inquadramento professionale. L'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione — che rappresenta il vertice della carriera non dirigenziale — è a netta trazione femminile (59%). Al contrario, nelle aree tecniche e operative la tendenza si inverte: la componente maschile costituisce il 58% dell'Area Istruttori e raggiunge picchi del 75% nell'Area Operatori.

L'ente è caratterizzato da un dualismo marcato: se la componente maschile garantisce la continuità delle funzioni tecnico-operative di base, le donne rappresentano il fulcro delle competenze specialistiche e dei ruoli ad alta qualificazione, delineando un modello in cui il merito accademico femminile guida l'accesso ai livelli di responsabilità più elevati.

## 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>
Tempo Pieno	14	51	96	167	66	394	53,97	99,49	16	42	97	128	53	336	46,03	97,67
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,25	0	0	0	0	1	1	50,00	0,29
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	12,50	0,25	0	0	2	3	2	7	87,50	2,03
Totale	14	51	96	169	66	396			16	42	99	131	56	344		
Totale %	1,89	6,89	12,97	22,84	8,92	53,51			2,16	5,68	13,38	17,70	7,57	46,49		

<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>
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
LAVORO AGILE	1	5	10	21	1	38	39,18	8,74	1	5	24	21	8	59	60,82	14,46
fruizione orario flessibile	14	50	97	169	67	397	53,22	91,26	17	45	99	132	56	349	46,78	85,54
Totale	15	55	107	190	68	435			18	50	123	153	64	408		
Totale %	1,78	6,52	12,69	22,54	8,07	51,60			2,14	5,93	14,59	18,15	7,59	48,40		

<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

L'analisi degli strumenti di conciliazione vita-lavoro rivela un'organizzazione fortemente orientata alla flessibilità temporale, preferita rispetto alla delocalizzazione strutturale del lavoro. Su un campione di 843 adesioni totali, si osserva una partecipazione sostanzialmente paritaria tra i generi (51,6% uomini e 48,4% donne), sebbene la scelta della tipologia di strumento riveli strategie di gestione del tempo differenziate.

#### 1. La prevalenza dell'orario flessibile

L'orario flessibile rappresenta la colonna portante della conciliazione nell'ente, con 746 fruitori (pari all'88,5% delle misure totali).

Gli uomini ne usufruiscono in misura leggermente superiore (397 unità contro le 349 delle donne), utilizzandolo come strumento standard di gestione della giornata lavorativa.

Il picco di utilizzo si registra nella fascia 51-60 anni per entrambi i generi. Questo dato indica che la flessibilità non è una prerogativa dei neo-genitori, ma una modalità consolidata per i dipendenti con maggiore anzianità, probabilmente per bilanciare carichi di cura legati a genitori anziani o per una migliore gestione del benessere personale in età matura.

Il lavoro agile coinvolge 97 dipendenti e presenta la divergenza di genere più significativa.

Le donne rappresentano il 60,8% degli aderenti (59 unità). Mentre per gli uomini lo smart working sembra essere un'opzione legata alla fase conclusiva della carriera (picco tra i 51-60 anni), per le donne la fruizione è più distribuita e precoce, con un massimo nella fascia 41-50 anni. Questo suggerisce che lo smart working sia vissuto dalla componente femminile come un supporto critico durante gli anni di massima pressione familiare, permettendo di mantenere ruoli di responsabilità (visto l'alto tasso di istruzione rilevato nelle analisi precedenti) pur gestendo le esigenze domestiche.

Per quanto riguarda la Transizione Digitale e Telelavoro il valore nullo (0 unità) registrato conferma il superamento di una modalità di lavoro domiciliare rigida e postazione-centrica in favore del lavoro agile. L'ente ha completato la transizione verso modelli basati su obiettivi e flessibilità di luogo, piuttosto che sulla mera delocalizzazione della scrivania.

Il Comune di Sassari presenta un profilo "maturo": la flessibilità oraria è un diritto acquisito e diffuso, mentre il lavoro agile agisce come correttivo per le disparità di carico sociale che ancora gravano sulle lavoratrici, specialmente tra i 40 e i 50 anni. La quasi totale assenza di fruitori sotto i 30 anni (solo il 3,9% del totale) riflette inoltre una struttura demografica interna che richiederà, nel prossimo futuro, una riflessione sulle modalità di attrazione e conciliazione per i profili più giovani.

#### 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	651	58,23	467	41,77	1118	10,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3435	46,33	3979	53,67	7414	68,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	138	30,40	316	69,60	454	4,19
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1851	100,00	1851	17,08
Totale permessi	4224	38,98	6613	61,02	10837	

<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

L'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi evidenzia una partecipazione profondamente asimmetrica tra i generi, riflettendo come il carico della cura familiare e assistenziale gravi ancora in misura prevalente sulla componente femminile dell'organizzazione. Su un volume complessivo di 10.837 permessi (tra ore e giorni), le donne ne hanno usufruito per il 61% (6.613 unità), contro il 39% degli uomini (4.224 unità).

Il divario più netto emerge nell'ambito dei congedi parentali. La cura dei figli vede una sproporzione marcata: il 69,6% dei permessi giornalieri è a carico delle donne, ma il dato più eclatante riguarda i permessi orari, fruiti esclusivamente dalla componente femminile (100%). Questo suggerisce che la gestione flessibile e quotidiana delle esigenze familiari sia ancora una responsabilità quasi interamente delegata alle lavoratrici.

Per quanto riguarda i permessi legati alla Legge 104/1992, il quadro è più articolato. Gli uomini mostrano una maggiore propensione per l'utilizzo dei permessi in modalità giornaliera (58,2%), mentre le donne prevalgono nella fruizione oraria (53,7%). Questo indica che, pur essendoci un impegno maschile significativo nell'assistenza ai familiari con disabilità, le donne tendono a frammentare maggiormente il proprio orario di lavoro per conciliare l'assistenza con la presenza professionale.

In conclusione, i dati delineano un modello organizzativo in cui le donne, pur essendo numericamente inferiori e mediamente più qualificate (come visto nell'analisi precedente), sostengono la quasi totalità delle interruzioni lavorative legate alla genitorialità, configurando una persistente disparità nella gestione del tempo tra vita privata e carriera.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

## 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

**Formazione, informazione e conoscenza dei dati.** Formazione, Informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e della Cultura della prevenzione e superamento delle discriminazioni. Per garantire lo svolgimento delle funzioni del Comitato i componenti del CUG dell'Amministrazione, nell'annualità 2025, hanno aderito alle iniziative promosse dalla rete nazionale dei CUG, partecipando a 9 webinar trasmessi nell'ambito dei "Giovedì del CUG" INAIL e altre iniziative della Fondazione Rigel per un totale di 12,5 ore. I corsi attivati hanno riguardato i seguenti argomenti: 1) Il linguaggio inclusivo: cosa c'è dietro le parole; 2) IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta; 3) Donne e finanza: strumenti per l'indipendenza economica; 4) Il Gender Equality Plan: un processo trasformativo; 5) Madre o non madre: il diritto alla felicità; 6) Parità retributiva: obiettivo e percorsi; 7) Benessere Psicofisico: Strumenti per trasformare la risposta allo Stress; 8) Contratti pubblici (CCNL) che generano parità e rispetto. È stato inoltre proposto nell'annualità 2025 un corso di formazione rivolto ai componenti del CUG, svolto dalla Fondazione Promo PA dal titolo "La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione". Il Webinar, della durata di 6 ore, è stato svolto da 4 componenti. Anche nel 2025, attraverso la pubblicazione nella intranet dell'Avviso "Campo scuola" è stata realizzata l'edizione del progetto rivolto ai figli/e e/o nipoti dei/le dipendenti dell'Amministrazione. Un percorso per l'acquisizione delle competenze trasversali e l'educazione al rispetto delle regole, far conoscere le attività svolte dalla Polizia Locale, sensibilizzare i ragazzi sui temi della buona condotta, del rispetto del Codice della Strada e delle normative in materia ambientale.

**Raccolta delle informazioni sulle pari opportunità e dei dati relativi alla struttura organizzativa dell'Amministrazione distinta per categoria e genere.** Anche nel 2025 si è proceduto con la rilevazione dei dati secondo il format predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica relativo all'annualità 2024 e finalizzato al monitoraggio di cui al presente allegato. Il CUG, sulla base dell'analisi dei dati rilevato tramite i report ha predisposto la relativa relazione di cui all'allegato n. 2 e ha provveduto con l'invio alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità e alla Consigliera di Parità della Provincia di Sassari.

**Indagine per individuare possibili gap delle competenze digitali, trasversali, amministrative e normative tra i/le dipendenti del Comune.** Al fine di accrescere le competenze e dare gli strumenti operativi utili per lo svolgimento del proprio lavoro, anche nel 2025, sono stati attivati i corsi di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica sulla piattaforma "Syllabus". Per accedere ai percorsi formativi i dipendenti hanno sostenuto i test di valutazione iniziali, intermedi e finali attraverso i quali sono state misurate le competenze e il raggiungimento di vari livelli di padronanza. Sono state certificate le competenze per un numero pari a 464 dipendenti e per un numero di ore di formazione pari a 9254.

**Attuazione dell'attività di divulgazione, tramite l'area riservata al CUG.** Con la finalità di rendere fruibili i dati e le attività svolte dal CUG si è proceduto con la pubblicazione tramite la rete intranet del PIAO 2025-2027, nella cui Sottosezione 2.2. Performance, è inserito il Piano delle azioni positive 2025-2027; pubblicazione di eventi di sensibilizzazione sulla violenza di genere: come l'iniziativa promossa dalla Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Sassari e Z.O. di Olbia Tempio, in collaborazione con il CUG del Consiglio dell'Ordine Forense di Sassari e con la rete CPO Sardegna, tenuto a Sassari, presso la Sala Anjoy della Provincia di Sassari, "**Donne in Rinascita**" in occasione della giornata Internazionale della Donna, il 7 marzo 2025; Eventi di sensibilizzazione alla prevenzione come l'**iniziativa Open Week "Una settimana di visite gratuite per la salute della donna"** in occasione della 10ª Giornata nazionale della salute della donna che ricorre il 22 aprile, la Fondazione Onda ETS

**Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive.** Come di consueto, è stato somministrato il questionario ad analizzare i dati elaborati dal servizio statistica in collaborazione con il Settore innovazione tecnologica relativi all'indagine sul benessere organizzativo riferita all'annualità 2023. Il Report è stato trasmesso ai vertici amministrativi e alla dirigenza, oltre che al CUG e OOSS/RSU ed è stato pubblicato sulla intranet dell'amministrazione nell'apposita sezione dedicata al benessere

organizzativo.

Il piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è una sezione specifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di Sassari, dedicata alla sottosezione 2.2 sulla performance. Il piano rappresenta un impegno concreto dell'amministrazione per promuovere le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare ogni forma di discriminazione - che si tratti di genere, età, orientamento sessuale, etnia o disabilità - e favorire l'occupazione femminile.

Il PTAP 2025-2027 si struttura in due parti principali: attività di analisi e monitoraggio, e interventi operativi concreti. L'obiettivo è creare un modello culturale inclusivo, potenziando la progressione di carriera femminile, la formazione mirata sulla cultura di genere e il benessere organizzativo, con un'attenzione particolare alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Coinvolge attivamente il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, i dirigenti e il Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ha il compito primario di verificare l'attuazione attraverso relazioni annuali articolate in cinque sezioni: dati sul personale (per genere ed età), conciliazione vita-lavoro, iniziative di parità, benessere e performance.

Tra le azioni prioritarie spiccano quelle formative e di rete: corsi per i membri del CUG sui diritti di pari opportunità, collaborazioni con altri enti del territorio come CCIAA, Università di Sassari, Provincia e Comune AHO, e progetti come "Io mi difendo" con la Polizia Locale per sensibilizzare su discriminazioni e prevenzione. Sono previste indagini conoscitive, come report sulla struttura organizzativa per genere, rilevazioni sui gap digitali (soprattutto tra fasce d'età elevate) e sul clima di benessere percepito dai dipendenti. Sul fronte della flessibilità, si punta a estendere il lavoro agile (target almeno 15% dei dipendenti), part-time e ferie solidali, con l'attivazione nel 2025 del progetto per la certificazione Family Audit della Provincia di Trento - un percorso triennale finanziato in parte dalla Regione per promuovere misure di conciliazione.

Non mancano interventi su salute e benessere: monitoraggio costante con medico competente e RSPP per prevenire rischi legati all'ambiente di lavoro, promozione di screening INPS e iniziative di welfare culturale come biglietti per eventi, convenzioni con cinema e teatri, e programmi di mindfulness per rafforzare il senso di appartenenza. Il piano si presenta come dinamico, con aggiornamenti annuali, e mira a un ambiente di lavoro sereno, efficiente e inclusivo.

### 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>(2)</sup>
Obbligatoria	92	456	426	771	231	1976	64,96	12,70	92	136	252	459	127	1066	35,04	7,91
Aggiornamento professionale	255	1262	1769	2246	375	5907	64,31	37,96	95	378	938	1605	262	3278	35,69	24,31
Il nuovo codice dei contratti pubblici	11	127	138	633	22	931	50,93	5,98	0	126	167	430	174	897	49,07	6,65
Competenze manageriali/Relazionali: corso "Project management" Corso "Personale e organizzazione riforma PA"	0	32	480	1014	294	1820	47,67	11,70	0	8	452	1226	312	1998	52,33	14,82
Tematiche CUG	0	0	0	13	0	13	36,11	0,08	0	0	6	17	0	23	63,89	0,17
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	14	7	0	21	100,00	0,16
Syllabus	93	475	920	2045	440	3973	42,94	25,53	278	630	1816	2123	433	5280	57,06	39,15
Sicurezza informatica	14	82	216	442	187	941	50,51	6,05	5	67	259	442	149	922	49,49	6,84
Totale ore	465	2434	3949	7164	1549	15561			470	1345	3904	6309	1457	13485		
Totale ore %	1,60	8,38	13,60	24,66	5,33	53,57			1,62	4,63	13,44	21,72	5,02	46,43		

<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>	
MOBILITA' N.1 POSTO DI FUNZIONARIO TECNICO – AREA FUNZIONARI ED E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
MOBILITA' N.2 POSTI DI ISTRUTTORE TECNICO – AREA ISTRUTTORI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
MOBILITA' N.1 POSTO DI FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO EDUCATIVI – AREA FUNZIONARI ED E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
SELEZIONE N.3 OPERATORI SERVIZI AUSILIARI DI SUPPORTO – AREA OPERATORI 68/99	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
CONCORSO N. 8 POSTI ISTRUTTORE AMM.VO – AREA ISTRUTTORI – T.I.	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
CONCORSO N.1 POSTO ASSISTENTE SOCIALE – AREA FUNZIONARI ED E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
SELEZIONE ART.110 N.1 DIRIGENTE SETTORE AA.GG.	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
SELEZIONE ART.110 N. 1 DIRIGENTE SETTORE INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SMART CITY – T.D.	3	100,00	0	0,00	3	8,33	Uomo
STABILIZZAZIONE N.9 POSTI DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE – AREA ISTRUTTORI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
STABILIZZAZIONE N.1 POSTO DI ISTRUTTORE SERV. SOCIO EDUCATIVI – AREA ISTRUTTORI	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
STABILIZZAZIONE N.2 POSTI DI ASSISTENTE SOCIALE – AREA FUNZIONARI ED E.Q.	3	100,00	0	0,00	3	8,33	Uomo
STABILIZZAZIONE N.2 UNITA' PROGETTO LAVOR@BILE – AREA OPERATORI ESPERTI	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Totale personale	24		12		36		
Totale % sul personale complessivo	3,24		1,62		4,86		

<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 D.P.R. 487/1994 e successive modifiche prevedono che le commissioni di concorso debbano essere composte garantendo, di norma, una presenza di entrambi i sessi pari ad almeno un terzo dei componenti.

Il comune di Sassari rispetta formalmente questa soglia minima (quasi tutte le commissioni hanno almeno un membro del genere meno rappresentato, assicurando il 33,33%). La criticità principale resta la presidenza: i 3/4 dei concorsi sono diretti da uomini indica che le posizioni di vertice amministrativo (da cui solitamente si attingono i presidenti).

Dall'esame delle 12 commissioni elencate, emerge una prevalenza numerica maschile nella composizione dei commissari. Nella maggior parte dei casi (9 commissioni su 12), la struttura standard prevede 2 uomini e 1 donna.

A parziale rettifica di un dato indicato nella tabella sopraindicata, si specifica che nella procedura di stabilizzazione occupazionale relativa al profilo di Assistente sociale, la commissione esaminatrice, inizialmente composta da soli uomini, è stata successivamente modificata sostituendo uno dei componenti con una unità femminile.

Prevalenza Maschile (66,67% uomini / 33,33% donne): Questa è la configurazione dominante, presente nel 75% delle commissioni analizzate. Riguarda settori tecnici (Funzionario Tecnico, Istruttore Tecnico), amministrativi (Istruttore Amministrativo) e ruoli di alta specializzazione (Assistente Sociale, Dirigente).

Prevalenza Femminile (33,33% uomini / 66,67% donne): Solo nel 25% dei casi (3 commissioni su 12) la maggioranza è femminile.

Analizzando la tipologia di procedure concorsuali, si nota come la segregazione di genere (orizzontale) influenzi parzialmente le commissioni:

Area Tecnica e Dirigenziale: Le commissioni per Funzionari Tecnici e Dirigenti AA.GG. sono stabilmente a guida e maggioranza maschile.

Area Socio-Educativa e Contabile: Sorprende che il concorso per "Assistente Sociale" (storicamente un settore a forte impronta femminile) sia gestito da una commissione a maggioranza maschile con un Presidente uomo. Al contrario, la "Polizia Locale" e l'area "Contabile" mostrano una guida femminile, segnale di un possibile cambiamento di trend in settori tradizionalmente neutri o maschili.

L'analisi evidenzia una gestione dei concorsi che garantisce la rappresentanza minima di genere, ma che riflette ancora un forte squilibrio nei ruoli di comando. L'obiettivo potrebbe essere quello di incentivare la nomina di presidenti donna anche in commissioni a maggioranza maschile.

### 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 %
01503 AREA OPERATORI	€1411,34	€1312,33	€ -99,01	-7,54
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1601,69	€1552,34	€ -49,35	-3,18
01501 AREA ISTRUTTORI	€1814,03	€1787,18	€ -26,85	-1,50
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2204,52	€2144,27	€ -60,25	-2,81

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€4986,10	€5372,78	€ 386,68	7,20

L'analisi evidenzia un quadro articolato, il divario economico non è uniforme: varia dal -7,54% al +7,20%.

In quattro inquadramenti su cinque, le donne percepiscono una retribuzione inferiore rispetto agli uomini. Il divario è più marcato nelle qualifiche più basse, in particolare nell'area Operatori (-7,54%), mentre tende a ridursi salendo di livello professionale. Negli inquadramenti intermedi (Istruttori, Funzionari) il divario scende sotto il 3%. Nell'area Dirigenti, il trend si inverte: le donne guadagnano 7,20% in più degli uomini. Le fasce operative mostrano le maggiori disparità. Le donne risultano penalizzate soprattutto nelle fasce operative, dove il divario è più marcato.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?  Sì

In ottemperanza a quanto stabilito nel Piano triennale delle azioni positive contenuto nel PIAO 2025-2027 è stato somministrato a tutto il personale dell'Ente un questionario al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il sondaggio è stato condotto, come ogni anno, mediante un questionario strutturato con scala a 6 livelli e ha coinvolto un campione compreso tra 100 e 145 rispondenti per domanda, articolando l'indagine su **15 aree tematiche** che spaziano dalla sicurezza sul lavoro, al rapporto con i colleghi e il responsabile, fino alle opportunità di carriera, all'equità percepita e al senso di appartenenza. La compilazione del questionario è avvenuta *on line*, garantendo l'anonimato ed è stato reso disponibile nell'intranet del Comune. I dati sono stati raccolti dal Servizio Statistica e trasferiti al settore scrivente per competenza.

I dati sono stati elaborati a loro volta dal settore scrivente facendo una media ponderata per rendere il sondaggio più rappresentativo della realtà, nonostante si sia registrata una partecipazione più ampia di circa il 40% rispetto all'anno precedente (104 rispondenti), si segnala che il campione appare limitato rispetto al numero dei dipendenti in servizio nel 2025 pari a 724.

Dall'analisi emerge una **media generale del punteggio di 3,92 sulla scala di riferimento adottata nel questionario**. Punteggio che si colloca nella fascia di sufficienza, ma che evidenzia al contempo significative disparità tra le diverse dimensioni indagate.

Tra i **principali punti di forza** si segnalano la qualità delle relazioni tra colleghi (4,87/6), la percezione di assenza di discriminazioni (4,80/6) e l'immagine dell'Amministrazione (4,63/6). I dipendenti si sentono parte di una squadra, sono disponibili ad aiutarsi reciprocamente e percepiscono rispetto e stima da parte dei colleghi. La condivisione delle informazioni e la spinta alla collaborazione da parte dell'organizzazione contribuiscono a creare un clima relazionale positivo. La grande maggioranza dei rispondenti si sente trattata correttamente rispetto alla appartenenza sindacale,

all'orientamento politico, alla religione, etnia, lingua e orientamento sessuale. Il rispetto è percepito come altissimo, con punteggi che superano spesso il 5.50/6. "L'Immagine dell'Amministrazione", presenta una media complessiva di 4.63/6, un valore decisamente positivo che conferma la percezione dell'ente come un'istituzione di valore. Il 70.4% dei dipendenti (voti 5-6) ritiene che le persone considerino il Comune di Sassari importante istituzione per la collettività.

Le **aree di maggiore criticità** riguardano invece il funzionamento del sistema organizzativo (3,01/6), le opportunità di carriera e sviluppo professionale (3,11/6) e l'equità nel trattamento dei dipendenti nell'ambito dell'Amministrazione (3,13/6). I dipendenti percepiscono che il sistema di valutazione delle performance non sia equo né sufficientemente illustrato, che non premi chi si impegna e che i risultati della valutazione non aiutino realmente il miglioramento individuale. Per il 45.5% dei rispondenti (voti 1-2), i risultati della valutazione non aiutano a migliorare la performance. Il sistema di misurazione è un'ambiguità per molti. Il 50.8% dei dipendenti (voti 1-2) ritiene che non sia stato spiegato adeguatamente.

I percorsi di carriera sono dunque poco chiari e poco meritocratici secondo la percezione dei rispondenti. Il 39.6% dei rispondenti (quasi 4 su 10) dichiara che le possibilità di carriera non sono per nulla legate al merito (voto 1). Se sommiamo i voti negativi (1-2), arriviamo al 56.1%.

La distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità non è ritenuta equa. Il rapporto retribuzione/impegno è giudicato negativamente dalla maggioranza, così come la differenziazione retributiva legata alla qualità e quantità del lavoro. Il 43% dei dipendenti dichiara che non vi è "per nulla" (voto 1) merito o distinzione tra chi lavora bene e chi no. Solo il 7% è pienamente soddisfatto. Oltre la metà del campione (52.8%, somma di voti 1 e 2) ritiene che lo stipendio sia inadeguato rispetto agli sforzi richiesti.

Per l'annualità 2025 si è data attuazione alla misura inserita nell'area del benessere organizzativo relativa alla promozione di iniziative legate alla prevenzione. Sono state diffuse, infatti, tramite la rete intranet i bandi di "Promozione della salute" come quella dei Bandi INPS sugli screening gratuiti per la prevenzione e diagnosi precoce di patologie oncologiche e cardiovascolari a favore dei dipendenti pubblici.

#### 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

Il Comune di Sassari gestisce un territorio caratterizzato da una popolazione di 120.875 abitanti. L'analisi di contesto evidenzia una realtà demografica complessa, con un'età media di 48,4 anni e un trend di decrescita della popolazione (-534 residenti).

L'organizzazione si confronta con il 52% della popolazione in età lavorativa (20-59 anni) con un tasso di disoccupazione del 20,9%, una parte della popolazione pari al 33% di popolazione è ultrasessantenne e una quota di pensionati pari al 20,3%. L'organizzazione del Comune di Sassari è stata formalizzata con la Deliberazione di Giunta n. 24 del 29 gennaio 2025 con l'obiettivo di rafforzare la capacità amministrativa per rispondere alle sfide del PNRR e migliorare l'efficacia dei servizi. La struttura è articolata in Settori e Centri di Responsabilità, di seguito elencati:

Affari generali , protocollo e notifiche  
Ambiente e Verde Pubblico

Politiche finanziarie e tributarie  
Politiche educative, giovanili, sportive e patrimoniali  
Contratti pubblici e Servizi alla cittadinanza  
Cultura e turismo  
Politiche della casa  
Diritti sociali, inclusione e pari opportunità  
Infrastrutture della Mobilità e Traffico  
Innovazione tecnologica e Smart City  
Lavori Pubblici e manutenzione del patrimonio Comunale  
Edilizia privata, attività produttive, pianificazione territoriale e paesaggio  
Politiche per il personale  
Polizia locale

La strategia di gestione del personale per il triennio 2025-2027 punta alla creazione di Valore Pubblico, inteso anche come miglioramento della "salute organizzativa" e "professionale".

I pilastri della gestione delle risorse umane si poggiano sul reclutamento di nuove figure professionali per riportare la dotazione organica a livelli consoni alle necessità dei settori in sofferenza, sulla programmazione il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025-2027, finalizzato a garantire l'equilibrio di genere, il benessere organizzativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione e sulla promozione della modalità di lavoro flessibile per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, monitorando costantemente la salute organizzativa e l'efficacia della prestazione.

Il CUG agisce in sinergia con gli obiettivi strategici del PIAO per monitorare l'attuazione delle misure di conciliazione e del lavoro agile, collaborare alla rilevazione del benessere organizzativo e del clima aziendale e a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione attraverso azioni formative mirate.

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing comunicate al CUG o evindeciate nel sondaggio del benessere organizzativo.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Comunicazione e informazione

Sono stati divulgati tramite mailing list a tutti i componenti del CUG del Comune di Sassari i seguenti eventi organizzati della Rete nazionale dei Cug, denominati i "Giovedì del Cug", su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione:

Data: 30/01/25 - Titolo: Intelligenza emotiva e modelli di gestione del potere. Quale ruolo per prevenire la violenza (anche) di genere

Data: 27/02/25 - Titolo: Prenditi cura della tua bocca. La salute comincia dalla prevenzione

Data: 17/04/25 - Titolo: Riconoscere per prevenire la violenza psicologica.

Data: 25/09/2025 - Titolo: "Benessere psicofisico: strumenti per trasformare la risposta allo stress"

Data: 18/12/25 - Titolo: "Orange the World oltre i 16 giorni. Sfide prioritarie e azioni per i diritti di donne e ragazze

Relativamente ai dipendenti, si fa presente che sono stati sollecitati a partecipare ai moduli formativi sulle tematiche relative alla tematiche del rispetto tramite piattaforma Syllabus (es. il modulo presente nella sezione principi e valori della PA dal titolo: "In prima linea contro ogni discriminazione" )

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il CUG del Comune di Sassari è nominato attraverso un avviso interno per selezionare n. 4 componenti effettivi e supplenti tra il personale in servizio e n. 4 componenti effettivi e supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative.
Tipologia di atto:	Con determinazione del direttore Generale n. 3387 del 12/09/2025 si è provveduto, a seguito di alcune sostituzioni, a ridefinire l'assetto del CUG nominando una nuova componente per il quadriennio 2022-2025
Data:	23/02/2026
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale Dott.ssa Giovanna Solinas Salaris
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	E' prevista una sezione dedicata al CUG nell'intranet del sito del Comune di Sassari oltre all'indirizzo email dedicato al comitato. Si specifica che il CUG utilizza una cartella documentale condivisa per un aggiornamento costante delle sue attività.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	No

---

amministrazione e CUG:

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- 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

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

:

---

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Attività dello Sportello di ascolto; fruizione della formazione;

Il CUG ha promosso, tra le azioni positive alla fine del 2025, il corso di lingua inglese. Nel 2025 è stato effettuato non solo il rilevamento delle adesioni da parte dei dipendenti ma il servizio di formazione del Comune di Sassari ha acquistato il pacchetto formativo composto da 45 corsi di lingua inglese della durata di 60 ore di cui 10 di conversation strutturato su tre livelli (base, medio e avanzato). rivolto a n°45 dipendenti. Le lezioni hanno avuto inizio a far data da febbraio 2026.

---

## Considerazioni conclusive

Sebbene il quadro complessivo delinei un Ente chiaramente orientato alla promozione del benessere organizzativo e della parità, emerge la necessità di intervenire su alcuni margini di miglioramento, con particolare riferimento alla distribuzione dei carichi di cura e alla valorizzazione del merito. Per costruire un'organizzazione davvero equa e inclusiva, il punto di partenza risiede nel rafforzamento del ruolo del CUG, nella continuità dei percorsi formativi e nell'adozione di un approccio più integrato alle politiche di conciliazione.

In quest'ottica, l'azione futura dovrà mirare a un utilizzo più equilibrato dei congedi parentali, incentivando la partecipazione del personale maschile attraverso campagne informative mirate. Parallelamente, sarà fondamentale potenziare il supporto per i dipendenti che assistono familiari con disabilità, garantendo la piena attuazione delle misure previste dal Piano Triennale. Un ruolo decisivo sarà affidato alla comunicazione, che dovrà rendere più trasparenti e chiari i criteri di valutazione della performance e le opportunità di crescita professionale.

Per consolidare questo percorso, sarà determinante prevedere un coinvolgimento sempre più propositivo del CUG, favorendo momenti di confronto sistematico con gli organi politiche e l'Ufficio del Personale per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese. Infine, l'impegno dell'Ente passerà attraverso il mantenimento delle rilevazioni annuali sul clima interno — prestando attenzione a indicatori cruciali come l'equità e i carichi di lavoro — e una diffusione più capillare delle iniziative, necessaria per sensibilizzare tutto il personale e promuovere una partecipazione attiva e consapevole.

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