Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Monserrato - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

# Comune di Monserrato

| | |
|---|---|
| Regione: | Sardegna |
| Provincia: | CA |
| Comune: | Monserrato |
| CAP: | 09042 |
| Indirizzo: | Via San Lorenzo, 1 |
| Codice Amministrazione: | c_f383 |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Comuni e loro Consorzi e Associazioni |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Tra i 50 e i 100 |

# Sezione 1 - Dati del Personale

## 1.1 Personale per genere

### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipologia di personale** | **Inquadramento** | **< 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 | Area degli Operatori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Area degli Operatori esperti | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Personale non dirigente | Area degli istruttori | 1 | 3 | 0 | 14 | 4 | 0 | 7 | 6 | 12 | 8 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 9 | 2 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari con EQ | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | Segretario Comunale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Totale personale | | 1 | 4 | 0 | 22 | 10 | 1 | 9 | 8 | 22 | 13 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,11 | 4,44 | 0,00 | 24,44 | 11,11 | 1,11 | 10,00 | 8,89 | 24,44 | 14,44 |

### Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Permanenza nel profilo e livello** | **< 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 | | | | | | 0 | 0,00 | -- | | | | | | 0 | 0,00 | -- |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7,69 | 2,86 | 1 | 7 | 3 | 1 | 0 | 12 | 92,31 | 22,64 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 5 | 41,67 | 14,29 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 7 | 58,33 | 13,21 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 | 55,56 | 14,29 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 44,44 | 7,55 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 16 | 8 | 24 | 44,44 | 68,57 | 0 | 0 | 2 | 17 | 11 | 30 | 55,56 | 56,60 |
| Totale | 1 | 3 | 0 | 21 | 10 | 35 | | | 1 | 9 | 8 | 23 | 12 | 53 | | |
| Totale % | 1,14 | 3,41 | 0,00 | 23,86 | 11,36 | 39,77 | | | 1,14 | 10,23 | 9,09 | 26,14 | 13,64 | 60,23 | | |

[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

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Inquadramento** | **Titolo di studio** | **Valori assoluti** | **% [1]** | **Valori assoluti** | **% [1]** | **Valori assoluti** | **% [2]** |
| | Inferiore al Diploma superiore | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 11,11 |
| | Diploma di scuola superiore | 21 | 44,68 | 26 | 55,32 | 47 | 52,22 |
| | Laurea | 10 | 30,30 | 23 | 69,70 | 33 | 36,67 |
| Totale personale | | 37 | | 53 | | 90 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 41,11 | | 58,89 | | 100,00 | |

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dipendenti a tempo indeterminato e determinato che lavorano nel Comune di Monserrato sono 90, di cui 53 donne e 37 uomini.

La tabella n. 1.1a riporta la distribuzione del personale per inquadramento e per fascia di età dei dipendenti dell'ente, in cui si evidenzia che la fascia di età maggiormente concentrata risulta essere quella compresa tra i 51 e 60 anni per gli Istruttori Amministrativi, di cui 12 donne e 14 uomini.

I Funzionari donne risultano essere in maggioranza numerica rispetto ai Funzionari uomini. Infatti, la rappresentatività di genere numericamente protende a favore delle donne (15 unità in più rispetto agli uomini), ridistribuite quasi in maniera uniforme per i diversi ruoli di inquadramento con un picco registrato dal dato dei Funzionari donna.

Nella fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni le unità sono le stesse per gli uomini e le donne.

Nella fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni il divario di genere riconferma la suddetta maggioranza: 9 donne, di cui 7 Istruttori e 2 Funzionari, 4 uomini, di cui 3 istruttori e 1 funzionario.

Per la fascia d'età under 30 si riscontra la presenza di una unità tra gli uomini ed una unità tra le donne, auspicando una crescita nei prossimi anni.

Si specifica quanto segue per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato e pieno, in cui emerge una disparità di genere a sfavore delle dipendenti donne, nella categoria istruttori. Approfondendo l'analisi, vi è un solo uomo ed una sola donna nella fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni. Il deficit di rappresentatività femminile si evidenzia nella fascia over 60 per la presenza di un istruttore uomo, nonché nella fascia 41-50 per la presenza di un Funzionario con Elevata qualificazione.

Tuttavia, non preoccupa tale gap di genere che potrebbe ridursi o ribaltarsi proprio per la mutabilità che contraddistingue il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il personale non dirigenziale in possesso del diploma di scuola superiore è prevalente (52.22%) rispetto al personale in possesso del titolo di studio inferiore (il 11,11%).

Il 36,67% del personale dipendente possiede una laurea e sui 33 dipendenti, 23 sono donne.

Tra i dipendenti a tempo determinato vi sono tre dipendenti diplomati (di cui due uomini ed una donna) ed un dipendente uomo laureato (incaricato di Posizione organizzativa).

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in sette settori, la cui gestione è affidata ad un Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, a cui è corrisposta una retribuzione di posizione e di risultato. Si evidenzia che gli incarichi di P.O. erano ricoperti da sei Funzionari uomini. Si precisa che dal 26/06/2025 a seguito di dimissioni da parte del Funzionario del Settore I Settore, il posto è stato attribuito ad un funzionario uomo. La Tabella 1.3 fa emergere una criticità data dalla disparità di rappresentatività di genere, infatti il genere femminile non risulta attualmente rappresentato. Tuttavia, come riportato nelle Tabelle, la presenza di 17 funzionari donne, potrebbe far propendere per una radicale inversione di rotta, prospettando un aumento futuro di Funzionari donne con incarichi di P.O.

# Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

## 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo presenza | < 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] |
| Tempo Pieno | 1 | 4 | 0 | 21 | 9 | 35 | 40,23 | 94,59 | 1 | 9 | 8 | 21 | 13 | 52 | 59,77 | 98,11 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 2,70 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 1,89 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 2,70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 1 | 4 | 0 | 22 | 10 | 37 | | | 1 | 9 | 8 | 22 | 13 | 53 | | |
| Totale % | 1,11 | 4,44 | 0,00 | 24,44 | 11,11 | 41,11 | | | 1,11 | 10,00 | 8,89 | 24,44 | 14,44 | 58,89 | | |

[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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo misura conciliazione | < 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] |
| LAVORO AGILE ORDINARIO | 1 | 1 | 0 | 4 | 0 | 6 | 50,00 | 13,95 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 50,00 | 9,09 |
| fruizione orario flessibile | | 2 | 0 | 15 | 8 | 25 | 36,23 | 58,14 | 1 | 7 | 6 | 19 | 11 | 44 | 63,77 | 66,67 |
| PT orizzontale 30h | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,52 |
| PART-TIME VERTICALE AL 91,67% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 2,33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo misura conciliazione | < 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 ORIZZONTALE AL 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Permessi legge 104 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 42,31 | 25,58 | 0 | 1 | 1 | 9 | 4 | 15 | 57,69 | 22,73 |
| Totale | 1 | 3 | 0 | 29 | 10 | 43 | | | 1 | 9 | 9 | 31 | 16 | 66 | | |
| Totale % | 0,92 | 2,75 | 0,00 | 26,61 | 9,17 | 39,45 | | | 0,92 | 8,26 | 8,26 | 28,44 | 14,68 | 60,55 | | |

[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

La Tabella riporta la situazione inerente il tipo di presenza dei 90 dipendenti a tempo indeterminato ed indeterminato di cui solo 3 risultano usufruire del Part Time. I tre dipendenti in questione sono tutti appartenenti alla fascia di età compresa tra i 51 e over 60 anni di cui, due uomini ed una donna.

La flessibilità oraria è garantita a tutti i 90 dipendenti, invece solo tre, (2 uomini e 1 donna) hanno richiesto il part time, collocati nella fascia d'eta compresa nei 51 e 60 anni. Per quanto riguarda il lavoro agile invece i 12 dipendenti (6 donne e 6 uomini) sono appartenenti alle fasce d'età comprese tra i 30 anni ed over 60.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo permesso | Valori assoluti | % [1] | Valori assoluti | % [1] | Valori assoluti | % [2] |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 92 | 41,63 | 129 | 58,37 | 221 | 15,52 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 524 | 43,56 | 679 | 56,44 | 1203 | 84,48 |
| Totale permessi | 616 | 43,26 | 808 | 56,74 | 1424 | |

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi 104 si deve precisare che tale istituto è utilizzato da n. 11 dipendenti uomini e 17 donne. Per quanto riguarda tale permesso usufruito in ore, si riscontra un maggiore utilizzo da parte delle dipendenti donne (56,74%), rispetto ai dipendenti uomini (43,26%), i quali invece risultano aver usufruito di un maggior numero di giorni di permesso ai sensi della L.104-92.

Il congedo parentale è stato usufruito unicamente da un solo uomo, appartenente alla fascia di età compresa tra i 31 anni e 40, per un totale di 120 giorni.

Appare evidente la predominanza dei permessi usufruiti ai sensi della L.104-92 (assistenza a familiari non autosufficienti), rispetto ai permessi per congedi parentali (connesso alla presenza di figli minori).

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

- Smart working

# Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 31.03.2025 ed attualmente inserito nella sezione II del PIAO 2025/2027.

Il Piano si compone della Premessa e approfondisce il contesto dell'ente nell'articolazione della struttura composta dei 7 settori e si conclude con n. 5 obiettivi. Gli obiettivi sono riferibili all'innalzamento del benessere organizzativo e alla formazione del personale:

***- Azione positiva n.1***: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Stato di attuazione: nel corso dell'anno 2025 non sono stati segnalati casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Il Comitato nell'ambito delle proprie funzioni ed al fine di dare attuazione ai principi di parità, pari opportunità e di benessere organizzativo ha istituito un indirizzo di posta elettronica dedicata al CUG, per garantire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali forme di discriminazione, tutelando altresì il segnalante. Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito:

1. nel mese di marzo 2026 per la discussione ed approvazione della relazione del CUG, sulla situazione del Personale relativa al 31/12/2025, nonché per la discussione ed approvazione del Regolamento di funzionamento del CUG.

***Azione positiva n.2***: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Stato di attuazione: Nel corso del 2025 sono state avviate procedure di reclutamento di personale dipendente nel rispetto delle pari opportunità:

1. a tempo indeterminato tramite scorrimento di graduatorie di altri enti: n. 1 donna nel profilo di Funzionario Amministratoivo Contabile;
2. a tempo indeterminato tramite scorrimento di graduatorie di altri enti: n. 2 istruttori amministrativi di cui 2 donne;
3. procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs n. 165/2001, per istruttori di vigilanza area Istruttori -Ccnl Funzioni Locali 2019/202: 1 donna;

***Azione positiva n.3***: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione e di aggiornamento di qualificazione professionale.

Stato di attuazione: nel corso del 2025 sono stati svolti degli webinar per l'aggiornamento professionale del personale nelle materie di rispettiva competenza di settore, oltre a quelli obbligatori per legge: anticorruzione e privacy, per il

raggiungimento delle 40 ore di formazione richiesta nella “Direttiva Zangrillo”.

***Azione Positiva n.4:*** Valorizzare le conoscenze, le competenze, le attitudini e il merito delle lavoratrici e dei lavoratori, con il conseguente contributo all’ottimizzazione dei risultati dell’azione amministrativa:

Stato di attuazione: nel corso dell’anno 2025 i capi Settore, coadiuvati dai capi Servizio hanno valorizzato le risorse umane, affidando loro incarichi e mansioni che si coniugassero con le attitudini e la formazione personale dei dipendenti. La costanza e la sinergia dimostrata nell’ascolto dei dipendenti, soprattutto neo assunti, nella fase dell’“on boarding”, dimostrata dai capi settore si coordina con gli indirizzi che l’Amministrazione ha demandato loro al fine di ottimizzare competenze e incarichi lavorativi.

***Azione Positiva n.5:*** Favorire forme di flessibilità oraria e politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, ponendo al centro dell’attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell’Ente con quelle dei dipendenti.

Stato di attuazione: La work-balance tra lavoro e vita personale e familiare e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne è stata una prerogativa che l’Amministrazione dell’Ente ha trasmesso ai propri capi settore. L’Ente, pertanto, ha la volontà di perseguire e promuovere pari opportunità tra i dipendenti donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di mettere gli stessi nella condizione di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove ci siano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. L’ente ha assicurato a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita e valorizzato e conciliato le particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ne sono la prova i dati riportati nelle tabelle della Sezione 2 Conciliazione Vita Lavoro, la 2.1 e 2.2.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tipo formazione | < 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] |
| "Direttiva Zangrillo” in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance | 40 | 160 | 0 | 800 | 400 | 1400 | 40,23 | 100,00 | 0 | 360 | 320 | 880 | 520 | 2080 | 59,77 | 100,00 |
| Totale ore | 40 | 160 | 0 | 800 | 400 | 1400 | | | 0 | 360 | 320 | 880 | 520 | 2080 | | |
| Totale ore % | 1,15 | 4,60 | 0,00 | 22,99 | 11,49 | 40,23 | | | 0,00 | 10,34 | 9,20 | 25,29 | 14,94 | 59,77 | | |

[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

Per quanto concerne la formazione del personale si evidenzia una perfetta parità di partecipazione di dipendenti uomini e dipendenti donne.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Commissione** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (1)** | **Valori assoluti** | **% (2)** | **Presidente** |
| Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per il reperimento di n. 2 Istruttori di Vigilanza | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 33,33 | Uomo |
| Selezione LAVORAS 2024 (Settore Lavori Pubblici) | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 33,33 | Uomo |
| CANTIERI NUOVA ATTIVAZIONE 2023 - PROGRAMMA PLURIFONDO LAVORAS | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 33,33 | Uomo |
| Totale personale | 3 | | 9 | | 12 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 3,33 | | 10,00 | | 13,33 | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalla tabella sopra indicata si evince il rispetto del requisito di partecipazione di almeno un terzo dei componenti per ciascuno dei due sessi, così come previsto dall'art. 20 del vigente Regolamento di Accesso agli Impieghi.

## 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 %** |
|---|---|---|---|---|
| Area dei funzionar con EQ | €173513,00 | €0,00 | € -173513,00 | -- |
| Area dei funzionari | €25687,00 | €133595,00 | € 107908,00 | 80,77 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | €489394,00 | €669277,00 | € 179883,00 | 26,88 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | €126140,00 | €52176,00 | € -73964,00 | -141,76 |
| 01503 AREA OPERATORI | €0,00 | €14361,00 | € 14361,00 | 100,00 |

Dall'analisi della tabella si evince che il livello economico del personale inquadrato nelle categoria delle P.O risulta maggiore per gli uomini rispetto alle donne. Per le categorie degli istruttori e funzionari il livello economico risulta essere maggiore quello delle donne rispetto a quello degli uomini.

Invece, per quanto riguarda gli operatori esperti, a parità di inquadramento, la retribuzione economica risulta essere a favore degli uomini rispetto a quella delle donne.

La differenziazione delle retribuzioni tra uomini e donne sopra descritta non è da ritenere sintomatico di alcuna

discriminazione di genere o fautore di un “gender gap”, ma piuttosto frutto delle ordinarie progressioni orizzontali avvenute nel corso degli anni nell’ Ente.

# 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: | Non so |
| 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 rilevate nel 2025 situazioni di discriminazione/mobbing.

Nel corso del 2025 il medico del lavoro dell’ente ha sottoposto a visita medica il personale dell’Ente al fine di valutarne il benessere fisico.

Nell’Ente è stato approvato il codice di comportamento con delibera di Giunta Comunale N. 238 del 28/12/2023.

# Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Monserrato ha per oggetto: la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell’Ente (“performance organizzativa”) e la valutazione della performance dei singoli dipendenti (“performance individuale”). Tutte le attività svolte nell’ente sono individuate all’interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, sia  complessivi dell’ ente sia individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

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

## Operatività

| | |
|---|---|
| Modalità di nomina del CUG: | Nominati dal Segretario |
| Tipologia di atto: | Determinazione |
| Data: | 13/11/2022 |
| 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?: | Sì |
| Esiste una sede virtuale?: | No |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |

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?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

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

## Considerazioni conclusive

Nel 2025 non rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto all'anno precedente né sulla composizione generale del personale, né sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera. Si rileva la prevalenza degli incarichi di posizioni di responsabilità, come sopra evidenziato, a favore del genere maschile.

Nel 2025 è proseguita la sottoscrizione degli accordi per lo svolgimento del lavoro agile, al fine di garantire un maggiore benessere organizzativo al personale interessato.

Nel 2025 si sono riscontrate diverse criticità nell'ambito delle risorse umane, a causa delle dimissioni di alcuni dipendenti, che hanno lasciato l'incarico per assumere nuove funzioni presso altri Enti ed amministrazioni.

Il Comitato, che verrà rinnovato a maggio 2026 si impegnerà nell'anno a calendarizzare gli incontri del CUG trimestralmente per garantire un ambiente improntato al benessere organizzativo, prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione.

---

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