



Comune di
MONSERRATO
Comunu de PAULI

Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Al Sindaco del Comune di Monserrato
Dott. Tomaso Antonio Locci

All'OIV del Comune di Monserrato
Dott. Andrea Boi

Alla Consigliera di Parità della Provincia di Cagliari

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

**OGGETTO: RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE FINO AL
31.12.2023**

Premessa

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L', 'P', 'SP', 'gmd', 'fau', 'Shen', and others.]

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc);

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE I. DATI SUL PERSONALE RETRIBUZIONI

I.1 Personale per genere

Tabella I.1.a- Ripartizione Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tempo Indeterminato, comprensivo del Tempo Pieno e Tempo Parziale)

Tabella I.1.a- Ripartizione Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tempo Indeterminato, comprensivo del Tempo Pieno e Tempo Parziale)											
	Uomini					Donne					
Inquadramento	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Operatori									1	1	2
Operatori Esperti			1	3	5			1	1	2	13
Istruttori		4	3	15	1	1	4	7	15	4	54
Funzionari		1		2		2	1	5	9	2	22
Pos. Organizz (EQ)			1	3	2			1			7
Totale GENERALE	0	5	5	23	8	3	5	14	26	9	98
% sul totale	0,00%	5,10%	5,10%	23,47%	8,16%	3,06%	5,10%	14,29%	26,53%	9,18%	

Totale UOMINI	41
Totale DONNE	57



[Handwritten signature]
2

I dipendenti a tempo indeterminato che lavorano nel Comune di Monserrato sono 98, di cui 57 sono donne e 41 uomini.

La tabella n. 1.1.a riporta la distribuzione del personale per inquadramento e per fascia di età dei dipendenti dell'ente, dove la fascia di età maggiormente concentrata risulta essere quella compresa tra i 51 e 60 anni degli istruttori amministrativi, che sono 15 sia uomini che donne, al contrario dei funzionari dove le donne sono in maggioranza numerica sugli uomini. Infatti, la rappresentatività di genere numericamente protende a favore delle donne con 16 unità in più rispetto agli uomini, ridistribuite quasi in maniera uniforme per i diversi ruoli di inquadramento con un picco registrato dal dato dei 19 funzionari donna.

Anche nella fascia di età compresa tra i 41 e 50 anni le donne sono in numero maggiore rispetto agli uomini di ben 9 unità, divario che si conferma ancor più evidente nella fascia under 30 dove gli uomini non hanno nessuna rappresentanza. Nella fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni entrambe le categorie di genere sono rappresentate in egual modo, con cinque dipendenti di cui 1 funzionario e 4 istruttori per parte, dato che permette di constatare positivamente che il turnover del personale è in divenire nell'Ente, auspicando che possa crescere nei prossimi anni anche nella fascia d'età under 30.

Tabella 1.1.b- Ripartizione Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tempo Determinato, personale a tempo pieno)

Tabella 1.1.b- Ripartizione Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tempo Determinato, personale a tempo pieno)											
	Uomini					Donne					
Inquadramento	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Operatori											0
Operatori Esperti											0
Istruttori		2			1		1				4
Funzionari											0
Pos. Organizz (EQ)											0
Totale GENERALE	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	4
% sul totale	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

Totale UOMINI	3
Totale DONNE	1



[Handwritten signature]

Situazione differente, si riscontra, per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato tempo pieno, dove seppur i numeri siano esigui rispetto a quelli dei dipendenti a tempo indeterminato, emerge una disparità di genere a sfavore delle dipendenti donne, nella categoria istruttori. Approfondendo l'analisi, tuttavia, nella fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni il divario è solo di una unità tra dipendenti uomini e donne, quindi il deficit di rappresentatività femminile è dato dall'istruttore uomo della fascia over 60.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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, infatti, anche, tutti i quattro contratti a tempo determinato scadranno il prossimo anno,

Tabella 1.2. - Ripartizione Personale per genere ed età e tipo di presenza (Tempo Indeterminato)

Tabella 1.2- Ripartizione Personale per genere ed età e tipo di presenza (Tempo Indeterminato)											
	Uomini					Donne					
Inquadramento	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Tempo PIENO	0	5	5	20	8	3	5	14	25	9	94
Part Time >50%				2					1		3
Part Time <50%				1							1
Totale	0	5	5	23	8	3	5	14	26	9	98
% sul totale	0,00%	5,10%	5,10%	23,47%	8,16%	3,06%	5,10%	14,29%	26,53%	9,18%	

Totale UOMINI	41
Totale DONNE	57

La Tabella 1.2 riporta la situazione inerente il tipo di presenza dei 98 dipendenti a tempo indeterminato di cui solo 4 risultano usufruire del Part Time. I quattro dipendenti in questione sono tutti appartenenti alla fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni di cui, però, tre sono uomini ed una è donna.

Tabella 1.3. – Posizioni Organizzativa di Responsabilità – remunerate non dirigenziale ripartire per genere

Tabella 1.3- POSIZIONI ORGANIZZATIVA DI RESPONSABILITA' - Remunerate NON Dirigenziale ripartite per genere						
	Uomini		Donne		TOTALE	
Inquadramento	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Totale Personale	41	41,84%	57	58,16%	98	100,00%
P.O.	6	6,12%	1	1,02%	7	7,14%
		85,71%		14,29%		



Il Comune di Monserrato si articola al suo interno di sette settori per i quali è attribuita una retribuzione di posizione e di risultato. Sulle sette posizioni organizzative di responsabilità, sei sono ricoperte da funzionari

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

uomini e la restante da un funzionario donna. La Tabella 1.3 fa emergere una criticità data dalla disparità di rappresentatività di genere. Comunque, come visto nei dati della "Tabella 1.1.a- Ripartizione Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento", la dominanza di un maggior numero di funzionari donna, di cui ben 17 funzionari che abbracciano le fasce di età under 61, fa propendere per una radicale inversione di rotta che potrebbe esservi nei prossimi anni a favore dell'aumento di dipendenti donne che ricoprano posizioni organizzative.

Tabella 1.4a- Personale non Dirigenziale suddiviso per titolo Studio (tempo indeterminato)

Tabella 1.4a- Personale non Dirigenziale suddiviso per livello e titolo Studio (tempo indeterminato)						
	Uomini		Donne		TOTALE	
Titolo di STUDIO	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Inferiore al Diploma Superiore	8	8,16%	5	5,10%	13	13,27%
Diploma di Scuola Superiore	22	22,45%	25	25,51%	47	47,96%
LAUREA	11	11,22%	27	27,55%	38	38,78%
Totale Personale	41	41,84%	57	58,16%	98	100,00%

Dalla tabella si evince che il personale non dirigenziale in possesso del diploma di scuola superiore è prevalente (47,96%) rispetto al personale in possesso del titolo di studio inferiore (il 13,27%).

Il 38,78% del personale dipendente possiede una laurea e sui 38 dipendenti, 27 sono donne.

Tabella 1.4b- Personale non Dirigenziale suddiviso per livello e titolo Studio (tempo determinato)

Tabella 1.4b- Personale non Dirigenziale suddiviso per livello e titolo Studio (tempo determinato)			
	Uomini	Donne	TOTALE
Titolo di STUDIO			
Inferiore al Diploma Superiore			0
Diploma di Scuola Superiore	3	1	4
LAUREA			0

Tutti e quattro i dipendenti a tempo determinato sono diplomati.



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures: R, ROP, Lina, RH]

[Handwritten signatures: SP, Quid, SP, SP]

[Handwritten signature: Sher]

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tabella 2.1.- Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età'

Tabella 2.1.- Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età'														
TIPO misura	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Personale Part time				3		3	3,06%				1		1	1,02%
Personale Lavoro Remoto						0	0,00%						0	0,00%
Personale Lavoro Agile				2		2	2,04%			2	2	3	7	7,14%
Personale con Orari Flessibili	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
Totale Personale	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
% sul totale	0,00%	5,10%	5,10%	23,47%	8,16%			3,06%	5,10%	14,29%	26,53%	9,18%		

	Valore	%
Totale UOMINI	41	41,84%
Totale DONNE	57	58,16%

La flessibilità oraria è garantita a tutti i 98 dipendenti, invece solo quattro, (3 uomini e 1 donna) hanno richiesto il part time, collocati nella fascia d'età compresa nei 51 e 60 anni. Per quanto riguarda il lavoro agile invece sul totale dei 9 dipendenti (7 sono donne e 2 sono uomini) sono coinvolti anche le fasce d'età comprese tra i 41- 50 anni e quella over 60.



Tabella 2.3- FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI e PERMESSI L. 104-1992 per genere

Tabella 2.3- Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104-1992 per genere						
	Uomini		Donne		TOTALE	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
n. permessi giornalieri L. 104-92 fruiti	150	63,56%	86	36,44%	236	100,00%
n. permessi Orari L. 104-92 fruiti	241	35,60%	436	64,40%	677	100,00%
n. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	55,88%	15	44,12%	34	100,00%
n. permessi orari per congedi parentali fruiti					0	
Totale Personale	41	41,84%	57	58,16%	98	100,00%
% sul totale	9	52,94%	8	47,06%	17	100,00%

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

[Handwritten signature in blue ink on the right side of the page]

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi 104 si deve precisare che tale istituto è utilizzato solo da n.7 dipendenti uomini e 9 donne. Per quanto riguarda le ore di permesso usufruite, si riscontra un maggiore utilizzo da parte della dipendente donna (64,40%), rispetto al dipendente uomo (35,60%), che invece risulta essere maggiormente attivo nella richiesta dei permessi giornalieri della L.104-92 .

Il congedo parentale è usufruito in misura maggiore dal genere maschile.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a) **Piano Triennale Azioni Positive**

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 19.05.2022 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 07.07.2022

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 2023 non sono stati segnalati casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

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

Stato di attuazione: Nel corso del 2023 sono state compiute procedure di reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato. Nel rispetto delle pari opportunità tramite scorrimento di graduatorie di altri enti sono state assunzione di 3 funzionari e 2 istruttori amministrativi tutti donne; per quanto riguarda il tempo determinato sono stati assunti una donna e due uomini, categorie C, che svolgono il ruolo di agenti di polizia locale.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Rivone', 'SP', and 'Scher'.

L'unica selezione pubblica compiuta è stata quella per il conferimento di un incarico di collaborazione per n.1 professionista che ha garantito il rispetto delle pari opportunità e si è inoltre conclusa con il conferimento dell'incarico ad una professionista donna.

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

Stato di attuazione: nel corso del 2023 sono stati svolti dei webinar per l'aggiornamento professionale del personale nelle materie di rispettiva competenza di settore, oltre a quelli obbligatori per legge: trasparenza, anticorruzione, normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro che hanno visto coinvolto tutto il personale in presenza.

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 2023 è stato un obiettivo perseguito con costanza e scrupolo in prima persona dai capi Settore, coadiuvati dai capi Servizio, i quali hanno cercato di valorizzare le risorse a propria disposizione affidando loro incarichi e compiti lavorativi che si coniugassero al meglio con le attitudini e soprattutto la formazione personale dei dipendenti. La costanza e la sinergia dimostrata nell'ascolto dei dipendenti, soprattutto i neo assunti nella fase dell' "on boarding", dimostrata dai capi settore si lega 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 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 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 2.3.

3.b) Fruizione per genere della formazione

Tabella - Fruizione della formazione suddiviso per genere livello ed età'

Tabella - Fruizione della formazione suddiviso per genere livello ed età'														
	Uomini							Donne						
TIPO Formazione	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale	%	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale	%
Obbligatorio (Sicurezza)	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
Trasparenza/Privacy	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
Anticorruzione	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
						0	0,00%						57	58,16%
Totale Personale	0	5	5	23	8	41	41,84%	3	5	14	26	9	57	58,16%
% sul totale	0,00%	5,10%	5,10%	23,47%	8,16%			3,06%	5,10%	14,29%	26,53%	9,18%		

	Valore	%
Totale UOMINI	41	41,84%
Totale DONNE	57	58,16%

3.c) Bilancio di genere dell'Amministrazione: non adottato

3.d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Tabella - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tabella - Composizione di genere delle commissioni di concorso						
	Uomini		Donne		TOTALE	
Tipo di Commissione	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Selezione Pubblica per titoli e colloquio conferimento di n. 1 incarico di lavoro autonomo ad un professionista,	3	3,06%	1	1,02%	4	4,08%
Totale Personale	41	41,84%	57	58,16%	98	100,00%



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'SP' and 'Shen'.

Nel corso dell'anno 2023, c'è stata solo una commissione di concorso di cui l'unica donna è stata anche la presidente della commissione. Nel conteggio dei tre uomini è stato compreso il segretario nella composizione della commissione.

3.e) Differenziali retributivi per genere tra dipendenti

Tabella -Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno suddivise per genere nei livelli di inquadramento (tempo indeterminato e determinato)

Tabella -Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno suddivise per genere nei livelli di inquadramento (tempo indeterminato e determinato)			
	Uomini	Donne	Divario economico per livello
INQUADRAMENTO	retribuzione netta	retribuzione netta	Valori assoluti
PO	31.130,53 €	29.642,23 €	1.488,30 €
OPERATORI		16.136,02 €	-16.136,02 €
OPERATOI ESPERTI	17.256,28 €	17.692,30 €	-436,02 €
ISTRUTTORI	20.304,92 €	19.851,51 €	453,41 €
FUNZIONARI	14.954,41 €	21.369,24 €	-6.414,84 €
Totale Personale	83.646,13 €	104.691,31 €	-21.045,17 €

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

Invece, per quanto riguarda gli operatori esperti e i funzionari il divario economico, a parità di inquadrati, è a favore delle donne rispetto a quello degli uomini.

Nel corso degli anni infatti l'ente ha previsto ordinarie progressioni orizzontali per i propri dipendenti che ne hanno differenziato la retribuzione per alcuni dipendenti inquadrati nella stessa categoria giuridica, dato che non appare sintomatico di alcuna discriminazione di genere o che possa alimentare "gender gap".

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1) Nella sua 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 di ascolto organizzativo: No

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici di comportamento: Sì

4.3) Laddove rilevate, descrivete situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione.

Nel corso del 2023 il medico del lavoro dell'ente ha sottoposto a visita medica tutto il personale dell'Ente al fine di valutarne il benessere fisico.

Non sono state rilevate nel 2023 situazioni di discriminazione/mobbing.

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 obbiettivi 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, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

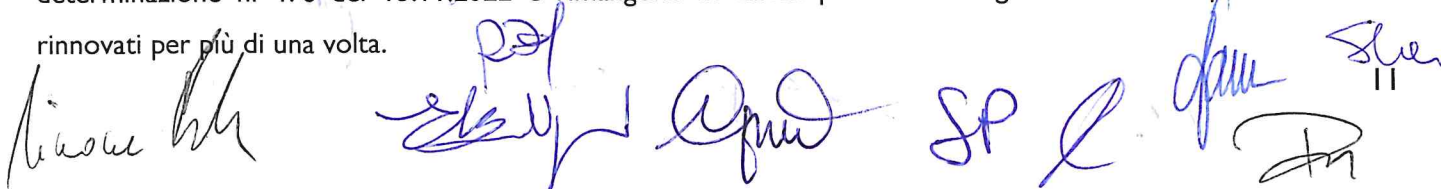
Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITÀ

Modalità di nomina del CUG: I componenti del CUG sono nominati dal Segretario di cui si è preso atto con determinazione n. 476 del 13.11.2022 e rimangono in carica per 4 anni e gli incarichi non possono essere rinnovati per più di una volta.



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: Il CUG ha sede legale presso la residenza municipale in P.zza San Lorenzo – 09042 Monserrato

Link al sito istituzionale: https://www.comune.monserrato.ca.it/pagina/126_cug-comitato-unico-di-garanzia.html

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Si esiste un regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 07.03.2011

Quante volte l'anno si riunisce il CUG: di regola 1

Il CUG si avvale di collaborazioni esterne? No

B. ATTIVITA'

- Attività del CUG con esercizio di poteri consultivi e propositivi:

Il CUG nel 2023 non ha formulato pareri nell'esercizio del suo potere consultivo.

- attività del CUG con esercizio di poteri di verifica:

Il CUG ha svolto il monitoraggio degli obiettivi perseguiti nell'anno 2023, di cui si è rendicontato nella prima parte della presente relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel 2023 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 rilevano più uomini nelle posizioni di responsabilità come sopra evidenziato.

Nel 2023, nonostante la fine dello stato di emergenza da Covid – 19 si è continuato a garantire la fruizione dello smart -working, al fine di assicurare il maggiore benessere organizzativo al personale interessato.

Il 2023 è stato un anno contraddistinto da diverse difficoltà dovute, anche dalla conclusione dell'emergenza pandemica, ma soprattutto, dall'emorragia di personale che l'ente si è ritrovata a dover gestire dovute alle assunzioni da parte dei vari enti della Regione Sardegna o altre amministrazioni. Infatti, i cambiamenti in questione hanno coinvolto, anche, gli stessi componenti del CUG compreso il presidente, pertanto, fino ad oggi il CUG non ha potuto ottimizzare l'esercizio delle proprie funzioni. Tuttavia, a decorrere dall'annualità in corso, oltre che aver già provveduto al rinnovo dei componenti del CUG da sostituire, si cercherà di essere più propositivi e collaborativi con l'Amministrazione Comunale in merito alla concertazione e attuazione delle misure volte a migliorare il benessere organizzativo del personale dell'Ente.



Il Comitato Unico di Garanzia

CUG

Il Presidente Dott.Ing. Cristian Lai



I. In rappresentanza dei lavoratori:

- sig.ra Stara Paola -componente titolare
- dott. Ing. Simone Podda componente supplente
- dott. Domenico Nannini componente titolare
- dott.ssa Rita Zuddas componente titolare

C. Lai

Paola Stara

Simone Podda

Domenico Nannini

Rita Zuddas

2. In rappresentanza delle organizzazioni sindacali più rappresentative:

- USB – sig.Diego Mascia componente titolare
- CSA – sig.ra Giovanna M.Deiana componente supplente
- CGIL – dott.ssa Samanta Podda componente titolare
- CISL – sig.ra Elisabetta Bordigoni componente supplente

Diego Mascia

Giovanna M. Deiana

Samanta Podda

Elisabetta Bordigoni

