



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2026 (coerente con i dati al 31.12.2025)



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

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.

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.



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione emerge una composizione del personale pari a 32 unità, con una prevalenza femminile (59,4%) rispetto a quella maschile (40,6%)

La distribuzione per età evidenzia una concentrazione significativa nelle fasce tra i 41 e i 60 anni, con una presenza limitata di personale under 30, elemento che suggerisce un progressivo invecchiamento della forza lavoro.

Per quanto riguarda l'inquadramento:

- le donne risultano maggiormente presenti nei livelli di **elevata qualificazione**
- gli uomini sono distribuiti in maniera più omogenea tra i diversi profili

L'analisi del divario economico evidenzia differenze retributive significative tra uomini e donne all'interno dei diversi livelli di inquadramento.

In particolare, nel livello dei Funzionari E.Q. si rileva il divario più marcato, con una retribuzione media maschile superiore del 45,53% rispetto a quella femminile. Tale dato segnala una rilevante disparità economica in una fascia professionale elevata, che merita un approfondimento in termini di distribuzione degli incarichi e delle componenti accessorie della retribuzione.

Al contrario, nei livelli di Istruttori e Operatori esperti si osserva una situazione inversa, con retribuzioni medie femminili leggermente superiori rispetto a quelle maschili, rispettivamente del 3,41% e del 3,68%. Questi scostamenti, seppur contenuti, indicano una sostanziale situazione di equilibrio retributivo, con un lieve vantaggio a favore del personale femminile.

Considerando il totale del personale, il divario economico medio risulta pari a +8,63% a favore degli uomini. Questo dato complessivo è influenzato in misura significativa dal forte scostamento rilevato nel livello dei Funzionari, che incide sul valore medio generale.

Dal punto di vista della composizione del personale, le donne rappresentano la maggioranza (58,6%), mentre gli uomini costituiscono il 41,4%. Tale distribuzione rende ancora più rilevante l'analisi del divario complessivo, evidenziando come, nonostante la maggiore presenza femminile, permanga un differenziale retributivo medio a favore degli uomini.

Non è presente personale dirigenziale, mentre il personale non dirigenziale presenta un buon livello di istruzione, con una significativa presenza di lauree magistrali, in particolare tra le donne

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dai dati emerge un utilizzo diffuso delle misure di conciliazione, in particolare:



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

- ampia fruizione di **orari flessibili** da parte del personale
- utilizzo significativo del **lavoro agile e telelavoro**
- limitato ricorso al part-time

Le misure risultano maggiormente utilizzate dal personale femminile, in linea con il loro maggiore peso numerico, ma anche con il tradizionale carico di cura familiare.

In merito ai congedi:

- si registra un maggiore utilizzo dei permessi L.104/1992 da parte delle donne
- i congedi parentali risultano fruiti prevalentemente dal personale femminile

Questo quadro evidenzia la necessità di continuare a promuovere una distribuzione più equilibrata delle responsabilità familiari.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive, prevedendo interventi in materia di:

- formazione
- conciliazione vita-lavoro
- benessere organizzativo
- rafforzamento del CUG

Per quanto riguarda la formazione:

- si registra una partecipazione significativa di entrambi i generi
- le ore di formazione risultano complessivamente più elevate per il personale femminile (60,1%) rispetto a quello maschile (39,9%)

Non sono disponibili dati completi sul divario retributivo, elemento che rappresenta un possibile ambito di miglioramento per le future rilevazioni.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non risultano, allo stato attuale, indagini strutturate sul benessere organizzativo o sullo stress lavoro-correlato.

Tuttavia, l'Amministrazione ha attivato alcune misure indirette di miglioramento del clima lavorativo, tra cui:

- flessibilità oraria
- lavoro agile
- iniziative informative e di sensibilizzazione



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

Si evidenzia l'opportunità di introdurre strumenti strutturati, come questionari anonimi o momenti di ascolto organizzativo, per raccogliere in modo sistematico il punto di vista dei dipendenti.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli obiettivi di pari opportunità risultano integrati nel Piano di Azioni Positive e contribuiscono al miglioramento della performance organizzativa.

In particolare:

- le misure di conciliazione e formazione incidono positivamente sulla qualità del lavoro
- il rafforzamento del CUG rappresenta un elemento strategico per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche di pari opportunità

Si suggerisce un ulteriore collegamento tra obiettivi di pari opportunità e sistema di valutazione della performance individuale.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG opera in collaborazione con:

- Segretario Comunale
- Responsabili di servizio
- Ufficio personale

Non risultano risorse economiche dedicate in modo autonomo, mentre le attività formative sono gestite in forma associata tramite l'Unione dei Comuni del Parte Montis

Sono stati implementati:

- uno spazio web dedicato al CUG
- strumenti di comunicazione interna (email, pubblicazioni)

B. ATTIVITA'

Il CUG, in quanto organismo di recente costituzione, ha avviato le proprie attività in modo graduale, con un numero di iniziative ancora contenuto ma in progressivo sviluppo.

Nel corso dell'anno il CUG ha contribuito:



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

- alla realizzazione di un regolamento interno al CUG
- al supporto nella definizione del Piano di Azioni Positive
- supporto alle politiche di conciliazione

È inoltre prevista:

- promozione di iniziative formative
- alla diffusione delle tematiche di pari opportunità
- la sostituzione del componente decaduto
- la formazione specifica dei membri del CUG

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi evidenzia un contesto complessivamente positivo, caratterizzato da:

- buona partecipazione alle attività formative
- ampia diffusione delle misure di conciliazione
- prevalenza femminile nei ruoli qualificati

Permangono tuttavia alcuni ambiti di miglioramento:

- necessità di monitorare il divario retributivo
- rafforzamento delle indagini sul benessere organizzativo
- promozione di una maggiore condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne

Si ritiene strategico il rafforzamento del ruolo del CUG, anche attraverso la formazione dei componenti e il pieno ripristino della sua composizione.

Monitoraggio Piano delle Azioni Positive (PIAO 25/27)

L'analisi dello stato di attuazione evidenzia risultati differenziati, in linea con la recente costituzione del CUG.

L'Iniziativa n.1 "Formazione e aggiornamento" non risulta realizzata, anche in ragione della gestione associata della formazione in capo all'Unione dei Comuni e della fase iniziale di operatività dell'organismo.

L'Iniziativa n.2 "Orario di lavoro e politiche di conciliazione" è stata pienamente attuata, garantendo strumenti efficaci di flessibilità organizzativa e di supporto ai dipendenti, in particolare in relazione alle esigenze familiari.

L'Iniziativa n.3 "Informazione e benessere organizzativo" risulta parzialmente realizzata: sono state avviate attività di informazione e comunicazione, ma non è stata effettuata la somministrazione del questionario sul clima organizzativo, elemento rilevante per una più approfondita analisi dei bisogni del personale.



COMUNE DI MOGORO

Provincia di Oristano

Nel complesso, emerge un livello di attuazione ancora in fase di consolidamento, con maggiori risultati nelle misure organizzative e margini di sviluppo nelle attività di analisi e programmazione.