

Protocollo n. 26597 del 18 maggio 2026
Presidente Comitato Unico di Garanzia



Ai vertici dell'Amministrazione

All' Organo Interno di Valutazione

Loro sedi

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

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.). Relazione annuale dei risultati - anno 2025 -.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente:	Comune di Iglesias
Indirizzo:	Via Isonzo n.7 – 09016 Iglesias
Telefono	0781 2741 (centralino)
PEC:	protocollo.comune.iglesias@pec.it
Partita Iva e Codice fiscale:	00376610929
Codice ISTAT	111009
Sito web istituzionale:	www.comune.iglesias.ca.it
Sindaco:	Mauro Usai (data di insediamento 01 giugno 2023)*
Popolazione residente al 31.12.2025	24.708

DATI SUL PERSONALE

IL CONTESTO al 31 dicembre 2025

L'analisi della situazione del personale presenta il seguente quadro.

Tabella 1 – Ripartizione del personale

Donne	67
Uomini	63
Totale	130

Tabella 2 – Ripartizione del personale per settore

Area	Uomini	Donne	Totale
Staff	7	5	12
Avvocatura	1	1	2
Corpo di Polizia Municipale	18	5	23
I - Amministrativo - Contabile	8	19	27
II - Servizi Socio Assistenziali	1	16	17
III - Programmazione, Pianificazione E Gestione Del Territorio	6	5	11
IV - Tecnico -Manutentivo	12	9	21
V - Patrimonio - Provveditorato	10	8	18

Tabella 3 – Ripartizione del personale per categoria

Lavoratori	Segretario Generale	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	0	1	25	26	12	3	67
Uomini	1	5	8	36	11	2	63
Totale	1	6	33	62	23	4	130

Tabella 4 – Ripartizione del personale per sottocategorie

Categoria	Uomini	Donne
A	2	3
B	11	12
C	36	26
D	8	25
Totale	57	66

Tabella 5 – Ripartizione del personale per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	8	25	33
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	36	26	62
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	11	11	21
Posti di ruolo part-time	1	1	2
Categoria A	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo part-time	0	0	0

Tabella 6 – Ripartizione del personale per genere ed età

	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60
Donne	0	22	10	22	12
Uomini	2	12	15	15	17
Totale	2	34	25	37	29

Tabella 6 – Retribuzioni medie lorde per categorie

MEDIA RETRIBUZIONI 2025						
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Segretari
UOMINI	28.298,37 €	27.307,39 €	30.599,78 €	47.927,82 €	78.927,20 €	132.990,50 €
DONNE	24.797,41 €	26.614,76 €	28.124,96 €	35.538,76 €	89.068,46 €	

Nel 2025, a fronte di n. 5 Dirigenti, una è donna.

ELEVATE QUALIFICAZIONI

Le Elevate Qualificazioni sono state le seguenti:

1. Ufficio Tributi; Informatizzazione; Transizione alla modalità operativa digitale (coperta da un uomo);
2. Servizio legale (coperta da un uomo);
3. Servizi demografici (comprendente gli uffici Anagrafe e Stato civile, Elettorale – Statistica – Leva e Toponomastica) e Affari Generali (comprendente gli uffici Protocollo e archivio – URP – Messi comunali); (coperta da un uomo);
4. Servizio Entrate - Contabilità e Bilancio – Contabilità del Personale, Controllo di gestione, Economato, Controllo analogo, Piattaforma CC (vacante);
5. SUAPE; Urbanistica e governo del territorio; Edilizia privata (coperta da un uomo)
6. Patrimonio, Gestione beni immobili, Guardiania e Sale; Edilizia Residenziale Pubblica – ERP; Ufficio Zona industriale comunale di Iglesias -ZIC-Ufficio di controllo interno della Società "Iglesias Servizi srl"; Ufficio Commercio – Caccia – pesca e agricoltura; (vacante)
7. Servizio Tecnico manutentivo (da Dicembre 2025 coperta da un uomo)
8. Servizi sociali (coperta da una donna)

In sintesi su 8 E.Q. (di cui 2 vacanti) 5 sono coperte da uomini e 1 da donna.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano delle Azioni positive 2025 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 30 gennaio 2025 (PIAO 2025) comprensivo dei piani in esso assorbiti e pertanto contenente anche il Piano della Azioni positive quale parte integrante.

Gli obiettivi che il Piano ha previsto sono stati i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Tenuto conto dei suddetti ambiti, con le seguenti azioni, si è inteso attuare interventi mirati a produrre effetti orientati concretamente alle pari opportunità:

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

AZIONE POSITIVA N. 5: BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Oltre alle suddette azioni è stata prevista una "azione positiva trasversale" come di seguito denominata:

- "PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Il medesimo PIAO 2025 è stato comprensivo anche del Piano della Formazione del Personale 2025.

Il Piano della Formazione del personale è stato il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, ha individuato gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno 2025. Attraverso la predisposizione del piano formativo si è inteso, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Il Piano di formazione si è ispirato ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è stato offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- efficienza: la formazione è stata erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini.

Per l'anno 2025, la formazione è stata attuata, senza discriminazioni, compatibilmente alle risorse economiche disponibili.

Oltre, ad esempio, ai corsi nella materia dei contratti, dei tributi, degli atti, della contabilità e dell'organizzazione del personale sono stati garantiti i corsi di formazione obbligatoria: in particolare si osserva che quelli attinenti alla materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza si sono tenuti seminari in materia di trasparenza e *privacy*, nonché in materia di *whistleblowing*.

E' stata data attuazione alla Direttiva Zangrillo.

Infatti è stata programmata e attuata, per ogni dipendente, la fruizione dei corsi di aggiornamento. Tale attività è stata rendicontata alla Funzione Pubblica e partecipata allo stesso OIV comunale in termini di percentuale di dipendenti iscritti ed effettivamente partecipanti e ciò soprattutto ai fini della verifica del rispetto della regola che vuole, per ogni anno, la frequenza per almeno n. 40 ore.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comune di Iglesias ha istituito (determinazione n. 1357 del 27.04.2023) il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG collabora alla stesura del P.T.P.A. (Piano triennale delle azioni positive) e ne cura il relativo monitoraggio e aggiornamento; esprime pareri propositivi, consultivi e di verifica e supporta l'Amministrazione nel contrastare le discriminazioni, le violenze e il fenomeno del mobbing sul luogo di lavoro; realizza attività di analisi, studio e ricerca finalizzate ad individuare misure atte a creare effettive condizioni parità e di benessere organizzativo; pubblicizza e diffonde il lavoro svolto e i risultati raggiunti.

Il Comitato Unico di Garanzia, nel corso dell'anno 2025, ha tenuto n. 2 incontri.

Esito riunione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 14 gennaio 2025

Esito riunione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Il C.U.G. si è riunito in data 14 gennaio 2025.

In tale sede è stata ribadita l'importanza di richiamare l'attenzione dell'Amministrazione in ordine al fatto che ogni qual volta è introdotto un nuovo istituto giuridico e/o adempimento o modifica di esso, si favorisca una celere trasmissione, fra i dipendenti, delle relative informazioni, al fine di consentire un efficace adattamento alle novità e/o modifiche intercorse; tale azione positiva sarà oggetto di un particolare monitoraggio nel corso dell'anno. Sono state suggerite, con riferimento al Piano della Formazione del Personale 2025 – 2027 (da inserire nel PIAO 2025)), le seguenti indicazioni: implementazione, per il personale dipendente, dei corsi in materia di contrattualistica pubblica (appalti, servizi e forniture). È stata inoltre evidenziata l'esigenza di sostituire tempestivamente i componenti effettivi e supplenti del CUG dei quali si è ultimamente appreso che sono in procinto di trasferimento ad altro Ente.

Informazione Marzo, Aprile e Maggio 2025

Il Comitato ha lavorato alla stesura di un Questionario.

Esito riunione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 24 giugno 2025.

Il C.U.G. si è riunito in data 24 giugno 2025 con il seguente ordine del giorno: "Proposte di attuazione di azioni positive - Varie ed eventuali". Premesso che il Comitato ha lavorato alla stesura di un Questionario anonimo di indagine sul personale dipendente riguardante – *il benessere organizzativo* -; - *il grado di condivisione del sistema di valutazione*; – *la valutazione del superiore gerarchico*. In data 24.06.2025 è stato concordato quanto segue:

- Si richiami l'attenzione dell'Amministrazione e dei Dirigenti competenti perché si diffonda fra tutti i dipendenti la conoscenza del sistema di valutazione della performance attualmente vigente presso il personale dell'Ente; ciò consente a chi riceve la scheda di valutazione annuale riferita alla *performance* di comprendere bene la valutazione assegnata. Si aggiunge inoltre la necessità che rimanga costante nel tempo l'informativa da parte dei Dirigenti ai dipendenti in ordine agli obiettivi assegnati a monte, sia quelli riferiti al portafoglio di servizi (cosiddetto PPAF), sia quelli più specifici (contenuti in apposita scheda – obiettivo);
- la stessa informativa sia curata con riferimento allo svolgimento delle azioni volte al raggiungimento dell'obiettivo. Si fa riferimento precisamente alle informative sull'andamento dell'obiettivo e pertanto alla condivisione dei risultati dei monitoraggi (es: nuovi obiettivi introdotti durante l'anno, cancellazioni di obiettivi, rimodulazioni di azioni e/o cronoprogrammi);
- si chiede l'organizzazione di un'apposita giornata di formazione in materia di pari opportunità;
- si chiede di sostituire i componenti del CUG mancanti in quanto trasferitisi ad altro Ente. A tal fine si informa che n. 2 componenti attualmente supplenti (come da verbale in atti), si sono dichiarati disponibili a ricoprire il ruolo della figura effettiva mancante.

Per tutte le riunioni del CUG 2025 è stato redatto un verbale il quale è depositato agli atti d'ufficio (14 gennaio 2025 e 24 giugno 2025).

Sono state intrattenute interlocuzioni formali con i vertici amministrativi e politici giusto lettere, prot. n. 2312/2025, n. 7097/2025, 29600/2025m 29894/2025.

L'esito delle riunioni è pubblicato nel sito dell'Amministrazione comunale. Il link è il seguente:

<https://www.comune.iglesias.ca.it/it/amministrazione/voci-correlate/amministrazione-trasparente-00001/personale/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni/attivita-cug-2025/>

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nell'anno 2025, nella composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale, l'Ente ha sempre rispettato le disposizioni normative in materia di parità di genere.

BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazioni /*mobbing*. L'ente ha curato gli adempimenti sul medico competente e le visite programmate. È stata curata altresì la parte riferita all'aggiornamento di legge in materia di sicurezza sul lavoro.

PERFORMANCE

Si osserva che, nel corso dell'anno 2025, il nucleo di valutazione ha provveduto in data 12 giugno 2025 a validare la relazione sulla *performance*. Tutte le attività svolte nell'Ente sono state individuate all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessi di Ente a quelli individuali.

Con deliberazione n. 221 del 19.06.2025 la Giunta comunale ha approvato la relazione finale sulla performance 2024 e validazione del Nucleo di valutazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* ha collegato 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.

Con riferimento ai criteri di valutazione del personale opera da tempo un preciso sistema di misurazione e di valutazione della *performance* applicato a tutto il ciclo della medesima.

In esito alla validazione della relazione performance da parte dell'OIV, con determinazione n. 2014/2025 è stata liquidata - dal Dirigente competente - al personale comunale la produttività collettiva e l'indennità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Non sono pervenute segnalazioni di competenza del CUG ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o *mobbing* avvenute nell'Ente nel corso dell'anno 2025.

Di particolare importanza la necessità che si provveda all'esatta ricomposizione del CUG in considerazione del fatto che due componenti effettivi e due componenti supplenti, trasferitisi ad altri Enti, non ricoprono più tale incarico.

La Presidente del C.U.G
F.to Maria Cristina Deiana