



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Massafra - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Massafra

| | |
|---|---------------------------------------|
| Regione: | Puglia |
| Provincia: | TA |
| Comune: | Massafra |
| CAP: | 74016 |
| Indirizzo: | Via Rosario Livatino 18 |
| Codice Amministrazione: | c_f027 |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Comuni e loro Consorzi e Associazioni |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Tra i 101 e i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2021 - 2023 | 2022-2024 |
|--|--|
| piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (395.67 KB) | piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (930.37 KB) |
| 2023-2025 | 2024-2026 |
| piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2023-2025-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2023-2025-anno_.pdf) (1.09 MB) | piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (1.09 MB) |



2025-2027

2026-2028

[piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_c_f027/2025-2027/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(340.12 KB)

[piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_c_f027/2026-2028/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
(415.64 KB)



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 | SEGRETARIO GENERALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente a tempo indeterminato | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 2 | 2 | 8 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 2 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 2 | 1 | 9 | 12 | 5 | 0 | 1 | 5 | 11 | 5 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 0 | 2 | 8 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Personale non dirigente | DIPENDENTI A TEMPO DEDE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 2 | 3 | 14 | 30 | 18 | 0 | 4 | 10 | 12 | 8 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,98 | 2,97 | 13,86 | 29,70 | 17,82 | 0,00 | 3,96 | 9,90 | 11,88 | 7,92 |

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 % ⁽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 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 14 | 63,64 | 21,88 | 0 | 3 | 5 | 0 | 0 | 8 | 36,36 | 25,00 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 7 | 70,00 | 10,94 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 30,00 | 9,38 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 8 | 88,89 | 12,50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 11,11 | 3,13 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 5 | 18 | 12 | 35 | 63,64 | 54,69 | 0 | 0 | 2 | 10 | 8 | 20 | 36,36 | 62,50 |

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Totale | 2 | 3 | 13 | 28 | 18 | 64 | | | 0 | 3 | 10 | 11 | 8 | 32 | | |
| Totale % | 2,08 | 3,13 | 13,54 | 29,17 | 18,75 | 66,67 | | | 0,00 | 3,13 | 10,42 | 11,46 | 8,33 | 33,33 | | |

⁽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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| CATEGORIA D | Laurea | 11 | 61,11 | 7 | 38,89 | 18 | 18,75 |
| CATEGORIA D | Diploma di scuola superiore | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 5,21 |
| CATEGORIA C | Laurea | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 3,13 |
| CATEGORIA C | Diploma di scuola superiore | 27 | 56,25 | 21 | 43,75 | 48 | 50,00 |
| Categoria B | Diploma di scuola superiore | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 5,21 |
| Categoria B | Inferiore al Diploma superiore | 17 | 100,00 | 0 | 0,00 | 17 | 17,71 |
| Totale personale | | 64 | | 32 | | 96 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 63,37 | | 31,68 | | 95,05 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 % ⁽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 >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 | 2 | 3 | 14 | 29 | 18 | 66 | 66,00 | 98,51 | 0 | 4 | 10 | 12 | 8 | 34 | 34,00 | 100,00 |
| Totale | 2 | 3 | 14 | 30 | 18 | 67 | | | 0 | 4 | 10 | 12 | 8 | 34 | | |
| Totale % | 1,98 | 2,97 | 13,86 | 29,70 | 17,82 | 66,34 | | | 0,00 | 3,96 | 9,90 | 11,88 | 7,92 | 33,66 | | |

⁽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

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 111 | 37,76 | 183 | 62,24 | 294 | 14,22 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 668 | 37,87 | 1096 | 62,13 | 1764 | 85,30 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 5 | 50,00 | 5 | 50,00 | 10 | 0,48 |
| Totale permessi | 784 | 37,91 | 1284 | 62,09 | 2068 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni positive

Pari opportunità

In applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali, l'Ente ha promosso un maggior coinvolgimento delle donne nella costituzione delle commissioni di concorso.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| CATEGORIA C | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 25,00 | Uomo |
| CATEGORIA C (CATEGORIE PROTETTE) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 25,00 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| CATEGORIA D (AVVOCATO) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 25,00 | Uomo |
| CATEGORIA D | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 25,00 | Donna |
| Totale personale | 5 | | 7 | | 12 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 4,95 | | 6,93 | | 11,88 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Categoria D | €2450,00 | €2327,00 | € -123,00 | -5,29 |
| CATEGORIA C | €2321,00 | €2099,00 | € -222,00 | -10,58 |
| Categoria B | €1691,00 | €1715,00 | € 24,00 | 1,40 |

Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 08/03/2022

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-massafra-2022>