



Relazione CUG

# Comune di Massafra - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Comune di Massafra

Regione: Puglia

Provincia: TA

Comune: Massafra

CAP: 74016

Indirizzo: Via Vittorio Veneto

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

[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)

2022-2024

[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

[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)

2024-2026

[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

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f027-triennio\\_2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_f027/2025-2027/piano_azioni_positiva_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf)  
(340.12 KB)

2026-2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f027-triennio\\_2026-2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_f027/2026-2028/piano_azioni_positiva_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
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	1	8	11	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C	2	1	9	13	3	0	4	5	9	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D		3	3	7	1	1	1	5	1	2
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	2	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	Dipendente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	4	13	29	17	1	6	12	11	5
Totale % sul personale complessivo		2,00	4,00	13,00	29,00	17,00	1,00	6,00	12,00	11,00	5,00

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	2	5	3	2	13	44,83	20,00	1	7	7	1	0	16	55,17	45,71
Tra 3 e 5 anni	1	2	3	3	3	12	92,31	18,46	0	0	1	0	0	1	7,69	2,86
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	5	1	7	77,78	10,77	0	0	1	1	0	2	22,22	5,71

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>
Superiore a 10 anni	0	0	4	18	11	33	67,35	50,77	0	0	2	9	5	16	32,65	45,71
Totale	2	4	13	29	17	65			1	7	11	11	5	35		
Totale %	2,00	4,00	13,00	29,00	17,00	65,00			1,00	7,00	11,00	11,00	5,00	35,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	16	100,00	0	0,00	16	16,84
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	5,26
Categoria C	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	7,37
Categoria C	Diploma di scuola superiore	29	65,91	15	34,09	44	46,32
CATEGORIA D	Laurea	11	52,38	10	47,62	21	22,11
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	2,11
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		62		33		95	
Totale % sul personale complessivo		62,00		33,00		95,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale dipendente del Comune di Massafra presenta, nel 2022, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: su un totale di 100 lavoratori al 31.12.2022, 65 sono di genere maschile e 35 sono di genere femminile. Questo rapporto di 65% e 35% verrà utilizzato come "misura" per l'analisi di tutti i dati relativi al personale suddivisi in base a diverse categorizzazioni (livello, età, anzianità). Tale rapporto non si ripresenta all'interno di tutte le diverse categorie: nella fascia dirigenziale tale rapporto è più equilibrato e pari al 50% di donne e 50% di uomini, con ciò evidenziando una piena parità di genere nelle posizioni apicali dell'Ente.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D le donne raggiungono il 42%, come anche nella categoria intermedia C, percentuale ben superiore rispetto al dato medio complessivo di presenza femminile nell'Ente.

Nella categoria B, invece, la proporzione di genere femminile si abbassa drasticamente assestandosi appena al 5%. Una

motivazione di tale maggior presenza maschile è da ricercare nel fatto che la quasi totalità dei lavoratori dell'Ente inquadrata in tale categoria svolge la mansione di autista, che storicamente è sempre stata svolta da lavoratori di genere maschile.

Analizzando il personale dipendente dell'Ente in base all'età, nella fascia più giovane che comprende i lavoratori con età inferiore ai 50 anni, si registra un'assoluta parità di genere. Su 39 lavoratori, ben 19 sono donne. Ciò evidenzia che i nuovi ingressi verificatisi in seguito a nuove assunzioni hanno riguardato in ugual misura tanto gli uomini, quanto le donne, ed è senz'altro un segnale positivo che negli anni futuri potrebbe portare a raggiungere la piena parità di genere anche nella struttura complessiva del personale dipendente del Comune di Massafra.

Tale trend è confermato anche dall'analisi per anzianità nei diversi profili. Nella fascia di anzianità nello stesso profilo inferiore a 3 anni, si collocano 13 uomini e 16 donne, in netto rialzo rispetto al 2021, laddove invece nella stessa fascia di anzianità si registravano 14 uomini e solo 8 donne.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	2	4	13	28	17	64	64,65	98,46	1	6	12	11	5	35	35,35	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	4	13	29	17	65			1	6	12	11	5	35		
Totale %	2,00	4,00	13,00	29,00	17,00	65,00			1,00	6,00	12,00	11,00	5,00	35,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Dipendenti 150 ore	0	1	2	0	0	3	100,00	2,34	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Orario Flessibile	2	4	13	28	15	62	65,26	48,44	1	6	11	10	5	33	34,74	50,00
Permessi motivi personali e familiari	2	4	13	28	15	62	65,26	48,44	1	6	11	10	5	33	34,74	50,00

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	9	28	57	30	128			2	12	22	20	10	66		
Totale %	2,06	4,64	14,43	29,38	15,46	65,98			1,03	6,19	11,34	10,31	5,15	34,02		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto: quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate a propri interessi e finalità. Nell'ambito di questa relazione, sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Personale, sono presi in considerazione i seguenti strumenti di conciliazione: - il part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa); - la flessibilità oraria (che comporta una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, pur rispettando l'orario di lavoro totale previsto, per venire incontro alle diverse esigenze personali e familiari dei dipendenti); - i permessi per particolari motivi personali e familiari; - i permessi per 150 ore legate al diritto allo studio.

Nel nostro Ente, un solo lavoratore di genere maschile usufruisce del part-time; invece, i permessi per motivi familiari e personali e la flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, sono fruiti dalla generalità dei dipendenti; le 150 ore di diritto allo studio, invece, sono fruite solo 3 dipendenti di genere maschile, sebbene la possibilità di presentare domanda ed accedere a tale tipo di permesso sia aperta alla totalità dei dipendenti.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	18,75	26	81,25	32	3,48
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	184	58,41	131	41,59	315	34,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	290	50,70	282	49,30	572	62,24
Totale permessi	480	52,23	439	47,77	919	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riferiti alla fruizione di congedi parentali, mostrano un dato nettamente in aumento per le donne rispetto agli stessi congedi fruiti nel 2022, sebbene il livello totale degli stessi rimane ancora notevolmente basso.

Per quanto riguarda, invece, i permessi giornalieri L. 104/1992, si registra un leggero calo per le donne rispetto a quelli fruiti nel 2022, a fronte invece di un aumento nettamente più consistente di quelli fruiti dagli uomini. Per i permessi orari L. 104/1992, invece, le donne registrano un aumento rispetto agli stessi permessi fruiti nel 2022, mentre gli uomini registrano anche per tale tipo di permesso un aumento considerevole. Tale dato va in controtendenza rispetto alla ormai consolidata "sensazione" che qualsiasi esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne.

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

- Flessibilità oraria

## 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 **No**  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- L'Ente, in applicazione del principio di pari opportunità, ha garantito la presenza delle donne nelle commissioni delle procedure selettive e concorsuali, riservando alle stesse la partecipazione nelle commissioni esaminatrici in misura pari o superiore ad un terzo.

- Ai sensi dell'art. 14 del P.T.P.C.T. 2022-2024 misura n. 1, adottato con D.G.C. n. 112 del 28.04.2022, con nota inviata a tutti i dipendenti in modalità everyone, è stato trasmesso il Codice Etico e Comportamentale del Comune di Massafra approvato con D.G.C. n. 44 del 30.03.2015, invitando i dipendenti del Comune ad osservare le predette disposizioni e i Dirigenti a vigilare sul rispetto del Codice Etico dei propri dipendenti. In particolare, tra i principi e le norme di comportamento cui i destinatari del Codice sono chiamati ad adeguarsi vi sono: "protezione della salute" (i Dirigenti si impegnano a curare il benessere organizzativo nella Ripartizione cui sono preposti. Nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità loro affidate adottano o contribuiscono ad adottare le misure necessarie per proteggere l'integrità fisica e psicologica delle persone, impegnandosi a mantenere ambienti e climi di lavoro sicuri e salubri in conformità alle direttive nazionali e internazionali. Collaborano fattivamente con il CUG istituito presso l'Ente al fine di incrementare la valorizzazione del benessere dei dipendenti e contro ogni qualsiasi discriminazione) e "valorizzazione e competenza delle risorse umane" (i Dirigenti si impegnano, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità assunte e nel rispetto delle pari opportunità, a valorizzare le risorse umane e a creare le condizioni per un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali necessarie a perseguire gli obiettivi dell'Ente Comune. I Dirigenti utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei dipendenti di cui ha la responsabilità).

- Durante il periodo estivo, in analogia con quanto disposto negli anni pregressi, il Comune di Massafra ha proceduto ad una diversa articolazione dell'orario di servizio degli uffici comunali e, quindi, dell'orario di lavoro dei dipendenti comunali, prevedendo lo svolgimento di un solo rientro in orario pomeridiano (giovedì), in luogo dei due rientri (martedì e giovedì) ordinariamente osservati. Una siffatta articolazione dell'orario di lavoro, se da una parte risponde a una minore frequentazione degli uffici comunali da parte dei cittadini registrata tradizionalmente nel periodo estivo, dall'altra attribuisce

al dipendente maggiori spazi da dedicare alla cura del proprio benessere psicofisico e alla armonizzazione dei tempi di lavoro con la vita privata, così migliorando, di riflesso, la qualità della prestazione lavorativa.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 28 del 02/02/2023, l'Amministrazione ha recepito la proposta formalizzata dal CUG delle azioni positive per il triennio 2023-2025 mediante inserimento delle stesse nella corrispondente sezione Performance del PIAO 2023-2025. In particolare, sono stati recepiti 6 obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

## **Promozione e diffusione delle tematiche sulle pari opportunità nell'Ente**

Promozione e diffusione tra il personale dipendente delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni anche attraverso incontri formativi organizzati o promossi dal CUG in modalità alternative alla "frequenza frontale" come webinar, focus formativi on line, al fine di consentire la più ampia partecipazione.

## **Verifiche sull'applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali dell'ente**

Attivazione del monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso in osservanza a quanto stabilito dall'art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e del citato decreto.

## **Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruitta dai dipendenti**

Ausilio e collaborazione con l'Ufficio del Personale al fine di individuare una modalità di fruizione e condivisione dei dati anonimi raccolti per ciascun dipendente sulle ore di formazione effettivamente fruitta, sia a cura o su autorizzazione dell'Ente, sia per i percorsi intrapresi autonomamente. La banca dati dovrà contenere almeno elementi circa la tipologia obbligatoria o meno della formazione, durata, macro area tematica opzionata dai dipendenti, rilevazione del genere del dipendente e rilevazione della sua soddisfazione.

## **Promozione degli strumenti di conciliazione vita/lavoro a disposizione del personale**

Promuovere la piena conoscenza dei diversi strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi come il part-time, la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa. Verifica della concessione di forme ulteriori di flessibilità dell'orario lavorativo rispetto a quelle già previste dall'Ente, su richiesta, ai dipendenti ed alle dipendenti che si trovano in particolari situazioni di necessità connesse allo stato di salute proprio e dei familiari più vicini, alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primaria, nel rispetto della normativa vigente ed evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.

## **Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG**

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, implementare una area dedicata/sezione CUG sul sito istituzionale del Comune di Massafra, previa acquisizione delle informazioni tecniche dall'Assistenza Informatica per la gestione autonoma sul sito, per rendere evidenti finalità e compiti del Comitato, attività, iniziative, sezioni tematiche. Diffondere in rete oltre agli obiettivi ed il funzionamento del CUG, i componenti, il Regolamento; le Relazioni del CUG; i pareri rilasciati; pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché delle Azioni Positive approvate e confluite nel PIAO, per informare tutte le lavoratrici/lavoratori dell'Ente. Diffusione dell'indirizzo mail istituzionale attivato: comitatounicodigaranzia@comunedimassafra.it al quale tutti/e i/le dipendenti/e potranno far pervenire segnalazioni di eventuali discriminazioni, disagio organizzativo e discriminazioni diffusi o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti che siano di impulso ad aperture di tavoli di discussione su tematiche di competenza.

## **Individuazione di spazi di socializzazione e relax per i dipendenti**

Al fine di agevolare e garantire maggior comfort sia per la gestione delle pause di lavoro sia per momenti di condivisione lavorativa e non tra i dipendenti, si propone di individuare e predisporre dei locali comunali, spazi di socializzazione, ovvero un luogo comune attrezzato per consumare piccoli pasti e la condivisione di esperienze comuni per tutti i dipendenti dell'ente.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

3. c) Bilancio di genere **No**  
dell'Amministrazione?:

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

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CATEGORIA D	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	2,00		2,00		4,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2022 è stata pienamente assicurata la parità di genere.

In particolare, per il concorso per il reclutamento di 2 istruttori direttivi amministrativi da inquadrare in categoria D è stata individuata una Presidente di commissione di genere femminile e due componenti di commissione donne su 4 in totale nominati.

Invece, per un secondo concorso per il reclutamento di 4 istruttori amministrativi di categoria C, è stato individuato un Presidente uomo e ben 4 componenti di genere femminile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 B	€2047,68	€1799,72	€ -247,96	-13,78
CATEGORIA C	€1969,79	€1966,94	€ -2,85	-0,14
CATEGORIA D	€2403,28	€2356,53	€ -46,75	-1,98

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Relativamente ai differenziali retributivi uomo/donna, i valori delle retribuzioni medie nette, comprensive del trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno, considerati al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non evidenziano significativi scostamenti tra i due sessi, in quanto il trattamento economico riconosciuto deriva dall'applicazione della contrattazione nazionale ed integrativa, entrambe assolutamente rispettose del principio di parità uomo/donna.

Un apparente divario sembra registrarsi per la categoria B di inquadramento. Tuttavia, tale dato è assolutamente poco significativo in quanto nella composizione numerica di tale categoria di lavoratori si riscontra una netta sproporzione tra i due generi, laddove a fronte di un'unica donna si registrano ben 20 uomini, con ciò non consentendo un vero raffronto tra retribuzione media delle donne inquadrate in tale categoria con quella degli uomini.

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Fino al 2020 nel nostro Ente sono state regolarmente effettuate le indagini sul benessere organizzativo, sebbene la scarsa partecipazione registrata in tutte le precedenti indagini ne abbia sensibilmente minato inevitabilmente l'attendibilità dell'analisi.

In considerazione che tali rilevazioni sono realizzate in primo luogo nell'interesse dei dipendenti comunali che possono far emergere situazioni di malessere di cui l'Organo amministrativo non è a conoscenza e che, in tal modo, potrebbe rimuovere,

Il CUG ha proposto tra le azioni positive da realizzare nel 2023 la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo. Nel Piao 2023-2025 l'Amministrazione ha indicato come obiettivo strategico la creazione di valore pubblico mediante la promozione e tutela di un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Il CUG si impegnerà a trovare il modo di elaborare e proporre strategie finalizzate al massimo coinvolgimento possibile dei dipendenti, in modo che le analisi e, soprattutto, le misure organizzative, siano in grado di mettere realmente in luce il livello di benessere organizzativo raggiunto dalla nostra comunità lavorativa.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Tra le proposte che senz'altro il CUG in questa sede rileva, vi è quella di somministrare il predetto questionario in modalità online mediante moduli Google che garantiscono l'anonymato della rilevazione e al tempo stesso consentano di rispondere in maniera più agevole al questionario, nonché di elaborare in maniera più affidabile e celere i risultati.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il CUG, essendo stato nominato ad aprile 2022, non è ancora entrato nell'operatività delle azioni da mettere in campo sul contrasto e la rimozione di situazioni di discriminazione/mobbing all'interno dell'Ente; tuttavia ritiene primariamente necessario procedere ad operazioni di sistema per rilevare ed analizzare contesti o fattori di rischio di tale problematica a partire dallo studio di indicatori che consentano di misurare e quindi rappresentare situazioni di disagio lavorativo derivanti da incompatibilità ambientali per i lavoratori, e stress da lavoro correlato. Riteniamo proporre in partenza un'indagine di clima per la prevenzione e contrasto alle varie forme di discriminazioni e stereotipi di genere mediante elaborazioni di percorsi di sistema con momenti formativi e di sensibilizzazione.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Coerentemente con le previsioni del SMVP vigente, partendo dalle previsioni del DUP, l'Ente elabora gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici e di miglioramento, nonché i progetti di miglioramento dei servizi, indicando per ciascuno di essi le linee di mandato, le missioni ed i programmi di riferimento, oltre agli stakeholders e al valore pubblico creato. Le misurazioni emerse al termine dell'esercizio sono inserite nelle schede di valutazione della performance del personale (dirigenziale e non) dell'Ente e nella Relazione della performance, al fine di analizzare gli eventuali scostamenti e intervenire tempestivamente sulle cause che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi e provvedere a rimodulare alcune voci del Piano. Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il *Piano triennale di azioni positive* è stato aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano della performance. Ciò ha il fine di favorire una promozione più concreta ed adeguata dell'individuazione degli obiettivi strategici attinenti ai temi della pari opportunità, della non-discriminazione e del benessere lavorativo. Col Decreto Legge n° 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge n° 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto il PIAO, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, avente lo scopo di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un piano unico. Il PIAO è un documento di programmazione unico, che unisce i piani della performance, del lavoro agile, dell'anticorruzione, ed altri strumenti programmati con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla semplificazione e alla reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso. Tra i Piani i cui adempimenti risultano soppressi in quanto assorbiti dal PIAO vi è il Piano triennale di azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 28 del 02/02/2023, l'Amministrazione ha recepito la proposta formalizzata dal CUG delle

azioni positive per il triennio 2023-2025 mediante inserimento delle stesse nella corrispondente sezione Performance del PIAO 2023-2025. In particolare, sono stati recepiti 6 obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Designazione dei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione all'esito di una procedura comparativa trasparente. Designazione sindacale per gli altri componenti.
Tipologia di atto:	Determina del Dirigente al Personale
Data:	28/04/2022
Organo sottoscrittore:	Dirigente al Personale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Sensibilizzazione dei dipendenti sul rispetto della parità di genere mediante invito alla partecipazione di un corso online Riforma-Mentis promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica-Presid. del CdM e realizzato con il supporto di Formez PA  Invito ai componenti del CUG alla partecipazione al Webinar organizzato dal Cug Inail "Linguaggio di genere e pubblica amministrazione"
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì

---

Sede virtuale :	indirizzo mail istituzionale: comitatounicodigaranzia@comunedimassafra .it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Sensibilizzazione di tutti i dipendenti sulle tematiche della parità di genere mediante invito alla partecipazione di un corso

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-massafra-2023>