



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di San Marco In Lamis - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di San Marco In Lamis

Regione:	Puglia
Provincia:	FG
Comune:	San Marco in Lamis
CAP:	71014
Indirizzo:	Via Taranto
Codice Amministrazione:	c_h985
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

piano 2022-2024 allegato

[piano_azioni_positive_c_h985-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_h985/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_c_h985-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_h985/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_c_h985-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_.pdf) (377.55 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
Personale non dirigente	1A	0	0	0	2		0	0	0	0	0
Personale non dirigente	A 5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	1B	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	2B	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	3 B	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	6 B	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	7 B	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	1 C	1	2	2	2	0	2	1	3	0	0
Personale non dirigente	2 C	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	3 C	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	4 C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	5 C	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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
	2 D	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	3D	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	6D	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		1	2	5	8	12	2	1	4	4	0
Totale % sul personale complessivo		2,56	5,13	12,82	20,51	30,77	5,13	2,56	10,26	10,26	0,00

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 % ⁽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	0	0	2	0	0	2	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	3	1	0	4			0	0	0	0	0	0		
Totale %	0,00	0,00	75,00	25,00	0,00	100,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

⁽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⁾
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	25,00
2D	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	25,00
3D	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	25,00
6D	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	25,00
Totale personale		4		0		4	
Totale % sul personale complessivo		10,53		0,00		10,53	

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

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

Al 31/12/2022 il personale a tempo indeterminato del Comune di San Marco in Lamis è pari a n. 37 unità, di cui 10 donne e 27 uomini.

Durante l'anno 2022 l'Ente ha proceduto con l'assunzione di nuovo personale dipendente. Delle 12 nuove unità assunte, 6 sono state donne e 6 uomini.

Diminuisce, pertanto, il divario di genere all'interno dell'Ente, poiché l'attuale numero delle unità femminili è passato dalle 4 presenti al 31/12/2021 a 10 unità al 31/12/2022.

Per quanto riguarda l'età anagrafica del personale assunto al 31/12/2022, tra le unità maschili la classe modale è individuata dalla fascia di età >60, con una percentuale del 30,77% mentre tra le unità femminili la classe modale comprende due fasce di età da 41 a 50 e da 51 a 60, entrambe con una percentuale del 10,26%.

A livello di personale non dirigenziale esiste ancora un divario di genere in quanto il 100% del personale non dirigenziale è costituito da unità di genere maschile.

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	3,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	1	2	5	7	12	27	72,97	96,43	2	1	3	4	0	10	27,03	100,00
Totale	1	2	5	8	12	28			2	1	3	4	0	10		
Totale %	2,63	5,26	13,16	21,05	31,58	73,68			5,26	2,63	7,89	10,53	0,00	26,32		

⁽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⁾
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	1	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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⁾
Totale	0	0	0	1	0	1			0	0	0	0	0	0		
Totale %	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

⁽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

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa.

La flessibilità oraria nell'Ente è data dalla possibilità offerta ai dipendenti di effettuare la timbratura del servizio con una tolleranza pari a un'ora e mezza, sia in entrata che in uscita. Questa modalità, è stata modificata a settembre 2022. La gestione degli orari di lavoro in modo più flessibile, non solo riferiti alla tolleranza della timbratura ma a orari diversificati rispetto all'ordinario orario di lavoro è concessa dall'Ente per tutti i casi finora richiesti.

In attuazione dell'art. 1, comma 6, del DPCM 11-3-2020 ed al fine di garantire la conciliazione vita/lavoro, il Comune di San Marco in Lamis, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 07/10/2022, ha approvato il "Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working)".

A tal proposito, il Comitato prevede in particolare:

- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;

- disciplinare a regime la possibilità del ricorso al lavoro agile, ai sensi della legge n.124/2015 e successivi decreti attuativi.

Non si ritiene di dover dare una rilevanza significativa alla presenza di personale in *rapporto di lavoro part time* in quanto al momento un solo dipendente risulta titolare di un rapporto di lavoro assunto in modalità part-time.

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	20	60,61	13	39,39	33	17,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	1,88	157	98,13	160	82,90
Totale permessi	23	11,92	170	88,08	193	

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

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

Sulla tipologia di *permessi ai sensi della Legge 104/92*, nel Comune di San Marco in Lamis sono i dipendenti uomini che ne usufruiscono in misura maggiore (60,61%) rispetto alle donne (39,39%) per prendersi cura di parenti prossimi. Per tutte le tipologie di permessi fruiti, in valori assoluti quelli beneficiati dalle donne sono 13 contro i 20 fruiti dagli uomini.

Dai dati forniti risultano inoltre permessi orari di L. 104/1992 fruiti, in cui le donne risultano usufruirne in misura maggiore (88%) a differenza degli uomini (11,92%).

Non risultano invece utilizzati i congedi parentali.

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

- Smart working
- Congedi parentali

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**

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 San Marco in Lamis, 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@comune.sanmarcoinlamis.fg.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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	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⁾
Corso Anticorruzione	2	2	5	6	15	30	75,00	96,77	2	1	3	3	1	10	25,00	83,33
Altro (anticorruzione-digitalizzazione-dematerializzazione)	0	0	1	0	0	1	33,33	3,23	0	1	1	0	0	2	66,67	16,67
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	2	2	6	6	15	31			2	2	4	3	1	12		

Tipo formazione	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 ore %	4,65	4,65	13,95	13,95	34,88	72,09			4,65	4,65	9,30	6,98	2,33	27,91		

⁽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

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

La formazione del personale è stata effettuata in passato, seppure con occasioni più limitate o adeguate al contesto emergenziale, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, ed in particolar modo con le opportunità derivanti dall'iniziativa *Valore PA* finanziata dall'INPS.

Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, in relazione alle esigenze dell'organizzazione dei singoli uffici.

Obiettivo dell'Ente, con la collaborazione del CUG, è quello di incrementare la formazione dei dipendenti, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore.

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⁾	
Concorso Istruttore Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Uomo
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	2,63		5,26		7,89		

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

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

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.

Di fatti la presenza di personale di genere femminile, nelle commissioni concorsuali, è del 66,67%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
1A	€1843,00	€0,00	€ -1843,00	--
5A	€1056,00	€0,00	€ -1056,00	--
1B	€1407,00	€0,00	€ -1407,00	--
2B	€1595,00	€0,00	€ -1595,00	--
6B	€1599,00	€0,00	€ -1599,00	--
7B	€1697,00	€1760,00	€ 63,00	3,58
1C	€903,00	€700,00	€ -203,00	-29,00
3C	€2100,00	€0,00	€ -2100,00	--
4C	€1940,00	€0,00	€ -1940,00	--
5C	€1955,00	€0,00	€ -1955,00	--
1D	€1526,00	€0,00	€ -1526,00	--
2D	€2444,00	€0,00	€ -2444,00	--
3D	€2520,00	€0,00	€ -2520,00	--
6D	€2998,00	€0,00	€ -2998,00	--
2C	€0,00	€1993,00	€ 1993,00	100,00
3B	€0,00	€1322,00	€ 1322,00	100,00

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?: **No**

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

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

Al fine di agevolare e garantire il maggior comfort per la gestione della pausa pranzo nelle giornate di rientro pomeridiano, è stato proposto dal CUG di individuare all'interno dei locali comunali spazi di socializzazione, ovvero un luogo comune attrezzato per consumare il pasto e far trascorrere in relax e garantire momenti di scambio durante la pausa in particolar modo i lavoratori comunali fuori sede e non.

Il CUG, inoltre, ha fatto presente la possibilità di attuare all'interno dell'Ente la misura del c.d. "welfare integrativo" come previsto dall'art. 72 del CCNL del 21 maggio 2018, il quale prevede che le Amministrazioni, in sede di contrattazione integrativa, disciplinino la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, in favore dei propri dipendenti, ponendosi, dunque, in chiave ontologicamente funzionale ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti, in modo da contribuire all'aumento della loro produttività e alla realizzazione di un clima lavorativo positivo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, in modo da porre adeguata attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro anche attraverso azioni di formazione del personale

Obiettivo:

Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Favorire l'adozione e lo sviluppo di politiche e di interventi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Rimuovere le condizioni di difficoltà o svantaggio che ostacolano la conciliazione. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire le esigenze di conciliazione del personale dell'Ente.

Obiettivo:

Promozione diversity management

Individuare, sviluppare ed attuare percorsi formativi e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "Senior" ossia in via di prossimo pensionamento o con significativa esperienza di lavoro nell'Ente e personale "Junior" ossia di nuova assunzione o di recente mobilità/assegnazione) così da valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti nell'organizzazione e della loro reciproca integrazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determina

Tipologia di atto: Determina

Data: 04/10/2022

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?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

- Piani di formazione del personale

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

:

Considerazioni conclusive

Il 04/10/2022 con Determina Dirigenziale R.G. n. 467 è stato costituito il CUG del Comune di San Marco in Lamis costituito da: dott.ssa Paola Pellegrino, Istruttore Contabile (Presidente), dott. Antonio Nardella, Istruttore Amministrativo (Componente Effettivo), dott. Matteo Parisi, Istruttore Amministrativo (Componente Effettivo), dott.ssa Maria Assunta Aucello, Istruttore Amministrativo (Componente Effettivo). assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-san-marco-lamis-2023>