



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Massafra - 2024

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

[\(340.12 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_f027/2025-2027/piano_azioni_positiva_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

2026-2028

[\(415.64 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_f027/2026-2028/piano_azioni_positiva_c_f027-triennio_2026-2028-anno_.pdf)





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 non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Dipendente a tempo determinato	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	2	1	7	12	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	1	9	13	1			5	5	8
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	3	3	5	2	0	3	4	3	0
Totale personale		1	6	15	26	16	0	8	9	12	5
Totale % sul personale complessivo		1,02	6,12	15,31	26,53	16,33	0,00	8,16	9,18	12,24	5,10

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	3	5	2	0	10	43,48	15,63	1	6	4	2	0	13	56,52	38,24
Tra 3 e 5 anni	1	2	4	3	5	15	78,95	23,44	0	1	3	0	0	4	21,05	11,76
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	2	1	7	77,78	10,94	0	0	0	2	0	2	22,22	5,88
Superiore a 10 anni	0	0	5	16	11	32	68,09	50,00	0	0	2	8	5	15	31,91	44,12
Totali	1	6	17	23	17	64			1	7	9	12	5	34		
Totali %	1,02	6,12	17,35	23,47	17,35	65,31			1,02	7,14	9,18	12,24	5,10	34,69		

⁽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⁾
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	16	100,00	0	0,00	16	16,84
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	7,37
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	24	60,00	16	40,00	40	42,11
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	8,42
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	4,21
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	10	52,63	9	47,37	19	20,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,05
Totale personale		62		33		95	
Totale % sul personale complessivo		63,27		33,67		96,94	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale dipendente del Comune di Massafra presenta, nel 2023, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: su un totale di 98 lavoratori al 31.12.2023 (due unità in meno rispetto al 31.12.2022), 64 sono di genere maschile e 34 sono di genere femminile. Questo rapporto del 65% di uomini e del 35% di donne, immutato rispetto al 2022, 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 aree: nella fascia dirigenziale, ad esempio, tale rapporto è quasi identico e pari al 67% di uomini e 33% di donne, con ciò evidenziando un leggero peggioramento (solo una unità di genere femminile in meno rispetto all'anno precedente) rispetto alla piena parità di genere evidenziata nel 2022 con riferimento alle posizioni apicali dell'Ente.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari ed elevata qualificazione le donne raggiungono il 43%, come anche nell'area degli istruttori, dove raggiungono addirittura il 47%, percentuale ben superiore rispetto al dato medio complessivo di presenza femminile nell'Ente.

Nell'area degli operatori esperti, invece, la proporzione di genere femminile si abbassa drasticamente assestandosi a circa il 4%. Una motivazione di tale maggior presenza maschile è da ricercare nel fatto che la quasi totalità dei lavoratori dell'Ente inquadrata in tale area svolge la mansione di autista, che storicamente è sempre stata svolta da lavoratori di genere maschile, sebbene non vi sia alcuna restrizione normativa o nei bandi di accesso a tale area.

Analizzando il personale dipendente dell'Ente in base all'età, nella fascia più giovane che comprende i lavoratori con età inferiore ai 50 anni, su 39 lavoratori, ben 17 sono donne. Ciò evidenzia che i nuovi ingressi verificatisi in seguito a nuove assunzioni hanno riguardato per il 44% 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 10 uomini e 13 donne, in linea con il trend già evidenziato per il 2022 ed 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 % ⁽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	1,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	1	6	15	25	16	63	64,95	98,44	0	8	9	12	5	34	35,05	100,00
Totale	1	6	15	26	16	64			0	8	9	12	5	34		
Totale %	1,02	6,12	15,31	26,53	16,33	65,31			0,00	8,16	9,18	12,24	5,10	34,69		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Permessi studio 150hh	1	1	0	0	0	2	66,67	1,56	0	1	0	0	0	1	33,33	1,43
Orario Flessibile	1	6	15	25	15	62	65,26	48,44	0	8	9	11	5	33	34,74	47,14
Permessi motivi personali e familiari	1	6	15	25	15	62	65,26	48,44	0	8	9	11	5	33	34,74	47,14
Smart working	0	1	0	0	0	1	25,00	0,78	0	1	1	1	0	3	75,00	4,29
Totale	3	14	30	51	30	128			0	18	19	23	10	70		
Totale %	1,52	7,07	15,15	25,76	15,15	64,65			0,00	9,09	9,60	11,62	5,05	35,35		

⁽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

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 da 2 dipendenti di genere maschile, ed 1 dipendente di genere femminile, con ciò evidenziando un incremento nella fruizione di tale tipologia di permesso da parte delle donne rispetto all'anno precedente laddove nessuna dipendente aveva usufruito di tale permesso, sebbene la possibilità di presentare domanda ed accedere a tale istituto sia aperta alla totalità dei dipendenti.

Un cenno particolare deve riservarsi allo smart working, i cui dati sono stati comunicati per la prima volta con riferimento all'anno 2023. Solo 1 dipendente uomo si è avvalso di tale tipologia di prestazione lavorativa, contro le tre unità di genere femminile, con ciò evidenziando la maggiore richiesta di tale strumento di conciliazione vita/lavoro da parte del sesso femminile. Si auspica in una maggiore diffusione di tale tipologia di prestazione lavorativa, anche in considerazione della nuova modalità di smart working c.d. straordinario prevista dal PIAO adottato dall'Amministrazione per il triennio 2024-2026, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

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 per congedi parentali fruitti	7	6,54	100	93,46	107	10,62
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	222	61,67	138	38,33	360	35,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	208	38,45	333	61,55	541	53,67
Totale permessi	437	43,35	571	56,65	1008	

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

⁽²⁾ 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 fruitti nel 2023, quasi quadruplicato rispetto ai 26 permessi fruitti nel 2022.

Per quanto riguarda, invece, i permessi giornalieri L. 104/1992, si registra un leggero incremento per le donne rispetto a quelli fruitti nel 2022, a fronte invece di un aumento più consistente di quelli fruitti dagli uomini. Per i permessi orari L. 104/1992, invece, le donne registrano un aumento rispetto agli stessi permessi fruitti nel 2022, mentre gli uomini registrano un calo per tale tipo di permesso. Tale dato letto complessivamente tra permessi orari e giornalieri ex L. 104/1992 porta ad invertire la ormai consolidata "sensazione" che qualsiasi esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne. Infatti, tale dato dimostra che anche gli uomini manifestano esigenze connesse ai carichi

familiari di cura e assistenza. Inoltre, se consideriamo che la struttura del personale dipendente del Comune di Massafra è composta per ben il 65% da uomini, solo con riferimento ai permessi orari abbiamo un'inversione di percentuale a favore delle donne rispetto agli uomini.

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

- Smart working

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.

- Con nota inviata a tutti i dipendenti in modalità everyone, in data 27.09.2023 è stato trasmesso il *Codice di comportamento* del Comune di Massafra approvato con D.G.C. n. 267 del 26.09.2023. Ai sensi dell'art. 19 comma 2 il *Codice* è entrato in vigore 10 giorni dopo la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente (a decorrere dal 26.09.2023) ed abroga il precedente *Codice* approvato con D.G.C. n. 44 del 30.03.2015. Ai sensi della normativa vigente e delle Linee Guida ANAC è pubblicato, unitamente alla delibera *di* approvazione e alla Relazione illustrativa, sul sito Amministrazione Trasparente nelle seguenti sezioni: - *Disposizioni Generali - Prevenzione della Corruzione*.

In data 28.12.2023, ai sensi *di* quanto previsto dalla sezione 2.3.13 del PIAO 2023-2025, misura 1 "Doveri *di comportamento*" è stato inviato in modalità everyone il link del *Codice di comportamento* del Comune di Massafra, approvato con D.G.C. n. 267 del 26.09.2023, invitando i dipendenti ad osservare le predette *disposizioni* e i *Dirigenti* a vigilare sul rispetto del *Codice* da parte dei propri *dipendenti*. In particolare, tra i principi cui i destinatari del Codice sono chiamati ad adeguarsi vi è quello della "parità di trattamento e non discriminazione" secondo cui il dipendente rispetta il principio di non discriminazione e garantisce la parità di trattamento, a parità di condizioni, nei confronti dei cittadini/utenti, astenendosi da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

- 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 (martedì), 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.

- Come previsto nell'ambito del PIAO 2023/2025, Il Comune di Massafra ha adottato il modello organizzativo di lavoro agile,

nel rispetto delle condizionalità e delle indicazioni generali previste, nonché nel rispetto dei criteri di priorità sanciti dalla normativa, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 105 del 30.06.2022, e dalla disciplina contrattuale. Il Comune di Massafra ha adottato il modello organizzativo del lavoro agile in ottica di miglioramento della performance in termini di efficacia ed efficienza, al fine, tra l'altro, di valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica, riconoscendo il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro e l'attenzione alla qualità della vita dei dipendenti quali motori di maggior motivazione e produttività.

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

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

Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruita dai dipendenti

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

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

Individuazione di spazi di socializzazione e relax per i dipendenti

Con Delibera di Giunta Comunale n. 42 dell'08/02/2024, l'Amministrazione ha adottato il PIAO per il triennio 2024-2026, relazionando innanzitutto sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2023 e recependo la proposta formalizzata dal CUG delle azioni positive per il triennio 2024-2026 mediante inserimento delle stesse nella corrispondente sezione Performance del PIAO 2024-2026. In particolare, sono stati recepiti 4 obiettivi specifici per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Si rimanda alle sezioni 5 Performance e 6 Attività realizzate della presente Relazione per la descrizione analitica di ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dal CUG nell'ambito delle azioni positive proposte per il triennio 2023-2025

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⁾
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	1	4	11	16	13	45	60,81	100,00	0	5	9	11	4	29	39,19	100,00
Totale ore	1	4	11	16	13	45			0	5	9	11	4	29		
Totale ore %	1,35	5,41	14,86	21,62	17,57	60,81			0,00	6,76	12,16	14,86	5,41	39,19		

⁽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:

Tra le azioni positive adottate dall'Ente per il triennio 2024-2026, è prevista la partecipazione di tutti i componenti del Cug

all'attuazione e realizzazione del progetto "Genere in Comune", che mira a promuovere la cultura di genere nonché a creare le condizioni favorevoli per l'integrazione trasversale dei principi di pari opportunità fino alla redazione del Bilancio di genere.

Per quanto riguarda la formazione, si evidenzia una maggiore partecipazione delle lavoratrici con il 39% di fruizione rispetto al 61% circa dei lavoratori.

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⁾	
n. 2 operai specializzati	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
n. 4 agenti di polizia locale p.t.	2	66,67	1	33,33	3	13,64	Uomo
n. 1 funzionario contabile t.d.	3	60,00	2	40,00	5	22,73	Donna
mobilità per n. 1 istruttore contabile	2	66,67	1	33,33	3	13,64	Uomo
n. 1 progressione tra le Aree	2	66,67	1	33,33	3	13,64	Uomo
mobilità per n. 2 funzionari tecnici	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
Totale personale	13		9		22		
Totale % sul personale complessivo	13,27		9,18		22,45		

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

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

La Segreteria Generale con mail del 10.01.2024 ha comunicato al CUG l'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa ex art. 147 bis Tuel con riferimento al rispetto della riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso nominate nell'anno 2023 dall'Ente. Tale monitoraggio sull'applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali dell'ente è stato previsto come obiettivo specifico tra le azioni positive adottate dall'Amministrazione per il triennio 2023-2025.

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 %
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€3769,36	€4212,05	€ 442,69	10,51
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€4939,03	€4611,30	€ -327,73	-7,11
Area dei funzionari	€5786,60	€5024,14	€ -762,46	-15,18

L'Ufficio Personale ha comunicato al CUG con mail del 15.04.2024 la modifica dei dati dei dati di cui alla Relazione Amministrazione caricati sul portale CUG e, in particolare, nella tabella 1.5 "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento".

Si riportano di seguito i dati come modificati:

Area degli operatori esperti - Retrib. netta media Uomini euro 22.619,50 - Retrib. netta media Donne euro 23.826,00 - Divario economico euro 1.206,50 +5,0638%

Area degli istruttori - Retrib. netta media Uomini euro 28.818,20 - Retrib. netta media Donne euro 26.380,09 - Divario economico euro -2.438,10 -9,24221%

Area dei funzionari - Retrib. netta media Uomini euro 32.426,50 - Retrib. netta media Donne euro 29.582,22 - Divario economico euro -2.844,28 -9,61482%

Dall'analisi dei dati comunicati per l'anno 2023 emergerebbe un divario economico positivo per le lavoratrici solo per l'area degli operatori esperti, mentre per l'area degli istruttori e dei funzionari il divario economico è negativo. Tuttavia, tale dato è assolutamente poco significativo in quanto nella composizione numerica dell'area degli operatori esperti si riscontra una netta sproporzione tra i due generi, laddove a fronte di un'unica donna si registrano ben 22 uomini, con ciò non consentendo un vero raffronto tra retribuzione media delle donne inquadrate in tale area con quella degli uomini.

Innanzitutto, è doveroso evidenziare che il trattamento economico complessivo riconosciuto ai lavoratori dell'Ente deriva dall'applicazione della contrattazione nazionale ed integrativa, entrambe assolutamente rispettose del principio di parità uomo/donna. Pertanto, il CUG ritiene che tale divario economico sia dovuto probabilmente ad una maggiore presenza maschile proprio negli uffici tecnici maggiormente interessati dalla corresponsione di incentivi per funzioni tecniche. Su tale aspetto il CUG si riserva di chiedere maggiori informazioni all'Ufficio Personale per verificare se la composizione per genere di tali uffici possa essere individuata come causa di tale divario economico.

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?: **Sì**

L'Oliv del Comune di Massafra ha richiesto la somministrazione a tutti i dipendenti dell'Ente con riferimento all'annualità 2023 di un questionario in forma anonima e volontaria sul benessere organizzativo. Poichè il termine ultimo per la risposta a tale questionario è stato fissato al 05.04.2024, alla data odierna il CUG non conosce ancora i dati relativi alle risposte raccolte. Il CUG si impegna a proporre all'Amministrazione strategie e misure organizzative in grado di migliorare il livello di benessere organizzativo raggiunto dalla nostra comunità lavorativa.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

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.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 42 dell'08/02/2024, l'Amministrazione ha adottato il PIAO per il triennio 2024-2026, relazionando innanzitutto sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2023 e recependo la proposta formalizzata dal CUG delle azioni positive per il triennio 2024-2026 mediante inserimento delle stesse nella corrispondente sezione Performance del PIAO 2024-2026. In particolare, sono stati recepiti 4 obiettivi specifici 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
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?

- Promozione e diffusione delle tematiche sulle pari opportunità nell'Ente.
- Verifiche sull'applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali dell'ente
- Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruita dai dipendenti.

- Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale
- Individuazione di spazi di socializzazione per i dipendenti

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

- Modifica al Codice di comportamento

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Tutti i componenti del CUG hanno frequentato il Corso ACSEL in "La gestione delle risorse umane con Focus su pari opportunità e contrasto alle discri-minazioni" della durata di n. 16 ore, con superamento del test finale e rilascio di relativo attestato; il corso, originariamente previsto nel mese di febbraio del 2023, è stato erogato nel mese di settembre 2023. Ciò non ha consentito di poter erogare analoga formazione tra il personale dipendente dell'Ente stante l'esiguo tempo a disposizione.

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 mediante l'inserimento nel Piano Auditing del Segretario Generale del 21.02.2023 prot. n. 9790 nell'ambito dei controlli successivi di regolarità amministrativa della totalità dei provvedimenti di nomina delle commissioni concorsuali e comunicazione al CUG con mail del 10.01.2024 dell'esito positivo degli stessi

Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruита dai dipendenti.

La misura risulta attuata per tutti i corsi di aggiornamento svolti dal personale interno all'Ente, con trasmissione, da parte dell'Ufficio personale, dei dati anonimi raccolti sulle ore di formazione interna effettivamente fruita distinta per genere.

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

L'obiettivo è stato attuato prevedendo sul sito del Comune di Massafra (<https://www.comunedimassafra.it/>) la sezione CUG - Comitato Unico di Garanzia. La sezione contiene la pubblicazione della normativa di riferimento, del Regolamento sul funzionamento del Cug, degli atti di nomina del Presidente e dei componenti, del Piano di azioni positive proposto all'Amministrazione, nonché ulteriori documenti ritenuti di particolare importanza

Individuazione di spazi di socializzazione per i dipendenti

Il CUG, preso atto delle prassi esistenti presso il Comune di Massafra (i.e. l'esistenza di locali fruiti quotidianamente dai

dipendenti del Comune) ritiene l'obiettivo raggiunto.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-massafra-2024>

