



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di San Marco In Lamis - 2025

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 | AREA DEGLI OPERATORI | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Personale non dirigente | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 7 | 2 | 1 |
| Personale non dirigente | AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 1 | 5 | 7 | 7 | 5 | 2 | 5 | 7 | 2 | 4 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,22 | 11,11 | 15,56 | 15,56 | 11,11 | 4,44 | 11,11 | 15,56 | 4,44 | 8,89 |

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 | 4 | 4 | 1 | 0 | 10 | 40,00 | 76,92 | 2 | 4 | 7 | 2 | 0 | 15 | 60,00 | 88,24 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 60,00 | 23,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 40,00 | 11,76 |
| Totale | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 13 | | | 2 | 4 | 7 | 2 | 2 | 17 | | |
| Totale % | 3,33 | 13,33 | 13,33 | 10,00 | 3,33 | 43,33 | | | 6,67 | 13,33 | 23,33 | 6,67 | 6,67 | 56,67 | | |

⁽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 | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 2,56 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | Diploma di scuola superiore | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 10,26 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | Inferiore al Diploma superiore | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 12,82 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | Diploma di scuola superiore | 4 | 44,44 | 5 | 55,56 | 9 | 23,08 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | Laurea | 9 | 45,00 | 11 | 55,00 | 20 | 51,28 |
| Totale personale | | 20 | | 19 | | 39 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 44,44 | | 42,22 | | 86,67 | |

⁽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 San Marco in Lamis presenta, nel 2024 la seguente ripartizione tra i generi: 19 lavoratori su 39 (qualifica non dirigenziale) sono di genere femminile. Questo rapporto di 42,22% e 44,44% verrà utilizzato come "misura" per l'analisi di tutti i dati relativi al personale suddivisi in base a diverse categorizzazioni (livello, età, anzianità). Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D (Funzionari ed Elevata Qualificazione) le donne sono in minoranza con il 20% di genere femminile. Tra le Elevate Qualificazioni il rapporto uomini/donne aumenta a vantaggio degli uomini essendo costituite il 10% da genere maschile. Nella categoria intermedia C, invece, la proporzione presenta una maggior incidenza femminile nella misura di 53% a 47%,, cos' come per la categoria B la proporzione presenta una maggior incidenza femminile, nella misura di 75% a 25%.

A livello di personale con incarico di Elevata Qualificazione esiste ancora un divario di genere in quanto il 100% del personale con incarico di Elevata Qualificazione 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 | 3,70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Tempo Pieno | 1 | 5 | 8 | 6 | 6 | 26 | 57,78 | 96,30 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 19 | 42,22 | 100,00 |
| Totale | 1 | 5 | 8 | 7 | 6 | 27 | | | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 19 | | |

| 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⁾ |
| Totale % | 2,17 | 10,87 | 17,39 | 15,22 | 13,04 | 58,70 | | | 4,35 | 8,70 | 15,22 | 4,35 | 8,70 | 41,30 | | |

⁽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 | 1 | 0 | 1 | 33,33 | 100,00 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 66,67 | 100,00 |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | | | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 33,33 | 0,00 | 33,33 | | | 0,00 | 33,33 | 33,33 | 0,00 | 0,00 | 66,67 | | |

⁽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, introdotta nell'anno 2022, così come l'adozione del singolo rientro per ridurre i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa. A tal proposito nel corso dell'anno 2024 il Comune di San Marco in Lamis ha favorito lo smart working per i dipendenti fuori sede, oltre che il reinserimento delle lavoratrici rientranti dalla maternità.

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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 25,00 |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 75,00 |
| Totale permessi | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | |

⁽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 per L. 104 e congedi parentali, si distribuiscono in maniera equa tra donne e uomini.

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

- Flessibilità oraria
- 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28/03/2025, ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025-2027 in forma semplificata il Comune di San Marco in Lamis ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive, contenente i seguenti obiettivi in tema di pari opportunità:

- Attuare la formazione sulla tutela antidiscriminatoria e sul benessere organizzativo;
- Effettuare formazione in materia di pari opportunità;
- Effettuare l'indagine sul clima organizzativo;
- Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- Definire modelli di Bilancio di Genere volti a favorire l'attuazione del principio di pari opportunità all'interno dell'Ente, innescando processo virtuoso un di programmazione di azioni positive e di monitoraggio dei risultati raggiunti

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⁾ |
| Aggiornamento professionale Categoria C | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 9 | 47,37 | 16,98 | 0 | 0 | 7 | 2 | 1 | 10 | 52,63 | 20,41 |
| Aggiornamento professionale x Dirigenti | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 100,00 | 7,55 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Aggiornamento professionale Categoria D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 1 | | | 0 | 1 | 100,00 | 2,04 |
| Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 20 | 51,28 | 37,74 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 19 | 48,72 | 38,78 |

| 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⁾ |
| Formazione obbligatoria pronto soccorso | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 20 | 51,28 | 37,74 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 19 | 48,72 | 38,78 |
| Totale ore | 2 | 9 | 16 | 14 | 12 | 53 | | | 4 | 9 | 21 | 6 | 9 | 49 | | |
| Totale ore % | 1,96 | 8,82 | 15,69 | 13,73 | 11,76 | 51,96 | | | 3,92 | 8,82 | 20,59 | 5,88 | 8,82 | 48,04 | | |

⁽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**

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⁾ | |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | |
| Totale personale | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | | |

⁽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 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 dei funzionar con EQ | €2695,88 | €0,00 | € -2695,88 | -- |
| Alte Specializzazioni Art. 110 T.D. | €2721,00 | €0,00 | € -2721,00 | -- |
| Area dei funzionari | €0,00 | €1595,00 | € 1595,00 | 100,00 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | €1900,00 | €1623,00 | € -277,00 | -17,07 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | €1123,00 | €1600,00 | € 477,00 | 29,81 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| AREA DEGLI OPERATORI | €911,00 | €0,00 | € -911,00 | -- |

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: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Codice di Comportamento e il Codice di Condotta sono pubblicati in Amministrazione Trasparente del Comune. Le segnalazioni di disagio, da inoltrarsi alla mail istituzionale del CUG, contribuiscono ad individuare eventuali disfunzionalità o nuove esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Amministrazione e a mettere in atto azioni volte a migliorare il clima lavorativo interno, in sinergia con responsabili e uffici coinvolti.

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

- Predisposizione di azioni positive, per favorire l'eguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione, vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti anche in collaborazione con la consiglieria di parità del territorio di riferimento;

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali psicologiche- mobbing nell'Amministrazione di appartenenza;

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

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: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-san-marco-lamis-2025>