



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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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		

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	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>