



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  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c\\\_h985/piano-2022-2024-allegato/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_h985-  
triennio\\\_piano-2022-2024-allegato-anno\\\_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c\_h985/piano-2022-2024-allegato/piano\_azioni\_positive\_c\_h985-<br/>triennio\_piano-2022-2024-allegato-anno\_.pdf\)\) \(377.55 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_h985/piano-2022-2024-allegato-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 |
| 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 DEGLIISTRUTTORI                          | 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 % <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      | 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  |                         |                            |

<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

|                                    |                                |                  |        | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|--------------------------------|------------------|--------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento                      |                                | Titolo di studio |        | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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 DEGLIISTRUTTORI               | Diploma di scuola superiore    | 4                | 44,44  | 5               | 55,56            | 9               | 23,08            |                 |                  |
| AREA DEGLIISTRUTTORI               | 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           |                  |                 |                  |

<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 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 inquadriati 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 % <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                  | 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 | % di genere <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | % di genere <sup>(1)</sup> |
| 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 |        |                            |

<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

|          | Uomini                    |      |            |            |            |       |        | Donne                      |                            |       |            |            |            |       |        |                            |
|----------|---------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|----------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|----------------------------|
|          | Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | % di genere <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | % di genere <sup>(1)</sup> |
|          | 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 |        |                            |

<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

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 |       | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti |        | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti |       | % <sup>(2)</sup> |
| 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               |       |                  |

<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 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

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 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 % <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> |
| 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 % <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> |
| 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  |                         |                            |

<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

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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
|                                    | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |            |
| Totale personale                   | 0               |                  | 0               |                  | 0               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00            |                  | 0,00            |                  | 0,00            |                  |            |

<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

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 % |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area dei funzionari 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 DEGLIISTRUTTORI                | €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?:

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'egualanza 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 consigliera 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  | No                     |
| ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:   |                        |
| 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>

