



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Massafra - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Massafra

Regione: Puglia

Provincia: TA

Comune: Massafra

CAP: 74016

Indirizzo: Via Rosario Livatino 18

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)

(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)

(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)

(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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
(1.09 MB)



2025-2027

2026-2028

[piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)

[piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_f027-2025-2027-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_f027-2026-2028-anno_.pdf)

(340.12 KB)

(415.64 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
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
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	2	1	6	9	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	1	8	10	3	1	5	5	6	5
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	4	4	8	2	0	2	5	5	0
Personale non dirigente	Dipendente a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	7	14	26	16	1	8	10	12	5
Totale % sul personale complessivo		1,00	7,00	14,00	26,00	16,00	1,00	8,00	10,00	12,00	5,00

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	5	3	3	0	12	42,86	18,75	1	7	6	2	0	16	57,14	44,44
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	3	0	5	83,33	7,81	0	0	1	0	0	1	16,67	2,78
Tra 5 e 10 anni	0	3	4	4	3	14	73,68	21,88	0	1	1	3	0	5	26,32	13,89

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	4	16	13	33	70,21	51,56	0	0	2	7	5	14	29,79	38,89
Totale	1	8	13	26	16	64			1	8	10	12	5	36		
Totale %	1,00	8,00	13,00	26,00	16,00	64,00			1,00	8,00	10,00	12,00	5,00	36,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	14	100,00	0	0,00	14	14,74
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	4,21
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,05
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	21	61,76	13	38,24	34	35,79
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	2	18,18	9	81,82	11	11,58
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	8,42
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	10	47,62	11	52,38	21	22,11
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	2,11
Totale personale		60		35		95	
Totale % sul personale complessivo		60,00		35,00		95,00	

⁽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 2024, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: su un totale di 100 lavoratori al 31.12.2024 (due unità in più rispetto al 31.12.2023), 64 sono di genere maschile e 36 sono di genere femminile. Poiché i dipendenti di sesso maschile sono rimasti immutati rispetto al

31.12.2023, le due unità in più sono di genere femminile, con un miglioramento di un punto percentuale del rapporto uomini/donne che passa dal 65% di uomini e 35% di donne del 2023, al 64% di uomini e 36% di donne del 2024. Tale rapporto verrà successivamente 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 mostra un netto calo della presenza femminile (solo una unità di genere femminile e 4 unità di genere maschile), 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 40%, come anche nell’area degli istruttori, dove raggiungono addirittura il 49%, percentuali ben superiori rispetto al dato medio complessivo di presenza femminile nell’Ente, che ricordiamo essere del 36%. A tal proposito, si segnala solo un leggero calo di presenza femminile nell’area dei Funzionari rispetto al 2023 (-3%), compensato parzialmente da un leggero incremento di presenza femminile nell’area degli istruttori (+2%) rispetto al 2023.

Nell’area degli operatori esperti, invece, la proporzione di genere femminile si abbassa drasticamente assestandosi a circa il 5%. 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. In tale area, tuttavia, si evidenzia un leggero incremento della presenza femminile in quanto, seppur sia rimasta invariata la presenza di un’unità di genere femminile, le unità di genere maschile sono diminuite da 22 a 18.

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 19 sono donne, con due unità in più rispetto al 2023, mentre la fascia più anziana con età superiore ai 50 anni è rimasta immutata con 59 lavoratori di cui solo 17 donne. Ciò evidenzia che i nuovi ingressi verificatisi in seguito a nuove assunzioni, seppur in larga parte riferiti ad assunzioni part time nella polizia locale, hanno permesso di incrementare la presenza femminile nell’Ente ed, in particolare, la fascia più giovane dei lavoratori. Questo rappresenta 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 12 uomini e 16 donne, in linea con il trend già evidenziato per il 2023 e 2022 ed in netto rialzo rispetto al 2021, laddove invece nella stessa fascia di anzianità si registravano 14 uomini e solo 8 donne. Ad ulteriore conferma del fatto che i nuovi ingressi nell’Ente, seppur lentamente, stanno apportando un innalzamento della percentuale di composizione femminile del personale dipendente.

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%	1	0	2	1	0	4	57,14	6,25	1	1	1	0	0	3	42,86	8,33
Tempo Pieno	0	7	12	25	16	60	64,52	93,75	0	7	9	12	5	33	35,48	91,67
Totale	1	7	14	26	16	64			1	8	10	12	5	36		
Totale %	1,00	7,00	14,00	26,00	16,00	64,00			1,00	8,00	10,00	12,00	5,00	36,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,75	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale al 50%	1	0	2	0	0	3	50,00	2,26	1	1	1	0	0	3	50,00	3,53
Permessi studio 150hh	0	2	0	0	0	2	66,67	1,50	0	0	1	0	0	1	33,33	1,18
Orario Flessibile	1	7	14	24	14	60	63,16	45,11	1	8	10	11	5	35	36,84	41,18
Permessi motivi personali e familiari	1	7	14	24	14	60	63,16	45,11	1	8	10	11	5	35	36,84	41,18
Smart working	0	3	1	3	0	7	38,89	5,26	0	2	4	5	0	11	61,11	12,94
Totale	3	19	31	52	28	133			3	19	26	27	10	85		
Totale %	1,38	8,72	14,22	23,85	12,84	61,01			1,38	8,72	11,93	12,39	4,59	38,99		

⁽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 orizzontale al 50%; invece, rispetto al 2023, si registrano 3 nuovi ingressi di sesso maschile e 3 nuovi ingressi di sesso femminile inquadrati con orario part-time verticale al 50%, che sono relativi ai nuovi ingressi nella polizia locale. Si evidenzia che queste ultime unità sono state già assunte con contratto di lavoro part time, pertanto tale riduzione dell'orario di lavoro non è stata richiesta dai dipendenti per esigenze di conciliazione vita/lavoro. 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 fruiti solo da 2 dipendenti di genere maschile, ed 1 dipendente di genere femminile, con ciò evidenziando un dato immutato nella fruizione di tale tipologia di permesso rispetto all'anno precedente, sebbene la possibilità di presentare domanda ed accedere a tale istituto sia aperta alla totalità dei dipendenti. Tuttavia, al riguardo, il CUG si riserva di richiedere maggiori informazioni all'Ufficio personale sul regolamento vigente per la concessione di tale tipologia di permesso, al fine di valutare eventuali proposte di miglioramento dello stesso.

Un cenno particolare deve riservarsi allo smart working, i cui dati sono stati comunicati per la prima volta con riferimento all'anno 2023, ed ora per la seconda volta con riferimento all'anno 2024. Rispetto al dato registrato per il 2023, con un dipendente uomo rispetto alle tre unità di genere femminile che si sono avvalsi di tale tipologia di prestazione lavorativa, nel 2024 si registrano ben 7 uomini e 11 donne. Tale dato conferma complessivamente la maggiore richiesta di tale strumento di conciliazione vita/lavoro da parte del sesso femminile. Si auspica 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 2025-2027, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, seppur limitato ad un periodo non superiore a 30 giorni, eventualmente rinnovabili.

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 fruiti	19	13,19	125	86,81	144	14,60
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	114	44,36	143	55,64	257	26,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	279	47,69	306	52,31	585	59,33
Totale permessi	412	41,78	574	58,22	986	

⁽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 in aumento in valore assoluto per entrambi i sessi rispetto agli stessi congedi fruiti nel 2023. Tuttavia, si registra un calo percentuale di quasi 7 punti percentuali dei congedi parentali fruiti dalle donne rispetto al totale dei congedi parentali fruiti. Nel 2023, infatti, ben il 93,46% di tutti i congedi parentali erano fruiti da donne, mentre nel 2024 tale percentuale è scesa all'86,81%.

Per quanto riguarda, invece, i permessi giornalieri L. 104/1992, si registra un netto calo di quelli fruiti dagli uomini nel 2024 rispetto a quelli fruiti nel 2023, a fronte invece di un leggerissimo aumento di quelli fruiti dalle donne. Tale situazione si riflette in un incremento percentuale dei permessi giornalieri L. 104/92 fruiti dalle donne rispetto al totale dei permessi giornalieri L. 104/92 fruiti, che passano dal 38,33% del 2023 al 55,64% del 2024. Per i permessi orari L.

104/1992, invece, le donne registrano un calo rispetto agli stessi permessi fruiti nel 2023, mentre gli uomini registrano un incremento 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 affidato esclusivamente alle donne. Infatti, tale dato dimostra che anche gli uomini manifestano esigenze connesse ai carichi familiari di cura e assistenza, seppure la prevalenza di tali carichi rimanga generalmente affidata alle donne.

Considerando che la struttura del personale dipendente del Comune di Massafra è composta per il 36% da donne, sia con riferimento ai permessi orari che con riferimento ai permessi giornalieri L. 104/92, si evidenziano delle percentuali più alte di fruizione di tali tipologie di permessi a favore delle donne rispetto agli uomini, pari rispettivamente al 52,31% e 55,64%.

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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.

- 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 2024/2026, 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. 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:

Partecipazione di tutti i componenti del Cug all'attuazione e realizzazione del progetto "Genere in Comune";
Lavoro agile;
Sensibilizzazione e formazione dei dipendenti per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne;
Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG.

Si rimanda alla 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 2024-2026.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 26 del 07/02/2025, l'Amministrazione ha adottato il PIAO per il triennio 2025-2027, recependo la proposta formalizzata dal CUG delle azioni positive per lo stesso triennio, mediante inserimento nella corrispondente sezione Performance del PIAO di 4 obiettivi specifici per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

Promozione del programma formativo "La cultura del rispetto", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con il Cug dell'Inail

Realizzazione corso di formazione sulla comunicazione e gestione delle relazioni e dei conflitti rivolto alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente;

Realizzazione corso di sicurezza e autodifesa personale rivolto alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente

Azioni di sensibilizzazione ed informazione dei dipendenti sulle tematiche di interesse del Cug.

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	13	23	8	49	58,33	100,00	1	7	10	12	5	35	41,67	100,00
Totale ore	1	4	13	23	8	49			1	7	10	12	5	35		
Totale ore %	1,19	4,76	15,48	27,38	9,52	58,33			1,19	8,33	11,90	14,29	5,95	41,67		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Tra le azioni positive adottate dall'Ente per il triennio 2024-2026, era 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. Pertanto, tutti i componenti del Cug hanno partecipato attivamente alle attività di formazione finalizzate alla redazione del Bilancio di genere, nonché alla stesura della prima edizione del Bilancio di genere del Comune di Massafra che a breve sarà proposta all'Amministrazione per la sua approvazione.

Per quanto riguarda la formazione, si evidenzia un leggero incremento della partecipazione delle lavoratrici con il 41,67% del totale della formazione fruita rispetto al 39,19% del 2023. Inoltre, se consideriamo che la struttura del personale dipendente del Comune di Massafra è composta per il 36% da donne, la percentuale di fruizione della formazione da parte delle donne pari al 41,67% è rappresentativa del fatto che le donne dedicano più tempo alla formazione rispetto agli uomini.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
concorso per n. 4 agenti di PL - nomina componenti aggiunti	1	33,33	2	66,67	3	33,33	
mobilità volontaria per n. 1 operatore esperto amministra	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
n. 7 progressioni tra le aree	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	5,00		4,00		9,00		

⁽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 28.03.2025 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 2024 dall'Ente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 OPERATORI ESPERTI	€23623,50	€22100,00	€ -1523,50	-6,89
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€30136,90	€27883,20	€ -2253,70	-8,08
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€33786,30	€28648,40	€ -5137,90	-17,93

Dall'analisi dei dati comunicati per l'anno 2024 emergerebbe un divario economico negativo per le lavoratrici per tutte le aree di inquadramento, con un netto peggioramento rispetto agli stessi dati comunicati per l'anno 2023 soprattutto per l'area degli operatori esperti e per l'area dei funzionari. Per l'area degli operatori esperti si passa da un divario economico positivo del 2023 pari a +5,0638% ad un divario economico negativo pari a -6,89%. Tale dato risulta poco significativo a causa della netta sproporzione tra i due generi, laddove a fronte di un'unica donna si registrano ben 18 uomini, con ciò non consentendo un vero raffronto tra retribuzione media delle donne inquadrate in tale area con quella degli uomini.

Per l'area dei Funzionari, invece, si passa da un divario negativo del 2023 pari a -9,61482% ad un divario economico negativo addirittura pari a -17,93%.

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. Tuttavia, 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 al 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

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

Il CUG si riserva di proporre all'Amministrazione l'attivazione di sportelli d'ascolto/counselling e circoli d'ascolto organizzativo tra le azioni positive per il triennio 2026/2028

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il CUG non è a conoscenza di eventuali situazioni di discriminazione/mobbing presenti nell'Ente.

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 programmatici 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. 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:

Partecipazione di tutti i componenti del Cug all'attuazione e realizzazione del progetto "Genere in Comune";

Lavoro agile;

Sensibilizzazione e formazione dei dipendenti per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne;

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

A tal proposito, il CUG rileva che gli obiettivi di pari opportunità pur inseriti nel Piano della Performance non rilevano ai fini della determinazione delle performance organizzativa ed individuale dei soggetti responsabili.

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 Sì



amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Partecipazione di tutti i componenti del Cug all'attuazione e realizzazione del progetto "Genere in Comune".

Tutti i componenti del Cug hanno partecipato attivamente nel corso del 2024 alle attività di formazione finalizzate alla redazione del Bilancio di genere, nonché alla stesura della prima edizione del Bilancio di genere del Comune di Massafra che a breve sarà proposta all'Amministrazione per la sua approvazione, nell'ambito del progetto "GenereInAzione" presentato dal Comune di Massafra

Lavoro agile

E' stata recepita nel PIAO-sezione Lavoro agile la possibilità per i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Sensibilizzazione di tutti i dipendenti sulle tematiche della parità di genere mediante invito alla partecipazione di un corso

Con mail del 22/11/2024, in prossimità della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha inteso sensibilizzare e promuovere la formazione di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori al fine di prevenire, riconoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne, come indicato dalla Direttiva del Ministro della P.A. del 28.11.2023. A tal fine, è stata promossa la partecipazione al corso Riforma Mentis erogato sulla Piattaforma Syllabus

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

Il Cug provvede all'aggiornamento costante dell'area dedicata/sezione Cug sul sito istituzionale dell'Ente, attraverso la pubblicazione del Regolamento sul funzionamento del Cug, dei principali riferimenti normativi sul tema della parità di genere, al fine di rendere evidenti finalità e compiti del Comitato

Considerazioni conclusive

Il giudizio sulle attività effettivamente realizzate nel corso del 2024 dall'Amministrazione e finalizzate ad attuare gli obiettivi sulla parità di genere è sostanzialmente positivo. Tuttavia, sarebbe auspicabile per il futuro che l'Amministrazione assegni un budget finanziario ai singoli responsabili della concreta attuazione delle azioni positive da realizzare nel corso dell'esercizio, al fine di poterne effettivamente verificare e misurare a consuntivo il grado di attuazione.

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