



Relazione CUG
Comune di Tolve - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Tolve

Regione: **Basilicata**

Provincia: **PZ**

Comune: **Tolve**

CAP: **85017**

Indirizzo: **Corso Vittorio, N. 10**

Codice Amministrazione: **c_l197**

Tipologia Amministrazione: **Pubbliche Amministrazioni**

Categoria: **Comuni e loro Consorzi e Associazioni**

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: **Sotto i 50**

Piano Triennale di Azioni Positive

2024-2025-2026

[piano_azioni_positive_c_l197-
triennio_2024-2025-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l197-triennio_2024-2025-2026-anno_.pdf)
[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_l197/2024-2025-2026/piano_azio
ni_positive_c_l197-triennio_2024-2025-2026-
anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l197-triennio_2024-2025-2026-anno_.pdf) (816.65 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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	1	0	0	1	3	0	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Totale personale		0	0	0	3	2	0	1	5	2	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	23,08	15,38	0,00	7,69	38,46	15,38	0,00

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	2	4	100,00	66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	16,67
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	33,33	16,67	0	1	1	0	0	2	66,67	33,33
Inferiore a 3 anni	0	0	0	1	0	1	25,00	16,67	0	0	3	0	0	3	75,00	50,00
Totale	0	0	0	4	2	6			0	1	5	0	0	6		
Totale %	0,00	0,00	0,00	33,33	16,67	50,00			0,00	8,33	41,67	0,00	0,00	50,00		

⁽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

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea	2	50,00	2	50,00	4	30,77
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea	0	0,00	2	100,00	2	15,38
01501 AREA ISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	23,08
01503 AREA OPERATORI		Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	7,69
01503 AREA OPERATORI		Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	23,08
Totale personale			5		8		13	
Totale % sul personale complessivo			38,46		61,54		100,00	

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

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

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	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	25,00
Tempo Pieno	0	0	0	3	2	5	45,45	100,00	0	1	5	0	0	6	54,55	75,00
Totale	0	0	0	3	2	5			0	1	5	2	0	8		
Totale %	0,00	0,00	0,00	23,08	15,38	38,46			0,00	7,69	38,46	15,38	0,00	61,54		

⁽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

	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	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--		

⁽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

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⁾	Valori assoluti		
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		1	100,00	0	0,00	1	100,00			
Totale permessi		1	100,00	0	--	1				

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nell'ambito dell'obiettivo n. 1 riguardante la formazione e la promozione dell'inclusione e della conciliazione / condivisione tra la vita privata e familiare con la vita lavorativa . E' stata assicurare la formazione per l'efficienza dei servizi resi al cittadino attraverso il costante adeguamento delle competenze del personale dipendente. Si è provveduto ad erogare formazione sul codice di comportamento e sulle pari opportunità tramite piattaforme telematiche (Minerva e Syllabus), fruibili con la

massima elasticità, webinar ad esempio, tale da permettere la conciliazione tra aggiornamento professionale e vita familiare. Nota metodologica - l'iniziativa era prevista nel PAP 2024-2026.

L'obiettivo n. 2 ha portato all'acquisizione di una consapevole cultura di genere improntata al rispetto della persona sul luogo di lavoro senza alcuna discriminazione connessa all'appartenenza di genere. Nota metodologica - l'iniziativa era prevista nel PAP 2024-2026.

L'obiettivo n. 3 ha garantito il rispetto e la tutela delle pari opportunità per ciò che attiene le commissioni di concorso e le procedure assunzionali. Infatti, nella procedura di selezione di n. n.2 esperti di particolare e comprovata specializzazione, n.1 con profilo FG (Gestione, rendicontazione e controllo) e n.1 con profilo FP (progettazione e animazione territoriale) nell'ambito dell'attuazione delle misure PNRR, con determinazione n. 48 del 19-07-2024 la Responsabile dell'Area Amm. contabile ha proceduto alla nomina della Commissione che assicra la parità di genere. Nota metodologica - l'iniziativa era prevista nel PAP 2024-2026.

Per il successivo obiettivo n.4 relativo alla flessibilità dell'orario di lavoro e la disciplina del part-time è stata posta attenzione agli orari e alle forme di lavoro per garantire la massima flessibilità. Non ci sono state richieste per il 2024. Nota metodologica - l'iniziativa era prevista nel PAP 2024-2026.

Infine, per ciò che attiene il benessere organizzativo generale, obiettivo n. 5 non è stata riscontrata nessuna situazione di discriminazione nei confronti delle lavoratrici/lavoratori, evidenziando il senso di appartenenza all'Ente ed il rispetto verso i colleghi. Nota metodologica - l'iniziativa era prevista nel PAP 2024-2026

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	0	1	0	1	20,00	33,33	0	1	3	0	0	4	80,00	66,67
Aggiornamento professionale Categoria D	0	0	0	2	0	2	50,00	66,67	0	0	2	0	0	2	50,00	33,33
Totale ore	0	0	0	3	0	3			0	1	5	0	0	6		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	33,33			0,00	11,11	55,56	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

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

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⁾	
Selezione pubblica attuazione PNRR per n. 2 esperti - profilo FG (gestione rendicontazione e controllo) e profilo FP - progettazione e animazione territoriale	1	50,00	1	50,00	2	100,00	Donna
Totale personale	1		1		2		
Totale % sul personale complessivo	7,69		7,69		15,38		

⁽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 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	€1900,15	€1968,84	€ 68,69	3,49
01501 AREA ISTRUTTORI	€1909,95	€1650,13	€ -259,82	-15,75
01503 AREA OPERATORI	€1529,88	€1034,52	€ -495,36	-47,88

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**



Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Nell'anno 2024, il Comune di Tolve ha dato seguito alle misure atte a ridurre i fattori di stress prevedendo momenti di confronto e ascolto, pur non avendo istituito formalmente centri di ascolto, attese le ridotte dimensioni organizzative dell'Ente.

Risulta adottato il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di TOLVE con deliberazione di G: C n.74 del 15.09.2023.

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione e/o di mobbing, pertanto, non è stato necessario mettere in campo interventi per la loro rimozione

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

Non si ravvisa la necessità di ulteriori proposte

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

Non si sono rilevate situazioni di discriminazioni o di mobbing

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

La redazione del Piano delle Performance, è stato redatto tenendo conto di obiettivi che mirino al raggiungimento delle pari opportunità e al benessere organizzativo, al fine di rendere più efficace l'integrazione con il "Piano delle azioni positive" in quanto l'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità rilevano e sono in collegamento con il ciclo di gestione della performance organizzativa come precisato nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 della Funzione Pubblica.

Il Comune di Tolve condivide con i responsabili di Area l'individuazione degli obiettivi operativi da assegnare, consentendo di rendere compatibili i risultati attesi da ciascuna Struttura organizzativa, garantendo un clima lavorativo sereno e collaborativo in grado di assicurare un pieno sviluppo delle professionalità, nel rispetto della parità di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazione dei componenti da parte delle OO.SS e dell'amministrazione

Tipologia di atto: Delibera di G.C. n.18

Data: 17/02/2025

Organo sottoscrittore: Sindaco

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione in house da parte del Presidente sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

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?

- 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 o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- 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

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
- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Il CUG nel corso dell'anno 2024 ha svolto le attività di competenza e tutto il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Conferma, inoltre, il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di molestia, violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Il CUG continuerà a supportare la programmazione sul benessere e la qualità organizzativa, individuando azioni specifiche, così come cercherà di supportare la programmazione di periodiche verifiche volte a indagare il benessere e la qualità organizzativa nel Comune, in modo da progettare nuove e ulteriori azioni specifiche. L'obiettivo è quello di impegnarsi a far adottare azioni che migliorino la percezione del benessere e la qualità della vita organizzativa dell'Ente. Il PAP, quale strumento di programmazione gestionale, si integra nel ciclo di gestione della Performance insieme ad altri documenti e in quanto tale rileva nella misurazione del raggiungimento dei suoi obiettivi. Anche a questo fine sarà utile rafforzare la partecipazione alla rete territoriale dei CUG. Sarà importante porre particolare attenzione sul potenziamento delle attività ed in modo particolare sulla comunicazione necessaria all'interno dell'Ente per diffondere la conoscenza delle funzioni e compiti di tale organismo. Per l'anno 2025 si intende puntare di più sulla visibilità del CUG all'interno dell'Ente, e a diffondere la conoscenza delle attività del CUG per la costruzione di un dialogo maggiormente partecipato, soprattutto finalizzato alla raccolta di feedback e spunti di interesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori su temi e valori propri del mandato, sui quali andare ad operare concretamente con approfondimenti nonché proposte, azioni positive e iniziative di informazione e formazione.

Si punta ad affermare un effettivo riconoscimento del Comitato Unico di Garanzia quale interlocutore istituzionale privilegiato e un adeguato dialogo con l'Amministrazione, per consentire l'esercizio delle funzioni di garanzia connesse al relativo mandato.

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

