



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Massafra - 2026

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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2021-2023-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2021-2023-anno_.pdf\)\)](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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2022-2024-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2022-2024-anno_.pdf\)\)](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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2023-2025-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2023-2025-anno_.pdf\)\)](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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2024-2026-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2024-2026-anno_.pdf\)\)](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](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_c_f027/2025-2027/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(340.12 KB)

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

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_c_f027/2026-2028/piano_azioni_positive_c_f027-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
(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 determinato	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	2	1	5	11	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	3	9	7	7	2	5	6	5	6
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	3	2	9	4	0	2	6	5	0
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		1	9	14	23	24	2	9	12	11	6
Totale % sul personale complessivo		0,90	8,11	12,61	20,72	21,62	1,80	8,11	10,81	9,91	5,41

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	6	5	5	0	17	54,84	23,94	2	5	5	2	0	14	45,16	35,00
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	4	0	5	38,46	7,04	0	4	3	1	0	8	61,54	20,00
Tra 5 e 10 anni	0	2	5	1	6	14	77,78	19,72	0	0	2	2	0	4	22,22	10,00
Superiore a 10 anni	0	0	4	13	18	35	71,43	49,30	0	0	2	6	6	14	28,57	35,00

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⁾
Totale	1	9	14	23	24	71			2	9	12	11	6	40		
Totale %	0,90	8,11	12,61	20,72	21,62	63,96			1,80	8,11	10,81	9,91	5,41	36,04		

⁽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

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	15	100,00	0	0,00	15	14,42
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	3,85
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,96
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	25	64,10	14	35,90	39	37,50
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	2	16,67	10	83,33	12	11,54
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	7,69
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	11	45,83	13	54,17	24	23,08
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,96
Totale personale		65		39		104	
Totale % sul personale complessivo		58,56		35,14		93,69	

⁽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 2025, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: su un totale di 111 lavoratori al 31.12.2025 (ben 11 unità in più rispetto al 31.12.2024), 71 sono di genere maschile e 40 sono di genere femminile. Pertanto, il rapporto percentuale uomini/donne del 2025 rimane immutato rispetto al 2024 e pari al 64% di uomini e 36% di donne. 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).

Si evidenzia che le 11 unità di personale in più rispetto al 2024 hanno mantenuto la stessa identica proporzione tra i generi già esistente tra il personale dell'Ente; infatti al 31.12.2025, di queste 11 unità aggiuntive, 7 sono uomini e 4 sono donne.

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 6 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 quasi il 42%, come anche nell'area degli istruttori, dove raggiungono addirittura il 47%, 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 degli istruttori rispetto al 2024 (-2%), compensato interamente da un leggero incremento di presenza femminile nell'area dei Funzionari (+2%) rispetto al 2024.

Nell'area degli operatori esperti, invece, la proporzione di genere femminile si abbassa drasticamente assestandosi al 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.

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 47 lavoratori, ben 23 sono donne e 24 sono uomini, con piena parità di genere raggiunta, mentre la fascia più anziana con età superiore ai 50 anni è rimasta immutata con 64 lavoratori di cui solo 17 donne. Ciò evidenzia che i nuovi ingressi verificatisi negli ultimi anni 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 5 anni, si collocano 22 uomini e 22 donne, con piena parità di genere raggiunta ed in linea con il trend già evidenziato per gli anni precedenti ed in netto rialzo rispetto al 2021, laddove invece nella fascia di anzianità inferiore ai 3 anni 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	2	2	0	1	6	66,67	8,45	1	1	1	0	0	3	33,33	7,50
Tempo Pieno	0	7	12	23	23	65	63,73	91,55	1	8	11	11	6	37	36,27	92,50
Totale	1	9	14	23	24	71			2	9	12	11	6	40		
Totale %	0,90	8,11	12,61	20,72	21,62	63,96			1,80	8,11	10,81	9,91	5,41	36,04		

⁽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

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	0	1	1	100,00	0,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	1	2	2	0	0	5	62,50	3,50	1	1	1	0	0	3	37,50	3,33
Permessi studio 150hh	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,11
Orario Flessibile	1	8	13	21	22	65	62,50	45,45	2	9	12	10	6	39	37,50	43,33
Permessi motivi personali/familiari	1	8	13	21	22	65	62,50	45,45	2	9	12	10	6	39	37,50	43,33
Smart working	0	3	2	2	0	7	46,67	4,90	1	1	3	3	0	8	53,33	8,89
Totale	3	21	30	44	45	143			6	20	29	23	12	90		
Totale %	1,29	9,01	12,88	18,88	19,31	61,37			2,58	8,58	12,45	9,87	5,15	38,63		

⁽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% e ben 8 unità, di cui 3 donne e 5 uomini, sono inquadrati con orario part-time verticale al 50% e 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 ed entrambi di genere femminile, con ciò evidenziando un dato nettamente in incremento per il genere femminile rispetto al 2024 nella fruizione di tale tipologia di permesso, sebbene la possibilità di presentare domanda ed accedere a tale istituto sia aperta alla totalità dei dipendenti.

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 il terzo anno consecutivo si conferma la maggioranza di sesso femminile dei dipendenti che accedono a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Infatti, nel 2025 si registrano 7 uomini e 8 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 dell'attuale previsione di smart working all'interno del PIAO 2026-2028.

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	35	41,67	49	58,33	84	9,01
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	80	41,88	111	58,12	191	20,49
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	376	57,23	281	42,77	657	70,49
Totale permessi	491	52,68	441	47,32	932	

⁽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 netta diminuzione in valore assoluto rispetto agli stessi congedi fruiti nel 2024 (-42%), così come anche una diminuzione complessiva in valore assoluto del numero di permessi giornalieri fruiti ex L. 104/92 (-26%). Tuttavia, si registra un lieve incremento del numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti dagli uomini, che passano dai 19 del 2024 ai 35 del 2025.

Per i permessi orari L.104/1992, invece, si registra un lieve aumento in valore assoluto rispetto agli stessi permessi orari fruiti nel 2024 (+12%), sebbene le donne registrino un leggero calo rispetto agli stessi permessi fruiti nel 2024 (-8%), mentre gli uomini registrano un discreto incremento per tale tipo di permesso (+35%). Tale dato letto complessivamente 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, e relativamente ai permessi orari ex L. 104/92 sono addirittura superiori quelli fruiti da uomini nel 2025 in valore assoluto rispetto a quelli fruiti da donne (376 permessi orari fruiti da uomini contro 281 permessi orari fruiti da donne).

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 Sì
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

- Con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 48 del 27.03.2025 è stato

approvato "Il Bilancio di genere del Comune di Massafra _Prima Edizione".

- L'Ente, in applicazione del principio di pari opportunità, ha garantito la presenza delle donne nelle commissioni delle procedure selettive, 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 2025/2027, 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.

- A recepimento di quanto proposto dal CUG in termini di obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, è stato realizzato un corso di sicurezza e autodifesa personale che ha avuto come obiettivo quello di fornire a tutti i dipendenti dell'Ente gli strumenti base per aumentare il livello di sicurezza personale percepito e la possibilità di poter gestire situazioni di "pericolo" su vari livelli (prevenzione, approccio, scontro fisico).

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 di un corso di formazione sulla comunicazione e gestione delle relazioni e dei conflitti rivolto alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente (ancora non realizzato e riproposto tra le azioni positive per il triennio 2026-2028);

- realizzazione di un 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	5	12	18	14	50	58,14	100,00	1	7	11	11	6	36	41,86	100,00
Totale ore	1	5	12	18	14	50			1	7	11	11	6	36		

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⁾
Totale ore %	1,16	5,81	13,95	20,93	16,28	58,14			1,16	8,14	12,79	12,79	6,98	41,86		

⁽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? Sì

Tutti i componenti del Cug hanno partecipato attivamente alle attività di formazione organizzate dall'Ente nel corso del 2024 finalizzate alla redazione del Bilancio di genere, che è stato successivamente approvato nel corso del 2025 dall'Amministrazione stessa.

Per quanto riguarda la formazione in generale, si conferma la stessa percentuale di genere già rilevata per l'anno 2024 e pari a circa il 42% fruita da donne ed il 58% fruita da uomini. 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 41,86% 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⁾	
MOBILITA VOLONTARIA PER N. 1 ASSISTENTE SOCIALE E N. 1 EDUCATORE PROFESSIONALE	1	25,00	3	75,00	4	36,36	Uomo
MOBILITA' VOLONTARIA PER N. 1 FUNZIONARIO INFORMATICO	2	50,00	2	50,00	4	36,36	Uomo
MOBILITA' VOLONTARIA PER N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	33,33	2	66,67	3	27,27	Donna
Totale personale	4		7		11		
Totale % sul personale complessivo	3,60		6,31		9,91		

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

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

In relazione alla composizione per genere delle commissioni di concorso, si evidenzia che il Comune di Massafra nella nomina dei componenti delle commissioni di concorso insediatesi nel corso del 2025 ha sempre oltrepassato il limite minimo pari ad 1/3 previsto dalla legge per le componenti di sesso femminile. Inoltre, su tre commissioni insediatesi nel 2025, una aveva la carica di Presidente affidata ad una componente di sesso femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprehensive 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	€3562,16	€3552,00	€ -10,16	-0,29
AREA ISTUTTORI	€4628,00	€4375,71	€ -252,29	-5,77
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€6162,72	€5327,93	€ -834,79	-15,67

Dall'analisi dei dati comunicati per l'anno 2025 emergerebbe un divario economico negativo per le lavoratrici per tutte le aree di inquadramento. Tuttavia, i divari economici evidenziati per l'anno 2025 mostrano un miglioramento se confrontati con gli stessi dati comunicati per l'anno 2024 soprattutto per l'area degli operatori esperti (divario economico quasi inesistente nel 2025 rispetto a -6,89% del 2024).

Per l'area degli istruttori si passa da un divario economico negativo del 2024 pari a -8,08% ad un divario economico negativo pari a -5,77%. Anche per l'area dei Funzionari, si registra un miglioramento di circa 3 punti percentuali, passando da un divario negativo del 2024 pari a -17,93% ad un divario economico negativo del 2025 pari a -15,67%.

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 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

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.

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

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione in materia di sicurezza e autodifesa personale tenuto dal Vice Sovrintendente della Polizia Locale Umberto Marraffa nei giorni 05-10-17 novembre 2025

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 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?

- 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
- azioni tese ad aumentare il livello di sicurezza personale percepito e la possibilità di poter gestire situazioni di "pericolo"

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

Considerazioni conclusive

Il giudizio sulle attività effettivamente realizzate nel corso del 2025 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-2026>
