



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di San Severo - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di San Severo

Regione: Puglia

Provincia: FG

Comune: San Severo

CAP: 71016

Indirizzo: Piazza Municipio 1

Codice Amministrazione: c_l158

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

2025

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

[piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao/piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf) (390.84 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	01501 AREA ISTRUTTORI	1	7	17	13	8	2	15	18	17	4
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	6	3	5	7	0	4	9	8	8
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	2	5	4	7	0	2	3	2	2
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente T.D. art. 110 c. 1 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente amm.vo tempo. ind	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	15	28	27	22	2	22	30	28	14
Totale % sul personale complessivo		0,53	7,94	14,81	14,29	11,64	1,06	11,64	15,87	14,81	7,41

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	0	2	1	0	0	3	21,43	3,37	2	5	3	1	0	11	78,57	10,58
Tra 3 e 5 anni	0	4	1	1	1	7	33,33	7,87	0	5	5	3	1	14	66,67	13,46
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	2	3	75,00	3,37	0	0	0	0	1	1	25,00	0,96
Superiore a 10 anni	0	0	1	3	4	8	42,11	8,99	0	0	1	4	6	11	57,89	10,58

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	0	4	2	0	0	6	54,55	6,74	0	2	2	1	0	5	45,45	4,81
Tra 3 e 5 anni	1	2	6	0	0	9	29,03	10,11	2	11	7	2	0	22	70,97	21,15
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	2	0	4	23,53	4,49	0	1	7	5	0	13	76,47	12,50
Superiore a 10 anni	0	0	8	11	8	27	61,36	30,34	0	1	3	9	4	17	38,64	16,35
Inferiore a 3 anni	0	0	2	0	1	3	42,86	3,37	0	0	3	1	0	4	57,14	3,85
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	2	4	11	78,57	12,36	0	2	0	0	1	3	21,43	2,88
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,96
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	2	4	80,00	4,49	0	0	0	0	1	1	20,00	0,96
Inferiore a 3 anni	0	0	2	2	0	4	80,00	4,49	0	1	0	0	0	1	20,00	0,96
Totale	1	15	27	24	22	89			4	28	31	27	14	104		
Totale %	0,52	7,77	13,99	12,44	11,40	46,11			2,07	14,51	16,06	13,99	7,25	53,89		

⁽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

La tabella n. 1.1 riporta la distribuzione del personale per inquadramento e per fascia di età, in cui si evidenzia che la fascia di età più popolosa risulta concentrata tra i 41 e 50 anni e tra i 51 e 60 anni per gli Istruttori Amministrativi.

I Funzionari donne risultano essere in maggioranza numerica rispetto ai Funzionari uomini. Infatti, la rappresentatività di genere numericamente protende a favore delle donne (8 unità in più rispetto agli uomini).

Per la fascia d'età under 30 si riscontra la presenza di una unità tra gli uomini e due tra le donne, auspicando una crescita nei prossimi anni.

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	1	0	0	0	1	33,33	100,00	0	1	1	0	0	2	66,67	100,00

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⁾
Totale	0	1	0	0	0	1			0	1	1	0	0	2		
Totale %	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	33,33			0,00	33,33	33,33	0,00	0,00	66,67		

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

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

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

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⁾
Smart working	0	2	0	0	1	3	37,50	100,00	1	1	0	3	0	5	62,50	100,00
Totale	0	2	0	0	1	3			1	1	0	3	0	5		
Totale %	0,00	25,00	0,00	0,00	12,50	37,50			12,50	12,50	0,00	37,50	0,00	62,50		

⁽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

Rispetto alle politiche di conciliazione scuola-lavoro, dai dati forniti dall'Amministrazione risulta equilibrata la distribuzione per genere.

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 L.104/1992 fruiti	92	27,63	241	72,37	333	20,93
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	130	20,83	494	79,17	624	39,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	18	3,00	583	97,00	601	37,77
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	18,18	27	81,82	33	2,07
Totale permessi	246	15,46	1345	84,54	1591	

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

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

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Il piano delle azioni positive del triennio 2025-2027 riporta degli interventi che non risultano essere stati avviati nel 2025; probabilmente si inizierà a dare corso per l'anno 2026.

Prevalentemente le azioni riportate nel PIANO DELLE AZIONI CONCRETE redatto ai sensi dell'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, si riferiscono a questionari da somministrare ai dipendenti da cui si auspica che emerga una analisi dei fabbisogni per programmare interventi mirati e utili a soddisfare le necessità concrete dei dipendenti.

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⁾
"Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance	50	675	1215	1220	990	4150	46,68	100,00	180	1260	1395	1275	630	4740	53,32	100,00
Totale ore	50	675	1215	1220	990	4150			180	1260	1395	1275	630	4740		
Totale ore %	0,56	7,59	13,67	13,72	11,14	46,68			2,02	14,17	15,69	14,34	7,09	53,32		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Assunzione di un dirigente Comandante di Polizia Locale (art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000).	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	1,02		0,51		1,52		

⁽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 onnicomprensive 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€26907,70	€26907,70	--	--
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€24774,10	€24774,10	--	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22068,80	€22068,80	--	--
01503 AREA OPERATORI	€20355,80	€20355,80	--	--
DIRIGENTI	€94856,90	€94856,90	--	--

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: Sì

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 ha predisposto un questionario sul benessere organizzativo che sarà somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente nel prossimo mese di aprile 2026, le cui risultanze saranno analizzate e sottoposte all'Amministrazione per l'adozione di interventi mirati.

Con riferimento allo smart working, il CUG rileva la necessità di adottare delle linee guida per l'attivazione del detto istituto in tutte le Aree dell'Ente.

Il CUG chiede l'attivazione di punti di ristoro nelle sedi comunali decentrate e attualmente sformite.

Il CUG sollecita l'A.C. affinché, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, individui le posizioni lavorative cui attribuire gli incarichi aggiuntivi stabiliti dal CCNL F.L. (specifiche responsabilità ed elevate qualificazioni).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Candidature del personale dipendente di qualifica non dirigenziale, quali rappresentanti dell'Amministrazione all'interno del CUG, presentate da n.4 dipendenti, e le designazioni pervenute dalle Associazioni sindacali, presentate per n. 8 dipendenti, c

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale
Determinazione dirigenziale R. G. n. 2738 del 4.12.2025
avente ad oggetto: "Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni (C.U.G.) del Co

Data: 04/12/2025

Organo sottoscrittore: Segretario generale

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: Realizzazione del questionario da
somministrare ai dipendenti redatto secondo
la normativa di riferimento (D. Lgs 81/2002,
D. Lgs. 150/2009, Direttiva n. 3/2017 del
Presidente del Consiglio dei Ministri)

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: No

Attività

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

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.



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?

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.

Considerazioni conclusive

Il CUG nel Comune di San Severo, insediatosi a febbraio 2026, provvederà a somministrare il questionario sul benessere organizzativo; da lì procederà ad individuare i bisogni segnalati dai dipendenti e proporrà all'Amministrazione le azioni da intraprendere.

Il CUG chiede che vengano attivati punti di ristoro nelle sedi decentrate sfortunate, e sensibilizza l'Amministrazione a corrispondere - al personale dipendente - gli istituti contrattuali economici stabiliti dal vigente CCNL F.L. nella loro interezza; sensibilizza inoltre l'Amministrazione per l'attivazione degli istituti normativi previsti dal CCNL F.L. (es.: smart. working, rimodulazione flessibilità oraria, estensione reperibilità ad altri servizi, settimana corta).

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-san-severo-2026>