



COMUNE DI STATTE

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia



COMUNE DI STATTE

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

PREMESSA

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4

marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

DA SEZIONE 1. A SEZIONE N. 5

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

INQUADRAMENTO	CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
SEGRETARIO GENERALE										1	1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE			1	2	2	3	1	2	1	4	1
ISTRUTTORI				6	7	3	1	3	10	5	1
OPERATORI ESPERTI			1	1	3	1					6
TOTALE PERSONALE		0	2	9	12	7	2	5	11	10	2
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		0,0%	3,3%	15,0%	20,0%	11,7%	3,3%	8,3%	18,3%	16,7%	3,3%

TEMPO DETERMINATO

INQUADRAMENTO	CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE											0
ISTRUTTORI		1									1
OPERATORI ESPERTI											0
TOTALE PERSONALE		1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento Tabella standard da compilare separatamente per:

a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);

b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
TIPO PRESENZA											
TEMPO PIENO		2	8	6	7	2	4	9	5	2	45
PART TIME >50				1			1	1	5		8
PART TIME <50			1	5				1			7
TOTALE PERSONALE	0	2	9	12	7	2	5	11	10	2	60
% PERSONALE COMPLESSIVO	0,0%	3,3%	15,0%	20,0%	11,7%	3,3%	8,3%	18,3%	16,7%	3,3%	10,0%

TEMPO DETERMINATO

CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
INQUADRAMENTO											
TEMPO PIENO											0
PART TIME >50											0
PART TIME <50	1										1
TOTALE PERSONALE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
% PERSONALE COMPLESSIVO	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
TIPO PRESENZA											
POSIZIONE ORGANIZZATIVA		1	2						3	1	7
NO POSIZIONE ORGNIZZATIVA		1	7	12	7	2	5	11	7	1	53
											0
TOTALE PERSONALE	0	2	9	12	7	2	5	11	10	2	60
% PERSONALE SUL COMPLESSIVO	0,0%	3,3%	15,0%	20,0%	11,7%	3,3%	8,3%	18,3%	16,7%	3,3%	10,0%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

CLASSI DI ETA'	UOMINI					DONNE					
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO											
< a 3 anni						1	2	2		1	6
tra 3 e 5		1	3			1		4			9
tra 5 e 10		1	3	3			3	3	4		17
> 10			3	9	7			2	6	1	28
TOTALE PERSONALE	0	2	9	12	7	2	5	11	10	2	60
% PERSONALE COMPLESSIVO	0, 0 %		15,0 %	20,0 %	11, 7%	3, 3 %	8,3%	18,3 %	16,7 %	3,3 %	10 0 %

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

CLASSI DI ETA'	UOMINI	DONNE	DIVARIO PER LIVELLO	
	RETRIBUZIONE MEDIA	RETRIBUZIONE MEDIA	VALORI ASSOLUTI	%
INQUADRAMENTO				
SEGRETARIO GENERALE		118.000,00		
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	34.000,00	33.200,00	-800,00	-2,35%
ISTRUTTORI	27.000,00	24.600,00	-2.400,00	-8,89%
OPERATORI ESPERTI	22.200,00	0		
TOTALE PERSONALE				
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Non presenti

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
INFERIORE AL DIPLOMA	1	1,67%	0	0,00%	1	1,67%
DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	18	30,00%	4	6,67%	22	36,67%
LAUREA	10	16,67%	25	41,67%	35	58,33%
MASTER I LIVELLO	1	1,67%	1	1,67%	2	3,33%
MASTER II LIVELLO						
DOTTORATO DI RICERCA						
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	30	50,00%	30	50,00%	60	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
NESSUN CONCORSO						
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

CLASSI DI ETA'	UOMINI							DONNE										
	da 31 a <30 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>di 60	TOTA LE	%	da 31 a <30 40		da 41 a 50		da 51 a 60		>di 60	TOTA LE	%
TIPO DI MISURA DI CONCILIAZIONE																		
Personale che fruisce di part-time a richiesta			1				1	12,50	%								0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce di lavoro agile			2	4	1	7	87,50	%	%	1	2	2	2				7	87,50
Personale che fruisce di orari flessibili							0	0,00%	%			1					1	12,50
Altre							0	0,00%	%								0	0,00%
TOTALE PERSONALE	0	0	3	4	1	8	100,00	%	%	1	2	3	2	0			8	100,00
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0,0	0,0%	5,0%	6,7%	1,7%		50%		%	1,7	3,3%	5,0%	3,3%	0,0%				50%

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Numero di permessi giornalieri L.104/1992	0	0,00%	3	100,00%	3	42,86%
Numero di permessi orari L.104/1992	1	50,00%	1	50,00%	2	28,57%
Numero di permessi giornalieri congedi parentali	0	0,00%	1	100,00%	1	14,29%
Numero di permessi orari congedi parentali	0	0,00%	1	100,00%	1	14,29%
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1	14,29%	6	85,71%	7	100,00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

CLASSI DI ETA'	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	TOT	%
<i>Tipo di formazione</i>														
obbligatoria (sicurezza)	0	2	9	12	7	30	100,00%	2	5	11	10	2	30	100,00%
Aggiornamento professionale														0
Competenze manageriali/relazionari														0
Tematiche CUG														0
Violenza di genere														0
Altre														0
TOTALE PERSONALE	0	2	9	12	7			2	5	11	10	2	60	
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0,0%	3,3%	15,0%	20,0%	11,7%			3,3%	8,3%	18,3%	16,7%	3,3%	100%	

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il comitato unico di garanzia del comune di Statte è stato nominato dal Segretario Generale dell’Ente con Determinazione n. 277 del 2024.

Si compone di 5 membri dipendenti dell’ente Comune di Statte e con l’ausilio dell’Assessore alle Pari Opportunità.

Il CUG si riunisce periodicamente secondo le disposizioni del regolamento sul funzionamento del CUG adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 19.07.2024.

In particolare si è riunita con stesura di relativo verbale il :

- 01.07.2024 (verbale di insediamento)
- 17.02.2025
- 10.03.2025

- 24.03.2025

In occasione della seduta del 10. 03.2025, sono stati convocati anche i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e l'organismo indipendente di valutazione dell'ente al fine di condividere idee e linee di azione da porre in essere in tema di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

B. ATTIVITA' SVOLTE E POTERI PROPOSITIVI CONSULTIVI E DI VERIFICA

Le attività promosse dal Comune di Statte in collaborazione con il CUG sono state le seguenti:

- Nell'ambito del progetto "Genere in Comune" promosso dal Comune di Statte e finanziato dalla Regione Puglia e ANCI Puglia, vi è stata la partecipazione al corso di formazione sulla parità di genere e buone prassi sui luoghi di lavoro di alcuni membri del CUG e dipendenti del Comune di Statte.
Il progetto avviato nel 2023 e proseguito nel corso dell'annualità successiva, si concluderà il 29 Marzo 2025 con la consegna degli attestati di partecipazione.
- Inaugurazione del Centro Antiviolenza "Rompiamo il Silenzio" a Novembre del 2024 istituito presso la parrocchia San Girolamo Emiliani in convenzione con il Comune di Statte.
- Creazione del Decalogo "10 azioni per l'equità di genere" rientranti nel progetto DOMNA della Regione Puglia in collaborazione con la scuola ITIS Amaldi di Statte e gli Istituti Tecnici di Grottaglie e di Crispiano.

Il Cug, su indicazione dell'OIV, ha iniziato ad analizzare le fonti normative dell'Ente,- statuto, regolamenti sul lavoro agile, ect.- onde verificare la corrispondenza delle stesse con la normativa nazionale vigente in tema di pari opportunità.

Nell'attività sopra citata, il comitato ha esaminato il regolamento sul lavoro agile per il 2025, ritenendolo conforme alle previsioni normative vigenti.

Il comitato si sta attivando per programmare corsi di formazione (EDK Portale Minerva) per il personale dipendente del comune di Statte sul tema parità di genere.

In conclusione, per il 2025, il Comitato si propone di continuare a sensibilizzare il personale dipendente del Comune di Statte sulle azioni tese a promuovere il benessere lavorativo.

A tal fine, il comitato si impegna ad accogliere le ulteriori designazioni a membri da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori di questo Ente, come avvenuto per la Fp Cgil con nota prot. n. 3726 del 7 marzo 2025. L'auspicio del comitato è di realizzare, con l'ausilio delle organizzazioni sindacali, uno sportello di ascolto al fine di promuovere il benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro e contrastare ogni forma di discriminazione.

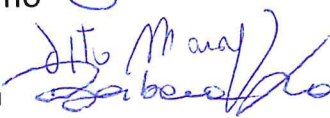
Statte, 24/03/2025

Il CUG

Il Presidente- Dott.ssa Simona Costantino



Il Vice Presidente- Dott. Vito Marangi



Il Segretario- Dott.ssa Barbara Laruccia

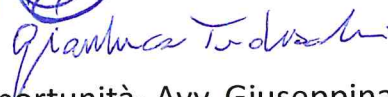


I componenti:

Avv. Adele Paciello



Dott. Gianluca Tedeschi



L'Assessore alle Pari Opportunità- Avv. Giuseppina Granio

