



COMUNEDI STRIANO

Città Metropolitana di Napoli

Via Sarno, 1 - 80040 Striano Tel. 081.8276202 – Fax 081 8276103

P.I. 01254261215 - C.F. 01226000634

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Ndv 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 Legge 4 novembre 2010, n. 183, nota anche come “Collegato lavoro”, ha introdotto significative modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, essa ha stabilito per le pubbliche amministrazioni l’obbligo di istituire, all’interno della propria struttura organizzativa, il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**.

Tale organismo, con funzioni unificate, sostituisce i precedenti **Comitati per le pari opportunità** e i **Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing**, precedentemente istituiti in attuazione della contrattazione collettiva. Al CUG sono attribuite tutte le competenze precedentemente affidate a tali organismi, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, dai contratti collettivi applicabili al personale delle pubbliche amministrazioni e da ulteriori disposizioni (art. 57, comma 1).

Inoltre, l’articolo 21, comma 4, della medesima Legge n. 183/2010 ha esteso le garanzie precedentemente riconosciute contro le discriminazioni di genere anche ad altre forme di discriminazione, dirette e indirette. Tali discriminazioni possono derivare da molteplici fattori di rischio, più volte richiamati dalla normativa comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua. Le tutele così ampliate riguardano ogni fase del rapporto di lavoro: accesso, trattamento, condizioni di lavoro, formazione, avanzamento di carriera e sicurezza.

Attraverso tale intervento normativo, l’ordinamento italiano ha recepito i principi stabiliti a livello europeo in materia di pari opportunità tra uomini e donne, contrasto a ogni forma di discriminazione e prevenzione del mobbing.

La direttiva sottolinea, in particolare, il ruolo cruciale della dirigenza pubblica, chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche con riferimento alla creazione di ambienti lavorativi ispirati ai principi comunitari e nazionali in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a discriminazioni e mobbing.

È stato ormai ampiamente riconosciuto che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza rappresenta un presupposto indispensabile per incentivare la partecipazione attiva di lavoratrici e lavoratori. Un contesto orientato al benessere del personale costituisce un fattore determinante per promuovere produttività e senso di appartenenza all’organizzazione.

Al contrario, ambienti nei quali si verificano fenomeni di discriminazione o mobbing tendono inevitabilmente a generare un peggioramento delle prestazioni lavorative. Tali situazioni, oltre a compromettere il benessere individuale delle persone coinvolte, hanno effetti negativi sull’immagine delle amministrazioni pubbliche e sulla loro efficienza operativa.

Lo spirito della normativa è dunque quello di promuovere la creazione di un organismo unitario – il CUG – che accorpi e valorizzi le competenze già affidate, in passato, ai comitati per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul mobbing, da tempo presenti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

In tale prospettiva di continuità e valorizzazione delle esperienze pregresse, il **Comitato Unico di Garanzia** è chiamato a perseguire con determinazione gli obiettivi individuati dalla **Direttiva del 4 marzo 2011**, emanata congiuntamente dal **Dipartimento della Funzione Pubblica** e dal **Dipartimento per le Pari Opportunità** presso la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**.

Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Nello specifico, il CUG, ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti delle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- Attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- Pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

Con l'entrata in vigore della **Direttiva 2/19** "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" ogni anno il CUG predispose entro il 30 marzo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni e contenente una apposita sezione sulla attuazione del "Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro" (art.48, d.lgs.n.198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

La Relazione deve tenere conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione e dal datore di lavoro e dalla Relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

La Relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza. Tale documento dovrà essere inviato entro il 30 marzo di ciascun anno al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità.

Ogni dipendente può rivolgersi al CUG per avere chiarimenti e per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni propositive, migliorative o di verifica, ma il CUG non deve essere inteso come un luogo di raccolta di istanze e problematiche di natura personale o individuale.

Tra i compiti del CUG, assume fondamentale importanza

1. l'attività di pianificazione attraverso i Piani Triennali di Azioni Positive propedeutica alla programmazione annuale da realizzare al fine di procedere alla verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati;
2. la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
3. la diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre

amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;

4. l'attivazione di azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo anche in collaborazione con l'RSPP;
5. proponendo 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 e fenomeni di mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza;
6. proponendo infine interventi di formazione del personale nell'ambito dell'offerta formativa del Comune di Striano.

Il CUG ha anche compiti consultivi formulando pareri su:

1. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
2. piani di formazione del personale;
3. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4. criteri di valutazione del personale;
5. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

E compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e degli interventi di conciliazione in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni relative alla promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Finalità

La presente relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale del Comune di Striano;
- costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle Azioni Positive adottato dall'Amministrazione.

Il compito del CUG è quindi quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza quali:

- principi di parità e pari opportunità,
- benessere organizzativo,
- contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali, psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della relazione

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale, nella seconda parte della relazione trova spazio la descrizione delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PARTE1 –ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Di seguito si presenta una sintesi della composizione del personale del Comune di Striano, aggiornata al 31 dicembre 2024, articolata per genere, categoria e classe di età.

Alla data del 31 dicembre 2024, il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato risultava composto da n. 31 unità.

La categoria dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (7 unità) è composta prevalentemente da donne (5 su 7), più giovani rispetto ai colleghi uomini, che rientrano nelle fasce di età più alte.

Tra gli Istruttori (15 unità), la distribuzione di genere è abbastanza equilibrata, con una leggera prevalenza maschile così come è equilibrata la presenza nelle fasce d’età più giovani, concentrata tra i 31 e i 40 anni.

Le categorie operative (Operatori ed Operatori Esperti) sono invece a netta prevalenza maschile, con personale concentrato nelle fasce d’età più elevate, in particolare 51-60 anni.

Completano l’organico il Segretario Comunale (uomo, 41-50 anni), un dipendente nello staff ex art. 90 TUEL (fascia < 30 anni) e un dipendente a tempo determinato (31-40 anni).

In sintesi, si rileva una buona parità di genere complessiva, ma con una diversa distribuzione per età e inquadramento: donne più presenti nei ruoli funzionali e con età mediamente più bassa, uomini concentrati nei profili operativi e nelle fasce d’età più alte.

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento/ Classi età	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
Funzionari ed E.Q.			1	1			4	1		
Istruttori		5	1	1	1		5	1		1
Operatori Esperti				3	2				1	
Operatori				1	2					
TOTALE	0	5	2	6	5	0	9	2	1	1
% sul personale complessivo	0,00%	16,13%	6,45%	19,35%	16,13%	0,00%	29,03%	6,45%	3,23%	3,23%

Completava il quadro un’ulteriore unità di personale, inquadrata quale **componente dello Staff, ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL)**. Al vertice della struttura organizzativa è

collocato il Segretario Comunale.

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

Tipo presenza/ Classi età	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
Tempo pieno		5	2	6	5		8	1	1	1
Part-time >50%										
Part-time < 50%							1	1		
TOTALE	0	5	2	6	5	0	9	2	1	1
Totale %	0,00%	16,13%	6,45%	19,35%	16,13%	0,00%	29,03%	6,45%	3,23%	3,23%

Con riferimento ai profili non dirigenziali cui sono attribuite responsabilità di Servizio al 31.12.2024, si evidenzia che l’incarico di Elevata Qualificazione (EQ) relativo al Servizio Finanziario era ricoperto da una dipendente di genere femminile, mentre gli incarichi EQ relativi ai Servizi Affari Generali e Lavori Pubblici e Polizia Locale sono affidati a due dipendenti di genere maschile.

***Si precisa**, inoltre, che alla data in questione, l’incarico di EQ del Servizio Urbanistica, Ambiente e Territorio era affidato **ad interim** all’Arch. Vittorio Celentano, già titolare dell’incarico di EQ del Servizio Lavori Pubblici.

TABELLA1.3–POSIZIONIDI RESPONSABILITA’DI SERVIZIO, NON DIRIGENZIALI RIPARTITE PER GENERE

TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO AFFARI GENERALI	1	25,00%			1	25,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO			1	25,00%	1	25,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO. LAVORI PUBBLICI E POLIZIA LOCALE.	1	25,00%			1	25,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO URBANISTICA AMBIENTE E TERRITORIO*	1	25,00%			1	25,00%
TOTALE	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%

Per quanto riguarda l’esperienza lavorativa, si nota come la permanenza da oltre 10 anni nel profilo o livello sia un fenomeno più accentuato tra gli uomini che tra le donne sia con riferimento all’anno 2023 che per l’anno 2024.

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

Permanenza nel profilo e livello/classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		3				3	9,68%		2	1			3	9,68%
Tra 3 e 5 anni		2		1		3	9,68%		6	1		1	8	25,81%
Tra 6 e 10 anni				2		2	6,45%						0	0,00%
Superiore a 10 anni			2	3	5	10	32,26%					2	2	6,45%
TOTALE	0	5	2	6	5	18		0	8	2	0	3	13	
Totale %	0,00%	16,13%	6,45%	19,35%	16,13%	58,06%	58,06%	0,00%	25,81%	6,45%	0,00%	9,68%	41,94%	41,94%

Nelle categorie contrattuali degli Istruttori e degli Operatori Esperti, le retribuzioni medie nette risultano pressoché allineate tra i generi, con scostamenti minimi pari rispettivamente allo 0,13% e all’1,40%. Tale dato evidenzia come, in questi ruoli, la parità economica risulti sostanzialmente raggiunta.

Per la categoria degli Operatori, invece, non è possibile effettuare un confronto di genere, in quanto non risultano presenti dipendenti di sesso femminile in tale inquadramento nell’anno considerato.

Per quanto riguarda la categoria dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, il divario retributivo rilevato è in larga parte riconducibile all’incidenza della retribuzione di posizione spettante ai responsabili di servizio. Nell’anno di riferimento, infatti, su quattro Servizi previsti, tre risultavano assegnati a dipendenti di genere maschile, sebbene uno con incarico *ad interim*, contribuendo ad innalzare la media retributiva maschile all’interno di tale inquadramento.

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

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico per INQUADRAMENTO	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
FUNZIONARI ED E.Q.	48.182,32	31.595,49	16.586,83	20,79%
ISTRUTTORI	27.962,90	27.890,25	72,65	0,13%

OPERATORI ESPERTI	26.980,57	26.235,71	744,86	1,40%
OPERATORI	24.407,58	0,00	24.407,58	100,00%
TOTALE	127.533,37	85.721,45	41.811,92	19,61%
% sul personale complessivo a tempo pieno e indeterminato	59,80%	40,20%	19,61%	0,00%

SEGRETARIO COMUNALE	61.906,35	0,00	61.906,35	100,00%
PERS. ART. 90 TUEL (STAFF)	11.543,01	0,00	11.543,01	100,00%

La Tabella 1.6 fornisce una panoramica del livello e titoli di studio del personale a cui è stato conferito un incarico di **responsabilità di servizio**, Il numero fa riferimento ai dipendenti ricordando come l’incarico di EQ del Servizio Urbanistica, Ambiente e Territorio era affidato **ad interim** all’Arch. Vittorio Celentano, già titolare dell’incarico di EQ del Servizio Lavori Pubblici, in possesso di laurea.

TABELLA 1.6 - PERSONALE CON INCARICO DI RESPONSABILITA' DI SERVIZIO SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	2	100,00%	1	100,00%	3	100,00%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100,00%	1	100,00%	3	100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	DIVARIO UOMO/DONNA %
Inferiore al Diploma superiore	5	17,86%	1	3,57%	6	21,43%
Diploma di scuola superiore	9	32,14%	1	3,57%	10	35,71%
Laurea	2	7,14%	10	35,71%	12	42,86%
Laurea magistrale					0	0,00%

Master di I livello					0	0,00%
Master di II livello					0	0,00%
Dottorato di ricerca					0	0,00%
Totale personale	16		12		28	100,00%
% sul personale complessivo a tempo indeterminato (n. 28) con esclusione delle unità di personale titolare della Responsabilità di Servizio di cui alla tabella che precede	57,14%		42,86%		100,00%	100,00%

Dall'analisi delle tabelle 1.6 ed 1.7 relative ai titoli di studio del personale emerge una distribuzione differenziata tra uomini e donne. La maggioranza degli uomini (50%) possiede un titolo di studio inferiore al diploma o un diploma di scuola superiore, mentre le donne si distinguono per una maggiore scolarizzazione universitaria: ben 10 su 12 (pari al 35,71% del totale) risultano in possesso di una laurea triennale.

In particolare:

Il 42,86% del personale complessivo possiede una laurea, distribuita in modo disomogeneo: 10 donne contro 2 uomini.

Nessun dipendente, al momento, risulta in possesso di laurea magistrale, master o dottorato di ricerca.

Il 57,14% del personale è di genere maschile, il 42,86% femminile.

Il dato mostra un divario di genere a favore delle donne in termini di livello di istruzione superiore, a fronte di una prevalenza numerica maschile nel complesso del personale considerato.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'analisi della fruizione dei permessi evidenzia una netta prevalenza delle donne nell'utilizzo delle misure a tutela della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con il 73,49% del totale dei permessi fruiti da personale femminile, a fronte del 26,51% da parte degli uomini.

In particolare:

- I permessi giornalieri ex L. 104/1992 risultano equamente distribuiti tra uomini e donne (rispettivamente 31 e 32), con una differenza percentuale minima (-0,80%).
- Per quanto riguarda i permessi orari L. 104/1992, sono stati fruiti esclusivamente da donne (45 ore).
- I permessi per congedi parentali (sia giornalieri che orari) sono fruiti in misura largamente maggiore dalle donne: 15 ore per permessi orari, contro 2 ore degli uomini, mentre nessuno ha fruito di congedi parentali giornalieri.

Complessivamente, il quadro restituisce l'immagine di un utilizzo dei permessi ancora fortemente connotato dal genere, con una prevalenza femminile nei valori assoluti, ma una maggiore incidenza sul personale maschile in termini percentuali. Inoltre, si conferma la tendenza secondo cui le donne

ricorrono più frequentemente a modalità flessibili (permessi orari), mentre gli uomini, quando utilizzano questi strumenti, lo fanno principalmente nella forma di giornate intere di assenza.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
TIPOLOGIA PERMESSI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	DIVARIO %UOMO/DONNA
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	31	24,90%	32	25,70%	63	-0,80
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti		0,00%	45	35,74%	45	-35,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		0,00%		0,00%	0	0,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	1,61%	15	12,05%	17	-10,44
Totale	33	26,51%	92	73,49%	125	-46,99
% sul totale valore assoluto	26,51%		10,21%			

Il Comune di Striano ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 12 marzo 2020, il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working.

Tuttavia, fatta eccezione per il periodo dell'emergenza Covid-19, durante il quale il ricorso allo smart working è stato necessario per garantire la continuità dei servizi nel rispetto delle misure di contenimento, l'Ente non ha successivamente attivato tale modalità lavorativa.

Ciò è dovuto sia al fatto che non sono pervenute richieste da parte dei dipendenti, come previsto dal Regolamento stesso, sia perché non si sono verificate esigenze organizzative che rendessero opportuno il ricorso al lavoro agile. In assenza di tali condizioni, le attività lavorative sono proseguite in presenza, secondo le modalità tradizionali.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, individua espressamente il Piano di Azioni Positive (PAP) tra i documenti che vengono integrati e assorbiti nel Piano Integrato Annuale per l'Occupazione (PIAO).

Questa disposizione normativa sancisce quindi l'importanza di considerare il PAP come parte integrante della pianificazione strategica delle politiche occupazionali, garantendo così una gestione coordinata e coerente delle misure volte a promuovere la parità di genere e l'uguaglianza di trattamento nel contesto lavorativo.

Il Comune di Striano, con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 16 febbraio 2024, ha approvato il PIAO 2024/2026, comprensivo di una specifica sezione dedicata al Piano delle Azioni Positive (PAP) per il medesimo periodo. Tale piano è redatto in conformità all'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, noto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e in ottemperanza all'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Nel quadro di questo strumento, sono state previste le seguenti azioni:

Azione 1. (attuazione immediata) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Il Comune pone in essere le attività necessarie a impedire che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione 2. (attuazione entro l'anno) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, promuovendo, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Azione 3. (attuazione immediata) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile, che di quello femminile.

Azione 3.a) Garantire, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Azione

3.b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Azione

3.c) In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune a Enti esterni al fine della nomina in Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, osservare le norme in tema di pari opportunità, tenendo conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 4. (attuazione immediata) Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le predette esigenze con quelle formative/professionali, valorizzando attitudini e capacità personali. Azione

4a. Attività seminariali, convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di pari opportunità con relativo riconoscimento quale attività formativa dell'Ente. Azione

4b. Azioni formative/informative su compiti e funzioni della Consigliera di parità provinciale in materia di discriminazioni sul lavoro

Azione 5. (attuazione immediata) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da

assenza prolungata dovuta a esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune nel frattempo maturate, anche al fine di mantenere le competenze a un livello costante.

Azione 6. (attuazione immediata) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In presenza di particolari esigenze derivanti da documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 7. Implementazione, sul sito Web del Comune, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri Contenuti, di apposita sezione informativa sulla normativa in tema di pari opportunità, sul ruolo e sulle funzioni del CUG, nonché su attività, obiettivi, ed iniziative.

Azione 9. – (entro fine anno 2024) monitoraggio dei risultati conseguiti a mezzo relazione dei responsabili di servizio.

Ai fini della predisposizione del Piano Azioni Positive per l'anno 2025 è stato effettuato un monitoraggio sui risultati conseguiti nell'anno 2024.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2024 non è stata effettuata una valutazione approfondita del rischio da stress lavoro-correlato.

Allo stesso modo, non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte del personale dipendente, sia maschile che femminile, in merito a situazioni percepite di discriminazione sul luogo di lavoro, né riguardo a criticità connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ribadisce la propria piena disponibilità al confronto e alla collaborazione con l'Amministrazione e, se necessario, con il Medico Competente, al fine di intervenire prontamente qualora si verificano o vengano segnalati episodi che possano compromettere il benessere organizzativo, con particolare riferimento a forme di discriminazione, disagio lavorativo o violenza morale e psichica.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con la deliberazione di Giunta Comunale n.09 del 16 febbraio 2024 si è proceduto all'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 nel quale sono confluiti il Piano della Performance ed il Piano degli obiettivi.

Al suo interno tra gli obiettivi trasversali vi sono quelli che prevedono la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza per tutti i dipendenti.

Potrebbe essere utile coinvolgere il CUG (Comitato Unico di Garanzia) nella predisposizione del Piano della Performance ora sottosezione Performance del PIAO e nella definizione dei criteri di valutazione degli obiettivi del personale, in particolare per tenere in considerazione gli aspetti legati al benessere organizzativo.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nell’anno 2020, con Determinazione del Segretario Comunale n.1/2020 (R.G. n. 622) del 24.11.2020 la composizione del Comitato Unico di Garanzia, è stata rinnovata.

Il CUG ha subito un’ulteriore modifica nell’anno 2023, con determinazione del Segretario Comunale n.1/2023 (RG 182 del 10.03.2023), con cui sono stati sostituiti il Presidente ed un componente supplente.

La composizione del CUG per l’anno di riferimento era la seguente:

Presidente	Dott.ssa Maria Nicoletti	
Rappresentanti dell’Amministrazione	Membri effettivi	Membri supplenti
	Dott.ssa Angela De Rosa	Sig.ra Luisa Torre
	Arch. Vittorio Celentano	Sig. Alfonso Migliaro
	Ing. Rosa Fusco	Sig. Luigi Staiano
	Sig. Guglielmo Frizzi	Dott.ssa Caterina Coppola
Rappresentanti Organizzazioni Sindacali	Dott. Biagio Minichini	Sig. Emanuele Castaldo
	Dott.ssa Angela Raffaele	Dott.ssa Angela Vastola
	Sig. Marco Castaldo	Sig. Ciro D’Acunzo
	Sig. Raffaele Marchesano	Dott.ssa Teresa Freddo

Dato atto che in data 24 novembre 2024 è giunto a scadenza il mandato dei componenti del CUG precedentemente nominati, sono state avviate le procedure per il rinnovo dell’organismo. Con determinazione del Segretario Comunale, Dott. Giovanni Mazza, n. 1/2025 – RCG n. 72/2025, è stata formalizzata la nuova composizione del CUG, che risulta attualmente così articolata:

Presidente Dott.ssa Anna Teresa Policastro	
Rappresentanti dell’Amministrazione	
Membri effettivi	Membri supplenti
Dott.ssa Angela De Rosa	Sig.ra Luisa Torre
Arch. Vittorio Celentano	Sig. Alfonso Migliaro
Ing. Rosa Fusco	Sig. Luigi Staiano
Sig. Guglielmo Frizzi	Dott.ssa Caterina Coppola
Dott. Biagio Minichini	Sig. Emanuele Castaldo
Rappresentanti Organizzazioni Sindacali	
Membri effettivi	Membri supplenti
Dott.ssa Claudia Finocchiaro	Dott.ssa Angela Vastola
Sig. Marco Castaldo	Sig. Ciro D’Acunzo
Sig. Raffaele Marchesano	Dott.ssa Teresa Freddo

B. ATTIVITÀ

Il CUG del Comune di Striano ha aderito alla **RETE DI CUG** attivata dalla Città metropolitana di Napoli al fine di partecipare alla realizzazione della “Capitale Nazionale di Costruiamo Gentilezza 2024” rivolta ai Comuni della Città metropolitana di Napoli. I Comuni firmatari si impegnano a sensibilizzare la propria Comunità mettendo in atto i principi attuativi del progetto Costruiamo Gentilezza: essere gentili con amore, fare gentilezza per il bene comune, diffondere gentilezza con l'esempio.

Il CUG, nel corso del 2024, si è riunito formalmente per l'approvazione della proposta di Piano delle Azioni Positive anno 2024/2026 poi confluito come sezione nel PIAO dello stesso periodo.

Per l'anno 2024 sono state inseriti nel PIAO appositi percorsi formativi a cui dovranno partecipare i componenti del CUG aventi ad oggetto le pari opportunità.

La presente relazione viene trasmessa ai sensi della direttiva 2/2019 ai Vertici dell'Amministrazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Il Presidente

F.to Dott.ssa Anna Teresa Policastro

I component del CUG

F.to Dott.ssa Angela De Rosa

F.to Arch. Vittorio Celentano

F.to Sig. Luigi Staiano

F.to Sig. Guglielmo Frizzi

F.to Dott. Biagio Minichini

F.to Dott.ssa Claudia Finocchiaro

F.to Sig. Marco Castaldo

F.to Sig. Raffaele Marchesano