



**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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
ANNO 2025**

## 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 dalle 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 Consigliera 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.

## PARTE I – 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 2025, articolata per genere, categoria e classe di età.

Alla data del 31 dicembre 2025, il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato risultava composto da n. 30 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 (14 unità), la distribuzione di genere è perfettamente equilibrata 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 ETÀ 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
<b>Funzionari ed E.Q.</b>			1	1			4	1		
<b>Istruttori</b>		4	1	1	1		5	1		1
<b>Operatori Esperti</b>				3	2				1	
<b>Operatori</b>				1	2					
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,00%</b>	<b>13,33%</b>	<b>6,67%</b>	<b>20,00%</b>	<b>16,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>30,00%</b>	<b>6,67%</b>	<b>3,33%</b>	<b>3,33%</b>

Alla data di riferimento, completano il quadro due ulteriori unità di personale, una inquadrata quale **componente dello Staff, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL)** e l'altra quale **scavalco d'ecedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004**. Al vertice della struttura organizzativa è collocato il Segretario Comunale (in convenzione con altro ente).

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ 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		4	2	6	5		8	1	1	1
Part-time >50%										
Part-time < 50%							1	1		
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,00%</b>	<b>13,33%</b>	<b>6,67%</b>	<b>20,00%</b>	<b>16,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>30,00%</b>	<b>6,67%</b>	<b>3,33%</b>	<b>3,33%</b>

Con riferimento ai profili non dirigenziali cui sono attribuite responsabilità di Servizio al 31.12.2025, 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 sono affidati a tre dipendenti di genere maschile di cui due a tempo indeterminato ed uno a tempo determinato.

**TABELLA 1.3–POSIZIONI DI 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	20,00%			1	20,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO			1	20,00%	1	20,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	1	20,00%			1	20,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO URBANISTICA AMBIENTE E TERRITORIO	1	20,00%			1	20,00%
RESPONSABILITÀ SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	1	20,00%			1	20,00%
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>

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 2024 che per l'anno 2025.

**TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ 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								2	1			3	10,00%	
Tra 3 e 5 anni		4				4	13,33%	6	1		1	8	26,67%	
Tra 6 e 10 anni				1		1	3,33%					0	0,00%	
Superiore a 10 anni			2	4	6	12	40,00%				2	2	6,67%	
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>17</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0,00%</b>	<b>13,33%</b>	<b>6,67%</b>	<b>16,67%</b>	<b>20,00%</b>	<b>56,67%</b>	<b>56,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>26,67%</b>	<b>6,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>10,00%</b>	<b>43,33%</b>	<b>43,33%</b>

Nelle categorie contrattuali degli Istruttori e degli Operatori Esperti, le retribuzioni medie nette risultano pressoché allineate tra i generi, con scostamenti minimi pari al 5,88% per i primi ed al 3,21% per i secondi. 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.

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI 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.	26.372,08	22.204,52	24.288,30	<b>-17,29</b>
Istruttori	21.205,44	20.536,55	20.870,99	<b>-3,21</b>
Operatori Esperti	20.673,66	21.927,19	21.300,42	<b>5,89</b>
Operatori	18.886,63	0,00	18.886,63	<b>100,00%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>87.137,80</b>	<b>64.668,25</b>	<b>85.346,34</b>	<b>0,56</b>
<b>% sul personale complessivo a tempo pieno e indeterminato</b>	<b>57,40%</b>	<b>42,60%</b>	<b>14,80%</b>	<b>14,80%</b>

<b>Segr. Comunale</b>	41.514,95	0,00	41.514,95	<b>100,00%</b>
<b>Pers. Art. 90 TUEL (STAFF)</b>	11.102,26	0,00	11.102,26	<b>100,00%</b>
<b>Personale a T.D.</b>	7.401,51	0,00	7.401,51	<b>100,00%</b>

La Tabella 1.6 che segue fornisce una panoramica del livello e titoli di studio del personale a cui è stato conferito un incarico di **Responsabilità di Servizio**, precisando che l'incarico di Elevata Qualificazione (EQ) afferente al Servizio Lavori Pubblici risulta conferito a un dipendente inquadrato nell'Area contrattuale degli Istruttori, mentre l'incarico di Elevata Qualificazione relativo al Servizio di Polizia Locale risulta attribuito a un dipendente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

**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	%
Diploma scuola media superiore	1	20,00%			1	20,00%
Laurea*	3	60,00%	1	20,00%	4	80,00%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>

\* Di cui un dipendente di sesso maschile a tempo determinato

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON RESPONSABILE DI SERVIZIO 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	18,52%	1	3,70%	6	22,22%
Diploma di scuola superiore	8	29,63%	1	3,70%	9	33,33%
Laurea	2	7,41%	10	37,04%	12	44,44%
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%
<b>Totale personale</b>	<b>15</b>		<b>12</b>		<b>27</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo a tempo indeterminato (n. 27) con esclusione delle unità di personale titolare della Responsabilità di Servizio di cui alla tabella che precede</b>		<b>55,56%</b>		<b>44,44%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

L'analisi dei dati riportati nella tabella evidenzia la distribuzione del personale a tempo indeterminato (n. 27), con esclusione delle unità titolari di Responsabilità di Servizio, in relazione al titolo di studio posseduto.

Sotto il profilo della composizione di genere, il personale risulta costituito da 15 uomini (55,56%) e 12 donne (44,44%), con una lieve prevalenza della componente maschile.

Con riferimento al livello di istruzione, la quota più significativa del personale risulta in possesso di titolo di studio universitario (laurea), pari a 12 unità (44,44%) del totale. Tale categoria evidenzia una marcata prevalenza della componente femminile: 10 donne (37,04% del totale) a fronte di 2 uomini (7,41%).

Il diploma di scuola secondaria superiore rappresenta il secondo titolo di studio più diffuso, detenuto da 9 dipendenti (33,33%). In questo caso si registra una netta prevalenza maschile, con 8 uomini (29,63%) e 1 donna (3,70%).

Una quota pari a 6 unità (22,22%) possiede un titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria superiore; anche in questo caso la componente maschile risulta maggioritaria (5 uomini, pari al 18,52% del totale) rispetto alla componente femminile (1 donna, pari al 3,70%).

Non risultano, invece, dipendenti in possesso di laurea magistrale, master universitari di I o II livello o dottorato di ricerca.

Nel complesso, i dati evidenziano come i titoli di studio più elevati risultino maggiormente concentrati nella componente femminile, mentre i livelli di istruzione medio-bassi risultano prevalentemente presenti nella componente maschile. Tale distribuzione determina una struttura del personale in cui la componente femminile presenta, in media, un livello di qualificazione formale più elevato rispetto a quella maschile.

## 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 86,78% del totale dei permessi fruiti da personale femminile, a fronte del 13,22% da parte degli uomini.

In particolare:

- I permessi giornalieri ex L. 104/1992 risultano equamente distribuiti tra uomini e donne (rispettivamente 27 e 17), con una differenza percentuale minima (-2,87%).
- Per quanto riguarda i permessi orari L. 104/1992, sono stati fruiti esclusivamente da donne (266 ore).
- I permessi per congedi parentali (sia giornalieri che orari) risultano equamente distribuiti tra uomini e donne: 19 ore per delle donne e 19 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	27	7,76%	17	4,89%	44	<b>2,87</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti		0,00%	266	76,44%	266	<b>-76,44</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	5,46%	19	5,46%	38	<b>0,00</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%		0,00%	0	<b>0,00</b>
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>13,22%</b>	<b>302</b>	<b>86,78%</b>	<b>348</b>	<b>-73,56</b>
<b>% sul totale valore assoluto</b>	<b>13,22%</b>		<b>12,05%</b>			

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

Tuttavia, ad eccezione del periodo coincidente con l'emergenza epidemiologica da Covid-19, durante il quale il ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si è reso necessario al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e dei servizi nel rispetto delle misure di contenimento previste dalla normativa emergenziale, l'Ente non ha successivamente fatto ricorso allo strumento del lavoro agile.

Ciò è da ricondurre, da un lato, alla mancata presentazione di specifiche istanze da parte del personale dipendente, secondo quanto previsto dal citato Regolamento, e, dall'altro, all'assenza di particolari esigenze organizzative che rendessero opportuno o necessario l'utilizzo di tale modalità lavorativa. In assenza di tali presupposti, l'attività lavorativa è pertanto proseguita in presenza, secondo le ordinarie modalità organizzative.

### **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 di Attività e Organizzazione (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. 34 del 28 marzo 2025, ha approvato il PIAO 2025/2027, 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 seminari, 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 8.** (attuazione immediata) Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Azione 8.a)** Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Azione 8.b)** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione 9.** (entro fine anno 2025) monitoraggio dei risultati conseguiti a mezzo relazione dei responsabili di servizio

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che sta lavorando per necessità di conseguire progressivamente una sostanziale parità di sessi.

L'organizzazione comunale ha visto, infatti, incrementare la presenza femminile per effetto delle più recenti assunzioni, ferma restando la necessità di ridurre il divario di genere e, comunque, di attivare, nella gestione del personale, strumenti per promuovere le reali pari opportunità come elemento significativo di rilevanza strategica.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta l'allegato quadro di raffronto tra la dotazione di uomini e donne lavoratrici, dalla quale emerge che, al 31.12.2024, su 31 dipendenti in servizio, 13 sono donne (oltre il 41%). Inoltre, le recenti assunzioni, a seguito della consistente riduzione della capacità assunzionale rispetto alle cessazioni dei rapporti di lavoro, che ha caratterizzato gli ultimi esercizi finanziari fino a tutto il 2019, ha visto l'assunzione di alcuni dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, su 13 donne in servizio, due risultano ancora in servizio a tempo parziale al 31.12.2024.

Ai sensi dell'Azione n. 9 del Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2025–2027, e al fine di monitorare lo stato di attuazione delle azioni in esso previste, i Responsabili di Servizio hanno relazionato in merito alle attività svolte e al livello di attuazione delle misure programmate (prot. n. 245 del 9.1.2026). La redazione avviene in attuazione delle previsioni del PAP che, recependo il parere della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli, prevede la predisposizione di schede di monitoraggio da parte dei Responsabili di servizio, da trasmettere al Responsabile del Servizio Affari Generali per le eventuali valutazioni e azioni conseguenti, anche con il supporto del CUG. In sede di prima applicazione e a seguito di un confronto tra i componenti del CUG e i Responsabili di servizio, non essendo emerse criticità nel corso del primo semestre di attuazione del Piano, si è ritenuto opportuno predisporre un'unica scheda di monitoraggio annuale, redatta in forma condivisa dai Responsabili di servizio. Dalla scheda risulta che dall'analisi delle attività svolte emerge una sostanziale attuazione delle azioni previste dal PAP 2025–2027, senza rilievo di criticità significative. Le misure adottate hanno contribuito a garantire condizioni di pari trattamento tra il personale, a favorire un clima organizzativo inclusivo e a integrare i principi di pari opportunità nella gestione ordinaria delle attività dell'Ente.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel corso dell'anno 2025 non è stata effettuata una specifica valutazione approfondita del rischio da stress lavoro-correlato; tuttavia, è attualmente in corso l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

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**

La condivisione degli obiettivi finalizzati alla promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere rappresenta un elemento qualificante dell'azione amministrativa dell'Ente e delle relative performance. Tale approccio è il risultato di un costante confronto e di un sistema di collaborazione e scambio informativo tra il CUG e l'Amministrazione in merito allo stato di attuazione delle azioni previste.

In tale ambito è stata riconosciuta la centralità del Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) quale strumento volto a rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, prevedendo altresì un'attività di monitoraggio periodico, almeno annuale e preferibilmente semestrale, sullo stato di attuazione delle azioni programmate.

Per l'anno 2025 l'attività di monitoraggio è stata sintetizzata nella Relazione prot. n. 245 del 9 gennaio 2026, richiamata nella Sezione 3 – Parità/Pari Opportunità della presente relazione. Tale documento, trasmesso al Nucleo di Valutazione, può costituire elemento utile anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della performance individuale dei Responsabili di Servizio.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ**

Con delibera Giunta comunale n. 60 del 22.06.2012, il Comune di Striano ha stabilito i criteri per la composizione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con la determina del Segretario Comunale n. 111/2017, in seguito modificata con determinazioni RG 622/2020, RG n. 182/2023 ed RG n. 72/2025 del Segretario Comunale è stato nel corso degli anni costituito il CUG comunale.

Di seguito la vigente composizione del Comitato Unico di garanzia dell'Ente:

<b>Presidente</b> Dott.ssa Anna Teresa Policastro	
<b>Rappresentanti dell'Amministrazione</b>	
<b>Membri effettivi</b>	<b>Membri supplenti</b>
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	Dott. Emanuele Castaldo
<b>Rappresentanti Organizzazioni Sindacali</b>	
<b>Membri effettivi</b>	
<b>Membri supplenti</b>	
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 2025, si è riunito formalmente per l'approvazione della proposta di Piano delle Azioni Positive anno 2025/2027 poi confluito come sezione nel PIAO dello stesso periodo.

Per l'anno 2025 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**

Dott.ssa Anna Teresa Policastro f.to Anna Teresa Policastro

### **I component del CUG**

Dott.ssa Angela De Rosa f.to Angela De Rosa

Arch. Vittorio Celentano f.to Vittorio Celentano

Sig. Luigi Staiano f.to Luigi Staiano

Sig. Guglielmo Frizzi f.to Guglielmo Frizzi

Dott. Biagio Minichini f.to Biagio Minichini

Dott.ssa Claudia Finocchiaro f.to Claudia Finocchiaro

Sig. Ciro D'Acunzo f.to Ciro D'Acunzo

Sig. Raffaele Marchesano f.to Raffaele Marchesano