



# COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 42 del 03.04.2023

**OGGETTO: Presa d'atto della Relazione Annuale del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità anno 2022**

L'anno Duemilaventitre il giorno tre del mese di Aprile alle ore 15.45 nella casa comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza dell'Avv. Pasquale Freda – Sindaco – nelle persone dei sigg.:

				presenti	assenti
1	Pasquale	FREDA	SINDACO	X	
2	Antonella	TRIMARCO	ASSESSORE		X
3	Gregorio	GRIPPO	ASSESSORE	X	
4	Massimo	CARBONE	ASSESSORE		X
5	Anna	FERRARA	ASSESSORE	X	
totale				3	2

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Margherita Torraca

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.



## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la Delibera di G.C. n. 136 del 29/10/2018 con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro la discriminazione del Comune di Buccino;

**VISTA** la Delibera di G.C. n. 43 del 25/03/2019 con la quale si approvava il Regolamento che ne disciplina il funzionamento;

**VISTA** la Delibera di G.C. n. 187 del 16/12/2022 con la quale sono stati rinnovati i componenti del CUG;

**VISTA** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/03/2011 riguardanti le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ( art. 21, legge n. 183/2010) prevede che il CUG entro il 30 Marzo di ogni anno redige una relazione dettagliata sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente;

**PRESO ATTO** della Direttiva n. 2/2019 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 Aprile 2006, n. 198, recante " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

**DATO ATTO** che il CUG ha predisposto la Relazione annuale 2022 ed approvata nella riunione del 23/03/2023 con il Verbali n. 1/2023;

**ACQUISITO** ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica;

- **VISTI:** il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011
- il D. Lgs. 150/2009;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge.

## DELIBERA

1. La narrativa forma parte integrante del presente dispositivo;
2. Di prendere atto della Relazione annuale 2022 sulla situazione del personale, redatta dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del personale di chi lavora e contro le discriminazioni", allegata al presente atto di cui fa parte integrante e sostanziale;
3. Di prendere atto del Verbale n. 1/2023 predisposto dal Presidente del CUG allegato al presente atto, parte integrante e sostanziale;
4. Di trasmettere il presente atto al GUG, al Nucleo di Valutazione per la valutazione della Performance, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle pari opportunità;
5. Con separata votazione ed esito favorevole ed unanime dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi del D. Lgs. 267/2000;
6. Di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente - altri contenuti".





**COMUNE DI BUCCINO**  
Provincia di Salerno

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Verbale n. 1/2023

*P*  
*PROT. 2355*

**23 MAR. 2023**

l'anno duemilaventitrè il giorno 23 del mese di Marzo alle ore 16,00, previa convocazione prot. n. 2201 del 20/03/2023 .da parte del Presidente, nella Segreteria comunale si è riunito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Piano Triennale delle azioni positive anni 2023-2025
- 2) Approvazione Relazione annuale CUG 2022
- 3) Varie ed eventuali

I componenti del CUG sono stati rinnovati con Delibera di G.C. n. 187 del 16/12/2022

Risultano presenti;

- Dott.ssa Natale Gaetana - Presidente
- Dott.ssa Assunta Lobello - componente
- Dott.ssa Maria Murano - Consigliera Comunale alle pari opportunità.

Il Presidente constatato il numero legale dei componenti dichiara aperta la seduta procedendo alla nomina della Dott.ssa Assunta Lobello quale segretario verbalizzante .

Si passa alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno:

*1. Piano Triennale delle azioni positive anni 2023-2025*

Si procede alla lettura della proposta del Piano delle azioni Positive 2023-2025

Dopo un'ampia analisi i componenti all'unanimità approvano il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 che sarà parte integrante e sostanziale del presente verbale;

Si passa alla trattazione del secondo punto all'ordine del giorno;

*2. Approvazione Relazione annuale CUG 2022*

Il CUG redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Il

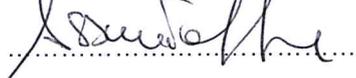
Presidente dott.ssa Gaetana Natale dà lettura della Relazione annuale al Comitato Unico di Garanzia (CUG) attività 2022.

Al termine della lettura, il CUG approva la relazione all'unanimità.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Verbalizzante

Dott.ssa Assunta Lobello

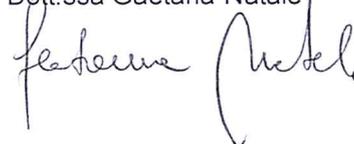


.....



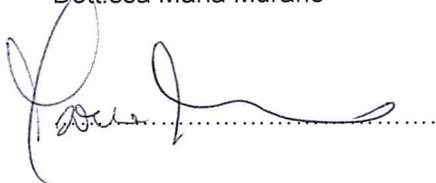
Il Presidente

Dott.ssa Gaetana Natale



Componente

Dott.ssa Maria Murano





COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

---

ANNO 2022

---



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO .....	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
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).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA .....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE .....	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE .....	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....	6
TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE .....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	10



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

*Tipo di amministrazione: COMUNE*

*(Ente Locale)*

*SITUAZIONE AL 31.12.2022*

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**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)**

Classi età Inquadramento	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
A				3	2					
B				2	2					
C				2	3					1
D			1				1	1		
<b>Totale personale</b>			1	7	7		1	1		1
<b>% sul personale complessivo</b>										

**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:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- 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)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

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

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno				7	7	13				1	1	1	3	
Part Time >50%														
Part Time <50%														
<b>Totale</b>				7	7	13			1	1	1	3		
<b>Totale %</b>														

**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**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
FINANZIARIA	1					
TECNICA	2					
DEMOGRAFICA			1			
AMMINISTRATIVA			1			
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>		<b>2</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni			1											
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				7	7									
<b>Totale</b>			1	7	7	15		1	1	1	3			
<b>Totale %</b>														

**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**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A1	18.482,75			
A2	18.731,18			
C4	19.468,15			
B1	19.526,92			
B2	19.861,79			
C4	20.955,22			
C2	22.565,01			
C5	24.811,80			
C6	25.505,09			
D1		27.739,00		
D4		28.750,41		



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1		3		4	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>3</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo						

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**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 superiore	6				7	
Diploma di scuola superiore	7					
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>13</b>				<b>13</b>	
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

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

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							





COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	56				56	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	56				56	
<b>% sul personale</b>						

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

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

Violenza di genere															
Altro (specificare)															
<b>Totale ore</b>															
<b>Totale ore %</b>															

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

**Iniziativa n.**

**Obiettivo:** descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

**Azioni:** Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

**Attori Coinvolti:** Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

**Misurazione:** Indicatori – Base Line –Target – Fonte del dato

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere

**Spesa:** capitolo di spesa e risorse impegnate

**Nota Metodologica** – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

**Iniziativa n.**

**Obiettivo:** descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

**Azioni:** Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo

**Attori Coinvolti:** Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere

**Spesa:** capitolo di spesa e risorse impegnate

**Nota Metodologica** – Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

**A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:**

- ✓ Formazione/Eventi sistematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno

- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.





**COMUNE DI BUCCINO**  
**Provincia di Salerno**

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia  
del Comune di Buccino

(predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante " Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

---

ANNO 2022

---



**COMUNE DI BUCCINO**  
**Provincia di Salerno**

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



COMUNE DI BUCCINO  
Provincia di Salerno  
**PREMESSA**

***Riferimento normativo e finalità***

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 dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

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 di analisi 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 Comitato è ricongiungere i dati della propria organizzazione al fine di mettere in relazione quanto emerso e di darne una lettura quanto più ampia ed integrata su tematiche quali i 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 dalle seguenti fonti:

- dati forniti dall'Ufficio Personale sulla distribuzione del personale per genere ( fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, concedi/permessi per disabilità, concedi parentali ecc.)
- dati raccolti con indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo.

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.



**COMUNE DI BUCCINO**  
Provincia di Salerno  
**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nell'anno 2022 il personale del Comune di Buccino al 31 dicembre 2022 aveva una dotazione organica di n. 15 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 2 donne e n. 13 uomini, a tempo determinato risultava composto da n. 2 dipendenti da n. 1 uomo e n. 1 donna, oltre al Segretario Comunale in convenzione con un altro comune.

	M	F
Segretario Comunale		1
Categoria D a tempo indeterminato	1	2
Categoria C a tempo indeterminato	4	
Categoria A a tempo indeterminato	5	
Categoria B a tempo indeterminato	3	
Categoria D a tempo determinato	1	1

I dati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'amministrazione a questo CUG, come da Direttiva n. 2/2019 e relativo allegato 1, parte integrante del presente documento.

In dettaglio, per quanto riguarda la composizione di genere si conferma la prevalenza di uomini e una concentrazione delle persone nella fascia di età tra 51 e 60 anni.

I Settori sono i seguenti:

- Affari Generali
- Finanziario
- Tecnico con 2 Servizi
- Demografico

Le posizioni organizzative sono n. 5 di cui n. 3 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n. 2 con contratto a tempo determinato.

Il Segretario comunale è in convenzione con altro Comune.

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione adottate dal Comune di Buccino nel corso del 2022 sono i permessi ex L. n. 104/1992 richiesti da n. 3 dipendenti per assistenza anziani o disabili, la richiesta è pervenuta da dipendenti uomini.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro è articolato in 36 ore settimanali con due rientri pomeridiani il martedì ed il giovedì. Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte. Per quanto concerne lo smart working nessun dipendente ne ha fatto richiesta.

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

#### Piano Triennale di Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione. Il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono "Piani triennali di azioni positive", tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Buccino, relativo al triennio 2022-2023-2024 pubblicato in Trasparenza nella Sezione Altri contenuti - CUG, conteneva già iniziative di



**COMUNE DI BUCCINO**  
**Provincia di Salerno**

promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita/lavoro. Il Piano è pubblicato in amministrazione Trasparente - Altri contenuti - CUG.

In sintesi si riportano le principali Azioni positive previste nel Piano:

-Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni

- L'Ente impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore e della lavoratrice sotto forma di discriminazioni
- Azioni a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi, concedi e opportunità
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi.
- Individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Il CUG ha verificato l'applicazione del Piano e non ha riscontrato alcun disagio o discriminazione.

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

Sono stati assolti i compiti inerenti la sorveglianza sanitaria finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei dipendenti, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Sono state eseguite le visite mediche ai dipendenti.

L'anno 2022 è stato ancora, in gran parte, caratterizzato dall'emergenza Covid- 19 che ha travolto e condizionato l'intera società sia civile sia economica, che hanno coinvolto gli Enti Locali in prima linea. L'amministrazione comunale è stata dunque ancora una volta chiamata da un lato a supportare il cittadino e dall'altro a tutelare i propri dipendenti.

L'Ente è dotato di un Codice di comportamento a cui tutti i dipendenti devono attenersi, l'osservanza delle regole in esso contenute contribuiscono al benessere del personale migliorando l'efficienza e comunicazione interna ed esterna all'Ente. Il Codice di comportamento è esteso, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti, fornitori di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione.

Nel 2021 non sono state effettuate indagini specifiche sul benessere organizzativo. Non sono pervenute segnalazioni al CUG di nessun genere.

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, il Comune con il Piano della Performance promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta sono stati concessi permessi per partecipare a corsi di aggiornamento per la formazione professionale anche utilizzando la tecnologia digitale.



**COMUNE DI BUCCINO**  
**Provincia di Salerno**

La attuazione del Piano Azioni Positive ed il supporto amministrativo alle attività del CUG sono stati formalmente incardinati tra gli obiettivi di Performance. Il CUG non ha rilievi da muovere in ordine alla adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione in essere presso l'ente in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

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

**A. OPERATIVITA'**

Il CUG è stato rinnovato con Delibera di Giunta Comunale n. 187 del 16/12/2022, i componenti del Comitato sono in totale 3:

il Presidente Dott.ssa Gaetana Natale componente - Presidente

Dott.ssa Assunta Lobello componente e Vice Presidente

Dott.ssa Maria Murano rappresentante dell'Amministrazione - Consigliera alle pari opportunità - componente.

Il CUG si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento adottato con Delibera di G.C. n. 43 del 25/03/2019.

Il CUG non è dotato di specifico budget annuale, ma può chiedere la disponibilità di risorse all'occorrenza laddove si rilevino interventi necessari alla attuazione del piano triennale delle azioni positive.

Mediante il CUG si riunisce in via ordinaria 2 volte all'anno, salvo riunioni ed incontri ulteriori in caso si manifesti la necessità di esaminare situazioni specifiche.

I componenti del CUG partecipano ad incontri formativi sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'Amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione del Consigliere alla pari opportunità, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione per i lavoratori.

Nel corso dell'anno 2022 il CUG ha approvato la Relazione del CUG 2021 ha monitorato l'attuazione del Piano di azioni positive (PAP) per l'anno 2022.

I PAP hanno il compito di attuare le pari opportunità, pianificare, interventi tesi a rimuovere discriminazioni dirette ed indirette, promuovere e diffondere gli interventi previsti dalle apposite normative.

**B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2022 il CUG ha verificato la piena attuazione della normativa vigente in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e la sicurezza sul lavoro. Si evidenzia che questa Amministrazione nel corso dell'anno 2022 ha provveduto alla sanificazione degli ambienti di lavoro.

Tutti gli Atti relativi al CUG sono pubblicati sul sito web comunale, nella sezione Il Presidente del CUG provvede a redigere la Relazione annuale redatta ai sensi del vigente Regolamento del CUG approvato con Delibera di G.C. n. 43 del 25/03/2019 nonché della Direttiva 2/2019 ed è riferita all'attività svolta nel 2022.

Il CUG svolge le funzioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, in particolare esercita:

**POTERI PROPOSITIVI** sulle azioni atte a favorire il benessere organizzativo, interventi e progetti atti a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione di genere, promozione delle politiche di conciliazione, diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità. In



**COMUNE DI BUCCINO**  
**Provincia di Salerno**

particolare svolge un ruolo di impulso propositivo alla definizione delle azioni da inserire nel piano triennale.

**POTERI CONSULTIVI** (formulazioni di parere) su orario di lavoro, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, piani di formazione del personale.

**POTERI DI VERIFICA** sulla attuazione del piano triennale azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo, assenza di discriminazioni nell'ambiente lavorativo.

Non vi è stata nessuna forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza sul lavoro,

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nel corso del 2022 non sono state segnalate da parte del personale riferite a situazioni di discriminazioni, mobbing o altre tematiche afferenti all'operato del CUG. La carenza di personale in particolare delle figure apicali non ha permesso al CUG di prendere iniziative per coinvolgere tutti i dipendenti sia per l'aggiornamento professionale che per l'attività di informazione sulle tematiche relative al benessere organizzativo, conciliazione responsabilità familiari- professionali e pari opportunità.

Il GUG si propone nel corso dell'anno 2023 di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Di informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, rispetto a concetti di discriminazione in base al genere o ad altre categorie, molestie, mobbing. Dare adeguata diffusione del Piano delle Azioni Positive 2023-2024-2025, verificarne l'attuazione e di incaricare i Responsabili di Settore di predisporre un Piano di Formazione del Personale che possa sviluppare una crescita professionale.

Il CUG vuole favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, che portino a rafforzare il part-time, la flessibilità oraria e in generale ogni forma di Lavoro Agile se consentito dalle Leggi in vigore.





IL PRESIDENTE

Avv. FREDA PASQUALE

F.to come originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Margherita Torraca

F.to come originale

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata:

Affissa all'Albo Pretorio il 05 APR. 2023 registrata al n. \_\_\_\_\_ per prescritta

Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza il 20 APR. 2023

Buccino li, 05 APR. 2023



Il Responsabile dell'Albo Pretorio

F.to Dott.ssa Assunta Lobello

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Margherita Torraca

---

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesata deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini

Buccino li, 05 APR. 2023

E' stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art.125 D.Lgs.n.267/2000

Buccino li, 05 APR. 2023



Per copia conforme all'originale

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torraca

