



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

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

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia – Comune di Barletta

---

ANNO 2023

---



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

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 2023



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**PREMESSA**

**Riferimento normativo**

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.

**Finalità**

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

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

**Struttura della Relazione**

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

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

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



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dalla Direzione Risorse Umane e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati che si riferiscono all'anno 2023, sono riportati nell'allegato n. 1 così come trasmessi dalla Settore Organizzazione in data 28 marzo 2024, prot. 25313 e depositato agli atti.

L'allegato n.1 di cui sopra, contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

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
Area degli operatori - ex cat A (INDETERMINATO )				1	1					
Area degli operatori - ex cat A (DETERMINATO)										
Area degli operatori esperti ex cat. B (INDETERMINATO )		1	2	16	18		2	1	15	12



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

Area degli operatori esperti ex cat. B (DETERMINATO)										
Area degli istruttori - ex cat C (INDETERMINATO)	2	8	20	29	28	3	1	20	19	6
Area degli istruttori - ex cat C (DETERMINATO)		1		1	1	1	3	1		
Area dei funzionari ed EQ - ex cat D (INDETERMINATO)		7	6	16	8	3	17	10	13	2
Area dei funzionari ed EQ - ex cat D (DETERMINATO)	1	1	1	2		1	4		1	
Dirigenti			1	3	1			1		1
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>48</b>	<b>21</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0,96%	5,75%	9,58%	21,73%	18,21%	2,56%	8,63%	10,54%	15,34%	6,71%

**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	> 60	Tot	tot. %	%di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	tot. %	%di genere
Tempo Pieno	3	17	30	66	56	172	55,84%	97,73%	8	27	33	48	20	136	44,16%	99,27%
Part Time >50 %		1		2	1	4	80,00%	2,27%					1	1	20,00%	0,73%
Part Time <50 %						0		0,00%					0	0		0,00%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>176</b>			<b>8</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>137</b>		
<b>Totale %</b>	0,96%	5,75%	9,58%	21,73%	18,21%	56,23%			2,56%	8,63%	10,54%	15,34%	6,71%	43,77%		



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**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	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6	0,46%	7	0,54%	13	
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>		<b>7</b>		<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,46%</b>		<b>0,54%</b>		<b>100,00%</b>

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Classi età	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	3	17	15	9	15	45	43,27%	8	26	19	6	0	59	56,73%
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	2	3	8	61,54%	0	0	2	2	1	5	38,46%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	5	6	12	46,15%	0	0	3	6	5	14	53,85%
Superiore a 10 anni	0	0	11	49	46	106	65,03%	0	1	8	34	14	57	34,97%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>65</b>	<b>56</b>	<b>171</b>		<b>8</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>135</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0,98%</b>	<b>5,88%</b>	<b>9,48%</b>	<b>21,24%</b>	<b>18,30%</b>	<b>55,88%</b>		<b>2,61%</b>	<b>8,82%</b>	<b>10,46%</b>	<b>15,69%</b>	<b>6,54%</b>	<b>44,12%</b>	

**Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE
--	--------	-------	--------



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	19	76,00%	6	24%	25	8,17%
Diploma di scuola superiore	105	62%	64	38%	169	55,23%
Laurea	3	38%	5	63%	8	2,61%
Laurea magistrale	43	42%	60	58%	103	33,66%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0,00%
Master di II livello	1	100%	0	0%	1	0,33%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0,00%
Totale personale	171		135		306	
% sul personale complessivo		56%		44%		100,00%

Il personale dipendente del Comune di Barletta presenta, nel 2023 la seguente ripartizione tra i generi: 4 lavoratori su 6 sono di genere femminile. Questo rapporto di 56% e 44% verrà utilizzato come “misura” per l’analisi di tutti i dati relativi al personale suddivisi in base a diverse categorizzazioni (livello, età, anzianità). Tale rapporto non si ripresenta all’interno di tutte le diverse categorie: nella fascia più “elevata” (dirigenti,), infatti, la proporzione è di circa 71% uomini e 29% donne. Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D le donne sono la maggioranza con il 55,8 % di genere femminile. Nella categoria intermedia C e nella categoria B, la proporzione fra le due componenti presenta una maggior incidenza maschile, in linea al dato complessivo, senza registrare particolari mutamenti rispetto all’anno precedente. Tra le posizioni organizzative il rapporto uomini/donne diminuisce a vantaggio delle donne. In rapporto alle classi di età il 22,73% degli uomini e il 15,91 % delle donne dipendenti del Comune di Barletta sono inclusi nella fascia di età tra 51 e 60 anni.

**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						
Laurea magistrale	5	71,43%	2	28,57%	7	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5	71,43%	2	28,57%	7	100%
% sul personale complessivo		1,60%		0,64%		2,24%

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

**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	tot. %	%di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	tot. %	%di genere
Tempo Pieno	3	17	30	66	56	172	55,84%	97,73%	8	27	33	48	20	136	44,16%	99,27%
Part Time >50%		1		2	1	4	80,00%	2,27%					1	1	20,00%	0,73%
Part Time <50%						0		0,00%					0	0		0,00%
<b>Total e</b>	3	18	30	68	57	176			8	27	33	48	21	137		
<b>Total e %</b>	0,96%	5,75%	9,58%	21,73%	18,21%	56,23%			2,56%	8,63%	10,54%	15,34%	6,71%	43,77%		

**FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

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

Classi età tipo Misura conciliazione	UOMINI								DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	%di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	%di genere
Personale che fruisce di part time						0		0,00%						0		0,00%





**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

a richiesta >50%															
Personale che fruisce di part time a richiesta <50%	1		2	1	4	80,00%	18,18%					1	1	20,00%	2,38%
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile	2	1	7	2	13	40,63%	59,09%		1	5	10	3	19	59,38%	45,24%
Personale che fruisce di orari flessibili		1	6	4	11	42,31%	50,00%		4	1	6	2	15	57,69%	35,71%
Altro (specificare e eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)															
<b>Totale</b>	3	2	15	7	28				5	6	16	6	35		
<b>Totale %</b>	4,76%	3,17%	23,81%	11,11%	44,44%				7,94%	9,52%	25,40%	9,52%	55,56%		

Nell'ambito della “conciliazione vita/lavoro” vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto:



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate a propri interessi e finalità. Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa); - il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell'ambiente di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicilio);
- il lavoro agile (che comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione).

**Part-time:** dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti del Comune di Barletta sono 4 gli uomini che usufruiscono di part time orizzontale e verticale contro 1 collega donna.

Questo istituto di conciliazione risulta, inoltre, particolarmente "oneroso" per chi vi ricorre perché comporta una corrispondente riduzione della capacità di reddito e, pertanto un "relativo impoverimento" da parte di chi vi fa ricorso

**Telelavoro:** non si fa ricorso a questo istituto.

**Lavoro agile:** dopo il primo anno di pandemia che aveva visto "esplodere" la quota di dipendenti che aveva per la prima volta aderito alla modalità in questione mentre nel secondo anno si è sensibilmente ridotta, nel corso del terzo anno la stessa quota sembra in incremento rispetto al secondo anno per gli uomini attestandosi al 40,6% per gli uomini ed in leggera riduzione al 59.3% per le donne.

Nel 2023 si è fatto ricorso all'utilizzazione degli istituti giuridici vigenti. Fruizione della banca delle ore, del telelavoro e del lavoro agile

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Da rilevare che l'evoluzione normativa in materia di lavoro agile ha subito, in tempi relativamente brevi, una parabola crescente che ha portato ad un uso intensivo di tale istituto, per poi decrescere a strumento ordinario, con contestuale riduzione dei lavoratori da autorizzare.

Gli interventi normativi in proposito hanno riguardato:

- la qualificazione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni;
- modalità del lavoro agile da attuare mediante il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) a termini del novellato art. 14 della legge n. 124/2015 da parte dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020. Il POLA costituisce infatti uno strumento con il quale le amministrazioni programmano l'attuazione di tale istituto in relazione a tutti gli aspetti coinvolti.

Il Comune di Barletta con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 51 del 16.12.2021 ha approvato il Piano organizzativo del lavoro agile - Piano spostamenti casa lavoro (POLA/PSCL) 2021-2023.

Il lavoro agile mantiene una sua rilevanza nell'ordinamento entrando a far parte di uno strumento più ampio di programma delle pubbliche amministrazioni, assumendo una funzione di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo. L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, difatti, lo inserisce all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) in maniera integrata con gli obiettivi della performance, della trasparenza dei risultati, dell'organizzazione amministrativa e del contrasto alla corruzione.



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

- Il Comune di Barletta con deliberazione di Giunta Comunale n. 241 del 14.10.2023, ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025 DEL COMUNE DI BARLETTA E RELATIVI ALLEGATI, ha approvato la disciplina del lavoro a distanza.”

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	334	36,42%	583	63,58%	917	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	977	42,98%	1296	57,02%	2273	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	0,80%	374	99,20%	377	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	6	100,00%	6	100,00%
<b>Totale</b>	1314		2259		3573	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>36,78%</b>		<b>63,22%</b>		<b>100,00%</b>

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (63,58 % del totale dei permessi). Confermando in sostanza la sensazione che “qualsiasi” esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne.

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

Congedi parentali

Flessibilità oraria

Smart working

**SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

- a) Piano Triennale di Azioni Positive adottato con deliberazione Giunta Comunale n. 60 del 31.03.2023. Allo scopo di promuovere la valorizzazione delle donne e degli uomini, il Comune di Barletta favorisce l'adozione di modelli organizzativi orientati allo sviluppo della “cultura di genere”. In estrema sintesi tali obiettivi possono essere raggiunti con i seguenti strumenti operativi:



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

- azioni positive dirette alla promozione ed attuazione concreta del principio di PARITÀ DI TRATTAMENTO, attraverso l'eliminazione di eventuali forme esplicite ed implicite di discriminazione relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nell'avanzamento di carriera e nella sicurezza sul lavoro, all'individuazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro valorizzazione;
- POLITICHE DI RECLUTAMENTO e di gestione del personale dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di una effettiva parità di trattamento, promuovendo la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali;
- fruizione della BANCA DELLE ORE (introdotta con deliberazione giunta n. 275 del 29.12.2017) intesa quale strumento che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di poter gestire il proprio tempo di lavoro e, di conseguenza, il tempo di riposo, con ampi margini di flessibilità;
- fruizione del TELELAVORO (introdotta con deliberazione giunta n. 274 del 29.12.2017) al fine di potenziare gli istituti di conciliazione dei tempi di lavoro con le flessibilità orarie;
- fruizione dello SMART WORKING (Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 21.03.2020)
- EQUA PARTECIPAZIONE DI DONNE E UOMINI ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale consentendo, al contempo, la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE sulle tematiche delle pari opportunità;
- ELABORAZIONE DI STATISTICHE sul personale ripartite per genere;
- utilizzo di documenti di lavoro con un LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO;
- MONITORAGGIO ANNUALE delle attività e dei risultati conseguiti.

Si illustrano, sinteticamente, gli obiettivi previsti dal Piano triennale delle azioni positive, anno 2023 con i risultati raggiunti:

OBIETTIVI	FASI	TEMPI	METODOLOGIA	RISULTATI ATTESI	SPESA DA DESTINARE ALLA COPERTURA FINANZIARIA DEL PIANO
AMBIENTE DI LAVORO	Promuovere la cultura del <i>benessere organizzativo</i>	Entro il primo anno di validità del presente <i>piano</i>	Azioni formative mirate. Indagini	Ottimizzare il <i>benessere organizzativo</i>	La copertura finanziaria è prevista all'interno di uno specifico capitolo di bilancio destinato a sostenere le spese per la formazione dei dipendenti e dei dirigenti. Lo stanziamento
ASSUNZIONI	Applicazione dei principi di pari opportunità	Allorquando si attivi la procedura concorsuale/selettiva	Azioni di sensibilizzazione interna, attraverso la condivisione e successiva diffusione dei principi e dei <i>valori</i> contenuti nel presente <i>Piano</i>	Rispettare il principio delle <i>pari opportunità</i>	



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

FORMAZIONE	La formazione è costante. Prevista l'implementazione all'interno del <i>Piano della formazione</i> di specifiche azioni formative sul tema in argomento	Formazione continua	Attraverso la partecipazione a corsi/seminari presso centri accreditati	Riqualificazione e aggiornamento del personale in materia di <i>azioni positive</i>	e consolidato è pari ad € 15.000,00 per la formazione dipendenti, ed è pari ad € 10.000,00 per la formazione dirigenti. Le risorse finanziarie sono
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE	Utilizzazione degli istituti giuridici vigenti. Fruizione della <i>banca delle ore</i> e del <i>telelavoro</i>	Tempistica prevista dalla contrattazione di comparto per quanto concerne l'applicazione degli istituti giuridici da esso disciplinati: part-time, astensioni, permessi.	Applicazione del contratto di comparto.	Contemperamento impegni di lavoro con impegni di famiglia	adeguate per sostenere le iniziative formative anche in materia di <i>azioni positive</i> , così come declinate nel presente piano

Nell'ambito delle azioni finalizzate al perseguimento del presente obiettivo il Comune si fa parte attiva a realizzare i seguenti interventi:

asilo nido aziendale con sezione "Primavera" ed eventuale servizio di baby sitting come attività da prevedere nell'offerta migliorativa per figli dei dipendenti comunali, da finanziare con appositi fondi statali per asili nido;

servizio di tages mutter con una quota di posti riservata ai figli dei dipendenti comunali, da finanziare con le risorse afferenti all' Hub Innovazione Sociale.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione:

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

Classi età	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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria	60	360	600	1360	1140	3520	56%	160	540	660	960	420	2740	44%
Aggiornamento professionale	18	132	308	428	120	1006	43%	66	306	568	318	72	1330	57%



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	78	492	908	1788	1260	4526		226	846	1228	1278	492	4070	
<b>Totale ore %</b>	1,72%	10,87%	20,06 %	39,51 %	27,84 %	9052		5,55%	20,79 %	30,17 %	31,40 %	12,09%	8140	

- c) Adozione bilancio di genere: no  
d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
dirigente amministrativo a tempo determinato ex art 110 dlgs 267/00	2	50	2	50	4	100	U
PNRR affidamento di n. 2 incarichi di collaborazione professionale per esperti in gestione, rendicontazione e controllo (1 junior e 1 middle)	2	50	2	50	4	100	U
PNRR affidamento di n. 2 incarichi di collaborazione professionale, esperti tecnici (1 junior e 1 middle)	2	50	2	50	4	100	U



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

selezione pubblica per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Dirigente tecnico, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	3	75	1	25	4	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>7</b>		<b>16</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale</b>		<b>56,25</b>		<b>43,75</b>			

La composizione delle commissioni è maggiormente sbilanciata verso la componente maschile (9 uomini e 6 donne), in particolare nel ruolo di presidente.

- e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

**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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Area degli operatori - ex cat A	17.540,00 €		0	0%
Area degli operatori esperti ex cat. B	18.275,10 €	19.526,65 €	- 1.251,55 €	-6,41%
Area degli istruttori - ex cat C	20.637,63 €	18.496,82 €	- 2.140,81 €	-11,57%
Area dei funzionari ed EQ - ex cat D	20.209,72 €	19.792,81 €	- 416,92 €	-2,10%
Dirigenti	47.759,33 €	37.732,33 €	- 10.027,00 €	-26,574
<b>Totale personale</b>	<b>176</b>	<b>137</b>	<b>313</b>	<b>100,00%</b>

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	6	0,46%	7	0,54%	13	
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>		<b>7</b>		<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,46%</b>		<b>0,54%</b>		<b>100,00%</b>

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Codice di Comportamento e il Codice di Condotta sono pubblicati in Amministrazione Trasparente del Comune e nella rete Intranet.

Le segnalazioni di disagio, congiuntamente a quelle del CUG, contribuiscono ad individuare eventuali disfunzionalità o nuove esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Amministrazione e a mettere in atto azioni volte a migliorare il clima lavorativo interno, in sinergia con responsabili e uffici coinvolti. A partire da marzo 2020, con l'introduzione dello smart working straordinario, per la maggior parte dei dipendenti del Comune di Barletta è cambiato il modo di lavorare e ciò ha contribuito a modificare le relazioni di lavoro e/o personali di tutti. In particolare gli incontri individuali e di coordinamento si sono svolti prevalentemente a distanza, prima via mail e/o telefonicamente, poi esclusivamente tramite Zoom. Non si registrano segnalazioni in ordine a condotte discriminatorie nei confronti di dipendenti.

#### SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Barletta ha per oggetto:

1. la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
2. la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
3. la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali. Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse. Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente: a tale finalità si arriva anche considerando, in percentuale variabile a seconda del livello di responsabilità nella struttura, gli esiti della valutazione della performance dell'ente nel suo complesso, nonché delle strutture di appartenenza.





**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

A partire dalla programmazione 2023 gli obiettivi specifici per l'attuazione del PAP saranno declinati in azioni puntuali, in coerenza con quanto approvato dal PAP, per rendere più trasparente ed efficace il monitoraggio e la relativa rendicontazione.

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

**A. OPERATIVITA'**

- ✓ Modalità di nomina del CUG: i componenti del CUG sono nominati con atto del dirigente del Settore Organizzazione risorse umane e della struttura apicale preposta/o al Personale e rimangono in carica quattro anni.
- ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: no
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: no

Il CUG ha sede legale presso la residenza Municipale di Palazzo di Città Corso V. Emanuele, 94. Con determinazione dirigenziale n. 2145 del 12 dicembre 2021 è stato costituito e nominato il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata 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 e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:

a) Compiti propositivi:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- 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 mobbing nell'amministrazione di appartenenza;

b) Compiti consultivi:

- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

c) Compiti di verifica

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio organizzativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Cug ha posto in essere azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo 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 - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno su:

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Piani di formazione del personale;

Le azioni di verifica poste in essere si sono concentrate:

- sulle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.
- sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
- sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il CUG conferma il proprio impegno nell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. Si ritiene importante proseguire e sviluppare l'esperienza del lavoro agile, in linea con l'evolversi della normativa nazionale, quale strumento di innovazione e sviluppo organizzativo, per migliorare il benessere dell'organizzazione nel suo complesso, aumentando la produttività e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti. Si ribadisce l'importanza del Piano triennale delle azioni positive



**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

quale strumento di programmazione che si integra nel ciclo di gestione della performance e in quanto tale rileva nella misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza. Al fine di garantire l'operatività e la concreta attuazione del nuovo Piano si ribadisce la necessità che gli obiettivi, le azioni e le attività previste nello stesso debbano essere ancorate al PIAO mediante l'assegnazione ai Dirigenti di obiettivi ad hoc e si invita l'Amministrazione ad operare in tal senso.

Il Segretario Generale / Presidente del CUG  
Dott. Domenico Carlucci