



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Barletta - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Barletta

Acronimo: AOO_A669

Regione: Puglia

Provincia: BT

Comune: Barletta

CAP: 76121

Indirizzo: Corso Vittorio Emanuele, 94

Codice Amministrazione: c_a669

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022

PIANO TRIENNALE 2023-2025

PTAP 2022-2024

[piano_azioni_positive_c_a669-triennale-2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennale-2023-2025-anno_2023.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennale-2023-2025-anno_2023.pdf) (227.3 KB)

[piano_azioni_positive_c_a669-triennio_ptap-2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_ptap-2022-2024-anno_2022.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_ptap-2022-2024-anno_2022.pdf) (225.78 KB)

2021

2021-2023

[piano_azioni_positive_c_a669-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (531.35 KB)

2023

2024

Relazione CUG 2022

Relazione 2023

[piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-cug-2022-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-cug-2022-anno_2023.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-cug-2022-anno_2023.pdf) (501.78 KB)

[piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-2023-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-2023-anno_2024.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a669-triennio_relazione-2023-anno_2024.pdf) (452.93 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | 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 |
| Dirigente di livello generale | DIRIGENTI | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Personale non dirigente | OPERATORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | 1 | 2 | 2 | 12 | 22 | 1 | 2 | 1 | 14 | 11 |
| Personale non dirigente | ISTRUTTORE TEMPO INDETERMINATO | 4 | 13 | 21 | 28 | 31 | 4 | 6 | 20 | 15 | 12 |
| Personale non dirigente | AREA ISTRUTTORI TEMPO DETERMINATO | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari tempo indeterminato | 0 | 6 | 8 | 15 | 6 | 1 | 19 | 13 | 14 | 4 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari tempo determinato | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Totale personale | | 5 | 23 | 34 | 59 | 62 | 6 | 30 | 35 | 45 | 28 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,53 | 7,03 | 10,40 | 18,04 | 18,96 | 1,83 | 9,17 | 10,70 | 13,76 | 8,56 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 5 | 21 | 27 | 40 | 26 | 119 | 55,09 | 65,03 | 7 | 28 | 23 | 29 | 10 | 97 | 44,91 | 67,36 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 4 | 5 | 3 | 1 | 13 | 50,00 | 7,10 | 0 | 0 | 10 | 2 | 1 | 13 | 50,00 | 9,03 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 8 | 50,00 | 4,37 | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 8 | 50,00 | 5,56 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 5 | 22 | 16 | 43 | 62,32 | 23,50 | 0 | 0 | 5 | 14 | 7 | 26 | 37,68 | 18,06 |

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Totale | 5 | 25 | 39 | 69 | 45 | 183 | | | 7 | 28 | 40 | 49 | 20 | 144 | | |
| Totale % | 1,53 | 7,65 | 11,93 | 21,10 | 13,76 | 55,96 | | | 2,14 | 8,56 | 12,23 | 14,98 | 6,12 | 44,04 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 01503 AREA OPERATORI | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,31 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Inferiore al Diploma superiore | 15 | 65,22 | 8 | 34,78 | 23 | 7,03 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Laurea | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 0,61 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Diploma di scuola superiore | 20 | 46,51 | 23 | 53,49 | 43 | 13,15 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Inferiore al Diploma superiore | 19 | 65,52 | 10 | 34,48 | 29 | 8,87 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Laurea magistrale | 5 | 55,56 | 4 | 44,44 | 9 | 2,75 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Laurea | 12 | 57,14 | 9 | 42,86 | 21 | 6,42 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Diploma di scuola superiore | 65 | 63,73 | 37 | 36,27 | 102 | 31,19 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Laurea magistrale | 32 | 42,67 | 43 | 57,33 | 75 | 22,94 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Laurea | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | 7 | 2,14 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Master di II livello | 2 | 25,00 | 6 | 75,00 | 8 | 2,45 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Diploma di scuola superiore | 7 | 100,00 | 0 | 0,00 | 7 | 2,14 |
| Totale personale | | 183 | | 144 | | 327 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 55,96 | | 44,04 | | 100,00 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale dipendente del Comune di Barletta presenta, nel 2024 la seguente ripartizione tra i generi: 4,4 lavoratori su 10 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 75% uomini e 25% 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 21,10% degli uomini e il 14,98 % delle donne dipendenti del Comune di Barletta sono inclusi nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Con le nuove assunzioni l’età media dei dipendenti è diminuita, inoltre la percentuale delle donne è leggermente aumentata, passando dal 44% al 44,04.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 5 | 23 | 33 | 58 | 61 | 180 | 55,73 | 98,36 | 6 | 30 | 35 | 45 | 27 | 143 | 44,27 | 99,31 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 75,00 | 1,64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 25,00 | 0,69 |
| Totale | 5 | 24 | 33 | 60 | 61 | 183 | | | 6 | 30 | 35 | 45 | 28 | 144 | | |
| Totale % | 1,53 | 7,34 | 10,09 | 18,35 | 18,65 | 55,96 | | | 1,83 | 9,17 | 10,70 | 13,76 | 8,56 | 44,04 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 75,00 | 11,54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 25,00 | 2,44 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 6 | 2 | 5 | 2 | 15 | 40,54 | 57,69 | 1 | 4 | 5 | 9 | 3 | 22 | 59,46 | 53,66 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 8 | 30,77 | 30,77 | 1 | 7 | 3 | 4 | 3 | 18 | 69,23 | 43,90 |
| Totale | 0 | 7 | 5 | 10 | 4 | 26 | | | 2 | 11 | 8 | 13 | 7 | 41 | | |
| Totale % | 0,00 | 10,45 | 7,46 | 14,93 | 5,97 | 38,81 | | | 2,99 | 16,42 | 11,94 | 19,40 | 10,45 | 61,19 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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: 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 57,69% per gli uomini ed in riduzione al 53.66% per le donne.

Nel 2024 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, infatti, 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.

- 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 | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Tipo permesso | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 414 | 42,33 | 564 | 57,67 | 978 | 27,74 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 621 | 30,03 | 1447 | 69,97 | 2068 | 58,65 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 20 | 4,26 | 450 | 95,74 | 470 | 13,33 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 10 | 100,00 | 10 | 0,28 |
| Totale permessi | 1055 | 29,92 | 2471 | 70,08 | 3526 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (70.08 % 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.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

OBIETTIVO.

1. AMBIENTE DI LAVORO: Ottimizzazione il benessere organizzativo
2. ASSUNZIONI: Rispettare il principio delle pari opportunità
3. FORMAZIONE: Riqualificazione e aggiornamento del personale in materia di azioni positive
4. CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE:Contemperamento impegni di lavoro con impegni di famiglia

Il Piano Triennale di Azioni Positive è parte integrante del P.I.A.O. 2024-2026 approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 109 del 23.04.2024.

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:

- 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 giuntale 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 giuntale 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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Aggiornamento professionale | 16 | 99 | 250 | 129 | 401 | 895 | 45,16 | 20,09 | 50 | 200 | 478 | 290 | 69 | 1087 | 54,84 | 28,40 |
| OBBLIGATORIA SICUREZZA | 60 | 400 | 600 | 1360 | 1140 | 3560 | 56,51 | 79,91 | 160 | 540 | 660 | 960 | 420 | 2740 | 43,49 | 71,60 |
| Totale ore | 76 | 499 | 850 | 1489 | 1541 | 4455 | | | 210 | 740 | 1138 | 1250 | 489 | 3827 | | |
| Totale ore % | 0,92 | 6,03 | 10,26 | 17,98 | 18,61 | 53,79 | | | 2,54 | 8,94 | 13,74 | 15,09 | 5,90 | 46,21 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.2 COLLABORATORI AMMINISTRATIVI | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.4 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE TECNICO | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 12,50 | Uomo |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 12,50 | Uomo |
| "PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 12,50 | Donna |
| Totale personale | 11 | | 21 | | 32 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 3,36 | | 6,42 | | 9,79 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Comune di Barletta si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| 01503 AREA OPERATORI | €21463,00 | €0,00 | € -21463,00 | -- |
| AREA OPERARORI ESPERTI | €21594,00 | €418,26 | € -21175,74 | -5062,82 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | €23486,90 | €21802,80 | € -1684,10 | -7,72 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | €25486,10 | €23810,10 | € -1676,00 | -7,04 |
| dirigenti | €60784,80 | €53051,50 | € -7733,30 | -14,58 |

I differenziali retributivi tra uomini e donna sul tabellare da contratto nazionale non esistono. I Divari derivano dalla performance e dalla retribuzione di posizione ed in alcuni casi dall'assenza di figure professionali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: ☒ Sì



benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Le valutazioni si attestano su un valore intermedio, con alcuni valori al di sotto ad esso, in merito alla percezione di operare in un ambiente sicuro e alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I risultati riferiti ad eventuali molestie o comportamenti contro la propria dignità o di mobbing sono rassicuranti. Si rileva un giudizio mediamente positivo in relazione alla sicurezza dei luoghi di lavoro, alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla possibilità di prendere sufficienti pause. Si rileva, tuttavia, la presenza di percezione di situazioni di malessere correlato all'attività lavorativa, che andrebbe ulteriormente approfondito e contestualizzato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Da un questionario somministrato emerge un clima mediamente positivo, con un buono spirito collaborativo tra colleghi e capo, il quale mostra sensibilità ai bisogni personali dei dipendenti e disponibilità nel prendere in considerazione le loro diverse proposte, facendoli sentire parte di una squadra.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Ambiente di lavoro sicuro

Il Comune di Barletta si impegna, attraverso azioni preventive e, se del caso, sanzionatorie, a fare in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- Molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. A tal fine si stanno analizzando le modalità per porre in essere delle attività di indagine con monitoraggio annuale;

2. Promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione e attuazione delle politiche, nella formulazione e nell'attuazione di atti amministrativi, e delle diverse attività, dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

2. 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.
3. 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. Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo e accrescere la capacità di saper conciliare gli interessi personali e gli interessi collettivi con lo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Continuare a promuovere l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo presso il Comune di Barletta tramite la predisposizione di un questionario.

Obiettivo:

Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Il Comune di Barletta si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Barletta valorizza attitudini e capacità personali.
5. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi, contemperando l'interesse del lavoratore ad essere formato con l'interesse dell'Ente ad assicurare qualità ed efficienza all'azione amministrativa.

Obiettivo:

"Promuovere la formazione del personale"

I Piani di formazione tengono conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di accedere alle azioni formative. Devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a rendere compatibile l'azione formativa, anche a beneficio di quei lavoratori sui quali gravano obblighi di famiglia o che espletano attività in orario di lavoro part-time. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. E' data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es.

congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia e così via), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune, ed al fine di mantenere le competenze ad un livello adeguato.

Obiettivo:

Conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro

Il Comune di Barletta favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*, di cui alla L. n. 53/2000.

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

- Sensibilizzazioni delle attività di ristorazione a convenzionarsi al fine di permettere l'utilizzo dei buoni pasti;
 - 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.
2. Il Comune di Barletta favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time e la **flessibilità dell'orario**.
 3. Le percentuali dei posti disponibili, in regime di **part-time**, sono calcolate come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 14/9/2000 e dall'art. 17 del CCDI dell'anno 2000. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
 4. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, e così via. Tali personalizzazioni di orario devono essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Il Comune di Barletta sostiene interventi volti a favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 ed in quest'ottica si è proceduto al passaggio dalla modalità del lavoro agile in fase emergenziale a quella ordinaria, 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 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.

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.

L'Ente favorisce la conciliazione tra lavoro e vita privata, anche alla luce delle modalità di lavoro agile applicabili al personale in servizio presso il Comune di Barletta. Migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso iniziative che permettano a tutto il personale di combinare efficacemente le esigenze e gli interessi relativi alla sfera privata con quelli inerenti all'ambito lavorativo.

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.

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della 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.

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

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Modalità definite nel REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE

DISCRIMINAZIONI DEL COMUNE DI BARLETTA

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 12/12/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente Risorse Umane

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€2500,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione componenti CUG

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Sede virtuale : Palazzo di Città Corso V. Emanuele, 94

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)



- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle 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
- Sull'assenza di ogni 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 del lavoro

Considerazioni conclusive

- 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: un percentuale max del 10% sulle somme destinate alla formazione del personale.
- 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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-barletta-2025>