



COMUNE DI BITONTO

(Città Metropolitana di Bari)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI
OPPORTUNITA'E L'EQUILIBRIO DI GENERE
2025 – 2027

***(Allegato D – Sezione 3 – Sottosezione 3.1.
del PIAO)***

Elaborato dal Funzionario dott.ssa Giorgio Angela, a supporto del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

INDICE DEGLI ARGOMENTI

PREMESSA NORMATIVA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE.

La Normativa in materia di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Le persone del Comune di Bitonto

DATI RIASSUNTIVI PERSONALE

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

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

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

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

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

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

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

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

COMUNE DI BITONTO

PREMESSA NORMATIVA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027.

Il Piano di Azioni Positive (di seguito PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bitonto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità; raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio del Ministero - Dipartimento della Funzione Pubblica - e ribadito in quella del 26.06.2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il legislatore italiano ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione (di seguito PA).

La Normativa in materia di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione

Le pari opportunità hanno trovato disciplina nella legislazione nazionale afferente al lavoro pubblico con il D.Lgs. n.29/1993, il cui art. 61 era dedicato a questa materia.

Nella trasposizione che del D.Lgs. n. 29/1993 si è avuta tramite il **D.Lgs. n. 165/2001**, così come modificato dalla L. n.183/2010, il panorama dei principi in materia di pari opportunità relativi al lavoro presso le P.A. è ora costituito principalmente dai seguenti riferimenti:

- art. 1, comma 1, lett. c), relativo alle finalità del decreto;
- art. 7, comma 1, in base al quale le PA garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- art. 19, commi 4-bis e 5-ter che invocano le pari opportunità nel conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 35, comma 3, lett. c), secondo cui le procedure di reclutamento si conformano al principio di "rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori";
- art. 45, comma 2, che assicura a tutti i dipendenti "Parità di trattamento contrattuale";
- art. 57, espressamente dedicato alle "Pari Opportunità".

L'Art. 57 prevede che le P.A., al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Funzione pubblica; garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; possono finanziare

programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Unici di Garanzia (ora CUG) nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Inoltre, prevede che le PA adottino tutte le misure necessarie per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre ai sensi dell'art.57, le PA, costituiscono al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG).

In particolare in materia di Azioni Positive, ricordiamo:

-la Legge n. 125/1991 (art. 2 comma 6); prevedeva che, le PA adottassero piani di azioni positive. Inizialmente non ebbe applicazione per l'impossibilità di accedere a finanziamenti esterni e per l'assenza di sanzioni in caso di mancata applicazione della disposizione. Con la riforma intervenuta con il D.Lgs. 196/2000 le PA furono obbligate all'attuazione dei piani triennali pena il divieto di assumere nuovo personale, fu prevista la possibilità di ricorrere a finanziamenti esterni e furono obbligate a motivare quando, in caso di assunzioni fra candidati con analoga qualifica e preparazione professionale, in situazione di sottorappresentazione venga scelto il candidato appartenente alla categoria già ben rappresentata;

- Il Decreto Legislativo n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i.(in ultimo la legge 162 del 05/11/2021), ha riunito e coordinato tra loro le disposizioni allora vigenti in materia di discriminazione **abrogando** la L.125/1991 (ad eccezione dell'art.11), e il D. Lgs.196/2000 (ad eccezione dell'art.10 c.4).

A norma dell'art. **48 del D. Lgs 198/2006** i Comuni sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. n.165/2001 e sentiti, altresì, il CUG e la Consigliera di parità territorialmente competente, predispongono **Piani di Azioni Positive** tendenti ad assicurare, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste **un divario fra generi non inferiore a due terzi**. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di diverse misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione testimoniando come matura l'attenzione alla parità di genere in ambito lavorativo, tra le altre ricordiamo:

- il D.L. n. 77 del 31.05.2021, convertito con L. n. 108/2021 che, contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC);

- il D.L. n. 36 del 20.04.2022 convertito con L. n. 79/2022 "recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);

- la Legge n.162 del 5.11.2021 che ha apportato modifiche al Codice di cui al D. Lgs. n.198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, in particolare ha previsto nuove figure di discriminazione, la certificazione e la premialità di parità di genere, il Comitato tecnico, equilibrio di Genere negli organi di Società pubbliche;

- il D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n.113/2021, che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) con la finalità di portare ad unitarietà diversi strumenti programmatori in funzione di una visione strategica integrata.

- il D.P.R. n. 81/2022 che ha individuato i piani, tra i quali è compreso il PAP, assorbiti dalle corrispondenti sezioni del PIAO con la conseguente soppressione degli adempimenti connessi alla loro adozione; Pertanto, per espressa previsione del D.L. n.80/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n.113/2021, e dei relativi regolamenti attuativi, il Piano delle Azioni Positive confluisce nel PIAO, come allegato alla Sezione 2 sottosezione 2.2 “Performance”; la confluenza del Piano nel PIAO mantiene comunque inalterata la normativa in materia.

- Il D. Lgs. n. 105/2022, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio” contenente nuove misure di miglioramento della conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita familiare;

- la Sentenza del Consiglio di Stato, sez.II,18.11.2022 n.10164 che ha fornito la definizione dello “Straining” per distinguerlo dal “Mobbing”.

- Il D. Lgs. 36/2023 (nuovo codice degli appalti) che, per gli appalti pubblici, prevede meccanismi premiali per realizzare pari opportunità generazionali e di genere

- Il D. Lgs 222/2023 che impone alle PA. di organizzarsi per consentire ai disabili di spiegare senza alcun ostacolo la propria attività lavorativa, facendo leva su tre aspetti: il finanziamento per le risorse, la programmazione e l’individuazione di un referente, responsabile delle attività necessarie (novellando l’articolo 39-ter del d.lg 165/2001e l’articolo 6 del d.l. 80/2021 e la disciplina del Piao);

-la Legge Regionale n. 25 del19 luglio 2024, “Disposizioni per garantire il principio di pari opportunità e di parità di trattamento in riferimento all’orientamento sessuale, all’identità di genere e alle variazioni nelle caratteristiche di sesso”.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – con due Direttive, del 23/05/2007 e poi del 4/03/2011 ha dettato specifiche linee guida in tema di Azioni Positive e di C.U.G. evidenziando, tra l’altro, l’onere per le PA di indicare nei propri bilanci annuali le risorse destinate all’attuazione delle Azioni Positive. Con una nuova direttiva, **la n.2 del 26/06/2019 ha sostituito** quella del 2007 e aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 2011 alla luce dei nuovi indirizzi comunitari in materia e al fine di superare alcune criticità sorte in sede applicativa. Questa illustra le molteplici azioni alle quali devono attenersi le PA in materia di pari opportunità e inoltre rimarca il collegamento delle pari opportunità con il ciclo della performance e specifica che il PAP deve essere aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della performance.

Infine ricordiamo che anche i **Contratti Nazionali di Lavoro** degli Enti Locali si sono occupati della materia delle pari opportunità.

L’art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n.268 demandava alla contrattazione decentrata le “Azioni Positive” e prevedeva l’istituzione di “Comitati per le Pari Opportunità”, segue l’argomento anche il successivo DPR del 3 agosto 1990, n.333.

Con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro presso le P.A., è stata contrattualizzata anche la materia delle pari opportunità.

Così torna sull’argomento:

l’art.9 del CCNL 6/07/1995; l’art.4 del CCNL 1/04/1999; l’art.19 del CCNL 14/09/2000; art. 25 del CCNL del 05.10.2001, l’art. 8 del CCNL 22/01/2004.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e l'attuale del 16/11/2022 in vigore non contengono norme specifiche in materia di pari opportunità, pertanto, ai sensi dell'art. 2 c.8 continuano a trovare applicazione le disposizioni dei precedenti CCNL.

Il Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 del Comune di Bitonto, modificato e integrato in data 20/12/2024 G.C. n.281, disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa tra le quali le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, l'elevazione dei contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale, la banca delle ore, le fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e l'orario multi periodale.

Il Comune di Bitonto, nel rispetto dei CCNL e della normativa vigente ha, da tempo, rivolto particolare attenzione alle problematiche delle pari opportunità e della qualità della vita attraverso propri atti, in particolare:

- Del. G. C. n.65 del 26.02.2008: Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità (all. 1), Codice di condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici (all.2), il Piano delle azioni positive triennio 2008 – 2010 (all.3) e i Questionari sulle “Pari Opportunità” e su “Molestie sessuali e mobbing” (all.4-5);
- Del. G.C n.393 del 22.12.2011, Costituzione del CUG;
- Det. D. n.84 del 07.05.2012 di prima nomina componenti del CUG, alla quale sono seguite determinazioni ulteriori di nomina/conferma quadriennale in ultimo Determinazione n.1552 del 10/12/2020 attraverso l'espletamento di una procedura comparativa trasparente aperta alla partecipazione di tutto il personale interessato in servizio presso il Comune;
- Del. G.C. n.66 del 05/07/2012 adozione del Regolamento del CUG;
- Del. G.C. n.88 del 23/07/2012 di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006, alla quale sono seguite ulteriori determinazioni triennali di approvazione dei PAP, in ultimo Del. G.C. n. 85 del 15/04/2024 di adozione del PIAO nel quale il PAP è confluito come sottosezione.

Le informazioni sulle tematiche delle pari opportunità vengono diffuse periodicamente attraverso il sito istituzionale (link: Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Dati Ulteriori). Nel suddetto Link sono inseriti i documenti che riguardano la materia delle pari opportunità (per es. la delibera istitutiva del CUG, il suo Regolamento, le determinazioni di nomina dei componenti, i PAP annuali, gli esiti dei questionari sul Benessere Organizzativo ecc....).

Infine si evidenzia, per quanto riguarda il finanziamento delle Azioni Positive, che l'art. 44 del D. Lgs. n.198/2006 contempla per i datori di lavoro pubblici e privati la possibilità di richiedere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azioni positive. Detti progetti devono essere presentati in base al programma-obiettivo che formula ogni anno il Comitato nazionale per le pari opportunità, in cui sono indicati le tipologie di progetti da promuovere, i soggetti ammessi ed i criteri di valutazione (art.10, c.1, lett. c).

I progetti possono essere finanziati anche tramite le opportunità offerte dalle risorse statali e regionali previste per il Piano di Zona.

L'Amministrazione evidenzia nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione delle azioni positive, in attuazione della direttiva n.2/2019(come già previsto nella precedente direttiva del 2007).

Il 28/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 124 è stato approvato il Bilancio Finanziario di previsione 2025/2027 in virtù del quale risulta quanto segue:

Responsabile dei Capitoli - Responsabile Servizio Sociale

Cap. 5035 “Spese per Pari Opportunità”:

Annualità	Stanziamento	Impegnato	Residuo
2023	€ 7.000,00	€ 6.584,40	€ 415,60
2024	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 0,00
2025	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00

Cap. 31162 “Spese per il comitato Pari Opportunità”

Annualità	Stanziamento	Impegnato	Residuo
2023	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 0,00
2024	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 0,00
2025	€ 1.000,00	€ 0,00	€ 1.000,00

Nell’ anno 2024, sono stati realizzati eventi culturali e attività formative per promuovere l’informazione e laprevenzione contro la violenza di genere.

Per quanto riguarda le iniziative a impatto indiretto, il CUG è stato coinvolto in numerose iniziative dirette a valorizzare la figura della donna in generale e della lavoratrice, coinvolgendo non solo i dipendenti ma tutta la comunità locale con la partecipazione e l’impulso dell’assessore alla Polizia Locale, Protezione Civile, Sviluppo Economico Territoriale, Personale, dell’assessore al Welfare e di diverse associazioni locali [iniziative delle Associazioni “Io sono mia”, “F.I.D.A.P.A”, “Scrigno dei talenti”, “Incroci sociali”, contatti con i responsabili di altri Comuni limitrofi, progetti del Piano Sociale di Zona come l’attivazione dei progetti utili alla collettività – PUC a favore dei beneficiari dell’Assegno di Inclusione (introdotto dal Decreto Lavoro 48/2023 (poi convertito nella Legge 85 del 3 luglio 2023)]. In particolare l’Associazione “Io sono mia” gestisce il Centro Antiviolenza ubicato in via Monsignor Calamita n. 18 Bitonto, a seguito di espletamento di procedura di gara indetta dall’Ufficio di Piano. Per la realizzazione degli eventi calendarizzati di cui sopra, la spesa complessiva pari a € 2.500,00, ha trovato copertura sul codice impegno 93262, destinato alle attività di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Si evidenzia che l’importo complessivo del finanziamento “Ex-change”, pari a € 40.000,00, trova copertura sul capitolo 20101.02.051334 - TRASFERIMENTO REGIONALE PER PROGRAMMI ANTIVIOLENZA DI CUI ALL'ART.16 DELLAL.R.29/2014. - VEDI CAP. S.31763, di cui:

- **€ 32.000,00** sono impegnati sul capitolo di spesa 12041.04.031763 - UTILIZZO TRASFERIMENTO REGIONALE PER PROGRAMMI ANTIVIOLENZA DI CUI ALL'ART.16 DELLA L.R.29/2014.- VEDI CAP. E. 51334 e **destinati alle attività di prevenzione e contrasto alla violenza di genere;**
- **€ 8.000** impegnati sul capitolo di spesa 12041.04.031763 - UTILIZZO TRASFERIMENTO REGIONALE PER PROGRAMMI ANTIVIOLENZA DI CUI ALL'ART.16 DELLA L.R.29/2014.- VEDI CAP. E. 51334 e **destinati all’accoglienza in “Casa rifugio” per donne e minori vittime di violenza.**

L’attività dell’Amministrazione tesa a favorire la cultura delle pari opportunità e la valorizzazione della figura femminile è stata resa nota, oltre che attraverso il sito web del Comune, anche con opuscoli e manifesti.

Inoltre nell’ anno 2024, per celebrare la giornata internazionale per la lotta contro la violenza sulle donne, sono stati realizzati diversi eventi culturali.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella PA necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il presente PAP del Comune di Bitonto costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica.

È noto che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività; non si può ignorare l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi resi ai cittadini.

Lo svolgimento delle Azioni inserite nel Piano richiede necessariamente il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti interni ed esterni quali i vertici dell'Amministrazione, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, il Nucleo di Valutazione, le OO.SS., la R.S.U., il C.U.G., i Responsabili dei Servizi dell'Ente, il Medico competente, il Responsabile interno del Servizio Prevenzione e Protezione sul Lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, la Consigliera di Parità e il personale tutto; grazie al loro contributo e ai loro suggerimenti si possono raccogliere pareri e possono essere realizzate altre iniziative per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace procedendo ad un adeguato aggiornamento.

I Piani adottati fino ad oggi sono sempre stati trasmessi ai sopra menzionati soggetti sia in via preventiva, per eventuali contributi, sia successivamente alla formale adozione per quanto di rispettiva competenza, in particolare ottenendo sempre parere favorevole del CUG e della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del PEG e del PIAO costituendo parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Comune di Bitonto, attraverso il PAP individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione, nonché garantire la piena accessibilità dei disabili al lavoro nelle pubbliche amministrazioni con azioni e obiettivi finalizzati all'inclusione sociale e all'accesso fisico e digitale di tali soggetti (ai sensi del recente D.Lgs 222/2023).

Tra le azioni trovano largo spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le persone del Comune di Bitonto

Le seguenti tavole rappresentano una "fotografia" del personale del Comune, comparando la situazione tra uomini e donne in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, fotografia scattata alla data del **31 Dicembre 2024**.

Situazione al 31/12/2024 se non diversamente indicato

DATI RIASSUNTIVI DEL PERSONALE

Dipendenti	Uomini	Donne	Uomini	Donne	valore percentuale	
	contratto a tempo determinato		contratto a tempo indeterminato		uomini	donne
Area Operatori			1	8	0,67%	5,37%
Area Operatori Esperti			9	14	6,04%	9,40%
Area Istruttori	1	3	41	25	28,19%	18,79%
Area Funzionari ed E.Q.	2	4	13	27	10,07%	20,81%
Segretario Generale	1				0,67%	
TOTALE	4	7	64	74		
TOTALE PERSONALE			149		45,64%	54,36%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE					
Tipo di Posizione di Responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE COMPLESSIVO
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
POSIZIONI APICALI	3		9		
TOTALE PERSONALE	3		9		12
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	25,00%		75,00%		100,00%

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO SUDDIVISO PER SERVIZI					
Servizio	Uomini		Donne		
Servizio Legale e Contenzioso	5	3,36%	3	2,01%	
Servizio per l'Organizzazione	4	2,68%	6	4,03%	
Servizio per la Gestione del Personale	1	0,67%	7	4,70%	
Servizio Informatico	1	0,67%	1	0,67%	
Servizio Ragioneria	3	2,01%	6	4,03%	
Servizio Tributi - Fiscalità Locale - Ambiente - Gestione Integrata dei Rifiuti	4	2,68%	2	1,34%	
Servizio Demografico	4	2,68%	11	7,38%	
Servizio per le Politiche Sociali, le Politiche Giovanili e lo Sport	3	2,01%	6	4,03%	
Piano Sociale di Zona	1	0,67%	8	5,37%	
Servizio per le Politiche della Cultura e del Turismo, dei Beni Culturali Comunali e della Partecipazione Attiva	0	0,00%	3	2,01%	
Servizio Patrimonio e per la Pubblica Istruzione	0	0,00%	4	2,68%	
Servizio per i Lavori Pubblici	8	5,37%	2	1,34%	
Servizio per il Territorio	5	3,36%	6	4,03%	
Servizio di Polizia Locale	27	18,12%	15	10,07%	
Segretario Generale	1	0,67%		0,00%	
Staff	1	0,67%	1	0,67%	
TOTALE	68	44,97%	81	53,69%	149

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - DETERMINATO - E.Q. - SEGRETARIO GENERALE		
Età media dei dipendenti	53	
Età media dei dipendenti maschi	53	
Età media dei dipendenti femmine	52	
Dipendenti laureati	47%	
Dipendenti diplomati	43%	
Dipendenti femmine	81	
Dipendenti maschi (compreso Segretario)	68	
Dipendenti Area dei Funzionari ed E.Q.	46	
Dipendenti Area Istruttori	70	
Dipendenti Area Operatori Esperti	23	
Dipendenti Area Operatori	9	
Segretario Generale	1	149

SEZIONE 1 - Dati sul personale e retribuzioni

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

Sono state compilate n.4 tabelle comprensive di tutto il personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, la prima comprende tutto il personale, seguono tabelle specifiche dei Responsabili di Servizio, dei Dirigenti e dei titolari di incarichi politici.

RIPARTIZIONE DI TUTTO IL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO													
CLASSI DI ETA'/ INQUADRAMENTO	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
	<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		
OPERATORI - TEMPO IND.	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4	8	9
OPERATORI - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERATORI ESPERTI - TEMPO IND.	1	0	0	4	4	9	0	0	2	4	8	14	23
OPERATORI ESPERTI - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISTRUTTORI - TEMPO IND.	2	5	9	10	16	42	3	4	4	9	4	24	66
ISTRUTTORI - TEMPO DET.	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	0	3	4
FUNZIONARI ED E.Q. - TEMPO IND.	0	0	8	3	2	13	0	6	3	10	8	27	40
FUNZIONARI ED E.Q. - TEMPO DET.	0	0	2	0	0	2	1	2	0	1	0	4	6
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE PERSONALE	3	5	19	18	24	69	3	12	11	29	24	80	149
PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO	2,01%	3,36%	12,75%	12,08%	16,11%	46,31%	2,01%	8,05%	7,38%	19,46%	16,11%	53,69%	100,00%

ELEVATE QUALIFICAZIONI/RESPONSABILI DI SERVIZIO													
CLASSI DI ETÀ/ INQUADRAMENTO	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
	<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		
ELEVATE QUALIFICAZIONI	0	0	3	0	0		0	1	0	5	3		
TOTALE PERSONALE	0	0	3	0	0	3	0	1	0	5	3	9	12
PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0,00%	0,00%	21,43%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	7,14%	0,00%	35,71%	21,43%	75,00%	100,00%

DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA													
CLASSI DI ETÀ/ INQUADRAMENTO	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
	<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		
DIRIGENTE DI I FASCIA	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTE DI II FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Nota Metodologica – E stato inserito nella tabella solo il Segretario Generale essendo il Comune di Bitonto “Ente privo di qualifica dirigenziale” a far data dall’anno 2015 a tutt’oggi													

TITOLARI DI INCARICHI POLITICI													
CLASSI DI ETÀ/ INQUADRAMENTO	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
	<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		
SINDACO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ASSESSORI	0	1	2	1	0	4	0	1	2	0	0	3	7
CONSIGLIERI	1	3	6	5	3	18	0	2	3	0	1	6	24
TOTALE	1	4	8	7	3	23	0	3	5	0	1	9	32
PERCENTUALE SUL VALORE COMPLESSIVO	3,13 %	12,50 %	25,00 %	21,88 %	9,38 %	71,88 %	0,00 %	9,38 %	15,63 %	0,00 %	3,13 %	28,13 %	100,00 %

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

CLASSI DI ETÀ/ TIPO PRESENZA	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60		<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60		
TEMPO PIENO	3	4	19	18	23	67	4	13	11	27	24	79	146
PART TIME ≥ 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2
PART TIME < 50%	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1

TOTALE PERSONALE	3	4	19	19	23	68	4	13	13	27	24	81	149
PERCENTUAL E SUL PERSONALE COMPLESSIVO	2,01%	2,68%	12,75%	12,75%	15,44%	45,64%	2,68%	8,72%	8,72%	18,12%	16,11%	54,36%	100,00%
*COMPRESSE: RESPONSABILI DI SERVIZIO/E.Q., SEGRETARIO GENERALE, PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PERSONALE A TEMPO DETERMINATO													

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	%
ART.17, C.2 LETT. F) CCNL 1.4.99 COME SOSTITUITO DALL'ART.7, C.1 CCNL 9.5.2006 (ORA ART. 84 QUINQUIES CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022) - DIPENDENTI AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI)	1	2,00%	3	6,00%	4	8,00%
ART.17, C.2 LETT. F) CCNL 1.4.99 COME SOSTITUITO DALL'ART.7, C.1 CCNL 9.5.2006 (ORA ART. 84 QUINQUIES CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022) - DIPENDENTI AREA DEGLI ISTRUTTORI)	4	8,00%	12	24,00%	16	32,00%
ART.17, C.2 LETT. F) CCNL 1.4.99 COME SOSTITUITO DALL'ART.7, C.1 CCNL 9.5.2006 (ORA ART. 84 QUINQUIES CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022) - DIPENDENTI AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	7	14,00%	13	26,00%	20	40,00%
INDENNITA' DI FUNZIONE - ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022 E ART.21 DEL CCI 2019-2021, PER IL PERIODO 01/01/2023 – 16/11/2023 E ART. 31 DEL CCI 2023/2025 PER IL PERIODO 17/11/2023 – 31/12/2023 - DIPENDENTI AREA DEGLI ISTRUTTORI	8	16,00%	0	0,00%	8	16,00%
INDENNITA' DI FUNZIONE - ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022 E ART.21 DEL CCI 2019-2021, PER IL PERIODO 01/01/2023 – 16/11/2023 E ART. 31 DEL CCI 2023/2025 PER IL PERIODO 17/11/2023 – 31/12/202 - DIPENDENTI AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	1	2,00%	1	2,00%	2	4,00%
Totale personale	21		29		50	
% sul personale		100,00%		100,00%		100,00%

Nota metodologica: la tabella riporta i dati dei dipendenti individuati per l'anno 2022 ai sensi del disciplinare del CCI 2019-2021 applicabile per l'anno 2023 quindi destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione. Il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e indennità di funzione per la Polizia Locale nel 2023 non sono state ancora accertate e approvate

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

Sono state compilate n.6 tabelle comprensive di tutto il personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, la prima comprende tutto il personale, seguono tabelle specifiche dei diversi profili professionali.

TUTTO IL PERSONALE INCLUSO IL TEMPO DETERMINATO													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO A	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	
Inferiore a 3 anni	3	5	10	5	2	25	1	12	5	7	0	25	50
tra 3 e 5 anni	0	0		1	0	1	0	1	4	0	0	5	6
Tra 5 e 10 anni	0	0		5	2	7	0	0	4	4	1	9	16
Superiore a 10 anni	0	0		15	20	35	0	0	0	19	23	42	77
TOTALE	3	5	10	26	24	68	1	13	13	30	24	81	149
TOTALE %	2,01%	3,36%	6,71%	17,45%	16,11%	45,64%	0,67%	8,72%	8,72%	20,13%	16,11%	54,36%	100,00%
*COMPRESI: RESPONSABILI DI SERVIZIO/E.Q., SEGRETARIO GENERALE E TEMPO DETERMINATO													

AREA OPERATORI													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELL'AREA DEGLI OPERATORI	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	9	9
TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	9	9
TOTALE %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	55,56%	100,00%	100,00%

AREA OPERATORI ESPERTI													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZ A NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSI VO
	<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	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	3
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	3	6	0	0	0	3	8	11	17
TOTALE	1	0	0	4	4	9	0	0	2	4	8	14	23
TOTALE %	4,35 %	0,00 %	0,00 %	17,39 %	17,39 %	39,13 %	0,00 %	0,00 %	8,70 %	17,39 %	34,78 %	60,87 %	100,00%

AREA ISTRUTTORI													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESS IVO
	<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	2	4	5	3	1	15	3	5	2	3	0	13	28
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	4	1	8	0	0	2	4	0	6	14
Superiore a 10 anni	0	0	1	3	14	18	0	0	0	2	4	6	24
TOTALE	2	4	9	10	16	41	3	5	4	9	4	25	66
TOTALE %	3,03 %	6,06 %	13,64 %	15,15 %	24,24 %	62,12 %	4,55 %	7,58 %	6,06 %	13,64 %	6,06 %	37,88 %	100,00%

AREA FUNZIONARI ED E.Q.*													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELL'AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESS IVO
	<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	0	0	4	0	0	4	0	5	1	1	0	7	11
tra 3 e 5 anni	0	0	3	0	0	3	0	1	0	0	0	1	4
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	0	0	2	0	1	3	5
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	2	4	0	0	0	9	7	16	20
TOTALE	0	0	8	3	2	13	0	6	3	10	8	27	40
TOTALE %	0,00 %	0,00 %	20,00 %	7,50 %	5,00 %	32,50 %	0,00 %	15,00 %	7,50 %	25,00 %	20,00 %	67,50 %	100,00%
*Compresi RESPONSABILI DI SERVIZIO/E.Q.,													

SEGRETARIO GENERALE													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NEL PROFILO SEGRETARIO GENERALE	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSI VO
	<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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00%

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

Compreso il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Inquadramento	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
AREA OPERATORI	25.209,50 €	23.225,62 €	1.983,88 €	13,31
AREA OPERATORI ESPERTI	26.565,40 €	25.896,21 €	669,19 €	4,49
AREA ISTRUTTORI	24.731,20 €	21.877,17 €	2.854,03 €	19,15
AREA FUNZIONARI ED E.Q.	32.404,84 €	31.144,46 €	1.260,38 €	8,46
Totale personale	68	81	149	100,00%
% sul personale complessivo	45,64%	54,36%	100,00%	

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

	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laure magistrale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo	100,00%		0,00%		0,00%	100,00%
Nota Metodologica – E’ stato inserito nella tabella solo il Segretario Generale essendo il Comune di Bitonto “Ente privo di qualifica dirigenziale” a far data dall’anno 2015 a tutt’oggi						

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

Nota Metodologica – Sono state compilate 5 tabelle, la prima comprende tutto il personale, le altre 4 tabelle suddivise per categoria, compreso il personale a tempo determinato:

TABELLA 4.1 - PERSONALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO*						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	5	3,36%	8	5,37%	13	8,72%
Diploma di scuola superiore	40	26,85%	27	18,12%	67	44,97%
Laurea	6	4,03%	8	5,37%	14	9,40%
Laure magistrale	16	10,74%	35	23,49%	51	34,23%
Master di I livello	1	0,67%	1	0,67%	2	1,34%
Master di II livello	0	0,00%	2	1,34%	2	1,34%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	68	45,64%	81	54,36%	149	100,00%
% sul personale complessivo	45,64%		54,36%		100,00%	
*COMPRESSE E.Q. E SEGRETARIO GENERALE E TEMPO DETERMINATO						

AREA OPERATORI						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	11,11%	5	55,56%	6	66,67%
Diploma di scuola superiore	0	0,00%	3	33,33%	3	33,33%
Laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laure magistrale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
% sul personale complessivo	10,00%		80,00%		90,00%	

AREA OPERATORI ESPERTI						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	8,70%	3	13,04%	5	21,74%
Diploma di scuola superiore	7	30,43%	10	43,48%	17	73,91%
Laurea	0	0,00%	1	4,35%	1	4,35%
Laure magistrale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	9	39,13%	14	60,87%	23	100,00%
% sul personale complessivo	39,13%		60,87%		100,00%	

AREA ISTRUTTORI						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	3,03%	0	0,00%	2	3,03%
Diploma di scuola superiore	32	48,48%	13	19,70%	45	68,18%
Laurea	3	4,55%	2	3,03%	5	7,58%
Laure magistrale	5	7,58%	8	12,12%	13	19,70%
Master di I livello	0	0,00%	1	1,52%	1	1,52%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	42	63,64%	24	36,36%	66	100,00%
% sul personale complessivo	63,64%		36,36%		100,00%	

AREA FUNZIONARI ED E.Q.						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea	0	0,00%	4	10,00%	4	10,00%
Laure magistrale	11	27,50%	22	55,00%	33	82,50%
Master di I livello	1	2,50%	0	0,00%	1	2,50%
Master di II livello	0	0,00%	2	5,00%	2	5,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale Personale	12	30,00%	28	70,00%	40	100,00%
% sul personale complessivo	30,00%		70,00%		100,00%	
*COMPRESSE E.Q.						

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	
ART. 3 BIS DEL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO IN L. N. 113/2021 - BANDO DI INTERPELLO PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI CUI UNO RISERVATO IN FAVORE DEI VOLONTARI DELLE FF.AA., DI FUNZIONARIO DI VIGILANZA – AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q." (EX PROFILO DI ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA CAT. D1)	2	50,00%	2	50,00%	4	D
ART. 3 BIS DEL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO IN L. N. 113/2021 - BANDO DI INTERPELLO PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI FUNZIONARIO TECNICO – AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q." (EX PROFILO DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D1)	2	50,00%	2	50,00%	4	U
ART. 3 BIS DEL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO IN L. N. 113/2021 - BANDO DI INTERPELLO PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI FUNZIONARIO FINANZIARIO– AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q." (EX PROFILO DI ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D1)	0	0,00%	4	100,00%	4	D
PIAO 2024-2026, PROCEDURA DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA, AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 1 DEL D.LGS N.165/2001, PER LA COPERTURA DI UN POSTO DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 (EX CAT C – CCNL 21.5.2018) – PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE TECNICO - GEOMETRA	0	0,00%	3	100,00%	3	U
PIAO 2024-2026, PROCEDURA DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA, AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 1 DEL D.LGS N.165/2001, PER LA COPERTURA DI UN POSTO DELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI - CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 – PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE (EX CAT. D – CCNL 21/05/2018)	1	33,33%	2	66,67%	3	U
PIAO 2024-2026, PROCEDURA DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA, AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 1 DEL D.LGS N.165/2001, PER LA COPERTURA DI UN POSTO DELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI – PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SOCIOASSISTENZIALE- ASSISTENTE SOCIALE	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Totale personale	6		15		21	0
% sul personale complessivo		28,57%		71,43%		

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

Misure riconosciute su istanza di parte - (Comprese titolari di E.Q. e Segretario Generale) presso l'Ente è, da tempo, operativa la fascia di orario flessibile sia in entrata che in uscita che tutti i dipendenti possono fruirne senza necessità di preventiva autorizzazione

CLASSI DI ETA'/TIPO MISURA DI CONCILIAZIONE	UOMINI							DONNE							TOTALE COMPL.	TOT COMPL. IN %	TIPOLOGIA
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOT	TOT %	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOT	TOT %			
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	2	0	2	3%	0	0	0	0	1	1	1%	3	2,01%	//
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	0	0	2	3%	0	0	0	0	0	0	0%	2	1,34%	//
Tempo pieno	3	4	19	16	23	65	94%	4	13	10	27	24	78	98%	143	95,97%	//
Part Time ≥ 50% (a richiesta)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	0	1	1%	1	0,67%	VERTICALE
Part Time < 50% (a richiesta)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0,00%	ORIZZONTALE
Totale	3	4	21	18	23	69	100%	0	0	0	0	1	80	100,00%	149	100,00%	//
*Comprese E.Q. e Segretario Generale																	

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.104/92 FRUITI	280	43,01%	269	41,32%	549
NUMERO PERMESSI ORARI L.104/92 FRUITI	0	0,00%	52	7,99%	52
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	13	2,00%	37	5,68%	50
NUMERO PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale permessi	293		358		651
% sul personale complessivo		45,01%		54,99%	

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

Inserite 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).

CLASSI DI ETA'/ORE PER TIPO DI FORMAZIONE	UOMINI							DONNE							TOTALE COMPL.	TOT COMPL. IN %
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOT	TOT %	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60	TOT	TOT %		
Obbligatoria	31	37	32	52	48	200	42,37%	35	84	54	157	104	434	39,10%	634	40,08%
Aggiornamento professionale	24	48	94	51	49	266	56,36%	54	69	28	148	185	484	43,60%	750	47,41%
Digitalizzazione PA	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	18	0	0	0	18	1,62%	18	1,14%
Pari Opportunità/Bene essere Organizzativo	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	89	85	174	15,68%	174	11,00%
PNRR	0	0	6	0	0	6	1,27%	0					0	0,00%	6	0,38%
Totale ore	55	85	132	103	97	472	100,00%	89	171	82	394	374	1110	100,00%	1582	100,00%
Totale ore %	11,65%	18,01%	27,97%	21,82%	20,55%	100,00%		8,02%	15,41%	7,39%	35,50%	33,69%	100,00%		100,00%	

Dall'analisi delle tabelle elaborate emerge quanto segue:

Al 31 dicembre 2024 il personale dipendente del Comune di Bitonto a tempo indeterminato/determinato è pari a 149 unità (146 al 2023) di cui 68 uomini (72 al 2023) e 81 donne (74 al 2023) (compreso il Segretario Generale).

Come si può evincere si tratta di una situazione di sostanziale equilibrio non essendovi un divario fra generi non inferiori a due terzi, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D. Lgs. n. 198/2006: le donne sono infatti il 54,36% del totale, rispetto agli uomini che sono il 45,64 del totale (il personale dell'Area Istruttori comprende la Polizia Municipale, dove sono collocati prevalentemente uomini, come si evince dalle Tabelle).

Pertanto, si dà atto che **non occorre** favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a **due terzi (66%)**.

Rispetto all'ultimo dato relativo all'anno 2023 il numero dei dipendenti in servizio presso il Comune di Bitonto di sesso femminile risulta, se pur di poco, aumentato, quello di sesso maschile risulta, inferiore, tuttavia i dati sono rimasti pressoché costanti nel tempo.

Comunque, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi quasi il 54,36% del personale dipendente del Comune di Bitonto. Tale percentuale, risulta in crescita rispetto al 50,68% dell'anno precedente, rende ragione della necessità di promuovere iniziative dirette a migliorare non solo il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti, ma altresì a beneficio della donna lavoratrice e comunque di quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

Un'altra caratteristica sulla quale può valere la pena focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (53 anni), si riscontra che solo 23 persone (15,44 % del totale) ha meno di 40 anni, mentre la maggioranza (84,56 %) ha più di 40 anni (di cui 95 pari al 63,76 % del totale, con più di 50 anni), che risulta essere la fascia di popolazione lavorativa più numerosa. A differenza dell'anno precedente dove una donna Responsabile Apicale ha meno di 40 anni e il 71% supera i 50 anni, nel 2024 nessun Responsabile Apicale ha meno di 40 anni e il 71% supera i 50 anni. Si evidenzia comunque che in attuazione del Piano di Programmazione del Personale, al 31/12/2024 risultano assunti n.27 dipendenti di cui n. 24 di età inferiore ai 50 anni e n. 3 superiore ai 50 anni (età media 39 anni), nel 2023 n. 18 di età inferiore ai 50 anni e n. 3 superiore ai 50 anni (età media 41 anni), nel 2022 n. 14 di età inferiore ai 50 anni e n. 4 superiore ai 50 anni, nel 2021 n. 10 di età inferiore ai 50 anni e n. 1 superiore ai 50 anni, nel 2020 n. 7 di età inferiore ai 50 anni e n. 3 superiore ai 50.

Tra gli istituti di conciliazione vita/lavoro, nel 2024 il part-time è stato utilizzato da n.3 persone, come da prospetto su riportato, n.6 nel 2023 e stesso numero nel 2022; l'istituto del lavoro flessibile è stato utilizzato da n. 2 persone, come da prospetto su riportato, n.1 unità in meno rispetto al 2023 e n.6 nel 2022;

Per quanto riguarda nello specifico l'istituto del **lavoro agile**, nell'Ente, a partire da Marzo 2020, è partita l'attivazione del lavoro agile connesso alle misure previste dal governo per arginare la pandemia; sono state coinvolte in lavoro agile al 31 Dicembre 2021 n.80 dipendenti mentre n.70 dipendenti svolgevano lavoro in presenza. Nel corso del 2022 le unità di personale in lavoro agile sono state ridimensionate a seguito delle nuove disposizioni normative, sono state coinvolte in lavoro agile prevalentemente misto in diverse articolazioni settimanali dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 n. 9 dipendenti, lo stesso numero di unità sono state coinvolte in lavoro agile prevalentemente misto in diverse articolazioni settimanali nel corso del 2023.

Nel corso del 2024 le unità di personale in lavoro agile sono state ridimensionate, sono state coinvolte in lavoro agile, prevalentemente misto, in diverse articolazioni settimanali dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 n. 3 dipendenti, in diminuzione rispetto al 2023.

Dall'analisi dei dati emerge come sia il personale femminile che maschile fa uso di tali strumenti di conciliazione.

La stessa tendenza si consolida nella fruizione dei permessi ai sensi della **L.104/92** mentre i **congedi parentali** sono fruiti soprattutto dalle donne.

Le tabelle evidenziano nel dettaglio l'utilizzo delle varie forme di conciliazione.

Dalle tabelle della ripartizione del personale per genere nei **livelli di inquadramento** risulta evidente come la distribuzione per genere tra i vari livelli sia molto differenziata e la tendenza è analoga a quella dello scorso anno: la componente femminile è maggiore nell' area operatori, operatori esperti e nell'area dei funzionari ed E.Q. invece nell'area degli istruttori prevale il personale maschile.

Per quanto riguarda gli Incarichi di Elevata Qualificazione, nell'anno 2021 il 35% è rappresentato dal personale maschile mentre il 64% da quello femminile, nell' anno 2022 la percentuale maschile è scesa al 28% quella femminile aumentata (71%), nel 2023 la percentuale maschile è scesa al 21,43% contro oltre il 78% del personale femminile, nel 2024 è presente una crescita del personale maschile pari al 25 % contro il 75 % del personale femminile.

Le tabelle mostrano che nell'area operatori e operatori esperti è netta la permanenza più prolungata nella categoria, invece nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari ed E.Q. ci sono anche situazioni di permanenza inferiore, in linea con i dati degli anni precedenti.

Le tabelle mostrano il titolo di studio del personale maschile e femminile delle varie categorie. In particolare si evidenzia che nell'ambito del personale appartenente nell'area degli istruttori, il 30,30% (20 dipendenti), risulta in possesso della laurea e tra questi si registra una prevalenza di personale femminile (19,70%) rispetto a quello maschile (10,61%). Analoga tendenza si ravvisa per il personale area operatori esperti, dove il 69,57% (16 dipendenti) sono in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, ma tra questi si registra una prevalenza, seppur minima, del personale femminile (39,13%) rispetto a quello maschile (30,43%), con una tendenza molto simile a quella dell'anno precedente.

Fruizione per genere della formazione

Dal 2021 l'Amministrazione ha monitorato in modo più analitico la formazione dei dipendenti uniformandosi alle indicazioni della Direttiva ministeriale ed elaborando i dati su base oraria e distinti, oltre che per genere, anche per aree tematiche. Dai dati in possesso dell'Ente emerge una sempre maggiore partecipazione del personale femminile, infatti:

- nel 2020, sul totale di 806 ore di formazione 529 ore sono state fruiti da lavoratrici;
- nel 2021 delle 1469 ore di formazione ne sono state fruiti 918 dalle donne;
- nel 2022 delle 2172 ore di formazione ne sono state fruiti 1150 dalle donne;

- nel 2023 le ore totali di formazione sono aumentate (3095), di queste 1459 fruite dal personale maschile 1636 da personale femminile.

- nel 2024 le ore totali di formazione sono diminuite (1582), di queste 472 fruite dal personale maschile 1110 da personale femminile.

Considerata la necessità di trasformare le modalità di lavoro, che la società civile chiede sempre più semplificate e digitali, al di là della differenziazione per genere, è indispensabile sviluppare un Piano di formazione dettagliato e argomentato in modo da coniugare lo sviluppo delle nuove competenze digitali con un approccio sempre più flessibile indirizzato a tutto il personale, nella consapevolezza che ciascuna risorsa umana è meritevole di sviluppo secondo le proprie aspirazioni e competenze. Si auspica che si continui annualmente ad adottare un Piano di Formazione dell'Ente.

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

I dati dell'Ente mostrano che, nell'anno 2020 non sono state costituite Commissioni di concorso.

Nel 2021 si è costituita solo una commissione di concorso costituita da n. 3 donne (75%) e n. 1 uomo.

Nel 2022 si sono costituite 2 commissioni di concorso. Per ciascuna commissione è prevalsa la presenza femminile, con n. 6 donne e n. 2 uomini.

Nel 2023 si sono costituite 5 commissioni di concorso. Per ciascuna commissione è prevalsa la presenza femminile, con n. 14 donne e n. 5 uomini.

Nel 2024 si sono costituite 6 commissioni di concorso. Per ciascuna commissione è prevalsa la presenza femminile, con n. 15 donne e n. 6 uomini.

Ad oggi non è stato redatto un bilancio di genere.

Questi sono solo alcuni degli aspetti che emergono dall'analisi delle tabelle del personale. Tali dati saranno trasmessi al CUG che, tra l'altro, con il supporto del Servizio Gestione del Personale, procederà ad una comparazione con i dati dei precedenti anni per svolgere la propria attività di verifica, consultiva e propositiva.

OBIETTIVI DEL PIANO E SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Obiettivi

Il PAP 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Pari Opportunità e Inclusione sociale disabili;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Gli obiettivi sopra delineati trovano attuazione attraverso una pluralità di azioni e iniziative che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della **multidimensionalità** delle stesse. Infine, viene consolidata la relazione con gli Obiettivi della Performance.

In coerenza e in continuità con il PAP 2024-2026 si propongono le seguenti azioni specifiche da intraprendere:

AZIONE N.1: Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disabilità, disagio o di necessità personali e familiari.

Destinatari	Tutto il personale, in particolare dipendenti con disabilità, problemi personali e familiari oppure che rientrano in servizio dopo maternità o assenze prolungate.
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, realizzando

	maggior efficienza ed efficacia attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Attività	- Mantenimento dell'orario flessibile in entrata e in uscita con recupero entro i due mesi successivi (art.36 CCNL 16/11/2022). - Possibilità in attuazione del CCNL Funzioni locali art.36 del 16/11/2022, di ampliare, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, la flessibilità rispetto all'orario in uscita, al fine di consentire al personale di far fronte a esigenze di natura familiare. - Sensibilizzazione dei Responsabili di Servizio sull'opportunità di favorire fasce più ampie di flessibilità, o particolari articolazioni dell'orario di lavoro, nell'ottica della conciliazione fra la vita lavorativa e privata.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi direttamente interessati.

AZIONE N.2: Agevolare l'utilizzo delle figure giuridiche che regolano gli istituti di assenza legati alla tutela della disabilità, maternità e paternità nonché gli altri istituti di assenza per motivi di salute, di studio, di sviluppo professionale e facilitare il rientro del personale che si è assentato per lunghi periodi.

Destinatari	Tutto il personale, in particolare dipendenti con disabilità, problemi personali e familiari e coloro che si sono assentati per lunghi periodi.
Finanziamenti	Non richiesto
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro.
Attività	- Informare i dipendenti, con apposite circolari, contatti telefonici e in presenza, sulle novità normative in materia di permessi e congedi in occasione dei rinnovi contrattuali e di nuovi interventi legislativi. - Sensibilizzare i Responsabili di Servizio sull'opportunità di favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio. -Adottare misure di accompagnamento sul lavoro ("tutoraggio") e reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da periodi di lunga assenza.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi direttamente interessati

AZIONE N.3: Incentivare l'uso della Banca delle ore

Destinatari	Tutto il personale in particolare dipendenti con disabilità, problemi personali e familiari.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante l'utilizzo da parte dei lavoratori dell'istituto della Banca delle ore, in modo da poter fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come permessi compensativi per necessità personale e familiare.

Attività	- Divulgazione, tra il personale, dei contenuti della normativa sulla banca delle ore sia con informazioni dirette, scritte e verbali (in particolare nei confronti dei nuovi assunti), sia sensibilizzando i Responsabili di Servizi sui riverberi positivi dell'uso della Banca delle ore, compatibilmente con le esigenze di servizio.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

AZIONE N.4: *Implementare il lavoro agile*

Destinatari	Tutto il personale, in particolare dipendenti con disabilità, problemi personali e familiari.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere il lavoro agile, sperimentato ampiamente durante l'emergenza epidemiologica da covid-19, al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela dei soggetti in condizione di fragilità.
Attività	-Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni normative vigenti. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". -Prevedere la mappatura e l'aggiornamento delle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale dell'Ente, possono essere svolte con modalità agile;
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

AZIONE N.5: *Agevolare il Part-time*

Destinatari	Tutto il personale, in particolare dipendenti con disabilità, problemi personali e familiari.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Garantire al personale in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
Attività	Informare i dipendenti interessati sulla normativa in materia e concedere il part-time, su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, nel rispetto della vigente disciplina normativa e contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

AZIONE N.6: *Garantire il rispetto delle Pari Opportunità e della piena accessibilità dei disabili nelle procedure di assunzione del personale.*

Destinatari	Tutti i cittadini e in particolare portatori di disabilità.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
Attività	- Concorsi pubblici: (previsione DSA nei Bandi, eventuali riserve all'accesso all'impiego nella P.A in caso di scoperture, comunicazioni prospetto informativo disabili -rilevazioni UNIP) - Assicurare nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. -Inviare l'atto di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale (D. Lgs. 165/2001 – Art.57) -Richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. -Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi non discriminanti per il genere femminile. - In caso di assunzioni, qualora, in presenza di parità di requisiti tra un candidato donna e uomo venga scelto il candidato appartenente alla categoria già ben rappresentata, giustificare opportunamente la scelta del candidato, fra candidati con analoga qualifica e preparazione professionale, in situazione di sotto- rappresentazione. -Pubblicare sul sito istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente – Bandi di concorso” le prove e ogni altro dato richiesto dalla normativa in materia assunzionale nonché i dati relativi al collocamento obbligatorio delle categorie protette ai sensi della L.68/1999
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale

AZIONE N.7: *Garantire il rispetto delle Pari Opportunità di genere e generazionali, nonché' l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC (ai sensi del D.L.77/2021 convertito dalla L.108/2021e del DPCM del 7/12/2021)*

Destinatari	Tutti i cittadini e in particolare persone disabili, donne e giovani.
Finanziamenti	Risorse del PNRR
Obiettivi	Garantire il rispetto delle pari opportunità generazionali e di genere e promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili in materia di obblighi assunzionali nelle procedure per l'aggiudicazione di beni e servizi finanziati dai PNRR.
Attività	-Richiedere alle imprese la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis) -Richiedere alle imprese: a) la redazione e la produzione del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (art. 47, comma 2); -Richiedere alle imprese: b) la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3); -Richiedere alle imprese l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di

	aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile (salvo deroghe previste dalla normativa). -Prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e donne (ai sensi dei cc. 4 e 5 dell'articolo 47). -Prevedere la pubblicazione, tramite il Responsabile del Servizio Informatico, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 29 Dlgs.50/2016: del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 D.lgs 198/2006 (art. 47, comma 2); della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3); della dichiarazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'art. 17 L.68/1999 (art. 47, comma 3-bis) -Trasmettere i suddetti documenti, anche con il coordinamento del Servizio del personale, e contestualmente alla pubblicazione, ai Ministri o autorità delegati per le pari opportunità e la famiglia, per le politiche giovanili e il servizio civile universale, per le politiche in favore della disabilità.
Soggetti coinvolti	Tutti i Servizi dell'Ente

AZIONE N 8: *Garantire il rispetto delle Pari Opportunità e l'inclusione lavorativa delle persone disabili nelle procedure relative allo Sviluppo Carriera e Professionalità*

Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
Obiettivi	Fornire uguale opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile che con disabilità compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; Si favorisce l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.
Attività	- Utilizzare sistemi premianti selettivi, ispirati a logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche tenendo conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali; - Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi tali da non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del Personale

AZIONE N.9: *Garantire la Formazione e l'aggiornamento professionale*

Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Fornire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
Attività	-Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. - Sensibilizzare i Responsabili di Servizio sull'opportunità di favorire le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative (anche collegate alla modalità del lavoro agile), alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini e tenendo conto delle eventuali difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a disabilità, carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc. -Prevedere nel Piano di formazione dell'Ente che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale siano svolti, se in presenza, in orario di lavoro e prevalentemente in ambito comunale/provinciale, ovvero con modalità on line, in modo da favorire la partecipazione delle donne e dei soggetti svantaggiati alla formazione. -Pubblicare sul sito istituzionale il Piano di Formazione Obbligatoria dell'Ente; - Pubblicare annualmente sul sito istituzionale, l'avviso interno per la concessione dei permessi retribuiti finalizzati al "Diritto allo studio"-150 ore" al personale dell'Ente per la massima diffusione. - Proseguo, nel 2025, Corso formativo per dipendenti e componenti CUG in applicazione del progetto "GenereinComune" bandito dall'ANCI; - Continuare ad aderire al progetto INPS denominato VALORE PA, se riproposto, con cui l'INPS accredita corsi di formazione rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni e ne finanzia integralmente ed esclusivamente i costi.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati.

AZIONE N.10: *Realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità, inclusione dei disabili e contro le discriminazioni.*

Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Conoscenza precisa della situazione di genere del personale dell'Ente al fine di individuare le criticità eventualmente esistenti, compreso situazioni di discriminazione, di svantaggio o disabilità.
Attività	- Proseguire l'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Ente. - Impostare la raccolta dei dati secondo i modelli individuati nel format allegato 1 alla direttiva del Ministro per la Amministrazione n.2/2019. – Evidenziare, a seguito della raccolta e l'elaborazione dei dati, eventuali

	ambiti in cui vi sono criticità che potrebbero essere oggetto di azioni positive mirate. - Inviare detto Format entro il 1° marzo di ciascun anno al C.U.G. dell'Ente che lo valuterà e allegherà alla propria relazione annuale da inviare entro il 30 marzo alla Funzione Pubblica, al Nucleo di valutazione e agli organi di indirizzo politico amministrativo dell'Ente.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, C.U.G., e tutti i Servizi interessati per la raccolta dei dati.

AZIONE N.11: *Realizzare il Benessere Organizzativo*

Destinatari	Tutto il personale.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
Obiettivo	Favorire il Benessere Organizzativo:
Attività	- Effettuare periodicamente l'indagine da parte del servizio Gestione del Personale e coinvolgimento del C.U.G attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti. - Aggiornare e rendere più efficace la somministrazione del questionario, per favorire una maggiore partecipazione alla compilazione. - Sensibilizzare i Responsabili di Servizio sull'opportunità di prevedere in ogni Servizio incontri periodici tra i Responsabili dei Servizi e i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti, perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra. - Porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali ad esempio motivando adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diversa da quella di appartenenza; - informare i dipendenti, anche on line, delle disposizioni del Codice di Comportamento vigente.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del Personale, C.U.G. e tutti i Servizi interessati

AZIONE N.12: *Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale*

Destinatari	Tutto il personale, in particolare dipendenti con disabilità.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
Obiettivo	Garantire la Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale
Attività	- Dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presente negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia. - Assicurare accesso fisico al luogo di lavoro con abbattimento delle barriere architettoniche rimuovendo gli ostacoli alla piena fruibilità dei servizi e realizzando l'inclusione dei disabili nell'ambito lavorativo;

	-Nominare il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Servizio competente i relativi adempimenti. -Procedere all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati. - Previsioni di finanziamenti (ad invarianza di spesa) per adeguamenti strutturali delle sede e/o degli applicativi digitali, etc. (D.Lgs. n.222/2023);
Soggetti coinvolti	Datore Di Lavoro, Responsabile della Sicurezza, Servizio Ragioneria, Servizio Gestione del personale, R.S.U., OO.SS., C.U.G., e tutti Servizi interessati.

AZIONE N.13: *Informazione e prevenzione: pari opportunità - mobbing*

Destinatari	Dipendenti dell'Ente e cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promuovere la diffusione delle informazioni sui temi del mobbing, delle pari opportunità, della piena fruibilità dei servizi e dell'inclusione dei disabili nell'ambito lavorativo e sociale.
Attività	-Informare periodicamente, tramite i Responsabili di Servizio i dipendenti sull'attività del C.U.G. con l'indicazione dei recapiti del C.U.G., dei componenti, delle competenze; - Diffondere i dati di genere e la situazione emersa ai dipendenti tramite sito web; - Diffondere le risultanze dell'indagine periodica sul Benessere Organizzativo; - Coinvolgere i dipendenti tramite i Responsabili di assegnazione raccogliendo proposte e suggerimenti eventualmente presentate in materia; - Realizzare attività e iniziative ad impatto diretto e indiretto che coinvolgono sia i dipendenti sia la cittadinanza tutta, volte alla diffusione della cultura della parità e dell'inclusione sociale d'intesa con il CUG, rapporti con le associazioni iscritte nel RUNTS e altre Associazioni Locali. -Esporre nei locali dell'Amministrazione, dove si erogano servizi diretti all'utenza, il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del personale, Servizio per le Politiche Sociali, le Politiche Giovanili e lo Sport, UdP, Servizio per le Politiche della Cultura, e del Turismo, dei Beni Comunali e della Partecipazione Attiva e Servizi interessati.

AZIONE N.14: *Interventi di valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia*

Destinatari	Dipendenti dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Parità e Pari Opportunità: Favorire l'attuazione e la maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
Attività	-Assicurare al CUG le necessarie risorse umane, per l'attuazione delle diverse iniziative descritte nel Piano delle Azioni Positive. - Sostenere le iniziative del CUG nella consapevolezza che il comitato può

	avere un ruolo importante in termini di valorizzazione del personale ed efficacia dell'azione amministrativa. -Assicurare, in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, l'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Ente. - Sensibilizzare i Responsabili di Servizio sull'opportunità di fornire tempestivamente al CUG tutte le informazioni necessarie per garantire la formulazione del piano, la partecipazione alle iniziative programmate e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano ed i risultati conseguiti. - Garantire la formazione dei membri del C.U.G. sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi (Previsto per il 2025 il proseguo del Corso formativo per dipendenti e componenti CUG in esecuzione del progetto "GenereinComune" bandito dall'ANCI); - Mantenere un capitolo di spesa per il finanziamento delle Azioni Positive.
Soggetti coinvolti	Servizio Gestione del Personale, Servizio Ragioneria, Servizio per le Politiche Sociali, le Politiche Giovanili e lo Sport e membri del C.U.G.

Monitoraggio e rendicontazione

Entro il 1^o marzo di ciascun anno il Servizio Gestione del Personale è tenuto a trasmettere al CUG una serie di informazioni, secondo il format messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità.

Tali informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo e sono oggetto di analisi e di verifica da parte dello stesso che procederà anche a una rendicontazione delle Azioni sopra indicate. Tale relazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti con la Pubblicazione sul sito del Comune di Bitonto.

Costituzione, durata del Piano, Pubblicazione e Diffusione

Il PAP del Comune di Bitonto viene redatto previa condivisione della proposta degli obiettivi del Piano con i Responsabili dei Servizi, con il CUG, il Nucleo di Valutazione, gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e la Consiglieria di parità competente territorialmente, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, come sottosezione al PIAO stesso triennio e potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il PAP approvato dalla Giunta come sottosezione del PIAO sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle Pari Opportunità territorialmente competente e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente "Sezione Amministrazione Trasparente altri contenuti - dati ulteriori"; al CUG ai Responsabili del Servizio, ai dipendenti tramite i Responsabili di Servizi, al Datore di Lavoro, Responsabile Servizio Prevenzione e protezione sul luogo di lavoro, alle OO.SS., alla R.S.U., al Nucleo di Valutazione del Comune, agli Organi Politici di vertice e al Responsabile Sicurezza sul Lavoro sarà comunicata la suddetta pubblicazione.