



**COMUNE DI BITONTO**  
**(Città Metropolitana di Bari)**

***PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE***  
***OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI***  
***OPPORTUNITA'E L'EQUILIBRIO DI GENERE***  
***2023 - 2025***

***(Allegato D - Sezione 3 - Sottosezione 3.1.b-  
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

	<b>Pag.</b>
<b>PREMESSA NORMATIVA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024</b>	<b>4</b>
La Normativa in materia di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione	
<b>IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</b>	<b>9</b>
Le persone del Comune di Bitonto	<b>9</b>
<b>Dati Generali sul Personale (numero, età titolo di studio del Personale per genere)</b>	<b>10</b>
<b>Dati riassuntivi Personale al 31/12/2022</b>	<b>10</b>
<b>SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI</b>	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DI TUTTO IL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b>	<b>11</b>
Personale a Tempo Indeterminato e a tempo Determinato	<b>11</b>
Posizioni Organizzative	<b>12</b>
Dirigenti	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E PER TIPO DI PRESENZA</b>	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTIRE PER GENERE</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE* - AL 31/12/2022</b>	<b>13</b>
<i>Categoria “A”</i>	<b>13</b>
<i>Categoria “B”</i>	<b>13</b>
<i>Categoria “C”</i>	<b>14</b>
<i>Categoria “D”</i>	<b>14</b>
Segretario Generale	<b>14</b>
Tutto il personale - incluso il tempo determinato	<b>15</b>
<b>TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b>	<b>15</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>16</b>
<b>TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>16</b>
Tutto il personale suddiviso per livello e titolo di Studio	<b>16</b>
<i>Categoria “A”</i>	<b>16</b>
<i>Categoria “B”</i>	<b>17</b>
<i>Categoria “C”</i>	<b>17</b>
<i>Categoria “D”</i>	<b>17</b>

<b>TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b>	<b>18</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b>	<b>18</b>
<b>TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/92 PER GENERE</b>	<b>18</b>
<b>TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b>	<b>19</b>
<b>OBIETTIVI DEL PIANO E SPECIFICHE AZIONI POSITIVE</b>	<b>20</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>20</b>
<b>Monitoraggio e rendicontazione</b>	<b>29</b>
<b>Costituzione, durata del Piano, Pubblicazione e Diffusione</b>	<b>29</b>

# ***COMUNE DI BITONTO***

## **PREMESSA NORMATIVA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 - 2025.**

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 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 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**", poi modificato dal D. Lgs. 5/2010, 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.

Ultime tra tutte, testimoniando come matura l'attenzione alla parità di genere in ambito lavorativo, sono:

- il D.L. n. 77 del 31.05.2021, convertito con L. n. 108/2021 che, in attuazione del principio per cui "Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (in seguito PNRR) prevede che nei bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità" all'art. 47 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) di cui al Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e al

Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC);

- il DPCM del Ministro dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021 che al fine di perseguire le suddette finalità, ha adottato le “Linee guida volte a favorire la 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;

- l’art. 5 del 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);

- le Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento Per le Pari Opportunità del 6.10.2022;

- 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 programmatici in funzione di una visione strategica integrata. L’assetto normativo del PIAO è stato completato con due regolamenti attuativi, previsti dai commi 5 e 6, del citato art. 6, il D.P.R. n. 81 del 24.6.2022 e il Decreto n.132 del 30.6.2022;

- 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;

- il D.P.R. n.132/2022 che ha approvato il Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute alla relativa adozione, fornendo indicazioni per la compilazione delle diverse Sezioni del PIAO e precisando, all’art. 8, che detto Piano deve assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti dalla vigente legislazione, che ne costituiscono il presupposto;

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 (all. 1) 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”.

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 pubbliche amministrazioni 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.

In data 21/11/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 del Comune di Bitonto che 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 e l'orario multi periodale; continua a trovare applicazione l'art. 18 del precedente CCNL integrativo sottoscritto data 9/09/2013 dichiarando che le parti danno atto che l'Ente ha rivolto, -nel tempo- particolare attenzione alle problematiche delle pari opportunità provvedendo, tra l'altro, alla costituzione del CUG e all'attribuzione di compiti propositivi, consultivi e di verifica.

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 nomina dei componenti del CUG;
- Del. G.C. n.66 del 05/07/2012 adozione del Regolamento del CUG;
- Del. G.C. n.88 del 23.07.2012 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive Giugno 2012- Maggio 2014 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006;
- Del. G.C. n.191 del 20.06.2014 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive Giugno 2014- Maggio 2016;
- Del. G.C. n.110 del 12/5/2016 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2016 -2018 (Giugno 2016/Maggio 2018) ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006;
- Determinazione n.1736 del 25/11/2016 nomina dei componenti del CUG;
- Del. G.C. n.87 del 30/04/2018 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2018 -2020 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006;
- Del. G.C. n.11 del 24/01/2020 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2020 -2022 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006;
- Determinazione n.1552 del 10/12/2020 nomina dei componenti del CUG;
- Del. G.C. n.5 del 28/01/2021 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2021 -2023 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs.198/2006;

- Del G.C. n.6 del 27/01/2022 approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2022 –2024 ai sensi dell’art. 48 D. Lgs.198/2006;
- Del G.C. N.230 del 6/10/2022 – Approvazione del Piano Integrativo di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi dell’art.6 D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n.113/2021 nel quale è confluito il P.A.P approvato con deliberazione G.C. n.6/2022;

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).

Ad oggi non è stato ancora approvato il bilancio dell’anno in corso, l’art.1, comma 775, della Legge di Bilancio del 29 dicembre 2022, n. 197 stabilisce che il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali è differito al 30 Aprile 2023, pertanto è autorizzato l’esercizio provvisorio 2023 del bilancio2022/2024 in virtù del quale risulta quanto segue:

Responsabile dei Capitoli: Responsabile Servizio Sociale

2022: - Cap. 5035: stanziamento: €1000; -Cap. 31162: stanziamento-€ 1000;

2023: - Cap. 5035 “Spese per Pari Opportunità”: stanziamento: €3.000; impegnati: €//; disponibilità: € // - Cap. 31162 “Spese per il CUG”: stanziamento -€1.000; impegnati: €//; disponibilità: € //

Nell’ anno 2022, per celebrare la giornata internazionale per la lotta contr ola violenza sulle donne, sono stati realizzati eventi culturali e di attività formative secondo il programma di seguito indicato:

1) spettacolo teatrale su ARTEMISIA GENTILESCHI dal titolo "IL RITRATTO A DUE ANIME " di Monica Angiuli a cura dell'Associazione Le Ali del Sorriso presso il Teatro Comunale Tommaso Traetta il giorno 22 novembre dalle ore 18.00 fino a chiusura dei lavori;

2) spettacolo musico-teatrale “IO NON HO PAURA” a cura della Fidapa sezione di Bitonto, presso il Teatro Comunale Tommaso Traetta il giorno 23 novembre dalle ore 18.00 fino a chiusura dei lavori;

Per realizzare il suddetto programma è stata destinata la somma complessiva di €2.000,00= come di seguito specificato:

- € 1.000,00= spese per la realizzazione dello spettacolo teatrale "IL RITRATTO A DUE ANIME”, a cura dell'Associazione Le Ali del Sorriso;

- € 1.000,00= spese per la realizzazione dello spettacolo musico-teatrale “IO NON HO PAURA”, a cura della Fidapa sezione di Bitonto.

E pertanto, è stata impegnata la somma complessiva di € **2.000,00=** come di seguito:

- quanto ad € 1.000,00= con imputazione alla Missione 1 Programma 1 Titolo 1 Macroaggregato 3, P.Fin U.1.03.02.99.000 – “Altri servizi”-, Cpt. Piano Fin B10“Altri servizi diversi n.a.c.”, - **cap.**



**5035** del Bilancio di previsione 2022-2024, esercizio 2022, approvato con delibera di C.C. n. 32 del 09/06/2022;

- quanto ad €1.000,00= con imputazione alla Missione 1 Programma 1 Titolo 1 Macroaggregato 3, P.Fin U.1.03.02.99.000 – “Altri servizi”-, Cpt. Piano FinB10 “Altri servizi diversi n.a.c.”, - **cap. 31162** del Bilancio di previsione 2022-2024, esercizio 2022, approvato con delibera di C.C. n. 32 del 09/06/2022.

## **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 2022-2024 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 potranno raccogliere pareri e potranno essere realizzate altre iniziative per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace procedendo ad un adeguato aggiornamento.

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.

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 2022**.

#### **DATI GENERALI SUL PERSONALE**

<b>PERSONALE AL 31/12/2022</b>						
<b>Dipendenti</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>valore percentuale</b>	
	<b>contratto a tempo determinato</b>		<b>contratto a tempo indeterminato</b>		<b>uomini</b>	<b>Donne</b>
Cat. A			2	9	1,38%	6,21%
Cat. B			15	14	10,34%	9,66%
Cat. C			39	18	26,90%	12,41%
Cat. D	1	3	17	26	12,41%	20,00%
Segretario Generale	1				0,69%	
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>73</b>	<b>67</b>		
<b>TOTALE PERSONALE</b>				<b>145</b>	<b>51,72%</b>	<b>48,28%</b>

<b>DATI RIASSUNTIVI PERSONALE AL 31/12/2022</b>		
<b>Personale a tempo indeterminato - PO - Segretario Generale</b>		
Età media dei dipendenti		54
Età media dei dipendenti maschi		54
Età media dei dipendenti femmine		55
Dipendenti laureati		41%
Dipendenti diplomati		45%
Dipendenti femmine		67
Dipendenti maschi (compreso Segretario)		74

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO SUDDIVISO PER SERVIZI**

<b>Servizio</b>	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		
Servizio Legale e Contenzioso	6	4,14%	2	1,38%	
Servizio per l'Organizzazione	6	4,14%	6	4,14%	
Servizio per la Gestione del Personale	0	0,00%	8	5,52%	
Servizio Informatico	1	0,69%	1	0,69%	
Servizio Ragioneria	4	2,76%	5	3,45%	
Servizio Tributi - Fiscalità Locale - Ambiente - Gestione Integrata dei Rifiuti	4	2,76%	2	1,38%	
Servizio Demografico	6	4,14%	9	6,21%	
Servizio per le Politiche Sociali, le Politiche Giovanili e lo Sport	2	1,38%	6	4,14%	
Piano Sociale di Zona	2	1,38%	4	2,76%	
Servizio per le Politiche della Cultura e del Turismo, dei Beni Culturali Comunali e della Partecipazione Attiva	0	0,00%	4	2,76%	
Servizio Patrimonio e per la Pubblica Istruzione	4	2,76%	2	1,38%	
Servizio per i Lavori Pubblici	6	4,14%	2	1,38%	
Servizio per il Territorio	7	4,83%	7	4,83%	
Servizio di Polizia Locale	26	17,93%	12	8,28%	
Segretario Generale	1	0,69%		0,00%	
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>51,72%</b>	<b>70</b>	<b>48,28%</b>	<b>145</b>

## SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

**Nota Metodologica:** sono state compilate 4 tabelle, di cui tre specifiche per il personale, le P.O. e i Dirigenti.

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		
A - TEMPO IND.	0	0	0	2	0	2	0	0	0	7	2	9	11
A - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - TEMPO IND.	0	0	0	6	9	15	0	0	2	7	5	14	29
B - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - TEMPO IND.	0	6	5	16	12	39	0	4	5	6	3	18	57
C - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - TEMPO IND.	0	3	8	4	2	17	0	2	4	10	10	26	43
D - TEMPO DET.	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	3	4
SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>145</b>
<b>PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	0,00%	6,21%	9,66%	20,00 %	15,86 %	51,72%	0,00%	4,83%	7,59%	21,38 %	13,7 9%	48,28%	100,00%

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO													
CLASSI DI ETA'/ INQUADRAMENTO	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTAL E COMP LESSIV O
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60		<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>DI 60		
A - TEMPO IND.	0	0	0	2	0	2	0	0	0	7	2	9	11
A - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - TEMPO IND.	0	0	0	6	9	15	0	0	2	7	5	14	29
B - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - TEMPO IND.	0	6	5	16	12	39	0	4	5	6	3	18	57
C - TEMPO DET.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - TEMPO IND.	0	3	5	3	2	13	0	2	2	6	6	16	29
D - TEMPO DET.	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	3	4
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>130</b>
<b>PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	0,00%	6,92%	8,46%	20,77%	17,69%	53,85%	0,77%	5,38%	6,92%	20,77%	12,31%	46,15%	100,00 %
*Escluse P.O. e Segretario Generale													



**TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA\* - AL 31/12/2022**

CLASSI DI ETA'/ TIPO PRESENZA	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		
TEMPO PIENO	0	9	14	29	23	<b>75</b>	1	7	11	30	20	<b>69</b>	144
PART TIME ≥ 50%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	1	0	<b>1</b>	1
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0
<b>TOTALE PERSONALE</b>	0	9	14	29	23	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>145</b>
<b>PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	0,00%	6,21%	9,66%	20,00%	15,86%	<b>51,72%</b>	0,69%	4,83%	7,59%	21,38%	13,79%	<b>48,28%</b>	<b>100,00%</b>

\*COMPRESSE P.O., SEGRETARIO GENERALE, PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI RIPARTIRE PER GENERE**

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		
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0	0	3	1	0		0	0	2	4	4		
TOTALE PERSONALE	0	0	3	1	0	4	0	0	2	4	4	10	14
PERCENTUALE SUL PERSONALE COMPLESSIVO	0,00%	0,00%	21,43%	7,14%	0,00%	28,57%	0,00%	0,00%	14,29%	28,57%	28,57%	71,43%	100,00%

**TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE\* - AL 31/12/2022**

CATEGORIA "A"													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELLA CATEGORIA A	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<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	2	0	2	0	0	0	7	2	9	11
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
<b>TOTALE %</b>	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	18,18%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	81,82%	100,00%



CATEGORIA "B"													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELLA CATEGORIA B	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<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	1	0	1	0	0	2	0	0	2	3
tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
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	4	9	13	0	0	0	7	5	12	25
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>TOTALE %</b>	0,00%	0,00%	0,00%	20,69%	31,03%	51,72%	0,00%	0,00%	6,90%	24,14%	17,24%	48,28%	100,00%

CATEGORIA "C"													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NELLA CATEGORIA C	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<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	6	0	3	0	9	0	2	2	1	0	5	14
tra 3 e 5 anni	0	0	4	3	0	7	0	2	1	1	0	4	11
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	1	4	0	0	2	2	0	4	8
Superiore a 10 anni	0	0	0	8	11	19	0	0	0	2	3	5	24
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>57</b>
<b>TOTALE %</b>	0,00%	10,53%	8,77%	28,07%	21,05%	68,42%	0,00%	7,02%	8,77%	10,53%	5,26%	31,58%	100,00%

CATEGORIA "D"\*



TUTTO IL PERSONALE - INCLUSO IL TEMPO DETERMINATO													
CLASSI DI ETA'/ PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	UOMINI						DONNE						TOTALE COMPLESSIVO
	<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	9	5	5	0	19	1	4	5	2	0	12	31
tra 3 e 5 anni	0	0	8	5	0	13	0	3	1	1	1	6	19
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	1	4	0	0	4	2	0	6	10
Superiore a 10 anni	0	0	0	17	22	39	0	0	0	27	19	46	85
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>145</b>
<b>TOTALE %</b>	0,00%	6,21%	9,66%	20,00%	15,86%	51,72%	0,69%	4,83%	6,90%	22,07%	13,79%	48,28%	100,00%
*COMPRESSE P.O., SEGRETARIO GENERALE E TEMPO DETERMINATO													

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

Inquadramento	Netti		Numero		Media	
	Uomini	donne	n. uomini	n. donne	Uomini	donne
A1A2	0	15.195	0	1	0	15.195
A1A3	0	81.449	0	5	0	16.290
A1A4	0	59.034	0	3	0	19.678
A1A5	20.378	19.574	1	1	20.378	19.574
A1A6	29.170	0	2	0	14.585	0
B1B1	0	26.057	0	1,4	0	18.612
B3	88.847	133.483	4,3	7	20.662	19.069
B1B4	85.507	55.484	4	2,7	21.377	20.550
B1B5	40.206	0	2	0	20.103	0
B6	65.168	41.979	3	2	21.723	20.989
B7	26.378	20.526	1,3	1	20.291	20.526
C1	410.875	159.194	18,4	7,5	22.330	21.226
C2	0	83.861	0	4	0	20.965
C4	40.650	48.629	1,7	2	23.912	24.315
C5	322.851		13		24.835	0
C6	201.184	54.874	7	2	28.741	27.437
D1	216.253	167.988	9	7	24.028	23.998
D2		24.281		1	0	24.281
D3	136.203	125.895	5	5	27.241	25.179
D4		23.723		1	0	23.723
D5	24.678	186.611	1	7	24.678	26.659
D6	59.046	137.234	2	4,7	29.523	29.199
D7	26.083	142.947	0,7	4	37.261	35.737

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale	
	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%
<b>Totale Personale</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>100,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

**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:

TUTTO IL PERSONALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO*						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	10	6,90%	9	6,21%	19	13,10%
Diploma di scuola superiore	42	28,97%	22	15,17%	64	44,14%
Laurea	23	15,86%	39	26,90%	62	42,76%
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%
<b>Totale Personale</b>	<b>75</b>	<b>51,72%</b>	<b>70</b>	<b>48,28%</b>	<b>145</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>51,72%</b>		<b>48,28%</b>		<b>100,00%</b>	

\*COMPRESI P.O. E SEGRETARIO GENERALE E TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA "A"						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	18,18%	5	45,45%	7	63,64%
Diploma di scuola superiore	0	0,00%	4	36,36%	4	36,36%
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%
<b>Totale Personale</b>	<b>2</b>	<b>18,18%</b>	<b>9</b>	<b>81,82%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>18,18%</b>		<b>81,82%</b>		<b>100,00%</b>	
CATEGORIA "B"						
	UOMINI		DONNE		Totale	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	20,69%	4	13,79%	10	34,48%
Diploma di scuola superiore	9	31,03%	8	27,59%	17	58,62%
Laurea	0	0,00%	2	6,90%	2	6,90%
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%
<b>Totale Personale</b>	<b>15</b>	<b>51,72%</b>	<b>14</b>	<b>48,28%</b>	<b>29</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>51,72%</b>		<b>48,28%</b>		<b>100,00%</b>	

CATEGORIA "C"						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	3,51%	0	0,00%	2	3,51%
Diploma di scuola superiore	33	57,89%	10	17,54%	43	75,44%
Laurea	4	7,02%	8	14,04%	12	21,05%
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%
<b>Totale Personale</b>	<b>39</b>	<b>68,42%</b>	<b>18</b>	<b>31,58%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>68,42%</b>		<b>31,58%</b>		<b>100,00%</b>	

CATEGORIA "D"						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale	
	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	17	39,53%	26	60,47%	43	100,00%
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%
<b>Totale Personale</b>	<b>17</b>	<b>39,53%</b>	<b>26</b>	<b>60,47%</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>39,53%</b>		<b>60,47%</b>		<b>100,00%</b>	

\*COMPRESSE P.O.

**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	%	
Concorso – per titoli ed esami - per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di Cat. D– profilo professionale e mansione di Funzionario Amministrativo-Contabile	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	D
Concorso – per esami - per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di Cat. C – profilo professionale e mansione di Istruttore Amministrativo-Contabile	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	D
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>6</b>		<b>8</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>25,00%</b>		<b>75,00%</b>		<b>100,00%</b>	

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

CLASSI DI ETA'/TIPO MISURA DI CONCILIAZIONE	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 %		
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	2	2	5	45,45%	0	0	1	2	1	4	36,36%	9	81,82%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	1	0	2	18,18%	0	0	0	0	0	0	0,00%	2	18,18%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>63,64%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>36,36%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>



**TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/92 PER GENERE**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	212	29,54%	234	35,21%	446	32,27%
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	476,55	66,41%	374,49	56,36%	851	61,58%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	29	4,04%	56	8,43%	85	6,15%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale personale</b>	<b>717,55</b>		<b>664,49</b>		<b>1382</b>	
<b>% sul personale</b>		<b>100,00%</b>		<b>100,00%</b>		<b>100,00%</b>

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

CLASSI DI ETA'/ORE PER TIPO DI FORMAZIONE	UOMINI							DONNE							TOTA LE COM PL.	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	0	50	100	250	230	630	61,64 %	0	40	90	300	200	630	54,78 %	1260	58,01%
Aggiornamento professionale	0	86	135	50	41	312	30,53 %	3	83	41	216	91	434	37,74 %	746	34,35%
Digitalizzazione PA	0	18	22	20	20	80	7,83 %	0	2	0	50	26	78	6,78 %	158	7,27%
Normativa lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0	2	2	2	2	8	0,70 %	8	0,37%
Totale ore	0	154	257	320	291	1022	100,0 0%	3	127	133	568	319	1150	100,0 0%	2172	100,00%
Totale ore %	0	15,07 %	25,15 %	31,31 %	28,47 %	100,0 0%		0,26 %	11,04 %	11,57 %	49,39 %	27,74 %	100,00 %			

Dall'analisi delle tabelle elaborate emerge quanto segue:

Al 31 dicembre 2022 il personale dipendente del Comune di Bitonto a tempo indeterminato/determinato è pari a 145 unità di cui 75 uomini e 70 donne (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 48,00% del totale, rispetto agli uomini che sono il 51% del totale, questo perché il personale di categoria C 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 2021 il numero dei dipendenti sia di sesso femminile che di sesso maschile in servizio presso il Comune di Bitonto risulta, seppure di poco, inferiore, tuttavia il dato femminile è rimasto pressoché costante nel tempo.

Tuttavia, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 48% del personale dipendente del Comune di Bitonto. Tale percentuale, anche se risulta in crescita di poco rispetto al 46% 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 (55,5 anni), si riscontra che solo 16 persone (11% del totale) ha meno di 40 anni, mentre la maggioranza (88%) ha più di 40 anni (di cui 103 pari al 71% del totale, con più di 50 anni), che risulta essere la fascia di popolazione lavorativa più numerosa. Nessun Responsabile Apicale (P.O.) ha meno di 40 anni e il 61% supera i 50 anni. Si evidenzia comunque che in attuazione del Piano di Programmazione del Personale, nel corso del 2022, sono stati assunti dipendenti, di cui 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, al 31/12/2022 il part-time era utilizzato da 1 persona, come da prospetto su riportato, sei unità in meno rispetto al 2021; la colonna relativa alla fascia di età maggiore di 60 anni, evidenzia come nei prossimi anni, grandi numeri tra uomini e donne lasceranno il servizio con necessità di un ricambio generazionale nel rispetto della materia in tema di assunzioni presso le pubbliche amministrazioni.

Per quanto riguarda 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 mentre n.136 dipendenti svolgevano lavoro in presenza.

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 del precedente anno per svolgere la propria attività di verifica, consultiva e propositiva.

## OBIETTIVI DEL PIANO E SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

### Obiettivi

Il PAP 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

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 il Piano della Performance/POLA.

**In coerenza e in continuità con il PAP 2022-2024 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 disagio o di necessità personali e familiari.***

<b><i>Destinatari</i></b>	Tutto il personale, in particolare dipendenti con problemi personali e familiari oppure che rientrano in servizio dopo maternità o assenze prolungate.
<b><i>Finanziamenti</i></b>	Non richiesto
<b><i>Obiettivo</i></b>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, realizzando maggiore efficienza ed efficacia attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
<b><i>Attività</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mantenimento dell'orario flessibile in entrata e in uscita con recupero entro i due mesi successivi (art.36 CCNL 16/11/2022).</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>
<b><i>Soggetti coinvolti</i></b>	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi direttamente interessati.

***AZIONE N.2: Agevolare l'utilizzo degli istituti contrattuali che regolano gli istituti di assenza legati alla tutela della 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.***

<b><i>Destinatari</i></b>	Tutto il personale, in particolare dipendenti con problemi personali e familiari e coloro che si sono assentati per lunghi periodi.
<b><i>Finanziamenti</i></b>	Non richiesto
<b><i>Obiettivo</i></b>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro.
<b><i>Attività</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informare i dipendenti, con apposite circolari, contatti telefonici e in presenza, sulle novità normative in materia di permessi e congedi <b>in occasione</b> dei rinnovi contrattuali e di eventuali interventi legislativi.</li> <li>- 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.</li> <li>-Adottare misure di accompagnamento sul lavoro ("tutoraggio") e reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da periodi di lunga assenza.</li> </ul>
<b><i>Soggetti coinvolti</i></b>	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi direttamente interessati

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

<b><i>Destinatari</i></b>	Tutto il personale
<b><i>Finanziamenti</i></b>	Risorse dell'Ente
<b><i>Obiettivi</i></b>	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.
<b><i>Attività</i></b>	- 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.
<b><i>Soggetti coinvolti</i></b>	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

**AZIONE N.4: Implementare il lavoro agile**

<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	Promuovere e implementare il lavoro agile, sperimentato 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.
<b>Attività</b>	<p>-Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale. 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".</p> <p>-Prevedere la mappatura e l'aggiornamento delle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale dell'Ente, possono essere svolte con modalità agile;</p> <p>- Adottare e aggiornare annualmente il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).</p>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

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

<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	Garantire al personale in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
<b>Attività</b>	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.
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del personale, Tutti i Servizi interessati

**AZIONE N.6: Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di assunzione**

**del personale.**

<b>Destinatari</b>	Tutti i cittadini
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Assicurare nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.</li><li>-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)</li><li>-Richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</li><li>-Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi non discriminanti per il genere femminile.</li><li>- 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.</li><li>-Pubblicare sul sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente<ul style="list-style-type: none"><li>- Bandi di concorso</li><li>-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</li></ul></li></ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	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.113/2021e del DPCM del 7/12/2021)***

<b>Destinatari</b>	Tutti i cittadini
<b>Finanziamenti</b>	Risorse del PNRR
<b>Obiettivi</b>	Garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di obblighi assunzionali nelle procedure per l'aggiudicazione di beni e servizi finanziati dai PNRR.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-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)</li><li>-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);</li><li>-Richiedere alle imprese b) la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3);</li></ul>

	<p>-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).</p> <p>-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).</p> <p>-Prevedere la pubblicazione, tramite il Responsabile del Servizio Informatico, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 29 Dlgs.50/2016:</p> <p style="padding-left: 40px;">del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 D.lgs 198/2006 (art. 47, comma 2);</p> <p style="padding-left: 40px;">della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3);</p> <p style="padding-left: 40px;">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)</p> <p>-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.</p>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Tutti i Servizi dell'Ente

**AZIONE N 8: *Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure relative allo Sviluppo Carriera e Professionalità***

<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
<b>Obiettivi</b>	<p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;</p> <p>Si favorisce l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.</p>
<b>Attività</b>	- 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.
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del Personale

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

<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	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.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</li> <li>- 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 carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.</li> <li>-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.</li> <li>-Pubblicare sul sito istituzionale il Piano di Formazione Obbligatoria dell'Ente;</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	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 e contro le discriminazioni.***

<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	Conoscenza precisa della situazione di genere del personale dell'Ente al fine di individuare le criticità eventualmente esistenti, compreso

	situazioni di discriminazione, le esigenze e le aspettative di donne e uomini sul lavoro in relazione alla possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare anche mediante il ricorso al Lavoro Agile.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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'amministrazione.</li> <li>- Impostare la raccolta dei dati secondo i modelli individuati nel format allegato 1 alla direttiva del Ministro per la Amministrazione n.2/2019.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del personale, C.U.G., e tutti i Servizi interessati per la raccolta dei dati.

#### **AZIONE N.11: *Realizzare il Benessere Organizzativo***

<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
<b>Obiettivo</b>	Favorire il Benessere Organizzativo:
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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;</li> <li>- informare i dipendenti, anche on line, delle disposizioni del Codice di Comportamento vigente.</li> </ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del Personale, C.U.G. e tutti i Servizi interessati

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

<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente
--------------------	----------------------

<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente, eventuali finanziamenti
<b>Obiettivo</b>	Garantire la Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>-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.</li> <li>-Procedere all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.</li> </ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Datore Di Lavoro, Responsabile della Sicurezza, 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***

<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente e cittadinanza
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Promuovere la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del mobbing.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-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;</li> <li>- Diffondere i dati di genere e la situazione emersa ai dipendenti tramite sito web;</li> <li>- Diffondere le risultanze dell'indagine periodica sul Benessere Organizzativo;</li> <li>- Coinvolgere i dipendenti tramite i Responsabili di assegnazione raccogliendo proposte e suggerimenti eventualmente presentate in materia;</li> <li>- Realizzare varie attività e iniziative ad impatto diretto e indiretto che coinvolgono sia i dipendenti sia la cittadinanza tutta, volte alla diffusione della cultura della parità d'intesa con il CUG e altre Associazioni Locali.</li> <li>-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.</li> </ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizio Gestione del personale, Servizio per le Politiche Sociali, le Politiche Giovanili e lo Sport, 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***

<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	<b>Parità e Pari Opportunità:</b> Favorire l'attuazione e la maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Assicurare al C.U.G. le necessarie risorse umane, per l'attuazione delle diverse iniziative descritte nel Piano delle Azioni Positive.</li><li>-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.</li><li>- Sensibilizzare i Responsabili di Servizio sull'opportunità di fornire tempestivamente al C.U.G. tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione alle iniziative del piano e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti.</li><li>- 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;</li><li>- Mantenere un capitolo di spesa per il finanziamento delle Azioni Positive.</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti</b>	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<sup>^</sup> marzo di ciascun anno il Servizio Gestione del Personale, trasmette 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 confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo e saranno 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 approvato dalla Giunta a seguito della condivisione della proposta degli obiettivi del Piano con il CUG, il Nucleo di Valutazione gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e la Consiglieria di parità competente territorialmente.

Il presente Piano e gli Obiettivi in esso contenuti in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al

Piano delle Performance e al PIAO e potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il PAP approvato dalla Giunta sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera 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.