



Città Metropolitana di Bari
CUG

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI

UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021

CITTA' METROPOLITANA DI BARI
Protocollo Partenza N. 24886/2022 del 31-03-2022
Allegato 1 - Copia Documento



Città Metropolitana di Bari
CUG

A Sindaco

Al Nucleo di valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



Città Metropolitana di Bari
CUG

PARTE PRIMA-ANALISI DEI DATI

SITUAZIONE AL 31.12.2021

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

per classi d'età e categoria	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti			1	1	2			1	1	3
Cat. A				4	1					
Cat. B	1			22	8	1		1	9	5
Cat. C		7	20	26	18		1	6	18	15
Cat. D		6	12	19	14	1	6	19	32	6
Orchestra			2	18				1	4	
Totali	1	13	35	90	43	2	7	28	64	29
Percentuali	0.32	4.17	11.22	28.85	13.78	0.64	2.24	8.97	20.51	9.30



Città Metropolitana di Bari
CUG

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

per classi d'età e tipo di presenza	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo pieno	1	13	32	90	43	179	57.37	2	7	28	63	27	127	40.71
Part Time >50%			1			1	0.32				1	2	3	0.96
Part Time <50%			2			2	0.64							
Totale	1	13	35	90	43	182	58.33	2	7	28	64	29	130	41.67

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

Tipo di posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O	13	40,63	19	59,38	32	100
Specifiche responsabilità	36	44,44	45	55,56	81	100
Totale personale	49		64		113	
% sul personale complessivo		43,36		56,64		



Città Metropolitana di Bari
CUG

Situazione del personale incaricato di P.O, del personale incaricato di specifiche responsabilità e del personale della Polizia metropolitana in servizio alla data del 31/12/2021

DETTAGLIO RILEVAZIONE

Indennità di funzione personale Polizia Metropolitana Art. 56 sexies CCNL 21.05.2018 e art. 25 CCDI 30.12.2019.	Uomini	Donne
a tempo indeterminato	3	2
personale in posizione di comando presso questo ente	1	

Indennità di specifica responsabilità art.70 quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 19 CCDI 30.12.2019.	Uomini	Donne
a tempo indeterminato	31	37
a tempo determinato	1	3
personale in posizione di comando presso questo ente		3

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

per classi d'età e permanenza nel profilo	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inferiore a 3 anni	1	8	13	21	20	2	4	11	20	9
tra 3 e 5 anni	0	2	12	26	19	0	3	12	33	16



Città Metropolitana di Bari
CUG

tra 5 e 10 anni	0	0	1	19	0	0	0	1	0	0
superiore a 10 anni	0	3	6	5	2	0	0	2	6	1
Totali	1	13	32	71	41	2	7	26	59	26
Percentuali	0.35	4.68	11.52	25.54	14.75	0.72	2.52	9.35	21.22	9.35

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

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	retribuzione netta media (retribuzione totale /n. dipendenti)	retribuzione netta media (retribuzione totale /n. dipendenti)	Valori assoluti	%
CATEGORIA - A	20.669,95		20.669,95	69,63
CATEGORIA - B	21.735,49	20.864,28	871,22	2,93
CATEGORIA - C	24.337,01	22.582,18	1.754,83	5,91
CATEGORIA - D	28.339,48	27.040,90	1.298,58	4,37
DIRIGENTE	66.723,24	63.362,27	3.360,97	11,32
PERSONALE ORCHESTRALE	24.107,01	22.378,34	1.728,67	5,82
TOTALE PERSONALE	185.912,18	156.227,96	29.684,22	100,00
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	54,34	45,66		



Città Metropolitana di Bari
CUG

TABELLA 1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea	4	44.44%	5	55,56%	9	100%
Master di I						
Master di II						
Dottorato						
Totale	4	44.44%	5	55.56%	9	100%



Città Metropolitana di Bari
CUG

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma	16	5.28			16	5.28
Diploma di maturità	110	36.30	64	21.12	174	57.42
Laurea	4	1.32	4	1.32	8	2.64
Laurea	40	13.20	51	16.83	91	30.03
Master di I	6	1.98	3	0.99	9	2.98
Master di II						
Dottorato	2	0.66	3	0.99	5	1.65



Città Metropolitana di Bari
CUG

Totale	178	58.75	125	41.25	303	100
--------	------------	--------------	------------	--------------	------------	------------

TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	3	75	1	25	4	100
Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	1	25	3	75	4	100
Commissione selezionatrice - Mobilità orizzontale tra profili professionali	2 (di cui 1 compone nte esterno non dipenden te)	50	2	50	4	100
Commissione giudicatrice – Selezione per assunzioni ex art.16 legge n.56/1987 s.m.i.	3	75	1	25	4	100



Città Metropolitana di Bari
CUG

Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	2	50	2	50	4	100
Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	1	25	3	75	4	100
Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	1	25	3	75	4	100
Commissione selezionatrice – Avviso pubblico di Mobilità volontaria esterna	2	50	2	50	4	100
Commissione giudicatrice – concorso pubblico reclutamento personale a tempo pieno e indeterminato	3 (di cui 1 compone nte esterno non dipenden te)	75	1 compon ente esterno non dipende nte	25	4	100
Commissione giudicatrice – concorso pubblico reclutamento personale a tempo pieno e indeterminato	3 (di cui 2 compone nti esterni non dipenden ti)	75	1	25	4	100
Commissione giudicatrice – concorso pubblico reclutamento personale a tempo pieno e indeterminato	2	50	2 (compon enti esterni non dipende	50	4	100



Città Metropolitana di Bari
CUG

			nti)			
Commissione giudicatrice – concorso pubblico reclutamento personale a tempo pieno e indeterminato	2 (di cui 1 compon ente esterno non dipenden te)	50	2 (di cui 1 compon ente esterno non dipende nte)	50	4	100
TOTALE PERSONALE	20		19			
% personale sul personale complessivo	10,90%		14,60%			
TOTALE PERSONALE (compresi i componenti esterni non dipendenti)	25		23			

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

classi età e tipo misura di conciliazio ne	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			2			2	0.64				1	2	3	0.96
Personale che fruisce di telelavoro														



Città Metropolitana di Bari
CUG

Personale che fruisce di lavoro agile		10	38	45	14	107	34.29	1	5	31	34	26	97	31.09
Personale che fruisce di orari flessibili					1	1	0.32			6	1		7	2.24
Altro														
Totali		10	40	45	15	110	35.25	1	5	37	36	28	107	34.29

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Fruitori congedi parentali	11	3.53%	8	2.57%	19	6.09%
Fruitori permessi l. 104/92	28	8.97%	31	9.93%	59	18.91%
Totali	39	12.5%	39	12.5%	78	25%



Città Metropolitana di Bari
CUG

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

per classi d'età e tipo di formazione	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali /relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro														
Totali ore	1419													

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con disposizione del Segretario Generale n. 1 del 16.01.2020 sono stati rinnovati, per il quadriennio 2020-2023, i componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) della Città Metropolitana di Bari per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



Città Metropolitana di Bari
CUG

Nella seduta del 24.02.2021 i componenti del CUG hanno predisposto ed approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con deliberazione n. 39 del 28 Aprile 2021 il Consiglio Metropolitan della Città Metropolitana di Bari ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 che ha previsto oltre la flessibilità dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche la proposta in attuazione della normativa vigente, del Telelavoro e del lavoro agile o smart working.

Il Sindaco Metropolitan di Bari con Decreto n. 125/2020 ha emanato il Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile per il personale in servizio presso la Città Metropolitana di Bari quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19 .

Il Regolamento disciplina l'adozione del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, ed in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81 cui si rinvia per quanto ivi non previsto, della Direttiva n. 1/2020 del 25.02.2020 e della Circolare n. 1/2020 del 04/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Sul sito dell'Ente al link " lavoro agile" è disponibile l' informativa del lavoro agile PG 0025064 del 12/03/2020.

Con l'introduzione del lavoro agile è stato consentito anche nel 2021, al personale in servizio presso la Città Metropolitana di Bari lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute in ambienti diversi dalla sede di lavoro, ma pur sempre nel rispetto dell'ordinario orario di lavoro.

Con l'introduzione del lavoro agile l'Amministrazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza;
- garantire la continuità operativa dei principali servizi dell'Ente;
- fornire ai dipendenti utili strumenti conciliativi.

SEZIONE 3. PARITA'/OPPORTUNITA'

In relazione alla tabella 1.11 si rileva che è stato garantito a tutto il personale la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale in materia di trasparenza e performance nonché i corsi di Valore PA/INPS.

La formazione è un'opportunità per acquisire varie competenze per la carriera personale dei dipendenti e, in rapporto al numero di donne e uomini presenti all'interno della Città Metropolitana di Bari, si rileva che è stata garantito parimente l'accesso ad entrambi i sessi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE



Città Metropolitana di Bari
CUG

Con nota PG 002169 del 21.03.2022 è stata inviata una richiesta dei dati e informazioni del personale di questo Ente, al Medico e del RSPP e al Datore del Lavoro competenti dell'Ente in forza del punto 3.3 della Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità.

In data 29.03.2022 il Medico competente dell'Ente ha inviato, i seguenti documenti che si allegano alla presente relazione:

- valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato;
- differenze di genere, età e sesso
- benessere organizzativo
- sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato

La relazione sul benessere organizzativo afferisce alle competenze del RSPP (periodo 01.01.2021 sino al 31.12.2021) e Medico Competente (periodo 01.01.2021 sino al 31.12.2021) ed è a compendio della valutazione dei rischi: "A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", "B-Le discriminazioni", "C - L'equità nella mia amministrazione", "D-Carriera e sviluppo professionale", "E- Il mio lavoro e i miei colleghi", "F-Il contesto del mio lavoro", "G- Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione" – e, infine, un quadro denominato "Importanza degli ambiti di indagine".

Su richiesta del CUG in data 26.03.2021 il Datore di Lavoro dell'Ente ha rinviato l'allegato 21 "stress lavoro correlato" debitamente firmato dai rappresentanti dei Lavoratori –RLS dell'Ente.

PARTE SECONDA

Il Presidente del Cug dell'Ente, in ossequio alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" ha richiesto con nota PG. 21936 del 21.03.2022 al Servizio Risorse Umane-Sicurezza Lavoro i dati di cui "all'allegato 1" della suindicata Direttiva relativa alle informazioni da parte dell'Amministrazione al Cug.

In riscontro alla richiesta suindicata il Servizio Risorse Umane - Sicurezza del Lavoro con nota PG 23613 del 28.03.2022 ha inviato le tabelle compilate, di cui al citato allegato, compatibilmente ai dati in possesso del Servizio ed alla loro possibile distribuzione.

In ossequio alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri nella prima parte sono stati inseriti i dati del personale in servizio alla data del 31.12.2021.

E' stato assicurato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni positive 2021/2023 approvato con Deliberazione CMB n. 39/2021.