



**CITTÀ METROPOLITANA DI BARI**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Al Sig. Sindaco Metropolitanano

All'OIV dell'Amministrazione e/o Nucleo di  
Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

Oggetto: Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26.06.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni. Relazione anno 2020.

In ottemperanza della Direttiva n. 2 del 26.06.2019 relativa all'oggetto si invia la relazione del Comitato Unico di Garanzia di questo Ente relativo all'anno 2020.

Il Presidente

Avv. Francesco Lombardo



Città Metropolitana di Bari  
CUG

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

---

**Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

---

**ANNO 2020**

---



Città Metropolitana di Bari  
CUG

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



Città Metropolitana di Bari  
cug

PARTE PRIMA-ANALISI DEI DATI

SITUAZIONE AL 31.12.2020

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	2	1			2	2	2
Cat. A				8						
Cat. B				25	12				9	7
Cat. C		10	16	33	18		1	7	23	11
Cat. D		2	11	20	12		2	21	28	6
Orchestra			4	16				1	4	
<b>Totali</b>		<b>12</b>	<b>32</b>	<b>104</b>	<b>43</b>		<b>3</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>26</b>
Percentuali		3,79%	10,1%	32,80%	13,57%		0,94%	9,78%	20,82%	8,20%

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		12	32	104	42	190	59,94%		3	30	64	24	121	38,17%
Part Time >50%										1	2	2	5	1,58%
Part Time <50%		0			1	1	0,31%							
<b>Totale</b>		<b>12</b>	<b>32</b>	<b>104</b>	<b>43</b>	<b>191</b>	<b>60,25%</b>		<b>3</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>26</b>	<b>126</b>	<b>39,75%</b>

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



Città Metropolitana di Bari  
CUG

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

\*DATI NON PERVENUTI

**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	15.954,43		15.954,43	70.59
CATEGORIA - B	17.719,68	15.873,27	1.846,41	8.17
CATEGORIA - C	21.524,77	19.195,38	2.329,40	10.31
CATEGORIA - D	25.953,74	24.556,48	1.397,26	6.18
DIRIGENTE	55.424,16	54.353,84	1.070,32	4.74
PERSONALE ORCHESTRALE	21.534,16	21.531,04	3,11	0.01
<b>TOTALE PERSONALE</b>				<b>100</b>



Città Metropolitana di Bari  
CUG

	<b>158.110,94</b>	<b>135.510,02</b>	<b>22.600,92</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPLESSIVO</b>	53 ,85	46,15		

**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	40%	6	60%	10	100%
Master di I						
Master di II						
Dottorato						
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**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	26	8,46	2	0,65	28	9,11
Diploma di maturità	115	37,46	64	20,84	179	58,30
Laurea	6	1,96	4	1,30	10	3,25
Laurea	32	10,43	44	14,33	76	24,75
Master di I	6	1,95	3	0,98	9	2,94
Master di II						
Dottorato	2	0,65	3	0,98	5	1,64



Città Metropolitana di Bari  
CUS

Totale	187	60,92	120	39,08	307	100%
--------	-----	-------	-----	-------	-----	------

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

classi età e tipo misura di concilia- zione	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 richie- sta					1	1	0,31			1	2	2	5	1,57
Personale che fruisce di tele- lavoro														
Personale che fruisce di la- voro agile		10	41	49	21	121	38,17		5	34	39	31	109	34,38
Personale che fruisce di ora- ri flessibili					2	2	0,58			6	1	1	8	2,52
<b>Altro</b>														
<b>Totali</b>		<b>10</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>24</b>	<b>124</b>	<b>39,11</b>		<b>5</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>122</b>	<b>38,48</b>

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 pa- rentali	9	2,84%	3	0,94%	12	3,78%
Fruitori permessi l. 104/92	34	10,72%	30	9,46%	64	20,18%
<b>Totali</b>	<b>43</b>	<b>13,56%</b>	<b>33</b>	<b>10,41%</b>	<b>76</b>	<b>23,97%</b>



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												
<b>Totali ore</b>	<b>1656</b>											

## **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.

Nella seduta del 25.02.2020 i componenti del CUG hanno predisposto ed approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con deliberazione n. 18 del 16 Aprile 2020 il Consiglio Metropolitan della Città Metropolitana di Bari ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 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





Città Metropolitana di Bari  
cug

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 consentito, 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 presso l'Università degli Studi di Bari nonché corsi di master 1° e 2° livello 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**

Con nota PG 0016599 del 23.02.2021 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 Consigli dei Ministri Dipartimento per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità.

In data 17.03.2021 il Medico competente dell'Ente ha inviato, i seguenti documenti che si allegano alla presente relazione:

- allegato 21 – "stress lavoro correlato";
- la metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato;
- Relazione sul benessere organizzativo anno 2020.

La relazione sul benessere organizzativo afferisce alle competenze del RSPP (periodo 01.01.2020 sino al 31.12.2020) e Medico Competente (periodo 01.01.2020 sino al 31.12.2020) ed è a



Città Metropolitana di Bari  
CUG

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” anno 2020 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. 16593 del 23.02.2021 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 22227 del 10.03.2021 ha inviato le tabelle compilate, di cui al citato allegato, compatibilmente ai dati in possesso del Servizio ed alla loro possibile distribuzione. La tabella 1.8. non è stata compilata, atteso che nell’anno di riferimento non risultano nominate commissioni.

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 31.12.2020.

E’ stato assicurato l’aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni positive 2020/2022 approvato con Deliberazione CMB n. 18/2020.

Il Comitato Unico di Garanzia si ripropone di attuare le indicazioni previste dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell’anno 2021 compatibilmente con l’evoluzione dell’emergenza sanitaria da Covid-19, pertanto, le misure dovranno essere programmate in coerenza con le esigenze di prevenzione della diffusione del contagio di tutela della salute di tutti i dipendenti dell’Ente.