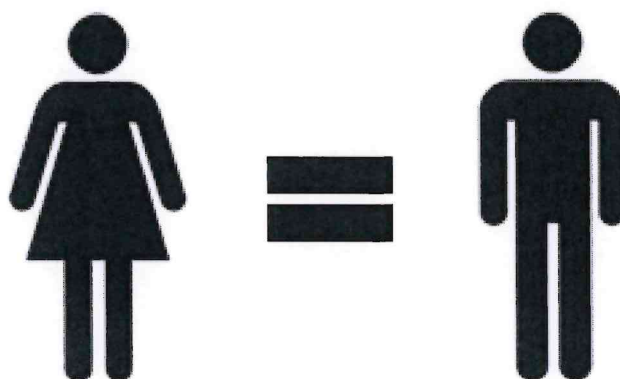




**COMUNE DI RUVO DI PUGLIA  
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

**2026 – 2028**



**Elaborato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e il contrasto a discriminazioni e violenze negli ambienti di lavoro.**

## SOMMARIO

<b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	<b>pag. 3</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>pag. 4</b>
<b>ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA</b>	<b>pag. 5</b>
<b>OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO</b>	<b>pag. 6</b>
<b>PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE</b>	<b>pag. 7</b>
<b>MODALITÀ DI FINANZIAMENTO</b>	<b>pag. 11</b>
<b>DURATA</b>	<b>pag. 11</b>
<b>MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE</b>	<b>pag. 12</b>

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge n. 903 del 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- Legge n. 125 del 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D.lgs. n. 196 del 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999";
- Legge n. 53 del 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D.lgs. n. 267 del 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali";
- D.lgs. n. 165 del 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246/2005";
- Direttiva 23.05.2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri della Funzione Pubblica: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 81 del 2008 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.lgs. n. 150 del 2009 in attuazione della legge n. 15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- D.lgs. n. 5 del 2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Legge n. 183 del 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli enti, di congedi, aspettative, permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 04.03.2011 Presidenza del Consiglio dei Ministri: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04.11.2010 n. 183)";
- D.lgs. n. 80 del 2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che, modificando il decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto l'estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali;
- Legge n. 124 del 2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 151 del 2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 22.05.2017 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti";

- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare i ruoli dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro”;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per Le Pari Opportunità del 6 Ottobre 2022 “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con Le Pubbliche Amministrazioni”.

## PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l’azione amministrativa sempre più efficiente e più efficace.

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ruvo di Puglia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal d.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “*speciali*” - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie qualora si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’adozione del Piano Triennale di Azioni positive, per il triennio 2026-2028, risponde certamente a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la concreta possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il Comune di Ruvo di Puglia, pertanto, attraverso l’adozione del Piano delle Azioni Positive vuole affermare l’effettiva realizzazione di una condizione di parità tra uomini e donne.

E’ un comune inoltre, dotato del Comitato Unico di Garanzia già dal 2016, e con deliberazione di Giunta Comunale n. 260 del 29.10.2025 ha provveduto a nominare i nuovi componenti, ad esito di una procedura di manifestazione d’interesse, dopo la scadenza del precedente mandato. Il Comitato, nella sua prima seduta del 27.01.2026, ha nominato Presidente, Vicepresidente e Segretario.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

L'analisi del personale dipendente, "fotografata" dall'Area 1 Risorse Umane, fornisce il quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici, che rappresenta un indicatore forte del rispetto dei principi di pari opportunità.

In particolare, di seguito si riporta una fotografia della situazione del personale dell'Ente al 31 Dicembre del 2025 attraverso le seguenti tabelle:

- PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2025 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE (Tab. 1);
- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO (Tab. 2);
- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PIENO (Tab. 3);
- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART TIME (Tab. 4);
- PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME (Tab. 5);
- POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Tab. 6)

Tab. 1

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2025 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE (comprende personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato e determinato)		
MASCHI	NR.	60
FEMMINE	NR.	51
TOTALE (M+F)	NR.	111

Dall'analisi della suindicata tabella si rileva come la presenza maschile è superiore a quella femminile.

Tab. 2

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO			
AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
<b>Operatori</b>		1	1
<b>Operatori Esperti</b>	7	7	14
<b>Istruttori</b>	31	17	48
<b>Funzionari - E.Q.</b>	16	22	38
<b>Segretario Generale</b>		1	1

Tab. 3

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PIENO			
AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
<b>Operatori</b>			
<b>Operatori Esperti</b>			

Istruttori	3		3
Funzionari - E.Q.	2		2

Tab. 4

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME			
AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori			
Operatori Esperti			
Istruttori		2	2
Funzionari - E.Q.			

Tab. 5

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART-TIME			
AREA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
Operatori			
Operatori Esperti			
Istruttori			
Funzionari - E.Q.	1	1	

Tab. 6

POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
5	4	9

Da tale analisi si rileva che il Comune di Ruvo di Puglia ha, al suo interno, una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile, 60 uomini/51 donne. Discrepanza molto esigua in termini percentuali non sintomatica di situazioni di discriminazione di genere.

Per quanto riguarda il personale con Posizione Organizzativa, si può evincere un'equa rappresentazione con 5 incarichi a uomini e 4 a donne, a cui va aggiunta la figura del Segretario Generale, anch'essa di sesso femminile.

#### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

Il Comune di Ruvo di Puglia nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a garantire l'uguaglianza delle opportunità.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha adottato, negli ultimi anni, una serie di azioni dirette ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso iniziative dirette a valorizzare la figura della donna in generale e della lavoratrice, coinvolgendo non solo i dipendenti, ma tutta la comunità locale.

In particolare, il comune di Ruvo di Puglia si è candidato, risultando aggiudicatario, al progetto promosso da Anci-Regione Puglia, dal titolo *"Le parole per dirlo-superare gli stereotipi di genere dal linguaggio alla vita quotidiana"* le cui attività si sono realizzate nel 2024 e rendicontate a marzo 2025. I contenuti hanno mirato ad educare e sensibilizzare i membri dell'amministrazione pubblica sui concetti di parità di genere e cultura di genere, fornire una panoramica completa delle normative nazionali, europee e internazionali in materia di genere, illustrare strumenti pratici e piani d'azione che possono essere implementati per favorire la parità di genere all'interno delle strutture organizzative, proporre metodologie efficaci per la redazione e l'implementazione di piani per le pari opportunità (PPO) che rispettino i principi di inclusività e parità. Inoltre, la realizzazione di questo progetto, ha prodotto la redazione di Linee Guida sul linguaggio inclusivo approvate con Delibera di Giunta n. 106 del 29/05/2025 e ha ottenuto il premio "Filippo Basile" edizione 2025 rilasciato da AIF (Associazione Italiana Formatori).

Il Contratto Integrativo Decentrato, sottoscritto il 22 dicembre 2024, ha confermato, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza.

In quest'ottica gli obiettivi di parità che l'Amministrazione si propone di perseguire e mantenere nel triennio di riferimento, e non solo, sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità del lavoratore in quanto persona;
2. garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dal mobbing e dalle discriminazioni;
3. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
4. promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e la Valorizzazione del Benessere di chi lavora (C.U.G.);

## **PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

Di seguito vengono indicate tutte le misure che si ritengono necessarie ed idonee al raggiungimento degli obiettivi sopra prefissati.

La metodologia di intervento, si sviluppa, quindi, nel Piano delle azioni positive e nella previsione,

in esso, delle seguenti misure di contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione, che si concretizzano in comportamenti che i dipendenti tutti, a prescindere dal ruolo ricoperto, devono adottare nei rapporti lavorativi ed interpersonali anche tra persone di sesso, razza, religione ed orientamenti diversi.

La previsione di azioni positive in materia di parità di genere ed il relativo rispetto ha, inoltre, dei riflessi positivi sulla valutazione della performance in quanto:

- incide sulla performance strategica, contribuendo a realizzare gli obiettivi generali della pubblica amministrazione;
- incide sulla performance organizzativa, aumentando il benessere dei suoi componenti, il livello quali-quantitativo delle prestazioni rese e rafforzando la capacità organizzativa dell'ufficio/servizio;
- incide sulla performance individuale, motivando ulteriormente le singole unità assegnate ad attenersi a modelli culturali ed organizzativi altamente performanti.

Pertanto, per il triennio 2026/2028 si prevede, in continuità col passato, l'attuazione delle seguenti azioni positive:

### **AZIONE N.1: Politiche di reclutamento e gestione del personale**

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti e aspiranti ad esserlo
<b>Obiettivo</b>	Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza il più possibile paritetica delle lavoratrici e lavoratori nelle posizioni apicali e non solo, ammettendo una discrepanza fra i generi di un massimo del 30%
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento tenuto conto che non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;</li> <li>- Curare che i criteri di conferimento degli incarichi apicali tengano conto del principio di pari opportunità;</li> <li>- Monitorare la i criteri di pesatura degli incarichi di posizione organizzativa che determina il quantum dell'indennità al fine di evitare differenze retributive tra uomini e donne;</li> <li>- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</li> <li>- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso alle procedure di selezione che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> </ul>

### **AZIONE N.2: Articolazione dell'orario di lavoro**

<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori con esigenze particolari personali e/o familiari, per cui si rende auspicabile una rimodulazione dell'orario di lavoro.
<b>Obiettivo</b>	Favorire il rispetto del principio così detto di work-life balance che consente di raggiungere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, in presenza di esigenze legate alla genitorialità e non solo, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Realizzare economie di gestione attraverso la concessione dello smart working.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approvazione di un nuovo regolamento sull'orario di lavoro che promuove una maggiore flessibilità;</li> <li>- Prevedere l'allestimento "per default" di collegamenti a distanza attraverso l'uso di piattaforme telematiche riconosciute ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;</li> <li>- Prevedere programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "reinserimento" delle risorse a seguito di assenze prolungate;</li> <li>- Sensibilizzare i Direttori sull'opportunità di trovare il punto di maggiore vantaggio reciproco, fra lavoratore e datore di lavoro, il cosiddetto principio <i>win-win</i>, attraverso l'utilizzo dei vari strumenti regolamentari.</li> </ul>

### **AZIONE N.3: Formazione in orario di lavoro**

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi</b>	Incentivare la partecipazione a corsi che accrescono, non solo, l'aggiornamento professionale, bensì la cultura etica e del rispetto . Favorire lo sviluppo di programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze intergenerazionale oltre che inter-generazionale.
<b>Attività</b>	Il Piano di formazione dell'Ente dovrà prevedere che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro e prevalentemente in ambito comunale e provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Fra le materie d'interesse saranno incluse quelle oggetto di questo piano.

**AZIONE N.4: Informazione e prevenzione su pari opportunità, mobbing, violenze e discriminazioni.**

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi</b>	Garantire la diffusione delle informazioni raccolte sullo stato di benessere organizzativo e porre in atto misure correttive
<b>Attività</b>	L'intervento sarà realizzato con le seguenti modalità: <ul style="list-style-type: none"><li>- Somministrazione periodica a tutti i dipendenti di un questionario anonimo sul benessere organizzativo;</li><li>- Pubblicazione di documentazione di facile accesso (PAP, POLA, esiti questionario, regolamenti etc...);</li><li>- Motivare adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diversa da quella di appartenenza; in particolare, quando non è richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa del dipendente stesso o finalizzata a risolvere situazioni di malessere ambientale.</li></ul>

**AZIONE N.5: Interventi tesi a migliorare la prestazione di lavoro in modalità agile**

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Rinnovamento della regolamentazione del lavoro agile (POLA) in funzione delle diverse esigenze personali, di salute e di assetto familiare che possono sopravvenire.
<b>Attività</b>	Favorire le autorizzazioni al lavoro agile considerandolo una modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa.

**AZIONE N.6: Interventi di valorizzazione del Comitato Unico Di Garanzia**

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Favorire l'attuazione e dare maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Assicurare al CUG le necessarie risorse umane, in misura adeguata, in relazione all'attuazione delle diverse iniziative descritte nel piano delle azioni positive;</li><li>- Fornire tempestivamente al CUG 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 CUG;</li></ul>

	- Istituire un capitolo di spesa per il finanziamento delle azioni positive.
--	--

### **AZIONE N.7: Acquisizione della Certificazione della Parità di Genere**

<b>Destinatari</b>	Tutta l'organizzazione
<b>Obiettivo</b>	Acquisire la certificazione della "Parità di Genere" utilizzando la prassi UNI PDR 125 2022 entrata in vigore il 16 marzo 2022 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.
<b>Attività</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisire consapevolezza di un concetto più ampio riferibile alla Parità di Genere, quale perimetro della Diversity, Equity e Inclusion</li> <li>- Raccogliere dati statistici circa : il livello di istruzione, la genitorialità, il ricorso a permessi/congedi vari e/o a forme di Lavoro part-time</li> <li>- Studio dell'agenda ONU 2030 con particolare focus sul goal n. 5: Uguaglianza di Genere – Traguardi.</li> <li>- Calcolo e analisi dei vari indicatori utili</li> </ul>

Altre iniziative potranno essere realizzate su suggerimento e in accordo con le R.S.U. , gli organi politici e la Consigliera Provinciale di Parità.

Nel periodo di vigenza del Piano delle azioni positive, saranno raccolti dal CUG pareri, osservazioni e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, procedendo ad un adeguato aggiornamento.

#### **MODALITÀ DI FINANZIAMENTO**

L'Amministrazione Comunale di Ruvo di Puglia finanzia il presente piano 2026-2028 con risorse proprie che saranno annualmente previste nei bilanci degli anni di competenza.

Inoltre, i componenti del Comitato e chiunque ne abbia notizia, si fanno promotori del recepimento di finanziamenti pubblici destinati a finalità attinenti a questo Piano.

#### **DURATA**

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera di Parità territorialmente competente per l'acquisizione del parere, e pubblicato all'Albo pretorio dell'ente quale allegato al PIAO. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, al fine di rendere lo stesso uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi.

## **MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE**

Il CUG, in collaborazione con l'Area Risorse Umane, predispone annualmente una relazione circa le attività poste in essere per la realizzazione delle azioni sopra elencate.

Di seguito, si mette in evidenza la rendicontazione delle azioni positive e delle iniziative intraprese nello scorso triennio:

### **AZIONE N. 1: Politiche di reclutamento e gestione del personale**

Sono stati espletati concorsi pubblici, gestiti dal Comune di Ruvo di Puglia, nel pieno rispetto:

- della vigente normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso, assicurando nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- del principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
- dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### **AZIONE N. 2: Articolazione dell'orario di lavoro**

Sono state garantite particolari articolazioni dell'orario di lavoro, nell'ottica della conciliazione fra la vita lavorativa e privata, in presenza di particolari esigenze personali e familiari.

### **AZIONE N. 3: Potenziamento dell'utilizzo della Banca delle ore**

Le ore accantonate sono state richieste da ciascun lavoratore, come permessi compensativi, per necessità personali, e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

### **AZIONE N. 4: Piano di coordinamento degli orari della città**

È stata garantita maggiore accessibilità ai servizi essenziali per i cittadini.

### **AZIONE N. 5: Banca dati risorse umane in ottica di genere**

È stata analizzata la composizione per genere del personale del Comune di Ruvo di Puglia, la collocazione, la formazione, il salario accessorio del personale nelle diverse strutture e ruoli professionali. I risultati non hanno individuato situazioni di criticità, compreso situazioni di discriminazione.

### **AZIONE N. 6: Formazione in orario di lavoro**

È stata espletata la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato in orario di lavoro, favorendo concretamente la partecipazione delle donne alla formazione.

### **AZIONE N. 7: Informazione e prevenzione: pari opportunità - mobbing**

Sono stati adottati diversi provvedimenti di mobilità al fine di soddisfare particolari esigenze personali dei lavoratori.

### **AZIONE N. 8: Interventi tesi a migliorare le condizioni di lavoro**

Nei luoghi di lavoro sono state favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

**AZIONE N. 9: Interventi tesi a migliorare la prestazione di lavoro in modalità agile**

È stato regolamentato il lavoro agile come modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa, in modo da garantire una maggiore conciliazione vita lavoro, con l'approvazione del Piano organizzativo del lavoro agile del Comune di Ruvo di Puglia.

**AZIONE N. 10: Interventi di valorizzazione del Comitato Unico Di Garanzia**

È stata garantita la formazione dei membri del CUG con la partecipazione a corsi di formazione specifici, favorendo l'attuazione e dando maggiore visibilità alle politiche di pari opportunità dell'amministrazione comunale.

Ruvo di Puglia, 18.03.2026

**LA PRESIDENTE CUG**

Rosa Elicio



---

