



Comune di Mola di Bari

Città Metropolitana di Bari

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione e' stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 20/09/2016 e vi rimarra' fino al 06/10/2016.

Li 20/09/2016

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Maddalena Simone

Deliberazione della Giunta Comunale

n.102/2016 del 20.09.2016

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive 2016 – 2018. Approvazione.

Il 20 settembre 2016 alle ore 16.45 nella residenza comunale in apposita sala, si è riunita la Giunta Comunale, per trattare vari argomenti compreso quello di cui in oggetto.

Risulta che:

Nome e Cognome	Presente/Assente	Nome e Cognome	Presente/Assente
Di Rutigliano Giangrazio	P	De Silvio Giuseppe	A
Mola Francesca	P	Russo Giovanni	P
Bufo Niki	P	Saponaro Rossana	P

PRESENTI N. 5

ASSENTI N. 1

Presiede Giangrazio Di Rutigliano, nella sua qualità di Sindaco, che accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto di cui sopra.

Partecipa il Segretario Generale Maria Teresa Carbonara.

PARERI ex art. 49 D.Lgs. 267/2000	
REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: Favorevole	Parere: Non Richiesto
Data: 13/09/2016	Data:
Responsabile di Settore Filippo Lorusso	Responsabile del Settore Finanziario

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, ed particolare l'art. 7 comma 1 ("*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne.....omissis...*") e l'art. 57 (dalla rubrica "*Pari opportunità*");

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni e integrazioni, recante il "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna", che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di piani (triennali) di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione";

Vista la Legge delega del 4 Marzo 2009 n.15 e il Decreto Legislativo di attuazione "finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti";

Visto il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 , in attuazione della Direttiva 2006/54/CE;

Vista la Legge n. 183 del 2010;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive;

Atteso che ai sensi dell'articolo 13 (dalla rubrica "Pari opportunità") dello Statuto Comunale, il Comune di Mola di Bari "*individua tra gli obiettivi fondamentali dello sviluppo della propria comunità la piena realizzazione del principio costituzionale di parità tra uomo e donna, e delle relative leggi attuative, favorendone il perseguimento e conformando l'azione amministrativa al criterio delle pari opportunità*";

Atteso, altresì, che presso il Comune di Mola di Bari è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG);

Considerato che al CUG compete la "*predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne*" (par. 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011);

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 133/2013, dall'oggetto: "*Piano Triennale Azioni Positive 2013 – 2015. Approvazione*";

Dato atto che, in virtù di quanto innanzi, il CUG istituito presso il Comune di Mola di Bari ha predisposto una proposta di piano triennale di azioni positive 2016 - 2018, che si allega alla presente Deliberazione per costituirne parte sostanziale ed integrante;

Atteso che sulla proposta di piano testé citata ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, giusta nota acquisita al progressivo nr. 20094/2016 del Protocollo Generale del Comune di Mola di Bari;

Visto il Piano di azioni Positive 2016/2018 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia allegato alla

presente Deliberazione quale parte integrante sostanziale, così come già precisato nelle righe che precedono;

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali);

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, reso dal Responsabile del Settore Affari Generali, Dott. Filippo LORUSSO, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Atteso che sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Ritenuto dover procedere all'approvazione dell'allegato Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 del Comune di Mola di Bari proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Ritenuto, altresì, dover procedere in via d'urgenza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del TUEL (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali), attesa la necessità, di provvedere con celerità anche ad interventi di cui l'adozione del presente atto ne rappresenta un adempimento propedeutico, oltre che previsto dalla legge per le rilevanti finalità già più volte sopra richiamate;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano:

DELIBERA

per le motivazioni di cui in narrativa che qui debbono intendersi richiamate in toto al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

1) di approvare l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 del Comune di Mola di Bari proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

2) di demandare l'attuazione del Piano ai competenti Uffici di volta in volta coinvolti per materia in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia;

3) di inviare copia della presente Deliberazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG) operante presso il Comune di Mola di Bari, alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari nonché, ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999;

4) di dichiarare, con separata votazione unanime, espressa anch'essa per alzata di mano, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, quarto comma, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attesa la necessità, di provvedere con celerità anche ad interventi di cui l'adozione del presente atto ne rappresenta un adempimento propedeutico, oltre che previsto dalla legge per le rilevanti finalità già più volte sopra richiamate.

Il presente verbale viene così sottoscritto.

SINDACO

F.to Giangrazio Di Rutigliano

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Teresa Carbonara

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 20/09/2016 (art. 134 - c.4 - D.Lgs. 267/2000);
- Diverrà eseguibile decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 - c.3 - D.Lgs. 267/2000);

MOLA DI BARI, lì 20/09/2016

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Maria Teresa Carbonara



COMUNE DI MOLA DI BARI
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E DEL BENESSERE
ORGANIZZATIVO.**

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

COMUNE DI MOLA DI BARI

CITTA' METROPOLITANA DI BARI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Introduzione al Piano:

L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

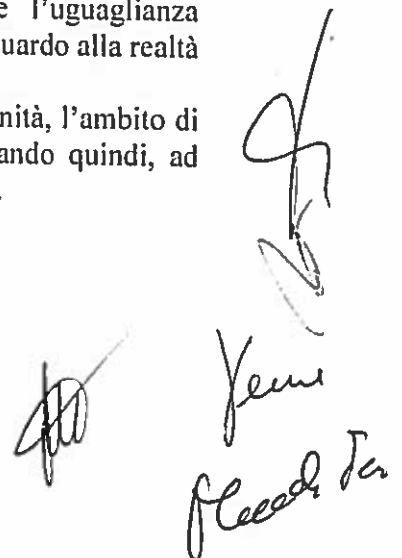
Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà; persistono ancora disparità politiche, economiche e culturali .

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni. *" (dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck) "*.

Il Comune di Mola di Bari, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente piano è orientato alla eliminazione di disparità esistente nel mondo lavorativo dell'Ente per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro; esso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, l'ambito di intervento degli stessi è stato ampliato ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the name "Pleced, Pa".

Il presente Piano si sviluppa in : Rilevazione della Dotazione organica; Obiettivi ed Azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. 11/04/2006 N. 198).

"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/ donna nel lavoro".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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, o compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

RILEVAZIONE della Dotazione organica del Comune:

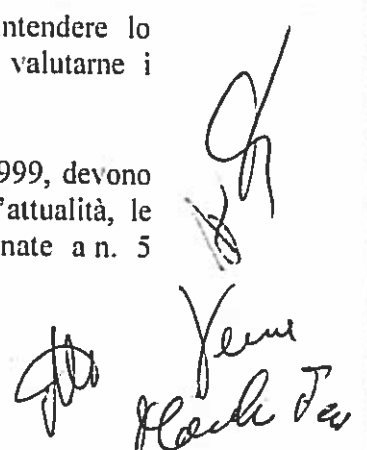
Il personale dipendente previsto in pianta organica, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 13.03.2015, risulta essere di n. 110 unità lavorative.

In seguito ad una analisi della situazione del personale in servizio al 31.12.2015, è stato rilevato che il personale attualmente in servizio presso il Comune di Mola di Bari consta di n. 88 unità a tempo pieno indeterminato; la dotazione organica del personale dipendente all'attualità risulta essere la seguente:

Lavoratori	Segretario Generale	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale Personale in servizio	Totale dotazione organica
Donne	1						
Donne		8	15	4	-	27	
Uomini		8	34	14	3	59	
TOTALE		16	49	18	3	86	110

Il Segretario Comunale, organo di vertice dell'Ente, con i compiti di sovrintendere lo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi, di coordinarne l'attività e di valutarne i risultati e i comportamenti organizzativi, è donna.

Gli incarichi di Responsabile di Settore, ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.03.1999, devono essere attribuiti al personale classificato nella categoria D; presso l'Ente, all'attualità, le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 sono state assegnate a n. 5



uomini e n. 2 donne (cat. D).

Dalla suindicata rilevazione della dotazione organica del personale dipendente si desume che occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è attualmente pari al 31,40% rispetto a quella di dipendenti uomini, pari al 68,60%.

OBIETTIVI ed AZIONI POSITIVE del Piano:

- **Obiettivo n. 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo n. 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo n. 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo n. 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo n. 5.** Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

Obiettivo n.1 - Ambiente di lavoro (ambito di azione)

Nell'interesse dell'Amministrazione occorre favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori. E' necessario, pertanto, avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

1. Il Comune di Mola di Bari si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Casi di mobbing;
- Pressioni o molestie sessuali;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

A supporto dell'impegno dell'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 11.2012, esecutiva come per legge è stata disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

3. Il suddetto Comitato Unico di Garanzia si è dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento;

4. Il Comitato Unico di Garanzia, ha il compito di prevenire e combattere le discriminazioni nei luoghi di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, all'orientamento sessuale e all'orientamento politico. Esso si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità



b. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, 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 al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori;

d. programmare incontri periodici con i dipendenti di ciascun settore per offrire un momento di confronto e accoglienza rispetto al eventuali problematiche emerse entro il contesto lavorativo.

Obiettivo n. 2 - Assunzioni / Sviluppo carriera e professionalità (Ambito d'azione)

L'obiettivo sopra specificato ha come impegno e fine, quanto di seguito:

1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche , senza discriminazioni di genere.

Inoltre il Comune, assume l'impegno a perseguire quanto di seguito :

a) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

b) Non privilegiare 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.

c) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

d) Non ci siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

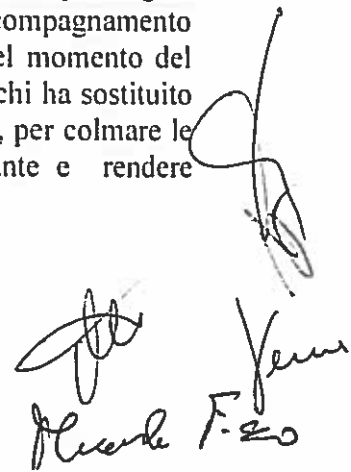
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Mola di Bari deve valorizzare attitudini e capacità personali.

Obiettivo n. 3 – Formazione / Informazione (Ambito d'azione).

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.

CA DI BARI



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the text 'F. 20'.

In materia di comunicazioni/informazioni inoltre, il Comune di Mola di Bari si impegna:

- a) a potenziare, migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente;
- b) ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi;
- c) individuare ed attuare ulteriori strumenti utili ed opportuni di informazione quali ad esempio: istituzioni di bacheche informative; istituzione di una casella elettronica nella quale i dipendenti possano far pervenire istanze; sedute di lavoro e di confronto.

Obiettivo 4 - Conciliazione tra vita professionale e vita familiare / Flessibilità oraria (Ambito d'azione).

(La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistematiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei minori e degli anziani, l'organizzazione di un ambiente di lavoro che agevoli la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari).

1. Il Comune di Mola di Bari favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche; in particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari, per il diritto al sostegno dell'handicap, per il diritto alla formazione.
2. Il Comune di Mola di Bari continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro

- Disciplina del pari-time:

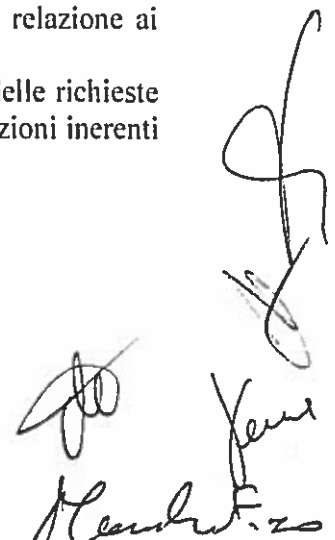
All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente va prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ed il suddetto documento è disponibile per la relativa consultazione da parte del personale sul sito internet dell'ente.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. in relazione ai singoli casi e/o esigenze.

L'ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti; l'Ufficio Personale inoltra al CUG le informazioni inerenti le eventuali trasformazioni dei rapporti ecc.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Mola di Bari, si impegna :



a) ad adottare misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità

familiari e professionali ed a cercare di contemperare, senza detrimento della qualità di lavoro, le esigenze personali dei lavoratori/delle lavoratrici con quelle dell'Amministrazione.

b) a promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;

c) a migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;

d) mediante forme di telelavoro, quest'ultimo compatibilmente con le esigenze e la struttura dell'Ente medesimo.

L'Ente si impegna ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita previa debita valutazione e gravità delle motivazioni del lavoratore richiedente.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

(Considerazioni/ Definizione)

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo, si determinano fenomeni quali: la diminuzione della produttività; assenteismo; bassi livelli di motivazione; ridotta disponibilità al lavoro; carenza di fiducia; mancanza di impegno.

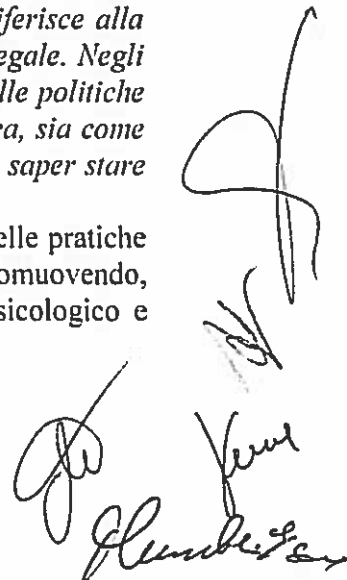
Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora.

La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.

Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma, anche, di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando la convivenza sociale di chi lavora (Decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010).

Il diritto alla salute psicofisica, sancito dalla Costituzione negli artt. 2, 3, 32, si riferisce alla persona nella sua interezza, andando al di là di un significato puramente medico-legale. Negli ultimi anni il benessere psicologico è stato un concetto particolarmente centrale nelle politiche riguardanti la persona e la sua sicurezza, quest'ultima intesa come incolumità fisica, sia come serenità (proiezione positiva verso il futuro, fiducia in se stessi, senso di protezione, saper stare nell'incertezza).

Con il termine di benessere organizzativo si intende quell'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che animano le dinamiche della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.



Obiettivo 5 - Migliorare la convivenza in ambito lavorativo (Ambito d'azione).

(Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa; occorre stimolare la creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti.

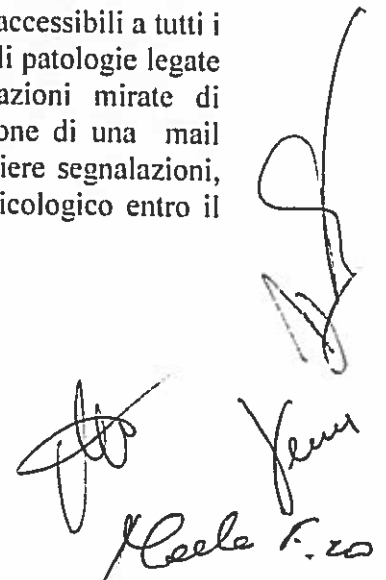
1. L'azione del Comune di Mola di Bari deve essere intesa a favorire il senso di appartenenza all'Ente e il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo una indagine conoscitiva annuale/biennale che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, sia nei termini di fattori di rischio psicosociale sia nei termini di risorse nel proprio ambiente di lavoro.

2. Il Comune di Mola di Bari, compatibilmente con le risorse in bilancio, favorisce la programmazione di interventi atti a limitare il disagio e a potenziare il benessere lavorativo (es.: prevedere adeguati supporti (supervisione) per quelle figure che vivono quotidianamente in situazioni di stress).

3. Il Comune di Mola di Bari favorisce l'attivazione di un percorso volto non solo alla costruzione di idonei strumenti tali da permettere di fare una valutazione dei fattori di rischio psicosociale e alla analisi dei dati e redazione di idonei report finali volti a definire le misure correttive e di miglioramento in caso di criticità.

4. Il Comune di Mola di Bari favorisce e/o promuove incontri a cadenza semestrale (ma anche a minor tempo qualora ritenuto opportuno e/o necessario) per ciascun settore in cui siano coinvolti il capo settore di riferimento e i suoi collaboratori, con l'obiettivo di favorire una comunicazione efficace con finalità di confronto, coordinamento, carico lavoro, individuazione di eventuali criticità.

5. Il Comune di Mola di Bari favorisce la promozione di canali comunicativi accessibili a tutti i dipendenti allo scopo di favorire l'emergere di situazioni di disagio, di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione o prevenire situazioni potenzialmente a rischio; l'attivazione di una mail specifica del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e/o una cassetta per accogliere segnalazioni, proposte, rispetto a situazioni considerate pregiudizievoli per il benessere psicologico entro il contesto lavorativo.


Handwritten signatures and initials, including a large signature and the name "Geele F. 20".

DI BARI

DI BARI

DURATA del Piano.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per

il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Mola di Bari.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Fonti normative.

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D.Lgs. n. 196/2000 "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".

D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 «collegato lavoro».

D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A..

D.Lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/154/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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."

Premessa:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125

MOLA DI BARI

MOLA DI BARI

