



# **PIANO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**2020 /2022**

Il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, in linea con quanto delineato dal D.Lgs. 17.10.2009, n. 150 finalizzato ad una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, agli artt. 7 e 57, così come modificati dall'art. 21 della L. 04.11.2010, n. 183, individua "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni".

In particolare, gli artt. 7, comma 1, e 57, commi 1, 3 e 5, del D.Lgs. n. 165/2001 dispongono:

- art. 7- comma 1: Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

- art. 57- comma 1: Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

- art. 57- comma 3: Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

- art. 57- comma 5: La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Per concretizzare il perseguimento delle su elencate finalità, le pubbliche amministrazioni:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) 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;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Inoltre, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica”.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011 “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” come modificata dalla Direttiva n. 2/2019, indica, in sintesi, gli obiettivi che il Legislatore ha inteso perseguire con l'intervento di modifica al Decreto Lgs. n. 165/2001 operato con la Legge n. 183/2010 su menzionata, tra i quali sono annoverati quelli di seguito riportati:

“Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, 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 razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In adempimento della normativa sopra richiamata e in mancanza dell'intervenuta costituzione del Comitato paritetico anti mobbing e del Comitato per le pari opportunità, il Comune di Porto Azzurro ha inteso procedere alla costituzione del CUG, riunificando al suo interno, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono al Comitato Pari Opportunità (di seguito indicato come CPO) e al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Detta istituzione è stata operata con la Delibera della Giunta Comunale n. 139 del 2/8/2013, avente ad oggetto “ Direttiva per l'istituzione del Comitato Unico Di Garanzia Per Le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex Art. 21 L. 183/2010”.

Con detto provvedimento si sancivano l'istituzione, la composizione, le modalità di funzionamento e la durata del CUG e si dava mandato al Responsabile del Servizio Personale della formale costituzione del Comitato, previa verifica della disponibilità all'interno dell'Ente di dipendenti interessati a far parte dello stesso, in rappresentanza dell'Amministrazione. Di fatto, allo stato attuale, la costituzione formale non ha ancora avuto seguito.

Di contro, al fine di ottemperare, seppure parzialmente agli obblighi normativi di cui prima, con delibere della Giunta Comunale n. 63 del 21.04.2015 e n. 43 del 27/3/2018, è stato approvato il Piano Triennale Delle Azioni Positive Per Le Pari Opportunità 2015/2018 e 2018/2020, rispettivamente, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198 dell' 11/4/2006, documenti questi predisposti, in assenza del CUG, organismo a ciò deputato, dal Segretario Generale.

Stabilisce, infatti, l'art. 48 del predetto decreto 198/2006:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni

rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disciplinante il divieto di assunzione di nuovo personale.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Si riepilogano di seguito i contenuti essenziali del Piano come prima approvato il quale si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

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

## 1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2017 risulta essere il seguente:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	4	100%	0	0	<b>4</b>
B1	5	71,43%	2	28,57%	<b>7</b>
B3	5	71,43%	2	28,57%	<b>7</b>
C	5	45,45%	6	54,54%	<b>11</b>
D1	3	60%	2	50%	<b>5</b>
D3	1	100%	0	0	<b>1</b>

<b>totale</b>	<b>23</b>	<b>65,71%</b>	<b>12</b>	<b>34,29%</b>	<b>35</b>
---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------

Di cui part-time:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	2	100%	<b>2</b>
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (donna).

Personale che ha fruito del congedo parentale ( art. 32 D.Lgs n. 151/2001):

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	1	100%	<b>1</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>

Personale che ha usufruito di permessi ex L. 104/1992:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-

B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	1	25%	<b>1</b>
C			3	75%	<b>3</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>		-	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>

I ruoli direttivi ( Posizioni Organizzative) sono così ripartiti:

	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
Posizioni organizzative	3	75%	1	25%	<b>4</b>
<b>totale</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>

**Rispetto al Piano come prima approvato, nel corso del corrente anno ( 2019) sono intervenute parziali modifiche nella sopra riportata composizione organica per effetto delle seguenti condizioni:**

- **Mobilità in uscita di n.2 dipendenti di sesso femminile, di cui n.1 inquadrata in Cat. C e n. 1 inquadrata in Cat. D;**
- **Decadenza delle Posizioni Organizzative ( con esclusione della P.O. ex Art. 110 D.Lgs. n. 267/2000) con conseguente assunzione della Responsabilità da parte di componenti dell'Organo Esecutivo a far data dal 21/5/2019;**
- **Riconferimento di P.O. a n. 1 dipendente inquadrato nell'Area Servizi Finanziari;**
- **Collocamento a riposo di n. 3 dipendenti per fruizione della quota 100 ( n. 1 inquadrato in Cat. B1 e n. 2 ex PP.OO. inquadrato in Cat. D, di cui uno di sesso femminile e uno di sesso maschile ).**

**Alla data attuale, detti posti risultano vacanti.**

## **2. OBIETTIVI**

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2017 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne, sebbene numericamente inferiore, rappresenta la quasi totalità dell'apparato organizzativo addetto ai servizi interni (Uffici e servizi Scolastici). Nelle categorie "A" e "B", dove prevale il personale di sesso maschile, è inquadrato il personale operaio e quello tecnico - operativo, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta pressoché esclusiva.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- **la categoria "D" , per effetto degli intervenuti mutamenti prima illustrati è rappresentata esclusivamente da dipendenti di sesso maschile;**

- **le sole PP.OO. vigenti sono conferite, conseguentemente, a dipendenti di sesso maschile;**  
l'orario di lavoro ridotto (part-time) è totalmente utilizzato da personale femminile, addetto ai servizi scolastici.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono comunque attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto delle pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha, inoltre, la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 60 minuti in entrata, da recuperare in uscita e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale, nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalle norme in materia, e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;
- a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

### **3. AZIONI POSITIVE**

Costituiscono obiettivi fondamentali dell'Amministrazione il mantenimento e/o il miglioramento del livello di qualità dei servizi offerti ai cittadini anche attraverso la promozione del benessere organizzativo e la realizzazione di interventi e azioni che **rafforzino il senso di appartenenza e valorizzino le competenze professionali.**

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verranno garantiti un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni laddove necessario e richiesto).
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n° 198/2006.
5. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità. A detto fine, è stato previsto nel vigente Regolamento in materia di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi- Dotazione Organica- Norme di accesso- la possibilità della partecipazione alle Commissioni di concorso, quale presidente, del Segretario Generale, attualmente di sesso femminile.
6. Verrà sollecitata la nomina del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001 di cui è stata già deliberata, con atto di G.C. n. 139 del 02.08.2013 l'istituzione e una specifica Direttiva operativa all'Ufficio competente.

#### **4. ULTERIORI AZIONI**

##### **Aree di intervento e azioni**

Uno stato ottimale di salute della organizzazione può essere perseguito intervenendo e migliorando altre aree di intervento, quali:

1. la comunicazione interna e delle relazioni;
2. l'incentivo alla formazione;
3. il rafforzamento del senso di appartenenza.

Queste, in sintesi, le azioni individuate per ogni area da migliorare:

##### **1. Comunicazione interna e delle relazioni.**

- Rafforzare la comunicazione interpersonale all'interno delle singole Aree di attività e tra uffici appartenenti ad Aree diverse;
- Migliorare i rapporti professionali attraverso uno interscambio e condivisione delle esperienze e delle conoscenze acquisite in ragione del ruolo esercitato, anche a seguito della frequenza di corsi formativi;
- Sviluppare iniziative di informazione e sensibilizzazione per prevenire e reprimere eventuali forme di discriminazione, mobbing e malessere lavorativo;
- Diffondere e divulgare ulteriormente i contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.



## **2. Formazione**

- valorizzare le risorse umane, aumentando la motivazione dei collaboratori migliorando i rapporti tra i responsabili e gli operatori;
- organizzare percorsi formativi su aspetti relazionali e di gestione del personale;
- accompagnare l' eventuale personale ricollocato con adeguati percorsi formativi, allorquando richiesto;
- auto-valutare i propri fabbisogni formativi da confrontare con l'analisi del responsabile dei servizi, compatibilmente con le risorse economiche disponibili;
- prevedere una formazione in affiancamento al personale che cambia attività lavorativa e strutturare una procedura sul passaggio di consegne.

## **3. Senso di appartenenza**

- promuovere il coinvolgimento dei dipendenti con incontri periodici, anche nella fase progettuale e di programmazione al fine di accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
- valutare le posizioni organizzative anche sulla capacità di coinvolgere la propria struttura così come previsto, peraltro, nel Sistema di valutazione dell'Ente;
- diffondere la Carta dei Servizi per migliorare il rapporto Istituzione/ Comunità;
- favorire la partecipazione attiva della cittadinanza.

## **5. RISULTATI ATTESI**

- Accrescimento del livello della performance dell'Ente, attraverso il coinvolgimento delle persone e il miglioramento del benessere organizzativo.

I destinatari diretti sono tutti i dipendenti dell'ente, quelli indiretti tutti coloro che utilizzano spazi e servizi del Comune.

Per la riuscita del Piano e la realizzazione di tutte le azioni indicate è importante il contributo e la collaborazione di tutti i soggetti.

## **6. TEMPI**

Il Piano si realizzerà nel corso del triennio di validità.

Alcune azioni sono già state attivate, altre sono in corso di implementazione e richiedono il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ente.

Il presente Piano, in quanto meglio rappresentativo del Contesto Interno, sarà considerato quale parte integrante e sostanziale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, seppure quale sezione distinta.

Il Segretario Generale/ RPCT

Dr.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA

Allegato: Scheda predisposta da ANAC “ Indagini sul personale dipendente”