



COMUNE DI BARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 9 OTTOBRE 2020

DELIBERA N.467

O G G E T T O

APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022"

L'ANNO DUEMILAVENTI IL GIORNO NOVE DEL MESE DI OTTOBRE, , ALLE ORE
12:14 CON CONTINUAZIONE

SONO PRESENTI:

P R E S I D E N T E

DI SCIASCIO EUGENIO - VICE SINDACO

A S S E S S O R I

N	COGNOME E NOME	PRES
1	DECARO Ing. Antonio	NO
2	BOTTALICO Dott.ssa Francesca	SI
3	D'ADAMO Dott. Alessandro	SI
4	GALASSO Ing. Giuseppe	SI

N	COGNOME E NOME	PRES
5	LACOPPOLA Avv. Vito	SI
6	PALONE Dott.ssa Carla	SI
7	PETRUZZELLI Dott. Pietro	NO
8	PIERUCCI Dott.ssa Ines	NO
9	ROMANO Avv. Paola	NO

ASSISTE IL VICE SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa ILARIA RIZZO

L'Assessore al Personale, avv. Vito Lacoppola sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale, riferisce:

-il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate;

- l'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183, modificando l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (rubricato "Pari opportunità"), stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

-Successivamente, con direttiva del 04.03.2011 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state dettate le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG".

-La Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

- Le linee programmatiche relative alle azioni da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo 2019-2024 prevedono che "il personale dell'Ente sarà valorizzato con un complesso programma di formazione/ motivazione, con l'introduzione di specifici piani di

welfare aziendale" nell'ottica della valorizzazione delle competenze per rendere sempre più efficienti le strutture comunali in modo da migliorare continuamente i propri risultati economici e operativi.

-In attuazione della normativa sopra citata e delle predette direttive, con disposizione del Direttore Generale - Prot. n. 280264/II-10 del 28.11.2011 - è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bari e con successiva disposizione del Direttore Generale – Prot. n. 15476/II-10 del 23.01.2017, si è proceduto alla sostituzione dei rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS. cessati dall'incarico ed alla nomina del nuovo Presidente del C.U.G. nella persona del Direttore della Ripartizione Personale dr. Giancarlo PARTIPILO;

- con deliberazione di Giunta n. 197/2017, è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019" (d'ora in poi PAP);

- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022" (d'ora in poi PAP 2020-2022), strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

DATO ATTO che è stata verificata, in conformità alle previsioni del vigente Piano Anticorruzione ed ai sensi di quanto previsto dall'art.6-bis della legge n. 241/90, come aggiunto dall'art.1 della legge n.190/2012, l'assenza di ipotesi di conflitto di interesse e pertanto l'insussistenza dell'obbligo di astensione nell'adozione del presente provvedimento;

TUTTO CIÒ PREMESSO,

LA GIUNTA COMUNALE

Riunita in videoconferenza ai sensi dell'art. 73, comma 1, del D.L. n. 18/2020 e delle linee guida adottate con Decreto sindacale n. 24/2020;

Udita la relazione dell'Assessore al Personale avv. Vito Lacoppola, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 18.04.2012 è stato approvato il "*Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)*" del Comune di Bari.

Considerato che tra i compiti propositivi assegnati al C.U.G. dall'art. 9 del citato Regolamento è prevista, tra gli altri, anche la "*predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne*".

Rilevato che ai sensi dell'art. 48 del citato D.lgs. n. 198/2006, i predetti piani hanno durata triennale e che in caso di mancata adozione opera il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs n. 165/2001, ovvero il *divieto di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*, come tra l'altro confermato da costante giurisprudenza contabile (C.d.C. Sez. contr. Liguria, deliberazione n. 82 del 22.09.2016).

Dato atto che nella riunione del 3.09.2020 il C.U.G., nell'esercizio dei poteri attribuitigli dal citato Regolamento, ha predisposto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022.

Preso atto, del parere favorevole della Consigliera di Parità territorialmente competente (Allegato 2).

Preso atto che sulla proposta di deliberazione di che trattasi sono stati formulati i pareri prescritti dall'art. 49, comma 1, del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 267/2000:

- 1) parere favorevole di regolarità tecnica espresso in atti dal direttore della Ripartizione Personale, come da scheda allegata;
- 2) parere di regolarità contabile omesso, non comportando il presente provvedimento alcuna incidenza sugli equilibri finanziari dell'ente;

Vista, altresì, la scheda di consulenza tecnico-giuridica del Segretario Generale, che forma parte integrante del presente provvedimento.

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante.

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano e con le modalità di cui alle linee guida relative allo svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in videoconferenza ai sensi dell'art. 73, comma 1, del D.L. n. 18/2020, approvate con Decreto Sindacale n. 24/2020.

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante.
- 2) DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Presidente del CUG, alle OO.SS. territoriali ed aziendali ed ai dirigenti.
- 3) DI PROVVEDERE**, altresì, alla sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nonché nella Intranet Comunale.

Di seguito,
il Presidente propone l'immediata eseguibilità del provvedimento stante l'urgenza;

LA GIUNTA

Aderendo alla suddetta proposta;
Ad unanimità di voti, resi verificati e proclamati dal Presidente;

D E L I B E R A

Rendere immediatamente eseguibile la presente delibera ai sensi dell'art.134 co.4 del T.U.E.L. 18 Agosto 2000 n.267.



CITTÀ METROPOLITANA
DI BARI

La Consigliera di Parità

cmba AOOCMBA RGP
welfare- controllo dei fenomeni di

PG 0072628 del 22/09/2020
Flusso : Uscita



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Bari



Al Sindaco del Comune
di Bari

personale.comunebari@pec.rupar.puglia.it

OGGETTO: Piano per le Azioni Positive .

In riferimento al Piano per le Azioni Positive 2020 – 2022 di codesto Ente, si esprime parere favorevole, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198 del 2006 "Codice delle Pari Opportunità".

La sottoscritta al riguardo comunica che resta a disposizione per chiarimenti e collaborazioni inerenti l'argomento e l'attuazione concreta delle azioni individuate.

Cordialmente

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari
Avv. Stella Sanseverino
Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ex art.3 del D. Lgs 39/93

**Piano di Azioni Positive
Triennio 2020 / 2022**

**Comune di Bari
Assessorato Pari Opportunità
Comitato Unico di Garanzia
(già Comitato Pari Opportunità)**

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2018-2020, in una visione di continuità sia programmatica che strategica. Finalità fondamentale del piano è quella di promuovere, all'interno del Comune di Bari, obiettivi di parità e pari opportunità, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, come sostegno di condizioni di benessere lavorativo, al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'Amministrazione, riconosce l'importanza e la necessità di doversi dotare di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese al fine di compiere le finalità sopra richiamate, adottando, a tal fine, il presente Piano avente durata triennale. Quest'ultimo si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, e come strumento per poter attuare le politiche di tutela dei lavoratori, strumento indispensabile nell'ambito del più ampio processo di riforma della P.A., e volto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane

Il presente Piano viene redatto secondo i principi di cui al D.Lgs n.165 del 30.3.2011 e come previsto dall'art. 48 – comma 1 del D.Lgs n.198 dell'11/7/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in ottemperanza alla Legge 246/2005" che prevede che, tra gli altri, i Comuni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di Pari Opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne all'interno di ciascuna Amministrazione.

Le Azioni Positive, infatti, sono misure temporanee speciali, finalizzate a rendere sostanziale e concreto il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni. Il presente PAP tra l'altro, si pone, in continuità con il precedente, la finalità di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

Ciò premesso, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza e la prevenzione di fenomeni discriminatori, il Comune di Bari si propone di riservare grande attenzione alle tematiche di genere attraverso l'istituzione di diverse attività trasversali, ormai consolidate da tempo, di Uffici dedicati al supporto delle politiche di genere e di gruppi di lavoro trasversali ed interdisciplinari, costituiti con personale interno di diversi Servizi e senza costi aggiuntivi, dedicati alla realizzazione di azioni positive a favore della conciliazione e della diffusione delle pari opportunità all'interno del Comune.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI BARI

La risorsa più importante di cui dispone l'amministrazione comunale è costituita dal capitale umano: i dipendenti del comune di Bari sono considerati un patrimonio fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

La tabella che segue riepiloga la **situazione** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del **31 dicembre 2019**:

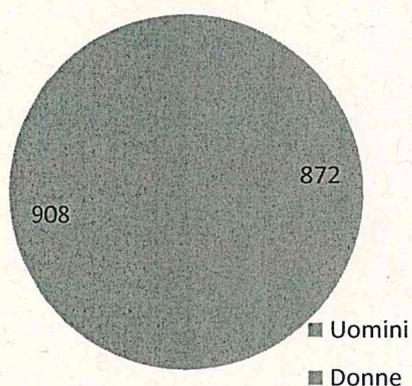
Le tabelle e i grafici di seguito riportati, rappresentano la dotazione organica del Comune di Bari con riferimento alle categorie, al sesso, ai titoli di studio, all'articolazione dell'orario di lavoro in tempo pieno e part-time, all'anzianità anagrafica e di servizio. I grafici e le tabelle che seguono cercano di dare un'immagine delle caratteristiche della dotazione organica del Comune di Bari: il dipendente-tipo è donna, è in possesso della licenza media superiore, ha un'anzianità di servizio compresa tra 6 e 20 anni.

Le donne rappresentano il 51% della dotazione umana complessiva del Comune. Ancora più accentuata è la tendenza per il personale con funzioni direttive: il 67% è donna.

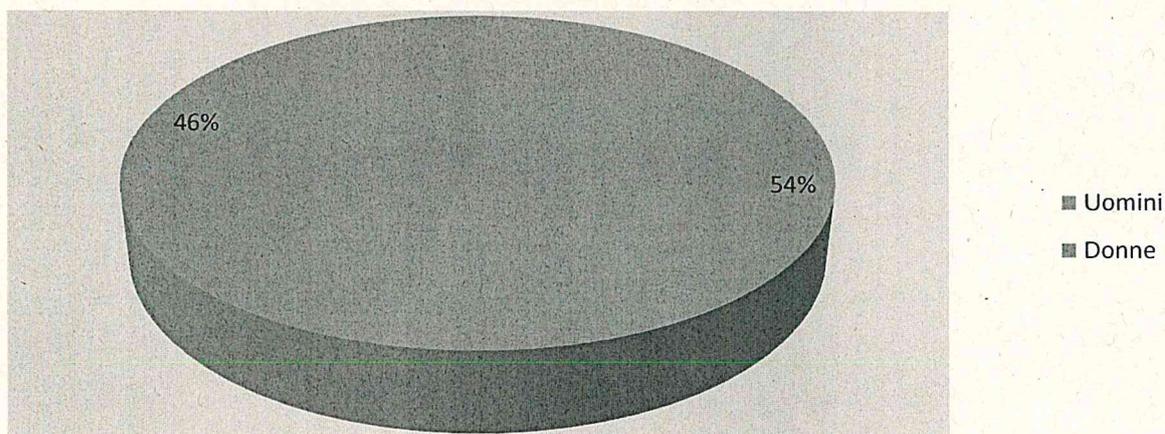
La proporzione è, invece, invertita se si considera unicamente il personale con qualifica dirigenziale: il 53% dei dirigenti è uomo.

Personale complessivamente in servizio al 31.12.2019		
Categoria	Presenze previste in dotazione organica	Presenze effettive in servizio
Dirigenti	51	41
Categoria D3	50	49
Categoria D1	541	281
Categoria C	1510	1154
Categoria B3	60	18
Categoria B1	289	184
Categoria A	112	53
Direttore generale	1	1
Segretario generale	1	1
Totale personale a tempo determinato		36
TOTALE COMPLESSIVO	2615	1782 + 36

Suddivisione per GENERE



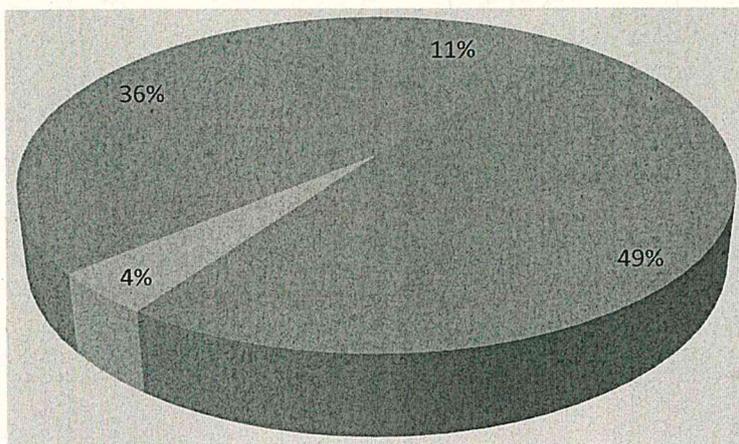
Articolazione per GENERE Personale DIRIGENZIALE



Articolazione del personale di Ruolo per Titolo di Studio al 31/12/2019

	Uomini	Donne	Totale
Scuola dell'obbligo	132	71	203
Licenza media superiore	440	387	827
Laurea breve	40	58	98
Laurea vecchio ordinamento o magistrale	260	392	652
Totale	872	908	1780

Titoli di Studio del Personale

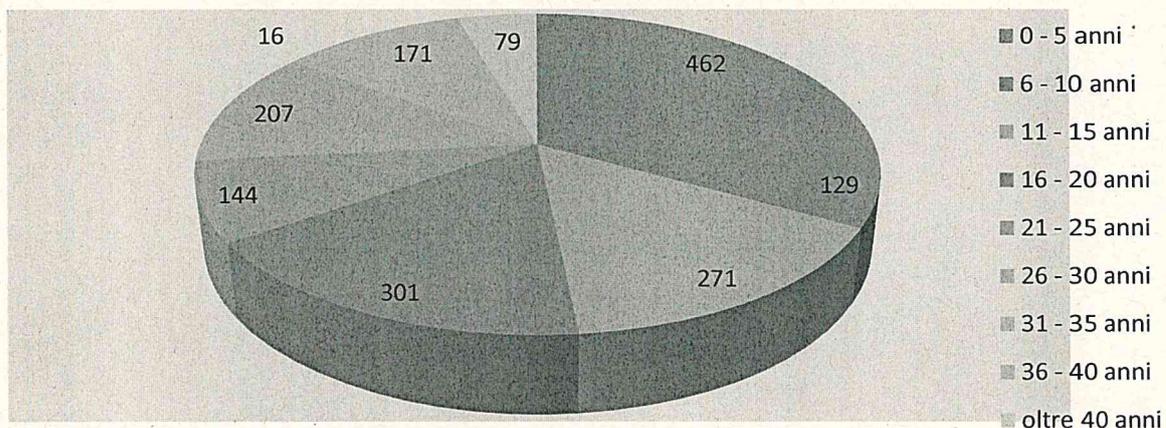


- Scuola dell'obbligo
- Licenza media superiore
- Laurea breve
- Laurea vecchio ordinamento

Articolazione del personale di Ruolo per Anzianità di Servizio al 31/12/2019

Anzianità	Uomini	Donne	Totale
0 - 5 anni	197	265	462
6 - 10 anni	69	60	129
11 - 15 anni	150	121	271
16 - 20 anni	141	160	301
21 - 25 anni	61	83	144
26 - 30 anni	128	79	207
31 - 35 anni	9	7	16
36 - 40 anni	113	58	171
oltre 40 anni	4	75	79
Totale	872	908	1780

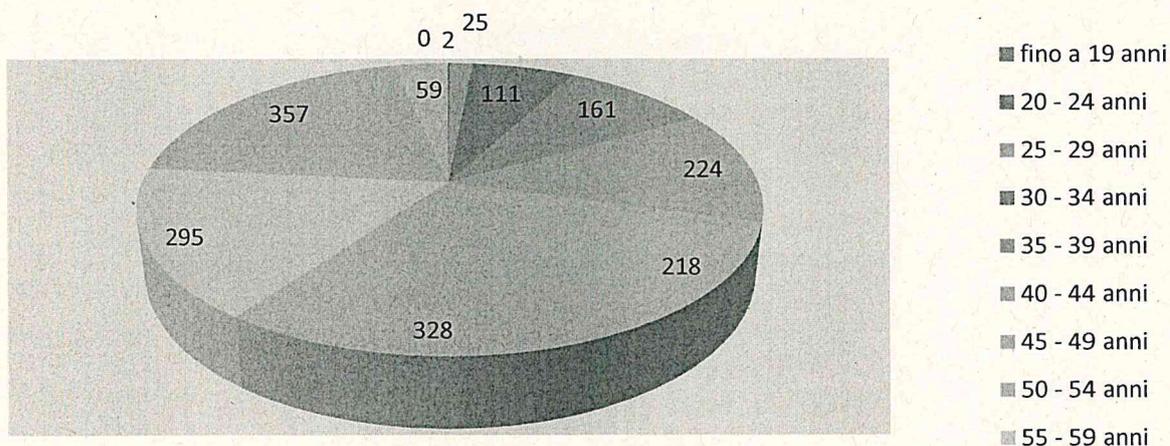
Distribuzione del Personale di Ruolo per Anzianità di Servizio



Articolazione del personale di Ruolo distribuito per Classi di Età al 31/12/2019

Intervallo di ETÀ	Uomini	Donne	Totale
fino a 19 anni	0	0	0
20 - 24 anni	2	0	2
25 - 29 anni	08	17	25
30 - 34 anni	42	69	111
35 - 39 anni	78	83	161
40 - 44 anni	105	119	224
45 - 49 anni	108	110	218
50 - 54 anni	161	167	328
55 - 59 anni	143	152	295
60 - 64 anni	187	170	357
oltre 65 anni	38	21	59
Totale	872	908	1780

Distribuzione del Personale di Ruolo per Classi di Età Anagrafica



**Articolazione del personale di Ruolo tra Tempo Pieno e Tempo Parziale (Part-Time)
al 31/12/2019**

GENERE	A Tempo Pieno	A Tempo Parziale	Part-Time fino al 50%	Part-Time oltre il 50%	Totale
Uomini	869	12	10	2	881
Donne	910	29	1	28	939
	1739	41	11	30	1780

FINALITA' E OBIETTIVI DEL PIANO

Attualmente si intende continuare a perseguire e migliorare le seguenti finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

Nell'intento di perseguire con il presente Piano le suindicate finalità, sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2020-2022 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate come di seguito indicato.

OBIETTIVO 1: conciliazione lavoro-famiglia

OBIETTIVO 2: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

OBIETTIVO 3: Formazione e riqualificazione professionale

OBIETTIVO 4: Organizzazione e lavoro

OBIETTIVO 1: conciliazione lavoro famiglia

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita, attraverso le seguenti azioni:

- Analisi della preesistente organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, già avviata con il precedente piano.

- Miglioramento della comunicazione delle informazioni sugli istituti normativi e contrattuali per favorire la conciliazione.
- Ricerca e promozione di *best practice*, soprattutto quelle già sperimentate all'interno dell'Amministrazione, nonché individuazione di servizi e modalità di intervento adeguati.
- Analisi di fattibilità.
- Scelta degli interventi da implementare: Esempi: Banca delle ore; lavoro agile, *part-time* e altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); collaborazione nelle attività di redazione del P.O.L.A..
- Valutazione di eventuali nuove forme di sperimentazione per l'organizzazione dell'orario riguardante un gruppo di lavoratrici e lavoratori, tenendo conto ad esempio di problemi familiari, di pendolarità e di economicità di tempo e denaro dovuti agli spostamenti fra casa e lavoro;
- Implementare l'utilizzo di sistemi informatici per l'accesso alla pagina intranet Comune di Bari al fine di favorire la partecipazione alle attività dell'amministrazione anche del personale assente per brevi o lunghi periodi; gran parte delle applicazioni sono già accessibili da remoto con l'utilizzo di ID e password, come ad esempio il sistema di gestione delle assenze del personale, di contabilità, di adozione atti amministrativi.
- Agevolare la mobilità tra uffici, mettendo a disposizione biciclette con pedalata assistita in comodato d'uso e altri strumenti di mobilità leggera, per facilitare gli spostamenti tra i vari uffici e tra la propria sede di lavoro e la propria abitazione in coerenza con il Piano di mobilità aziendale e con le prescrizioni INAIL.
- Promuovere forme di *care giver* familiare anche in attuazione della legge regionale n° 3/2020.
- Al fine di conciliare i tempi di vita/lavoro, stipulare convenzioni con enti per servizi di supporto alla genitorialità.

OBIETTIVO 2: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Sensibilizzare il personale, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente, attraverso le seguenti azioni:

- Dare continuazione ai gruppi di lavoro per continuare l'attività di corretta comunicazione delle tematiche su: azioni positive, discriminazioni nei luoghi di lavoro o in altri contesti sociali, mobbing, ecc.).
- Implementare le pagine web dedicate e finalizzate alla divulgazione dell'operato del Comitato (intranet) e dell'Ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc...
- Implementare l'Ufficio LGTB con ulteriori risorse umane ed economiche finalizzate ad una maggiore attività di formazione e informazione sulla cultura di genere.
- Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere
- Organizzare eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità e in concomitanza con le giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre). Le iniziative del Comune vedono il coinvolgimento della Commissione Pari Opportunità.

OBIETTIVO 3: Formazione e riqualificazione professionale

Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale. Continuare con la formazione e auto-formazione dei componenti e promozione del CUG all'interno ed all'esterno dell'Ente, al fine di realizzare i vari targets del presente piano ed incrementare l'interazione con i dipendenti e con la cittadinanza, mettendo in atto le seguenti azioni:

- Favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, al processo di formazione dell'Ente, già improntato a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano delle Attività Formative progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. L'Ufficio Formazione, ove previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, si impegna a programmare una articolazione dei molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.
- Favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile. Tanto al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite.
- Prevedere e programmare percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale dichiarato in idoneo alla mansione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.
- Ampliare il piano della formazione professionale tenendo conto delle inclinazioni dei dipendenti, della esperienza acquisita e delle prospettive di carriera, nonché delle valutazioni delle *performances*.

OBIETTIVO 4: organizzazione e lavoro

Promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa. Obiettivo importante del triennio è la realizzazione di un Progetto antimobbing destinato ai/alle dipendenti dell'Amministrazione e, in generale, a sostegno di lavoratrici e lavoratori del territorio in difficoltà per situazioni di disagio correlate all'ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche. Si intende porre in atto le seguenti azioni:

- sensibilizzare sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro;
- offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- individuare le forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- creare un Punto di Ascolto per i dipendenti per far conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo;
- supporto alle diverse componenti della delegazione trattante nelle attività di elaborazione e promozione di forme di welfare aziendale;

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale: 2020 – 2022 ed esplicherà i suoi effetti sino alla approvazione del piano successivo.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio comunale, all'albo pretorio *on-line*, sul sito *internet* istituzionale e nella bacheca informativa accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, in modalità telematica, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. L'addetto al trattamento dei dati sarà individuato all'interno della Ripartizione Personale.



Ripartizione Personale

**SCHEDA DI CONSULENZA TECNICO GIURIDICA DEL SEGRETARIO
GENERALE**

N. 2020/00467

del 9 OTTOBRE 2020

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022"

TIPO PROPOSTA G.M.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Positivo ---

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL
SEGRETARIO GENERALE AI SENSI DELL'ART. 97 LETT. D DEL T.U.E.L.

ANNOTAZIONI :

Positivo Parere favorevole in ordine alla regolarità dell'azione amministrativa connessa alla presente proposta di deliberazione e sulla base del parere di regolarità tecnica come espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del TUEL e dell'art. 42 del vigente regolamento di contabilità.

Bari, 06/10/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

Donato Susca

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022"

PARERI ESPRESSI, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 49 DLGS 267 DEL 18.8.2000 – T.U.E.L. SULLA ALLEGATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

1) Parere di regolarità tecnica:

Positivo

Bari, li 26/09/2020

Il responsabile

Giancarlo Partipilo

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge:

IL PRESIDENTE
F.to

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Ilaria Rizzo

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal _____ e vi rimarrà per ____ giorni consecutivi.

Bari,

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su relazione dell'incaricato si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Bari dal _____ al _____.

L'incaricato

Bari,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini di pubblicazione di cui all'art. 134 TUEL.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs n. 82/2005, del t.u. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet <http://albo.comune.bari.it>