

Città di  
MOLFETTA



# Città di Molfetta

## **Piano delle Azioni Positive 2014 - 2016**

Assessorato al Personale  
Assessorato alle Pari Opportunità

Città di  
MOLFETTA



Assessore Francesco Bellifemine

Con l'approvazione del Piano delle Azioni Positive si conclude una prima fase di pianificazione per lo sviluppo organizzativo molto importante che insieme ad altre azioni strategiche vuole portare il Comune di Molfetta ad alti livelli di qualità. Il benessere organizzativo è un elemento indispensabile affinché ogni lavoratore si possa considerare parte importante della "Casa dei Cittadini" e di conseguenza contribuisca al meglio al benessere della Città.

Assessore Betta Mongelli



Sindaco Paola Natalicchio





## **Premessa**

Con D.G.C. n. n. 123 del 18/12/2013 si approvava il regolamento del Comitato Unico di garanzia (CUG) del Comune di Molfetta, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In data 21/03/2014 perveniva la relazione annuale del CUG ai sensi dell' art. 3 del regolamento di funzionamento del CUG in cui dopo un'analisi dell'organizzazione e un rendiconto delle attività svolte dal C.U.G. Nell'anno 2013 si proponeva un'ipotesi di lavoro per il futuro che partiva proprio dalla necessità di una programmazione triennale mai attuata in precedenza e che proponeva essenzialmente un piano basato su tre azioni principali:

- 1) Valutazione del benessere organizzativo mediante strumenti di accertamento ed eliminazione e/o riduzione delle situazioni di stress lavoro correlato
- 2) percorsi di conoscenza e formazione in materia di pari opportunità
- 3) percorsi formativi finalizzati all'avanzamento di carriera e alla progressione nei limiti della normativa vigente in materia;

Questa Amministrazione ha voluto recepire in toto tale proposta arricchendola con ulteriori azioni alla luce anche di buone prassi rinvenienti dalla Pubblica Amministrazione.



## Linee Generali

La legge n. 125/91 impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di dotarsi del Piano di Azioni Positive ed il successivo decreto legislativo n. 196/2000 riprende tale disposizione con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro; con le medesime motivazioni, infine, il decreto legislativo n. 198/2006 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive perseguendo altresì la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate.

Il Comune di Molfetta ha recepito quanto previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 - cd. Collegato al lavoro - che, modificando l'art. 57 del decreto legislativo n. 165/2001, ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del d.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comitato Unico di Garanzia si è quindi dotato di regolamento approvato con con D.G.C. n. n. 123 del 18/12/2013.

Il Piano di Azioni Positive, elaborato ( secondo le linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità,) in ottemperanza a quanto previsto dall'art 48 del dlgs nn. 198/2006 "azioni positive nella Pubblica Amministrazioni" e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 27 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", è quindi strumento ed occasione per rimuovere pregiudizi indotti anche solo da consuetudini che a volte possono creare alle donne , nei percorsi lavorativi, non pochi disagi e difficoltà.

Lo strumento del Piano di Azioni Positive, se compreso e ben utilizzato, potrà agevolare le dipendenti e i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi dovuti a malessere di carattere ambientale.

Il presente piano ha valenza triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del Comitato Unico di Garanzia, del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Il Piano dunque pone l'attenzione sui temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze e della sicurezza sul lavoro ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress correlato al



lavoro.

I primi mesi di attuazione del PAP saranno dedicati ad individuare e a formalizzare accordi con le Direzioni coinvolte nelle azioni proposte per poi realizzare condizioni di *mainstreaming* a livello generale in tutto l'Ente. Il piano è suddiviso in obiettivi ed azioni conseguenti.

## PROFILO DELL'ENTE

I dati rinvenuti dal personale e dalla relazione del CUG hanno permesso di realizzare una analisi del personale in organico nel 2013 comprendente sia il personale con contratto a tempo determinato che di collaborazione.

Il personale complessivo è di 265 persone di cui 113 donne (42,64%) e 152 uomini (57,36%) suddivisi nei seguenti settori:

Settore	Personale Totale	Uomini	Donne
Affari generali	63	35 (55,5%)	28 (44,5%)
Economico Finanziario	19	8 (42,1%)	11 (57,9%)
Tributi	13	15 (62,5%)	9 (38,5%)
Lavori Pubblici	25	22 (88%)	3 (12%)
Demografia Appalti e Contratti	26	9 (34,6%)	17 (65,4%)
Territorio	24	15 (62,5%)	9 (37,5%)
Socio Educativo	40	12 (30%)	28 (70%)
Corpo Polizia Locale	50	40 (80%)	10 (20%)

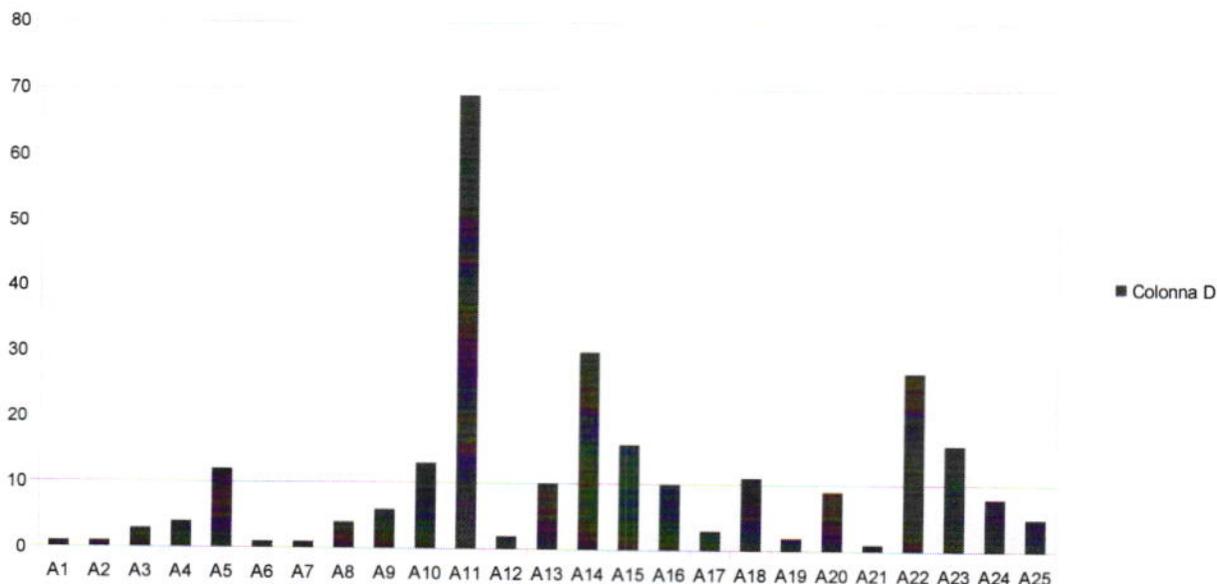
Le Posizioni Organizzative sono 8 di cui 3 assegnate a donne e 5 a uomini. Le alte professionalità sono 2 tutte assegnate a uomini. I dirigenti sono 4 di cui 2 uomini e 2 donne.

# Distribuzione del personale per categoria

Città di  
MOLFETTA

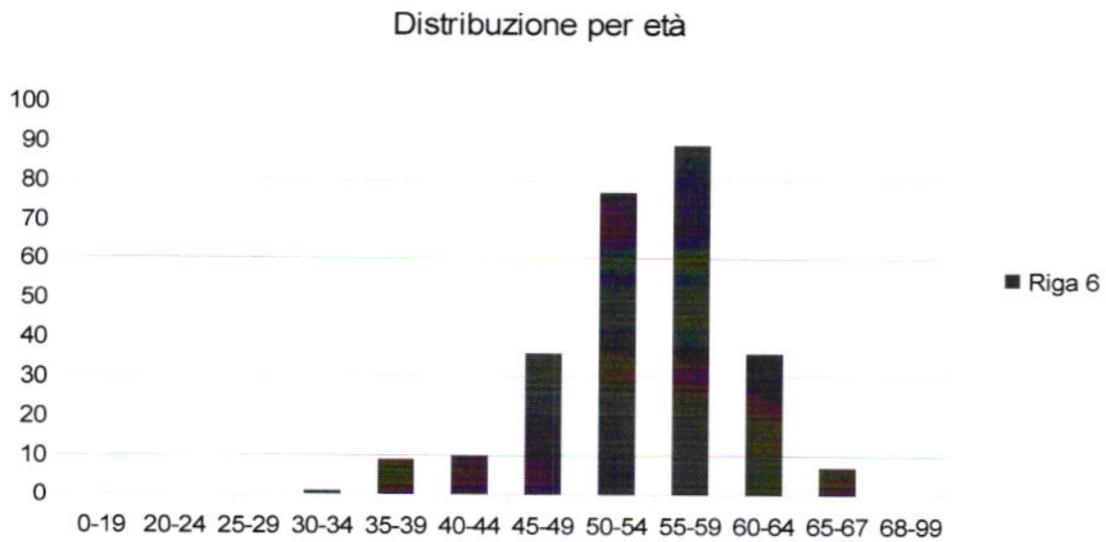


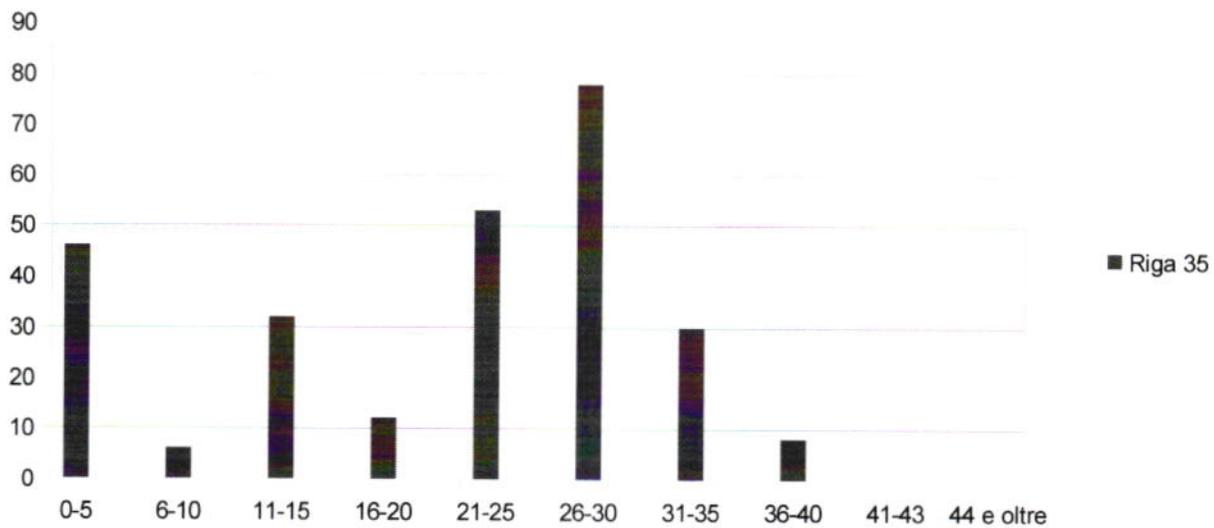
SEGRETARIO A	A1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	A2
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	A3
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	A4
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	A5
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	A6
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	A7
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	A8
POSIZIONE ECONOMICA D3	A9
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	A10
POSIZIONE ECONOMICA C5	A11
POSIZIONE ECONOMICA C4	A12
POSIZIONE ECONOMICA C3	A13
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	A14
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	A15
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	A16
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	A17
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	A18
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	A19
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	A20
POSIZIONE ECONOMICA B3	A21
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	A22
POSIZIONE ECONOMICA A5	A23
POSIZIONE ECONOMICA A4	A24
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	A25



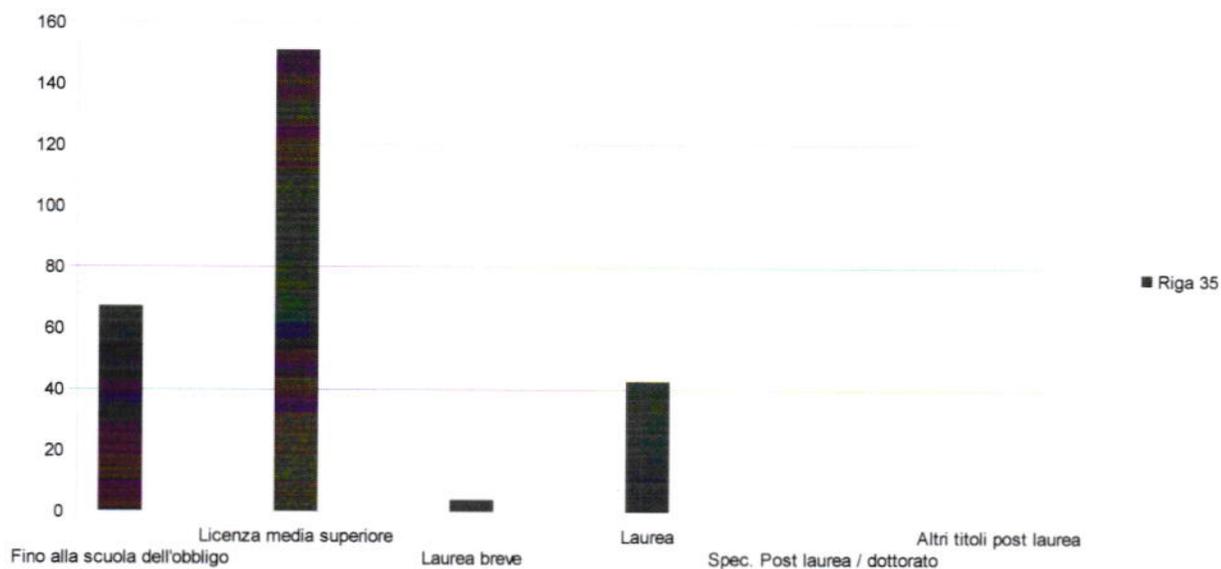


## Distribuzione per età





***Dipendenti per Anzianità di Servizio***



### ***Dipendenti per Titolo di Studio***

Si evidenzia una distribuzione di 67 dipendenti con scuola dell'obbligo (25%), 151 dipendenti con diploma di scuola superiore (57%), 47 dipendenti con laurea (18%).

### ***Altre Considerazioni***

Dalla rilevazione sulla tipologia di orario di servizio emerge che 44 unità pari al 16,60% del personale in organico lavora su turni (81,18% uomini e 18,18% donne)

Usufruiscono del part-time 8 unità pari al 3% di cui 5 donne e 3 uomini

Usufruiscono di una diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto a quello contrattualmente disciplinato n. 40 unità di cui 30 donne (75%) e 10 uomini (25%).



## Obiettivi ed Azioni del Piano

OBIETTIVO	AZIONI
Maggiore pubblicità alle informazioni relative alle pari opportunità	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A1. Sito Web dedicato al CUG</li><li>2. A2. Pubblicazione annuale dei dati del personale</li><li>3. A3. Pubblicazione periodica delle notizie relative alle pari opportunità e normativa</li></ol>
Maggiore sensibilizzazione dell'Amministrazione sui temi delle pari opportunità	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A4. Promozione di corsi specifici per il personale, dirigenti e di aggiornamento per i componenti del CUG</li></ol>
Miglioramento del clima e del benessere organizzativo	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A5. Indagine sul benessere organizzativo, pubblicazione dei dati aggregati per eventuali azioni di miglioramento</li><li>2. A6. Creazione di una bacheca on-line dei dipendenti con accesso a modulistica relativa</li><li>3. A7. Azioni amministrative mirate e opportunità di job-rotation fra uffici e settori</li><li>4. A8. Azioni di mitigazione del rischio "stress da lavoro correlato"</li></ol>
Maggiore formazione specifica per la promozione professionale mirata all'avanzamento di carriera	<ol style="list-style-type: none"><li>1. A9. Piano triennale della formazione e centralità dell'ufficio formazione</li><li>2. A10. Individuazione ed erogazione dei corsi professionali necessari di concerto fra dipendenti e dirigenti</li></ol>



## Azioni

AZIONE	Descrizione	Entro il	Ufficio Incaricato
A1	Sito Web dedicato al CUG	Agosto 2013	C.E.D.
A2	Pubblicazione annuale dei dati del personale	Giugno 2014 Giugno 2015 Giugno 2016	Ufficio Gestione Personale
A3	Pubblicazione periodica delle notizie relative alle pari opportunità e normativa	In base alle esigenze	C.U.G.
A4	Promozione di corsi specifici per il personale, dirigenti e di aggiornamento per i componenti del CUG	Nel triennio	C.U.G.
A5	Indagine sul benessere organizzativo, pubblicazione dei dati aggregati per eventuali azioni di miglioramento	Dicembre 2014	Ufficio Gestione Personale
A6	Creazione di una bacheca on-line dei dipendenti con accesso a modulistica relativa	Luglio 2014	C.E.D.
A7	Azioni amministrative mirate e opportunità di job-rotation fra uffici e settori	Dicembre 2014	Giunta e Dirigenti
A8	Azioni legate alla mitigazione dello stress da lavoro correlato: - sensibilizzazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro - diffusione delle prassi attraverso la bacheca on-line - indagini organizzative - attuazione degli adempimenti previsti	Dicembre 2014	Personale incaricato
A9	Piano triennale della formazione e centralità dell'ufficio formazione	Giugno 2014	Ufficio Gestione Personale
A10	Individuazione ed erogazione dei corsi professionali necessari di concerto fra dipendenti e dirigenti	Lungo il triennio	Ufficio Gestione Personale su proposta di dirigenti e dipendenti