

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE
del 19/04/2016 n. 62**

COPIA

Oggetto: Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018. Recepimento ed approvazione

L'anno duemilasedici (2016), Il giorno 19/4/2016 alle ore 15:00 nella Sala delle Adunanze, posta nella sede comunale, convocata con apposito avviso si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

PRESENTI i Sigg.ri:

- **Fallani Sandro**
- **Anichini Andrea**
- **Capitani Elena**
- **Giorgi Andrea**
- **Ndiaye Diye**
- **Toscano Fiorello**

ASSENTI i Sigg.ri:

- **Lombardini Barbara**

Partecipa il Segretario Generale Dott. **Marco Pandolfini**

Il Sindaco **Sandro Fallani**, assunta la presidenza e riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la Seduta, invitando la Giunta a trattare l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art 21 della Legge 183 del 04/11/2010 stabilisce l'obbligo per le amministrazioni comunali di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora in avanti CUG o Comitato), che ha acquisito compiti e funzioni precedentemente assegnati ai Comitati per le Pari Opportunità e Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing;
- l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ha stabilito tempi e modalità per la costituzione del Comitato e ne individua funzioni e compiti rinviando modalità e funzionamento del Comitato alle linee guida da individuare con direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei Ministri;
- come stabilito con direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, gli ambiti di operatività ed i compiti del CUG si collocano nei principi generali di parità, pari opportunità, di promozione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- dato che il CUG del Comune di Scandicci, in conformità con le richiamate norme, è stato nominato con atto del Direttore Generale del 8 marzo 2012;
- tra i compiti propositivi che il Comitato svolge vi è quello della predisposizione del piano triennale delle azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, la promozione di azioni atte a favorire il benessere organizzativo, nonché interventi e progetti, quali indagini di clima, di codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere eventuali situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche;
- vista la nota del 07 aprile 2016 con cui il CUG ha trasmesso a questa Giunta la proposta di Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018;
- ritenuto di recepire integralmente il contenuto del Piano Triennale delle Azioni Positive;

Ritenuto, di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive nel testo che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 espresso dal Dirigente del Settore Risorse;

Dato atto che la presente proposta non comporta riflessi, né diretti né indiretti, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e pertanto non si rende necessaria l'espressione del parere di regolarità contabile;

Con votazione unanime;

DELIBERA

a) di recepire ed approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018, nel testo allegato al presente provvedimento di cui è parte integrante e sostanziale;

b) di dare comunicazione dell'approvazione del piano al CUG e alla dirigenza dell'Ente.

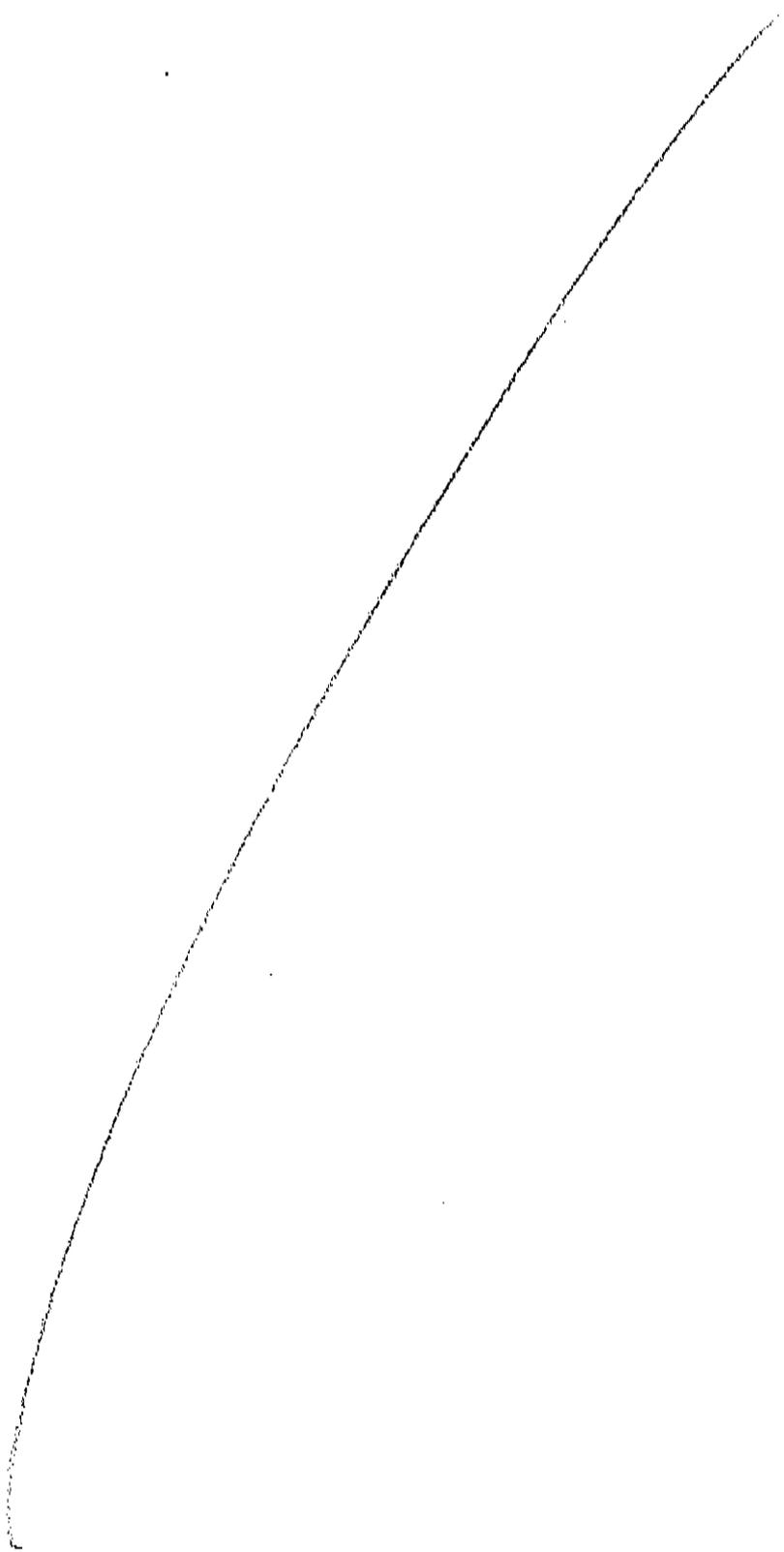
Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 IV comma del D. lgs 267/2000.



Piano delle Azioni Positive 2016-2018
Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. _____

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive - PAP, segue una programmazione triennale e prevede le "azioni" con cui si pongono obiettivi, risultati e tempi per la realizzazione di interventi mirati a riequilibrare situazioni di diseguità di condizioni e di rapporti, fra donne e uomini impegnati ed impiegati all'interno dell'organizzazione stessa, nel nostro caso del Comune di Scandicci.

Il PAP viene predisposto e proposto dal Comitato Unico di Garanzia - CUG agli Organi di vertice dell'Ente che una volta recepito dispongono le linee e gli indirizzi per la sua realizzazione.

Nel PAP, indicate le sintetiche informazioni sulla realtà organizzativa coinvolta dall'intervento e, le potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento (allo scopo di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde), individua le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità, le risorse umane e finanziarie dedicate alla loro realizzazione.

La seguente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 deriva da una verifica del precedente Piano (2013 - 2015) ed è frutto di attività svolta dai componenti del CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica. Il CUG, come organismo può contribuire con una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Ente.

Nel Piano Azioni Positive proposto, coerentemente con quello precedente, vengono indicati specifiche azioni, misure, comportamenti e interventi da mettere in atto che, in ordine di priorità, sono così sintetizzate:

- 1) Sicurezza e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- 2) La diffusione dell'informazione e il miglioramento della conoscenza delle tematiche di genere e delle pari opportunità;
- 3) Studi ed indagini a sostegno delle Pari Opportunità;
- 4) L'organizzazione del lavoro e le politiche di gestione delle risorse umane attente a rimuovere le discriminazioni;

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali.

**Piano delle Azioni Positive 2016-2018
approvato dal Comitato Unico di Garanzia
con propria deliberazione n. 4 del 16 febbraio 2016**

TITOLO	Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro – ambito n. 7
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Raggiungere una situazione di benessere e sicurezza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Divulgazione dei criteri di: misurazione e valutazione della performance, selezione per l'attribuzione della progressione di carriera, accesso alle posizioni apicali, concessione mobilità esterna/Interna e part-time, con utilizzo di strumenti (ad es.: posta elettronica, opuscoli, ecc) idonei a informare tutti i lavoratori nelle rispettive sedi di lavoro; 2) Follow up dell'azione formativa svolta dall'Università a seguito delle rilevazioni Stress Lavoro Correlato; partecipazione a incontri di esplicitazione degli obiettivi e di verifica del raggiungimento dei risultati raggiunti. 3) Elaborazione, approvazione ed applicazione di "Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo". Verifica sulla effettiva attuazione, da effettuare in stretta collaborazione tra CUG e Organismo di Valutazione (di seguito O.d.V.).
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, O.d.V., CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre Istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	azione 1) entro 3 mesi azione 2) nell'arco temporale di svolgimento dell'azione formativa (ottobre 2015 – dicembre 2016) azione 3) entro 6 mesi

TITOLO	Informazione sulle politiche di genere e pari opportunità – ambito n. 6
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Migliorare la comunicazione, l'informazione e accrescere conoscenza e consapevolezza su tematiche di genere e pari opportunità
AZIONI POSITIVE	1 Implementazione di un spazio sulla rete Intranet dedicato e finalizzato all'apertura di un canale di interazione tra lavoratrici e lavoratori con il CUG.
STRUTTURE COINVOLTE	CUG, C.E.D., URP e Comunicazione Istituzionale
TEMPI	azione 1) entro 4 mesi

TITOLO	Studi e Indagini a sostegno delle azioni di Pari Opportunità – ambito n. 1
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente

OBIETTIVI SPECIALI	Favorire la consapevolezza all'interno della Amministrazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> ¹ e di quanto ne consegue;
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Analisi di genere e redazione delle statistiche interne in ottica di genere; 2) Effettuare Incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e alle P.O. sul tema delle pari opportunità. 3) Effettuare programmi di formazione tesi alla <i>capacity building</i>² e all'<i>empowerment</i>³ femminile. 4) Messa in atto di soluzioni correttive in caso di riscontro di discriminazioni; 5) Redazione del Bilancio di Genere
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, O.d.V., CUG, Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	<p>azione 1) entro 4 mesi, con cadenza annuale entro il mese di febbraio</p> <p>azione 2) entro 12 mesi</p> <p>azione 3) con cadenza annuale</p> <p>azione 4) entro 1 mese dal riscontro</p> <p>azione 5) entro 36 mesi</p>

TITOLO	Mobbing, molestie e discriminazioni - ambito n. 2
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Contrastare i fenomeni all'interno dell'Ente
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Analisi qualitative e quantitative dei fenomeni all'interno dell'Ente; 2) costituzione di un punto ascolto; 3) redazione del codice di condotta per la prevenzione dei fenomeni; 4) monitoraggio dell'applicazione del codice
STRUTTURE COINVOLTE	Segreteria Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, CUG, Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	<p>azione 1) entro 6 mesi</p> <p>azione 2) entro 12 mesi;</p> <p>azione 3) entro 12 mesi;</p> <p>azione 4) con cadenza annuale</p>

¹ Con il termine *gender mainstreaming* s' intende la riorganizzazione, lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione dei processi politici (o di definizione delle stesse politiche) al fine di incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

² Con il termine *capacity building* si fa riferimento al processo che mette in moto un cambiamento su più livelli: individui, gruppi, organizzazioni e sistemi; un'azione che mira a rafforzare le capacità auto-adattive delle persone e delle organizzazioni, così che esse siano in grado di rispondere ad un ambiente che cambia. E', dunque, un processo di apprendimento multi-livello.

³ Con il termine *empowerment* viene indicato un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale. Questo processo porta ad un rovesciamento della percezione dei propri limiti in vista del raggiungimento di risultati superiori alle proprie aspettative. L'Empowerment è un costrutto multilivello che si declina in: 1. psicologico-individuale; 2. organizzativo; 3. socio-politico e di comunità. Questi tre livelli sono analizzabili individualmente ma strettamente interconnessi fra di loro.

