

DELIBERA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
n. 4 del 16 Febbraio 2016

Il giorno del 16 del mese di febbraio dell'anno 2016 si è riunito il Comitato Unico di Garanzia, con il seguente Ordine del Giorno:

- approvazione del Piano delle Azioni Positive anni 2016-2018
- varie ed eventuali

Sono presenti Antonio Capoferri, Simona Zanellati, Catia Pugi, Serenella Tarchi ed Annalisa Scopinaro.

Il Comitato Unico di Garanzia,

Premesso che, con disposizione n. 33 del Direttore Generale dell'8 marzo 2012 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Scandicci (d'ora in avanti "Comitato");

Considerato che 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 del 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;

Visto il Piano Triennale delle azioni positive 2013-2015 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 77 del 28/05/2013;

Dato atto che si è reso necessario provvedere ad una revisione del PAP precedentemente approvato tenuto conto delle azioni svolte dall'Amministrazione Comunale tese a favorire le azioni positive in grado di favorire l'uguaglianza e le pari opportunità sul lavoro tra uomini e donne;

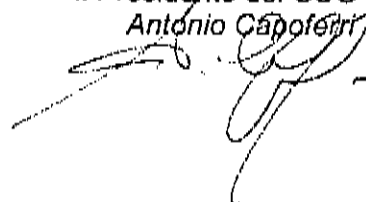
Considerato infine che durante gli incontri svolti nel corso dell'anno 2015/2016 il Comitato Unico di Garanzia ha lavorato al Piano Triennale delle azioni positive 2016-2018 fino a redigerlo nella sua forma definitiva che si riporta in allegato

DELIBERA

- di approvare il Piano delle Azioni Positive 2016-2018 come da allegato n. 1;
- di dare mandato al Presidente Antonio Capoferri di trasmettere la presente Delibera ed il PAP allegato all'Amministrazione Comunale affinché ne provveda alla formale approvazione mediante Delibera di Giunta Comunale.

Letto, firmato e sottoscritto
Scandicci 16 febbraio 2016

Il Presidente del CUG
Antonio Capoferri



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 disegualtà 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	Direzione 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 (e 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.

