

**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.

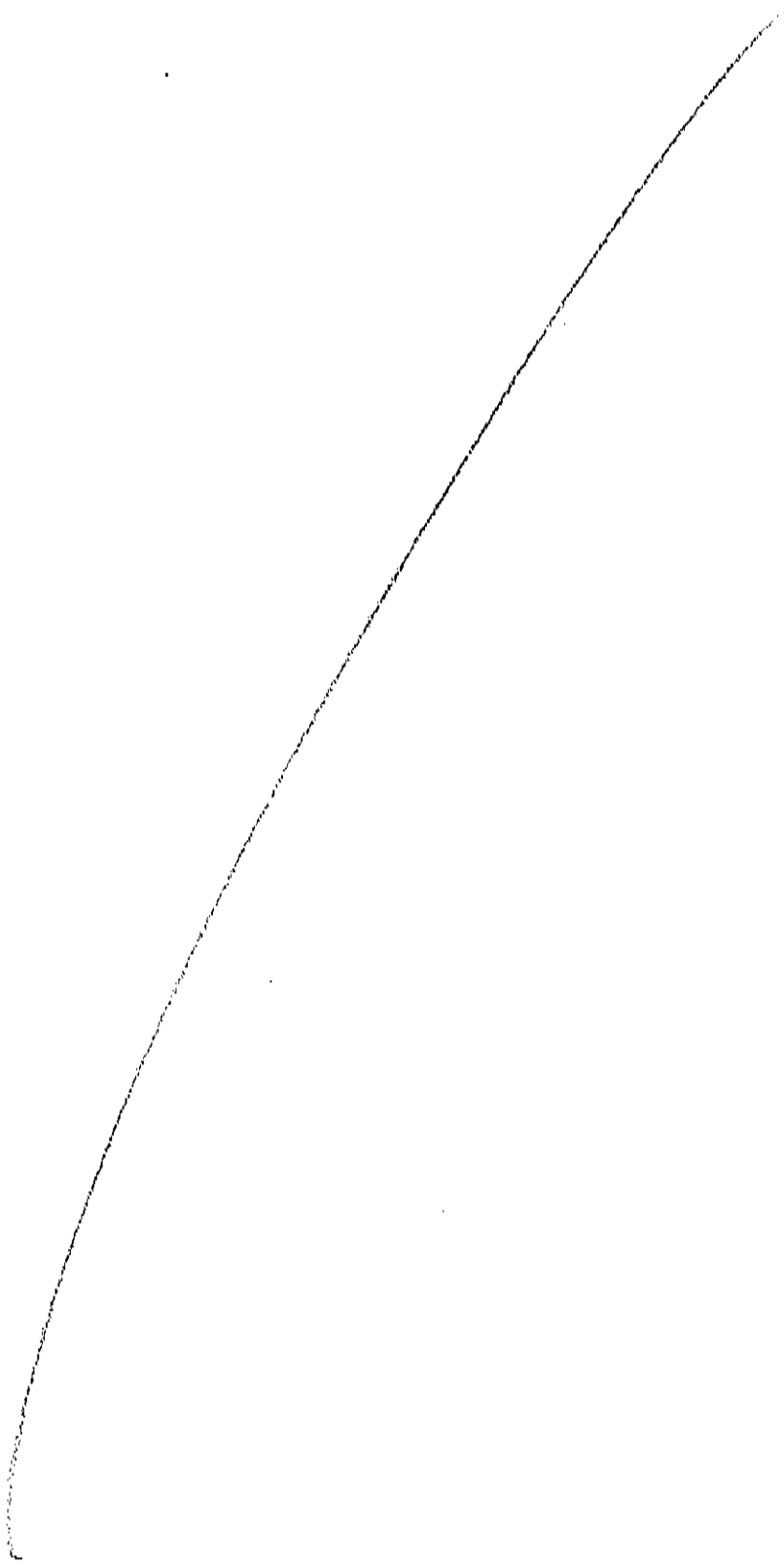
Quindi,

## 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**

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>TITOLO</b>              | <b>Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro – ambito n. 7</b>   |
| <b>DESTINATARI</b>         | tutte/i lavoratrici e lavoratori   |
| <b>FINANZIAMENTI</b>       | risorse dell'ente  |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>  | Raggiungere una situazione di benessere e sicurezza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi  |
| <b>AZIONI POSITIVE</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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.</li> <li>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.).</li> </ol> |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b> | 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 ...)  |
| <b>TEMPI</b>               | azione 1) entro 3 mesi<br>azione 2) nell'arco temporale di svolgimento dell'azione formativa (ottobre 2015 – dicembre 2016)<br>azione 3) entro 6 mesi  |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>TITOLO</b>              | <b>Informazione sulle politiche di genere e pari opportunità – ambito n. 6</b>  |
| <b>DESTINATARI</b>         | tutte/i lavoratrici e lavoratori  |
| <b>FINANZIAMENTI</b>       | risorse dell'ente   |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>  | Migliorare la comunicazione, l'informazione e accrescere conoscenza e consapevolezza su tematiche di genere e pari opportunità                              |
| <b>AZIONI POSITIVE</b>     | 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. |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b> | CUG, C.E.D., URP e Comunicazione Istituzionale  |
| <b>TEMPI</b>               | azione 1) entro 4 mesi  |

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

|                     |   |
|---------------------|---|
| OBIETTIVI SPECIALI  | Favorire la consapevolezza all'interno della Amministrazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> <sup>1</sup> e di quanto ne consegue;   |
| AZIONI POSITIVE     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Analisi di genere e redazione delle statistiche interne in ottica di genere;</li> <li>2) Effettuare Incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e alle P.O. sul tema delle pari opportunità.</li> <li>3) Effettuare programmi di formazione tesi alla <i>capacity building</i><sup>2</sup> e all'<i>empowerment</i><sup>3</sup> femminile.</li> <li>4) Messa in atto di soluzioni correttive in caso di riscontro di discriminazioni;</li> <li>5) Redazione del Bilancio di Genere</li> </ol> |
| 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              | <b>Mobbing, molestie e discriminazioni - ambito n. 2</b>  |
| 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"> <li>1) Analisi qualitative e quantitative dei fenomeni all'interno dell'Ente;</li> <li>2) costituzione di un punto ascolto;</li> <li>3) redazione del codice di condotta per la prevenzione dei fenomeni;</li> <li>4) monitoraggio dell'applicazione del codice</li> </ol> |
| 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>  |

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

