



**Comune di Scandicci**  
Provincia di Firenze

**Piano delle Azioni Positive 2013-2015**  
**Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_ del \_\_\_\_**

*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 disegualità 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 2013-2015 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.

Per la raccolta delle informazioni fondamentali e necessarie alla predisposizione del PAP, il CUG ha predisposto e somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente un questionario. Dall'analisi dei dati è risultato che le aree e gli ambiti in cui si percepiscono maggiormente situazioni di problematicità sono in particolare l'area relativa al benessere organizzativo e l'area relativa alla sensibilizzazione e all'informazione sulla condizione lavorativa e sulle Pari Opportunità.

Partendo da detti risultati, nel Piano Azioni Positive proposto 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.



**Comune di Scandicci**  
Provincia di Firenze

**Piano delle Azioni Positive 2013-2015**  
**approvato dal Comitato Unico di Garanzia**  
**con propria deliberazione n. 1 del 06 febbraio 2013**

TITOLO	<b>Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro – ambito n. 7</b>
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"><li>1) Supporto alle attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) attraverso la fornitura di ogni dato e/o informazione necessaria a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività del CUG;</li><li>2) 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>3) Attivazione della procedura per la rilevazione del rischio stress-lavoro correlato e del clima organizzativo;</li><li>4) 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>
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione 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 1 mese azione 2) entro 1 mese azione 3) entro <del>3 mesi</del> <b>6 mesi</b> azione 4) entro 24 mesi

TITOLO	<b>Informazione sulle politiche di genere e pari opportunità – ambito n. 6</b>
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



**Comune di Scandicci**  
Provincia di Firenze

AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Divulgazione del Piano Triennale delle Azioni Positive,</li><li>2) Costruzione di uno spazio sul sito istituzionale dell'Ente gestito dal CUG, dedicato all'informazione sulle attività del CUG stesso.</li><li>3) Implementazione di un spazio sulla rete intranet dedicato e finalizzato all'apertura di un canale di interazione tra lavoratrici e lavoratori con il CUG.</li></ol>
STRUTTURE COINVOLTE	CUG, C.E.D., URP e Comunicazione Istituzionale
TEMPI	azione 1) entro 1 mese dalla sua approvazione; azione 2) entro <del>2 mesi</del> <b>4 mesi</b> azione 3) entro <del>3 mesi</del> <b>4 mesi</b>

TITOLO	<b>Studi e Indagini a sostegno delle azioni di Pari Opportunità – ambito n. 1</b>
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> <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	Direzione 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 ...)

<sup>1</sup> 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.

<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.



**Comune di Scandicci**  
Provincia di Firenze

TEMPI	azione 1) entro <del>1</del> mese <b>4 mesi</b> , con cadenza annuale entro il mese di febbraio azione 2) entro 12 mesi azione 3) con cadenza annuale azione 4) entro 1 mese dal riscontro azione 5) entro 36 mesi
-------	--

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	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	azione 1) entro 6 mesi azione 2) entro 12 mesi; azione 3) entro 12 mesi; azione 4) con cadenza annuale