

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive - PAP, è documento programmatico redatto a norma dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246/2005", che segue una programmazione triennale e che 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 Lastra a Signa.

Il PAP viene predisposto dal Comitato Unico di Garanzia - CUG in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva ministeriale 4 marzo 2011 e proposto 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.

Il presente Piano delle Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Con il presente Piano delle Azioni Positive si vuole favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia, con particolare riferimento:

- ❖ alla sicurezza e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- ❖ all'introduzione di un sistema di valutazione basato sul Piano delle Performances;
- ❖ alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento professionale;
- ❖ all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, terranno conto dei principi generali riguardo alle pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali, a partire dallo stesso anno 2013 qualora, in base a studi e rilevazioni eventualmente effettuati, se ne renda opportuna la modifica.

Piano di Azioni Positive 2013-2015
approvato dal Comitato Unico di Garanzia
con propria deliberazione n. 2 del 15 maggio 2013

TITOLO	Formazione ed attività del C.U.G.
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	In fase di insediamento ed avviamento dell'attività del C.U.G. costituito con Determinazione n. 102/2013 ed insediatosi in data 27.03.2013 si vuole assicurare una serena attività dell'organismo
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni, ecc,...). Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, con incontri con la Consigliera di Parità della Provincia di Firenze a seguito di stipulazione di convenzione gratuita, con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG. La suddetta azione riveste carattere prioritario e propedeutico ad una progressiva implementazione del tema "informazione/formazione", da valutare in sede di aggiornamento del presente piano; 2) Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG attraverso l'aggiornamento costante del link sul sito web dell'ente per eventuali modifiche/integrazioni al regolamento di funzionamento del CUG, informative ai dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG inviate mediante posta elettronica ecc....; 3) Pubblicazione e diffusione (in aggiunta agli adempimenti propri dell'amministrazione) del Piano Triennale delle Azioni Positive e dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sul tema della conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; 4) Continuare a favorire la diffusione e l'accesso facilitato, ai dipendenti come ai cittadini, di informazioni e normative sulla cultura di genere, sul benessere organizzativo e lavorativo, sulle pari opportunità, sulle discriminazioni.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Generale, Conferenza di Staff, Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.; ricerca del supporto di altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	azione 1) dal 2013 azione 2) 2013-2015 azione 3) 2013-2015 azione 4) 2013-2015

TITOLO	Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'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) 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; 2) Adeguamento alla disciplina di misurazione della performance introdotta dalla legge 27 ottobre 2009, n. 150, con particolare riguardo alla nomina dell'Organismo indipendente di Valutazione e l'introduzione di un adeguato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nonché del Piano della Performance (artt. n. 14, n. 7 e n. 10 D.lgs. 150/2009); 3) 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; 4) Attivazione delle procedure per la rilevazione delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e del clima organizzativo per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive anche con la formulazione di "Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo" da applicare e verificare tra CUG e Organismo di Valutazione (di seguito O.d.V.) e del Documento di Valutazione di Rischi collegati allo stress lavoro-correlato.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Generale, Conferenza di Staff, 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) 2013</p> <p>azione 2) 2013</p> <p>azione 3) 2013</p> <p>azione 4) entro 2014</p>

TITOLO	Studi e Indagini a sostegno delle azioni di Pari Opportunità
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Favorire la consapevolezza all'interno della Amministrazione del principio di gender mainstreaming ⁽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 alle P.O. sul tema delle pari opportunità. 3) Effettuare programmi di formazione tesi alla capacity building² e all'empowerment³ femminile. 4) Messa in atto di soluzioni correttive in caso di riscontro di discriminazioni; 5) Redazione del Bilancio di Genere
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Generale, Conferenza di Staff, 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) con cadenza annuale entro il mese di febbraio (settembre in sede di prima applicazione)</p> <p>azione 2) entro 18 mesi</p> <p>azione 3) con cadenza annuale</p> <p>azione 4) entro 1 mese dal riscontro</p> <p>azione 5) entro il 2015</p>

¹ Per "gender mainstreaming" si 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 *Capacity building*: un 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

TITOLO	Formazione ed aggiornamento professionale
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Conciliare la scarsità di mezzi finanziari a disposizione con le necessità formative del personale dell'ente
AZIONI POSITIVE	<p>1) L'ente è tenuto al rispetto delle norme in materia di limitazione delle spese di formazione (art. 6 comma 13 d.l. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010 - spesa massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009) e conseguentemente, registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale ecc..In tale contesto è necessario provvedere all'attività di formazione del personale compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e con particolare attenzione ad evitare squilibri di genere, e al personale che rientra dopo lungo periodo di assenza. La formazione dei dipendenti sarà monitorata annualmente con il supporto del CUG;</p> <p>2) Continuare a coinvolgere il personale di tutte le categorie, e senza discriminazioni tra uomini e donne, per assicurare un costante adeguamento delle competenze, in particolare modo di tipo informatico, per garantire l'efficacia e l'efficienza(CAD, Pec e firma digitale, MePA, protocollo informatico, ecc....)</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Direz. Generale, Conferenza di Staff e singoli responsabili, Risorse Umane, CUG.
TEMPI	azione 1) 2013-2015 azione 2) 2013-2015

TITOLO	Sviluppo di carriera e di professionalità
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo a tutto il personale, sia maschile che femminile
AZIONI POSITIVE	<p>1) L'ente provvede, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, a creare un ambiente lavorativo stimolante in grado di migliorare la performance dell'Ente favorendo l'utilizzo delle professionalità presenti all'interno con l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, in grado di valorizzare i dipendenti meritevoli senza discriminazioni tra i generi.</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Generale, Conferenza di Staff e singoli responsabili, Risorse Umane, CUG, O.d.V.
TEMPI	azione 1) 2013-2015

TITOLO	Mobbing, molestie e discriminazioni
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'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 di Staff, 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) 2013 azione 2) 2013 azione 3) entro 2014 azione 4) con cadenza annuale dopo l'approvazione del codice

TITOLO	Conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse umane, risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1) L'ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro: Per questo opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari esigenze familiari non solo legate alle problematiche della genitorialità, ma anche ad altri fattori. Sarà effettuato, con il supporto del CUG, un monitoraggio annuale delle richieste/concessioni di part-time e delle modifiche temporanee all'orario di lavoro.
STRUTTURE COINVOLTE	Direzione Generale, Conferenza di Staff e singoli responsabili di settore, Risorse Umane, CUG.
TEMPI	azione 1) 2013-2015