



GIUNTA COMUNALE
ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DEL 06/10/20

DELIBERAZIONE N. 2020/G/00346 2020/00413

Oggetto: Piano delle Azioni Positive 2020-2022.

La seduta ha luogo nell'anno duemilaventi il giorno 6 del mese di ottobre alle ore 09:10 nella sala delle adunanze, posta nella sede comunale, in modalità anche a distanza, previa convocazione con apposito avviso.

Presiede: Il Vice Sindaco - Cristina GIACHI

Assiste: Il Segretario generale - Giuseppe ASCIONE

Al momento dell'adozione del presente provvedimento risultano presenti i Sigg.:

Cristina GIACHI	Vice Sindaco
Stefano GIORGETTI	Assessore
Alessandro MARTINI	Assessore
Sara FUNARO	Assessore
Andrea VANNUCCI	Assessore
Tommaso SACCHI	Assessore
Cosimo GUCCIONE	Assessore

Risultano altresì assenti i Sigg.:

Dario NARDELLA	Sindaco
Alessia BETTINI	Assessore
Federico GIANASSI	Assessore
Cecilia DEL RE	Assessore

LA GIUNTA

Visti

l'art. 48 c. 1 del D. Lgs. n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246*”, in base al quale le amministrazioni predispongono Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

l'art. 57 c. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, il quale dispone che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”.

la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Preso atto che

il Comune di Firenze, in conformità alle disposizioni sopra elencate, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia, con i seguenti atti:

- a) il decreto sindacale n. 7 del 15 marzo 2018, con il quale si è nominato il Presidente del costituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per il Comune di Firenze;
- b) la determinazione dirigenziale n. 2098 del 21 marzo 2018, con la quale si è istituito il suddetto Comitato;
- c) la determinazione dirigenziale n. 3926 del 29 maggio 2018, di modifica/integrazione della composizione del CUG, sia per la parte di nomina delle Organizzazioni Sindacali sia per la parte di rappresentanza dell'Amministrazione comunale;
- d) le successive Determinazioni dirigenziali n. 8498 del 5 dicembre 2018, n. 4536 del 3 settembre 2019, n. 2748 del 25 maggio 2020 e n. 5289 del 7 settembre 2020, di ulteriore modifica/integrazione della composizione del C.U.G. del Comune di Firenze, per la parte di rappresentanza dell'Amministrazione Comunale, a seguito di esigenze sopravvenute.

Considerato che

il Comitato Unico di Garanzia, sulla base della normativa sopra richiamata, ha, all'interno dell'amministrazione pubblica, compiti propositivi, consultivi e di verifica, e opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, nell'ambito della propria missione istituzionale che consiste nel contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

in data 18 dicembre 2013 il CUG del Comune di Firenze ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento, stabilendo che tra i compiti propositivi del Comitato vi è anche quello riferito alla presentazione del Piano delle Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri:

- la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- le azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione comunale.

Dato atto che

con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 361 del 31 luglio 2018 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (di seguito, Piano) 2018-2020, di durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento (con scadenza, quindi, al 31 luglio 2021);

il suddetto Piano si inserisce in una logica di continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive, orientando nel loro complesso le azioni:

1. al più ampio rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. al miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. ad assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Richiamata

la nota del Presidente del CUG prot. 192454 del 24 luglio.2020, nella quale si propone di orientare la revisione annuale del Piano alla luce della situazione emergenziale da Covid 19, confermando i contenuti degli obiettivi

approvati con la D.G.C. 361/2018, con le specificazioni derivanti dalle ultime linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, e rimodulandone la scansione temporale.

Preso atto che

il Piano 2018-2020 prevedeva per il perseguimento degli obiettivi programmati azioni spalmate sulle varie annualità di riferimento, e pertanto 2018-2019-2020;

la situazione emergenziale epidemiologica da Covid-19 ha determinato ripercussioni sulla realizzazione delle azioni del Piano, con particolare riferimento alle azioni programmate per l'annualità 2020;

è pertanto necessario rimodulare la tempistica di attuazione degli interventi, a partire dalla corrente annualità e con slittamento di alcune azioni sino al 2022, con la duplice finalità sia di rendere gli obiettivi previsti concretamente realizzabili, sia di allineare il Piano con i documenti programmatici dell'Amministrazione;

Considerato che

la modifica del triennio di riferimento delle azioni rende opportuno approvare un nuovo Piano Azioni Positive annualità 2020-2022, anzichè un mero aggiornamento del Piano precedente;

la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, con nota prot. n. 253828 del 1 ottobre 2020, ha espresso parere favorevole in merito alla proposta di Piano di Azioni Positive 2020-2022.

Ritenuto

pertanto di approvare per il Comune di Firenze il Piano delle Azioni Positive annualità 2020-2022, secondo il testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante.

Dato atto che

la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Visti

il D. Lgs. n. 267/2000, il D. Lgs. n. 165/2001, il D. Lgs. n. 198/2006 e il D.Lgs. n. 81/2008.

Preso atto

del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.lgs. n. 18.08.2000 n. 267.

Ritenuto

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D.lgs. n. 267/2000.

DELIBERA

Per tutto quanto espresso in narrativa e qui integralmente richiamato:

1. di approvare la proposta di Piano Azioni Positive 2020-2022, secondo il testo allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante;
2. di dare comunicazione del presente atto ai dirigenti dell'Ente, al CUG, alla R.S.A. e alla RSU comunali e alle OO.SS. territoriali,
3. di disporre che sia pubblicato sul sito del Comune di Firenze nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

ALLEGATI INTEGRANTI

- PAP_DISCRIMINAZIONI
- PAP_PARI OPPORTUNITÀ
- PAP_BENESSERE ORGANIZZ.
- PAP_CONOSCENZA

PARERE TECNICO	
Si esprime parere di regolarità tecnica favorevole in ordine all'art.49 c.1 del T.U.E.L.	
Data 05/10/2020	Il Dirigente/Direttore Annarita Settesoldi

LA GIUNTA APPROVA COL SEGUENTE RISULTATO

favorevoli	7:
contrari	:
astenuti	:
non votanti	:

E CON IDENTICO RISULTATO HA DICHIARATO IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE IL PROVVEDIMENTO

area di azione: Promozione Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Diffondere la conoscenza del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente

Obiettivi	Azioni	Tempi
Promuovere fra il personale la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo, di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti. Promuovere il ruolo del CUG all'esterno.	Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)	2018
Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti	Far conoscer attraverso la intranet dell'ente l'attività svolta e i progetti a cui lavora il Comitato	2019
Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente	curare la formazione e l'aggiornamento periodico dei componenti del CUG e del Presidente, in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni	2018-2020

area di azione: discriminazioni

art.3 - Contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica

Obiettivi	Azioni	Tempi
il principio della dignità e inviolabilità della persona, per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	Integrazioni e/o modifiche da apportare al Codice di Condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Firenze	2019
Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro	Nomina Consigliera di Fiducia e/o istituzione sportello di ascolto (integrato con i servizi territoriali) al fine di supportare tutti i casi di discriminazione	2019-2020
Sensibilizzare l'organizzazione nei confronti della cultura della disabilità	Formazione specifica al personale apicale sulla gestione integrata del personale con disabilità	entro il 2020
Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo: dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari	Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.	2018-2020

area di azione: benessere organizzativo**art. 2 - un' organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane**

Obiettivi	Azioni	Tempi
Gestione integrata delle Risorse Umane	<p>1) Banca dati Curriculum Vitae dipendenti, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse, valorizzandone la professionalità</p> <p>2) realizzazione di un applicativo gestionale on line dove il personale possa inserire le richieste di scambio per agevolare i processi di mobilità interna</p> <p>3) Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura</p> <p>4) interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale</p>	2019
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	Realizzazione di piani di informazione e formazione direttori dirigenti e PO sul tema del B.O. al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate	2019-2020
	inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.	2019
	analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento individuate	2019

area di azione: pari opportunità

Diffusione della Cultura delle pari Opportunità

Obiettivi	Azioni	Tempi
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	prevedere interventi formativi in materia di pari opportunità Inserire tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne la normativa sulle pari opportunità	2018-2020
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere	Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli Incaricati di PO e AP (D.P.C.M 4 marzo 2011 par.3.2)	2018-2020
Prevedere e sperimentare strumenti di flessibilità rispondenti alla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa tenendo conto dell'età	Rivisitare la normativa interna per implementare gli strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro (smart working)	entro il 2019