



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

**(Sez. 3 Organizzazione e Capitale Umano Sotto Sez. Piano delle Azioni
Positive del P.I.A.O. 2023-2025)**



Approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 20 dicembre 2022
P.A.P - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Triennio 2023-2025

Indice

1. Quadro normativo e finalità del Piano triennale delle azioni positive
2. Il PIAO : il piano delle azioni positive sempre più parte integrante del ciclo della performance
3. Le principali novità del nuovo contratto collettivo funzioni locali 2019-2022
4. Aggiornamento del piano delle azioni positive 2022-2024
 - 4.1 Il contesto interno al Comune di Lastra a Signa
 - 4.2 Permessi Legge 104, 150 ore “diritto allo studio” e aspettativa sindacale.
 - 4.3 Attribuzione di posizioni organizzative
5. Il contesto interno dell’Ente
6. Stato di avanzamento del PAP 2022-2023
 - 5.1 Adesione al progetto “Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere” promosso dalla Città Metropolitana di Firenze
 - 5.2 Adesione al progetto “Syllabus” per la formazione digitale.
7. Gli obiettivi del piano triennale delle azioni positive 2023-2025
8. Azioni positive per il triennio 2022-2024 – consuntivo 2022 e programmazione 2023-2025.



Comune di Lastra a Signa *(Città Metropolitana di Firenze)*

1. QUADRO NORMATIVO E FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del DLGS 196/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono, la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 CCNL Regioni e autonomie locali 14.09.2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 CCNL Regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 L 183/2010 ha apportato importanti modifiche al DLGS 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare l'art. 7, prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica, è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza."*

Nel 2019 il Ministero per la Funzione pubblica è intervenuto con la Direttiva n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" aggiornando alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva 4 marzo 2011.

La Direttiva in particolar modo pone ulteriori obiettivi quali quello di *"promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche"*.

La Direttiva s'inserisce in un quadro normativo nazionale ed europeo volto sempre di più a rafforzare la presenza delle donne in posizioni di responsabilità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In tale contesto, si inserisce la legislazione nazionale come il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione del c.d. "Jobs act", che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,



Comune di Lastra a Signa *(Città Metropolitana di Firenze)*

che, come richiamato dalla citata Direttiva n. 2/2019 introduce “*misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.*”

A livello europeo la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*” ha evidenziato come le azioni positive favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e professionale attraverso forme di lavoro flessibile (part time, telelavoro e smart working) e la Roadmap della Commissione europea “*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile”.

La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

2. IL PIAO : IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE SEMPRE PIU' PARTE INTEGRANTE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nell'ottica di migliorare l'efficienza complessiva dell'Ente, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, la Direttiva n. 19/2019 summenzionata, prevede espressamente che l'Ente provveda ad aggiornare il Piano delle azioni positive entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano Triennale della Performance.

Si segnala però rispetto all'anno precedente, che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, superando la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- il Piano delle azioni positive.

Il PIAO attualmente vigente è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 93 del 28 giugno 2022.

Le prescrizioni contenute quindi nel Piano delle azioni positive quindi diventano sempre di più parte integrante del Ciclo delle performance dell'Ente ponendosi in linea con gli altri documenti della programmazione e di bilancio, al fine di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa favorendo la valorizzazione delle diversità, l'integrazione, la valorizzazione delle competenze al fine di rispondere in modo efficiente ai bisogni dei cittadini ed a rimuovere eventuali criticità organizzative. In questo senso si richiama anche il comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 che prevede espressamente che la mancata adozione del Piano per le azioni positive inoltre comporti il blocco assunzionale per l'Ente.

Si segnala infine che in base all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale entro il 30 settembre, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

In base al Decreto Interministeriale del 28 settembre 2022, per il biennio 2020-2021, il termine di trasmissione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile tale termine è differito per il 2022 al 14 ottobre 2022. L'ente ha redatto il piano e caricato sull'apposito portale in data 13.10.2022.

3. LE PRINCIPALI NOVITA' DEL CONTRATTO COLLETTIVO FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Recentemente, in data 16 novembre 2022, è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo del comparto enti locali che sostituisce quello approvato il 21 maggio 2018.

Il contratto introduce alcune novità importanti quali ad esempio

- la revisione del sistema di classificazione del personale (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);



Comune di Lastra a Signa *(Città Metropolitana di Firenze)*

- rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.
- nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo “differenziali stipendiali” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area di classificazione.

Altre novità riguardano Nel CCNL è stata individuata una soluzione classificatoria per il personale della Sezione educativa e scolastica, e ulteriormente specificata la disciplina della sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità.

Il CCNL ha operato anche modifiche sostanziali ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l’estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti.

Di particolare rilievo assume la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

L'emergenza pandemica ma anche la progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa ha reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In questo senso il nuovo contratto collettivo provvede a disciplinare le varie modalità di lavoro da remoto, al fine di conseguire da un lato il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, operando al contempo una riorganizzazione complessiva della legislazione in materia (in ultimo il DPCM del 23.09.2021).

4. AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024. PROGRAMMAZIONE 2023-2025

Il Comitato unico di garanzia dell'Ente è stato nominato con Determina n. 812 del 27 ottobre 2021. Il Comitato, appena insediato ha provveduto ad approvare un nuovo regolamento del proprio funzionamento e si è riunito per approvare il Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta n. 141 del 30.11.2021.

Il presente piano 2023-2025 provvede ad esaminare le risultanze delle azioni positive di cui al piano 22-24, ad aggiornare i dati del contesto interno all'Ente e quindi a definire la nuova programmazione per il triennio 2023-2025.

4.1 Il contesto interno al Comune di Lastra a Signa



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Alla data di rilevazione dei dati ai fini della redazione del presente piano (30 novembre 2022), l'analisi della situazione del personale dipendente in servizio presso l'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

In continuità con quanto già rilevato nel PAP 2022-2024, i dati complessivi sul numero dei dipendenti mostrano un sostanziale equilibrio tra i generi, con una tendenza positiva circa il numero di donne che sono in misura maggiore seppur di poche unità (le donne sono circa il 51% rispetto agli uomini).

Il Comune di Lastra a Signa alla data della rilevazione, 30 novembre 2022, ha n. 97 dipendenti secondo il seguente prospetto di ripartizione tra generi:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo pieno e indeterminato	42	46	88
Tempo indet. part-time fino al 50%	1	4	5
Tempo indet. Part-time oltre 50%		1	1
Staff del Sindaco ex art. 90 e 110 TUEL		1	
Aspettativa sindacale		1	1
Segretario generale	1		1
TOTALE	46	53	97

La dimensione ridotta del Comune (che conta oltre 20.000 abitanti) rende difficile affrontare le politiche del personale con quella flessibilità che enti di maggiori dimensioni possono garantire. I

Il Comune di Lastra a Signa infatti conta ad oggi un numero pari a 97 dipendenti, di cui 1 di staff del Sindaco ex artt. 90 e 110 TUEL, pertanto non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 30 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dalla legge di conversione del D.L. 80/2021 che in via generale elimina l'acquisizione del preventivo nulla osta dell'amministrazione alla mobilità volontaria negli enti locali.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento delle qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno del Comune è sempre stato orientato in questa direzione, cercando infatti di favorire soluzioni per conciliare tempi di lavoro ed esigenze familiari, consentendo ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, per motivi familiari di cura di persone anziane o di figli minori, di ricorrere al part-time o ad orari flessibili di entrata e uscita anche grazie all'approvazione del nuovo regolamento orario.

Il numero dei dipendenti nell'anno 2022 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al 2021 (1 unità in meno), nonostante ci siano state mobilità di uscita e pensionamenti a cui l'Ente ha



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

fatto fronte tramite nuove assunzioni di dipendenti sia in profili amministrativi che tecnici, attingendo a graduatorie di procedure concorsuali espletate da altri Enti.

Per l'anno 2023 sono previste n.8 assunzioni (1 esecutore tecnico, n. 4 istruttori amministrativi, n.1 specialista amministrativo e contabile e n. 2 specialisti tecnici) che per la maggior parte andranno a coprire mobilità in uscita dall'Ente.

Per quel che riguarda la ripartizione del personale tra le aree contrattuali previste, si registra il seguente dato che mostra un sostanziale equilibrio di ripartizione di dipendenti tra le categorie ed una sostanziale proporzionalità tra uomini e donne nelle stesse.

	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Art. 110 e 90	Segretario	totale
Donne	16	19	17	1		53
Uomini	12	17	15	-	1	44
Totale	27	31	32	1	1	97

4.2 Permessi Legge 104, 150 ore “diritto allo studio” e aspettativa sindacale.

Con riferimento agli strumenti previsti dalla legge a tutela di alcuni diritti del dipendente quale la fruizione dei permessi per assistenza di familiari con disabilità (Legge 104), fruizione delle 150 ore annue per diritto allo studio (ex art. 46 CCNL) e permessi per aspettativa sindacale, si riportano i seguenti dati suddivisi per categoria

	Uomini	Donne
Permessi legge 104	1 (Cat. Ex B)	3 (Cat. D, C, B)
Diritto allo studio	-	1 (Cat. C)
Aspettativa sindacale	-	1 (B3)
Art. 90		1 (Cat. D1)
Part- time	1 (Cat. Ex D)	4 (2 cat. Ex c; 2 cat. Ex B)
Totale	2	10

Anche se si guarda ai dati complessivi delle forme di lavoro flessibile, alle posizioni di staff, e alle aspettative, e alla percentuale di dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge 104 e delle ore per Diritto allo studio , le donne sono in numero maggiore rispetto agli uomini e nelle seguenti percentuali con la seguente proporzione (83% donne 27&i% uomini).

Dai dati si evidenzia che anche per il 2022 il Comune di Lastra a Signa si conferma dunque come una realtà attenta all'uguaglianza di opportunità di genere e alla idonea rappresentanza di donne, pertanto non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Il dato sulla rappresentanza di genere all'interno dell'Ente è positivo non soltanto con riferimento al dato complessivo dei dipendenti ma anche in relazione alla rappresentanza nei ruoli apicali della struttura organizzativa che vede le donne ricoprire cinque delle complessive otto posizioni organizzative in cui è articolato l'Ente.

4.3 Attribuzione di posizioni organizzative

	UOMINI	DONNE
ATTRIBUZIONI DI P.O.	3	5

Alla luce dei seguenti dati, si ritiene che non siano necessarie azioni volte a riequilibrare la presenza femminile in posizioni apicali.

5. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2022-2024

Il presente piano delle azioni positive 2023-2025 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2022-2023 approvato con delibera di Giunta n. 141 del 30.11.2021, cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive in particolar modo sull'obiettivo della promozione del benessere organizzativo.

Il piano delle azioni positive 2022-2025 prevedeva di intraprendere specifiche azioni su tre linee di intervento:

A) Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

B) Promuovere il benessere organizzativo del personale attraverso monitoraggio circa l'utilizzo dello *smart working* e delle altre forme di flessibilità, promuovere formazione per i responsabili ai fini di una gestione migliore del team di lavoro, promuovere la coesione tra il personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso attività diverse o organizzazione di attività di team building;

C) Promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sul contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro.

- Con riferimento al primo macroobiettivo il CUG si è fatto promotore di attività di sensibilizzazione, comunicazione e informazioni sui temi delle pari opportunità coinvolgendo i direttamente i dipendenti su specifiche iniziative ed informandoli sulle attività promosse dall'amministrazione sul contrasto alle discriminazioni di genere e per orientamento sessuale. (8 marzo, 17 maggio, 25 novembre).
- Con riferimento al secondo obiettivo, il CUG ha periodicamente informato i dipendenti della costituzione di un indirizzo mail dedicato cug@comune.lastra-a-signa.fi.it a cui poter scrivere per proposte o segnalazioni.
- Con riferimento al terzo obiettivo, il CUG nel mese di ottobre ha organizzato un'escursione/trekking rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente, che ha visto la partecipazione di circa che ha contribuito a rafforzare in senso di coesione e di



Comune di Lastra a Signa *(Città Metropolitana di Firenze)*

appartenenza all'Ente. Nella prossima programmazione si intende confermare la suddetta azione.

Complessivamente, sono state realizzate 3 azioni, 1 parzialmente realizzata su 8 azioni previste dal PAP 2022-2024 in un arco di tempo triennale.

5.1 Adesione al progetto “Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere” promosso dalla Città Metropolitana di Firenze

Con delibera di Giunta n. 85 del 9 giugno 2022 l'Ente ha aderito al progetto presentato dalla Città Metropolitana di Firenze per la partecipazione al bando della Regione Toscana “*Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere*” a valere sul POR Obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" FSE 2014-2020, rivolto alle Province e alla Città metropolitana di Firenze, che prevede il coinvolgimento dei Comuni aderenti con due azioni:

- 1) Azione n.1 - Definizione di un sistema di gender mainstreaming attraverso l'elaborazione/redazione e pubblicazione del bilancio di genere da parte delle Province e dei Comuni;
- 2) Azione n. 2 - Percorsi di diffusione della cultura di genere e della destrutturazione dello stereotipo di genere nelle scuole. L'azione è tesa a prevenire e contrastare la discriminazione di genere e la violenza di genere e a promuovere le pari opportunità attraverso percorsi didattico-educativi di diffusione della cultura di genere e di destrutturazione degli stereotipi nelle scuole, destinati a studenti e studentesse e alle rispettive famiglie, corpo docente e personale ATA.

A questa adesione ha fatto seguito la costituzione di un gruppo di lavoro formato da dipendenti dell'Ente provenienti da Settori diversi (settore 1, 3 e 7), e che vede coinvolto anche il CUG in quanto la Presidente dello stesso è la referente del progetto.

Con il termine bilancio di genere o “gender budgeting”, in base alla definizione reperibile sul sito del Ministero della funzione pubblica è *“si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. (...) Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale oggi fondamentali: efficienza, efficacia, trasparenza ed equità.”*

Il progetto partirà dall'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente, con l'analisi dei dati relativi all'organizzazione interna e alla struttura amministrativa, offrendo uno strumento utile all'amministrazione per valorizzare al meglio le risorse interne all'Ente.

5.2 Adesione al progetto “Syllabus” per la formazione digitale.

Nel Gennaio di quest'anno il Ministero per la pubblica amministrazione ha approvato “*Riformare la P.A. Il piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici*”, cioè un piano



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

strategico per la valorizzazione del personale della pubblica amministrazione su due linee principali di intervento:

1) PA 110 e lode: iscrizione agevolata per dipendenti pubblici a corsi di laurea master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche;

2) "Syllabus per la formazione digitale": formazione dei dipendenti pubblici sulle competenze digitali.

L'Ente, su richiesta anche di alcuni dipendenti, ha aderito al programma di formazione digitale "Syllabus", con abilitazione sulla piattaforma di oltre 15 dipendenti che hanno iniziato il procedimento di autovalutazione delle proprie competenze, proseguendo alcuni nelle specifiche attività di formazione previste dalla piattaforma.

6. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Il PAP 2022-2024 si prefiggeva di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2021-2023, di realizzare specifiche azioni su tre macro obiettivi tra cui era ricompreso il monitoraggio dell'utilizzo dello smart working alla luce del DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione che ha previsto il lavoro in presenza tornasse come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Su questo punto si è atteso a procedere con il monitoraggio in virtù delle annunciate modifiche legislative sul punto. Nel corso dell'anno infatti è stato approvato il nuovo Contratto collettivo funzioni locali che all'art. 63 e seguenti è intervenuto a disciplinare il lavoro agile.

Obiettivo dell'aggiornamento del presente piano per il triennio 2023-2025 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità sul punto previste dal nuovo contratto collettivo.

Il presente Piano si prefigge dunque di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2022-2024, realizzando azioni che riguardano i seguenti macro obiettivi dell'arco del triennio :

- Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere il benessere organizzativo del personale attraverso monitoraggio circa l'utilizzo dello *smart working* e delle altre forme di flessibilità, promuovere formazione per i responsabili ai fini di una gestione migliore del team di lavoro, promuovere la coesione tra il personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso attività diverse o organizzazione di attività di team building;

La definizione di benessere organizzativo è complessa perché copre un'ampia gamma di situazioni che riguardano il clima di lavoro, il rapporto con i colleghi e con i responsabili, la comunicazione interna tra gli uffici, l'organizzazione e la gestione collaborativa del lavoro. La promozione di queste misure è condizionata dalle scelte dell'ente e a livello generale dalle decisioni e micro azioni assunte dai responsabili di settore.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

- Promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sul contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro.

Considerato che le azioni realizzate nel corso del 2022 sono state per lo più relative al primo macro obiettivo e in considerazione del fatto che i dati relativi al contesto interno all'Ente vedono una sostanziale parità di uomini e donne nelle categorie contrattuali e una predominanza femminile in quelle apicali, il presente piano, confermando in ogni caso i tre macro obiettivi del PAP 2022-2024 intende concentrarsi maggiormente sul macro obiettivo n. 2 con proposte all'amministrazione sul punto.

7. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024 – CONSUNTIVO 2022 E PROGRAMMAZIONE 2023-2025

1) Azione positiva : Formazione per i membri del CUG.

DESTINATARI	Membri del CUG
OBIETTIVI SPECIALI	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). La formazione potrà avvenire con modalità di autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, ad incontri con la Consigliera di Parità della Città metropolitana di Firenze, con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022	Azione realizzata - Ai membri del CUG sono stati inviati materiali informativi sulle materie di propria competenza, oltre ad informativa sulle iniziative dell'Ente in materia di parità, violenza di genere, contrasto alle discriminazioni,
PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione confermata

2) Azione positiva : Conoscenza tra i dipendenti delle attività del CUG.

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Promuovere la conoscenza dell'attività del CUG. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG attraverso l'aggiornamento costante del sito web dell'ente dedicato; informative ai dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG inviate mediante posta elettronica ecc.;



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

	-Pubblicazione e diffusione (in aggiunta agli adempimenti propri dell'amministrazione) del Piano Triennale delle Azioni Positive e dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sui temi di competenza del Comitato;
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022	Azione realizzata 1) Ai dipendenti sono stati inoltrati materiali informativi sulle attività del CUG, 2) Aggiornamento della pagina dedicata al CUG, aggiornamenti periodici sulle attività dell'Ente in materia di promozione della parità di genere, contrasto alle discriminazioni di ogni tipo e alla violenza di genere.
PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione confermata.

3) Azione positiva : Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione sui temi delle pari opportunità

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Promuovere attività di formazione ed iniziative di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità che coinvolgano i dipendenti (anche in occasione di ricorrenze nazionali come l'8 marzo e il 25 novembre).
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022	Azione realizzata 1) Ai dipendenti sono state comunicate le iniziative promosse dall'ente in occasione dell'8 marzo, del 17 maggio (giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia) e per il 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne). 2) In occasione del "Marzo Donna" il calendario di iniziative promosse dall'Ente in occasione dell'8 marzo, sono stati realizzati e collocati sul territorio comunale alcuni manifesti con illustrazioni e messaggi motivanti che possano ispirare il cambiamento e la motivazione delle donne in prima battuta, ma in generale di tutti. Su richiesta del Comitato, alcuni roll up, con queste illustrazioni sono stati collocati nelle strutture del Comune, perché potessero essere fonti di motivazione e di ispirazione anche per tutti i



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

	dipendenti. 2) Sensibilizzazione del personale sul tema della violenza di genere con diretto coinvolgimento del personale in occasione del 25 novembre (I dipendenti che volevano, potevano indossare un fiocco rosso simbolo della lotta contro la violenza di genere).
PROGRAMMAZIONE 2023- 2025	Azione da confermare

4) Azione positiva : Questionario sul benessere organizzativo

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
AZIONI POSITIVE	Realizzazione da parte del CUG di un questionario a risposta sintetica indirizzato ai dipendenti in servizio, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si possa migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza, sulle attività di formazione ritenute prioritarie dai dipendenti e su modalità di crescita professionale nell'Ente.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., GEAPER, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022 e PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione non realizzata e programmata per il 2023

5) Azione positiva : Promozione della coesione del personale e del senso di appartenenza all'Ente

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Organizzazione di attività di team building anche tramite predisposizione di momenti di coinvolgimento dei dipendenti fuori dall'orario di lavoro, nell'ottica di rafforzarne la coesione e il senso di appartenenza all'Ente.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022	Azione parzialmente realizzata. Il Comitato unico di garanzia ha organizzato ad ottobre 2022 un'escursione rivolta a tutti i dipendenti che ha contribuito a far conoscere tra loro colleghi di uffici che raramente entrano in contatto, a rafforzare la coesione ed il senso di appartenenza all'Ente.
PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione da confermare



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

6) Azione positiva : Monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working e delle forme di flessibilità alla luce del DPCM 23.9.2021, con analisi dei risultati suddivisi per generi, settori, categoria professionale; (Aggiornamento: il monitoraggio sarà alla luce delle nuove previsioni sul punto da parte del nuovo CCNL)
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022	Azione non realizzata anche in considerazione delle evoluzioni normative, in ultimo l'approvazione del nuovo CCNL.
PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Programmata per il 2023

7) Azione positiva : Coinvolgimento del personale sulle esigenze di formazione non obbligatoria.

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Coinvolgere il personale di tutte le categorie e senza discriminazioni tra uomini e donne, nella formazione sia sulle materie specifiche del settore, sia con riferimento alle materie trasversali ad ogni ufficio (ad esempio privacy, MePA, protocollo informatico, ecc; - Richiedere ai dipendenti e ai responsabili di settore (con modulo ad hoc o mail per settore) quali siano le esigenze di formazione ed aggiornamento in materie non obbligatorie ma di competenza del settore, al fine di allocare in modo più efficiente le risorse assegnate per la formazione non obbligatoria e accrescere la competenza dei dipendenti.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022 e PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Nel corso dell'anno l'ente ha aderito al progetto "Syllabus" promosso dal Ministero per la funzione pubblica per la formazione digitale dei dipendenti pubblici con accredito di 15 persone alla piattaforma di valutazione delle competenze e di apprendimento. L'azione però non può dirsi realizzata ma programmata per il 2023.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

8) Azione positiva : Staff training per responsabili di settore e di ufficio

DESTINATARI	Responsabili di settore
OBIETTIVI SPECIALI	Predisposizione di percorsi formativi sulle competenze relazionali e manageriali dei Responsabili di settore e di ufficio, al fine di promuovere comportamenti rivolti al miglioramento del clima di lavoro, ad una migliore organizzazione del gruppo di lavoro, all'orientamento dei risultati, alla prevenzione di fenomeni di discriminazione.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2022 E PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione programmata per il triennio 2023-2025

9) Azione positiva: Predisposizione relazione del CUG sulla situazione del personale

DESTINATARI	Ministero Funzione Pubblica
OBIETTIVI SPECIALI	Predisposizione e trasmissione in collaborazione con ufficio personale e GEAPER della relazione del C.U.G. sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della P.C.M. del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva della P.C.M. n. 2 del 16 luglio 2019.19
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG.
TEMPI	Intero triennio, cadenza annuale
AZIONE NUOVA	programmata per il triennio 2023-2025

INFORMATIVA AI DIPENDENTI IN CASO DI MOLESTIE

Con il presente piano si dispone inoltre che sia data informativa ai dipendenti della possibilità di prendere contatti con la Consigliera di Parità in caso di eventuali molestie sul luogo di lavoro.

DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Comune di Lastra a Signa

Città Metropolitana di Firenze

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 82/2005, si attesta che il seguente documento, estratto in automatico dal Sistema di gestione documentale del Comune di Lastra a Signa, nel rispetto delle regole tecniche del CAD, è conforme all'originale, sottoscritto con firma digitale valida e conforme alla relativa certificazione, in tutte le sue componenti come registrato al:

**Protocollo informatico n. 684 del 12/01/2023 avente oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 -
PARERE DELLA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

Elenco Impronte:

- lettera PAP Comune Lastra a Signa 2023 2025 - parere consigliera Parità.pdf
42202751AD9204B6011B652146AD3D23ACF12126CA2D01591F504C23BB3EFD6E3D57A886FB776642492BF43C9
3EE53F39182D4DD559C7F5987D62F8954DD36AD

Copia prodotta a Lastra a Signa in data

L'incaricato



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

PROF.SSA ANNAMARIA DI FABIO CONSIGLIERA DI PARITÀ CITTÀ METROPOLITANA

Firenze, 10 gennaio 2023

Comune di Lastra a Signa

Oggetto: Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025

Gentilissima,

ho esaminato il Piano di Azioni Positive 2023-2025 predisposto dal Vs. Comune per il quale **esprimo parere favorevole.**

Resto volentieri a disposizione per eventuali progetti in materia di Parità e di eventuali aggiornamenti del piano triennale medesimo.

Cordiali saluti.

La Consigliera di Parità
Prof.ssa Annamaria Di Fabio