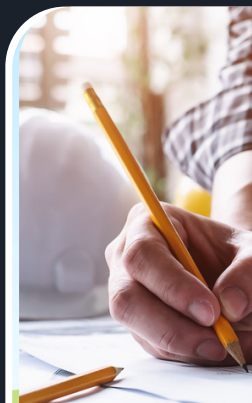


PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026



(Sez. 3 Organizzazione e Capitale Umano
Sotto Sez. Piano delle Azioni
Positive del P.I.A.O. 2024-2026)



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Indice

1. QUADRO NORMATIVO E FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2. IL PIAO : IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE SEMPRE PIU' PARTE INTEGRANTE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE
3. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA
4. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2023-2025. AZIONI REALIZZATE NEL 2023
 - 4.1 Adesione al progetto “Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere” promosso dalla Città Metropolitana di Firenze
 - 4.2 Monitoraggio del progetto “Syllabus” per la formazione digitale.
 - 4.3 Questionario sul benessere organizzativo
 - 4.4 Attività di team building
5. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2023-2025. PROGRAMMAZIONE 2024
6. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025 – CONSUNTIVO 2023 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



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

sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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. 7 del 31.01.2023

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. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA

Il Comune di Lastra a Signa ha una dimensione ridotta (che conta oltre 20.000 abitanti) rende difficile affrontare le politiche del personale con quella flessibilità che enti di maggiori dimensioni possono garantire.

L'Ente ad oggi conta un numero pari a 101 dipendenti, di cui 1 di staff del Sindaco ex artt. 90 e 110 TUEL.

Numero dei dipendenti a dicembre 2023

	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Art. 110 e 90	Segretario	totale
Donne	16	20	19	1		56



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Uomini	13	17	15	-	1	45
Totale	27	31	32	1	1	101

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 2023 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al 2021 (registrando quindi un lieve incremento di n. 4 unità rispetto allo scorso anno), nonostante ci siano state mobilità di uscita e pensionamenti a cui l'Ente ha fatto fronte tramite nuove assunzioni di dipendenti sia in profili amministrativi che tecnici, attingendo a graduatorie di procedure concorsuali espletate da altri Enti.

Per quel che riguarda la ripartizione del personale tra le aree contrattuali previste, si registra il dato che mostra un sostanziale equilibrio di ripartizione di dipendenti tra le categorie ed una sostanziale proporzionalità tra uomini e donne nelle stesse. Le donne invece sono in numero nettamente superiore per quanto riguarda le posizioni di responsabilità dei settori. Su 7 posizioni organizzative assegnate, 5 sono attribuite a donne.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
DONNE	5
UOMINI	2

Con riferimento all'anno 2022, l'ufficio personale ha fornito i dati relativi al personale dell'Ente anche ai fini della relazione del CUG di cui all'allegato 1 della Direttiva n. 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che di seguito si riportano:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SG										
D7										1



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

D6									1	
D5									1	2
D4			1		1				1	
D3										
D2			1	2				2		
D1			2	1	1	1	3	3		
C6				1					3	
C5				2					3	
C4			2	1	1			2	3	1
C3			1	1						1
C2			2	1				1		
C1		2	3			1	1	2	2	
B8									1	1
Pos. Ec. B7 – profilo accesso B3			1	2						2
Pos. Ec. B7 – profilo accesso B1										
Pos. Ec. B6 – profilo accesso B3				2						
Pos. Ec. B6 – profilo accesso B1										
Pos. Ec. B5 – profilo accesso B3										
Pos. Ec. B5 – profilo accesso B1			1						2	1
Pos. Ec. B4 – profilo accesso B3								1		
Pos. Ec. B4 – profilo accesso B1									3	
Pos. Ec. Di accesso B3	1	2		2			1	1		
B3										1
B2					1				1	
Pos. Acc. B1			2		1			1		
Art. 90								1		



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Totale	1	4	16	15	5	2	5	14	21	10
Totale Personale										93

Classi età Inquadramento	UOMINI TEMPO INDETERMINATO					DONNE TEMPO INDETERMINATO				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SG										
D7										1
D6									1	
D5									1	2
D4			1		1				1	
D3										
D2			1	2				2		
D1			2	1	1	1	3	3		
C6				1					3	
C5				2					3	
C4			2	1	1			2	3	1
C3			1	1						1
C2			2	1				1		
C1		2	3			1	1	2	2	
B8									1	1
Pos. Ec. B7 – profilo accesso B3			1	2						2
Pos. Ec. B7 – profilo accesso B1										



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Pos. Ec. B6 – profilo accesso B3				2						
Pos. Ec. B6 – profilo accesso B1										
Pos. Ec. B5 – profilo accesso B3										
Pos. Ec. B5 – profilo accesso B1			1						2	1
Pos. Ec. B4 – profilo accesso B3								1		
Pos. Ec. B4 – profilo accesso B1									3	
Pos. Ec. Di accesso B3	1	2		2			1	1		
B3										1
B2					1				1	
Pos. Acc. B1			2		1			1		
Art. 90										
Totale	1	4	16	15	5	2	5	13	21	10
Totale Personal e										92



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	7	10	17	4	40	37,20	2	5	12	21	9	49	45,7
Part Time >50%														
Part Time <50%			1			1	0,93			1	2		3	2,79
Totale	2	7	11	17	4	41	38,13	2	5	13	23	9	52	48,63

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O. SETTORE 1	12,400,00					
P.O. SETTORE 2			6.600,00			
P.O. SETTORE 3			13.300,00			
P.O. SETTORE 4	15.166,00					
P.O. SETTORE 5			10.000,00			
P.O. SETTORE 6			13.300,00			
P.O. SETTORE 7			6.600,00			
Totale personale	2		5			100,00%
% sul personale complessivo	1,86		4,65			

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanen	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

za nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	4	3	4	2	15	13,9 5	2	5	3		1	11	10, 23
Tra 3 e 5 anni		1	4	1		6	5,58			2	3		5	4,6 5
Tra 5 e 10 anni		1	1	1		3	2,79			2	5		7	6,5 1
Superiore a 10 anni		1	3	11	2	17	15,8 1			5	16	8	29	26, 97
Totale	2	7	11	17	4	41	38,1 3	2	5	12	24	9	52	48, 36
Totale %	1,8 6	6,51	10,23	15,8 1	5,5 8			1,86	4,65	11,1 6	22,32	8,3 7	48,3 6	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
.....				
.....				
.....				
.....				
Totale personale				100,00%
% sul personale				

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

% sul personale complessivo						
-----------------------------	--	--	--	--	--	--

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	9	8,37	4	3,72	13	12,09
Diploma di scuola superiore	24	22,32	25	23,25	49	45,57
Laurea	0		3	2,79	3	2,79
Laurea magistrale	8	7,44	19	17,67	27	25,11
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	0,94	1	0,94
Totale personale	41	38,13	52	48,36	93	86,49
% sul personale complessivo						100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part														



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1	2	1		4	3,7 2			1	5	3	9	8,37
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	2	1						1	5	3	13	12,0 9
Totale %		0,93	1,86	0,93						0,93	4,6 5	2,7 9	12,0 9	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	37	1,86	101	6,06	138	11,04
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4,29	0,042	152,97	3,05	157,26	4,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	0,34			17	0,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale complessivo						



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	4		48	4	9	65	60,45	4	44	47	56		151	140,43
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	4		48	4	9	65		4	44	47	56			
Totale ore %	3,72		44,64	3,72	8,37	60,45		3,72	40,92	43,71	52,08			

4. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2023-2025. AZIONI REALIZZATE NEL 2023

Il presente piano delle azioni positive 2024-2026 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2023-2025 approvato quale allegato F al PIAO approvato con delibera della Giunta comunale n. 7 del 31.01.2023 cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive.

Il piano delle azioni positive 2022-2025 prevedeva di intraprendere le seguenti linee di intervento:

- 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



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

coesione tra il personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso attività diverse o organizzazione di attività di team building

A) 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 per il contrasto alle discriminazioni di genere e per orientamento sessuale (come ad esempio sulla partecipazione al progetto metropolitano *"Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere"*).

B) Con riferimento al secondo macroobiettivo, il CUG nei mesi di marzo e di ottobre ha organizzato due escursioni/trekking rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente, un'azione questa che ha contribuito a rafforzare in senso di coesione e di appartenenza all'Ente. Nella prossima programmazione si intende confermare la suddetta azione. Inoltre è stato sottoposto a tutti un questionario sul benessere organizzativo a cui hanno partecipato n. 14 dipendenti.

Nel corso dell'anno 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.

4.1 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."*



Comune di Lastra a Signa (Città Metropolitana di Firenze)

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.

Il progetto si è concluso ad ottobre 2023 e la Giunta comunale ha approvato il bilancio di genere dell'Ente redatto dall'Università degli Studi di Firenze, inviato a tutti i dipendenti via mail. A di cui è stata data pubblicità ai colleghi inviandolo a tutti via mail.

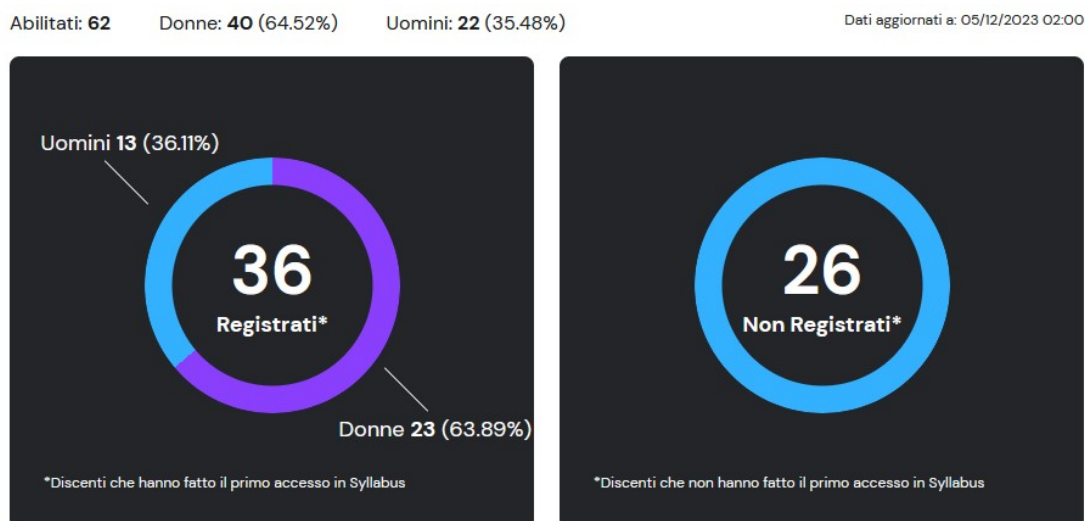
4.2 Monitoraggio del progetto "Syllabus" per la formazione digitale.

Nel Gennaio 2022 il Ministero per la pubblica amministrazione ha approvato "*Ri-formare la P.A. Il piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici*", cioè un piano 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 il 60% dei dipendenti che si sono abilitati alla piattaforma, di questi 36 hanno iniziato il procedimento di autovalutazione delle proprie competenze, proseguendo alcuni nelle specifiche attività di formazione previste dalla piattaforma.

Le risultanze del monitoraggio effettuato nell'anno 2023, mostrano tali dati:



e per fasce di età



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Discenti registrati per fasce di età

Età	Discenti
▼ minore di 30 anni	1 (2.78%)
▼ tra 31 e 40 anni	4 (11.11%)
▼ tra 41 e 50 anni	12 (33.33%)
▼ tra 51 e 60 anni	15 (41.67%)
▼ maggiore di 60 anni	4 (11.11%)
Totale	36

4.3 Questionario sul benessere organizzativo

Nel corso del 2023 è stato sottoposto ai dipendenti, per la prima volta, un questionario sul benessere organizzativo. Il questionario era finalizzato a: rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro; e a identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. La compilazione è stata assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alle persone. I dati raccolti, inoltre, sono stati trattati in forma aggregata.

Nelle domande veniva chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala numerica da 1 a 10, dove per 1 si intende il minimo grado di importanza attribuito o il totale disaccordo con l'affermazione e per 10 si intende il massimo grado di importanza attribuito o il totale accordo con l'affermazione.

Il questionario è stato inviato a tutti via mail nel mese di settembre e raccolto con modalità atte a garantire l'anonimato dei partecipanti, il 10 dicembre 2023, la partecipazione è stata scarsa, circa 14 questionari pari a circa il 14% dei dipendenti. Le risultanze, possono essere schematizzate come segue.

Dati dei partecipanti all'indagine



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Questionari totali

14

Sesso

M	4
F	9
non indicato	1

Età

Fino a 30 anni	
Dai 31 ai 40	2
Dai 41 ai 50	1
Dai 51 ai 60	8
Oltre i 60	

Anzianità di servizio

Meno di 5 anni	4
Da 5 a 10	
Da 11 a 20	
Oltre i 20	6

Contratto di lavoro

Indeterminato	9
Determinato	1

Full Time	8
Part Time	

Profilo

Amministrativo – informatico	8
Tecnico – Vigilanza – Ausiliario	

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	MEDIA DEI VOTI
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	7,1
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	6,3
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...) *	2,2
Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	1,8
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	8,4
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	8,3
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie..) *	3



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

SEZIONE DISCRIMINAZIONI	MEDIA DEI VOTI
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale (se applicabile)	8,87
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	9
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	9
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro *	1,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	9
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua *	9,1
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	9,1
EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	6,7
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	6,7
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	5,3
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	7,4
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	
Sono definite chiaramente le mansioni che sono chiamato a svolgere	7,1
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	8,5
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	7,4
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	8,2
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	5,8
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	6,1
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	6,7
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	6,6
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	
All'interno della mia organizzazione c'è disponibilità a collaborare tra colleghi anche al di fuori di specifici compiti	6,8
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	7,6
La mia organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	6,5
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	6,2
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	6,6
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	6,7
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	6,3
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	7,5
Ritengo che il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione sia adeguatamente apprezzato	7,2
La mia organizzazione riesce a motivarmi nello svolgimento quotidiano	6,5



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

del mio lavoro	
La mia organizzazione gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	6,9
La mia organizzazione è disponibile all'ascolto e a prendere in considerazione le proposte di miglioramento lavorativo da chiunque provengano	7,2
La mia organizzazione mi aiuta a capire come raggiungere gli obiettivi lavorativi che mi riguardano	6,9
LA MIA AMMINISTRAZIONE	
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	7,7
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	8,4
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	8
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	7,9
Se potessi, comunque, cambierei ente	3,72
Ritengo che l'ente in cui lavoro sia considerato importante per la collettività	7,7

SEZIONE SUL LAVORO AGILE

Le risultanze del questionario nella sezione dedicata al lavoro agile mostrano un sostanziale apprezzamento per questo strumento che, in base all'analisi dei dati consentirebbe di aumentare il grado di fiducia nell'amministrazione, affrontare con più entusiasmo le giornate lavorative, ridurre lo stress ed aumentare l'efficienza dell'azione amministrativa.

4.4 Attività di team building

Nel mese di marzo e di ottobre sono state organizzate dal CUG due escursioni/trekking rivolti a tutto il personale dell'Ente. Alle iniziative hanno aderito circa 15 persone per ogni uscita. Queste iniziative hanno favorito la conoscenza tra dipendenti che hanno meno relazioni per motivi di lavoro, il rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente e di coesione, ha permesso nuove modalità di interazione tra colleghi.

5. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2024-2026. PROGRAMMAZIONE.

Il PAP 2023-2025 si prefiggeva di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2022-2024, 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. Alla fine dell'anno 2022 infatti è stato approvato il nuovo Contratto collettivo funzioni locali che all'art. 63 e seguenti è intervenuto a disciplinare il lavoro agile.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Obiettivo dell'aggiornamento del presente piano per il triennio 2024-2026, 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 aggiornamento si prefigge dunque di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2023-2025, 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. Nel corso dell'anno è stato sottoposto ai dipendenti un questionario sul benessere organizzativo i cui dati sono stati raccolti con modalità atte a garantire l'anonimato e i dati tratti in forma aggregata. Complessivamente la partecipazione è stata scarsa, hanno partecipato solo 14 dipendenti pari a circa il 14% del totale del personale.

6. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026 – CONSUNTIVO 2023 E PROGRAMMAZIONE 2024-2026

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 Consiglieria 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 2023	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,



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

PROGRAMMAZIONE 2024-2026	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.; -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 2023	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 2024-2026	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 2023	Azione realizzata 1) Ai dipendenti sono state comunicate le iniziative promosse dall'ente in occasione dell'8 marzo, del 17 maggio (giornata



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

	internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia) e per il 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne). 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 2024- 2026	Azione da confermare anche per il triennio 2024-2026

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 2023 e PROGRAMMAZIONE 2024-2026	Azione realizzata e programmata anche per il triennio 2024-2026

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 2023	Azione parzialmente realizzata. Nel mese di marzo e di ottobre sono state organizzate dal CUG due escursioni/trekking rivolti a tutto il personale dell'Ente. Alle iniziative hanno aderito circa 15 persone per ogni uscita. Queste iniziative hanno favorito la conoscenza tra dipendenti che hanno meno relazioni per motivi di lavoro, il rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente e di coesione, ha



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

	permesso nuove modalità di interazione tra colleghi.
PROGRAMMAZIONE 2024-2026	Azione da confermare

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;
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2023	Azione non realizzata anche in considerazione delle evoluzioni normative, in ultimo l'approvazione del nuovo CCNL.
PROGRAMMAZIONE 2024-2026	Programmata per il 2024

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 2023 e PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione parzialmente realizzata. L'Ente, su richiesta anche di alcuni dipendenti, ha aderito al programma di formazione digitale "Syllabus", con abilitazione sulla piattaforma di oltre il 60% dei dipendenti che si sono abilitati alla piattaforma, di questi 36 hanno iniziato il procedimento di autovalutazione delle proprie competenze, proseguendo alcuni nelle specifiche attività di formazione previste dalla piattaforma.



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 2023 E PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Azione programmata per il triennio 2023-2025

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

DESTINATARI	CUG
OBIETTIVI SPECIALI	Predisposizione in collaborazione con l'Area Risorse Umane, redazione e trasmissione 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	Realizzata e 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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.