



Comune di Lastra a Signa

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028



(Sez.3 Organizzazione e Capitale  
Umano Sotto Sez. Piano delle Azioni  
Positive del P.I.A.O.2026-2028)



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

**Indice**

1.      PREMESSA
2.      QUADRO NORMATIVO E FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
3.      PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PIAO E CICLO DELLA PERFORMANCE
4. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA
5. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2025-2027. AZIONI REALIZZATE NEL 2025
6. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2026-2028. PROGRAMMAZIONE 2028



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

### **1. PREMESSA**

Il PAP -Piano delle Azioni Positive è un documento unificato che si pone come obiettivo quello di saldare e integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura, del rispetto, del benessere, della valorizzazione delle diversità sia di genere sia legate all'età, all'abilità fisica ecc.

Il PAP è parte del PIAO. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione e governance delle Pubbliche amministrazioni. Il PIAO è stato introdotto il 1° luglio 2022 dal "Decreto Reclutamento" quale misura urgente di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA per la realizzazione del PNRR. Sostituisce e accorpa una serie di piani: della performance, dei fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione e appunto della parità di genere.

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche. Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il PAP alla Consiglieria di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consiglieria di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

### **2. QUADRO NORMATIVO E FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Le Azioni positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lastra a Signa per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, intese come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione. Le Azioni positive sono definite dall'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. La strategia sottesa alle Azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori (caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali) che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In particolare il piano delle azioni positive è previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna). Questo articolo impone alle amministrazioni pubbliche di predisporre ogni tre anni un piano per eliminare gli ostacoli che impediscono le pari opportunità e per promuovere azioni volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale.

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.



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

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, 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.

## **Riepilogo fonti normative**

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;



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

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"; - Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap; - D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"; - D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"; 6
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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";
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"; - Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni";
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida



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

contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);

- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25"; - Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

### **3. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - PIAO E 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;



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

- 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;
- 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 di Giunta n. 54 del 27/05/2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) DEL COMUNE DI LASTRA A SIGNA 2025-2027 - INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE 2025 E AGGIORNAMENTO PTFP 2025-2027" e poi con successiva delibera n. 89 DEL 02/09/2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) DEL COMUNE DI LASTRA A SIGNA 2025-2027 - INTEGRAZIONE ULTERIORE AGGIORNAMENTO PTFP 2025-2027".

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 .

#### **4. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA**

Il Comune di Lastra a Signa ha una dimensione ridotta (che conta circa 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 98 dipendenti, di cui 1 di staff del Sindaco ex artt. 90 e 110 TUEL.



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

**Numero dei dipendenti ad ottobre 2025**

| Numero Dipendenti e qualifiche/area al <b>31-10-2025</b> |             |            |            |            |         |         |
|----------------------------------------------------------|-------------|------------|------------|------------|---------|---------|
|                                                          | Funzionario | Istruttore | Op.Esperto | Segretario | Art. 90 | Total e |
| Maschi                                                   | 10          | 20         | 14         | 1          |         | 45      |
| Femmine                                                  | 19          | 19         | 14         |            | 1       | 53      |
| Totale                                                   | 29          | 39         | 28         | 1          | 1       | 98      |

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 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) è chiarito come *"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 (flessibilità orario e ricorso al lavoro agile da remoto), 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 2025 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto agli anni precedenti, anche se il piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 prevede un progressivo aumento del personale, si registrano comunque mobilità di uscita, trasferimenti presso altri Enti a seguito di concorsi, pensionamenti etc..., 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 nell'ambito della gestione associata dei concorsi e/o da graduatorie di altri Enti. Nel corso del 2025, proprio per far fronte alla continua necessità di integrare i posti resi vacanti dal personale in uscita, l'Ente ha attivato anche n. 4 procedure di mobilità in entrata.

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.

Con l'approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente, nel corso del 2025 sono state previste n. 5 posizioni di responsabilità di settore dell'Ente, sulle 11 posizioni previste dal nuovo organigramma e funzionigramma.

| POSIZIONI ORGANIZZATIVE |   |
|-------------------------|---|
| DONNE                   | 5 |
| UOMINI                  | 6 |

**5. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2025-2027. AZIONI REALIZZATE NEL 2025**



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

Il presente piano delle azioni positive 2026-2028 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2025-2027 approvato quale allegato F al PIAO approvato con delibera della Giunta comunale n.19 del 05.03.2024 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 102 del 12.11.2024 cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive.

Il piano delle azioni positive 2025-2027 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 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.

B) Con riferimento al secondo macroobiettivo, si sono tenute continuativamente riunioni sia con il Sindaco che con il Segretario Generale a livello di Staff dei responsabili di Settore per monitorare continuativamente eventuali criticità legate al benessere organizzativo nei vari uffici, anche sulla base delle segnalazioni pervenute dal CUG, nonché dai dipendenti stessi e dalle RSU. L'indirizzo costante che è emerso è quello di garantire il massimo benessere organizzativo, cercando di conciliare le esigenze degli uffici con le necessità personali e familiari dei dipendenti, ricorrendo agli strumenti del lavoro agile, della flessibilità oraria, ma anche della mobilità interna. Si è cercato poi di coinvolgere i dipendenti dell'Ente anche in attività condivise fuori dall'orario di lavoro (uscite con passeggiate e pranzo fuori), nonché di organizzare brevi momenti di condivisione durante l'orario di lavoro per favorire la conoscenza tra dipendenti, migliorando le relazioni e rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente. Nella prossima programmazione si intende confermare la suddetta azione.

### **6. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2026-2028. PROGRAMMAZIONE.**

Il PAP 2025-2027 si prefiggeva di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2024-2026, di realizzare specifiche azioni su due macro obiettivi tra cui era ricompreso 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 2025-2027, 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



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

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 il CUG ha periodicamente informato i dipendenti della costituzione di un indirizzo mail dedicato [cug@comune.lastra-a-signa.fi.it](mailto:cug@comune.lastra-a-signa.fi.it) a cui poter scrivere per proposte o segnalazioni.

Dalle segnalazioni ricevute è emersa una esigenza di maggiore flessibilità oraria, di mantenimento e/o implementazione del ricorso al lavoro agile (in particolare per conciliare l'attività professionale con le esigenze familiari o per conciliare i tempi di trasferimento casa-lavoro in particolare per i dipendenti, sempre più numerosi, che non abitano vicino agli uffici del Comune).

Nel corso del 2025 è emersa altresì, ed è stata espressamente segnalata dalle RSU, l'opportunità di introdurre anche nel Comune di Lastra a Signa forme e esperienze di welfare aziendale, sui modelli di welfare che stanno iniziando a diffondersi anche nell'area metropolitana di Firenze.

Il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028** si articola pertanto sui seguenti obiettivi programmatici, parte dei quali in linea di continuità con gli obiettivi degli anni precedenti, altri invece nuovi e specifici per il triennio 2026-2028:

**1) Azione positiva: indagine su necessità legate ad un progetto di implementazione di misure di welfare aziendale**

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>       | Sondare anche attraverso un questionario ed in confronto con RSU e OO.SS. le eventuali esigenze e preferenze dei lavoratori relativamente alla ipotesi di destinare parte delle risorse del FRD a misure di welfare aziendale, con il progetto di introdurre tali misure nel CDI dell'Ente. |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG.– RSU e OO.SS. – Organi politici                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>NUOVA MISURA</b>             | Da realizzare nel triennio 2026-2028                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Nuova azione                                                                                                                                                                                                                                                                                |

**2) Azione positiva: aumento delle fasce di flessibilità oraria e conferma/incremento del ricorso al lavoro agile**



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

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>       | Nell'ottica di implementare ulteriormente gli strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro e per un maggior benessere lavorativo l'Ente si è reso disponibile ad un confronto con lavoratori e RSU ad una ipotesi di aumento delle fasce di flessibilità oraria e a una ulteriore sensibilizzazione anche dei responsabili di settore al favorire il ricorso allo strumento del lavoro agile, strumento comunque già presente e attuato nell'Ente |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG.– RSU e OO.SS. – Organi politici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>NUOVA MISURA</b>             | Da realizzare nel triennio 2026-2028                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Nuova azione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

**3) Azione positiva: Formazione per i membri del CUG.**

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Membri del CUG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>       | 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).<br>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.                           |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | 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.<br>Si segnala in particolare come, anche ai fini del rispetto degli obblighi di formazione, sono stati forniti a tutti i dipendenti e ai membri del CUG gli accessi per varie piattaforme di formazione, con diversi corsi anche nell'ambito delle pari opportunità, del benessere organizzativo etc.... |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Azione confermata                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



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

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

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>       | <p>-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.;</p> <p>-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;</p> |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | Azione realizzata<br>1) Ai dipendenti sono stati inoltrati materiali informativi sulle attività del CUG,<br>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.                                                                                                                                                                                                |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Azione confermata.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

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

|                            |                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>         | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                              |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>  | -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). |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b> | Risorse Umane, GEAPER, CUG, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                       |
| <b>TEMPI</b>               | Intero triennio                                                                                                                                                                                                  |



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

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | Azione realizzata<br>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).<br>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). |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Azione confermata.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

**6) Azione positiva: Questionario sul benessere organizzativo**

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>AZIONI POSITIVE</b>          | 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. |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG., GEAPER, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | Azione non realizzata riprogrammata per il 2026 congiuntamente al questionario sulle misure di welfare maggiormente apprezzate dai dipendenti                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Azione programmata                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

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

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>        | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b> | 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.<br>In data 29.11.2025 è stato organizzato dal Settore 1 un trekking con pranzo in località San Pancrazio, aperto a tutti i dipendenti e agli amministratori, che ha visto la partecipazione di una ventina di persone tra dipendenti e amministratori.<br>Questa attività, oltre che piacevole, si è dimostrata anche estremamente utile, consentendo a colleghi appartenenti ad uffici diversi di conoscersi meglio condividendo una attività piacevole fuori dal contesto lavorativo, cosa che poi ha contribuito ad aumentare lo spirito di collaborazione. |



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

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                                                                                                                                         |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | Azione parzialmente realizzata. Sono state organizzate fuori dall'orario di servizio, e occasionalmente anche all'interno dell'orario di lavoro, occasioni di condivisione e momenti di convivialità volte a favorire le relazioni, il rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente, l'interazione tra colleghi. |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Azione da confermare                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

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

|                                 |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESTINATARI</b>              | Tutte le lavoratrici e i lavoratori                                                                                                                                                                         |
| <b>OBIETTIVI SPECIALI</b>       | 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;             |
| <b>STRUTTURE COINVOLTE</b>      | Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie                                                                                         |
| <b>TEMPI</b>                    | Intero triennio                                                                                                                                                                                             |
| <b>CONSUNTIVO 2025</b>          | Azione realizzata in sede di approvazione del PIAO 2025-2027 nonché in sede di Staff con il Segretario Generale e il Sindaco nell'ambito del confronto generale sulle varie attività dei settori dell'Ente. |
| <b>PROGRAMMAZIONE 2026-2028</b> | Programmata anche per il 2026                                                                                                                                                                               |

**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.