



Città metropolitana di Firenze

previsione 2026-2028 ai Dirigenti, in coerenza con il Dup 2026-2028 e con gli obiettivi strategici ed operativi nello stesso esposti, nelle more della definizione del piano dettagliato degli obiettivi.

Con il presente documento vengono approvati gli obiettivi di performance. Al fine di rendere più agevole la lettura del presente piano, le schede afferenti agli obiettivi di performance ed agli indicatori necessari a valutare i medesimi vengono allegati al presente documento nell'Allegato A. Si precisa che gli obiettivi di performance sono stati valutati dal Nucleo di Valutazione, che ha provveduto ad assegnare ad ognuno la relativa pesatura, nel corso delle sedute del 23/02/2026, 2/03/2026 e 17/03/2026.

2.2.1 Piano delle azioni positive 2026-2028

SEZIONE 2.2 – Piano delle azioni positive

Premessa

La proposta del Piano triennale delle Azioni Positive ha come obiettivo stabilire una cooperazione attiva tra i diversi attori del sistema politico gestionale dell'Ente.

Il CUG, come stabilito dalla legge, deve fornire misure atte a garantire pari opportunità, benessere sul luogo di lavoro, a contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, di violenza morale e/o psicologica sul luogo di lavoro; - muove dal convincimento che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza sia elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone in continuità col precedente Piano approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 36 del 21/02/2024, come strumento semplice ed operativo per favorire le pari opportunità sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo. Occorre, però, sottolineare che l'attuale contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

La proposta per il Piano delle Azioni positive 2026-2028 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.



COMUNE di EMPOLI

Città metropolitana di Firenze

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Nella presente proposta sono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti, che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

- la conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG all'interno dell'Ente;
- pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;
- il contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente;
- benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e la lotta alle discriminazioni.

Il presente PAP potrebbe essere sottoposto a revisioni annuali.

La dotazione organica del personale dell'Amministrazione rispetta il divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche, come dimostra l'analisi aggiornata al 31/12/2025 dell'organico del Comune di Empoli

Personale di ruolo a tempo indeterminato * per area e genere

Area	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Operatori	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	20	17	37	54,05%	45,95%
Istruttori	19	59	78	24,36%	75,64%
Funzionari ed E.Q:	13	47	60	21,67%	78,33%
Dirigenti	1	3	4	25,00%	75,00%

* comprende tutto il personale a tempo indeterminato + 4 dirigenti

Personale non dirigente a tempo determinato:



COMUNE di EMPOLI

Città metropolitana di Firenze

Area	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Operatori	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	0	0	0
Istruttori	2	1	3	66,67%	33,33%
Funzionari ed E.Q:	2	4	6	33,33%	66,67%

Nel triennio 2023-2025 il Comune di Empoli ha effettuato 45 nuove assunzioni di cui 11 uomini e 34 donne, così distribuiti tra le varie aree:

UOMINI

Area	Assunti 2023	Assunti 2024	Assunti 2025
Operatori	0	0	0
Operatori Esperti	1	1	2
Istruttori	1	2	0
Funzionari ed E.Q:	0	1	3
Dirigenti	0	0	0
Totale	2	4	5

DONNE

Area	Assunti 2023	Assunti 2024	Assunti 2025
Operatori	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	0
Istruttori	6	7	7
Funzionari ed E.Q:	0	2	10
Dirigenti	0	1	1
Totale	6	10	18

Anche dalle tabelle delle assunzioni 2023-2025 si osserva una forte prevalenza di personale femminile. La percentuale delle donne è di 75,55% contro il 24,45% degli uomini.

Il numero delle donne è sempre maggiore anche per lo svolgimento dello smart working, attivato per far fronte al generale lockdown dovuto alla pandemia Covid-19 e successivamente strutturato e disciplinato con apposita



Città metropolitana di Firenze

regolamentazione. Nel periodo gennaio – dicembre 2025 i dipendenti che hanno fatto almeno 1 giorno di SW sono:

- n. 11 maschi
- n. 40 femmine.

GLI OBIETTIVI E LE AZIONI POSITIVE NEL TRIENNIO 2026-2028:

L'amministrazione comunale, in questo ambito, si prefigge di proseguire le azioni tese a:

- garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali tra uomini e donne per quanta riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;

Sulla base di tali indirizzi il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente ha predisposto le proposte sottoindicate di aggiornamento del succitato piano:

A) Accrescere e migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro attraverso il monitoraggio e proponendo l'implementazione del lavoro agile con ulteriori forme di istituti quali a titolo esemplificativo:

- lavoro agile nelle specifiche forme di lavoro agile formativo (previsione della formazione obbligatoria in smart working anche per chi svolge mansioni incompatibili con il lavoro agile), lavoro agile eccezionale, lavoro agile straordinario;
- nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto, in particolar modo, delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale e/o familiare;

B) Processo per il miglioramento del Benessere Organizzativo: partendo dall'individuazione dei ruoli, definizione della procedura, predisposizione degli strumenti, raccolta ed elaborazione dei dati, restituzione dei risultati, definizione del piano di miglioramento, monitoraggio e verifica;

C) Promozione del Benessere Organizzativo: organizzazione di giornate della prevenzione, convegni, incentivi all'utilizzo del car pooling e di mezzi pubblici/biciclette, corsi per la prevenzione dello stress e la gestione dei conflitti;

D) Obiettivo del Benessere Organizzativo:

- Stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita e al benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.
- Creazione di un clima lavorativo positivo, non conflittuale, non discriminatorio, caratterizzato dal rispetto reciproco.



Città metropolitana di Firenze

- Attenzione alle variabili critiche: chiarezza degli obiettivi, riconoscimento delle competenze, comunicazione, prevenzione degli infortuni, clima relazionale, giustizia organizzativa, apertura all'innovazione.

E) Attivazione di un miglior percorso formativo: prevedendo giornate anche in presenza favorendo la conoscenza e l'interscambio tra i vari settori/uffici dell'Ente, attraverso percorsi di, ad esempio, team building, che prevede attività formative volte a migliorare la coesione del gruppo di lavoro, o il reverse coaching (chiamato anche reverse mentoring), in cui figure junior e senior imparano a vicenda nuove competenze.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La presente sezione del PIAO 2026/2028 costituisce aggiornamento della strategia di prevenzione della corruzione del Comune di Empoli. Gli aggiornamenti riguardano i nuovi obiettivi strategici di prevenzione della corruzione espressi nel DUP a seguito del rinnovo degli organi dell'Amministrazione e, di conseguenza, la definizione di nuovi obiettivi di performance.

In sintesi la presente sezione anticorruzione e trasparenza 2026 – 2028:

- offre continuità alle misure anticorruzione già previste, in quanto ancora attuali ed adeguate alla macchina amministrativo-gestionale del Comune di Empoli;
- recepisce e coordina le novità normative più incidenti sul sistema dell'anticorruzione e della trasparenza come il Nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con D.Lgs. n. 36/2023 e successive normative, con ricodifica dei rischi corruttivi e delle misure anticorruzione;
- continua l'attività digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici e le nuove modalità di gestione della trasparenza amministrativa relativa ai bandi di gara e contratti;
- attua il Nuovo Codice di Comportamento del Comune di Empoli;
- riforma la disciplina pantouflage con attenzione agli aspetti sostanziali e procedurali;
- attua l'ottica del PIAO dando continuità al processo progressivo di integrazione tra diversi strumenti di programmazione per la generazione di valore pubblico.

Il Piano è stato oggetto di consultazione pubblica aperta agli stakeholders al fine di consentire loro di formulare proposte di integrazione e contributi di aggiornamento rispondenti ad ulteriori e specifiche esigenze, mediante un apposito avviso pubblicato sul sito del Comune di Empoli in data 09/01/2026.

Il presente documento è approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.