

Allegato A

PIAO 2022 - 2024

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

INTEGRAZIONE/VARIAZIONE ALLEGATO 6

PTAP 2020 - 2022 (DGC 346 del 6 ottobre 2020)

Azioni 2023 - 2024

area di azione: Discriminazioni

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

Obiettivi	Azioni	da attuare
il principio della dignità e inviolabilità della persona, per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	Su proposta del Comitato approvare un nuovo codice di condotta alla luce della Direttiva (n.2 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri	2021
Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro	Studio di fattibilità e realizzazione Sportello di ascolto e/o nomina Consigliera di Fiducia	Studio 2020 Realizzazione 2021
Sensibilizzare l'organizzazione nei confronti della cultura della disabilità	Progetto mirato di facilitazione e inserimento nel contesto di lavoro, del personale con disabilità (Disability Manager)	2021
Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo: dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari	Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, volto ad aggiornare o colmare eventuali lacune facendo ricorso anche a iniziative formative	2021
Nel rispetto della direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituire un Nucleo di Ascolto Interno	Studio di fattibilità e realizzazione Nucleo Ascolto Organizzato (NAO)	Studio 2020 Realizzazione 2021

area di azione: pari opportunità		
Diffusione della Cultura delle pari Opportunità		
Obiettivi	Azioni	DA ATTUARE:
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	Prevedere interventi formativi in materia di pari opportunità Inserire tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne la normativa sulle pari opportunità	2020
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere	Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli Incaricati di PO e AP (D.P.C.M 4 marzo 2011 par.3.2)	2020-2021
Prevedere e sperimentare strumenti di flessibilità rispondenti alla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa tenendo conto dell'età	Rivisitare la normativa interna che prevede l'incremento di strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro (smart working)	2020-2021

area di azione: benessere organizzativo		
art. 2 - Un'organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane		
Obiettivi	Azioni	da attuare
Gestione integrata delle Risorse Umane	1) Banca dati Curriculum Vitae dipendenti, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse, valorizzandone la professionalità	2020-2022
	2) Realizzazione di un applicativo gestionale on line dove il personale possa inserire le richieste di scambio per agevolare i processi di mobilità interna	
	3) Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura	
	4) Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale	
	5) nel rispetto della normativa vigente prevedere tutte quelle forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera)	
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	Realizzazione di piani di informazione e formazione direttori dirigenti e PO sul tema del B.O. al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate	2020-2021
	Inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.	2020-2021
	Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento mirate	2020-2021-2022

area di azione: Promozione ruolo del Comitato Unico di Garanzia		
art 4 - Diffondere la conoscenza del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente		
Obiettivi	Azioni	da attuare
Promuovere fra il personale la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo, di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti. Promuovere il ruolo del CUG all'esterno.	Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183 e Direttiva n. 2 della funzione Pubblica GU 184 del 7/8/2019)	2020-2021
Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti	1) Rispettare e valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa 2) Aggiornamento e popolamento della pagina del Portale Risorse Umane in merito alle attività del CUG	2020-2021
Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente	Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia	2020-2021

Azioni 2023 - 2024

Premessa

Il *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.¹

Il *Testo Unico sul Pubblico Impiego*, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle pubbliche amministrazioni nel garantire, a livello di gestione delle risorse umane, "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".²

Le Azioni Positive, pertanto, non si limitano ad essere solo uno strumento per il superamento delle disparità di genere, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione in ambito lavorativo favorendo l'inclusione lavorativa e sociale. Attraverso l'ampliamento del loro raggio d'azione, i Piani Triennali delle Azioni Positive (PTAP) sono diventati dunque lo strumento in mano alle Pubbliche Amministrazioni per porsi come datori di lavoro esemplari.

L'inclusione del PTAP tra i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO,³ denota la forte connotazione organizzativa delle azioni positive e sottolinea la necessità di una maggiore sinergia nell'attività di pianificazione e di programmazione dei singoli enti pubblici, per una sua lettura integrata.

In linea con il contesto sopra delineato, questo documento riporta le Azioni Positive che il Comune di Firenze intende attuare per le annualità 2023-2024, ad integrazione del PTAP approvato con DGC 346/2020 e parte integrante del PIAO 2022-2024, come parte di un insieme di interventi strategici inseriti in una visione di sviluppo dell'organizzazione, che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

Il documento si **articola in due parti**: una prima sezione costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi dei dati del personale dipendente; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi e delle azioni specifiche da realizzare nel biennio.

¹ D.lgs. 198/2006, art. 48

² D. lgs 165/2001, art. 7.

³ D.P.R. 81/2022, art 1, comma 1, lett. f).

A tal proposito, il Comune di Firenze definisce, in continuità con i precedenti Piani, quattro Aree di Azione principali:

- Antidiscriminazione
- Pari Opportunità
- Benessere Organizzativo
- Promozione del ruolo del CUG

La definizione degli obiettivi e delle azioni per le annualità 2023 e 2024, non soltanto si pone in continuità con l'attività svolta in precedenza, ma tiene anche conto degli effetti prodotti dalla pandemia di Covid-19 che tanto hanno influenzato il mondo del lavoro, e non può prescindere dalle innovazioni normative intervenute di recente, con le prime codificazioni delle riforme contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in tema di pari opportunità e gestione delle risorse umane,⁴ e con la stipula del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.⁵

Gli stakeholders coinvolti nella definizione delle strategie del Piano sono:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- la Consigliera di Parità territorialmente competente.

In particolare, le azioni e le misure attuative indicate sono espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Risorse Umane e il Comitato Unico di Garanzia in attuazione del principio di collaborazione sancito dal *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi* del Comune (ROUS).

⁴ Tra queste si ricordano: le *"Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"* elaborate in linea con i contenuti dell'articolo 5 del D.L. 36/2022 ("Pnrr 2"); il D.L. 77/2021, art. 47, recante *"Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici nel PNRR e PNC"* e le relative *"Linee guida per favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC"* adottate con decreto interministeriale del 7 dicembre 2021; il D.L. 36/2022 (convertito con modificazioni con L. n. 79 del 29 giugno 2022) e la nota circolare n. 1/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *"Chiarimenti in materia di 'Piattaforma unica di reclutamento' (www.InPA.gov.it) Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79"*; lo *Schema di regolamento recante modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 5 ottobre 2022.

⁵ Siglato in data 16 novembre 2022.

Parte I – Analisi e monitoraggio

Analisi dei dati del personale dipendente del Comune di Firenze

Distribuzione di genere

Come evidenziato dal grafico sottostante, il genere nettamente prevalente nel Comune di Firenze è quello femminile (Grafico 1). In linea con la tendenza degli ultimi anni, anche nel 2022 le donne risultano essere il 62% del totale del **personale non dirigenziale**, mentre gli uomini rappresentano solo il 38%.

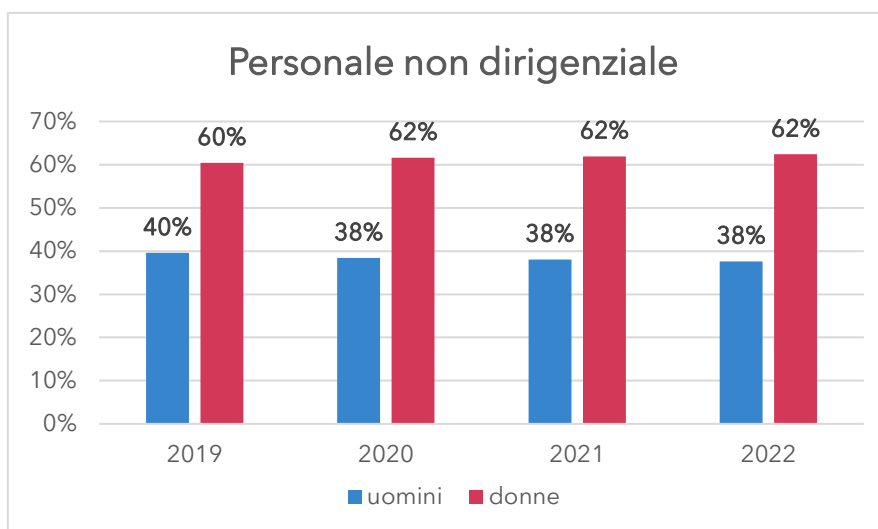


Grafico 1 - Fonte: Relazioni CUG (personale non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato) per annualità 2022 dati amministrazione al 30.09.2022

La disparità di genere è particolarmente evidente in alcuni dei **profili professionali**. Negli inquadramenti afferenti alle professioni di insegnamento, pedagogiche e di cura sono presenti molte più donne che uomini (insegnante scuola infanzia, educatore asilo nido, istruttore direttivo pedagogico, assistente sociale). Il rapporto donna/uomo in questi ruoli è spesso oltre 20 a 1, nel caso dell'istruttore direttivo pedagogico di 60 a 1. La situazione si capovolge per gli inquadramenti più tecnici (operatore autista, operatore ambientale, addetto tecnico), dove il rapporto uomo/donna arriva anche a 40 a 1.⁶

In modo analogo, una evidente disparità si riscontra anche nella distribuzione di genere all'interno delle singole **Direzioni**. Come evidenziato dal grafico sottostante, considerata una situazione di disequilibrio piuttosto generalizzato, la disparità risulta maggiore nelle Direzioni in cui sono presenti quei profili professionali a forte presenza femminile o maschile.

⁶ Fonte: Relazione CUG 2022. Dati al 31/12/2021.

Distribuzione per genere del personale nelle singole Direzioni

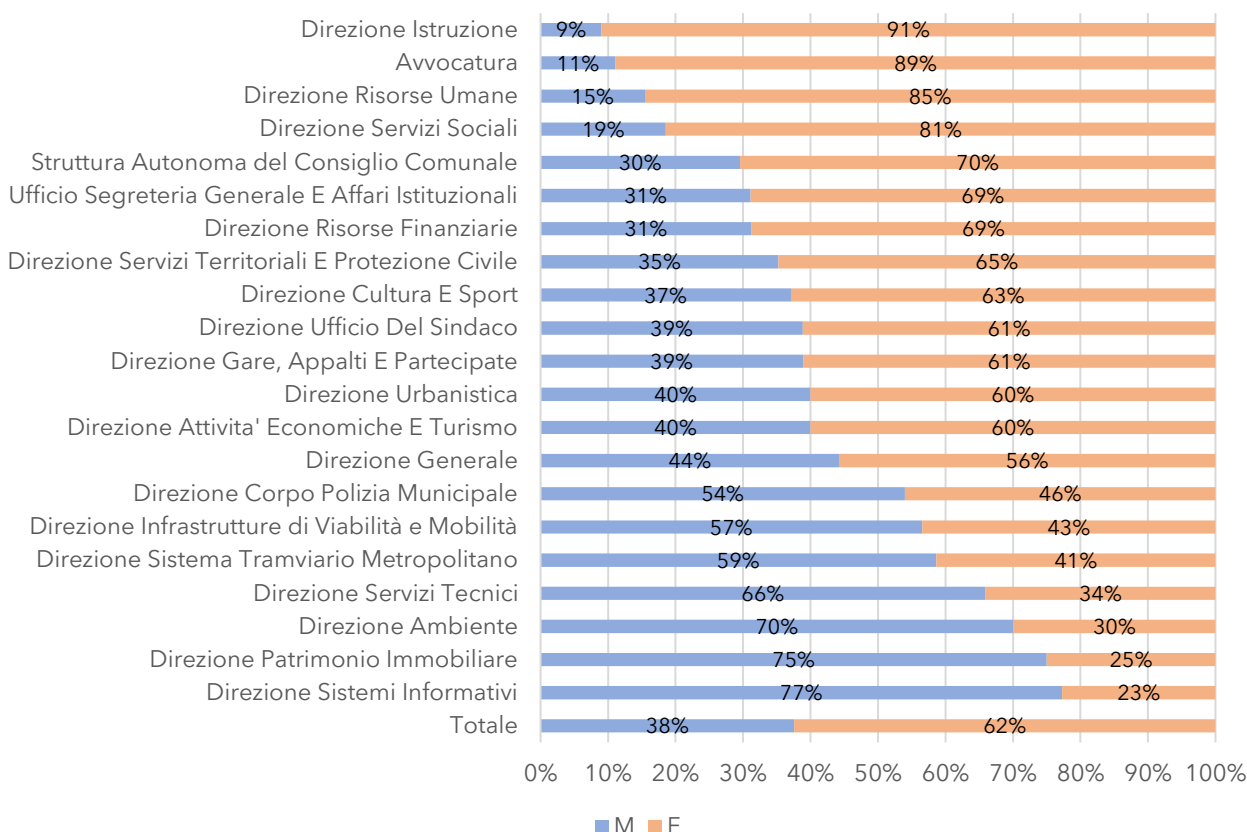


Grafico 2 - Fonte: dati Direzione Risorse Umane su tutto il personale del Comune (dirigenziale e non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato) al 30/09/2022.

Il disequilibrio diminuisce invece sostanzialmente quando si guarda la distribuzione di genere nelle posizioni apicali. Per quanto riguarda il **personale di livello dirigenziale** (Grafico 3), la

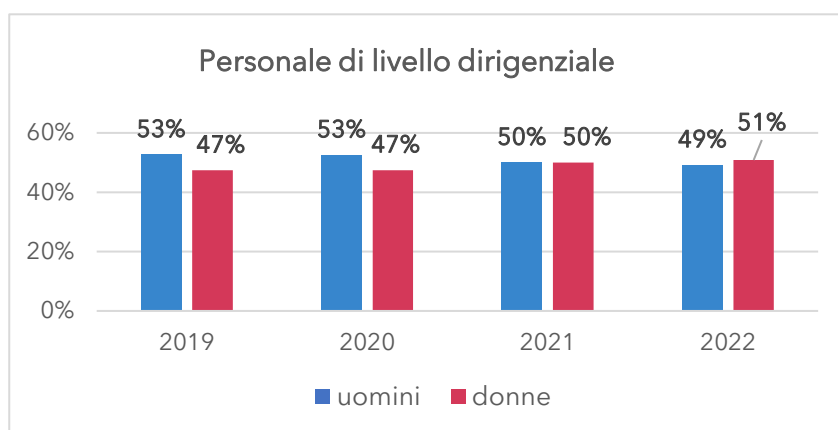


Grafico 3 - Fonte: Relazioni CUG (personale dirigenziale) per annualità 2022 dati amministrazione al 30.09.2022.

distribuzione di genere risulta molto equilibrata, con una leggera prevalenza femminile nell'ultimo anno (51%).

Nel caso delle **Posizioni Organizzative** (P.O.), le donne sono leggermente prevalenti, in modo costante nell'ultimo quadriennio. Nel 2022, ad esempio, su 165 Posizioni Organizzative conferite in totale, il 56% sono ricoperte da donne

e il 44% da uomini. Tuttavia, se si considerano i requisiti di accesso alla posizione, si rileva che benché in termini assoluti siano presenti più P.O. donne rispetto al numero di P.O. uomini, nel 2022 hanno un incarico di P.O. solo il 14,3% delle dipendenti in categoria D a tempo

indeterminato, contro il 20,9% degli uomini appartenenti alla stessa categoria a tempo indeterminato. Come evidenziato nel grafico sottostante, anche questa tendenza risulta essere piuttosto stabile negli ultimi quattro anni.

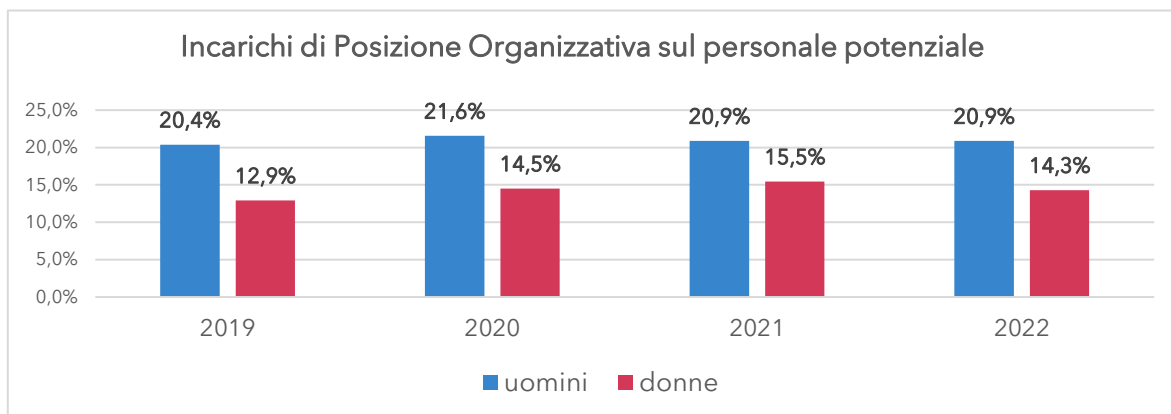


Grafico 4 - Fonte: Relazioni CUG (personale titolare di posizione organizzativa). Per annualità 2022 dati amministrazione al 30.09.2022.

Distribuzione del personale per età

La tabella seguente mostra la distribuzione complessiva del personale per classi di età, evidenziandone l'incidenza percentuale rispetto al totale del personale dipendente negli ultimi tre anni.

Anno/ fascia di età	<30	31-40	41-50	51-60	>60
2020	181 4,4%	456 11,2%	1096 26,8%	1781 43,6%	575 14,1%
2021	151 3,8%	448 11,4%	1033 26,3%	1677 42,7%	563 14,3%
2022	187 4,6%	575 14,1%	1077 26,4%	1674 41,0%	572 14,0%

Tabella 1 – Fonte: Relazioni CUG (personale a tempo determinato e indeterminato, compreso personale dirigenziale). Per il 2022 dati Amministrazione al 30.09.2022.

Si può notare come la parte più consistente del personale sia raggruppata nella fascia tra 51 e 60 anni, seguita dalla fascia tra 41 e 50 anni. Nell'ultimo triennio, nonostante la tendenza genericamente piuttosto uniforme, si avverte una sensibile ma costante riduzione di personale nella fascia prevalente e un aumento percentuale piccolo ma significativo nella fascia tra 31 e 40 anni nell'ultimo anno (variazione del 2,7%), presumibilmente riconducibile alle nuove assunzioni effettuate nel 2022.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere

La Tabella sottostante mostra invece l'utilizzo del part-time all'interno dell'Ente nell'annualità 2021, suddiviso in due classi: superiore o inferiore/uguale al 50%.

tipo presenze/genere	donne		uomini	
TEMPO PIENO	2149	88,46%	1475	96,34%
PART TIME > 50%	200	8,24%	29	1,90%
PART TIME ≤ 50%	80	3,30%	27	1,77%
TOTALE	2429	100,00%	1531	100,00%

Tabella 2 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere nel 2021. Fonte: Relazione CUG 2022.

Complessivamente, sono 56 gli uomini che fruiscono di part-time (il 3,6%), contro le 280 colleghe donne (11,5%), ovvero circa il quadruplo rispetto agli uomini. Il 96,3% degli uomini lavora a tempo pieno contro l'88,5% delle donne.

La disparità di genere tra donne e uomini è ancora più evidente se si esamina la fruizione dei congedi per genere da parte dei dipendenti comunali, come evidenziato nella tabella sottostante (Tabella 3), che dimostra come la stragrande maggioranza dei congedi sia fruita da donne, in particolar modo i congedi parentali.

Tipo permesso	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	%	%	%	%	%	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	32,6%	67,4%	33,9%	66,1%	34,2%	65,8%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	35,5%	64,5%	35,1%	64,9%	25,7%	74,3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7,6%	92,4%	10,4%	89,6%	15,7%	84,3%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22,2%	77,8%	44,9%	55,1%	14,1%	85,9%
Totale	20,5%	79,5%	21,5%	78,5%	24,6%	75,4%

Tabella 3 - Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere. Valori percentuali dal 2019 al 2021. Fonte: Relazioni CUG.

Nel 2020 si nota una netta diminuzione del divario di genere rispetto al dato percentuale sulla fruizione dei permessi orari per congedo parentale rispetto alle altre annualità. Probabilmente questa temporanea alterazione è stata causata dal mutato contesto lavorativo durante la prima fase dell'emergenza pandemica e la massiva diffusione di lavoro agile straordinario in Comune, per cui le lavoratrici madri hanno avuto meno bisogno di richiedere permessi orari. Ad ogni modo, questa eccezione temporanea non ha alterato il dato percentuale complessivo.

Formazione

La Tabella 4 mostra la formazione erogata nel 2021 suddivisa per genere. A livello percentuale la formazione è stata goduta proporzionalmente alla composizione di genere del personale complessivo del Comune.

	DONNE		UOMINI		
Linee di intervento	Valore Assoluto	Valore percentuale	Valore Assoluto	Valore percentuale	TOTALE VALORI ASSOLUTI
Aggiornamento professionale e formazione specialistica	950	54,10%	806	45,90%	1756
Formazione anticorruzione	492	61,19%	312	38,81%	804
Formazione per la sicurezza sul lavoro	1565	64,09%	877	35,91%	2442
Formazione sui temi del piano delle azioni positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione e antiviolenza)	31	62,00%	19	38,00%	50
Innovazione e sviluppo manageriale	1693	65,85%	878	34,15%	2571
	4731	62,06%	2892	37,94%	7623

Tabella 4 - Fruizione della formazione per genere da parte di tutto il personale (compreso il tempo determinato) del Comune. Fonte: dati amministrazione al 31.12.2021.

Azioni realizzate nel triennio 2020 - 2022

L'ultimo Piano Triennale delle Azioni Positive, approvato con DGC n. 346 del 6 ottobre 2020, che ha previsto le azioni per il triennio 2020 - 2022, era strutturato in quattro distinte aree di azione: Discriminazioni, Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Ognuna di queste aree era articolata in obiettivi e azioni da realizzare nel triennio 2020-2022.

Nella batteria degli indicatori della Performance di Ente 2021 (dimensione Salute Organizzativa), è presente l'indicatore "Pari opportunità: livello di avanzamento del piano delle azioni positive", che misura la percentuale di azioni realizzate di anno in anno. Il valore raggiunto di tale indicatore per il 2021 è stato del 70%, su un valore atteso di $\geq 60\%$.

Di seguito, una sintesi delle azioni realizzate nel triennio per area di azione.

Nell'ambito dell'area di azione denominata "Discriminazioni", con l'obiettivo di contrastare qualunque forma di discriminazione sul posto di lavoro, era stata prevista la realizzazione di uno Sportello di ascolto e/o la nomina della Consigliera di Fiducia, azione per cui invece è stata prevista una soluzione alternativa alla luce dello studio di fattibilità attuato dall'Amministrazione: l'istituzione di un servizio di ascolto fornito dagli assistenti sociali del Comune, il Servizio Sociale Aziendale (SSA) del Comune di Firenze, riservato ai dipendenti che vogliano riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente. Il Servizio è attivo dal

15 settembre 2022 ed ha durata biennale.⁷ Pertanto, nelle annualità 2023 e 2024 l'obiettivo è stato spostato sotto l'area di azione "Benessere Organizzativo" (vedi pag. 18), mentre nei casi di discriminazione i dipendenti potranno sempre rivolgersi alla Consiglieria di Parità territorialmente competente (Città Metropolitana di Firenze).

Per l'area di azione "Pari Opportunità" erano state previste le seguenti azioni, tutte già realizzate nel biennio 2020-2021: previsione di interventi formativi in materia di pari opportunità; inserimento della normativa sulle pari opportunità tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne; organizzazione di eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli incaricati di PO; rivisitazione della normativa interna per incrementare gli strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part-time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro.

Con l'obiettivo di una gestione integrata delle risorse umane, nell'ambito dell'area di azione "Benessere Organizzativo" sono stati realizzati i seguenti interventi: Banca dati dei Curriculum Vitae dipendenti (per la quale è stato elaborato un progetto che inserisce la misura nel più ampio contesto di riforma nazionale in merito ed è stato realizzato un template su modello della Piattaforma del Reclutamento "InPA" del Dipartimento della Funzione Pubblica); realizzazione di un applicativo gestionale on line per le richieste di mobilità interna; standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura; interventi formativi mirati a colmare il *digital divide*; previsione di forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera). Con lo scopo di promuovere una cultura improntata al benessere organizzativo, sono stati previsti e realizzati: piani di informazione e formazione sul tema rivolti ai responsabili (dirigenti e PO), l'inserimento di appositi indicatori nel SMVP e l'analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine interna su benessere organizzativo e stress lavoro-correlato.

Infine, per quanto riguarda la "Promozione del ruolo del CUG" è stato disposto e realizzato quanto segue: diffusione della conoscenza della normativa in materia; aggiornamento e popolamento periodico della pagina del Portale delle risorse umane in merito all'attività del CUG; formazione continua per i componenti del CUG.

Parte II – Azioni Positive per il 2023 e il 2024

Obiettivi e Azioni da realizzare

In continuità con il precedente Piano, assorbito dal PIAO del Comune di Firenze, e tenuto conto degli sviluppi e delle modifiche intervenute sulle misure pianificate e realizzate, il Comune di Firenze ha definito le azioni positive da realizzare nel biennio 2023 – 2024 all'interno delle aree di azione già individuate. Di seguito un'esposizione schematica della loro programmazione attraverso l'esposizione di schede grafiche del piano di sviluppo biennale, una per ogni area di azione, e del cronoprogramma complessivo.

⁷ Il Progetto del SSA è stato approvato con DGC n. 89/2022 e successivamente istituito con DD n. 5474/2022.

1. Antidiscriminazione					
OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024
Prevenzione e contrasto a qualunque forma di discriminazione sul luogo di lavoro	Nuovo Codice di condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Firenze, alla luce della Direttiva 2/2019, che disciplini anche la tutela rispetto a ogni tipo di discriminazione (non solo molestie sessuali e mobbing) e che integri le novità apportate nell'Amministrazione (Servizio Sociale Aziendale, etc.)	CUG DRU	Tutto il personale	–	Approvazione
	Proseguimento della formazione interreligiosa/interculturale con interventi mirati rivolti ai dipendenti che svolgono attività con il pubblico (sportelli, front office)	DRU CUG	Personale di front line	–	Progettazione ed erogazione
	Interventi formativi diffusi sul tema della diversità, finalizzati al confronto e alla relazione, per riconoscere stereotipi e pregiudizi e prevenire discriminazioni e esclusioni	DRU CUG	Tutto il personale	–	Progettazione ed erogazione formazione generica sul tema della diversità
	Interventi formativi sperimentali e percorsi di accompagnamento sul tema dell'integrazione intergenerazionale, che valorizzino il passaggio di esperienze e competenze tra generazioni	DRU CUG	Personale di uffici con differenti esperienze lavorative (neoassunti e dipendenti con molti anni di anzianità di servizio)	Progettazione, individuazione dei gruppi ed erogazione	Eventuali aggiornamenti
	Proseguimento della formazione sulle competenze digitali e sull'uso degli strumenti di comunicazione e condivisione digitale	DRU DSI	Personale over 55	Progettazione ed erogazione dei corsi	Eventuali aggiornamenti

2. Pari opportunità

OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024
Promozione di una cultura organizzativa di genere	Progetto di stesura di Linee Guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (linguaggio formale e informale)	UFSGAI CUG	Tutto il personale	Individuazione team di progetto e avvio	Definizione Linee Guida, coinvolgimento dei dipendenti attraverso un percorso partecipativo e approvazione Diffusione e promozione a tutto il personale
	Allineamento del Codice di Comportamento con introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi	DRU UFSGAI CUG	Tutto il personale	Proposta di modifica, coinvolgimento dei dipendenti attraverso un percorso partecipativo e approvazione	Diffusione e promozione a tutto il personale
	Progettazione e diffusione, in modo ricorrente, di pillole informative sulla cultura del rispetto, volte anche a far conoscere ai dipendenti i doveri in tale ambito	DRU CUG	Tutto il personale	Progettazione	Erogazione Avvio valutazione efficacia degli interventi
	Sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto	DRU CUG	Dirigenti	Progettazione	Erogazione Avvio valutazione efficacia degli interventi
	Introduzione del principio della Parità di genere tra i criteri fondamentali dell'organizzazione	DRU	Tutto il personale	Proposta di modifica art. 2 ROUS "Criteri fondamentali di organizzazione" e Diffusione interna	–
	Sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere: adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" che stabilisca alcune buone regole interne (es. definizione di fasce orarie per le riunioni) e allestimento "per default" di collegamenti anche in	DRU CUG OPI	Tutto il personale	Individuazione team di progetto e avvio	Stesura del progetto, percorso partecipativo e approvazione Diffusione e promozione a tutto il personale

	videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza				
	Programmazione di obiettivi operativi/indicatori di performance organizzativa (KPI) coerenti con i target che l'amministrazione vuole raggiungere, che misurino il grado di maturità dell'organizzazione sul tema della parità di genere attraverso un monitoraggio annuale	DRU DG	Tutte le Direzioni	Individuazione dei- primi KPI (<i>Key Performance Indicators</i>) e introduzione sperimentale	Monitoraggio e introduzione di nuovi KPI
Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO)	DRU	Tutto il personale	Monitoraggio	Monitoraggio
	Adozione del principio dell'equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento di personale e nei piani di assegnazione (a parità di punteggio prevale il genere meno rappresentato)	DRU	Candidati alle procedure di reclutamento di personale e alle selezioni interne	Adeguamento del Regolamento sulle modalità di assunzione	–
Contrasto alla violenza di genere	Inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi tutti i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza	DRU CUG	Dirigenti e P.O.	Progettazione ed erogazione nell'ambito dei corsi relativi alla gestione del personale	Progettazione ed erogazione nell'ambito dei corsi relativi alla gestione del personale
	Formazione ai dipendenti sui corsi afferenti all'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di promuovere il benessere lavorativo all'interno della Pubblica Amministrazione attraverso un modulo di formazione generalista online sui temi della violenza di	DRU CUG	Tutto il personale	Formazione	–

	genere, sia fisica che psicologica; migliorare la consapevolezza sulle tematiche di genere				
Tutela del benessere psicofisico e inclusione dei lavoratori transgender	Riconoscimento dell'Identità Alias al posto del nominativo anagrafico per il dipendente in transizione di genere in adeguamento al CCNL e sensibilizzazione del personale sulle azioni intraprese	CUG DRU DSI	Personale transgender Tutto il personale	Elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna in cui specificare modalità di accesso, tempi di richiesta e attivazione dell'Identità Alias per i dipendenti in transizione di genere Pianificazione delle misure da adottare Sensibilizzazione del personale	Adattamento della documentazione identificativa del dipendente (fascicolo personale, cartellino di riconoscimento, credenziali di posta elettronica, targhetta sulla porta dell'ufficio)
	Diffusione di pillole formative sul tema della transizione di genere e del lessico di genere	DRU CUG	Tutto il personale	–	Progettazione ed erogazione

Favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e PNC	Progetto di stesura di Linee Guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale	DGAP	TUTTE LE DIREZIONI	Linee guida interne	–
---	---	------	--------------------	---------------------	---

3. Benessere Organizzativo					
OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024
Prevenzione e contrasto del disagio lavorativo	Servizio Sociale Aziendale (SSA)	DRU SSA	Tutto il personale	Servizio e monitoraggio	Servizio e monitoraggio
	Formazione specifica per l'avvio del SSA: teoria del comportamento organizzativo e tecniche di counseling aziendale	DRU DSI CUG	Componenti del SSA Personale DRU con competenze in ambito organizzativo	Aggiornamenti	Eventuali aggiornamenti
	Coinvolgimento del CUG per la definizione del modello tipo di profilo da utilizzare nella revisione complessiva dei profili professionali dell'ente per allinearsi al CCNL	DRU CUG	Tutto il personale	Definizione concordata	–
	Realizzazione di una banca dati aggiornata e completa dei CV del personale, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità	DRU DSI	Tutto il personale	Avvio sperimentazione	Messa a regime Integrazione della banca dati con la piattaforma digitale per le selezioni interne
Valorizzazione e gestione integrata delle risorse umane	Realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne	DRU DSI	Tutto il personale	Analisi preliminare Avvio sperimentazione	Messa a regime Integrazione con banca dati CV e altre piattaforme già esistenti (bando P.O. ecc.)
	Definizione di un percorso di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi	DRU Singole direzioni	Responsabili Dipendenti assenti	Individuazione team di progetto e avvio	Definizione progetto

Sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro	Sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario	DRU DSI DG OPI	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Sviluppo di un sistema uniforme di rendicontazione dell'attività in modalità agile Aggiornamento del Regolamento alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	Creazione di spazi di co-working aziendale	DG DP DST DSI DRU	Lavoratori agili	Individuazione di spazi co-working e sperimentazione	Monitoraggio
	Attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del dipendente	DRU DG	Tutto il personale	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	Attivazione del nuovo telelavoro domiciliare	DRU DG	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Gestione procedura di accesso Sviluppo ed erogazione della formazione per i lavoratori da remoto	—
	Formazione sulle competenze trasversali del lavoratore agile	DRU	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Progettazione ed erogazione	Eventuali aggiornamenti

4. Promozione del Ruolo del Comitato Unico di Garanzia					
OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024
Valorizzazione del ruolo del CUG e attività di supporto	Formazione continua per i nuovi componenti del CUG, anche tramite il coinvolgimento nelle iniziative formative previste nelle altre aree di azione	Rete nazionale CUG DRU	Componenti del CUG titolari e supplenti	Progettazione ed erogazione	Aggiornamenti
	Informazione a tutti i dipendenti, anche attraverso l'aggiornamento e il popolamento della pagina del Portale Risorse Umane, in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia	DRU	Tutti i dipendenti	Aggiornamento	Aggiornamento
	Raccolta dei dati del personale e sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale per monitorare la mutazione nella composizione del personale e le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire	DRU	CUG	Raccolta dati e inoltro a CUG per Relazione annuale sulla situazione del personale	Raccolta dati e inoltro a CUG per Relazione annuale sulla situazione del personale
	Collaborazione nell'elaborazione del PTAP, monitoraggio sullo stato di attuazione e sulle criticità attuative riscontrate, nell'ottica di un "PTAP partecipato" per garantirne la piena attuazione e integrazione con il ciclo di programmazione strategica-operativa dell'Ente	DRU	CUG	Collaborazione e monitoraggio	Collaborazione e monitoraggio

Cronoprogramma

Area di Azione / Annualità	2023	2024
Antidiscriminazione		Approvazione Nuovo Codice di condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Firenze
		Progettazione ed erogazione della formazione interreligiosa/interculturale
		Progettazione ed erogazione formazione generica sul tema della diversità
	Progettazione, individuazione dei gruppi ed erogazione per Interventi formativi sul tema dell'integrazione intergenerazionale	Eventuali aggiornamenti formazione integrazione intergenerazionale
	Progettazione ed erogazione dei corsi sulle competenze digitali e sull'uso degli strumenti di comunicazione e condivisione digitale	Eventuali aggiornamenti formazione dei corsi sulle competenze digitali e sull'uso degli strumenti di comunicazione e condivisione digitale
Pari Opportunità	Individuazione Team per il progetto di stesura delle Linee Guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione dei documenti	Definizione delle Linee Guida per le comunicazioni e la redazione dei documenti, coinvolgimento dei dipendenti attraverso un percorso partecipativo, approvazione e diffusione e promozione a tutto il personale
	Proposta di modifica, coinvolgimento dei dipendenti attraverso un percorso partecipativo e approvazione del Nuovo Codice di Comportamento	Diffusione e promozione a tutto il personale del Nuovo Codice di Comportamento
	Progettazione delle pillole informative sulla cultura del rispetto	Erogazione pillole sulla cultura del rispetto e avvio valutazione efficacia degli interventi
	Progettazione degli interventi di sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto	Erogazione interventi di sensibilizzazione dirigenti sulla cultura del rispetto e avvio valutazione efficacia degli interventi

	Proposta di modifica ROUS con introduzione del principio della Parità di genere tra i criteri fondamentali dell'organizzazione e diffusione interna	
	Individuazione team per il progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere	Stesura del progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere, attivazione percorso partecipativo, approvazione e diffusione e promozione a tutto il personale
	Individuazione dei primi KPI sulla parità di genere (Key Performance Indicators) e introduzione sperimentale	Monitoraggio e introduzione di nuovi KPI sulla parità di genere
	Monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO)	
	Adeguamento del Regolamento sulle modalità di assunzione al principio dell'equilibrio di genere	
	Progettazione ed erogazione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati	
	Adesione all'iniziativa del Dipartimento F.Pb "Riforma Mentis" e formazione ai dipendenti	
	Elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna in cui specificare modalità di accesso, tempi di richiesta e attivazione dell'Identità Alias per i dipendenti in transizione di genere Pianificazione delle misure da adottare sensibilizzazione del personale	Adattamento della documentazione identificativa dei dipendenti con Identità Alias
		Progettazione e diffusione di pillole formative su transizione di genere e lessico di genere
	Progetto di stesura di Linee Guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale	Progettazione ed erogazione
Benessere Organizzativo	Monitoraggio Servizio Sociale Aziendale (SSA) ed eventuali iniziative di sviluppo	
	Formazione specifica per l'avvio del SSA (follow up)	Eventuali aggiornamenti
	Coinvolgimento del CUG per la definizione del modello tipo di profilo da utilizzare nella revisione complessiva dei profili professionali	

	Avvio sperimentazione della banca dati dei CV del personale	Messa a regime della banca dati CV e integrazione con la Piattaforma digitale per le selezioni interne
	Analisi preliminare per la realizzazione della Piattaforma per le selezioni interne e avvio sperimentazione	Messa a regime della Piattaforma per le selezioni interne e integrazione altre piattaforme
	Individuazione team per un progetto di percorso di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi	Definizione progetto del percorso di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi
	Sviluppo di un sistema uniforme di rendicontazione dell'attività in modalità agile e aggiornamento del Regolamento sul lavoro a distanza	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	Individuazione di spazi co-working per il lavoro agile e sperimentazione (partendo dall'esperienza del venerdì agile)	Monitoraggio
	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti del LADS	
	Gestione procedura di accesso per il lavoro da remoto Sviluppo ed erogazione della formazione per i lavoratori da remoto	
	Progettazione ed erogazione formazione competenze trasversali per il lavoro agile	Eventuali aggiornamenti formazione competenze trasversali del lavoratore agile
Promozione del ruolo del CUG	Progettazione ed erogazione formazione componenti del CUG	Aggiornamenti formazione componenti CUG
	Informazione a tutti i dipendenti, anche attraverso l'aggiornamento e il popolamento della pagina del Portale Risorse Umane, in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia	
	Raccolta dati e inoltro a CUG per Relazione annuale sulla situazione del personale	
	Collaborazione con il CUG per la redazione, l'aggiornamento del PTAP e il monitoraggio	