

PIAO 2023 – 2025

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.1.1.b Piano Triennale delle Azioni Positive

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 della disparità di genere, ma hanno la finalità di 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, nei paragrafi seguenti si riportano le Azioni Positive che il Comune di Firenze intende attuare nel triennio 2023-2025, come parte di un insieme di interventi strategici inseriti nella visione di sviluppo dell'organizzazione, che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

Il Piano triennale 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 triennio.

In continuità con i precedenti Piani, si definiscono quattro Aree di Azione principali:

- Antidiscriminazione
- Pari Opportunità

¹ D.lgs. 198/2006, art. 48.

² D. lgs 165/2001, art. 7.

³ DPR 81/2022, art. 1, comma 1, lett. f).

- Benessere Organizzativo
- Promozione del ruolo del CUG

La definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2023-2025, 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);⁶
- la Consigliera di Parità territorialmente competente⁷.

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.

⁶ Il CUG ha rilasciato parere positivo (Prot. n. 111955 del 04.04.2023)

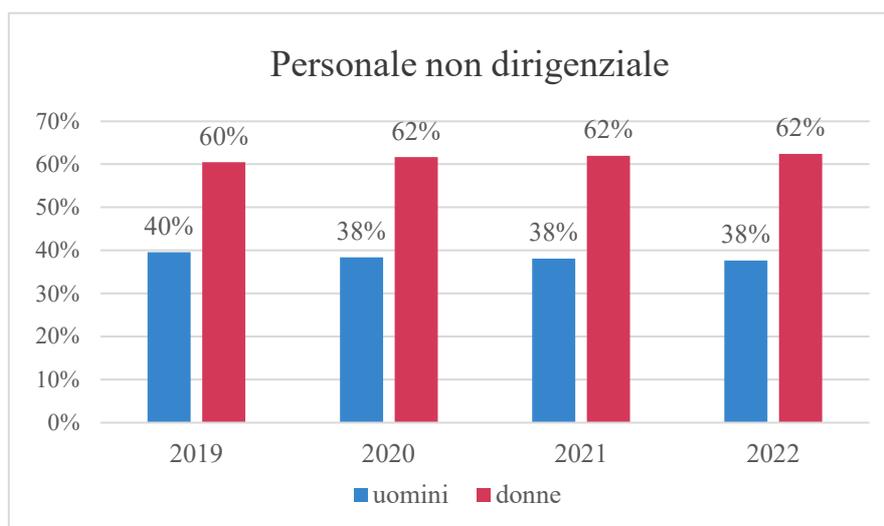
⁷ La Consigliera ha espresso parere positivo (Prot. n. 116174 del 07.04.2023).

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. 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%.



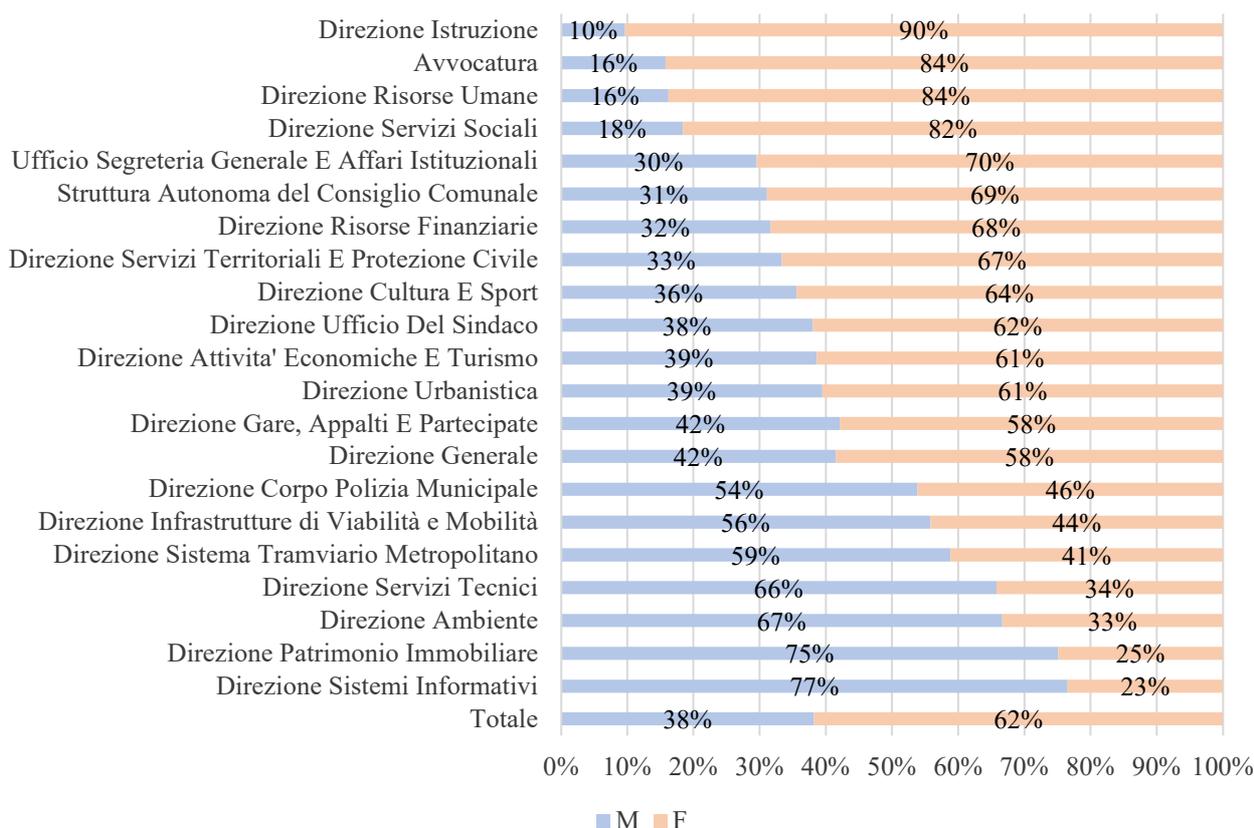
Fonte: Relazioni CUG (personale non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato); per annualità 2022 dati amministrazione al 31.12.2022.

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 1.⁸

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.

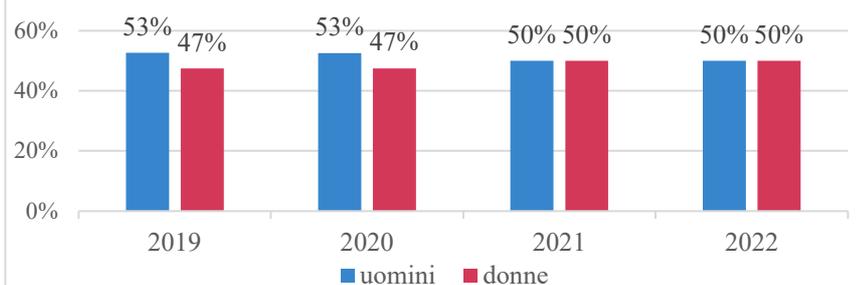
⁸ Fonte: Relazione CUG 2022. Dati al 31/12/2021.

Distribuzione di genere del personale nelle singole Direzioni



Fonte: dati Direzione Risorse Umane su tutto il personale del Comune (dirigenziale e non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato) al 31.12.2022.

Personale di livello dirigenziale

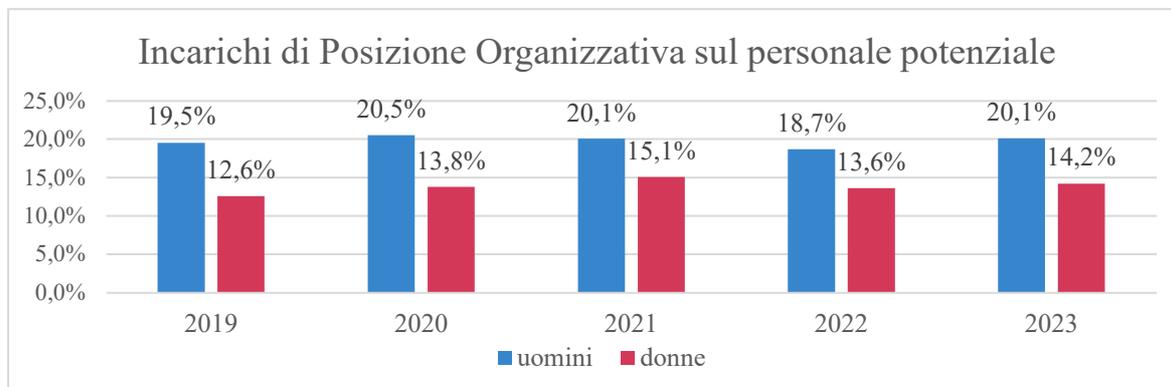


Fonte: Relazioni CUG (personale dirigenziale) per annualità 2022 dati amministrazione

Il disequilibrio diminuisce invece sostanzialmente quando si guarda la distribuzione di genere nelle posizioni apicali. Per quanto riguarda il **personale di livello dirigenziale** (grafico a fianco), la distribuzione di genere risulta infatti molto equilibrata, totalmente paritaria negli ultimi due anni.

Nel caso delle **Posizioni Organizzative (PO)**, ridenominate Elevate Qualificazioni a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali a partire dal 1° aprile 2023, l'ultimo rinnovo degli incarichi, il cui bando si è concluso a febbraio 2023, ha visto la partecipazione di 514 candidati, equamente suddivisi in uomini e donne (256 e 258). Nel 2023, dunque, Su 168 Posizioni Organizzative conferite in totale, il 57% sono attualmente ricoperte da donne e il 43% da uomini, confermando ampiamente il trend della prevalenza femminile degli ultimi cinque anni.

Tuttavia, se si considerano i requisiti di accesso alla posizione, si rileva che benché in termini assoluti siano presenti più PO donne rispetto al numero di PO uomini, nel 2023 hanno un incarico di Posizione Organizzativa solo il 14,2% delle dipendenti di categoria D, contro il 20,1% degli uomini appartenenti alla stessa categoria. Come evidenziato nel grafico sottostante, anche questa tendenza risulta essere piuttosto stabile negli ultimi cinque anni.



Fonte: Relazioni CUG (personale titolare di posizione organizzativa e personale di categoria D).
Per le annualità 2022 e 2023 dati amministrazione rispettivamente al 31/12/2022 e al 31/01/2023.

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	4,4%	11,2%	26,8%	43,6%	14,1%
2021	4,0%	11,4%	26,6%	43,5%	14,5%
2022	4,4%	14,8%	25,9%	40,3%	14,7%

Fonte: Relazioni CUG (personale a tempo determinato e indeterminato, compreso personale dirigenziale).
Per il 2022 dati Amministrazione al 31.12.2022.

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 riduzione di personale nella fascia prevalente e un aumento percentuale abbastanza significativo nella fascia tra 31 e 40 anni nell'ultimo anno (variazione del 3,6%), 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 da parte di uomini e donne all'interno dell'Ente nell'annualità 2022, suddiviso in due classi: superiore o inferiore/uguale al 50%.

Tipo presenza/genere	uomini	donne
TEMPO PIENO	96,3%	88,5%
PART TIME > 50%	1,9%	8,2%
PART TIME <= 50%	1,8%	3,3%

Fruizione del part-time per genere. Valori percentuali 2022.

Fonte: dati Amministrazione al 31.12.2022.

Tra i dipendenti uomini, solo il 3,7% fruisce di part-time, contro l'11,5% delle colleghe donne, 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, che dimostra come la stragrande maggioranza dei congedi sia fruita da donne, in particolar modo i congedi parentali.

Tipo permesso	2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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%	36,2%	63,8%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	35,5%	64,5%	35,1%	64,9%	25,7%	74,3%	28,3%	71,7%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7,6%	92,4%	10,4%	89,6%	15,7%	84,3%	5,6%	94,4%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22,2%	77,8%	44,9%	55,1%	14,1%	85,9%	22,2%	77,8%
Totale	20,5%	79,5%	21,5%	78,5%	24,6%	75,4%	17,9%	82,1%

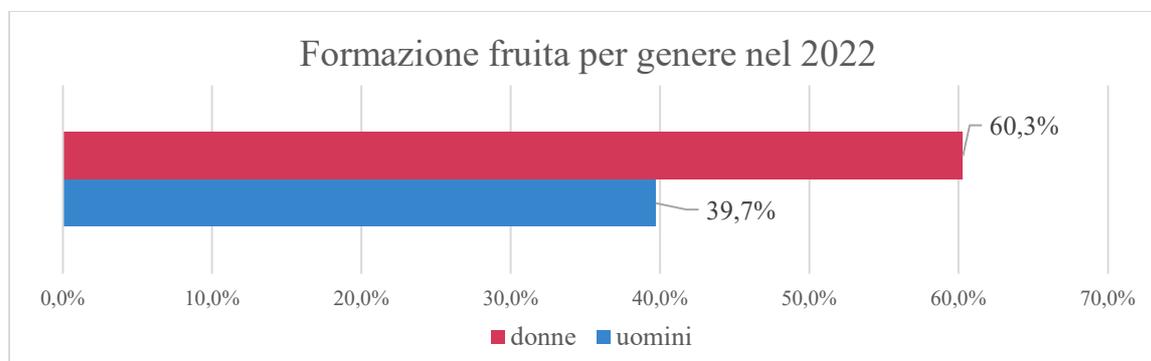
Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere. Valori percentuali dal 2019 al 2022.

Fonte: Relazioni CUG. Per il 2022 dati Amministrazione al 31.12.2022.

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 sottostante mostra la formazione erogata nel 2022 suddivisa per genere (dipendenti formati in tutti i corsi). A livello percentuale la formazione è stata goduta proporzionalmente alla composizione di genere del personale complessivo del Comune.



Fruizione della formazione per genere da parte di tutto il personale (compreso il tempo determinato).
Fonte: dati amministrazione a 31/12/2022.

Azioni realizzate nel triennio 2020 – 2022

L'ultimo Piano Triennale delle Azioni Positive,⁹ 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 (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 2022 è stato del 72%, 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 vogliono riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente. Il Servizio è attivo dal 15 settembre 2022 ed ha durata biennale.¹⁰ Pertanto, per le successive annualità l'obiettivo è stato spostato sotto l'area di azione "Benessere Organizzativo", mentre nei casi di discriminazione i dipendenti potranno sempre rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente (Città Metropolitana di Firenze). Nel rispetto della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei

⁹ Approvato con DGC n. 346 del 6 ottobre 2020, richiamato nel PIAO 2022-2024.

¹⁰ Il Progetto del SSA è stato approvato con DGC n. 89/2022 e successivamente istituito con DD n. 5474/2022.

Ministri, nell'area di azione era stata prevista anche la realizzazione di un nucleo di ascolto organizzato, come potenziamento della funzione del CUG in qualità di sensore delle situazioni di malessere nell'Amministrazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. L'attivazione del SSA risponde anche a questa esigenza, in quanto oltre all'ascolto prevede anche un'attività di supporto all'Amministrazione e al CUG, attraverso il monitoraggio e la restituzione periodica in forma anonima delle situazioni critiche e delle esigenze organizzative rilevate durante gli incontri con i dipendenti, al fine di individuare eventuali soluzioni.

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 online 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 continuativamente nel triennio 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.

Azioni Positive per il triennio 2023-2025

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 triennio 2023 – 2025 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.

1. Antidiscriminazione						
OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024	2025
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	Diffusione e promozione a tutto il personale
	Proseguimento della formazione interreligiosa/interculturale con interventi mirati rivolti ai dipendenti che svolgono attività con il pubblico (ad. es sportelli, front office, personale assegnato ai servizi)	DRU CUG	Personale che svolge attività con il pubblico	Riprogettazione	Erogazione	Eventuali aggiornamenti
	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	Approfondimento: relazione con le persone disabili nell'ambiente lavorativo garantendo l'inclusività
	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	Erogazione	Eventuali aggiornamenti
	Proseguimento della formazione sulle competenze digitali e sull'uso degli strumenti di comunicazione e condivisione digitale	DRU DSI	Tutto il personale	Progettazione ed erogazione dei corsi	Erogazione	Eventuali aggiornamenti

2. Pari opportunità

OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024	2025
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 Struttura Autonoma del Consiglio Comunale 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 intervento formativo	–
	Sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto	DRU CUG	Dirigenti	Progettazione	Erogazione intervento formativo	–
	Sensibilizzazione sul principio della Parità di genere tra i criteri fondamentali dell'organizzazione	DRU	Tutto il personale	Diffusione interna e sensibilizzazione del personale ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS e nel Regolamento sulle modalità di assunzione	–	–

	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)	DG 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
	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 (Key Performance Indicators)	Introduzione sperimentale, monitoraggio e determinazione dei nuovi KPI	Monitoraggio ed eventuale revisione dei KPI
Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO/EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria	DRU	Tutto il personale	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
Contrasto alla violenza di genere	Inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere	DRU CUG	Dirigenti e PO Tutti i dipendenti	Progettazione ed erogazione nell'ambito dei corsi relativi alla gestione del personale	Erogazione	Erogazione
	Adesione, in caso di nuova attivazione, 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 genere, sia fisica che psicologica; migliorare la consapevolezza sulle tematiche di genere	DRU CUG	Tutto il personale	Adesione in caso di nuova attivazione	-	-

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 Sensibilizzazione del personale	Pianificazione delle misure da adottare Adattamento della documentazione identificativa del dipendente (fascicolo personale, cartellino di riconoscimento, credenziali di posta elettronica, targhetta sulla porta dell'ufficio) Sensibilizzazione del personale	Adattamento della documentazione identificativa del dipendente
	Diffusione di pillole formative sul tema della transizione di genere e del lessico di genere	DRU CUG	Tutto il personale	–	Progettazione ed erogazione	Eventuali aggiornamenti
	Previsione di spogliatoi e servizi igienici neutri negli spazi comunali	DP Tutte le Direzioni	Personale transgender	–	–	Studio di fattibilità e individuazione degli spazi
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	2025
Prevenzione e contrasto del disagio lavorativo	Servizio Sociale Aziendale (SSA)	DRU SSA	Tutto il personale	Servizio e monitoraggio	Servizio e monitoraggio Eventuale rinnovo	–
	Formazione specifica per l'avvio del SSA: teoria del comportamento organizzativo e tecniche di counseling aziendale	DRU DSI CUG	Componenti del SSA	Aggiornamenti formazione	Eventuali aggiornamenti	–
Valorizzazione e gestione integrata delle risorse umane	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	Monitoraggio
	Realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne	DRU DSI	Tutto il personale	Analisi preliminare	Avvio sperimentazione Integrazione con banca dati CV e altre piattaforme già esistenti (bando PO ecc.)	Monitoraggio
	Percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi e kick off per il personale esonerato	DRU Singole direzioni	Responsabili Dipendenti assenti Personale esonerato	Co-progettazione formazione	Avvio formazione	Erogazione formazione

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	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	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	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	Attivazione del nuovo telelavoro domiciliare	DRU DG	Personale in possesso dei requisiti previsti	Aggiornamento del Regolamento alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali Definizione della procedura di accesso Sviluppo ed erogazione della formazione per i lavoratori da remoto	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	Formazione sulle competenze trasversali del lavoratore agile	DRU	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Progettazione	Erogazione	Eventuali aggiornamenti

4. Promozione del Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

OBIETTIVI	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2023	2024	2025
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	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	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	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	Collaborazione e monitoraggio

Monitoraggio del Piano delle Azioni Positive

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione del PTAP sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia che, in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ogni anno redige una Relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente anche una apposita sezione sull'attuazione del Piano. La Relazione, elaborata sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione, è articolata in 5 parti:

1. **Dati del Personale:** contiene un'analisi dei dati del personale con la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento e per livello e titoli di studio;
2. **Conciliazione vita/lavoro:** contiene un'analisi su flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile e part-time, congedi parentali e permessi per genere ed età;
3. **Parità/Pari opportunità:** contiene una descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente;
4. **Benessere personale:** riguarda la presenza nell'Amministrazione di specifici strumenti che garantiscano il benessere del personale;
5. **Performance:** contiene un'analisi degli obiettivi di pari opportunità.

Annualmente, inoltre, l'Amministrazione rileva per suo conto lo stato di avanzamento del Piano, attraverso un apposito indicatore di Performance Organizzativa (dimensione Salute Organizzativa), che misura la percentuale di azioni realizzate di anno in anno, e attraverso gli obiettivi di PEG.

Il monitoraggio annuale degli obiettivi e degli indicatori, insieme all'analisi dei dati dell'amministrazione e le informazioni contenute nella Relazione del CUG, costituiscono di anno in anno elementi fondamentali per l'elaborazione di nuovi Piani delle azioni Positive.