

# **PIAO 2024 - 2026**

## **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.<sup>1</sup>

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".<sup>2</sup>

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,<sup>3</sup> 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 2024-2026, 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 e delle modalità di verifica dello stato di attuazione.

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

- Antidiscriminazione
- 

<sup>1</sup> D.lgs. 198/2006, art. 48.

<sup>2</sup> D. lgs 165/2001, art. 7.

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

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

La definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2024-2026 si pone in stretta continuità con i precedenti PIAO, tenendo conto delle novità del quadro normative intervenute sul tema.<sup>4</sup> Tra queste, si segnala in particolare la recente direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*, che pone particolare attenzione sulla formazione e sulla sensibilizzazione del personale, definite come “leve abilitanti per l’affermazione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi, anche nell’ottica di un’azione di prevenzione e protezione delle vittime, contribuendo in tal modo alla creazione di ambienti organizzativi che mettano i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell’erogazione dei servizi resi agli utenti, cittadini e imprese”.<sup>5</sup>

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);<sup>6</sup>
- la Consigliera di Parità territorialmente competente<sup>7</sup>, a cui i dipendenti possono fare ricorso in caso di discriminazioni (i contatti sono reperibili nell’apposita pagina dedicata al CUG, all’interno nel Portale Risorse Umane, tramite il link alla pagina della Consigliera di parità della Città Metropolitana).

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).

---

<sup>4</sup> 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. In merito, vedi anche il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

<sup>5</sup> Direttiva del 23 novembre 2023.

<sup>6</sup> Il CUG ha rilasciato parere positivo definitivo (Prot. n. 65454 del 26.02.2024).

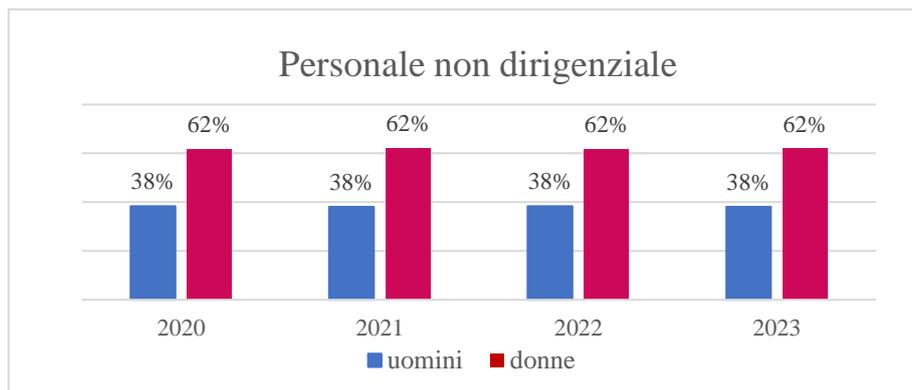
<sup>7</sup> La Consigliera di parità della Città Metropolitana ha espresso parere positivo (Prot. n. 76669 del 05.03.2024).

# 1. 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 2023 le donne risultano essere il 62% del totale del **personale non dirigenziale**, mentre gli uomini rappresentano solo il 38%.



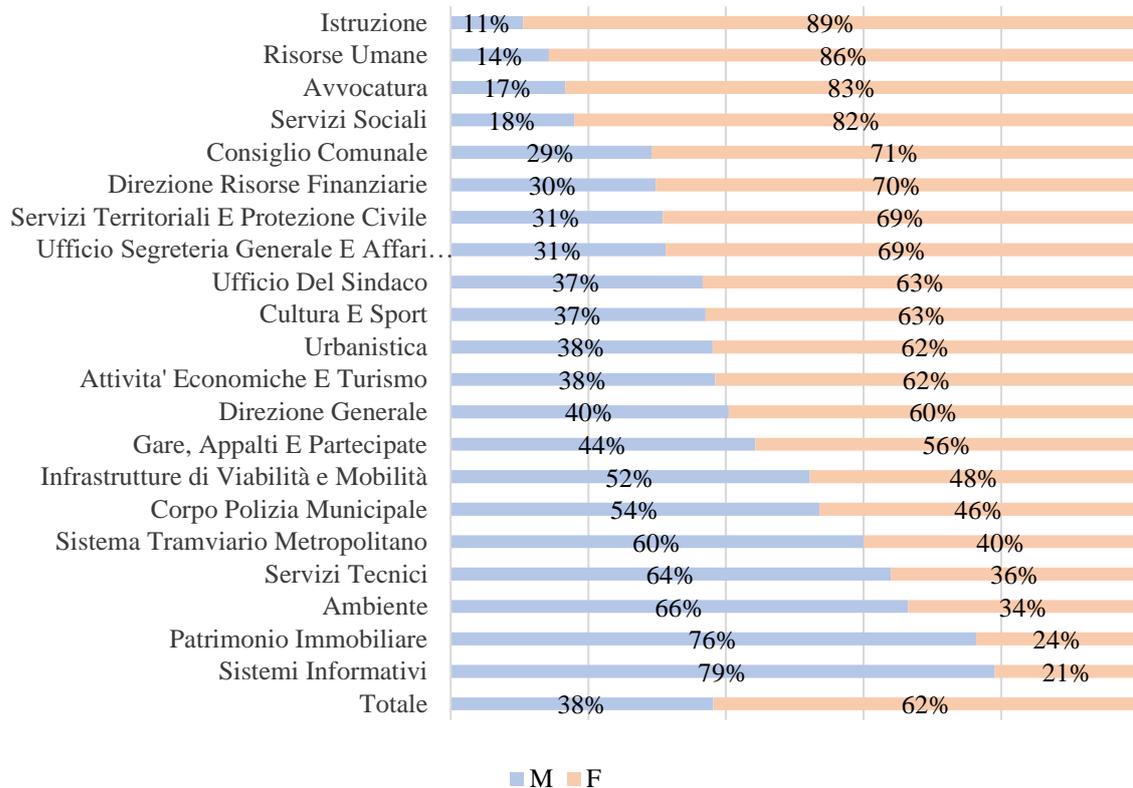
*Fonte: Relazioni CUG (personale non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato); per annualità 2023 dati amministrazione al 31.12.2023.*

La disparità di genere è particolarmente evidente in alcune **Direzioni**, soprattutto laddove sono presenti quei profili professionali che risultano storicamente a forte presenza maschile o femminile, come rappresentato nel grafico sottostante. Ad esempio, nei profili afferenti ai servizi educativi, scolastici e sociali sono presenti molte più donne che uomini, mentre la situazione si capovolge nei profili più tecnici, in cui la componente maschile è molto marcata.<sup>8</sup>

---

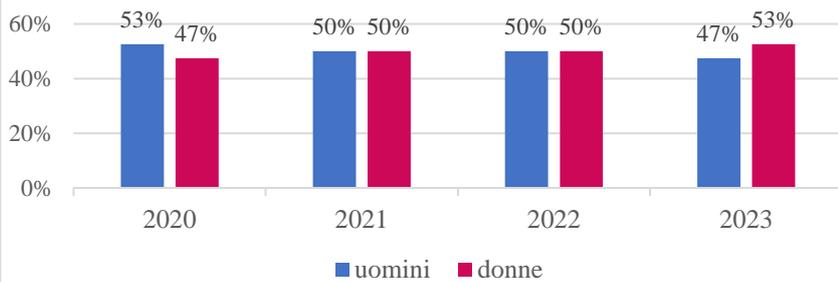
<sup>8</sup> Fonte: Relazioni CUG fino al 2022.

## 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 31.12.2023.

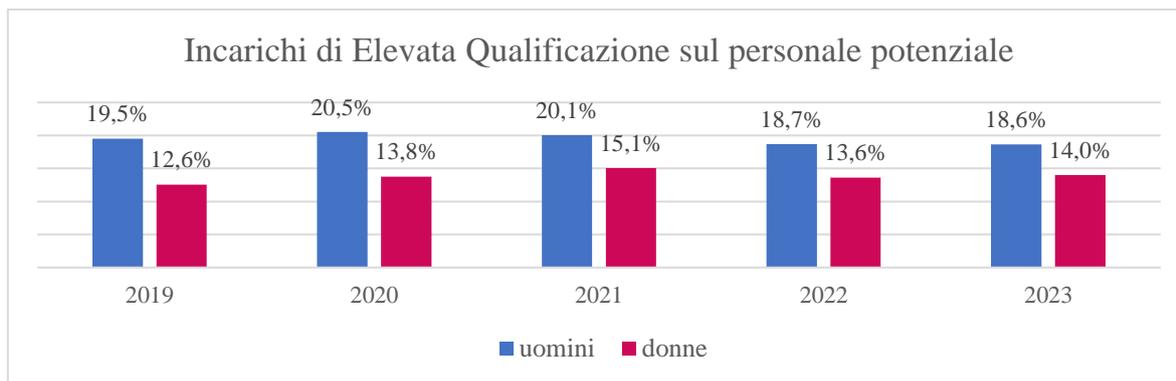
## Personale di livello dirigenziale



Fonte: Relazioni CUG (personale dirigenziale) per annualità 2023 dati Direzione Risorse Umane

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, a prevalenza femminile nell'ultimo anno, con tendenza invertita rispetto al 2020.

Nel caso delle **Elevate Qualificazioni (E.Q.)**, a conclusione del 2023, il 57% degli incarichi risulta ricoperto da donne e il 43% da uomini, confermando ampiamente il trend della prevalenza femminile degli ultimi anni. Tuttavia, se si considerano i requisiti di accesso alla posizione, si rileva che benché in termini assoluti siano presenti più incaricati di E.Q. donne rispetto agli uomini, nel 2023 solo il 14% dei Funzionari donna ha un incarico di Elevata Qualificazione, contro il 18,6% degli uomini appartenenti alla stessa area. Come evidenziato nel grafico di sotto, 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 Direzione Risorse Umane rispettivamente al 31.12.2022 e al 31.12.2023.

### 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 quattro anni.

Anno/ fascia di età	<30	31-40	41-50	51-60	>60
<b>2020</b>	4,4%	11,2%	26,8%	43,6%	14,1%
<b>2021</b>	4,0%	11,4%	26,6%	43,5%	14,5%
<b>2022</b>	4,4%	14,8%	25,9%	40,3%	14,7%
<b>2023</b>	4,2%	15,3%	25,5%	39,7%	15,3%

Fonte: Relazioni CUG (personale a tempo determinato e indeterminato, compreso personale dirigenziale).  
Per il 2023 dati Direzione Risorse Umane al 31.12.2023.

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 periodo, però, 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 biennio (variazione del 3,9%), presumibilmente riconducibile alle nuove assunzioni effettuate a partire dalla fine del 2021.

### 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 2023, suddiviso in due classi: superiore o inferiore/uguale al 50%.

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

*Fruizione del part-time per genere.*

*Fonte: dati Direzione Risorse Umane al 31.12.2023*

In totale, 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, rispetto all'88,5% delle donne. Su questo aspetto, rispetto ai dati percentuali del 2022 non c'è alcuna variazione.

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, anche nell'ultimo anno, la stragrande maggioranza dei congedi sia fruita da donne, in particolar modo i congedi parentali.

Tipo permesso	2020		2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	%	%	%	%	%	%	%	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	33,9%	66,1%	34,2%	65,8%	36,2%	63,8%	38,8%	61,2%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	35,1%	64,9%	25,7%	74,3%	28,3%	71,7%	27,7%	72,3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10,4%	89,6%	15,7%	84,3%	5,6%	94,4%	2,5%	97,5%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti <sup>9</sup>	44,9%	55,1%	14,1%	85,9%	22,2%	77,8%	13,7%	86,3%
<b>Totale</b>	<b>21,5%</b>	<b>78,5%</b>	<b>24,6%</b>	<b>75,4%</b>	<b>17,9%</b>	<b>82,1%</b>	<b>19,0%</b>	<b>81,0%</b>

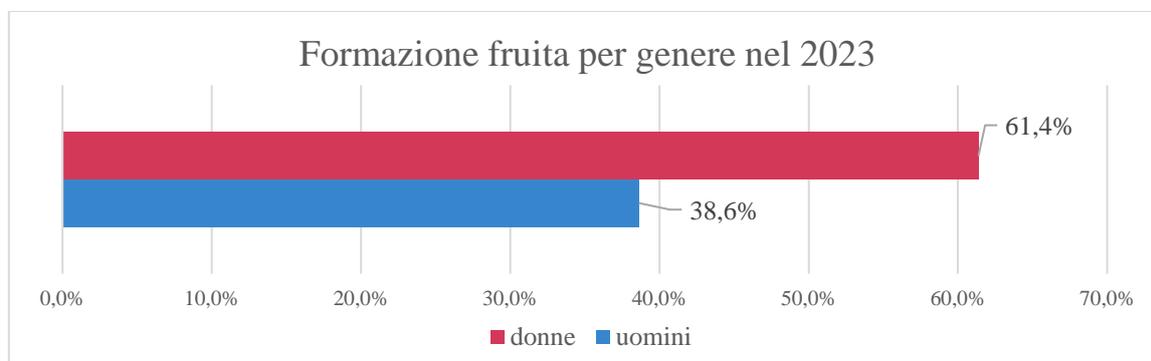
*Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere. Valori percentuali dal 2019 al 2023.*

*Fonte: Relazioni CUG. Per l'2023 dati Direzione Risorse Umane al 31.12.2023.*

<sup>9</sup> 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

Il grafico sottostante mostra la formazione erogata nel 2023 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 Direzione Risorse Umane al 31.12.2023.*

## **Azioni realizzate nel 2023**

La definizione delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 si pone in continuità con la pianificazione già effettuata nei precedenti PIAO, nelle quattro aree di azione: Antidiscriminazioni, Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Ognuna di queste aree è articolata in obiettivi e azioni da realizzare nel triennio di riferimento.

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 2023 è stato dell'82%, su un valore atteso di  $\geq 60\%$ .

Di seguito, una sintesi delle azioni realizzate nel 2023 per area di azione.

Nell'ambito dell'area di azione denominata "Antidiscriminazioni", con l'obiettivo di contrastare qualunque forma di discriminazione sul posto di lavoro, è stata individuata la platea di destinatari per la formazione interreligiosa/interculturale. L'Amministrazione ha anche provveduto, attraverso il coinvolgimento diretto delle Direzioni, ad avviare la progettazione degli interventi formativi sperimentali sul tema dell'integrazione intergenerazionale. Tuttavia, non essendo pervenute segnalazioni significative di situazioni critiche in tal senso, per il momento questa iniziativa non trova riscontro nella pianificazione del prossimo triennio.

Per l'area di azione "Pari Opportunità" sono state realizzate le seguenti azioni: identificazione team e avvio del progetto di stesura di linee guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (individuate nel Vademecum elaborato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell' Unifi); proposta di modifica, anche tramite il coinvolgimento dei dipendenti, del Codice di Comportamento con l'introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi (al momento in attesa di approvazione); sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto; diffusione interna e sensibilizzazione del personale ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS

e nel Regolamento sulle modalità di assunzione; individuazione del team per il progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere; 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; inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere; adesione all'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (attraverso la piattaforma Syllabus); elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna sull'identità Alias per i dipendenti in transizione di genere; stesura di linee guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale atti a 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. Per quanto riguarda l'area di azione "Benessere Organizzativo", con l'obiettivo di prevenire e contrastare il disagio lavorativo, è proseguita l'esperienza del Servizio Sociale Aziendale (SSA), e l'aggiornamento formativo dei suoi componenti. Allo scopo della valorizzazione e della gestione integrata delle risorse umane, poi, sono stati realizzati i seguenti interventi: 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; avvio sperimentazione della Banca dati dei Curriculum Vitae dei dipendenti (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocatione delle risorse e valorizzarne la professionalità; analisi preliminare per la realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne; co-progettazione con le Direzioni per un percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi e kick off per il personale esonerato. Inoltre, nell'ambito dell'obiettivo dello sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro, nel 2023 l'Amministrazione si è impegnata nella realizzazione delle seguenti azioni riguardanti l'implementazione lavoro a distanza: sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario; creazione di spazi di co-working aziendale; attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del dipendente; attivazione del nuovo telelavoro domiciliare.<sup>10</sup>

Infine, per quanto riguarda la "Promozione del ruolo del CUG" è stato disposto e realizzato quanto segue: formazione continua per i nuovi componenti del CUG; informazione a tutti i dipendenti in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia; 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; 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.

---

<sup>10</sup> A questo proposito, per una trattazione più approfondita si rimanda alla *Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile* del presente documento.

## **2. Azioni Positive per il triennio 2024-2026**

### **Obiettivi e Azioni da realizzare**

In continuità con il precedente Piano 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 2024 - 2026 all'interno delle aree di azione già individuate. Di seguito un'esposizione schematica della loro programmazione attraverso la presentazione di quattro schede grafiche del piano di sviluppo triennale, una per ogni area di azione.

1. Antidiscriminazione							
OBIETTIVI	n.	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2024	2025	2026
Prevenzione e contrasto a qualunque forma di discriminazione sul luogo di lavoro	1.1	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	Progettazione	Percorso partecipativo e approvazione	Diffusione al fine di garantire la conoscenza a tutto il personale e promozione a tutto il personale
	1.2	Proseguimento della formazione interreligiosa/interculturale con interventi mirati rivolti al personale assegnato ai servizi (ad es. sportelli, front office, personale a contatto con il pubblico)	DRU CUG	Personale assegnato ai servizi	-	Progettazione	Erogazione
	1.3	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	Erogazione	Eventuale approfondimento: relazione con le persone disabili nell'ambiente lavorativo garantendo l'inclusività

## 2. Pari opportunità

OBIETTIVI	n.	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2024	2025	2026
Promozione di una cultura organizzativa di genere	2.1	Progetto di stesura di Linee Guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (linguaggio formale e informale)	UFSGAI CONSIGLIO CUG	Tutto il personale	Definizione Linee Guida, coinvolgimento del personale dipendente attraverso un percorso partecipativo e approvazione	Diffusione al fine di garantire la conoscenza a tutto il personale	Diffusione al fine di garantire la conoscenza a tutto il personale  Eventuale aggiornamento
	2.2	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	Approvazione	Diffusione al fine di garantire la conoscenza a tutto il personale	Eventuale aggiornamento
	2.3	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	Erogazione
	2.4	Sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale e direttivo alla cultura del rispetto (violenza di genere)	DRU CUG	Dirigenti/EQ	Erogazione intervento formativo	Progettazione interventi per EQ	Erogazione

	2.5	Sensibilizzazione del 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		
	2.6	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)	DRU CUG OPI	Tutto il personale	Progettazione	Percorso partecipativo e approvazione	Diffusione al fine di garantire la conoscenza a tutto il personale e promozione a tutto il personale
	2.7	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	DG DRU	Tutte le Direzioni	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	2.8	Monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria	DRU	Tutto il personale	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio

	2.9	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	DRU CUG	Tutto il personale	Diffusione a tutto il personale dipendente	Diffusione a tutto il personale dipendente	Diffusione a tutto il personale dipendente
Tutela del benessere psicofisico e inclusione dei lavoratori transgender	2.10	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	Tutto il personale	Pianificazione misure da adottare	Adattamento della documentazione identificativa del dipendente Sensibilizzazione del personale	Sensibilizzazione del personale
	2.11	Previsione di spogliatoi e servizi igienici neutri negli spazi comunali	DP Tutte le Direzioni	Personale transgender	-	Studio di fattibilità	Eventuali interventi sugli 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	2.12	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	Monitoraggio	Monitoraggio

### 3. Benessere Organizzativo

OBIETTIVI	n.	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	DESTINATARI	2024	2025	2026
Prevenzione e contrasto del disagio lavorativo	3.1	Programmazione azioni sul benessere organizzativo	DRU DG	Tutto il personale	Team di progetto ed eventuale progettazione	Interventi	Monitoraggio
	3.2	Istituzione Consigliera di fiducia	DRU DG	Tutto il personale	Studio di fattibilità e progettazione	Istituzione	Monitoraggio
	3.3	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	Messa a regime	Integrazione della banca dati con la piattaforma digitale per le selezioni interne	Monitoraggio
	3.4	Realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne	DRU DSI	Tutto il personale	Avvio sperimentazione	Integrazione della banca dati con la piattaforma digitale per le selezioni interne	Monitoraggio
	3.5	Formazione per il reinserimento e la riqualificazione del personale assente per lunghi periodi e il per il personale reinquadrato	DRU Singole direzioni	Responsabili Dipendenti assenti Personale reinquadrato	Erogazione formazione	Erogazione formazione	Erogazione formazione

Sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro	3.6	Sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario	DRU DSI DG OPI	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti
	3.7	Creazione di spazi di co-working aziendale	DG DP DST DSI DRU	Lavoratori agili	Individuazioni spazi di coworking e sperimentazione	Monitoraggio	
	3.8	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
	3.9	Attivazione del nuovo telelavoro domiciliare	DRU DG	Personale con profilo compatibile o parzialmente compatibile con il lavoro agile	Attivazione e formazione per i lavoratori da remoto	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti Formazione per i lavoratori da remoto	Monitoraggio ed eventuali aggiornamenti Formazione per i lavoratori da remoto
	3.10	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	2024	2025	2026
Valorizzazione del ruolo del CUG e attività di supporto	4.1	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	Aggiornamenti	Aggiornamenti	Aggiornamenti
	4.2	Informazione a tutto il personale dipendente, anche attraverso l'aggiornamento e il popolamento della pagina del Portale Risorse Umane e eventuali infografiche, in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia	DRU CUG	Il personale dipendente	Aggiornamento	Aggiornamento	Aggiornamento
	4.3	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
	4.4	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 stabiliti dal presente PIAO.

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.