

Codice	Titolo	C/Responsabilità	
2023-PE07	Revisione delle aree elettorali, definendo un diverso assetto di alcune sezioni	Servizi Demografici e Statistica	Accessibilità fisica
2023-SI19	Promuovere lo sport inclusivo	Patrimonio e Sport	Accessibilità fisica
2023-SR17	Favorire l'accessibilità e l'inclusione dei dipendenti con disabilità	Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate	Accessibilità fisica

2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro.

Gli obiettivi finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità e dell'equità di genere, prima dell'introduzione del Piao erano previsti nel Piano delle azioni Positive (documento previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne) la cui competenza era del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Attualmente, essendo assorbito tale piano nel Piao, gli obiettivi di pari opportunità ed equità di genere vengono definiti nella presente sezione. Tali obiettivi sono stati definiti sulla base:

- a) delle proposte del Comitato Unico di Garanzia
- b) del Gender Equality Plan (GEP) che identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Il GEP è strutturato secondo le linee guida fornite dalla Commissione Europea ed è articolato in cinque aree (per l'ente comunale quattro) tematiche. Il Comune di Prato lo ha approvato per la prima volta con Delibera di Giunta Comunale n. 121 del 26/04/2022 ed ha valenza biennale.

Gli obiettivi riguardano tre aree di intervento:

1. pari opportunità ed equità di genere;
2. benessere organizzativo;
3. contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica

Area Intervento 1 : Promuovere le pari opportunità e la parità di genere

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	Formazione a tutti i dipendenti sui diritti e doveri del dipendente pubblico	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023 - 2024
	Sensibilizzare l'amministrazione sul Gender Equality Plan	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023
Promozione del lavoro agile	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, inserendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale e favorendo, dove possibile, la flessibilità dei giorni prescelti.	Staff Direzione Generale Risorse umane	Non necessario	2023

Area Intervento 2: Promuovere il benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza	Predisposizione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato, condivisione con Cug, Sindacati e NDV	Statistica e Datore di Lavoro	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023
	Realizzazione di una nuova indagine sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato (incluso il modo di operare del superiore gerarchico)	Statistica e Datore di Lavoro	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023
	Analisi dei risultati scaturiti dall'indagine sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato con successiva individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento	Tutti i servizi	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023-2024
Conoscere e valorizzare il capitale umano	Studio e individuazione di una possibile soluzione per creare	Risorse Umane / Sistema Informativo	Non necessario	2024

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
dell'Amministrazione	la banca dati delle competenze			
	Creazione di una banca dati delle competenze.	Risorse Umane / Sistema Informativo	Da individuare	2025
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.	Interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici.	Sistema Informativo/Uffici o Formazione	Risorse Sistema Informativo	2023-2024-2025
	Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con particolare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati	Ufficio Formazione	Non necessario	2024
Sostenere iniziative volte alla promozione di sani stili di vita	introduzione dell'offerta di benefit relativi alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero	Risorse Umane	Da individuare	2023-2024

Area Intervento 3: Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale o psichica

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	Attivazione sperimentale dello sportello di ascolto	Datore di Lavoro / Risorse Umane /Cug	Risorse Datore di Lavoro	2023
Informare e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, mobbing e sostegno alla disabilità	Formazione a tutto il personale in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023-2024
	Formazione del personale (soprattutto dirigenti e PO) sul tema della gestione del personale, sotto il profilo del mobbing e discriminazione	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2024
Rinforzare le soft skills nei dipendenti	Promozione di attività di informazione e formazione sulle soft skills per il personale	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023-2024-2025

Questi obiettivi di carattere generale sono stati poi declinati in obiettivi di performance, attribuendone la responsabilità realizzativa ai singoli uffici. Qui di seguito viene riportato un elenco degli obiettivi di performance. Per il loro dettaglio si veda l'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025*.

Codice obiettivo	Descrizione	C/Responsabilità
2023-PE16	Indagini di qualità	Servizi demografici e statistica
2023-PL08	Pari opportunità tempi e spazi	Sociale e immigrazione
2023-PV14	Attivazione sportello di ascolto	Edilizia monumentale e patrimoniale
2023-SR17	Disability manager	Risorse umane e finanziarie

2.2.5 Performance organizzativa

Il Dlgs 150/2009 oltre alla performance individuale prevede anche la performance organizzativa. All'interno del Comune di Prato, in coerenza con quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione approvato con DGC n. 457/2022 del 13/12/2022, la rilevazione della performance organizzativa avviene a livello di ente attraverso:

- il contributo che gli obiettivi annuali portano in termini di peso ponderato alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente;
- indicatori a rilevanza esterna relativi allo stato di salute della città;
- indicatori a rilevanza interna relativi allo stato di salute dell'amministrazione

Si riporta di seguito il dettaglio degli indicatori dello stato di salute dell'amministrazione e dello stato di salute della città:

Stato di salute dell'amministrazione

Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	Fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023	
Personale	Turnover	Saldo assunzioni - cessazioni	%	positivo	ufficio personale	0,43%	0,32%	0,32%
	tasso di assenza	% giorni di assenza	%	negativo	ufficio personale	18,77%	21,00%	18,73%
Incentivazione	capacità di incentivazione personale di categoria	tot. Importo premio erogato / Personale categoria	€	positivo	ufficio personale	1.036,48;	1.028,67	1.030,00