

2.2.3 Gli obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

La piena accessibilità del Comune di Prato si realizza sia attraverso il miglioramento dell'accessibilità fisica degli edifici da parte dei cittadini con disabilità, sia attraverso l'accesso ai servizi in modalità digitale. Gli obiettivi di accessibilità rappresentano obiettivi di performance. Qui di seguito si riporta un elenco in maniera sintetica, per il dettaglio si veda l'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2024-2026*.

Codice	Titolo	C/Responsabilità	
2024-PA13	Adeguamento sito internet standard Agid	Cultura, Turismo e Comunicazione	Accessibilità digitale
2024-PL23	Digin-PO: attivazione Punti Digitali Facili o Centri di facilitazione digitale	Istruzione e pari opportunità	Accessibilità digitale
2024-PB14	Verso una biblioteca sempre più inclusiva	Pubblica Istruzione e Servizio Bibliotecario	Accessibilità digitale
2024-PA11	Migliorare l'accessibilità del Palazzo Pretorio	Cultura, Turismo e Comunicazione	Accessibilità fisica
2024-PB07	Includere gli alunni con disabilità	Pubblica Istruzione e Servizio Bibliotecario	Accessibilità fisica
2024-SR18	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 i 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 tematiche (per l'ente comunale quattro). 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: Promuovere le pari opportunità e la parità di genere

Obiettivo		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 (Codice di Comportamento)	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2024 -2025
	Sensibilizzare l'amministrazione sul Gender Equality Plan	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2024/2025
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	2024

Area Intervento: 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	Analisi dei risultati scaturiti dall'indagine sul benessere organizzativo	Statistica		2024
	Individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento	Tutti i servizi	Non necessario	2024
Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione	Studio e individuazione di una possibile soluzione per creare la banca dati delle competenze	Risorse Umane / Sistema Informativo	Non necessario	2025
	Creazione di una banca dati delle competenze.	Risorse Umane / Sistema Informativo	Da individuare	2026
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/Ufficio Formazione	Risorse Sistema Informativo	2024-2025-2026
	Individuazione di modalità di effettuazione della formazione attraverso formatori interni (definizione regolamento e aggiornamento albo formatori interni)	Risorse Umane	Da individuare	2024-2025
	Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con parti-	Ufficio Formazione	Non necessario	2025-2026

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
	colare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati			
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	2024-2025

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

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	Consolidamento o rimodulazione del servizio di Sportello di Ascolto psicologico	Datore di Lavoro / Risorse Umane /Cug	Risorse Datore di Lavoro	2024
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	2025-2026
	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	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2025-2026

	personale			
--	-----------	--	--	--

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 2024-2026*.

Codice obiettivo	Descrizione	C/Responsabilità
2024-PE14	Analisi e restituzione dei risultati dell'indagine di Benessere Organizzativo	Servizi demografici e statistica
2024-PL08	Pari opportunità tempi e spazi	Sociale e immigrazione
2024-SR02	Pianificare i fabbisogni di personale e formazione	Risorse umane e finanziarie
2024-SR18	Favorire l'accessibilità e l'inclusione dei dipendenti con disabilità	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 aggiornato con DGC n. 435/2023 del 05/12/2023, 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