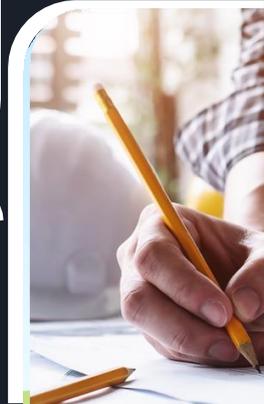
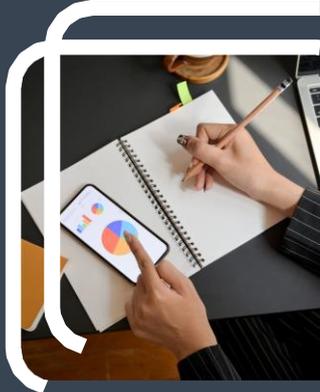


PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027



(Sez. 3 Organizzazione e Capitale Umano
Sotto Sez. Piano delle Azioni
Positive del P.I.A.O. 2025-2027)



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Indice

1. QUADRO NORMATIVO E FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2. IL PIAO: IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE SEMPRE PIU' PARTE INTEGRANTE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

3. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA

4. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2024-2026. AZIONI REALIZZATE NEL 2024

5. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2025-2027. PROGRAMMAZIONE 2025

6. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027 – CONSUNTIVO 2024 E PROGRAMMAZIONE 2025-2027



Comune di Lastra a Signa (Città Metropolitana di Firenze)

1. QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del DLGS 196/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono, la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 CCNL Regioni e autonomie locali 14.09.2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 CCNL Regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 L 183/2010 ha apportato importanti modifiche al DLGS 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare l'art. 7, prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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."* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica, è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza."*

Nel 2019 il Ministero per la Funzione pubblica è intervenuto con la Direttiva n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" aggiornando alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva 4 marzo 2011. La Direttiva in particolar modo pone ulteriori obiettivi quali quello di *"promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche"*.

La Direttiva s'inserisce in un quadro normativo nazionale ed europeo volto sempre di più a rafforzare la presenza delle donne in posizioni di responsabilità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In tale contesto, si inserisce la legislazione nazionale come il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione del c.d. "Jobs act", che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e



Comune di Lastra a Signa *(Città Metropolitana di Firenze)*

sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che, come richiamato dalla citata Direttiva n. 2/2019 introduce “ *misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.* ”

A livello europeo la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “ *Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015* ” ha evidenziato come le azioni positive favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e professionale attraverso forme di lavoro flessibile (part time, telelavoro e smart working) e la Roadmap della Commissione europea “ *New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families* ” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile”.

La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

2. IL PIAO: IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE SEMPRE PIU' PARTE INTEGRANTE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nell'ottica di migliorare l'efficienza complessiva dell'Ente, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, la Direttiva n. 19/2019 summenzionata, prevede espressamente che l'Ente provveda ad aggiornare il Piano delle azioni positive entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano Triennale della Performance.

Si segnala però rispetto all'anno precedente, che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, superando la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- il Piano delle azioni positive.

Il PIAO attualmente vigente è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 19 del 05.03.2024 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 102 del 12.11.2024.

Le prescrizioni contenute quindi nel Piano delle azioni positive quindi diventano sempre di più parte integrante del Ciclo delle performance dell'Ente ponendosi in linea con gli altri documenti della programmazione e di bilancio, al fine di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa favorendo la valorizzazione delle diversità, l'integrazione, la valorizzazione delle competenze al fine di rispondere in modo efficiente ai bisogni dei cittadini ed a rimuovere eventuali criticità organizzative. In questo senso si richiama anche il comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 che prevede espressamente che la mancata adozione del Piano per le azioni positive inoltre comporti il blocco assunzionale per l'Ente.

Si segnala infine che in base all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale entro il 30 settembre, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile .

3. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA

Il Comune di Lastra a Signa ha una dimensione ridotta (che conta circa 20.000 abitanti) rende difficile affrontare le politiche del personale con quella flessibilità che enti di maggiori dimensioni possono garantire.

L'Ente ad oggi conta un numero pari a 100 dipendenti, di cui 1 di staff del Sindaco ex artt. 90 e 110 TUEL.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

Numero dei dipendenti a dicembre 2024

	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Art. 110 e 90	Segretario	Totale
Donne	21	19	14	1		55
Uomini	12	16	16		1	45
Totale	33	35	30	1	1	

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento delle qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L'impegno del Comune è sempre stato orientato in questa direzione, cercando infatti di favorire soluzioni per conciliare tempi di lavoro ed esigenze familiari, consentendo ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, per motivi familiari di cura di persone anziane o di figli minori, di ricorrere al part-time o ad orari flessibili di entrata e uscita anche grazie all'approvazione del nuovo regolamento orario.

Il numero dei dipendenti nell'anno 2023 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al 2021 (registrando quindi un lieve incremento di n. 4 unità rispetto allo scorso anno), nonostante ci siano state mobilità di uscita e pensionamenti a cui l'Ente ha fatto fronte tramite nuove assunzioni di dipendenti sia in profili amministrativi che tecnici, attingendo a graduatorie di procedure concorsuali espletate da altri Enti.

Per quel che riguarda la ripartizione del personale tra le aree contrattuali previste, si registra il dato che mostra un sostanziale equilibrio di ripartizione di dipendenti tra le categorie ed una sostanziale proporzionalità tra uomini e donne nelle stesse. Le donne invece sono in numero nettamente superiore per quanto riguarda le posizioni di responsabilità dei settori. Su 7 posizioni organizzative assegnate, 5 sono attribuite a donne.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
DONNE	5
UOMINI	2

4. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2024-2026. AZIONI REALIZZATE NEL 2024

Il presente piano delle azioni positive 2025-2027 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2024-2026 approvato quale allegato F al PIAO approvato con delibera della Giunta comunale n.19 del 05.03.2024 e successivamente integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 102 del 12.11.2024 cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive.

Il piano delle azioni positive 2024-2026 prevedeva di intraprendere le seguenti linee di intervento:

- Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione



Comune di Lastra a Signa (Città Metropolitana di Firenze)

- e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere il benessere organizzativo del personale attraverso monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working e delle altre forme di flessibilità, promuovere formazione per i responsabili ai fini di una gestione migliore del team di lavoro, promuovere la coesione tra il personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso attività diverse o organizzazione di attività di team building.

A) Con riferimento al primo macroobiettivo il CUG si è fatto promotore di attività di sensibilizzazione, comunicazione e informazioni sui temi delle pari opportunità coinvolgendo i direttamente i dipendenti su specifiche iniziative ed informandoli sulle attività promosse dall'amministrazione per il contrasto alle discriminazioni di genere e per orientamento sessuale.

B) Con riferimento al secondo macroobiettivo, il CUG nei mesi di maggio e di novembre ha organizzato due escursioni/trekking rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente, un'azione questa che ha contribuito a rafforzare in senso di coesione e di appartenenza all'Ente. Alle iniziative hanno aderito circa 15 persone per ogni uscita. Queste iniziative hanno favorito la conoscenza tra dipendenti che hanno meno relazioni per motivi di lavoro, il rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente e di coesione, ha permesso nuove modalità di interazione tra colleghi. Nella prossima programmazione si intende confermare la suddetta azione.

Nel corso dell'anno il CUG ha periodicamente informato i dipendenti della costituzione di un indirizzo mail dedicato cug@comune.lastra-a-signa.fi.it a cui poter scrivere per proposte o segnalazioni.

5. GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE 2025-2027. PROGRAMMAZIONE.

Il PAP 2024-2026 si prefiggeva di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2023-2025, di realizzare specifiche azioni su due macro obiettivi tra cui era ricompreso anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità sul punto previste dal nuovo contratto collettivo.

Il presente aggiornamento si prefigge dunque di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2024-2026, realizzando azioni che riguardano i seguenti macro obiettivi dell'arco del triennio:

- Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere il benessere organizzativo del personale attraverso monitoraggio circa l'utilizzo dello *smart working* e delle altre forme di flessibilità, promuovere formazione per i responsabili ai fini di una gestione migliore del team di lavoro, promuovere la coesione tra il personale e il senso di appartenenza all'Ente attraverso attività diverse o organizzazione di attività di team building;

La definizione di benessere organizzativo è complessa perché copre un'ampia gamma di situazioni che riguardano il clima di lavoro, il rapporto con i colleghi e con i responsabili, la comunicazione interna tra gli uffici, l'organizzazione e la gestione collaborativa del lavoro. La promozione di queste misure è condizionata dalle scelte dell'ente e a livello generale dalle decisioni e micro azioni assunte dai responsabili di settore.

Nel corso dell'anno sono stati effettuati un ciclo di incontri con una psicologa del lavoro rivolti a Responsabili di settore e di ufficio, al fine di promuovere comportamenti rivolti al miglioramento del clima di lavoro, ad una migliore organizzazione del gruppo di lavoro, all'orientamento dei



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

risultati, alla prevenzione di fenomeni di discriminazione

6. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027 – CONSUNTIVO 2024 E PROGRAMMAZIONE 2025-2027

1) Azione positiva: Formazione per i membri del CUG.

DESTINATARI	Membri del CUG
OBIETTIVI SPECIALI	Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni, ecc). La formazione potrà avvenire con modalità di autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, ad incontri con la Consigliera di Parità della Città metropolitana di Firenze, con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2024	Azione realizzata - Ai membri del CUG sono stati inviati materiali informativi sulle materie di propria competenza, oltre ad informativa sulle iniziative dell'Ente in materia di parità, violenza di genere, contrasto alle discriminazioni,
PROGRAMMAZIONE 2024-2026	Azione confermata

2) Azione positiva: Conoscenza tra i dipendenti delle attività del CUG.

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Promuovere la conoscenza dell'attività del CUG. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG attraverso l'aggiornamento costante del sito web dell'ente dedicato; informative ai dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG inviate mediante posta elettronica ecc.; -Pubblicazione e diffusione (in aggiunta agli adempimenti propri dell'amministrazione) del Piano Triennale delle Azioni Positive e dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sui temi di competenza del Comitato;
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

CONSUNTIVO 2024	Azione realizzata 1) Ai dipendenti sono stati inoltrati materiali informativi sulle attività del CUG, 2) Aggiornamento della pagina dedicata al CUG, aggiornamenti periodici sulle attività dell'Ente in materia di promozione della parità di genere, contrasto alle discriminazioni di ogni tipo e alla violenza di genere.
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Azione confermata.

3) Azione positiva: Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione sui temi delle pari opportunità

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Promuovere attività di formazione ed iniziative di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità che coinvolgano i dipendenti (anche in occasione di ricorrenze nazionali come l'8 marzo e il 25 novembre).
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2024	Azione realizzata 1) Ai dipendenti sono state comunicate le iniziative promosse dall'ente in occasione dell'8 marzo, del 17 maggio (giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia) e per il 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne). 2) Sensibilizzazione del personale sul tema della violenza di genere con diretto coinvolgimento del personale in occasione del 25 novembre (I dipendenti che volevano, potevano indossare un fiocco rosso simbolo della lotta contro la violenza di genere).
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Azione confermata.

4) Azione positiva: Questionario sul benessere organizzativo

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
AZIONI POSITIVE	Realizzazione da parte del CUG di un questionario a risposta sintetica indirizzato ai dipendenti in servizio, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si possa migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza, sulle attività di formazione ritenute prioritarie dai dipendenti e su modalità di crescita professionale nell'Ente.



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., GEAPER, C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Azione programmata

5) Azione positiva: Promozione della coesione del personale e del senso di appartenenza all'Ente

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	Organizzazione di attività di team building anche tramite predisposizione di momenti di coinvolgimento dei dipendenti fuori dall'orario di lavoro, nell'ottica di rafforzarne la coesione e il senso di appartenenza all'Ente.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2024	Azione parzialmente realizzata. Nel mese di maggio e di novembre sono state organizzate dal CUG due escursioni/trekking rivolti a tutto il personale dell'Ente. Alle iniziative hanno aderito circa 15 persone per ogni uscita. Queste iniziative hanno favorito la conoscenza tra dipendenti che hanno meno relazioni per motivi di lavoro, il rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente e di coesione, ha permesso nuove modalità di interazione tra colleghi.
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Azione da confermare

6) Azione positiva: Monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	Monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working e delle forme di flessibilità alla luce del DPCM 23.9.2021, con analisi dei risultati suddivisi per generi, settori, categoria professionale;
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2024	Azione non realizzata anche in considerazione delle evoluzioni normative, in ultimo l'approvazione del nuovo CCNL.
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Programmata per il 2025



Comune di Lastra a Signa
(Città Metropolitana di Firenze)

7) Azione positiva: Staff training per responsabili di settore e di ufficio

DESTINATARI	Responsabili di settore
OBIETTIVI SPECIALI	Predisposizione di percorsi formativi sulle competenze relazionali e manageriali dei Responsabili di settore e di ufficio, al fine di promuovere comportamenti rivolti al miglioramento del clima di lavoro, ad una migliore organizzazione del gruppo di lavoro, all'orientamento dei risultati, alla prevenzione di fenomeni di discriminazione.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio
CONSUNTIVO 2024	Azione realizzata.
PROGRAMMAZIONE 2025-2027	Valutare la possibilità di estendere il corso a tutti i dipendenti

8) Azione positiva: Predisposizione relazione del CUG sulla situazione del personale

DESTINATARI	CUG
OBIETTIVI SPECIALI	Predisposizione in collaborazione con l'Area Risorse Umane, redazione e trasmissione della relazione del C.U.G. Sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della P.C.M. del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva della P.C.M. n. 2 del 16 luglio 2019.
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG.
TEMPI	Intero triennio, cadenza annuale
AZIONE NUOVA	Programmata per il triennio 2025-2027

INFORMATIVA AI DIPENDENTI IN CASO DI MOLESTIE

Con il presente piano si dispone inoltre che sia data informativa ai dipendenti della possibilità di prendere contatti con la Consigliera di Parità in caso di eventuali molestie sul luogo di lavoro.

DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.