



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

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024**



**Approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 24 novembre 2021**



# Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

## P.A.P - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE Triennio 2022-2024

### Indice

1.	Quadro normativo e finalità del Piano triennale delle azioni positive.....	pag.3
	1.1 Gli aggiornamenti previsti dalla Direttiva n. 2/2019, le novità del PNRR;	
	1.2 Le politiche per le donne nel mondo del lavoro previste nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	
2.	Il contesto interno dell'Ente.....	pag.5
3.	Stato di avanzamento del PAP 2021-2023.....	pag.7
4.	Macro obiettivi per il triennio 2022-2024.....	pag.9
5.	Azioni positive.....	pag.10



# 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 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."*

### 1.1 Gli aggiornamenti previsti dalla Direttiva n. 2/2019, le novità del PNRR

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



# Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

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 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.

Inoltre, nell’ottica di migliorare l’efficienza complessiva dell’Ente, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, la Direttiva 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.

In questo senso, si evidenzia che il Piano delle azioni positive è espressamente richiamato dal Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con Delibera della Giunta comunale n. 55 del 04 maggio 2021 quale fonte per le azioni volte al conseguimento degli obiettivi di genere in esso contenuti.

Le prescrizioni contenute 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 (Documento Unico di programmazione e Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) al fine di migliorare l’efficacia dell’azione amministrativa favorendo la valorizzazione delle diversità, l’integrazione, la valorizzazione



# Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

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

## 2. IL CONTESTO INTERNO AL COMUNE DI LASTRA A SIGNA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio presso l'Ente alla data di approvazione del presente piano, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

I dati complessivi sul numero dei dipendenti mostrano un sostanziale equilibrio tra i generi, con una tendenza positiva circa il numero di donne che sono in misura maggiore seppur di poche unità ( le donne sono circa il 52% rispetto agli uomini).

Il Comune di Lastra a Signa alla data odierna di approvazione del piano ha n. 97 dipendenti secondo il seguente prospetto di ripartizione tra generi:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Tempo pieno e indeterminato</b>	45	44	89
<b>Tempo indeterminato part-time</b>	1	4	5
<b>Staff del Sindaco ex art. 90 e 110 TUEL</b>		1	1
<b>Aspettativa sindacale</b>		1	1
<b>Distacco</b>		1	1
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>97</b>

La dimensione ridotta del Comune (che contra oltre 20.000 abitanti) rende difficile affrontare le politiche del personale con quella flessibilità che enti di maggiori dimensioni possono garantire. Il Comune di Lastra a Signa infatti conta ad oggi un numero pari a 97 dipendenti di cui 1 di staff del Sindaco ex artt. 90 e 110 TUEL, pertanto non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 30 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dalla legge di conversione del D.L. 80/2021 che in via generale elimina l'acquisizione del preventivo nulla osta dell'amministrazione alla mobilità volontaria negli enti locali.

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.



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

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.

Nel corso del 2021 inoltre il Comune ha espletato le procedure di assunzione di dipendenti per profili sia amministrativi che tecnici, attingendo a graduatorie di procedure concorsuali espletate da altri Enti o gestite in forma associata, che in alcuni casi hanno fatto fronte al trasferimento o al pensionamento di alcuni dipendenti e nel numero restante costituiscono nuove risorse aggiuntive all'organico già in servizio. Nello specifico sono stati assunti n. 4 dipendenti in Categoria D, n. 2 dipendente in categoria C, e n. 4 dipendenti di categoria B (di cui uno cessato), con le seguenti proporzioni tra uomini e donne.

### Ripartizione dei nuovi assunti per categorie in base al genere

	Uomini	Donne
Cat. D	2	2
Cat. C	1	1
Cat. B	4	-
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

Alla luce delle procedure di assunzione il personale complessivo diviso per categorie è rappresentato dal prospetto che segue:

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Art. 110 e 90	Segretario	totale
Donne	13	19	18	1		51
Uomini	10	19	17	-	1	47
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>98</b>

Dai dati si evidenzia che il Comune di Lastra a Signa si conferma dunque come una realtà attenta all'uguaglianza di opportunità di genere e alla idonea rappresentanza di donne. Su un totale di 97 dipendenti infatti la rappresentanza femminile è maggioritaria rispetto a quella



## Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

maschile, vi sono infatti 46 uomini e 51 donne e pertanto non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è maggiore rispetto a quella di dipendenti uomini.

Il dato sulla rappresentanza di genere all'interno dell'Ente è positivo non soltanto con riferimento al dato complessivo dei dipendenti ma anche in relazione alla rappresentanza nei ruoli apicali della struttura organizzativa che vede le donne ricoprire cinque delle complessive sette posizioni organizzative in cui è articolato l'Ente.

### Attribuzione di posizioni organizzative

	UOMINI	DONNE
<b>ATTRIBUZIONI DI P.O.</b>	2	5

Alla luce dei seguenti dati, si ritiene che non siano necessarie azioni volte a riequilibrare la presenza femminile in posizioni apicali.

### Forme di lavoro flessibile, comandi e aspettative

	UOMINI	DONNE
Part time	1	4
Staff del Sindaco artt. 90 e 110 TUEL		1
Dipendenti in comando		1
Dipendenti in aspettativa sindacale		1
<b>TOTALE</b>	1	7

Anche se si guarda ai dati complessivi delle forme di lavoro flessibile, alle posizioni di staff, e alle aspettative, le donne sono in numero maggiore rispetto agli uomini e nelle seguenti percentuali : tra le richieste accolte di part-time le lavoratrici rappresentano l'80% dei dipendenti.

### 3. STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO 2021-2023



# Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

Nell'ambito di questo quadro normativo e del contesto sopra descritto, il Piano delle Azioni positive 2022-2024 si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP 2021-2023 approvato con delibera di Giunta n. 122 del 02.12.2020, cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive in particolar modo su tre obiettivi: promozione delle pari opportunità, promozione del benessere organizzativo all'interno dell'Ente, contrasto alle forme di discriminazione, violenza morale e psicologica.

Il PAP 2021-2023 si prefiggeva di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2020-2022, e, dall'altra, di monitorare l'attuazione del nuovo Regolamento Orario e del Regolamento sul lavoro agile proprio nell'ottica di implementare ulteriormente l'uguaglianza delle opportunità tra i dipendenti, consentendo ai dipendenti di organizzare non solo l'orario di lavoro, con l'estensione delle fasce di flessibilità prevista dal Nuovo Regolamento Orario in vigore dal febbraio 2020.

Il Nuovo regolamento orario, in applicazione del CCNL Enti Locali del 21.5.2018 Capo III avente ad oggetto "Conciliazione vita-lavoro", ha dato la possibilità a tutti i dipendenti di beneficiare dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita, espressamente volto a conseguire, compatibilmente con le esigenze di servizio, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e personale-familiare soprattutto per coloro che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli alle scuole dell'infanzia, primarie o media inferiore o siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Anche con riferimento all'applicazione del "*Regolamento per la disciplina del lavoro agile per emergenza epidemiologica covid 19*" approvato con delibera di Giunta n. 26 del 10.03.2020 l'approvazione del Regolamento ha consentito di coniugare l'interesse alla salute pubblica, la continuità dell'azione amministrativa, e la possibilità per i dipendenti di organizzarsi (compatibilmente con le mansioni svolte) anche in base alle proprie esigenze personali e familiari.

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)".

In ottemperanza al disposto normativo, l'Ente nel marzo 2021 si era dotata di POLA con cui erano state individuate le attività che potevano essere svolte in modalità agile e le modalità con cui prevedere che almeno il 60% dei dipendenti potesse avvalersene garantendo che gli stessi non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità.





# Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

Da quanto cristallizzato dal P.O.L.A emergeva come le attività espletabili in lavoro agile fossero circa il 75% delle attività totali (al momento di redazione del piano il 74,42%); e queste attività fossero svolte da circa il 64% dei dipendenti in servizio.

Con DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha previsto che dal 15 ottobre 2021, il lavoro in presenza torni ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato quindi nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, tra cui il carattere prevalente, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione in presenza, e la sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che deve definire, almeno: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro "*necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore*" così come previsto dalla Legge n. 61 del 6 maggio 2021, n. 61, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

Al fine di dare seguito a queste nuove disposizioni, il DM sopracitato prevede che le Pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità, adottino una serie di misure organizzative per garantire il rientro in presenza del personale dipendente (ad esempio flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza, flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate).

Sul punto si attende che la disciplina sul lavoro agile sia regolamentata dal prossimo CCNL e/o da più precise normative o circolari in materia. Obiettivo del presente piano per il triennio 2022-2024 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità legislative.

#### 4. MACROBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2022-2024

Il presente Piano si prefigge dunque da una parte di confermare gli obiettivi già delineati nel PAP 2021-2023, e dall'altra si propone di realizzare i seguenti macro obiettivi dell'arco del triennio :

- A) Promuovere le pari opportunità attraverso percorsi di sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- B) 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,



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

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.

- C) Promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sul contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro.

### 5. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Al fine di conseguire i predetti obiettivi, l'Amministrazione individua le seguenti Azioni Positive:

#### 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

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

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
-------------	-------------------------------------



## Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

OBIETTIVI SPECIALI	<p>-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.;</p> <p>-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;</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio

### 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

### 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 sul modello ANAC, 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

### 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

### 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

### 7) Azione positiva : Coinvolgimento del personale sulle esigenze di formazione non obbligatoria.

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
OBIETTIVI SPECIALI	-Coinvolgere il personale di tutte le categorie e senza discriminazioni tra uomini e donne, nella formazione sia sulle materie specifiche del settore, sia con riferimento alle materie trasversali ad ogni ufficio (ad



## Comune di Lastra a Signa

(Città Metropolitana di Firenze)

	<p>esempio privacy, MePA, protocollo informatico, ecc;</p> <p>- Richiedere ai dipendenti e ai responsabili di settore (con modulo ad hoc o mail per settore) quali siano le esigenze di formazione ed aggiornamento in materie non obbligatorie ma di competenza del settore, al fine di allocare in modo più efficiente le risorse assegnate per la formazione non obbligatoria e accrescere la competenza dei dipendenti.</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Risorse Umane, GEAPER, CUG., C.E.D. Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie
TEMPI	Intero triennio

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

DESTINATARI	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
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

### 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.