



Città Metropolitana di Firenze

Proposta del Comitato Unico di Garanzia
del Comune di Campi Bisenzio

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026 – 2028

Indice

Contesto normativo di riferimento	pag. 3
Premessa	pag. 3

Articoli

Art. 1 Dati statistici sul personale	pag. 8
Art. 2 Durata del Piano ed obiettivi generali	pag. 8
Art. 3 Pari opportunità	pag. 8
Art. 4 Benessere organizzativo	pag. 12
Art. 5 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	pag. 13
Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi e monitoraggio	pag. 13

ALLEGATO TABELLE

Contesto normativo di riferimento e premessa

Le principali fonti normative in materia sono:

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019 concernente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 6.10.2022 in attuazione dell'art. 5 del D.L. n 36/2022.

Decreto del Presidente Della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82 - 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.

Premessa

Composizione

La composizione del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) è stata aggiornata con determinazione dirigenziale n. 47 del 19/01/2026 a seguito di un avviso, di cui alla determinazione dirigenziale 1258 del 11/11/2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 25/03/2025 è stato designato il l'attuale Presidente del CUG.

Aggiornamento della struttura organizzativa

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 295 del 03/12/2024 è stata ridefinita la struttura organizzativa del Comune di Campi Bisenzio - Organigramma, Funzionigramma, che è stata aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 305 del 16/12/2025, entrando in vigore dall'1/01/2026.

Compiti e competenze

Il CUG opera nel contesto normativo suddetto con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG ha il compito di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente, opera in stretto accordo con i vertici dell'Amministrazione. Questa collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG si sostanzia nell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché in un costante confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

In tale ottica, nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019 e nelle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 6.10.2022, adottate in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, nel triennio di validità del piano e dei relativi aggiornamenti, dovranno concretizzarsi le maggiori sinergie possibili tra tutte le parti coinvolte nei processi organizzativi del lavoro, anche attraverso un rapporto costante con la Consigliera di Parità, la Consigliera di fiducia, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il RSPP, il Responsabile delle risorse umane e gli altri organismi contrattualmente previsti.

In particolare il presente piano ed i successivi aggiornamenti terranno conto di quanto previsto nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che si articola in cinque priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere ed individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo generale è quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE (European Institute for Gender Equality), risalendo rispetto all'attuale 14^a posizione.

Nel dettaglio si evidenzia che la priorità Lavoro ha come target principali l'incremento del tasso di occupazione femminile, la riduzione della differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli rispetto a quello delle donne senza figli, incremento della percentuale di imprese femminili rispetto al totale delle imprese attive.

Sempre nelle suddette Linee guida viene dato particolare rilievo ai contenuti della delega di cui alla legge 7.4.2022 n. 32 c.d. *Family Act* volta al potenziamento delle misure dirette a sostenere la genitorialità, contrastare la denatalità, conciliare i tempi vita - lavoro di entrambi i genitori, sostenere il lavoro femminile e agevolare i giovani nel raggiungimento dell'autonomia finanziaria.

Inoltre la suddetta normativa individua due direttrici essenziali di intervento:

- innalzare il livello di consapevolezza sulla necessità di prevenire la violenza maschile contro le donne, in generale, con una particolare attenzione - all'interno di contesti organizzativi pubblici - alle molestie di genere;
- contrastare le difficoltà di accesso delle donne alle carriere tecniche e scientifiche che, invece, costituiscono e costituiranno sempre più in futuro un importante bacino di opportunità professionali che si stanno aprendo in tutto il mondo.

Sempre nella logica del raggiungimento della miglior integrazione possibile in ambito lavorativo pubblico e nel rispetto delle proprie funzioni e competenze il CUG collaborerà nei processi di inserimento dei soggetti con disabilità assicurando la rimozione di particolari situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Le disposizioni del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento). Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Il P.I.A.O ed il PAP

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e governance, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso - accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6). Gli strumenti di attuazione, pertanto, hanno integrato il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione.

Inoltre tale decreto contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12) e stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8).

Tenuto conto di tutto quanto sopra esposto, della normativa di riferimento, del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente e del precedente piano Triennale delle Azioni Positive afferente il triennio 2025-2027, il presente Piano di Azioni positive 2026-2028 si pone come strumento primario, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopra esposti.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2026-2028 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, il più possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale dipendente, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi alle persone ed alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario viene dedicata all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, vengono definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

La LRT 16/2009 "Legge sulla cittadinanza di genere" fra gli obiettivi generali indicati all'art. 2 intende in particolare:

- contribuire ed eliminare gli stereotipi associati al genere promuovendo e valorizzando, altresì, la condizione femminile e diffondendo il principio delle pari opportunità fra donna e uomo;
- integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa, promuovendo la diffusione del bilancio di genere tra gli enti locali, quale strumento utile di valutazione delle politiche locali in tema di pari opportunità, nonché di contributo alla definizione delle priorità, degli strumenti, meccanismi e azioni per raggiungere la parità tra donne e uomini e la lotta agli stereotipi.

Linee programmatiche e pari opportunità

Le "Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato" approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 16/06/2023, prevedono che:

"Il Comune organizzerà eventi e politiche che sensibilizzano la cittadinanza contro il razzismo, l'omolesbotransfobia e l'abilismo, favorendo il dialogo e la conoscenza reciproca, anche grazie a iniziative, in concerto con le associazioni, gli Spraar della piana e tutte le persone che vogliono impegnarsi, facendo sì che tutt si sentano parte attiva di questa comunità e si sentano tutelat* nei loro diritti di persona. Il comune dovrà creare un tavolo di Politiche di Genere, seguendo l'esempio virtuoso dei comuni del Chianti, per contrastare le discriminazioni di genere, dal mondo del lavoro alla vita quotidiana, unendo le forze amministrative e sindacali per progettare e realizzare interventi di promozione, prevenzione, sensibilizzazione a favore della parità di genere e dell'uguaglianza dei diritti, con azioni di contrasto alle violenze per genere, orientamento sessuale e identità di genere con il coinvolgimento attivo della società. È importante creare, inoltre, un centro di ascolto e un centro antiviolenza a Campi Bisenzio e promuovere azioni di contenimento della violenza in concerto con le Associazioni operanti nel territorio (CAV, centro antiviolenza, CAM, centro uomini maltrattanti, e centri di antidiscriminazione con il supporto delle Associazioni LGBTQQIA+), promuovendo tutte le azioni possibili per combattere la violenza e le discriminazioni di genere, operando nelle scuole e promuovendo iniziative contro l'omolesbotransfobia e creando uno spazio nella biblioteca comunale per promuovere la cultura di genere e una cultura contenitiva verso atteggiamenti di non accettazione e discriminazione nei confronti delle donne e delle persone LGBTQQIA+. Per questo ci dichiariamo pronti a riconoscere i figli e le figlie delle coppie omosessuali e famiglie omo-genitoriali, sempre e comunque e a favorire l'introduzione dell'identità ALIAS nella produzione di documenti di competenza comunale, nonché un'attenzione al linguaggio di genere."*

Nel corso del 2025 sono state elaborate "Linee guida operative per l'uso consapevole di un linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi del Comune di Campi Bisenzio" approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 dell'11/11/2025.

Adesione all'Accordo territoriale per la concertazione di azioni e progetti locali sulla cittadinanza di genere ex Legge RT 16/2009

Il Comune di Campi Bisenzio ha aderito all'Accordo territoriale per la concertazione di azioni e progetti locali sulla cittadinanza di genere ex Legge RT 16/2009 che disciplina la partecipazione di ciascun Ente firmatario alla realizzazione delle attività che ne sono oggetto e che la gestione concertata è da ritenersi strategica anche per il futuro delle politiche di settore ai sensi dell'art. 3 della legge 16/2009. Con tale Accordo territoriale si sottolinea la valenza trasversale del tema della parità di genere su tutti i campi dell'azione amministrativa, avviando un processo in cui tutti i soggetti possano operare nella direzione di un cambiamento di prospettive, tenendo conto nella programmazione delle politiche che il principio di pari opportunità per donne e uomini non è un vincolo da rispettare formalmente, ma un'occasione di

miglioramento delle performance di qualsiasi intervento, funzionale allo sviluppo sociale ed economico di un territorio.

Le azioni previste per la realizzazione dell'accordo sono finanziate all'interno del progetto "METRO GEBU-DICU – Città METROpolitana di Firenze GENDER BUDgeting e DIffusione della CULTura di genere" dall'Avviso Pubblico di Regione Toscana per il "Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere", oltre all'azione relativa al bilancio di genere, il progetto di cui la Città Metropolitana è capofila, ha promosso incontri nelle scuole per la diffusione della cultura di genere e della destrutturazione dello stereotipo di genere nelle scuole attraverso percorsi didattico-educativi per studenti, studentesse e corpo docente, grazie ai partner Centro Antiviolenza Artemisia Aps che opera nelle Zone Firenze, Nord-Ovest, Sud-Est, Mugello e Centro Aiuto Donna Lilith delle Pubbliche Assistenze Riunite di Empoli.

Trentanove Comuni insieme alla Città Metropolitana di Firenze, con il supporto scientifico dell'Università di Firenze, hanno raccolto i dati dei loro territori e dei loro bilanci per permettere all'Università di restituirli organizzati in forma significativa e rilevante, ad evidenziare la reale dimensione delle discriminazioni di genere nel territorio della Metrocittà e a sottolineare la valenza trasversale del tema della parità di genere su tutti i campi dell'azione amministrativa.

Il Bilancio di genere ha lo scopo di gettare le basi per future azioni, incluso l'ideare un Piano di Genere e continuare ad utilizzare la metodologia attuale per l'analisi annuale di bilanci economici comunali secondo prospettive di genere.

La Giunta del Comune di Campi Bisenzio con deliberazione n. 15 del 21/01/2025 ha aderito nuovamente al progetto "Città METROpolitana di Firenze GENDER BUDgeting e DIffusione della CULTura di Genere seconda edizione, proposto dalla Consigliera della Città metropolitana Michela Monaco. Sono in corso le fasi istruttorie per la redazione del prossimo Bilancio di genere.

Tavolo di genere

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 dell'1/08/2023, si prende atto della mozione approvata nel corso della seduta del Consiglio comunale del 10 maggio 2022 con la quale si chiedeva l'impegno del Sindaco e della Giunta a costituire nel Comune di Campi Bisenzio il Tavolo delle Politiche di Genere richiesto dal Coordinamento Donne Spi CGIL Campi Bisenzio, Coordinamento Donne CGIL Firenze, Segreteria CISL Firenze Prato, Coordinamento Donne Fnp CISL Piana Fiorentina, Pari Opportunità UIL Toscana e si confermano gli impegni assunti e di adesione quindi alla Costituzione del Tavolo delle Politiche di Genere al fine di promuovere il perseguimento del rispetto dell'universalità dell'esercizio dei diritti di uomini e donne, ed eliminare gli stereotipi associati al genere e a tutte quelle azioni che promuovono il superamento della discriminazione di genere in ogni ambito sociale e politico. In tal modo si stabilisce di attuare iniziative volte alla partecipazione e collaborazione per la diffusione della cultura del rispetto del genere.

Nel mese di novembre 2025 sono stati organizzati un ciclo di eventi denominato "Violenza De-Genere", tra i quali l'incontro con le scuole di Campi Bisenzio presso il Teatro Dante (Deliberazione della Giunta Comunale n. 252 del 29/10/2024).

Art. 1 Dati statistici sul personale

L'analisi della situazione al 31/12/2025 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne e uomini in servizio: risultano **175 donne e 99 uomini**, per un totale di **274 dipendenti**, compreso il Segretario Generale (donna), di cui n. 2 Dirigenti a tempo determinato ex art. 110 c. 1 (donne), n. 2 dipendenti a tempo pieno determinato di varie categorie (n. 1 dell'area istruttore, donna, e n. 1 area funzionari ed EQ, donna, entrambi contratti di cui all'art. 90 del D.lgs 267/2000). I dipendenti a tempo determinato al 31/12/2025 sono 10, tutte donne, e n. 8 inquadrati nel profilo di educatore asilo nido, area istruttori e n. 2 nel profilo di Addetto di supporto ai servizi culturali, educativi e assistenziali, area operatori esperti. Complessivamente per tali dipendenti il dato statistico più interessante da rilevare non è tanto la rappresentanza di genere, quanto l'età media degli stessi che si colloca nella fascia over 40.

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto riportato nelle **TABELLE allegate** al presente Piano, predisposte dalla competente U.O 3.3 Risorse umane e organizzazione.

Art. 2 Durata del Piano ed Obiettivi generali

Il piano ha durata triennale con aggiornamenti annuali predisposti nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 ed è pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza o annualmente sia possibile un adeguato aggiornamento.

Nel corso del triennio 2026-2028 il Comune di Campi Bisenzio intende confermare che il Piano di Azioni Positive è teso al conseguimento dei seguenti tre obiettivi generali:

1. Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Art. 3 Pari opportunità

L'Amministrazione Comunale complessivamente favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale già a partire dalle procedure di reclutamento e gestione del personale in quanto nelle stesse: è rispettata la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere; è osservato il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale a tempo determinato ed indeterminato; viene curato che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità; sono monitorati gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le azioni correttive; sono adottate iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra genere non inferiore a due terzi; in generale, si tiene conto, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità.

Inoltre l'effettività delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale sono garantite tramite l'adozione di azioni nei seguenti ambiti generali:

- formazione professionale come effettiva possibilità di crescita e di miglioramento;
- tempi ed orari di lavoro come equilibrio e conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
- opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni, nella compatibilità delle risorse disponibili e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.

Di seguito, per ciascuno dei suddetti ambiti si riportano le azioni svolte nel corso del 2025 e le azioni programmate nel periodo di validità del piano.

1) Ambito Formazione

Obiettivo: nel rispetto dello stanziamento della spesa previste annualmente nel Bilancio di previsione sono programmate attività formative, mediante l'adozione di uno specifico piano formativo, che consenta a tutto il personale dipendente nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale senza distinzione di genere tenuto conto anche delle mansioni svolte e dell'inquadramento contrattuali. Il piano formativo viene approvato previa acquisizione del parere favorevole del CUG.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali del personale dipendente.

Azioni svolte nel 2025

In questo ambito specifico nel 2025 la formazione è stata adeguatamente svolta secondo la programmazione approvata.

Si è proceduto con la formazione a distanza (corsi on-line e webinar) per gli argomenti obbligatori generali, nello specifico con corsi in materia di anticorruzione strutturati ed organizzati per tipo di attività svolta e una parte trasversale obbligatoria per tutto il personale dipendente. Analogamente si è provveduto a far svolgere, anche attraverso l'acquisto di specifici pacchetti tematici, gran parte della formazione settoriale e specialistica richiesta, seppur non obbligatoria, ma comunque necessaria stanti i continui aggiornamenti normativi in alcuni ambiti di attività.

Nel corso del 2025 è inoltre proseguita la formazione manageriale rivolta alle figure apicali, attraverso i percorsi *Syllabus* nell'ambito dei programmi "Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico" e "Competenze digitali per la PA", ed altra diretta a tutto il personale dipendente sulle tematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche (prosecuzione progetto *Syllabus*); sono fruibili dal dipendente i seguenti percorsi *Syllabus*: Transizione ecologica, Principi e valori P.A., Transizione amministrativa e transizione digitale, all'interno di tali percorsi, al fine di accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere è presente il percorso formativo "*Riforma mentis*".

Azioni da porre in essere nel periodo 2026-2028:

1 Formazione specifica

1.1 Nel corso del 2026 è prevista la prosecuzione della formazione specifica articolata in due fasi, una dedicata ai dirigenti ed alle figure apicali dell'ente con particolare riferimento alle competenze digitali correlate al piano di transizione al digitale e alle tematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro ed altra diretta a tutto il personale dipendente sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche, con particolare riferimento al potenziale utilizzo della AI (prosecuzione progetto *Syllabus*).

1.2 Per il periodo 2026-2028 si conferma la necessità di continuare un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che, stando in continuo e costante contatto con l'utenza esterna, può venire a conoscenza di fatti di violenza di genere o di stalking. Tale formazione si intende mirata ad accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi ed ha per finalità il miglioramento della capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le potenziali vittime. In tale ambito è stata proposta una formazione rivolta a tutto il personale dipendente per la diffusione delle Linee Guida Operative per l'uso consapevole di un linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi del Comune di Campi Bisenzio, approvate con Delibera di G.C. n. 248 del 11/11/2025 integrandolo con il percorso *Syllabus* Riforma mentis al fini del computo del monte orario dedicato alla formazione, con la previsione di un test finale.

1.3 In attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del 16/01/2025 è infine previsto l'organizzazione di corsi di formazione comportanti il superamento di test finali e/o acquisizione di badge formativi documentabili, che daranno un punteggio valutabile per il conferimento del differenziale economico, come previsto nell'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente sottoscritto il 22/12/2023. Si prevede di organizzare più percorsi formativi affini all'area di appartenenza del personale dipendente.

2 Percorsi formativi di tipo generale e/o settoriale

2.1 Anche per il periodo 2026-2028 si conferma la programmazione di percorsi formativi, ove possibile in presenza, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori sia full time che part-time, coinvolgendo sempre più anche tutte le lavoratrici ed i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza, nel rispetto della previsione del nuovo CCNL (titolo IV - capo V), sottoscritto in data 16.11.2022, ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti. Nel rispetto delle risorse assegnate potrà essere promossa la frequenza di singoli dipendenti a corsi su materie specifiche, con l'impegno per gli stessi a svolgere poi "formazione a cascata" agli altri colleghi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, responsabile U.O. Amministrazione del Personale, responsabili di U.O.A e responsabili di U.O.

A chi sono rivolte le azioni: A tutto il personale dipendente.

2) Ambito Orari di lavoro

Le Linee guida ribadiscono la necessità di incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale proponendo alcune azioni utili ad introdurre o ad accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, quali;

- adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" da scrivere in chiave partecipata, mediante coinvolgimento del CUG e dell'Organismo paritetico per l'innovazione, dove istituito, che stabilisca alcune buone regole interne, quali ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice; in tale ambito nel corso del 2025 è stata calendarizzata la Conferenza dei dirigenti di norma i mercoledì alle ore 14:00, con cadenza bisettimanale.
- allestimento "per default" di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;
- reingegnerizzazione dei processi di lavoro volta a favorire il lavoro per obiettivi;
- sviluppo di programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale;
- programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza);
- programmazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con i target che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere.

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, ma conseguenti all'innalzamento dell'età media delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio. Cercare di garantire equità, trasparenza e omogeneità di applicazione dei criteri tra Settori attraverso il monitoraggio puntuale della concessione di agevolazioni orarie e del part-time.

Finalità strategiche: garantire un accesso trasparente ed equo ad istituti di agevolazione dell'orario in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori. Potenziare le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni svolte nel corso del 2025:

Nel 2025 continua l'applicazione della riforma dei congedi parentali e congedi orari con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e facoltativi, stanti le modifiche al D.lgs 151/2001 già vigenti dall'agosto 2022.

In applicazione del P.O.L.A., inserito nel P.I.A.O., sono stati sottoscritti nuovi accordi per il lavoro agile al fine della conciliazione della vita familiare con il lavoro.

Azioni da porre in essere nel periodo 2025-2027:

1.1 Nel 2026 continua l'applicazione della riforma dei congedi parentali e congedi orari con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e facoltativi.

Inoltre sarà data applicazione alla Legge 106/2025, che potenzia le tutele per i lavoratori (pubblici e privati) affetti da malattie oncologiche, croniche o invalidanti con invalidità superiore al 74% o ai genitori lavoratori di figli minori con le medesime condizioni, riconoscendo permessi retribuiti.

Relativamente al lavoro agile è prevista una revisione complessiva alla luce degli interventi normativi intervenuti nonché di quanto previsto dal nuovo CCNL in corso di sottoscrizione definitiva. Sarà comunque riproposta la sottoscrizione di nuovi accordi allo scadere degli attuali il prossimo aprile 2025.

1.2 Nel periodo 2025-2027 è confermata la necessità del monitoraggio dei risultati sull'organizzazione del lavoro nelle singole U.O. ed uffici anche in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa a seguito dell'applicazione del P.O.L.A, come integrato nel PIAO e delle disposizioni del Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro tenuto conto dell'efficacia annuale di alcuni istituti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segreteria Generale, Dirigenti, responsabile U.O. Amministrazione del Personale, responsabili di U.O.A e responsabili di U.O.

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente ed in particolare a coloro che hanno problemi familiari e/o personali, ai part-time, al dipendente che rientra in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale e altre assenze facoltative previste dalla normativa vigente.

3) Ambito Sviluppo carriera e professionalità

Anche in questo ambito le Linee guida indicano la necessità dell'impegno al rafforzamento dell'equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego. Gli interventi definiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare le linee progettuali, impegnano l'Italia in un'ambiziosa e organica azione di riforma del pubblico impiego. Tale riforma prevede interventi sul reclutamento e sulle modalità di selezione, sulle competenze, sulla formazione, sulla mobilità orizzontale e verticale, sui principi etici e, in generale, sul rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere.

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità nel rispetto delle diversità di genere, ma anche di età, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Nel corso del 2024, nell'ambito dell'applicazione dell'art. 13 e seguenti del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 in tema di progressioni tra aree, è stata data continuità alla procedura ordinaria per le progressioni economiche verticali rivolta al personale dipendente in servizio nell'area degli Operatori (ex Categoria A) del comune di Campi Bisenzio e finalizzata alla copertura di n. 2 posti dell'area degli Operatori Esperti (ex Categoria B), con profilo professionale di "Addetto di supporto ai servizi generali".

Azioni svolte nel corso del 2025:

1. Nel 2025, è stato approvato il Regolamento progressioni tra le aree "in deroga" articolo 52 del d.lgs. 165/2001 e articolo 13 del ccnl 16/11/2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 01/04/2025, nell'ambito del quale sono stabiliti i requisiti e le procedure di valutazione, e a seguito del quale è stata indetta la procedura riservata al personale del Comune di Campi Bisenzio per la copertura di 17 (diciassette) posti di educatore asilo nido – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la cui graduatoria finale è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 257 del 11/11/2025.

2. Nel corso del 2026 si proseguirà con le procedure di progressioni tra aree in deroga, per altre Aree e profili professionali come individuati nella sezione 3.3 del PIAO, nei limiti della disponibilità delle risorse, da concludersi entro il 31/12/2026.

3. Si conferma:

- in relazione alle nuove assunzioni effettuate e da effettuare, lo sviluppo di un progetto "staffetta" che si sostanzia in un percorso per coinvolgere le lavoratrici ed i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzarne il ruolo all'interno dell'organizzazione) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;
- la volontà di realizzazione una mappatura delle competenze del personale dipendente dell'Amministrazione

4. L'affidamento degli incarichi di responsabilità (E.Q. e particolari responsabilità) viene svolto sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, si prevedono ulteriori parametri per non effettuare discriminazioni di genere, valutando le esperienze e competenze anche acquisite singolarmente con specifica formazione personale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segreteria Generale, Dirigenti, responsabile U.O. Amministrazione del Personale, responsabili di U.O.A. e responsabili di U.O.

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente.

4) Ambito Informazione

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e responsabili di U.O.A. ed U.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azioni svolte nel corso del 2025

- Nell'anno 2025 è stato garantito l'aggiornamento tempestivo delle pagine istituzionali del sito e dalla intranet comunale relativo ai principali provvedimenti ed atti inerenti la gestione del personale.
- sono stati messi a disposizione del dipendente, neo madre e neo padre, schede informative in apposita sezione della intranet comunale, prevedendo modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste; costante aggiornamento delle schede della "sezione contratto" relative ai vari tipi di permesso e di congedo; predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili, invalidi e per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità.

Azioni da porre in essere nel periodo 2026-2028:

1. Si conferma la volontà e la necessità di programmare incontri di sensibilizzazione e informazione e formazione rivolti ai Dirigenti e responsabili di U.O.A. ed U.O. sul tema delle pari opportunità.
2. Interventi informativi: eventuali aggiornamenti delle schede informative neo madri e neo padri; costante aggiornamento delle schede della "sezione contratto" relative ai vari tipi di permesso e di congedo; predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili, invalidi e per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità.
3. Predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente; azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segreteria Generale, Dirigenti, responsabile U.O. Amministrazione del Personale, responsabili di U.O.A. e responsabili di U.O.

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente, ai Dirigenti e responsabili di U.O.A. ed U.O.

Art. 4 Benessere organizzativo

Nel corso del periodo di validità del presente Piano resta previsto, con il necessario coinvolgimento del CUG, lo svolgimento di una indagine mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dal dipendente dell'Amministrazione.

L'indagine è finalizzata alla predisposizione di un piano di miglioramento che l'Amministrazione dovrà adottare in stretta sinergia con le altre azioni già previste dal presente Piano.

La nuova amministrazione ha voluto ridefinire la struttura organizzativa come previsto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 05/12/2023, in vigore dal primo gennaio 2024 che ha revisionato nel 2025 approvando una struttura organizzativa aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 295 del 03/12/2024 e in ultimo aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 305 del 16/12/2025.

Non è stato possibile dare avvio a nessuna delle attività previste nel precedente PAP in quanto l'evento alluvionale del 3 novembre 2023 ha provocato un aggravamento dell'attività amministrativa con il coinvolgimento di gran parte del personale e con adempimenti aggiuntivi rispetto all'ordinario anche per l'anno 2025.

Nel corso del 2026 sarà avviato uno specifico percorso formativo per i Dirigenti relativo alle relazioni interpersonali ed allo sviluppo di capacità di riconoscere eventuali sintomi di un malessere nel dipendente assegnato ai propri uffici anche quale prosecuzione ed approfondimento della formazione manageriale già svolta nel corso del 2022 da dirigenti e p.o.;

Azioni da porre in essere nel periodo 2026-2028:

- a) somministrazione di un questionario, predisposto in collaborazione con il CUG, a tutto il personale dipendente, (da prevedere almeno dopo un anno dall'entrata in vigore della nuova struttura);
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità (a seguito della somministrazione del questionario);
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse (a seguito della somministrazione del questionario);
- d) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, per contrastare qualsiasi discriminazione; adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione (a seguito della somministrazione del questionario).

Art. 5 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Tenuto conto di quanto indicato nelle Linee guida saranno da intraprendere azioni concrete mirate a: contrastare la violenza di genere e prevenirne il fenomeno attraverso il superamento degli stereotipi di genere, creare, diffondere e consolidare una cultura del rispetto, rafforzare l'equilibrio di genere, promuovere le pari opportunità di genere nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Nel corso del periodo di validità del presente Piano potranno essere attivate, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- a) predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice potrà essere integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente;
- b) istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e avvio del percorso di formazione "Ex Change" per Consiglieri di Fiducia;
- c) costruzione di una partnership e di una rete di relazioni tra i Consiglieri di Fiducia delle varie Istituzioni a livello di Città Metropolitana;
- d) campagna informativa per il dipendente contro la violenza di genere, in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune.

La raccolta di informazioni circa situazioni di disagio che saranno segnalate dal dipendente, avranno la priorità fra le attività proposte dal CUG nel triennio.

Al fine di incoraggiare le lavoratrici e i lavoratori a denunciare gli illeciti di cui venissero eventualmente a conoscenza ed a garantirne al contempo un'efficace tutela, l'Amministrazione si impegna nelle forme e nei modi che riterrà opportuno a informare dovutamente il personale dipendente nonché a coinvolgerli nell'elaborazione di strumenti e procedure atti a garantire anonimato e protezione, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 24/2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni

delle disposizioni normative nazionali (c.d. whistleblower). Il dipendente inoltre potrà rivolgersi alla Consiglieria di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con sede nella Città Metropolitana di Firenze al seguente indirizzo mail ufficioconsiglieraparita@cittametropolitana.fi.it.

Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi e monitoraggio

Le più volte richiamate Linee Guida offrono interessanti spunti per attivare strumenti concreti di monitoraggio della parità di genere nel rapporto di lavoro con le PP.AA. Nello specifico vengono indicati metodi di misurazione del tipo check-list di vari fenomeni quali:

- misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA;
- assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità;
- costruire bandi che non riproducano le discriminazioni di genere;
- favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere;
- incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale;
- favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile, regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria;
- definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance;
- promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced;
- assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere

L'Amministrazione Comunale quindi:

- si impegna ad adottare gli strumenti di monitoraggio indicati nelle Linee Guida con particolare riguardo all'inserimento dei dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (baseline) nell'ambito del PIAO, preferibilmente nella sezione valore pubblico, performance e anticorruzione, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e ancorare ad un riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento oggetto di programmazione;
- adotta tutte le iniziative necessarie all'attuazione del presente piano anche promuovendo la collaborazione tra CUG, OIV e gli altri organismi indicati in premessa con particolare riguardo ai processi di inserimento delle persone con disabilità;
- si adopera al fine di garantire le risorse necessarie per il miglior funzionamento del CUG.

Il CUG nell'ambito dei propri compiti di verifica, come anche rafforzati dalla Direttiva 2/2019, relaziona annualmente - entro il 30 marzo - in ordine allo stato di attuazione del presente piano. Il CUG altresì promuove la costituzione, in collaborazione con l'U.O. competente per la gestione del personale, di un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.
