



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (*GEP*) 2025-2027

5 GENDER
EQUALITY



INDICE

Sommario

1. PREMESSA	3
2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DEL COMUNE DI PRATO: UN'ANALISI SUL PERSONALE	5
2.1 Composizione generale del personale	5
2.1.1 Analisi per genere e area di appartenenza	7
2.1.2 Analisi per ambito professionali	8
2.1.3 Analisi per classi di età	10
2.1.3 Analisi per tipologia di contratto	12
2.2 Incaricati di Elevata qualificazione e Dirigenti	13
2.3 Tipo di presenza	15
2.3.1 Part time	15
2.3.2 Lavoro Agile	17
2.4 Permessi	19
2.5 Commissioni	22
2.6 Formazione	23
2.7 Considerazioni finali	24
3. OBIETTIVI E AZIONI	25

1. PREMESSA

La strategia del Comune di Prato per la parità di genere per il triennio 2025-2027 segue il percorso delineato nel Piano Triennale per le Azioni Positive (PAP), volto all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, i cui contenuti sono stati assorbiti nella sezione 2.2 "Performance", paragrafo 2.2.4. "Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro" del Piao 2025-2027 del Comune di Prato. Il Comune considera questo impegno essenziale affinché si possano superare eventuali disuguaglianze strutturali, situazioni di disequilibrio o possibili discriminazioni esistenti e prevenirne di nuove.

La Commissione Europea vuole favorire i processi di uguaglianza di genere negli enti pubblici attraverso l'introduzione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP), che rappresenta un requisito necessario per accedere ai finanziamenti europei nell'ambito del programma Horizon per la ricerca e innovazione.

In linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, il Comune di Prato si impegna nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita lavorativa. Con l'adozione del Piano di uguaglianza di genere, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare, in tutta la sua interezza e complessità, la struttura organica e le prassi adottate a livello comunale, sia favorendo ambienti di lavoro equi e inclusivi, in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sia integrando al meglio la dimensione di genere in tutti i ruoli e le funzioni previsti per il personale in servizio.

Per la predisposizione e l'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP). Il Comune di Prato ha previsto il coinvolgimento del Servizio Direzione Generale, dell'Ufficio Coordinamento Statistico, dell'Ufficio Pari opportunità, e del CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora). Dalla "Relazione al 31/12/2024 delle attività del CUG", sono stati riprese alcune analisi sulla composizione del personale.

Il contenuto del presente piano è allineato con gli obiettivi inseriti nel Piano della Azioni Positive 2025/2027, presentato dal CUG del Comune di Prato e approvato con il Piao 2025-2027 con Delibera di Giunta Comunale n. 46 del 04/02/2025. Il documento raccoglie gli obiettivi e le rispettive azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere e discriminazione tra il personale.

Gli obiettivi del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea e si sviluppano con riferimento alle seguenti aree tematiche:

1. Promozione della pari opportunità e della cultura di genere
2. Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica;
3. Conciliazione vita lavoro;
4. Benessere organizzativo;

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche, sono stati definiti i *target* di riferimento e individuati i soggetti responsabili dell'effettiva attuazione delle misure e del loro monitoraggio. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi sono definiti attraverso indicatori di qualità misurabili. In particolare, per ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (impatto).

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) non rappresenta una meta finale, ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno dell'amministrazione comunale.

Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla Comunità europea, anche il Comune di Prato potrà rivestire il ruolo che gli compete ed essere promotore dei valori fondamentali quali l'uguaglianza formale e sostanziale e l'inclusione.

Nella definizione del Piano di Uguaglianza di Genere vengono rispettati i requisiti obbligatori richiesti dalla Commissione Europea, che risultano essere:

- Analisi dei dati relativi al personale e al genere;
- Approvazione del documento e pubblicazione sul sito internet e all'interno dell'amministrazione;
- Individuazione di risorse dedicate per la realizzazione del piano;
- Formazione sull'equità di genere.

Inoltre sono stati inseriti alcuni aspetti non obbligatori, ma raccomandati, come:

- La conciliazione vita lavoro;
- Le misure contro la violenza di genere.

Il presente documento è strutturato con una prima parte di analisi dei dati sul personale del Comune di Prato ed una parte successiva dove vengono riportati gli obiettivi e le azioni da realizzare nei prossimi tre anni.

Il Piano di Uguaglianza di Genere viene approvato e pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale. Per garantire la massima diffusione a tutti i dipendenti, viene pubblicato sulla Intranet dell'Amministrazione Comunale. Il monitoraggio verrà effettuato annualmente da parte della Direzione Generale nell'anno successivo a quello di riferimento del piano.

2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DEL COMUNE DI PRATO: UN'ANALISI SUL PERSONALE

2.1 Composizione generale del personale

Al 31 dicembre 2024 il Comune di Prato presenta un organico complessivo di 961 unità, di cui 325 uomini e 636 donne, comprensivo dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, dei dirigenti, del personale assunto ex art.90 del D.Lgs 267/90, del Segretario Generale e del Direttore Generale.

La quasi totalità del personale in servizio al Comune di Prato al 31.12.2024 ha un contratto a tempo indeterminato (94,17%), la restante parte si divide fra i contratti a tempo determinato (3,85%) e Formazione Lavoro (1,98%).

Comune di Prato - Personale in servizio al 31.12.2024

Qualifica	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Contratto Formazione Lavoro	Totale
Operatore	6	-	-	6
Operatore Esperto	93	-	-	93
Istruttore	594	23	19	636
Funzionario	164	7	-	171
Elevata Qualificazione	36	-	-	36
Dirigenti/ Segretario/ Direttore	12	7	-	19
Totale	905	37	19	961¹
Totale %	94,17%	3,85%	1,98%	100,00%

Fonte: Ufficio Coordinamento statistico Comune di Prato

Per quanto riguarda la distribuzione per genere, il personale in servizio è composto per i 2/3 dal genere femminile (66,2%), come evidenziato dal grafico sotto riportato elaborato dall'Ufficio Coordinamento statistico Comune di Prato:

¹ In questo numero non sono conteggiati:

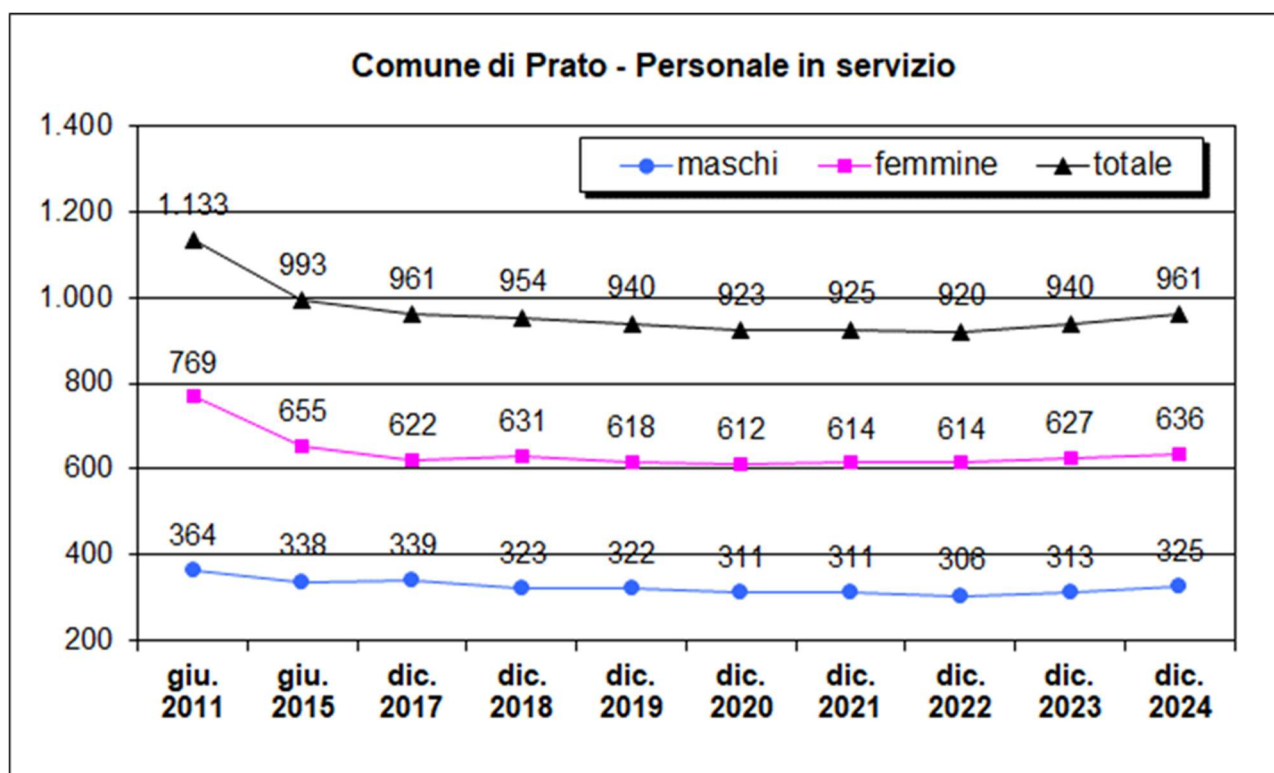
-il personale comandato presso altri enti (7 unità, di cui 3 Funzionari e 4 Istruttori)

-i dipendenti in aspettativa per mandato politico (6 unità, di 4 Funzionari e 2 Istruttori)

-gli istruttori educativi supplenti del personale in maternità (10 unità)



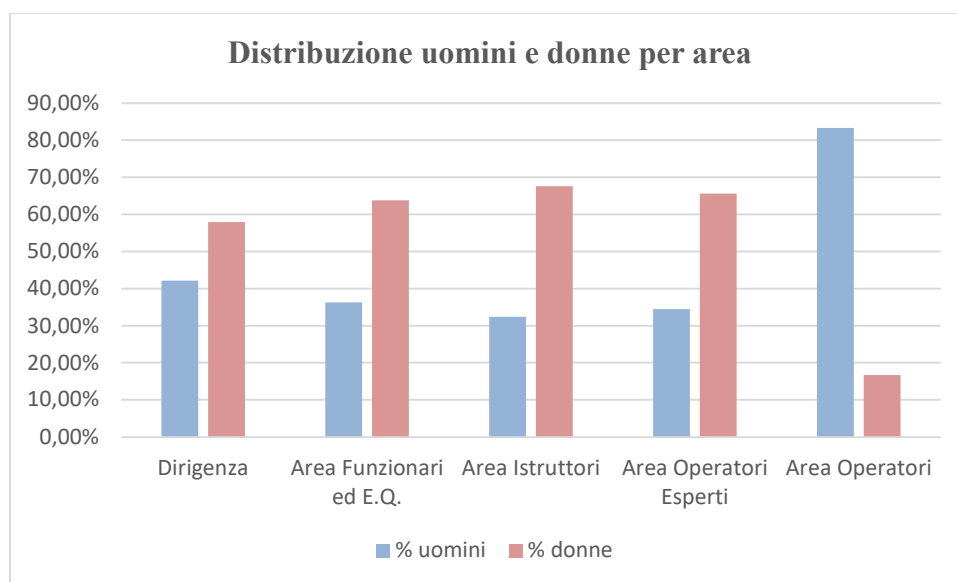
L'assetto del personale nel Comune di Prato ha subito una forte trasformazione nel corso degli ultimi anni. Analizzando il cambiamento rispetto al giugno 2011, si nota infatti una diminuzione della numerosità del personale, che passa dai 1.133 dipendenti del 2011 ai 961 di dicembre 2024, con un trend in diminuzione fino al 2020, poi, dopo un biennio sostanzialmente stabile, mostra una lieve risalita nel 2023 e ancora di più nel 2024, dove si assiste ad un incremento che non si vedeva da tempo (+21) raggiungendo la cifra di 961 dipendenti.



Fonte: Ufficio Coordinamento statistico Comune di Prato

2.1.1 Analisi per genere e area di appartenenza

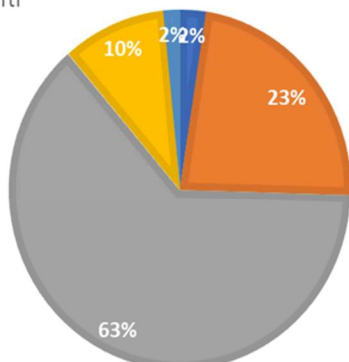
Relativamente alla distribuzione nelle aree di appartenenza sul totale dei dipendenti per area, le donne sono più numerose in quasi ogni Area. Nell'Area Istruttori le donne (67,61%) sono più del doppio degli uomini (32,39%). Anche nell'area operatori esperti il dato è molto simile, le donne solo il 65,59%. Il trend continua anche nell'area funzionari ed E.Q, con presenza femminile pari al 63,77%, mentre per quanto riguarda la dirigenza il dato è un po' più equilibrato, con donne al 57,89% e uomini al 42,11%. L'unica eccezione è l'Area Operatori, dove gli uomini sono l'83,33%.



La distribuzione percentuale fra uomini e donne nelle aree sul totale dipendenti è visibile tramite i grafici a torta sotto riportati, in cui si può osservare che la ripartizione nelle aree per genere è molto simile, salvo per l'area Istruttori, in cui le donne sono 5 punti percentuali in più rispetto agli uomini (68% donne, 63% uomini), e l'area degli Operatori, con solo 1 donna.

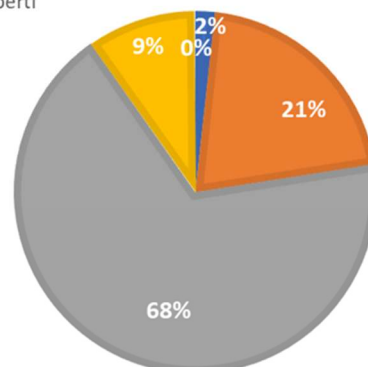
DISTRUBUZIONE UOMINI PER AREA

■ Dirigenza ■ Area Funzionari ■ Area Istruttori ed E.Q.
■ Area Operatori Esperti ■ Area Operatori



DISTRUBUZIONE DONNE PER AREA

■ Dirigenza ■ Area Funzionari ■ Area Istruttori ed E.Q.
■ Area Operatori Esperti ■ Area Operatori



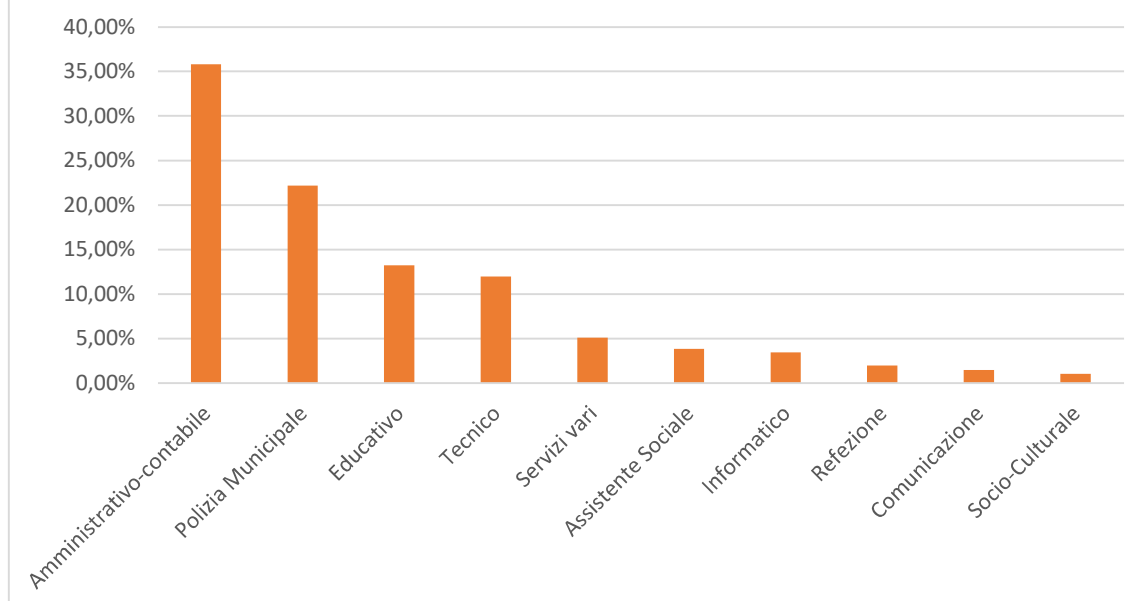
2.1.2 Analisi per ambito professionali

Per quanto concerne gli ambiti professionali, si individua la quota maggiore dei dipendenti nell'amministrativo contabile con il 35,80%, seguita dalla polizia municipale che costituisce il 22,16%.

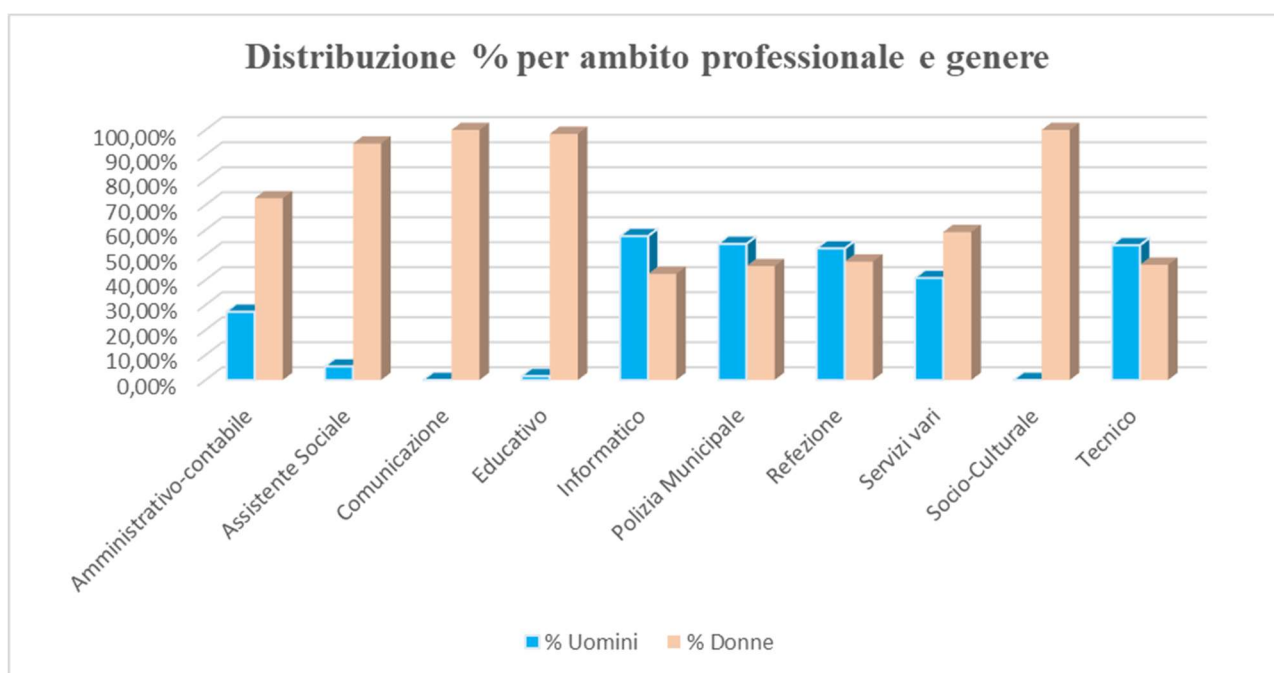
Successivamente troviamo l'area educativa che ricopre il 13,22% e quella tecnica con l'11,97%.

Valori più bassi vengono rilevati per refezione (1,98%), la comunicazione (1,46%), l'ambito socio-culturale (1,04%).

Distribuzione % dei dipendenti per ambito professionale



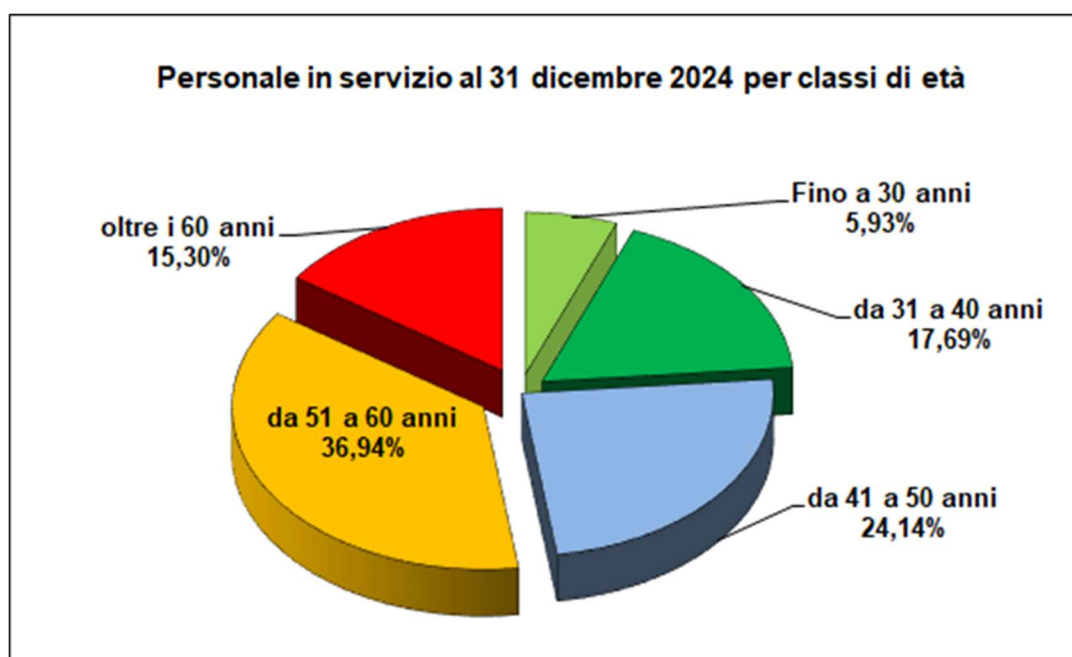
Analizzando la distribuzione negli ambiti professionali in base al genere, si osserva che su 10 professionalità, 6 sono a prevalenza femminile e 4 a prevalenza maschile. Alcuni ambiti sono quasi interamente ricoperti da donne (assistenti sociali, comunicazione, socio culturale ed educativa), con percentuali del 94-100%. Rimangono prerogativa degli uomini gli ambiti professionali di informatico, polizia municipale, refezione, tecnico, anche se lo scarto uomo-donna si attesta sul 9%. Questa suddivisione mette in luce un comportamento stereotipato, attraverso la sotto rappresentazione delle donne proprio in quelle aree professionali che tradizionalmente sono ricoperte dagli uomini e una esigua, se non assente, presenza degli uomini nelle professioni di cura: educative, socio culturale e di assistenza sociale, che tradizionalmente sono ricoperte da donne. L'unica eccezione arriva dalla refezione che, in controtendenza con il pregiudizio culturale, è a prevalenza maschile.



2.1.3 Analisi per classi di età

Relativamente all'età, la quota maggiore dei dipendenti, ovvero il 36,94%, appartiene ad un'età compresa tra i 51 e i 60 anni; seguono i dipendenti dai 41 a 50 anni che rappresentano il 24,14%. Il 17,69 % è rappresentato dai dipendenti con età 31-40 anni, mentre solamente il 5,93% ha fino a 30 anni.

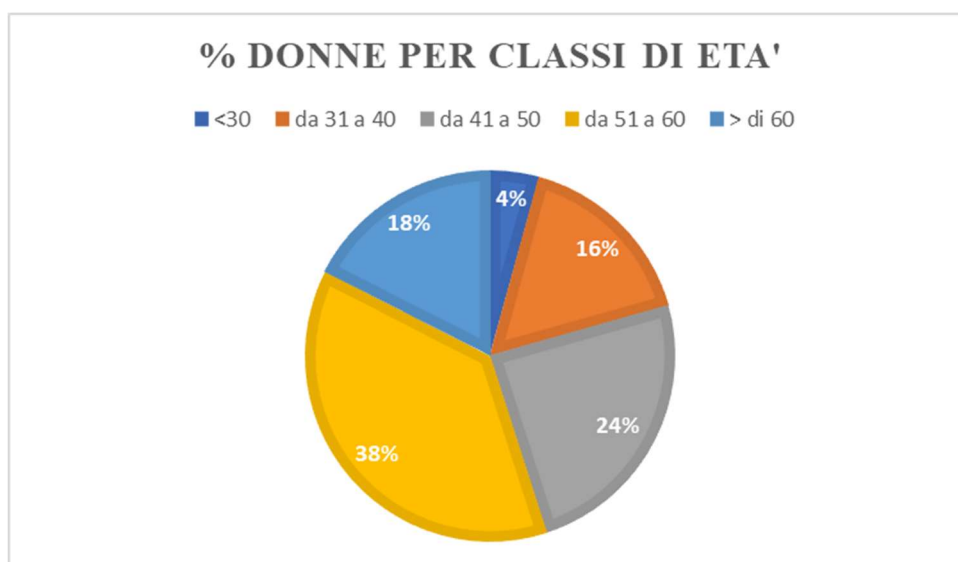
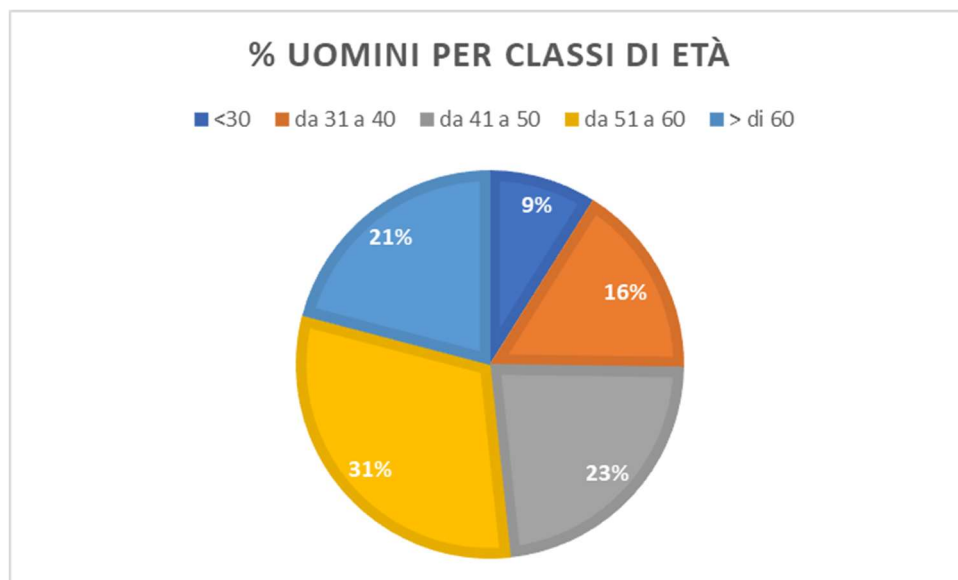
Complessivamente il personale sotto i 40 anni è solo il 23%, mentre quello oltre i 50 anni è il 52%.



Fonte: Ufficio Coordinamento Statistico Comune di Prato

Analizzando la composizione dei dipendenti per classe di età e genere, come riportato nei grafici seguenti, si può vedere che nelle fasce 31-40 e 41-50, c'è sostanzialmente un equilibrio fra maschi e femmine (39% maschi e 40% femmine). Mentre per quanto riguarda gli under 30, sono maggiori gli uomini delle donne, 9% contro 4%. Questo fenomeno è sicuramente legato alla tipologia di contratto di assunzione di formazione lavoro, utilizzato particolarmente per l'assunzione di personale della Polizia Municipale, che vede una prevalenza di uomini sulle donne.

Per quanto riguarda i dipendenti > 60 anni, è maggiore la componente maschile (21%), mentre nella fascia 51-60 è maggiore la presenza femminile (38%).



Complessivamente l'età media del personale dipendente è 49,2 anni, con un'età media più alta per le donne (49,6), rispetto agli uomini (48,5).

2.1.3 Analisi per tipologia di contratto

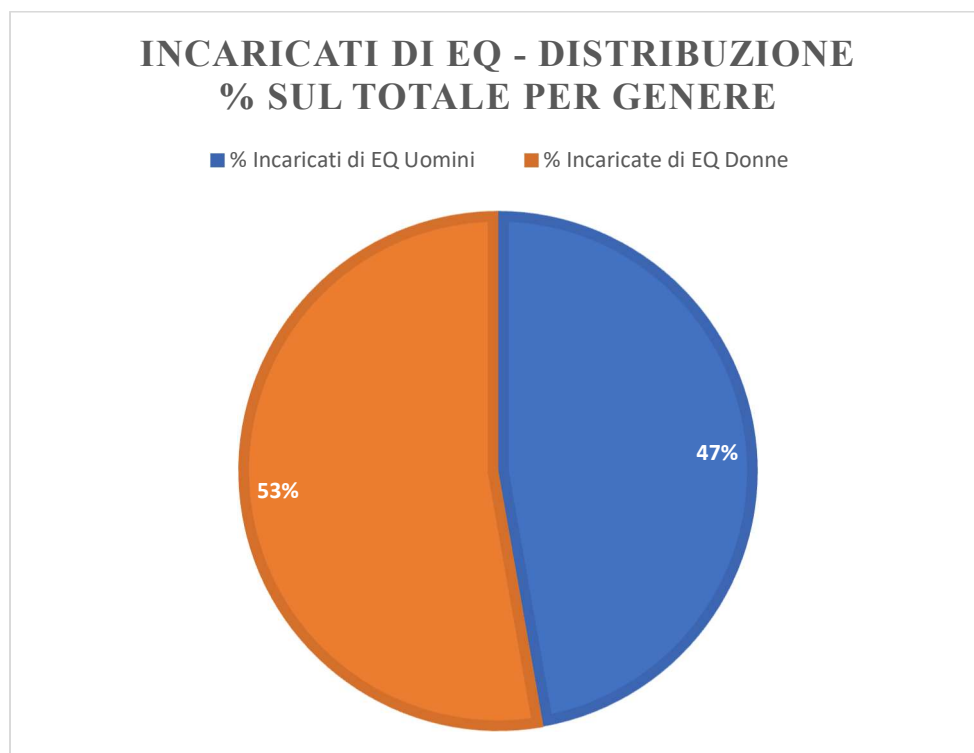
Analizzando la tipologia di contratto adottato, vediamo che la prevalenza femminile si riscontra sia nei contratti a tempo determinato che in quelli a tempo indeterminato. Solamente per i contratti di formazione lavoro (CFL) si riscontra la prevalenza maschile (2/3 sono maschi), perché questa forma contrattuale è stata utilizzata solo per la polizia municipale.

Genere	Tipologia di contratto al 31.12.2024 per sesso ed età media			
	A tempo indeterminato	A tempo determinato/ a termine	Contratto Formazione Lavoro	Totale
Maschi	33,48%	24,32%	68,42%	33,82%
Femmine	66,52%	75,68%	31,58%	66,18%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Età Media	49,9	44,3	27,3	49,2

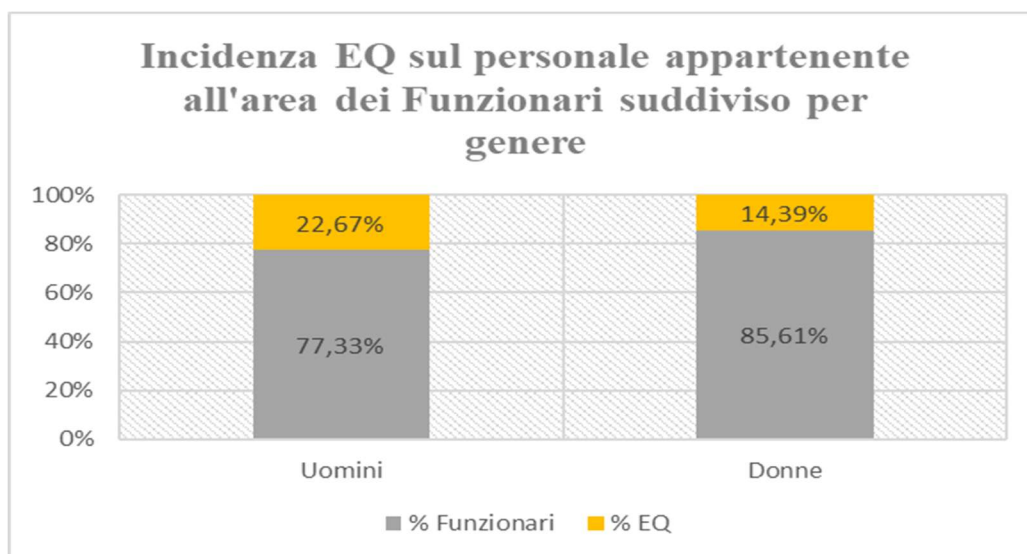
Fonte: Ufficio Coordinamento statistico Comune di Prato

2.2 Incaricati di Elevata qualificazione e Dirigenti

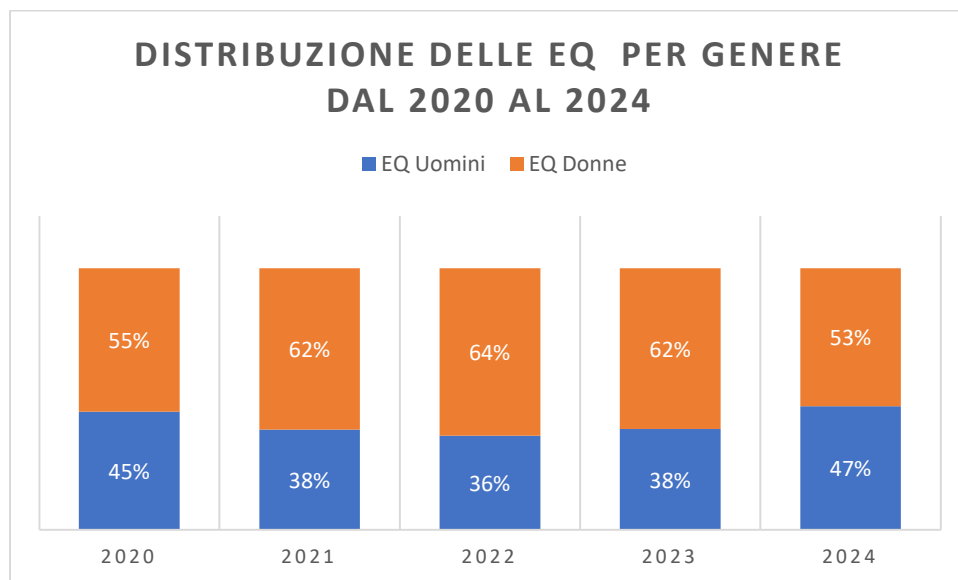
Il numero complessivo degli incaricati di Elevata Qualificazione al 31/12/2024 è 36, si è riscontrato un incremento nel tempo passando da 31 nel 2020, alle 36 attuali. Il 52,78 % del EQ sono donne (19) e il 47,22% uomini (17).



Se si analizza il numero degli Incaricati di Elevata Qualificazione sul totale dei Funzionari distinti per genere, si vede che il 22,67% di funzionari uomini ha l'incarico, a fronte del 14,39% delle donne, essendo le funzionarie più numerose dei funzionari.

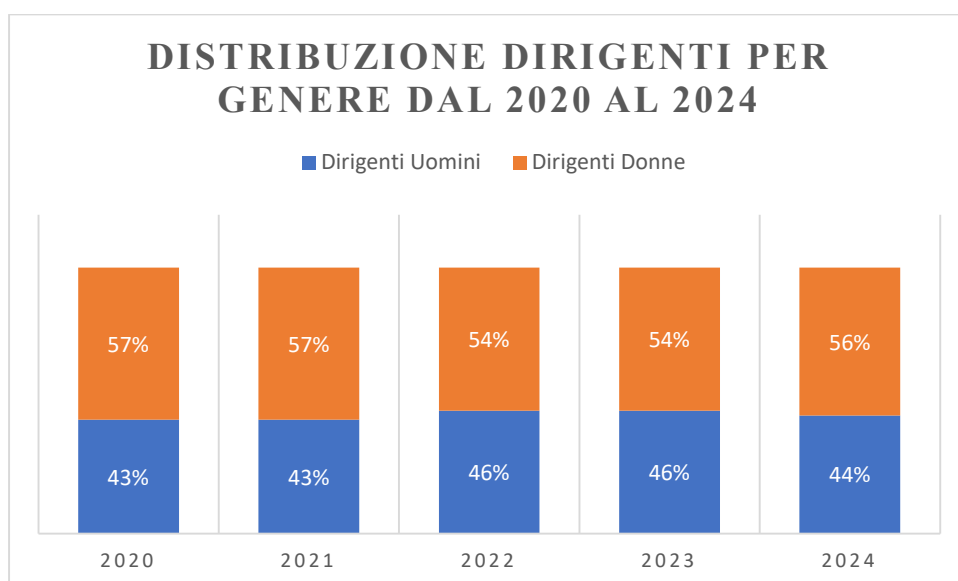


Come dimostra il grafico seguente, l'andamento della distribuzione delle EQ nei 5 anni, ha sempre delineato una prevalenza femminile, che risulta più accentuata negli anni 2021-2022-2023. Nel 2024 sono stati nominati ad elevata qualificazione 2 uomini in sostituzione di due donne, una cessata nel 2023 e l'altra nel 2024. Inoltre, sono cessate 3 dipendenti con incarico di EQ, di cui due divenute dirigenti.



Per quanto riguarda i dirigenti, nel periodo 2020-2024, il numero è aumentato, raggiungendo le 18 unità nel 2024.

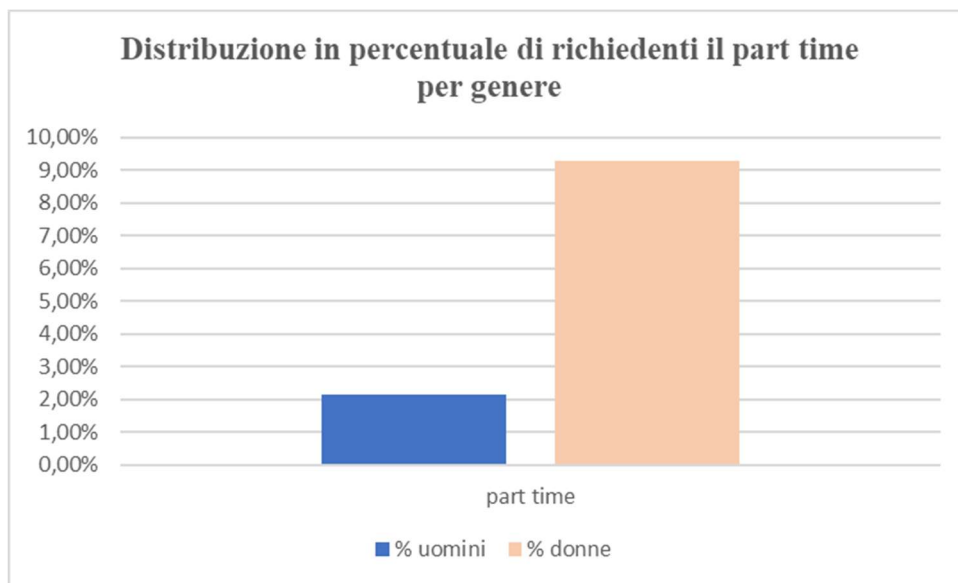
Nel grafico seguente si riporta la distribuzione per genere dal 2020 al 2024 e si può vedere un andamento costante negli anni in cui l'incidenza femminile è superiore rispetto a quella maschile.



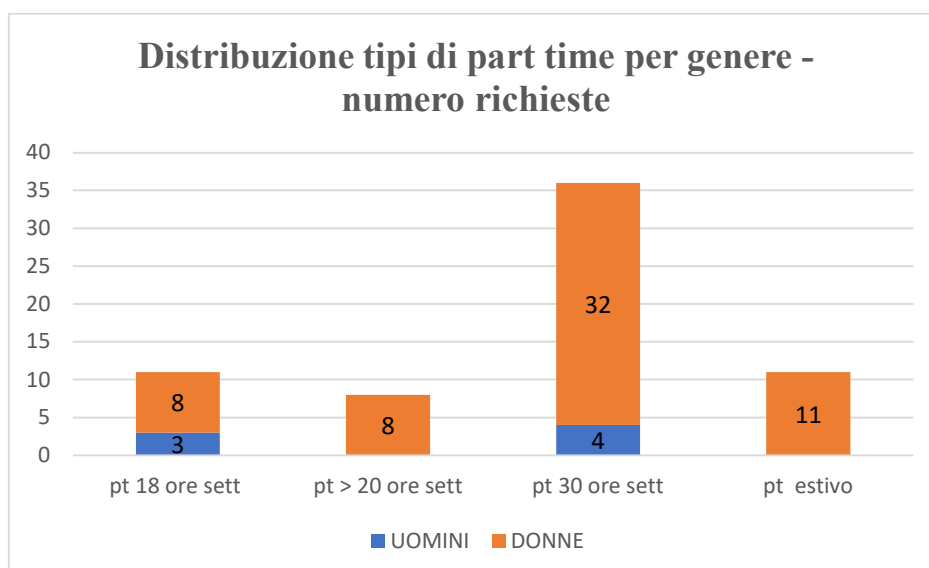
2.3 Tipo di presenza

2.3.1 Part time

Il part-time è in prevalenza svolto dalle donne (9,3% rispetto al totale delle donne, contro il 2,2% degli uomini).

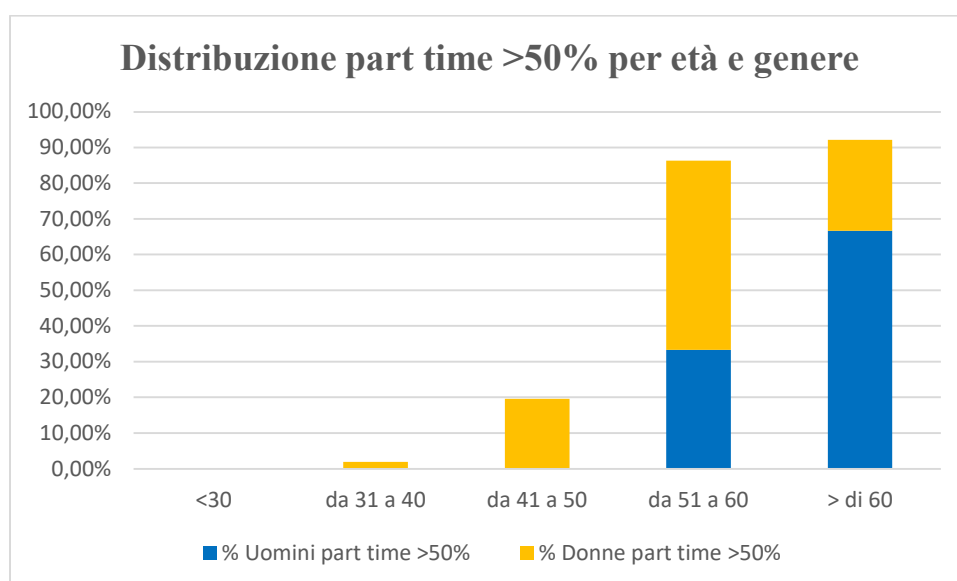


Rispetto alla tipologia di part time, le donne richiedono maggiormente il part time a 30 ore settimanali, mentre le tipologie di part time meno richieste da loro sono il part time di 18 ore settimanali e il part time estivo (36 ore settimanali per 9 mesi). Gli uomini, invece, chiedono solo due tipologie di part time: il part time a 30 ore settimanali e il part time verticale 18 ore settimanali.

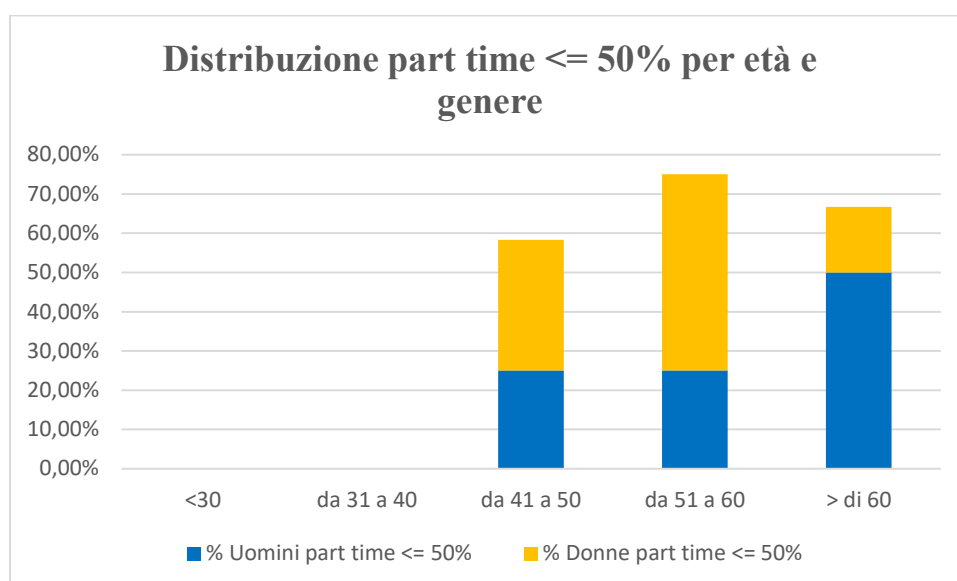


Considerando che il part time > 50% è quello più utilizzato, riportiamo qui di seguito un'analisi dettagliata di questa tipologia: è svolto prevalentemente dalle donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni, che rappresentano il 52,94% delle richieste di questa tipologia, mentre gli uomini di età tra 51 e 60 anni lo richiedono nel 33,33% dei casi. Le classi tra i 41 e 50 e tra i 31 e 40 anni, interessano unicamente donne con, rispettivamente il 19,61 e il 1,96%.

Solo nella fascia di età maggiore dei 60 anni, in proporzione, gli uomini richiedono il part time maggiore del 50% in misura superiore alle donne, per il 66,67% a fronte del 25,49% delle rispettive richieste.



Per quanto riguarda il part time minore del 50% (18 ore settimanali), i richiedenti hanno più di 40 anni e c'è una prevalenza femminile nelle fasce 41-50 e 51-60, mentre nella fascia maggiore di 60 anni, è più richiesto dagli uomini.

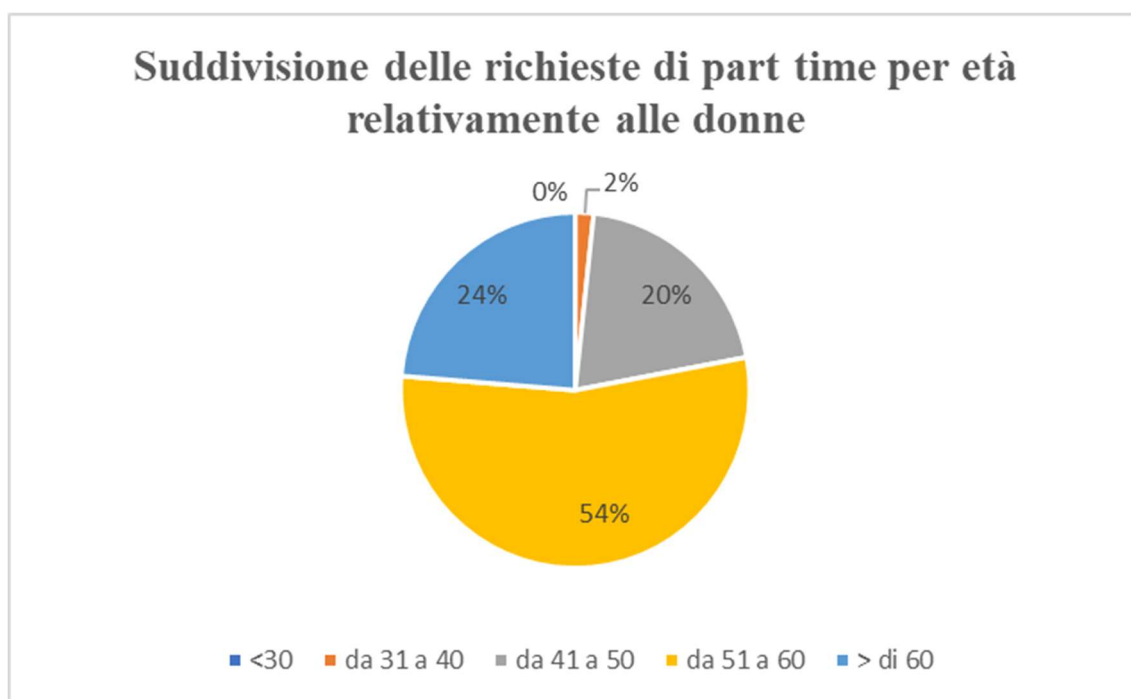


Andando ad analizzare le donne che fruiscono del part time in relazione all'età, il grafico sottostante riporta la distribuzione per fasce d'età.

La maggior parte delle richieste sono concentrate nella fascia d'età che va dai 51 ai 60 anni con il 54%, seguono le classi d'età > di 60 anni con il 24%, e dai 41 ai 50 anni con il 20%

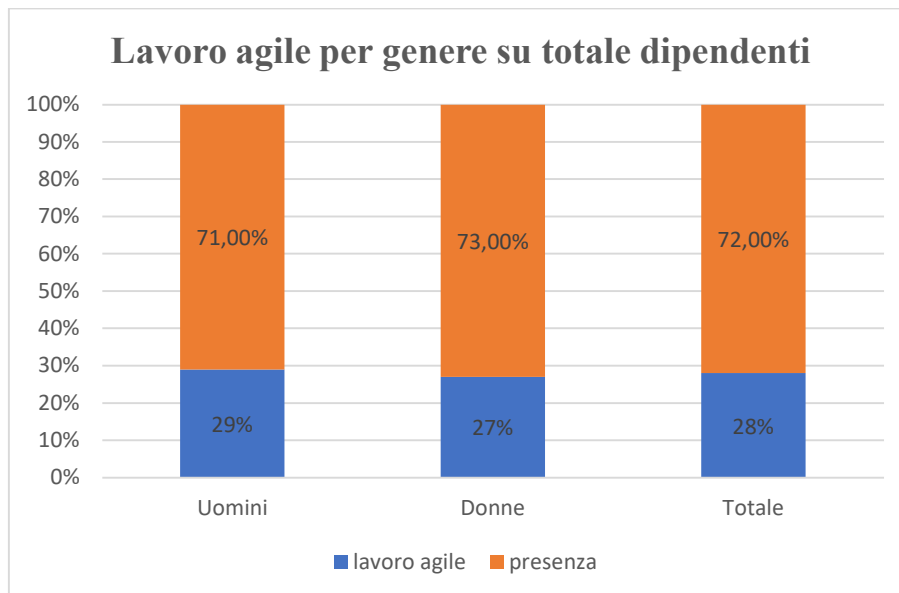
Le donne più giovani, richiedono poco il part time: solo il 2% fra i 31 e 40 anni e nessuna richiesta per le donne con meno di 30 anni.

Sembra che il part time non sia scelto per conciliare i tempi di vita delle donne con bambini piccoli, ma piuttosto uno strumento utilizzato dalle donne in età più avanzata probabilmente per la cura degli anziani.



2.3.2 Lavoro Agile

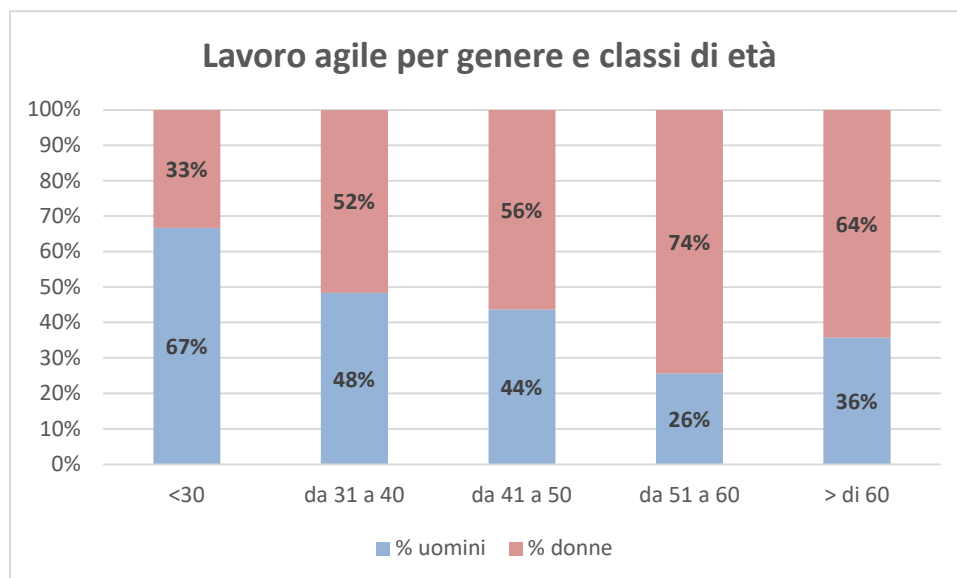
Per quanto riguarda la richiesta del lavoro agile fatte a fine anno 2024, si osserva che il 28% dei dipendenti effettua il lavoro agile. Tale percentuale è per lo più costante sia che si tratti di uomini che di donne: il 27% delle donne effettua lavoro agile, contro il 29% degli uomini.



Analizzando la composizione per genere di coloro che effettuano il lavoro agile, il 65% sono donne e il 35% uomini.

Le donne ricorrono maggiormente al lavoro agile nella fascia 51-60 e >60.

Nelle fasce da 31-40 e da 41-50 c'è ancora una maggioranza femminile, ma le distanze si assottigliano. Mentre nella fascia >30 sono preponderanti le richieste maschili. Complessivamente c'è un maggiore ricorso al lavoro agile via via che aumenta l'età delle donne. Si riscontra un po' lo stesso andamento del part time, ossia un aumento della richiesta via via che aumentano le necessità di cura familiari, probabilmente dei familiari anziani.



Rispetto al numero di richieste per genere, la maggior parte delle richieste di lavoro agile sia per le donne che per gli uomini è nelle fasce di età fra i 51 e i 60 anni e fra i 41 e i 50 anni, ma con prevalenza della classe 51-60 anni per le donne (51,72%) e della classe 41-60 anni per gli uomini (32,98% per entrambe le fasce 41-50 e 51-60).

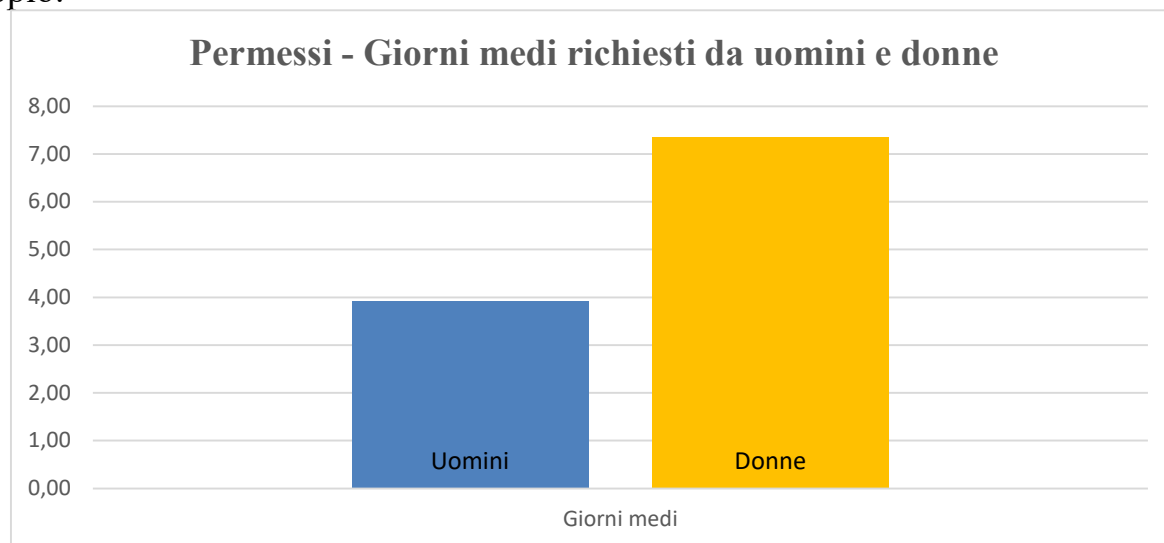
Nella fascia di età >60 anni, le richieste si equivalgono per genere.

2.4 Permessi

Nell'ultimo anno analizzato i dipendenti del Comune di Prato hanno richiesto 5954 permessi, considerando sia i congedi parentali che i permessi L. 104/92.

	UOMINI			DONNE		
	Numero giorni usufruiti	Totale uomini	Giorni medi annui richiesti i	Numero giorni usufruiti	totale donne	Giorni medi annui richiesti
Numero permessi L 104/1992 e congedi parentali usufruiti	1276	325	3,93	4678	636	7,36

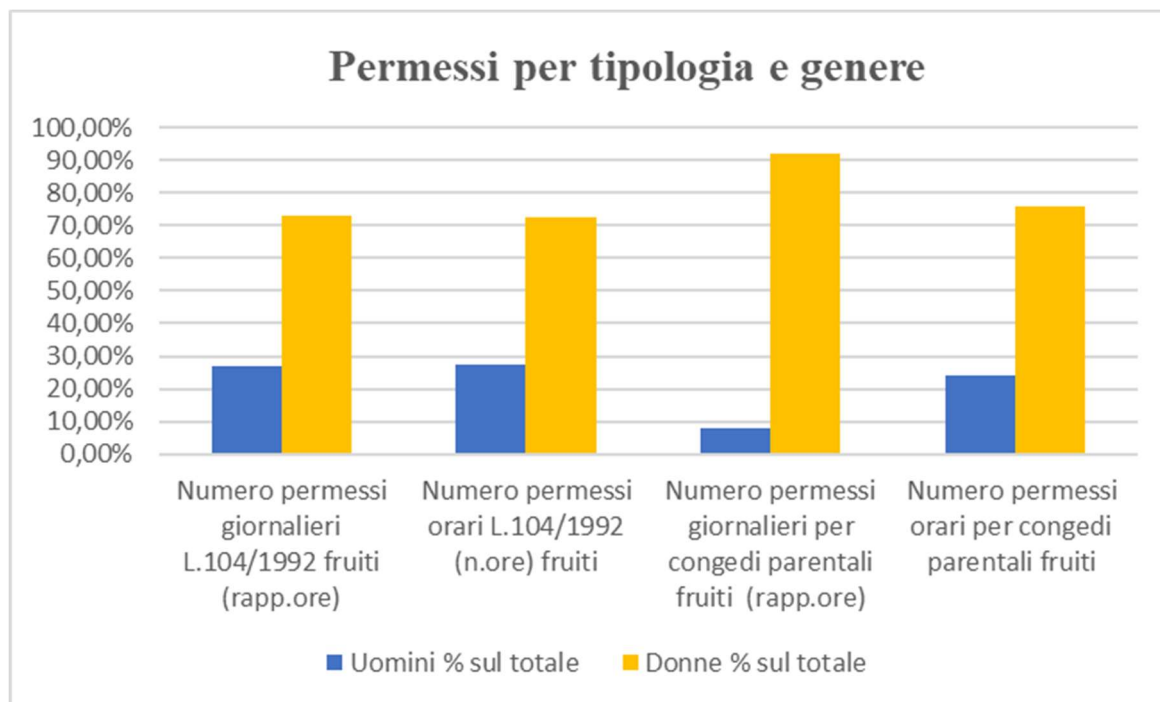
L'utilizzo dei permessi per assistere persone non autosufficienti e figli è prevalentemente prerogativa del genere femminile, infatti se calcoliamo il numero di permessi medi richiesti vediamo che gli uomini chiedono in media 3,93 giorni all'anno, mentre le donne hanno un numero medio di giorni pari a 7,36, quasi il doppio.



Specificatamente, per il numero di

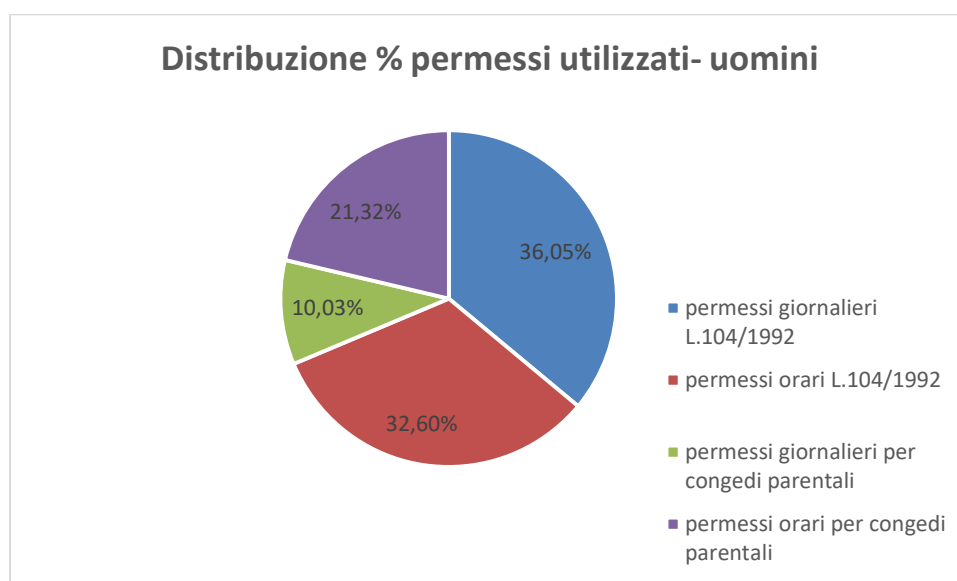
- permessi giornalieri, corrispondenti alla L. 104/1992 fruiti, le donne rappresentano il 73,26% e gli uomini 26,74%,
- permessi orari, riconducibili alla L. 104/1992 (n. ore), la componente femminile risulta prevalente per un valore pari al 72,41% rispetto quella maschile, individuata al 27,59%,
- permessi giornalieri per congedi parentali, per i quali le donne registrano il 92,01% contro il 7,99% degli uomini;
- permessi orari per congedi parentali, 75,78% donne contro 24,22% uomini.

Si evidenzia un quadro in cui la donna ha il maggior peso della cura familiare, sia per quanto riguarda i figli, con i congedi parentali, sia per quanto riguarda i familiari non autosufficienti (L104).

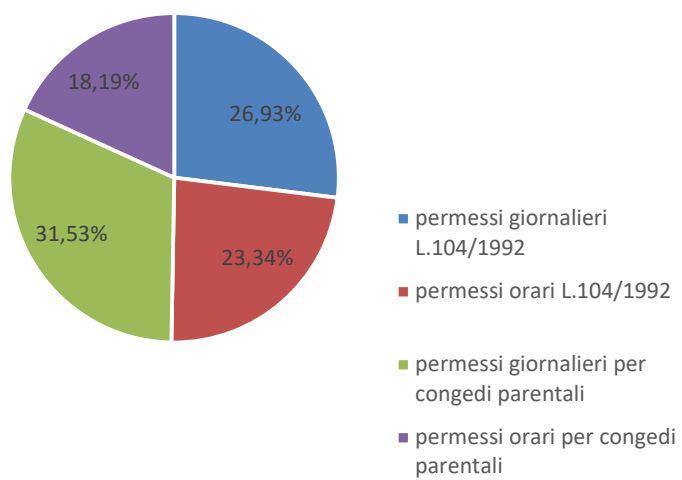


Nei due grafici seguenti si confronta la tipologia di permessi utilizzati dagli uomini, con i permessi utilizzati dalle donne:

- gli uomini usufruiscono meno dei permessi giornalieri per congedi parentali, mentre utilizzano maggiormente i permessi L 104;
- le donne utilizzano in ugual misura i permessi per congedi parentali e quelli per L 104.



Distribuzione % permessi utilizzati- donne



2.5 Commissioni

La tabella riporta la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale nel 2024. I membri nelle commissioni sono stati 22 donne (73%) e 8 uomini (27%), mentre i Presidenti di commissione sono stati 15, di cui 2 uomini e 13 donne.

Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	D/U
Procedura mobilità n. 1 Funzionario amm.vo			3		3		D
Procedura mobilità n. 2 Funzionario contabile			3		3		D
Concorso n. 8 Istruttori Amm.vi	1		3		4		D
Concorso n. 2 Assistenti Sociali			4		4		D
Concorso n. 3 Funzionari Tecnici	3		1		4		U
Concorso n. 3 Funzionari Amm.vi	1		3		4		D
Concorso n. 2 Istruttori Tecnici	3		1		4		U
Concorso n. 2 Cuochi			4		4		D
Stabilizzazione n. 2 Cuochi			4		4		D
Stabilizzazione n. 8 Istruttori Educativi			3		3		D
Selezione art. 110 Dirigente Serv. Sociale	1		2				D
Selezione art. 110 Dirigente Serv. Transizione Digitale, Cyber Sicurezza e Statistica	1		2				D
Selezione art. 110 Dirigente Serv. Sv. Ec. SUEAP	1		2				D
Selezione art. 110 Dirigente Ufficio Sindaca	1		2				D
Selezione art. 110 Dirigente Ufficio Legale	1		2				D
Totale personale	8		22		30	100,00%	
% sul personale complessivo		27%		73%			

2.6 Formazione

La durata media della formazione è circa equivalente per entrambi i generi, attestandosi per le donne a circa 18 ore, mentre per gli uomini le ore sono circa 16 a testa.

Ore di Formazione	Uomini	Donne
Totale ore	5.364	11.524
Numero dipendenti	325	636
Media ore di formazione	16,50	18,12

Dettaglio ore di Formazione per tipologia

Tipo di <u>Formazione</u>	UOMINI		DONNE	
	Ore di <u>formazione</u>	%	Ore di <u>formazione</u>	%
<u>Obbligatoria (sicurezza)</u>	2616	48,78%	6190	54%
<u>Aggiornamento professionale</u>	1296	24,17%	2219	19%
<u>Competenze manageriali e relazionali</u>	15	0,27%	97	1%
<u>Violenza di genere</u>	5	0,09%	75	1%
Altro (Corsi Informatica)	1432	26,69%	2943	26%
<u>Totale ore</u>	5364		11524	

Dalla tabella si può notare che, rispetto al totale delle ore di formazione erogate agli uomini, la formazione obbligatoria ha la percentuale più alta (49%), seguita dai corsi di informatica (27%) e dall'aggiornamento professionale (circa 24%).

Nelle donne, la formazione obbligatoria registra percentuali maggior attestandosi intorno al 54%, mentre l'aggiornamento professionale ha valori inferiori ai dipendenti uomini (19%), per corsi di informatica le percentuali sono quasi uguali, si attestano intorno al 26%.

2.7 Considerazioni finali

Dall'analisi dei dati effettuata, nel Comune di Prato non emergono particolari criticità nella parità di genere fra uomini e donne, che sono il 66% del personale del Comune. Le donne partecipano ai corsi di formazione come gli uomini. Entrambi i sessi sono ampiamente rappresentati in tutti i livelli contrattuali, anche nei ruoli apicali, oltre che nelle Commissioni di concorso per il reclutamento del personale, anche come presidente.

Alcuni ambiti professionali sono tradizionalmente quasi interamente ricoperti da donne, come le assistenti sociali, e le educatrici, mentre prevale leggermente la componente maschile negli ambiti professionali informatico, polizia municipale, e ambito tecnico.

Per quanto concerne la richiesta del part time, del lavoro agile e dei permessi, questi ultimi hanno la tendenza a rimanere prerogativa femminile, perché interpretati come strumenti che facilitano la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Si tratta di misure prevalentemente usate dalle donne, che continuano a ricoprire un ruolo determinante per le cosiddette cure parentali, e questi strumenti consentono la conciliazione del lavoro con la cura della famiglia.

Culturalmente, quindi, le agevolazioni sul lavoro sono avvertite come un'esigenza principalmente dalle figure femminili.

3. OBIETTIVI E AZIONI

Il Comune di Prato, in linea con le direttive della Commissione europea, indica le seguenti 3 aree tematiche:

1. Promozione della pari opportunità e della cultura di genere
2. Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica;
3. Conciliazione vita lavoro;
4. Benessere organizzativo

Per ogni area sono definiti obiettivi, declinati in più azioni. Per ciascuna di esse sono stati individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

Di seguito, in tabella è riportata la suddivisione per obiettivi e relative azioni e successivamente le singole schede delle azioni pianificate.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI
Promozione della pari opportunità e della cultura di genere	Formazione interna	Formazione a tutti i dipendenti sui diritti e doveri del dipendente pubblico (Codice di Comportamento) Sensibilizzare l'amministrazione sul Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale attraverso un adeguato monte ore formativo annuale per ciascun dipendente e la promozione di interventi formativi: sulle competenze digitali, su materie trasversali ai vari profili professionali, specifica per neoassunti e i ricollocati, per servizi tecnici, sulle soft skills per Dirigenti, EQ, e dipendenti nelle diverse aree professionali

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI
	Promuovere la conoscenza del C.U.G.	Promuovere le funzioni del CUG e il Piano di Azioni Positive ai dipendenti. Coinvolgerli nelle proposte per il benessere organizzativo.
Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica	Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	Consolidamento o rimodulazione del servizio di Sportello di Ascolto psicologico
	Informazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, mobbing e sostegno alla disabilità	Formazione a tutto il personale in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro Formazione dei dirigenti e EQ sul tema della gestione del personale, sotto il profilo del mobbing e discriminazione
Conciliazione vita lavoro	Promozione del lavoro agile	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, favorendo dove possibili forme di flessibilità con riguardo ai giorni prescelti e alla sede di lavoro.
	Sostenere iniziative volte alla promozione di sani stili di vita	Introduzione dell'offerta di benefit relativi alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero (welfare integrativo)
Benessere organizzativo	Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione	Realizzare una banca dati delle competenze
	Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza	Migliorare il confort dei luoghi di lavoro (es illuminazione, riscaldamento e raffrescamento, servizi igienici ecc.) e realizzare aree break per il consumo dei pasti

AREA TEMATICA: PROMOZIONE DELLA PARI OPPORTUNITA' DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo 1: Formazione interna

Azione 1: Formazione di tutti i dipendenti sui diritti e doveri del dipendente pubblico (Codice di Comportamento)

Azione 2: Sensibilizzazione dell'amministrazione sul Piano di Uguaglianza di Genere (GEP)

Azione 3: Individuazione di modalità di effettuazione della formazione attraverso formatori interni (definizione regolamento e aggiornamento albo formatori interni)

Azione 4: Regolamentazione della somministrazione della formazione per dare pari opportunità a tutti i dipendenti, prevedendo un adeguato monte ore formativo annuale per ciascun dipendente

Azione 5: Attivazione di interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici

Azione 5: Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con particolare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati

Azione 7: Pianificazione ed erogazione ai servizi tecnici di specifici interventi formativi

Azione 8: Formazione sulle soft skills

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Servizio Direzione Generale (Ufficio Formazione) CUG – Servizio Risorse Umane - Servizio Sistema Informativo - Tutti i Servizi (per la definizione del monte ore)
Output	Regolamentazione della somministrazione della formazione: <ul style="list-style-type: none"> - definizione monte ore formativo annuale per ciascun dipendente; - regolamentazione albo formatori interni Aggiornamento albo formatori; Per ciascun anno, formazione del 30% dei destinatari per tutti gli

	ambiti formativi
Outcome	Incremento competenze dei dipendenti negli ambiti formativi individuati
Timing	3 anni (2025-2026-2027)
Budget	<p>Risorse umane: (1 persona per organizzazione corsi; 2 persone per formazione su Codice di comportamento da svolgersi nel 2025 e 2026; 1 persona per la definizione del Regolamento, da svolgersi nel 2025-2026)</p> <p>Budget 2025: 32.500 (Corso sicurezza informatica, Servizi tecnici, soft skills)</p> <p>Da definire per gli anni 2026-2027</p>
Indicatori	<p>Regolamento dei formatori interni predisposto</p> <p>La percentuale del livello di partecipazione ai corsi fissata almeno al 80% dei destinatari</p> <p>Il 30% dei dipendenti formati alla fine del primo anno</p> <p>Il 30% dei dipendenti formati alla fine del secondo anno</p> <p>La totalità dei dipendenti formati alla fine del terzo anno</p>

AREA TEMATICA: PROMOZIONE DELLA PARI OPPORTUNITA' DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo 2: Promuovere la conoscenza del C.U.G.

Azione 1: Sviluppo di un piano interno di comunicazione attraverso Intranet per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo e per promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

Azione 2: Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo

Azione 3: Valorizzazione delle funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa

Azione 4: Proposta di revisione del regolamento del C.U.G. per conformarlo all'attuale organizzazione e alla normativa vigente.

Target	Totalità dipendenti
Responsabili	CUG– Servizio Sistema Informativo - Servizio Direzione Generale – Gabinetto del Commissario straordinario- Servizio Risorse Umane
Output	Piano interno di comunicazione Proposta di revisione regolamento del C.U.G anche per valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa
Outcome	Conoscenza delle funzioni del CUG e del Piano azioni positive da parte del personale.
Timing	3 anni (2025-2026-2027)
Budget	Risorse umane (2 persone)

Indicatori	Piano interno di comunicazione attivato; Modifiche al Regolamento CUG approvate
-------------------	--

AREA TEMATICA: CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE E ALLA VIOLENZA MORALE E PSICHICA

Obiettivo 1: Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione

Azione 1: Consolidamento o rimodulazione del servizio di Sportello di Ascolto psicologico

Azione 2: Divulgazione ai dipendenti del servizio

Azione 3: Analisi e valutazione degli esiti del servizio di Sportello di Ascolto

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Datore di lavoro, CUG
Output	Consolidamento sportello di ascolto
Outcome	Utilizzo sportello di ascolto
Timing	1 anno (2025)
Budget	Risorse umane (1 persona) Budget: € 9.500
Indicatori	Consolidamento sportello di ascolto

AREA TEMATICA: CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE E ALLA VIOLENZA MORALE E PSICHICA

Obiettivo 2: Informazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, mobbing e sostegno alla disabilità

Azione 1: Formazione a tutto il personale in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro

Azione 2: Formazione dei dirigenti e EQ sul tema della gestione del personale, sotto il profilo del mobbing e discriminazione

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Servizio Direzione Generale (Ufficio Formazione) CUG
Output	Il 50% dei destinatari formati alla fine del primo anno. La totalità dei dipendenti formati alla fine del secondo anno
Outcome	Incremento competenze in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro
Timing	2 anni (2026-2027)
Budget	Da definire
Indicatori	La percentuale del livello di partecipazione ai corsi fissata almeno al 80% dei destinatari Il 50% dei dipendenti formati alla fine del primo anno La totalità dei dipendenti formati alla fine del secondo anno

AREA TEMATICA: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Obiettivo 1: Promozione del lavoro agile

Azione 1: Previsione, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, favorendo dove possibili forme di flessibilità con riguardo ai giorni prescelti e alla sede di lavoro.

Target	Lavoratori che svolgono attività per cui è previsto l'accesso al lavoro agile
Responsabili	Servizio Risorse Umane, Servizio Sistema informativo
Output	Approvazione modifiche al Regolamento sul lavoro agile e sul programma informatico utilizzato per la domanda e l'accordo di lavoro agile
Outcome	Procedura lavoro agile modificata
Timing	2 anni (2025-2026)
Budget	Risorse umane (2 persone)
Indicatori	Nuova modalità di richiesta e accordo attivata

AREA TEMATICA: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Obiettivo 2: Sostenere iniziative volte alla promozione di sani stili di vita

Azione 1: Introduzione dell'offerta di benefit relativi alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero (welfare integrativo)

Target	Totalità dipendenti
Responsabili	Servizio Direzione Generale – Servizio Risorse Umane
Output	Introduzione dell'offerta di benefit
Outcome	Misure di welfare integrative attivate
Timing	2 anni (2026-2027)
Budget	Da definire
Indicatori	Da definire

AREA TEMATICA: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo 1: Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione

Azione 1: Studio ed individuazione di una possibile soluzione per creare la banca dati delle competenze

Azione 2: Creazione di una banca dati delle competenze

Target	Totalità dipendenti
Responsabili	Servizio Direzione Generale - Servizio Risorse Umane – Servizio Sistema Informativo
Output	Banca dati delle competenze attivata
Outcome	Migliore conoscenza delle competenze dei dipendenti
Timing	3 anni (2025-2026-2027)
Budget	Risorse umane (2 persone) Budget da definire per gli anni 2026-2027
Indicatori	Attivazione Banca dati delle competenze

AREA TEMATICA: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo 2: Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Azione 1: Monitoraggio delle azioni di miglioramento scaturite dall'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2023;

Azione 2: Previsione e progettazione preliminare di un'area break dedicata al consumo pasti durante le pause da individuarsi nel Palazzo Pacchiani

Azione 3: Allestimento della sala break in Palazzo Pacchiani

Azione 4: Esame di altre sedi al fine di verificare la possibilità di prevedere aree break

Azione 5: Miglioramento del confort dei luoghi di lavoro (es illuminazione, riscaldamento e raffrescamento, servizi igienici ecc.)

Target	Totalità dipendenti
Responsabili	CUG – Servizio Edilizia Pubblica - Servizio Energia, Ambiente, Centro storico e Datore di lavoro – Servizio Sistema informativo – Economato - Tutti i Servizi (per il monitoraggio del questionario)
Output	Azioni di miglioramento scaturite dall'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2023 monitorate; Allestimento area break dedicata al consumo pasti durante le pause da individuarsi nel Palazzo Pacchiani effettuato; Esame di altre sedi al fine di verificare la possibilità di prevedere aree break effettuato
Outcome	Confort dei luoghi di lavoro migliorato

Timing	3 anni (2025-2026-2027)
Budget	Risorse umane (3 persone) Budget 2025: € 35.000 Da definire budget per l'anno 2026-2027
Indicatori	<p>Report sul Monitoriaggio azioni di miglioramento scaturite dall'indagine sul benessere organizzativo</p> <p>Allestimento area break dedicata al consumo pasti durante le pause da individuarsi nel Palazzo Pacchiani effettuato</p> <p>Report su esame di altre sedi da dedicare alle aree break effettuato</p> <p>Report su interventi di miglioramento del confort dei luoghi di lavoro (es illuminazione, riscaldamento e raffrescamento, servizi igienici ecc.)</p>