

2.1.1. B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Finalità del piano

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le misure previste sono volte a:

- Eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o 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.
- 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.
- Rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.
- Favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- Garantire il monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Riferimenti normativi

- Direttiva n. 4/2011 Linee guida sul funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto legislativo n. 165/2001 e contrattazione collettiva (in particolare CCNL 16/11/2022).
- Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito dalla Legge 06/08/2021, n. 113.
- D.L. 30/04/2022, n. 36, convertito dalla Legge 29/06/2022, n. 79.
- D.M. 132 del 30/06/2022.

Ambito di applicazione del P.A.P.

Il presente Piano si applica al personale della Città Metropolitana di Firenze.

Obiettivo strategico: Azioni Positive (estratto D.U.P. - 0110/0158)

"Rientra altresì nella mission strategica anche la programmazione di azioni positive atte a garantire pari opportunità e uguaglianza di genere, favorire il benessere del dipendente e un clima lavorativo sereno, improntato alla collaborazione e allo sviluppo di relazioni costruttive, quale investimento in grado di migliorare l'etica professionale e i livelli di performance organizzativa/individuale."

FIGURE DI GARANZIA

Comitato unico di garanzia

All'interno della Città Metropolitana di Firenze il C.U.G. è stato costituito con Atto del Direttore Generale n. 3603 del 31/12/2020 ed è in corso di rinnovo al momento della presente redazione.

Ruolo:

- I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica (dir. 4/2011).

Consigliera di Parità

Con Atto Dirigenziale n. 2887 del 18 novembre 2024 la Città Metropolitana di Firenze ha indetto l'Avviso Pubblico per la designazione, tramite procedura comparativa mediante valutazione dei curricula, delle/dei Consigliere/i di parità, effettive/i e supplenti.

Ruolo:

- è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro (D.Lgs. 198/2006).

Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Con atto n. 2041 del 24/08/2022 del Direttore Generale è stato nominato Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità della Città Metropolitana di Firenze:

Dott. Andrea Pelacchi, Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Ruolo:

- Le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, hanno l'obbligo di nominare il predetto Responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità (Art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001, inserito dall'art. 10, comma 1, D.Lgs. 75/2017).

Referente della Sezione accessibilità del PIAO

Con Atto del Direttore Generale n. 1345 del 28/05/2024 è stato nominato il Referente della Sezione accessibilità del PIAO di cui all'art. 3 del D.Lgs. 222/2023:

- Dott. Andrea Pelacchi, Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (anche Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità)
- La suddetta nomina costituisce la prima fase per la costruzione di un processo integrato sui temi dell'accessibilità e dell'inclusione che, coerentemente con la ratio del citato decreto, presuppone un approccio organico in materia, trasversale all'agire amministrativo dell'Ente. La norma introduce alcuni adempimenti, che l'Amministrazione dovrà espletare, tra i quali in particolare la definizione, in collaborazione con l'O.I.V./Nucleo di Valutazione, di un processo partecipativo a beneficio delle associazioni del Terzo Settore, attive e rappresentative delle persone con disabilità, in ordine agli obiettivi e alle azioni del P.I.A.O. in tema di accessibilità.

LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE: UNA FOTOGRAFIA DI GENERE

Le componenti di genere, maschile e femminile, sono equamente rappresentate all'interno della forza lavoro dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze con un totale a ruolo di 207 uomini e 199 donne. La componente femminile è prevalente in tutte le aree ad eccezione di quella degli operatori/operatori esperti (v. tabella 1), all'interno della quale sono inclusi profili operativi legati al controllo e alla sicurezza del territorio che creano un'apparente disparità di genere, costituendo mansioni ancora oggi a forte vocazione maschile.

Si tratta quindi di uno squilibrio fisiologicamente ad oggi non modificabile, oltretutto rafforzato se si aggiungono, nell'ambito delle funzioni di controllo del territorio, anche 11 operai forestali di sesso maschile in amministrazione diretta che appartengono a comparto privatistico e che non figurano nella tabella esposta.

Situazione di effettivo squilibrio è quella che si osserva invece tra le figure apicali (nello specifico ambito della Dirigenza e delle Elevate Qualificazioni - E.Q.) dove la componente maschile predomina, rappresentando complessivamente il 65% delle posizioni in organico (v. tabella 2).

Tra le soluzioni per superare il gender gap delineato, il regolamento nazionale dei concorsi prevede l'obbligatorietà di riconoscere un titolo preferenziale, in caso di ex-equo, al genere meno rappresentato, in eventuali concorsi banditi per la categoria di cui trattasi, fino alla riduzione di tale differenziale al di sotto della quota del 30%.

		Tab. 1 - COMPARTO* Dati al 31.12.2024						Tab. 2 - FIGURE APICALI Dati al 31.12.2024			
		UOMINI		DONNE				UOMINI		DONNE	
		ruoli	t.d.	ruoli	t.d.			ruoli	t.d.	ruoli	t.d.
Funzionari		48	2	79	3	Dirigenti D.O.		7	-	1	-
Istruttori		84	-	99	1	Direttore Gen.		-	1	-	-
Operatori e Op. Esperti		75	-	21	-	Elevate Qualif.		14	-	11	-
TOTALI per genere		209		203		TOTALI per genere		22		12	

*Nei conteggi di cui alla tabella 1 non sono compresi i forestali, il personale somministrato, il personale in convenzione e i comandi in entrata; sono invece ricomprese anche le Elevate Qualificazioni di cui alla tabella 2.

AMBITO I – POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Orario flessibile

Risorse finanziarie dedicate	➔	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➔	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Anche per il triennio 2025-27, l'amministrazione ritiene fondamentale mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro. La flessibilità oraria è strutturata su 3 fondamentali istituti:

1. Possibilità di modulare la prestazione lavorativa con orario unico giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, per 5 gg a settimana.
2. Entrata e uscita flessibile (oltre alla flessibilità oraria della pausa pranzo durante i giorni lunghi).
3. Istituto del Plus/Minus e meccanismo dei recuperi.

ORARIO UNICO GIORNALIERO	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Viene offerta ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di fruire dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Al 31/12/2024 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

ENTRATA E USCITA FLESSIBILE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Nel corso del 2024 è stata mantenuta la flessibilità oraria come da DPCM ottobre 2020 e circolare attuativa interna del 30/10/2020 (prot. n. 2614): giorni corti: entrata dalle 7:30 alle 9.30 e uscita dalle 13:30 alle 15:30;	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

giorni lunghi: entrata dalle 7:30 alle 9.30, orario del pranzo dalle 13:00 alle 15:00 e uscita dalle 17:00 alle 19:00.	
--	--

PLUS/MINUS E RECUPERI	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
È stato inoltre mantenuto, per tutta l'annualità 2024, il meccanismo di conguaglio delle eccedenze e delle mancanze orarie (cd. plus/minus) che, se attinente alle fasce orarie flessibili, non necessita di giustificazione da parte del lavoratore o autorizzazione da parte del dirigente/responsabile.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Permessi 104

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		A tutti i dipendenti dell'Ente.

Di altrettanta rilevanza, ai fini delle esigenze di conciliazione vita/lavoro, citiamo la Legge 104/1992 che riconosce l'astensione retribuita dal servizio, articolata sia in giorni che in ore, ai dipendenti portatori di disabilità e a coloro che assistono familiari in gravi condizioni di salute.

PERMESSI 104	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Tali fattispecie sono attive nell'Ente dal 2017 sulla base di specifica regolamentazione interna. Al 31/12/2024 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 26 donne a fronte di 20 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di permessi 104 legati a invalidità personale con 5 uomini a fronte di 2 donne.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto)

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		A tutti i dipendenti dell'Ente.

Il lavoro a distanza (nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto) è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se supportato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire ed i relativi indicatori di risultato. Superata la fase emergenziale, la fruizione del lavoro in modalità cosiddetta "agile" viene comunque garantita ai dipendenti della Città Metropolitana secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal Piano Operativo Lavoro Agile - P.O.L.A. introdotto dalla legge 17/07/2020 e che dal 2023 diviene parte integrante del P.I.A.O.

LAVORO A DISTANZA	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Con A.S.M. n. 18 del 10 maggio 2023, è stata aggiornata la sezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile" con l'approvazione del nuovo "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze". Nell'anno 2024, circa il 50% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee risulta avere un accordo attivo di	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

lavoro agile stipulato con il proprio dirigente. Come previsto dal Regolamento, l'accordo è corredato da uno specifico progetto individuale di lavoro agile, che articola con maggiore dettaglio gli obiettivi della prestazione ed i relativi indicatori di risultato.	
LAVORO DA REMOTO	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Il "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze" contiene una Sezione dedicata al lavoro da remoto in conformità al CCNL 16/11/2022. Ad oggi, non vi sono lavoratori o lavoratrici che svolgono la propria mansione in questa modalità lavorativa.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Possibilità di trasformazione contratto part-time

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Ancora oggi la richiesta di trasformazione del contratto individuale di lavoro da full time a part time e viceversa si lega ad esigenze personali di conciliazione con gli impegni familiari.

POSSIBILITÀ DI TRASFORMAZIONE CONTRATTO PART-TIME	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Al 31/12/2024 i dipendenti con contratto part-time erano 34, di cui 19 donne e 15 uomini. Il genere maschile risulta prevalente nei part-time pari o inferiori alle 18 ore, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. Anche quest'anno l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part-time consentite: nel 2024, in particolare, sono state ricevute e accolte 8 richieste di trasformazione/modifica.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Asilo nido aziendale

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	Neogenitori dipendenti dell'Ente

Dal 10 settembre 2008 è attivo il Nido d'Infanzia Aziendale della Città Metropolitana di Firenze "Il Piccolo Principe" con sede in via Cavour n° 9. La capienza del "Piccolo Principe" è di 20 bambini di età compresa tra i 12 e i 36 mesi, il suo orario di apertura è dalle ore 7,30 del mattino alle ore 16,30 del pomeriggio. La gestione dell'asilo nido è affidata con una convenzione annuale al Comune di Firenze.

ASILO NIDO AZIENDALE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
La suddetta convenzione è attiva.	AZIONE CONFERMATA FINO A LUGLIO 2026

AMBITO II – SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ

Applicazione dei nuovi Profili Professionali

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	Tutti i dipendenti e i membri del C.U.G.

La Riforma del mercato del lavoro prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “*Italia Domani*” (PNRR) ha promosso, tra le altre cose, la riforma del sistema di classificazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche attraverso la sottoscrizione di contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nei comparti delle funzioni centrali, locali e sanità. Gli ultimi rinnovi contrattuali, infatti, hanno introdotto una riprogettazione dei profili professionali che introduce alcuni importanti elementi di novità, riconducibili in particolare all’approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane.

A rinforzo di tale orientamento, con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28/06/2023 è stato adottato il Modello delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (rif. Milestone M1C1-58 “*Entrata in vigore degli atti giuridici per la riforma del pubblico impiego*”), volto ad orientare i sistemi organizzativi degli Enti verso modelli di competenze omogenei, garantendone al contempo l’uniformità di applicazione. Il modello elaborato dal Ministero, in ragione dell’utilizzo ampio che intende promuovere, è focalizzato sulle competenze trasversali o *soft skills*, mentre la definizione delle competenze tecnico-specialistiche è rimessa all’autonomia organizzativa dei singoli enti, in funzione delle loro caratteristiche e del loro profilo istituzionale.

Il Decreto sollecita inoltre le Amministrazioni, quale leva strategica di sviluppo degli individui e delle stesse organizzazioni, ad individuare famiglie professionali e a descrivere le posizioni di lavoro in termini di Ruolo e portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva.

Si è resa pertanto necessaria una revisione dei Profili Professionali dell’amministrazione che tenesse conto delle indicazioni dettate dal vigente CCNL (CCNL del 16/11/2022) e di quanto disposto dal D.M. 28/06/2023.

APPLICAZIONE DEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Con ASM n. 19/2024, l’Amministrazione ha rinnovato i Profili professionali della Città Metropolitana di Firenze (<i>Elenco, declaratorie e requisiti per l’accesso dall’esterno</i>), un documento che ha anche individuato delle ulteriori famiglie professionali, nell’ottica di delineare in modo accurato il <i>set</i> di competenze trasversali e di settore che meglio rispondono ai vari ambiti operativi dell’ente e del personale che vi opera.</p> <p>Negli ultimi mesi del 2024, si è avviata e conclusa la fase istruttoria per il reinquadramento professionale di tutto il personale dell’Ente, con particolare riferimento ai dipendenti che – in relazione alle mansioni svolte e alle competenze possedute/acquisite – hanno i requisiti per transitare nelle famiglie professionali di nuova declaratoria. L’efficacia dei Profili professionali di cui all’ ASM 19/2024 decorre dal 1° gennaio 2025 così come disposto con A.D. n. 3246/2024.</p>	<p>AZIONE PROGRAMMATA PER L’ANNO 2025</p>

Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche

Risorse finanziarie dedicate	➡	Stanziamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto	➡	A tutti i dipendenti dell’Ente.

In linea con il citato approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane, si ritiene necessario continuare a promuovere un forte investimento in percorsi di formazione e aggiornamento professionale, in grado di rafforzare le competenze tecnico-specialistiche del personale dipendente.

La formazione si configura peraltro come occasione virtuosa per promuovere una riflessione continua sul ruolo lavorativo e sulla mission della professione ricoperta, diminuire il senso di solitudine e favorire lo scambio e il confronto con i colleghi.

Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente.
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata.
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

LETTURA DEI BISOGNI FORMATIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Anche nel 2024, la lettura dei bisogni formativi è stata operata nell'ambito della valutazione annuale della performance del personale, che indaga su vari aspetti, tra i quali: <i>"la preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e la padronanza della competenza tecnica acquisita";</i> <i>"l'aggiornamento continuo anche tramite l'auto-formazione".</i>	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
L'amministrazione ha provveduto alla stesura del Piano formativo, quale allegato al presente P.I.A.O. 2025-2027.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

BANCA DATI E REPORT DI ANALISI A CADENZA ANNUALE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
È attiva una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente. Rilevante l'investimento in formazione nel 2024, con la pianificazione, organizzazione ed erogazione di oltre 250 corsi di aggiornamento professionale, per un monte ore complessivo di oltre 5.000 ore e più di 700 discenti. La modalità di fruizione prevalente continua ad essere <i>on line</i> , sia in diretta <i>webinar</i> che registrazione <i>e-learning</i> . Riprendono comunque i corsi <i>on site</i> .	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Sviluppo delle competenze trasversali

Risorse finanziarie dedicate		Stanziamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti e i membri del C.U.G.

L'azione in parola si concretizza nell'organizzazione di percorsi di aggiornamento specifici che:

- focalizzano i loro obiettivi formativi sul miglioramento del clima lavorativo e organizzativo delle varie equipe professionali, sempre secondo l'approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane, come da *frame work* ministeriale (rif. D.M. del 28/06/2023);
- attengono a materie di interesse generale/trasversale ai vari profili professionali;
- promuovono lo sviluppo di una cultura ad ampio spettro, anche su temi di rilevanza sociale e collettiva, quali quelli legati alle pari opportunità.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Molti sono stati i corsi formativi che rientrano nell'ambito delle soft skill; questi sono solo alcuni dei temi trattati: <i>tecniche di leadership, strumenti per comunicare e condividere all'interno e all'esterno dell'amministrazione, violenza di genere.</i></p> <p>Di particolare rilevanza il progetto formativo, attivato nell'ultimo trimestre 2024, finanziato con i fondi del PNRR (misura 1.4.2 "Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali") che ha coinvolto più della metà dei dipendenti dell'ente e che si è proposto di offrire al personale strumenti concreti per garantire la fruibilità e l'accessibilità dei documenti prodotti dai diversi uffici dell'amministrazione da parte di tutti i cittadini e favorire un utilizzo più proficuo degli strumenti individuali (applicazioni della suite office, ecc.).</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027 (vedi Piano Formativo)</p>

Fruizione piattaforma gratuita Syllabus

La Direzione del personale ha abilitato la Città Metropolitana di Firenze su "Syllabus", la piattaforma e-learning realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con i finanziamenti dell'Unione Europea (www.syllabus.gov.it). L'adesione consegue a quanto previsto dalla Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione P. Zangrillo (rif. Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"). Il portale "Syllabus" offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.

FRUIZIONE PIATTAFORMA GRATUITA SYLLABUS	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Come anticipato in premessa, nel corso del 2024 la Città Metropolitana di Firenze è stata accreditata sulla piattaforma "Syllabus". Inoltre, la Direzione del personale ha provveduto ad iscrivere tutti i dipendenti sul portale in qualità di discenti e ad abilitare i Responsabili E.Q. e i Dirigenti in qualità di amministratori. L'azione comporta una costante attività di aggiornamento degli elenchi degli iscritti, affinché anche i nuovi assunti possano fruire dei percorsi formativi proposti.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027</p>

Master in collaborazione con UNIFI

Con l'obiettivo di accrescere il bagaglio di conoscenze dei dipendenti, la Città Metropolitana ha offerto, in collaborazione con l'Università di Firenze, il Master Universitario di I livello "L'innovazione al servizio del miglioramento continuo della pubblica amministrazione" (MiglioraPA) 2024/2025. Infatti saranno riservati 12 posti ai dipendenti della CMFI. L'obiettivo del Master è quello di approfondire le tematiche del management pubblico nell'ambito dei processi di innovazione e digitalizzazione della pubblica amministrazione e alternerà lezioni teoriche (basate sui più recenti modelli della pubblica amministrazione) e operative (focalizzate su best practice nazionali e internazionali).

Il Master, della durata di 12 mesi, consiste in 60 CFU e si articola in 216 ore di didattica frontale (36 CFU), un'attività di project work (18 CFU) e la prova finale (6 CFU).

L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" (MIGLIORAPA) 2024/2025	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
-	AZIONE PROGRAMMATA PER L'ANNO 2025

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Risorse finanziarie dedicate	➔	Stanziamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto	➔	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Oltre la formazione offerta dall'Ente, i singoli lavoratori possono ricorrere a permessi studio, aspettative per borse di studio ovvero altri strumenti per l'accesso a percorsi di istruzione.

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Attualmente n. 9 dipendenti dell'Amministrazione, di cui 4 donne e 5 uomini, hanno ottenuto il riconoscimento delle 150 ore disponibili per il diritto allo studio.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027 (vedi Piano Formativo)

AMBITO III - BENESSERE ORGANIZZATIVO, PREVENZIONE DEL BURN OUT E AZIONI DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOBBING

Percorsi di cittadinanza di genere

Risorse finanziarie dedicate	➔	Finanziamenti esterni per le Politiche di Genere.
A chi è rivolto	➔	Personale interno e cittadinanza

Dal 2023 la Città Metropolitana, partecipando a un bando della Regione Toscana per il "Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere" finanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo POR FSE 2014-2020 ha avviato una collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze per la costruzione e la promozione di percorsi di sensibilizzazione sul tema, che ha portato alla redazione del primo bilancio di genere (Atto del Sindaco Metropolitan n. 40 del 31/10/2023) e alla redazione dei bilanci di genere dei Comuni Metropolitan (hanno aderito al progetto in 39 su 41 totali). Con lo stesso progetto si è attivata una collaborazione con i due Centri Antiviolenza operanti sul territorio per realizzare interventi rivolti a promuovere nelle scuole una cultura rispettosa del genere partendo dalla destrutturazione degli stereotipi di genere.

La sfida che la Città Metropolitana intende raccogliere per gli anni a venire è dare continuità e sostenibilità allo sforzo iniziale e continuare a costruire e promuovere percorsi di cittadinanza di genere. Così come, ritenendo fondamentale consentire ad ogni persona la libera espressione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, la Città Metropolitana intende favorire, con l'adesione alla Rete READY, il riconoscimento dei diritti e dei bisogni della popolazione **LGBTQIA+** per contribuire a creare un clima sociale di rispetto, di confronto libero da pregiudizi nonché il superamento delle situazioni di discriminazione.

PERCORSI DI CITTADINANZA DI GENERE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
La Città Metropolitana ha partecipato all'Avviso pubblico per la realizzazione di attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere, a valere sul PR FSE+ 2021-2027, Priorità 1. Occupazione, OB.S. C – Attività 1.c.2) Azioni di sistema e di mainstreaming. Il progetto si compone di due Azioni: una per la redazione dei bilanci di genere dei Comuni; l'altra per la promozione della cultura di genere nelle scuole.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027

Inoltre, sono stati proposti percorsi formativi mirati, quali quello sulla <i>redazione e impaginazione del bilancio di genere</i> , cui hanno preso parte alcuni dipendenti dell'amministrazione e dei Comuni del territorio; quelli nelle scuole primarie e superiori tenuti dai Centri Antiviolenza in continuazione con il percorso avviato dal bando regionale.	
--	--

Indagini sul benessere organizzativo e indagini di customer interna

Risorse finanziarie dedicate	➡	Di norma sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	Tutti i dipendenti dell'Ente

Le indagini in oggetto hanno l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e degli indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana. L'azione prevede, in generale, la somministrazione di uno o più questionari utilizzati come strumenti di monitoraggio del benessere dei lavoratori dell'Ente e della loro soddisfazione rispetto ai contatti intercorsi con i colleghi di altri uffici e ai relativi servizi fruiti.

INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDAGINI DI CUSTOMER INTERNA	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Negli ultimi mesi del 2024 sono state avviate due indagini rientranti in questo ambito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rilevazione del benessere organizzativo promossa dal CUG • l'indagine di customer interna relativamente alle attività delle varie Direzioni. <p>Per entrambe, la compilazione è anonima e si basa sulla somministrazione di due distinti questionari che indagano vari aspetti tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alcuni indicatori di benessere e clima lavorativo (sicurezza sul lavoro, stress, imparzialità decisionale, soddisfazione personale, conflitti, rapporti orizzontali e verticali); • aspetti legati al rapporto di lavoro (la qualità e accessibilità della documentazione presente sulla rete intranet, i tempi di risposta e la disponibilità/cortesie del personale ecc.). <p>Sono ancora in corso le analisi dei risultati.</p>	<p>AZIONE CONFERMATATA TRIENNIO 2025-2027 (cadenza periodica)</p>

Consegna e formazione sui Codici di Comportamento

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	Tutti i dipendenti dell'Ente

I codici di comportamento Nazionale (D.P.R. 62/2013) e quello della Città Metropolitana di Firenze costituiscono importanti strumenti disciplinari e di controllo, adottati ai sensi di legge a garanzia della buona condotta dei dipendenti pubblici, affinché la stessa sia sempre improntata al rispetto delle norme, all'etica e ai principi di diligenza, lealtà e imparzialità.

Nel 2023, il Codice di Comportamento Nazionale è stato oggetto di modifiche/aggiornamenti, con decorrenza dal 14 luglio 2023 (rif. D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 - GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023).

Il D.P.R. 81/2023, in particolare, ha introdotto nel Codice Nazionale una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici (art. 1 co.1 lett. a) e un ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 1 co.4 lett. d).

CONSEGNA E FORMAZIONE SUI CODICI DI COMPORTAMENTO	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Nel corso del 2024 si è proceduto a verificare la conformità dei precetti contenuti nel codice di comportamento della Città Metropolitana di Firenze con le modifiche apportate al D.P.R. n. 62/2013, riscontrandone una formale e sostanziale coerenza.</p> <p>Entrambi i codici di comportamento (Nazionale e dell'Ente) sono stati quindi consegnati ai neoassunti al momento della sottoscrizione del contratto e sono stati oggetto di approfondimento in occasione di percorsi formativi specifici dedicati all'etica professionale e alle responsabilità dei pubblici dipendenti.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027</p>

AMBITO IV – CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI

Valutazione annuale della performance individuale del Personale

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Ancorché attività cogente per le Amministrazioni Pubbliche, la valutazione annuale della performance individuale del personale è strumento utile per costruire, insieme al lavoratore, un percorso sereno all'interno dell'Ente, improntato alla crescita professionale e al miglioramento continuo. È altresì occasione di confronto e scambio tra il lavoratore e il suo responsabile di riferimento, oltre che momento di ascolto di eventuali bisogni, necessità o suggerimenti in ordine all'ampliamento del benessere organizzativo, con stimoli che provengono dalla realtà concreta dei processi lavorativi. Alla valutazione della performance del personale si legano altresì i percorsi di carriera e i meccanismi premiali legati alla produttività.

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Nell'anno 2024, relativamente all'anno 2023, la valutazione si è svolta per tutto il personale dell'Ente; i punteggi medi ottenuti dai dipendenti hanno, nelle varie categorie, confermato gli obiettivi e i risultati attesi stabiliti dal sistema di valutazione.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027 Cadenza annuale</p>

Progressioni economiche e di carriera

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Con il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria (CCNL del 16/11/2022), le modalità per l'assegnazione delle progressioni economiche e di carriera sono cambiate, con l'individuazione di nuove procedure e criteri di attribuzione. Tra le principali novità introdotte dal contratto, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001, vi sono senza dubbio:

- La determinazione di nuovi requisiti di accesso, nuovi importi e del numero massimo di differenziali stipendiali attribuibile al dipendente nel corso della propria vita lavorativa all'interno dell'area di inquadramento (art. 14 CCNL e Tabella A);

- La possibilità (entro il termine del 31 dicembre 2025) di prevedere procedure valutative per le progressioni straordinarie tra le aree, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di specifici requisiti (rif. art. 13 commi 6 e 7 e Tabella C);
- La previsione di una procedura per le progressioni ordinarie tra le aree, con la definizione, ancora una volta, dei titoli di accesso e di comparazione (art. 15 CCNL).

Anche nel prossimo triennio, quindi, l'indizione e la gestione delle progressioni economiche e di carriera si svolgeranno con nuove procedure, la cui regolamentazione è stata e sarà oggetto di definizione, in interlocuzione costante con le R.S.U.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA (ART. 14 CCNL)	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Con A.D. n. 2955 del 26/11/2024 è stata indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della stessa area – anno 2024, ancora in corso di svolgimento al momento della redazione del presente documento. Le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1° gennaio 2024.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027 Cadenza annuale

PROGRESSIONI STRAORDINARIE TRA LE AREE (PROCEDURE VALUTATIVE ART. 13 COMMI 6 E 7 CCNL)	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
<p>Con ASM n. 3 del 26 gennaio 2024 è stato approvato il Regolamento per lo svolgimento della procedura straordinaria per le progressioni transitorie tra le aree (cd. verticali in deroga), oggetto di confronto sindacale.</p> <p>La procedura è stata quindi indetta con Atto dirigenziale n. 1311 del 23/05/2024, in attuazione del piano di fabbisogno approvato con ASM n. 4/2024 che, in sede di primo aggiornamento (rif. ASM n. 17/2024), ha previsto la copertura di complessivi 29 posti a tempo pieno e indeterminato fino alla concorrenza pressoché totale delle risorse disponibili (0,55% del m.s. dell'anno 2018 riferito al personale dell'Ente).</p> <p>Questa la ripartizione dei posti tra i diversi inquadramenti/profili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n.11 Posti nell'area degli Istruttori – Profilo Amministrativo • n.4 Posti nell'area degli Istruttori – Profilo Tecnico • n.1 Posto nell'area degli Istruttori – Profilo Informatico • n.4 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Amministrativo • n.5 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Tecnico • n.1 Posto nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Informatico • n.3 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Vigilanza <p>Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Vigilanza 3</p> <p>Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Vigilanza 3</p> <p>Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Vigilanza 3</p> <p>La procedura ha selezionato i beneficiari, reinquadrati in categoria superiore a decorrere dal 1° ottobre 2024.</p>	

PROGRESSIONI ORDINARIE TRA LE AREE (ART. 15 CCNL)
--

CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Anche la revisione del regolamento per lo svolgimento delle procedure verticali cd. ordinarie è in fase istruttoria e sarà terminata per consentire l'organizzazione delle procedure a partire dall'annualità 2025. Anche questi avanzamenti di carriera si baseranno sui fabbisogni di personale definiti dall'Amministrazione.	AZIONE PROGRAMMATA A PARTIRE DALL'ANNUALITÀ 2025

Benefit

Risorse finanziarie dedicate	➡	Risorse destinate ai progetti di welfare aziendale
A chi è rivolto	➡	Tutti i dipendenti dell'Ente

Ad oggi, la Città Metropolitana di Firenze offre al proprio personale agevolazioni legate al pagamento dei trasporti pubblici locali:

BENEFIT	
CONSUNTIVO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025-2027
Convenzione con Autolinee Toscane per sconti relativi all'acquisto di abbonamenti annuali di trasporto pubblico su gomma. L'Amministrazione anticipa il costo dell'abbonamento, che viene poi recuperato in rate mensili dallo stipendio del dipendente. Le scontistiche sono: ✓ 10% di sconto sul servizio urbano di Firenze (invece di 342,80 € ---> 308,50 €); ✓ 5% di sconto sul servizio extraurbano.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027
Convenzione con Trenitalia per consentire la rateizzazione in busta paga del costo dell'abbonamento.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027
Servizio di <i>carpooling</i> , in convenzione con la società JOJOB. Ad ogni viaggio in <i>carpooling</i> (da autista o da passeggero) sarà possibile accumulare un credito immediato di 0,10 € a viaggio (max 0,20 € al giorno) fino alla concorrenza di complessive 5,00 € da spendere in buoni acquisto.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2025-2027