



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Firenze - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Firenze

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50129

Indirizzo: Via Cavour 1

Codice Amministrazione: cmfi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2020

2021 - 2023 2020 – 2022

[\(piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/cmfi/2021-2023/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (235.57 KB) [\(piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/cmfi/2020-2022/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.43 MB)

2022 2023

2022 - 2024 2023 - 2025

[\(piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[triennale/cmfi/2022-2024/piano_azioni_positi](#) [triennale/cmfi/2023-2025/piano_azioni_positi](#)
[ve_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#) [ve_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)
(653.42 KB) (841.75 KB)

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_cmfi-](#)
[triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
no-
[triennale/cmfi/2024-2026/piano_azioni_positi](#) [triennale/cmfi/2025-2027/piano_azioni_positi](#)
[ve_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) [ve_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#))
(557.51 KB)

2025

2025 – 2027

[piano_azioni_positive_cmfi-](#)
[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
no-
[triennale/cmfi/2024-2026/piano_azioni_positi](#) [triennale/cmfi/2025-2027/piano_azioni_positi](#)
[ve_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) [ve_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#))
(216.42 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	cat. A enti locali				1		0	0	0	0	0
Personale non dirigente	cat. B enti locali	0	0	16	54	7	0	0	11	20	8
Personale non dirigente	cat. C enti locali	0	9	21	41	8	0	1	20	41	12
Personale non dirigente	Cat. D enti locali	1	3	7	24	7	1	8	16	20	5
Personale non dirigente	cat. C t.d. enti locali	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	cat. D t.d. enti locali	1	6	0	0	1	2	3	0	0	0
Personale non dirigente	forestali	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTI	0	0	0	5	1	0	0	0	1	1
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	18	45	140	24	3	12	47	82	26
Totale % sul personale complessivo		0,50	4,51	11,28	35,09	6,02	0,75	3,01	11,78	20,55	6,52

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	7	4	1	0	12	50,00	6,03	1	6	5	0	0	12	50,00	7,36
Tra 3 e 5 anni	1	1	0	1	0	3	33,33	1,51	0	2	2	2	0	6	66,67	3,68
Tra 5 e 10 anni	0	2	0	0	0	2	40,00	1,01	0	0	1	1	1	3	60,00	1,84
Superiore a 10 anni	0	2	40	119	21	182	56,17	91,46	0	1	39	78	24	142	43,83	87,12
Totale	1	12	44	121	21	199			1	9	47	81	25	163		
Totale %	0,28	3,31	12,15	33,43	5,80	54,97			0,28	2,49	12,98	22,38	6,91	45,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat. D	Laurea	29	39,73	44	60,27	73	20,17
Cat. D	Diploma di scuola superiore	13	68,42	6	31,58	19	5,25
CAT. C	Laurea	19	44,19	24	55,81	43	11,88
CAT. C	Diploma di scuola superiore	59	54,13	50	45,87	109	30,11
CAT. C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,28
Cat. B	Laurea	5	35,71	9	64,29	14	3,87
Cat. B	Diploma di scuola superiore	30	57,69	22	42,31	52	14,36
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	42	84,00	8	16,00	50	13,81
CAT. A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,28
Totale personale		199		163		362	
Totale % sul personale complessivo		53,21		43,58		96,79	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La parità di genere, nelle risorse assegnate alla Metrocittà, è stata raggiunta per tutte le categorie di inquadramento, eccezione fatta per la categoria B. Il fenomeno è facilmente spiegabile proprio alla luce della Riforma Istituzionale che ha lasciato agli enti di area vasta, tra le funzioni fondamentali proprie, quelle legate alla viabilità, ove la predominanza maschile è totalizzante tra le figure professionali dei cantonieri in cat. B, sia per predisposizione culturale storica nell'approccio a tale mestiere, sia per la particolare attitudine fisica richiesta nell'adempierlo.

Si tratta quindi di un'apparente disparità di genere, fisiologicamente ad oggi non modificabile, oltretutto rafforzata se si aggiungono, nell'ambito delle funzioni di controllo del territorio, anche 12 operai forestali maschi in amministrazione diretta che appartengono a comparto privatistico.

Situazione di minor equilibrio si trova anche esaminando le figure apicali (nella fattispecie i rapporti di lavoro della Dirigenza e le Posizioni Organizzative P.O.) dove la componente maschile predomina, rappresentando il 60% delle posizioni in organico: quota di poco inferiore alla soglia critica dei 2/3.

Ciò è dovuto al blocco delle assunzioni per effetto di disposizioni di legge che, a vario titolo hanno inciso sulla materia in questione, dall'anno 2012 al 2016.

Solo dall'anno 2017 la Città Metropolitana ha potuto effettuare nuove assunzioni, con budget limitato al 25% del turn-over nel 2017 e del 100% dal 2018. Le nuove assunzioni sono state realizzate attraverso le classiche modalità di inserimento del personale, quali le mobilità o l'utilizzo delle graduatorie proprie o di altri enti, affiancandole alle opportunità offerte dai contratti di formazione e lavoro che hanno permesso di reperire nuove e giovani figure professionali da formare in ambito di amministrazioni pubbliche.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Tempo Pieno	1	12	42	111	20	186	57,41	93,47	1	9	42	65	21	138	42,59	84,66
Part Time >50%	0	0	1	2	1	4	16,67	2,01	0	0	4	14	2	20	83,33	12,27
Part Time ≤50%	0	0	1	7	1	9	64,29	4,52	0	0	1	2	2	5	35,71	3,07
Totale	1	12	44	120	22	199			1	9	47	81	25	163		
Totale %	0,28	3,31	12,15	33,15	6,08	54,97			0,28	2,49	12,98	22,38	6,91	45,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età



Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	1	3	16	30	7	57	42,22	21,11	1	4	25	35	13	78	57,78	28,89
Orario Flessibile	1	12	44	120	22	199	54,97	73,70	1	9	47	81	25	163	45,03	60,37
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,37
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	2	9	2	13	34,21	4,81	0	0	5	16	4	25	65,79	9,26
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	25,00	0,37	0	0	2	1	0	3	75,00	1,11
Totale	2	15	63	159	31	270			2	13	79	133	43	270		
Totale %	0,37	2,78	11,67	29,44	5,74	50,00			0,37	2,41	14,63	24,63	7,96	50,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Rimanendo all'esame del contingente in forza alla Città Metropolitana occorre evidenziare che il personale in part time rappresenta il 9,26% del totale (38 dipendenti su 410) con un divario tra i due generi che mostra una netta prevalenza di utilizzo dell'istituto da parte delle dipendenti femmine. Tra i dipendenti con contratto di lavoro parziale, le lavoratrici rappresentano infatti il 66% del totale part time. Dallo specchietto appare inoltre evidente come il genere maschile prevalga sufficientemente nei part time pari o inferiori alle 18 ore lavorate, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. La presenza femminile invece registra il picco nella fascia delle 30 ore settimanali, con un orario di servizio di 6 ore mattutine per 5 giorni.

Inoltre, si rileva una predominanza femminile anche nella richiesta di svolgimento dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti, quale elemento che risponde ad esigenze personali, legate prevalentemente alla gestione di figli minori, in orario pomeridiano, dopo il tempo della scuola, a conferma del ruolo ricoperto dalla donna nella società attuale, ancora fortemente connotato da responsabilità assistenziali all'interno del contesto familiare e sociale.

Dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 ha avuto inizio, anche nella nostra amministrazione, la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (cd. lavoro agile o smart working) inizialmente legato a situazioni di cura e tutela parentale.

Con l'emergenza pandemica, la sperimentazione del lavoro da remoto ha compiuto notevoli progressi, essendo stata attuata da moltissimi lavoratori, impiegati in mansioni di concetto, anche in deroga alla legge n. 81/2017 e grazie ad un forte investimento dell'Ente in ordine alla dotazione ICT e alla formazione dei dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha scelto quindi di somministrare un questionario per valutare l'esperienza del lavoro agile nella sua fase emergenziale, attraverso un questionario inviato a giugno 2021 tramite mail, compilabile online e composto da 28 domande organizzate in 2 sezioni:

- I. Strumenti e organizzazione del lavoro
- II. Benessere e conciliazione della vita lavorativa e personale.

Complessivamente l'81% ha espresso un giudizio positivo sul lavoro agile emergenziale e il 70% dei partecipanti ripeterebbe

l'esperienza anche nella sua forma ordinaria; sono soprattutto i dipendenti sotto i 41 anni ad avere una maggiore propensione in tal senso. Dall'indagine, il lavoro agile si conferma un importante strumento di conciliazione vita-lavoro; tra i principali aspetti positivi della sperimentazione, la maggior parte dei dipendenti individua, infatti, i seguenti elementi: riduzione tempi e/o costi di spostamento (70%); maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa (48%); incremento dell'efficienza lavorativa (26%); più tempo per la cura di bambini, anziani e familiari (18%).

Il 40% dei partecipanti all'indagine dichiara inoltre che durante l'emergenza pandemica ha dovuto equilibrare l'attività lavorativa con quella di assistenza a congiunti (persone anziane oltre i 75 anni; disabili o invalidi o conviventi con patologie; figli sotto 14 anni).

Tra le principali difficoltà riscontrate, invece, si rilevano: l'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione" (35%); la difficoltà a separare tempi di vita e di lavoro (32%); difficoltà logistiche quali la strumentazione tecnologica non adeguata (29%) e gli spazi di lavoro (28%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13	40,63	19	59,38	32	62,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	21,05	15	78,95	19	37,25
Totale permessi	17	33,33	34	66,67	51	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Anche dall'analisi della richiesta di permessi 104, si evince che la componente femminile è parimenti predominante nell'ambito della fruizione per assistenza a congiunti, mentre quella maschile è maggioritaria per condizioni di invalidità personale.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

AZIONE POSITIVA NR. 1 contenuta nel PAP " CONFERMA DEGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ ORARIA VIGENTI NELL'ENTE"

Risultati: Nel corso del 2021 è stata mantenuta la flessibilità in entrata dalle 7:30 alle ore 9:30 e in uscita dalle 13:30 alle 15:30 nei giorni corti e dalle 17:00 alle 19:00 nei giorni lunghi, con la flessibilità in orario del pranzo (dalle 13:00 alle 15:00), come da indicazioni dei DPCM di ottobre 2020 e attuato dalla Metrocittà con circolare interna prot. n. 2614 del 30 ottobre 2020. Presso l'ente è presente un'ulteriore forma di lavoro da remoto, che interessa da diversi anni una dipendente assegnata all'Ufficio del Personale in possesso dei requisiti di scelta di cui all'art. 4 comma 2 lett. a) dell'Accordo Quadro Nazionale del 23.03.2000, in intesa aziendale con le OO.SS. Si tratta di una prestazione in telelavoro, parziale sulla settimana, attivata attraverso l'attuazione di un progetto specifico denominato L.a.C. (Lavorare a Casa) in collaborazione con il Formez - Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Telelavoro risulta tuttavia superato dal Lavoro Agile Ordinario.

Dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 ha avuto inizio, anche nella nostra amministrazione, la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (cd. lavoro agile o smart working) inizialmente legato a situazioni di cura e tutela parentale.

Con l'emergenza pandemica, la sperimentazione del lavoro da remoto ha compiuto notevoli progressi, essendo stata attuata da moltissimi lavoratori, impiegati in mansioni di concetto, anche in deroga alla legge n. 81/2017 e grazie ad un forte investimento dell'Ente in ordine alla dotazione ICT e alla formazione dei dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha scelto quindi di somministrare un questionario per valutare l'esperienza del lavoro agile nella sua fase emergenziale, attraverso un questionario inviato a giugno 2021 tramite mail, compilabile online e composto da 28 domande organizzate in 2 sezioni:

- I. Strumenti e organizzazione del lavoro
- II. Benessere e conciliazione della vita lavorativa e personale.

Complessivamente l'81% ha espresso un giudizio positivo sul lavoro agile emergenziale e il 70% dei partecipanti ripeterebbe l'esperienza anche nella sua forma ordinaria; sono soprattutto i dipendenti sotto i 41 anni ad avere una maggiore propensione in tal senso. Dall'indagine, il lavoro agile si conferma un importante strumento di conciliazione vita-lavoro; tra i principali aspetti positivi della sperimentazione, la maggior parte dei dipendenti individua, infatti, i seguenti elementi: riduzione tempi e/o costi di spostamento (70%); maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa (48%); incremento dell'efficienza lavorativa (26%); più tempo per la cura di bambini, anziani e familiari (18%).

Il 40% dei partecipanti all'indagine dichiara inoltre che durante l'emergenza pandemica ha dovuto equilibrare l'attività lavorativa con quella di assistenza a congiunti (persone anziane oltre i 75 anni; disabili o invalidi o conviventi con patologie; figli sotto 14 anni).

Tra le principali difficoltà riscontrate, invece, si rilevano: l'eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione" (35%); la difficoltà a separare tempi di vita e di lavoro (32%); difficoltà logistiche quali la strumentazione tecnologica non adeguata (29%) e gli spazi di lavoro (28%).

Azione positiva nr. 2 contenuta nel PAP " INTERVENTI FORMATIVI A FAVORE DEI MEMBRI DEL CUG"

- Il presidente del CUG ha partecipato al seminario **IL CUG E IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**.
- 2 interventi formativi per affinare la capacità di valutazione delle performance cui hanno preso parte complessivamente 5 dipendenti di cui un membro del C.U.G.
- Il corso La Civiltà relazionale sui luoghi di lavoro organizzato in due distinti moduli, uno specifico per Dirigenti e P.O. e l'altro per tutti i dipendenti. Il corso è stato promosso dal C.U.G., in collaborazione con la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze e la Consigliera Metropolitana delegata alle Pari Opportunità.

Azione positiva nr. 3 prevista nel PAP " INCENTIVAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE RIGUARDANTI LE COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE"

L'amministrazione ha provveduto alla stesura del piano formativo annuale per l'anno 2021. È attiva una banca dati sulla

formazione svolta dal personale dipendente. Nel 2021 sono stati pianificati ed erogati oltre 150 corsi.

Azione positiva nr. 4 prevista nel PAP "Questionario sul benessere organizzativo"

Il C.U.G. ha scelto anche di indagare il benessere organizzativo percepito dai dipendenti all'interno dell'Amministrazione, attraverso un questionario inviato tramite mail sempre nel mese di giugno 2021. Il questionario era compilabile attraverso una piattaforma online, composto da 46 domande e organizzato in 6 sezioni:

- I. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- II. Discriminazioni
- III. Equità nella mia Amministrazione
- IV. Carriera e sviluppo professionale
- V. La mia Amministrazione
- VI. Il contesto del mio lavoro

Nel 2021, il questionario è stato somministrato nel mese di Giugno. Hanno risposto 76 dipendenti, corrispondenti al 18% circa della forza lavoro dell'Ente.

Il C.U.G. ha fornito all'Amministrazione una restituzione puntuale su tutte le dimensioni esaminate, in un report esaustivo che rivela, complessivamente, una quadro positivo con un giudizio medio di 6,2 punti su 10.

Azione positiva nr. 5 Promuovere la conoscenza del CUG

Il neo costituito CUG ha intrapreso una serie di iniziative per promuovere la conoscenza del CUG attraverso la revisione della pagina web, la divulgazione delle attività intraprese, l'adesione alla rete dei CUG, la divulgazione del periodico magazine "La voce dei CUG"

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale (%) ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
CORSI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE	1	11	23	52	18	105	53,03	100,00	0	6	34	44	9	93	46,97	100,00
Totale ore	1	11	23	52	18	105			0	6	34	44	9	93		
Totale ore %	0,51	5,56	11,62	26,26	9,09	53,03			0,00	3,03	17,17	22,22	4,55	46,97		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il contesto organizzativo della Città Metropolitana di Firenze suggerisce l'individuazione e promozione di iniziative a tutela della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, prevalentemente per la composizione di forza lavoro femminile che si trova a svolgere ruoli fortemente connotati da responsabilità di natura assistenziale all'interno del contesto familiare e sociale. Emerge altresì il bisogno di contrasto alla stagnazione del ruolo, che rappresenta una delle principali cause di malessere e burn-out, accompagnate da azioni di capacity building, finalizzate allo sviluppo delle professionalità, ascolto dei dipendenti e loro coinvolgimento nei processi decisionali e organizzativi. Inoltre si rileva una persistente insoddisfazione legata alla possibilità di crescita professionale all'interno dell'Ente, alla possibilità di fare carriera, con la conseguente necessità di programmare meccanismi premiali, di valorizzazione delle competenze e del merito e politiche incentivanti. La sensazione di malessere percepita da alcuni dipendenti all'interno del proprio team ci stimola a rafforzare le competenze delle figure apicali dell'Ente e del C.U.G. e gli strumenti regolamentari e di controllo per scongiurare ogni forma di discriminazione e mobbing.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Progressioni verticali	1	25,00	3	75,00	4	100,00	
Totale personale	1		3		4		
Totale % sul personale complessivo	0,27		0,80		1,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT. A	€20633,10	€0,00	€ -20633,10	--
Cat. B	€25163,90	€23916,60	€ -1247,30	-5,22
CAT. C	€28013,40	€26575,00	€ -1438,40	-5,41
Cat. D	€33874,60	€28100,20	€ -5774,40	-20,55

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto Dirigenziale del Direttore Generale

Tipologia di atto: Atto Dirigenziale

Data: 30/12/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso La Civiltà relazionale sui luoghi di lavoro organizzato in due distinti moduli, uno specifico per Dirigenti e P.O. e l'altro per tutti

i dipendenti

Questionario sul benessere organizzativo

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

E' fondamentale continuare a promuovere nell'Ente la conoscenza del CUG e delle attività e funzioni di competenza e in particolare della promozione dello Sportello Unico di ascolto, attraverso la individuazione di una figura professionalmente adeguata e super partes come già auspicato nel rilasciare parere sul PAP 2021/23, con una revisione della pagina WEB dedicata da impiantare costantemente per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere, in funzione delle azioni intraprese e delle notizie di stampa ritenute significative come ad esempio quelle inserite mensilmente sul Dipartimento della Funzione Pubblica. Queste possono costituire uno strumento per tutti di confronto e informazioni su importanti temi di attualità. La conoscenza del CUG si

comple, inoltre, anche attraverso l'adesione alla RETE dei CUG Promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, per lo scambio di esperienze, competenze e buona prassi ed anche al fine di rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-firenze-2022>