



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Firenze - 2023

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



triennale/cmfi/2022-2024/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (653.42 KB)	triennale/cmfi/2023-2025/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (841.75 KB)
2024	2025
2024-2026	2025 – 2027
piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano- no- triennale/cmfi/2024-2026/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (557.51 KB)	piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano- no- triennale/cmfi/2025-2027/piano_azioni_positive_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. D	2	6	6	22	6	1	12	15	20	6
Personale non dirigente	CAT. C	2	6	22	37	12	7	11	24	41	14
Personale non dirigente	Cat. B	0	0	11	47	7	0	0	8	20	8
Personale non dirigente	CAT. A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	forestali	0	0	1	10	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti	0	0	1	5	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	contratto a tempo determinato cat. D	1	2	0	0	1	3	2	0	0	0
Personale non dirigente	Contratto a tempo determinato Cat. C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		5	14	41	126	27	11	25	47	82	28
Totale % sul personale complessivo		1,23	3,45	10,10	31,03	6,65	2,71	6,16	11,58	20,20	6,90

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	2	9	5	1	0	17	30,91	9,09	8	20	10	0	0	38	69,09	20,32
Tra 3 e 5 anni	2	1	1	1	0	5	45,45	2,67	0	2	2	2	0	6	54,55	3,21
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	33,33	0,53	0	0	2	0	0	2	66,67	1,07
Superiore a 10 anni	0	1	33	105	25	164	53,77	87,70	0	1	33	79	28	141	46,23	75,40
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	12	39	107	25	187			8	23	47	81	28	187		
Totale %	1,07	3,21	10,43	28,61	6,68	50,00			2,14	6,15	12,57	21,66	7,49	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

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⁾
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	5	100,00	5	1,34
CATEGORIA D	Laurea magistrale	29	40,28	43	59,72	72	19,25
CATEGORIA D	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,34
Categoria D	Diploma di scuola superiore	10	71,43	4	28,57	14	3,74
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,53
CATEGORIA C	Laurea magistrale	13	30,23	30	69,77	43	11,50
CATEGORIA C	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	1,60
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	62	50,41	61	49,59	123	32,89
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,53
Categoria B	Laurea magistrale	5	38,46	8	61,54	13	3,48
Categoria B	Diploma di scuola superiore	25	55,56	20	44,44	45	12,03
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	35	81,40	8	18,60	43	11,50
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,27

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		187		187		374	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

⁽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, nella Città Metropolitana di Firenze è stata raggiunta per tutte le categorie di inquadramento ad eccezione che per la categoria B dove il personale è prevalentemente impiegato nel settore della Viabilità ove la predominanza maschile è totalizzante tra le figure professionali dei cantonieri anche per la particolare attitudine fisica alla mansione.

Altra situazione di squilibrio si ritrova nelle figure apicali (Dirigenti e Posizioni Organizzative) dove la componente maschile è predominante.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾
Part Time >50%	0	0	1	2	2	5	22,73	2,67	0	0	3	13	1	17	77,27	9,09
Part Time ≤50%	0	0	0	7	2	9	56,25	4,81	0	0	1	4	2	7	43,75	3,74
Tempo Pieno	4	12	38	98	21	173	51,49	92,51	8	23	43	64	25	163	48,51	87,17
Totale	4	12	39	107	25	187			8	23	47	81	28	187		
Totale %	1,07	3,21	10,43	28,61	6,68	50,00			2,14	6,15	12,57	21,66	7,49	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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,37
Smart working	0	2	10	17	10	39	33,62	17,18	3	9	23	32	10	77	66,38	28,73
Personale che fruiva di orari flessibili	4	12	39	107	25	187	50,00	82,38	8	23	47	81	28	187	50,00	69,78
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	25,00	0,44	0	0	2	1	0	3	75,00	1,12
Totale	4	14	50	124	35	227			11	32	72	114	39	268		
Totale %	0,81	2,83	10,10	25,05	7,07	45,86			2,22	6,46	14,55	23,03	7,88	54,14		

⁽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

La flessibilità oraria attiene a 3 fondamentali strumenti: 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.

Dal 1° novembre 2020 è stata offerta a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici la possibilità di fruire dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Al 31/12/2022 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.

Nel corso del 2022 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.

A corollario dei meccanismi di flessibilità in entrata e uscita l'Amministrazione ha mantenuto per tutta l'annualità appena conclusa 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.

Nell'annualità 2022, oltre il 90% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee al lavoro agile ha stipulato con il proprio dirigente un progetto/accordo individuale di lavoro agile, con maggiore articolazione degli obiettivi della prestazione da remoto e degli indicatori di risultato.

Al 31/12/2022 i dipendenti con contratto part-time erano 36, di cui 23 donne e 13 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. Le richieste di part time nel genere femminile è di 30 ore settimanali con orario di servizio di 6 ore mattutine per 5 giorni. Si rileva una predominanza femminile anche nella richiesta dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti, quale elemento che risponde ad esigenze personali legate prevalentemente alla gestione dei 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. Anche quest'anno l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part time consentite, riguardo alle esigenze del personale dell'Ente: nel 2022, in particolare, sono state ricevute e accolte 7 richieste di trasformazione/modifiche.

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.

Negli ultimi anni si erano interrotte le riserve di posti-bambino a favore dei dipendenti della Città Metropolitana per assenza

di richieste. Per l'anno educativo 2022-23, invece, anche grazie ad un ricambio generazionale nell'organico dell'Ente, si è reso opportuno rinnovare la convenzione posti-bambino e offrire questa importante opportunità di semplificazione organizzativa del management familiare. Così, per l'anno educativo in corso la suddetta convenzione è di nuovo attiva, con validità fino a luglio 2024.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17	42,50	23	57,50	40	54,05
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	29,41	24	70,59	34	45,95
Totale permessi	27	36,49	47	63,51	74	

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

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

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

Al 31/12/2022 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 18 donne a fronte di 13 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di permessi 104 legati a invalidità personale con 4 uomini a fronte di 1 donna

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale

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 redigere il Bilancio di genere?: No

Con atto ASM n. 5 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 - approvato all'interno dell' Allegato A - PIAO 2023/2025 sezione 2.1 Valore Pubblico.

Nel triennio in esame, le attività in parola saranno volte alla valorizzazione del personale in servizio attraverso gli strumenti messi a disposizione dal CCNL del 16/11/2022 (ma non soltanto) in un processo di interlocuzione costante con il C.U.G., la Consiglieria di Parità e le organizzazioni sindacali.

Questo ambito acquisirà un'importanza centrale nel prossimo futuro, soprattutto a seguito del cambio di prospettiva che il D.L. 36 sottintende, nel delineare la P.A. come un'organizzazione in cui scegliere di lavorare, che deve rendersi contestualmente "appetibile", in grado di catalizzare capitale umano di qualità, figure professionali competenti, favorendo nelle stesse, benessere e senso di appartenenza. In continuità con la programmazione 2022-2024, le azioni positive saranno sviluppate in ambiti, suggeriti anche dalla forte componente di genere che caratterizza la forza lavoro della Città Metropolitana di Firenze. All'interno di ciascun ambito l'Amministrazione intende confermare le azioni già programmate e svilupparne di nuove in un'ottica di miglioramento continuo:

AMBITO I. Politiche di conciliazione;

AMBITO II. Sviluppo della professionalità;

AMBITO III. Benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;

AMBITO IV. Motivazione e coinvolgimento, carriera e politiche incentivanti.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	24	84	140	36	284	78,89	2,50	0	32	32	12	0	76	21,11	0,53
Aggiornamento professionale	297	789	2644	5574	1438	10742	43,57	94,57	35	1555	4836	5463	2021	13910	56,43	96,26
Competenze manageriali/Relazionali	8	48	40	176	40	312	44,83	2,75	8	72	120	136	48	384	55,17	2,66
Tematiche CUG	6	5	3	3	3	20	20,41	0,18	3	12	21	30	12	78	79,59	0,54
Violenza di genere	0	1	0	0	0	1	33,33	0,01	0	2	0	0	0	2	66,67	0,01
Totale ore	311	867	2771	5893	1517	11359			46	1673	5009	5641	2081	14450		
Totale ore %	1,21	3,36	10,74	22,83	5,88	44,01			0,18	6,48	19,41	21,86	8,06	55,99		

⁽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

L'investimento in formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento costante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo e sulla mission della professione ricoperta, diminuisce il senso di solitudine promuovendo 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.

Anche nel 2022, 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:

- "la preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e la padronanza della competenza tecnica acquisita" ;

- l'aggiornamento continuo anche tramite l'auto formazione".

L'amministrazione ha provveduto alla stesura del piano formativo, quale allegato al P.I.A.O. 2023-2025.

È attiva una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente. Rilevante l'investimento in formazione nel 2022, con la pianificazione, organizzazione ed erogazione di oltre 185 corsi di aggiornamento professionale, per un monte ore complessivo di oltre 3.700 ore e più di 660 discenti. La modalità di fruizione prevalente continua ad essere on line, sia in diretta webinar che registrazione e-learning. Riprendono comunque i corsi on site, a seguito del progressivo superamento dell'emergenza pandemica.

Inoltre, A partire da novembre 2022, l'Amministrazione ha dato avvio ad un percorso in tema di Competenze Trasversali (potenziare la dimensione dinamico-relazionale) promosso dalla Città Metropolitana di Firenze in collaborazione con Dasein S.r.l., Società di Formazione e Consulenza per gli Enti Locali.

Il percorso formativo prevede:

1. Formazione comportamentale per Dirigenti e Segretario Generale (2 moduli di 8 ore ciascuno, suddivisibili in 4 incontri di 4 ore ciascuno).
2. Formazione comportamentale per P.O. e Istruttori Direttivi (n. 3 incontri formativi con la partecipazione delle Posizioni Organizzative e degli Istruttori Direttivi, e n. 2 incontri destinati esclusivamente alle Posizioni Organizzative, per un totale complessivo di n. 5 incontri formativi della durata di 4 ore ciascuno).

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
Progressione verticale cat. D istruttore direttivo ammin.contabile	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
Progressioni verticali - Cat D	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
Progressioni verticali	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO COD. 74	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
CONCORSO COD. 75	0	0,00	3	100,00	3	14,29	Donna
CONCORSO COD. 76	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO COD. 77	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
Totale personale	8		13		21		
Totale % sul personale complessivo	2,14		3,48		5,61		

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

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

Non si rilevano criticità nella composizione per genere delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€20319,50	€0,00	€ -20319,50	--
Cat. B	€22948,50	€22498,40	€ -450,10	-2,00
Cat. C	€25311,20	€21968,30	€ -3342,90	-15,22
Cat. D	€31439,90	€26295,30	€ -5144,60	-19,56

Non si rilevano differenziali retributivi a parità di mansione e responsabilità.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Tra il 3 e il 6 ottobre 2022, è stato somministrato (in presenza) un questionario sul benessere organizzativo; l'indagine è stata promossa e organizzata dal C.U.G. in collaborazione con la Consigliera di Parità Prof.ssa Annamaria Di Fabio e l'Università degli Studi di Firenze. I dati raccolti saranno elaborati in forma anonima dall'Università degli Studi di Firenze. L'analisi permetterà di operare una valutazione comparata tra le esperienze lavorative dei vari team, su specifici aspetti legati alle dinamiche organizzative e misurare il benessere organizzativo. Sarà inoltre uno strumento utile per continuare il percorso formativo avviato nel 2021 sul benessere organizzativo e individuare azioni correttive in grado di migliorare la qualità generale dell'agire professionale all'interno dell'Amministrazione. Per le figure apicali dell'Amministrazione l'indagine può inoltre costituire un importante feed-back operativo che proviene "dal basso", in ordine ad una maggiore esplorazione e comprensione del vissuto professionale dei propri collaboratori e di ciò che può realmente costituire un ambito di miglioramento legato alla specificità del contesto relazionale e organizzativo dello specifico ufficio/settore.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

l'Ente si compone di:

- N. 7 Dirigenti;
- N. 374 dipendenti a Ruolo;
- N. 12 operai forestali.

Oltre alle figure elencate, la Città Metropolitana di Firenze alla data considerata ha in organico anche 10 dipendenti a tempo determinato:

- N. 2 unità di personale assunto ai sensi dell'art. 90 al D.lgs. 267/2000;
- N. 8 dipendenti con Contratto di Formazione e Lavoro (C.F.L.).

Preme precisare che la regolamentazione della Città Metropolitana di Firenze, relativa ai C.F.L. ne dispone la conversione a ruolo alla scadenza del rapporto di lavoro a termine, subordinatamente al buon esito del percorso lavorativo e allo svolgimento di formazione specifica fornita dall'Ente.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il CUG non ha avuto particolari segnalazioni di discriminazione/mobbing. Le problematiche segnalate sono state risolte invitando al dialogo e al confronto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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.

In interlocuzione costante con le R.S.U. l'aspetto delle progressioni economiche e di carriera viene attenzionato, al fine di garantire pari condizioni di accesso e sistemi di effettiva premialità. Per il prossimo triennio è altresì prevista una revisione del Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso la Città Metropolitana di Firenze per assorbire le novità introdotte dal D.L. 80/2021 in ordine agli avanzamenti di posizione economica orizzontali e verticali.

La ricostruzione dei dati del personale e la loro aggregazione per anzianità, aree di attività, categorie e profili è l'azione propedeutica a determinare la platea di accesso alle P.E.O. Anche nell'anno 2022 la Direzione del Personale ha redatto la serie di tabelle e rappresentazioni grafiche del personale distribuito secondo i diversi criteri necessari all'espletamento della Progressione Economica, previsti dal relativo regolamento.

E' prevista come attività di nuovo inserimento la REVISIONE DEL "REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO PRESSO LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"

Inoltre, l'Ente si propone di promuovere la mobilità interna dei dipendenti, quale misura incentivante rispetto alla motivazione, valorizzazione delle competenze e riqualificazione del personale.

L'Amministrazione intende quindi introdurre questo strumento con lo scopo di andare incontro alle esigenze di innovazione

e rigenerazione professionale che alcuni dipendenti possono avere, coerentemente e nel rigoroso rispetto del piano triennale del fabbisogno di personale. Questo tipo di procedure si pongono peraltro in linea con alcuni input programmatici previsti nella ratio del P.I.A.O.: per la definizione dei reclutamenti, infatti, le Amministrazioni sono invitate a valutare, prima dell'indizione di eventuali arruolamenti dall'esterno, una diversa e più efficiente allocazione delle Risorse Umane già in organico, al fine di ottimizzare la dotazione in essere e promuovere il miglioramento continuo dell'organizzazione.

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

E' attiva una Convenzione con il nuovo gestore "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 310,00€ ---> 279,00€; 5% di sconto sul servizio extraurbano

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto del Direttore Generale nr. 3603 del 31.12.2020
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Determina dirigenziale
--------------------	------------------------

Data:	03/03/2023
-------	------------

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo
--	---

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	No
----------------------------	----

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	No
---	----

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?:

Non so

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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' importante continuare a promuovere all'interno dell'Ente il ruolo del C.U.G. e delle attività e funzioni di competenza e in particolare della promozione dello Sportello Unico di ascolto, con una revisione della pagina WEB dedicata da implementare 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 compie, 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-2023>