



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Firenze - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Firenze

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50122

Indirizzo: Palazzo Vecchio, Piazza Della Signoria

Codice Amministrazione: c_d612

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (73.74 KB)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_3.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_3.pdf) (96.43 KB)
2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)



triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_4.pdf (96.96 KB)	triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf (10.82 KB)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2020

2022

2020-2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](#)

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf](#) (8.37 KB)

[triennale/c_d612/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#) (449.15 KB)

2023

2024

2023-2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2023-2025/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) (201.88 KB)

[triennale/c_d612/2024-2026/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) (291.71 KB)

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2025-2027/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#) (284.11 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
Organo di vertice	Sindaco-Assessori-Presidenti di quartiere-Consiglieri Comunali	4	2	4	7	2	0	7	12	7	7
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Ruolo	0	1	7	15	5	0	0	5	13	0
Dirigente di livello non generale	Tempo determinato	0	0	1	0	1	0	0	2	8	2
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	0	17	8	0	0	10	12	4
Personale non dirigente	Categoria B	1	16	77	236	87	0	14	102	270	130
Personale non dirigente	Categoria C	68	130	203	236	71	48	222	353	408	105
Personale non dirigente	Categoria D	10	56	81	131	66	26	108	158	245	110
Personale non dirigente	Insegnante scuola materna	0	0	3	0	0	0	4	18	20	3
Personale non dirigente	Tempo determinato	10	11	5	9	2	15	39	27	17	2
Totale personale		93	216	381	652	243	89	394	687	1000	363
Totale % sul personale complessivo		2,26	5,25	9,25	15,83	5,90	2,16	9,57	16,68	24,28	8,81

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	44	94	56	18	2	214	41,07	14,30	47	155	83	19	3	307	58,93	12,95
Tra 3 e 5 anni	34	71	33	21	3	162	44,38	10,82	22	85	69	25	2	203	55,62	8,57
Tra 5 e 10 anni	1	18	46	22	7	94	34,69	6,28	4	62	74	31	6	177	65,31	7,47
Superiore a 10 anni	0	19	229	559	220	1027	37,90	68,60	1	46	415	880	341	1683	62,10	71,01
Totale	79	202	364	620	232	1497			74	348	641	955	352	2370		
Totale %	2,04	5,22	9,41	16,03	6,00	38,71			1,91	9,00	16,58	24,70	9,10	61,29		

⁽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⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Dalle tabelle dell'anno 2022 si osserva che: i dipendenti del Comune di Firenze sono 4066 (contro i 4192 del 2021). Di questi: i dipendenti a tempo indeterminato sono 3929 e quelli a tempo determinato 137 (nel 2021 erano rispettivamente 3956 e 182). I dirigenti non generali nel 2022 sono un totale di 60 (contro i 54 del 2021) di cui 46 a tempo indeterminato e 14 a tempo determinato (contro rispettivamente 38 e 16 nel 2021).

Del personale non dirigente a tempo indeterminato le donne risultano essere il 61,3% (2370 unità) rispetto agli uomini che sono il 38,7% (1497 unità). Gli inquadramenti afferenti alle professioni di insegnamento, pedagogiche e di cura le donne risultano molto più numerose rispetto agli uomini, e la situazione si ribalta per gli inquadramenti più tecnici. Nel dettaglio delle categorie si ha la seguente situazione:

nel personale a tempo determinato sono presenti n. 100 donne (73% del totale) e n. 37 uomini (27% del totale)

nella categoria "insegnante scuola materna" sono presenti n. 45 donne (93,8% della cat.) e n. 3 uomini (6,2% della cat.)

nella cat. D sono presenti n. 647 donne (65,3% della categoria) e n. 344 uomini (34,7% della categoria);

nella cat. C sono presenti n. 1136 donne (61,6% della categoria) e n. 708 uomini (38,4% della categoria);

nella cat. B sono presenti n. 516 donne (55,3% della categoria) e n. 417 uomini (44,7% della categoria);

nella cat. A sono presenti n. 26 donne (51 % della categoria) e n. 25 uomini (49% della categoria);

nella cat. C sono presenti n. 1136 donne (61,6% della categoria) e n. 708 uomini (38,4 % della categoria);

Si osserva che all'incremento della categoria corrisponde anche l'incremento della % relativa a donne presenti nella stessa.

Del totale di personale dirigenziale non generale, esattamente il 50% è costituito da donne e l'altro 50% da uomini; il totale è così ripartito: dirigenti a ruolo uomini 60,9% (28 unità) e donne 39,1% (18 unità) - dirigenti a tempo determinato uomini 14,2% (2 unità) e donne 85,7%(12 unità). Direttore generale e Segretario generale sono entrambi uomini.

Della totalità dei dipendenti con contratto dirigenziale e non, pari a 4066 unità, coloro che hanno fino a 50 anni sono n.1031(pari al 45%) e coloro che hanno più di 50 anni sono n. 2235 (pari al 55%). Si conferma sempre alta l'età media dei dipendenti, anche se rispetto all'anno 2021 vi è un incremento dei dipendenti under 50 (nel 2021 gli under 50 erano il 42,1% e i dipendenti con oltre 50 anni erano il 57,9%).

I dipendenti a ruolo del comparto con anzianità di servizio superiore a 10 anni sono in totale 2710 pari al 70,1% del totale (n. 3867 unità) di questi n. 1683 sono donne e n. 1027 sono uomini.

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 ⁽³⁾
Tempo Pieno	89	210	365	617	235	1516	40,48	96,81	84	328	582	898	337	2229	59,52	89,16
Part Time >50%	0	1	9	17	2	29	13,55	1,85	4	26	69	72	14	185	86,45	7,40
Part Time ≤50%	0	3	3	11	4	21	19,63	1,34	1	33	24	23	5	86	80,37	3,44
Totale	89	214	377	645	241	1566			89	387	675	993	356	2500		
Totale %	2,19	5,26	9,27	15,86	5,93	38,51			2,19	9,52	16,60	24,42	8,76	61,49		

⁽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 di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	6	1	7	9,46	0,38	0	5	25	31	6	67	90,54	1,96
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	4	11	22	2	39	32,77	2,14	1	5	21	42	11	80	67,23	2,34
Personale che fruisce del lavoro agile	8	55	196	326	173	758	30,30	41,60	36	223	448	690	347	1744	69,70	50,93
Personale che fruisce di orari flessibili	46	138	249	383	202	1018	39,91	55,87	62	235	354	579	303	1533	60,09	44,77
Totale	54	197	456	737	378	1822			99	468	848	1342	667	3424		
Totale %	1,03	3,76	8,69	14,05	7,21	34,73			1,89	8,92	16,16	25,58	12,71	65,27		

⁽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

Sono 50 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 3,2% del totale dei dipendenti uomini (nel 2022 erano il 3,6%). Sono 271 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 10,8% del totale delle dipendenti donne (nel 2022 erano l'11,5%). Le donne in part-time sono oltre il quintuplo degli uomini in part-time. Il 96,8% degli uomini e l'89,2% delle donne lavorano a tempo pieno.

Sono 758 gli uomini che nel 2022 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 48,4% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1744 le donne che nel 2022 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 69,8% del totale delle dipendenti donne.

Sono 1018 gli uomini che nel 2022 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 65% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1533 le donne che nel 2022 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 61,3% del totale delle dipendenti donne.

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	2601	36,19	4587	63,81	7188	24,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1735	28,26	4404	71,74	6139	20,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	901	5,63	15093	94,37	15994	54,15
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	48	22,22	168	77,78	216	0,73

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	5285	17,89	24252	82,11	29537	

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

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

Nell'anno 2022:

- sono state n. 1735 le ore di permesso per Legge 104 usufruite dagli uomini, mentre sono state n. 4404 quelle usufruite dalle donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104 sono usufruite per il 71,74% dalle donne.

- sono stati n. 901 i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dagli uomini, mentre sono stati 15093 quelli fruiti dalle donne. Pertanto i permessi giornalieri per congedo parentale sono usufruiti per il 94,37% dalle donne.

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

- Congedi parentali
- Smart working

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**

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

INIZIATIVE REALIZZATE NEL CORSO DEL 2022 E PREVISTE NEL PIAO 2022-2024 (PTAP Valore pubblico)

AREA DI AZIONE: DISCRIMINAZIONI

1- Studio di Fattibilità e realizzazione sportello di ascolto e/o nomina Consigliera di Fiducia (Realizzata la soluzione alternativa del Servizio Sociale Aziendale - SSA, considerato che esiste una Consigliera di Fiducia nominata per la Città Metropolitana)

2- Studio di fattibilità e realizzazione Nucleo Ascolto Organizzato nel rispetto della direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (il SSA risponde anche all'esigenza "sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti" che è la funzione del Presidente del CUG che la Direttiva n. 2/2019 voleva potenziare attraverso la costituzione di un Nucleo

di ascolto).

AREA DI AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO

1- Banca dati Curriculum Vitae dipendenti, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse, valorizzandone la professionalità (redazione progetto preliminare e creazione di un template)

2- Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento mirate

L'Amministrazione comunale aveva approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 con Deliberazione GC n. 346 del 06.10.2020.

La situazione emergenziale epidemiologica da Covid-19 ha determinato ripercussioni sulla tempistica di realizzazione di alcune azioni del Piano fino all'annualità 2022, tanto che si è resa necessaria una profonda rimodulazione delle tempistiche di attuazione di alcune misure già previste.

Con Deliberazione CG n. 337 del 12 luglio 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito nel: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 -2024.

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)	236	577	1380	2531	1164	5888	46,99	22,48	120	737	1685	2838	1261	6641	53,01	17,98
Obbligatoria anticorruzione/privacy	48	117	280	513	236	1194	39,97	4,56	32	199	455	766	341	1793	60,03	4,85
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	162	401	951	1743	700	3957	36,37	15,11	125	768	1756	2909	1364	6922	63,63	18,74
Aggiornamento professionale	436	1068	2554	4687	2155	10900	43,82	41,62	252	1551	3546	5972	2654	13975	56,18	37,83
Competenze manageriali/Relazionali	77	190	453	832	383	1935	35,19	7,39	64	395	904	1532	668	3563	64,81	9,65
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	0,01
Formazione neoassunti	690	1141	363	110	11	2315	36,43	8,84	1493	1816	490	222	19	4040	63,57	10,94
Totale ore	1649	3494	5981	10416	4649	26189			2086	5466	8840	14239	6307	36938		
Totale ore %	2,61	5,53	9,47	16,50	7,36	41,49			3,30	8,66	14,00	22,56	9,99	58,51		

⁽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

Si rileva che nell'anno 2022 sono stati realizzati alcuni importanti percorsi formativi come quello riguardante la formazione

del personale neoassunto e quello riguardante lo sviluppo delle competenze digitali.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Istruttore edile concorso	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Donna
Istruttore informatico concorso	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Donna
Operatore cuciniere concorso	0	0,00	3	100,00	3	8,33	Donna
ESE tempo determinato 2021-2022	2	33,33	4	66,67	6	16,67	Donna
ESE ruolo	0	0,00	6	100,00	6	16,67	Donna
110 - Dirigente Servizio Sport	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
110 - Direttore Direzione Corpo di Polizia Municipale	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
110 - Dirigente Servizio Nidi	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Esecutore polivalente - selezione coll.mirato Cat. protette disabili	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Istr. Dir. Coordinatore pedagogico - Progressione verticale	0	0,00	3	100,00	3	8,33	Donna
Totale personale	13		23		36		
Totale % sul personale complessivo	0,32		0,57		0,89		

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

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

Nella composizione delle commissioni di concorso la rappresentanza di genere femminile è stata prevalente rispetto a quella dei colleghi uomini. Dalla tabella di cui sopra, il numero di commissari uomini coinvolti nell'anno 2022 è stato di n. 13, mentre quello delle donne è stato pari a n. 23. In alcune commissioni si rilevano alcune situazioni di squilibrio, a favore della rappresentanza femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Categoria A	€20499,00	€20194,20	€ -304,80	-1,51

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€23353,30	€21774,50	€ -1578,80	-7,25
Categoria C	€25159,60	€23869,60	€ -1290,00	-5,40
Categoria D	€29508,20	€28140,80	€ -1367,40	-4,86
Insegnanti scuola materna	€26578,40	€25940,90	€ -637,50	-2,46
Dirigenti	€78661,30	€88435,60	€ 9774,30	11,05

- Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere e calcolata includendo il trattamento accessorio, si osserva che per le dipendenti donne a tempo pieno, risulta essere inferiore per le categorie A (-1,51%), B (-7,25%), C (-5,40%) e D (-2,46%) rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.
- Fanno eccezione le donne Dirigenti che guadagnano in media l'11,05% in più dei colleghi uomini Dirigenti.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Amministrazione comunale ha somministrato i questionari per la rilevazione del Benessere Organizzativo con riferimento all'anno 2022, nei primi mesi del 2023 e i dati non sono ancora disponibili.

Il questionario è articolato in quattro sezioni, delle quali le prime tre fisse poiché predisposte sulla base del modello ANAC: *Benessere organizzativo*, *Grado di condivisione del sistema di valutazione* e *Valutazione del superiore gerarchico*. Il quarto ambito di indagine fu invece inserito su proposta del precedente CUG e riguarda il *Rapporto con l'esterno/utenti esterni*. Il questionario si avvale di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala che va dal valore 1 (per niente d'accordo) al valore 6 (del tutto d'accordo) non presenta un elemento centrale, in modo da polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

La rilevazione di Benessere Organizzativo relativa all'anno 2021 è stata effettuata dal 17 gennaio 2022 al 15 febbraio 2022; il questionario ha interessato n. 3907 dipendenti, dei quali hanno risposto n. 2.333 (pari al 59,7%). Sebbene dal 2017 a oggi la partecipazione sia aumentata significativamente (dal 41,4% al 59,7%), sarebbe possibile e importante incrementarla ulteriormente, soprattutto guardando a quelle Direzioni che storicamente presentano una adesione minore. Queste sono in particolare Ambiente, Polizia Municipale e Istruzione, tutte strutture che presentano un gran numero di profili professionali che lavorano fuori ufficio e che pertanto, non avendo facile accesso ad un PC dell'amministrazione, dovrebbero compilare il questionario fuori orario di lavoro.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nell'anno 2022 è stato istituito (1) un servizio di ascolto fornito dagli assistenti sociali del Comune: il Servizio Sociale Aziendale (SSA) del Comune di Firenze, riservato ai dipendenti che vogliono riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente. Il Servizio è attivo dal 15 settembre 2022 ed ha durata biennale. Sono previste nel 2023 delle azioni di monitoraggio dell'utilizzo di detto Servizio.

[1] ([#_ftnref1](#)) Il Progetto del SSA è stato approvato con DGC n. 89/2022 e successivamente istituito con DD n. 5474/2022.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Cug si è comunque impegnato a supportare i dipendenti che lo hanno contattato per problematiche di diversa natura. La Presidente ha personalmente "ascoltato" e supportato i dipendenti con l'ausilio di alcuni componenti del Comitato particolarmente sensibili e preparati. Si sono cercate delle soluzioni che potessero consentire ai dipendenti il recupero delle migliori condizioni lavorative.

Ad oggi ancora il CUG non dispone di locali di lavoro individuati all'interno dell'Amministrazione e questo rende più difficoltosa l'attività di cui sopra, così come le attività di lavoro e di approfondimento dei componenti del Comitato. Si auspica che venga presto individuata la Sede del Comitato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nella batteria degli indicatori della Performance di Ente (dimensione Salute Organizzativa), è presente l'indicatore "Pari opportunità: livello di avanzamento del piano delle azioni positive" che misura la percentuale di azioni realizzate di anno in anno. Il valore raggiunto di tale indicatore per il 2022 è stato del 72%, su un valore atteso di $\geq 60\%$.

Di seguito, una sintesi delle azioni del PTAP 2020-2022 realizzate per area di azione (Discriminazioni, Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)).

Nell'ambito dell'area di azione denominata "Discriminazioni", con l'obiettivo di contrastare qualunque forma di discriminazione sul posto di lavoro, era stata prevista la realizzazione di uno Sportello di ascolto e/o la nomina della

Consigliera di Fiducia, azione per cui invece è stata prevista una soluzione alternativa alla luce dello studio di fattibilità attuato dall'Amministrazione: l'istituzione di un servizio di ascolto fornito dagli assistenti sociali del Comune, il Servizio Sociale Aziendale (SSA) del Comune di Firenze, riservato ai dipendenti che vogliono riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente. Il Servizio è attivo dal 15 settembre 2022 ed ha durata biennale con obiettivo di monitorarne periodicamente il funzionamento. Resta, comunque, salva l'opportunità per i dipendenti di rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente (Città Metropolitana di Firenze). Nel rispetto della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'area di azione era stata prevista anche la realizzazione di un nucleo di ascolto organizzato, come potenziamento della funzione del CUG in qualità di sensore delle situazioni di malessere nell'Amministrazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. L'attivazione del SSA risponde anche a questa esigenza, in quanto oltre all'ascolto prevede anche un'attività di supporto all'Amministrazione e al CUG, attraverso il monitoraggio e la restituzione periodica in forma anonima delle situazioni critiche e delle esigenze organizzative rilevate durante gli incontri con i dipendenti, al fine di individuare eventuali soluzioni. Per l'area di azione "Pari Opportunità" erano state previste le seguenti azioni, tutte già realizzate nel biennio 2020-2021: previsione di interventi formativi in materia di pari opportunità; inserimento della normativa sulle pari opportunità tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne; organizzazione di eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli incaricati di PO; rivisitazione della normativa interna per incrementare gli strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part-time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro. Con l'obiettivo di una gestione integrata delle risorse umane, nell'ambito dell'area di azione "Benessere Organizzativo" sono stati realizzati i seguenti interventi: Banca dati dei Curriculum Vitae dipendenti (per la quale è stato elaborato un progetto che inserisce la misura nel più ampio contesto di riforma nazionale in merito ed è stato realizzato un template su modello della Piattaforma del Reclutamento "InPA" del Dipartimento della Funzione Pubblica); realizzazione di un applicativo gestionale online per le richieste di mobilità interna; standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura; interventi formativi mirati a colmare il *digital divide*; previsione di forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera). Con lo scopo di promuovere una cultura improntata al benessere organizzativo sono stati previsti e realizzati: piani di informazione e formazione sul tema rivolti ai responsabili (dirigenti e PO), l'inserimento di appositi indicatori nel SMVP e l'analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine interna su benessere organizzativo e stress lavoro-correlato. Infine, per quanto riguarda la "Promozione del ruolo del CUG" è stato disposto e realizzato continuativamente nel triennio quanto segue: diffusione della conoscenza della normativa in materia; aggiornamento e popolamento periodico della pagina del Portale delle risorse umane in merito all'attività del CUG; formazione continua per i componenti del CUG.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il Sindaco ha nominato la Presidente del CUG con Decreto n. 61 del 13.07.2022. Con D.D. del Direttore Generale n. 8441 del 14.11.2022 è stato Costituito il Comitato Unico di Garanzia.

Tipologia di atto: Decreto - Determinazione Generale

Data: 14/11/2022

Organo sottoscrittore: Sindaco e Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: No

Attività

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

- Modifiche al Codice di Comportamento - Modifiche al Regolamento assunzioni

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

Nel corso dei mesi di novembre e dicembre 2022 il CUG appena rinnovato si è riunito 4 volte.

Le principali attività svolte sono state:

- l'esame e l'adozione del proprio Regolamento di funzionamento, in coerenza con le previsioni inserite nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente.

- Presentazione e discussione del Piano Triennale della Azioni Positive (variazione PIAO 2022 - 2024) con l'inserimento di alcune azioni relative alle annualità 2023 e 2024.

- Espressione di parere sulla modifica del Regolamento delle Assunzioni del Comune.

- Espressione di parere sulla bozza di modifica del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali.

Altro argomento di particolare rilevanza è risultato la diffusione della cultura di un linguaggio inclusivo nei rapporti interni e con l'esterno.

Il Comitato appena rinnovato ha stabilito, nel corso dell'anno 2023, di costituire alcuni gruppi di lavoro per approfondire le tematiche proprie del Comitato e le proposte da sottoporre all'Amministrazione comunale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-firenze-2023>