



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Firenze - 2024

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
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	0	8	14	3	0	0	4	14	1
Dirigente di livello non generale	Tempo determinato	0	0	1	1	1	0	0	2	7	3
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	14	6	0	0	10	12	3
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	8	20	77	218	95	2	16	93	260	136
Personale non dirigente	Area Istruttori	55	128	193	253	74	44	220	375	412	120
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q.	19	75	82	125	66	35	130	149	241	105
Personale non dirigente	Insegnante scuola materna	0	0	2	1	0	0	3	18	16	4
Personale non dirigente	Tempo determinato	3	6	6	9	3	6	28	26	28	6
Totale personale		85	229	369	636	249	87	397	677	990	378
Totale % sul personale complessivo		2,07	5,59	9,01	15,52	6,08	2,12	9,69	16,52	24,16	9,23

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	49	4	3	5	0	61	38,36	54,95	57	12	13	13	3	98	61,64	54,14
Tra 3 e 5 anni	32	0	1	1	2	36	50,00	32,43	21	8	4	3	0	36	50,00	19,89
Tra 5 e 10 anni	1	1	1	0	1	4	18,18	3,60	3	5	5	3	2	18	81,82	9,94
Superiore a 10 anni	0	1	2	5	2	10	25,64	9,01	0	3	6	16	4	29	74,36	16,02
Totale	82	6	7	11	5	111			81	28	28	35	9	181		
Totale %	28,08	2,05	2,40	3,77	1,71	38,01			27,74	9,59	9,59	11,99	3,08	61,99		

⁽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

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 2023 si osserva che: i dipendenti del Comune di Firenze sono 4097 (contro i 4066 del 2022). Di questi: i dipendenti a tempo indeterminato sono 3961 e quelli a tempo determinato 136 (nel 2022 erano rispettivamente 3929 e 137).

I dirigenti non generali nel 2023 sono un totale di 59 (contro i 60 del 2022) di cui 44 a tempo indeterminato e 15 a tempo determinato (contro rispettivamente 46 e 14 nel 2022).

Del personale non dirigente a tempo indeterminato le donne risultano essere il 61,4% (2404 unità) rispetto agli uomini che sono il 38,6% (1511 unità). Per 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. 94 donne (77,9 % del totale) e n. 27 uomini (22,3% del totale) nella categoria "insegnante scuola materna" sono presenti n. 41 (93,2% della cat.) e n. 3 uomini (6,8% della cat.) nella cat. D sono presenti n. 660 donne (64,3% della categoria) e n. 367 uomini (35,7% della categoria); nella cat. C sono presenti n. 1171 donne (64,5% della categoria) e n. 703 uomini (37,5 % della categoria); nella cat. B sono presenti n. 507 donne (54,8 % della categoria) e n.418 uomini (45,2% della categoria); nella cat. A sono presenti n. 25 donne (55,6 % della categoria) e n. 20 (44,4% della categoria);

Si osserva che la % di donne rispetto a quella degli uomini è più alta nelle categorie più elevate.

Del totale di personale dirigenziale non generale, esattamente il 52,5% è costituito da donne e l'altro 47,5% da uomini; il totale è così ripartito: dirigenti a ruolo uomini 56,8% (25 unità) e donne 43,2% (19) - dirigenti a tempo determinato uomini 20% (3 unità) e donne 80% (12 unità).

Direttore generale e Segretario generale sono entrambi uomini.

Della totalità dei dipendenti con contratto dirigenziale e non, pari a 4097 unità, coloro che hanno fino a 50 anni di età sono n.1844 (pari al 45%) e coloro che hanno più di 50 anni sono n. 2253 (pari al 55%). La ripartizione percentuale nel 2023 è uguale a quella dell'anno 2022. Si conferma sempre alta l'età media dei dipendenti.

Per quanto riguarda l'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, si segnala che per un errore di trasposizione da parte dell'Amministrazione i dati riportati nella tabella di cui sopra sono solo parziali e che a causa dei vincoli tecnici del format online non è possibile riportare qui la tabella completa. Comunque, dai dati corretti si rileva che la maggior parte del personale non dirigenziale vanta un'anzianità nel profilo e nel livello superiore a 10 anni (il 64,33% degli uomini e il 67,14% delle donne), seguiti da coloro che permangono nel profilo e nel livello da meno di 3 anni (il 19,46% degli uomini e il 16,35% delle donne), tra 3 e 5 anni (il 9,79% degli uomini e il 7,90% delle donne) e tra 5 e 10 anni (il 6,42% degli uomini e l'8,61% delle donne).

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	83	224	357	608	238	1510	40,20	96,30	81	336	586	886	357	2246	59,80	88,81
Part Time >50%	2	1	9	17	4	33	14,54	2,10	3	27	69	80	15	194	85,46	7,67
Part Time ≤50%	0	4	3	11	7	25	21,93	1,59	3	34	22	24	6	89	78,07	3,52
Totale	85	229	369	636	249	1568			87	397	677	990	378	2529		
Totale %	2,07	5,59	9,01	15,52	6,08	38,27			2,12	9,69	16,52	24,16	9,23	61,73		

⁽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	1	0	0	6	2	9	11,69	0,51	0	2	28	31	7	68	88,31	2,14
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	1	5	10	21	9	46	36,51	2,63	1	4	16	48	11	80	63,49	2,51
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	1	1	33,33	0,06	0	0	0	1	1	2	66,67	0,06
Personale che fruisce del lavoro agile	5	30	151	300	148	634	29,99	36,27	13	151	388	644	284	1480	70,01	46,47
Personale che fruisce di orari flessibili	52	147	266	395	198	1058	40,49	60,53	60	251	359	583	302	1555	59,51	48,82
Totale	59	182	427	722	358	1748			74	408	791	1307	605	3185		
Totale %	1,20	3,69	8,66	14,64	7,26	35,43			1,50	8,27	16,03	26,50	12,26	64,57		

⁽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 58 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 3,7% del totale dei dipendenti uomini (nel 2022 erano il 3,2%). Sono 283 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 11,2% del totale delle dipendenti donne (nel 2022 erano l'10,8%). Le donne in part-time sono quasi il quintuplo degli uomini in part-time.

Il 96,3% degli uomini e l'88,8% delle donne lavorano a tempo pieno.

Sono 634 gli uomini che nel 2023 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 36,3% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1480 le donne che nel 2023 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 46,5% del totale delle dipendenti donne.

Sono 1058 gli uomini che nel 2023 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 60,5% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1555 e donne che nel 2023 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 48,8% 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	3089	38,84	4864	61,16	7953	28,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1812	27,74	4719	72,26	6531	23,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	325	2,51	12644	97,49	12969	47,15

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	13,73	44	86,27	51	0,19
Totale permessi	5233	19,03	22271	80,97	27504	

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

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

Nell'anno 2023:

- sono state n. 1812 le ore di permesso per Legge 104 usufruite dagli uomini, mentre sono state n. 4719 quelle usufruite dalle donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104 sono usufruite per il 72,3% dalle donne.

- sono stati n. 325 i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dagli uomini, mentre sono stati 12644 quelli fruiti dalle donne. Pertanto i permessi giornalieri per congedo parentale sono usufruiti per il 97,5% dalle donne.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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 2023 E PREVISTE NEL PIAO 2023-2025 (PTAP, SEZIONE VALORE PUBBLICO)

Nell'ambito dell'area di azione denominata "Antidiscriminazioni", con l'obiettivo di contrastare qualunque forma di discriminazione sul posto di lavoro, è stata individuata la platea di destinatari per la formazione interreligiosa/interculturale. L'Amministrazione ha anche provveduto, attraverso il coinvolgimento diretto delle Direzioni, ad avviare la progettazione degli interventi formativi sperimentali sul tema dell'integrazione intergenerazionale. Tuttavia, non essendo pervenute segnalazioni significative di situazioni critiche in tal senso, per il momento questa iniziativa non trova riscontro nella pianificazione del prossimo triennio.

Per l'area di azione **"Pari Opportunità"** sono state realizzate le seguenti azioni: identificazione team e avvio del progetto di stesura di linee guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (individuate nel Vademecum elaborato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell' Unifi); proposta di modifica, anche tramite il coinvolgimento dei dipendenti, del Codice di Comportamento con l'introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi (al momento in attesa di approvazione); sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto; diffusione interna e sensibilizzazione del personale ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS e nel Regolamento sulle modalità di assunzione; individuazione del team per il progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere; monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO/EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria; inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere; adesione all'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (attraverso la piattaforma Syllabus); elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna sull'identità Alias per i dipendenti in transizione di genere; stesura di linee guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale atti a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e PNC.

Per quanto riguarda l'area di azione **"Benessere Organizzativo"**, con l'obiettivo di prevenire e contrastare il disagio lavorativo, è proseguita l'esperienza del Servizio Sociale Aziendale (SSA), e l'aggiornamento formativo dei suoi componenti. Allo scopo della valorizzazione e della gestione integrata delle risorse umane, poi, sono stati realizzati i seguenti interventi: coinvolgimento del CUG per la definizione del modello tipo di profilo da utilizzare nella revisione complessiva dei profili professionali dell'ente per allinearsi al CCNL; avvio sperimentazione della Banca dati dei Curriculum Vitae dei dipendenti (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità; analisi preliminare per la realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne; co-progettazione con le Direzioni per un percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi e kick off per il personale esonerato. Inoltre, nell'ambito dell'obiettivo dello sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro, nel 2023 l'Amministrazione si è impegnata nella realizzazione delle seguenti azioni riguardanti l'implementazione lavoro a distanza: sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario; creazione di spazi di co-working aziendale; attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del dipendente; attivazione del nuovo telelavoro domiciliare.

Infine, per quanto riguarda la **"Promozione del ruolo del CUG"** è stato disposto e realizzato quanto segue: formazione continua per i nuovi componenti del CUG; informazione a tutti i dipendenti in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia; raccolta dei dati del personale e sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale per monitorare la mutazione nella composizione del personale e le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire; collaborazione nell'elaborazione del PTAP, monitoraggio sullo stato di attuazione e sulle criticità attuative riscontrate, nell'ottica di un "PTAP partecipato" per garantirne la piena attuazione e integrazione con il ciclo di programmazione strategica-operativa dell'Ente.

L'Amministrazione comunale aveva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, a cui l'esposizione dettagliata delle azioni realizzate nel 2023 si riferisce, nell'ambito del PIAO 2023-2025 (DGC n. 203/2023).

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 2023 è stato dell'82%, su un valore atteso di ≥ 60% (nel 2022 era pari a 72%).

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)	333	928	1702	3179	1595	7737	36,30	25,00	271	1764	3529	5360	2651	13575	63,70	25,87

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 anticorruzione/privacy	13	36	67	125	64	305	44,08	0,99	8	50	100	152	77	387	55,92	0,74
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	509	1422	2607	4807	2506	11851	41,72	38,29	331	2152	4305	6538	3232	16558	58,28	31,56
Aggiornamento professionale	376	1049	1923	3594	1802	8744	33,21	28,25	357	2320	4641	6943	3321	17582	66,79	33,51
Competenze manageriali/Relazionali	55	154	282	526	268	1285	36,55	4,15	46	290	580	890	425	2231	63,45	4,25
Tematiche CUG	0	0	10	17	0	27	22,50	0,09	0	14	24	49	6	93	77,50	0,18
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
(specificare)	43	120	220	411	208	1002	32,94	3,24	40	265	530	805	400	2040	67,06	3,89
Totale ore	1329	3709	6811	12659	6443	30951			1053	6855	13709	20737	10112	52466		
Totale ore %	1,59	4,45	8,17	15,18	7,72	37,10			1,26	8,22	16,43	24,86	12,12	62,90		

⁽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

Anche se non ancora approvato, l'Amministrazione ha espresso la volontà di redigere il Bilancio di genere ed è attualmente impegnata nell'elaborazione della parte inerente alle azioni realizzate.

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⁾	
ESE tempo determinato 2022-2023	1	16,67	5	83,33	6	15,38	Uomo
ESE tempo det. Assunzioni BREVI	2	33,33	4	66,67	6	15,38	Donna
DIRIGENTE TECNICO INFORMATICO	2	66,67	1	33,33	3	7,69	Donna
FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Donna
ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Donna
OPERATORE POLIVALENTE (ex cat.B3)	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Donna
FUNZIONARIO INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	2	33,33	4	66,67	6	15,38	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
OPERATORE ESPERTO SERVIZI EDUCATIVI	1	16,67	5	83,33	6	15,38	Uomo
ESECUTORE POLIVALENTE - SELEZIONE COLL.MIRATO Cat.Protette Disabili	1	33,33	2	66,67	3	7,69	Uomo
Totale personale	12		27		39		
Totale % sul personale complessivo	0,29		0,66		0,95		

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

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

In linea con i dati del precedente anno, nel 2023 la rappresentanza di genere femminile nella composizione delle commissioni di concorso è stata nettamente prevalente rispetto a quella dei colleghi uomini. Dalla tabella di cui sopra, il numero di commissari uomini coinvolti è stato di n. 12, mentre quello delle donne è stato pari a n. 27. Per quanto riguarda la presidenza delle commissioni si osserva che il 66,67% è stata presieduta da donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
Area operatori	€22804,70	€22257,30	€ -547,40	-2,46
Area Operatori Esperti	€24070,50	€23013,10	€ -1057,40	-4,59
Area Istruttori	€27564,60	€26400,90	€ -1163,70	-4,41
Area Funzionari e E.Q.	€32405,80	€31142,70	€ -1263,10	-4,06
Insegnanti scuola materna	€29113,10	€29580,70	€ 467,60	1,58
Dirigenti	€92910,60	€94546,50	€ 1635,90	1,73

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 in tutte le aree del personale non dirigenziale (Operatori -2,46%, Operatori esperti -4,59%, Istruttori -4,41%, Funzionari e EQ -4,06% rispetto agli uomini appartenenti alla stessa area) escluse le insegnanti della scuola materna, che guadagnano l'1,58% in più dei colleghi uomini. Per quanto riguarda il personale dirigenziale, le donne Dirigenti guadagnano in media l'1,73% in più degli uomini Dirigenti.

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?: Sì

A partire dal 2017 il Comune di Firenze ogni anno effettua l'indagine sul Benessere Organizzativo, somministrando a tutti i dipendenti comunali il questionario predisposto da ANAC.

Attualmente 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.

I questionari per la rilevazione relativa all'anno 2023 sono stati somministrati a partire dal 20 febbraio e fino al 15 marzo 2024. I risultati sono in corso di predisposizione da parte dell'Amministrazione.

L'indagine relativa all'anno 2022 è stata effettuata dal 20 febbraio al 31 marzo 2023. Il questionario ha interessato n. 3.978 dipendenti, dei quali hanno risposto n. 2.565, per un tasso di partecipazione del 64,5%, registrando un aumento molto significativo rispetto all'anno precedente, pari al 4,8%. In merito, si segnala che in data 26 gennaio 2023, proprio in vista di questa rilevazione, il Direttore Generale, insieme alla Dirigente del Servizio Pianificazione Controllo e Statistica e ai responsabili delle PO Statistica e Toponomastica e PO Salute e Sicurezza, hanno voluto incontrare il CUG per un confronto su eventuali modalità per sensibilizzare maggiormente i lavoratori a partecipare all'indagine.

Per quanto riguarda le valutazioni rese dai dipendenti, tutti gli ambiti di indagine registrano un incremento nel corso degli anni.

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: No

Codici di comportamento: Sì

Nell'anno 2022 è stato istituito un servizio di ascolto fornito dagli Assistenti Sociali del Comune di Firenze: il Servizio Sociale Aziendale (SSA), riservato ai dipendenti che volevano riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente.

Dal 15.09.2022 al 30.11.2023 sono stati trattati n. 18 casi (di cui n. 9 donne e 9 uomini) ed effettuati un totale di 22 colloqui con dipendenti.

Il CUG ha riproposto l'inserimento nel PTAP 2024-2026 che l'Amministrazione ha poi approvato con Deliberazione n. 111 del 26.03.2024, la nomina della Consigliera di Fiducia.

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 una sede.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Area di azione "Antidiscriminazione":

- progettazione formazione interreligiosa/interculturale;
- progettazione degli interventi formativi sperimentali sul tema dell'integrazione intergenerazionale (tuttavia, non essendo pervenute segnalazioni significative di situazioni critiche in tal senso, per il momento questa iniziativa non trova riscontro nella pianificazione del prossimo triennio).

Obiettivo:

Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

Area di azione "Pari opportunità":

- identificazione team e avvio del progetto di stesura di linee guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (individuate nel Vademecum elaborato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell' Unifi);
- proposta di modifica, anche tramite il coinvolgimento dei dipendenti, del Codice di Comportamento con l'introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi (al momento in attesa di approvazione);
- sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto;
- diffusione interna e sensibilizzazione del personale ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS e nel Regolamento sulle modalità di assunzione;
- individuazione del team per il progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere;
- monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO/EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria;

- inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere;
- adesione all'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (attraverso la piattaforma Syllabus);
- elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna sull'identità Alias per i dipendenti in transizione di genere;
- stesura di linee guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale atti a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e PNC.

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Area di azione "Benessere Organizzativo":

- proseguimento dell'esperienza del Servizio Sociale Aziendale (SSA) e aggiornamento formativo dei suoi componenti;
- coinvolgimento del CUG per la definizione del modello tipo di profilo da utilizzare nella revisione complessiva dei profili professionali dell'ente per allinearsi al CCNL;
- avvio sperimentazione della Banca dati dei Curriculum Vitae dei dipendenti (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità;
- analisi preliminare per la realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne;
- co-progettazione con le Direzioni per un percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi e kick off per il personale esonerato.
- sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario;
- creazione di spazi di co-working aziendale;
- attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del dipendente;
- attivazione del nuovo telelavoro domiciliare.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Area di azione "Promozione del ruolo del CUG":

- formazione continua per i nuovi componenti del CUG;
- informazione a tutti i dipendenti in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia;
- raccolta dei dati del personale e sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale per monitorare la mutazione nella composizione del personale e le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;
- collaborazione nell'elaborazione del PTAP, monitoraggio sullo stato di attuazione e sulle criticità attuative riscontrate, nell'ottica di un "PTAP partecipato" per garantirne la piena attuazione e integrazione con il ciclo di programmazione strategica-operativa dell'Ente.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive



comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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
- Piani di formazione del personale
- Sistema dei profili professionali dell'Ente

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 del 2023 il CUG si è riunito 7 volte. Le principali attività svolte sono state:

- Espressione di parere sulla bozza di modifica del Codice di Comportamento dei dipendenti comunali
 - Confronto con la Direzione Generale sulla rilevazione sul Benessere Organizzativo
 - Proposta Piano Azioni Positive 2023-2025
 - Costituzione gruppi di lavoro e relazioni dei responsabili circa il lavoro effettuato (Stesura linee guida per il linguaggio di genere; Proposta di regolamento, procedure e modulistica per identità alias e contrasto alle discriminazioni; Promozione del ruolo del CUG, soprattutto dal punto di vista della comunicazione; Benessere Organizzativo)
 - Approvazione della proposta di un regolamento per l'identità "Alias" inviato all'Amministrazione
 - Invio all'Amministrazione del lavoro di approfondimento effettuato per addivenire alla stesura di linee guida per il linguaggio di genere
 - Predisposizione di una bozza relativa a materiale informativo da diffondere al personale dipendente relativo al CUG
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-firenze-2024>