



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Firenze - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Firenze

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50129

Indirizzo: Via Cavour 1

Codice Amministrazione: cmfi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2020

2021 - 2023 2020 – 2022

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

2022 2023

2022 - 2024 2023 - 2025

[piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (235.57 KB) [piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (1.43 MB)

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

2024

2024-2026

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

2025

2025 – 2027

[piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
no-
triennale/cmfi/2024-2026/piano_azioni_positi [triennale/cmfi/2025-2027/piano_azioni_positi](#)
[ve_cmfi-triennio_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 | Area Funzionari ed E.Q. a tempo determinato | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area Istruttori a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato | 1 | 5 | 5 | 19 | 8 | 1 | 10 | 15 | 25 | 9 |
| Personale non dirigente | Area Istruttori - Tempo indeterminato | 0 | 5 | 21 | 36 | 14 | 6 | 24 | 20 | 35 | 15 |
| Personale non dirigente | Area Operatori esperti a tempo indeterminato | 0 | 0 | 8 | 43 | 8 | 0 | 0 | 6 | 17 | 8 |
| Personale non dirigente | Are operatori a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | OPERAIO FORESTALE | 0 | 0 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | DIRIGENTI Q.D.U. | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 2 | 12 | 37 | 118 | 34 | 11 | 38 | 41 | 78 | 32 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,50 | 2,98 | 9,18 | 29,28 | 8,44 | 2,73 | 9,43 | 10,17 | 19,35 | 7,94 |

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 | % (1) | % di genere (2) | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % (1) | % di genere (3) |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 2 | 4 | 1 | 0 | 7 | 15,56 | 4,02 | 6 | 23 | 9 | 0 | 0 | 38 | 84,44 | 19,90 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 7 | 2 | 1 | 0 | 11 | 42,31 | 6,32 | 1 | 10 | 3 | 1 | 0 | 15 | 57,69 | 7,85 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 25,00 | 1,15 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 6 | 75,00 | 3,14 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 28 | 96 | 30 | 154 | 53,85 | 88,51 | 0 | 0 | 26 | 74 | 32 | 132 | 46,15 | 69,11 |
| Totale | 1 | 10 | 34 | 99 | 30 | 174 | | | 7 | 34 | 41 | 77 | 32 | 191 | | |
| Totale % | 0,27 | 2,74 | 9,32 | 27,12 | 8,22 | 47,67 | | | 1,92 | 9,32 | 11,23 | 21,10 | 8,77 | 52,33 | | |

⁽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

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|--|--------------------------------|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|-------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % (2) |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | | Dottorato di ricerca | | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,55 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | | Master di I livello | | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,10 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | | Laurea magistrale | | 26 | 36,11 | 46 | 63,89 | 72 | 19,73 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | | Laurea | | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 1,64 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | | Diploma di scuola superiore | | 9 | 64,29 | 5 | 35,71 | 14 | 3,84 |
| Area degli istruttori | | Master di II livello | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,27 |
| Area degli istruttori | | Master di I livello | | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,55 |
| Area degli istruttori | | Laurea magistrale | | 11 | 25,58 | 32 | 74,42 | 43 | 11,78 |
| Area degli istruttori | | Laurea | | 2 | 22,22 | 7 | 77,78 | 9 | 2,47 |
| Area degli istruttori | | Diploma di scuola superiore | | 61 | 51,69 | 57 | 48,31 | 118 | 32,33 |
| Area degli istruttori | | Inferiore al Diploma superiore | | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,82 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | | Laurea magistrale | | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 3,01 |

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | | | |
|------------------------------------|--|--------------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|--|--|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | | |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | | Diploma di scuola superiore | | 17 | 53,13 | 15 | 46,88 | 32 | 8,77 | | |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | | Inferiore al Diploma superiore | | 37 | 78,72 | 10 | 21,28 | 47 | 12,88 | | |
| AREA DEGLI OPERATORI | | Inferiore al Diploma superiore | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,27 | | |
| Totale personale | | | | 174 | | 191 | | 365 | | | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 47,67 | | 52,33 | | 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

| 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⁾ |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 26,32 | 2,87 | 0 | 0 | 1 | 10 | 3 | 14 | 73,68 | 7,33 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 | 58,82 | 5,75 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 7 | 41,18 | 3,66 |
| Tempo Pieno | 1 | 9 | 33 | 91 | 25 | 159 | 48,33 | 91,38 | 7 | 34 | 39 | 64 | 26 | 170 | 51,67 | 89,01 |
| Totale | 1 | 10 | 34 | 99 | 30 | 174 | | | 7 | 34 | 41 | 77 | 32 | 191 | | |
| Totale % | 0,27 | 2,74 | 9,32 | 27,12 | 8,22 | 47,67 | | | 1,92 | 9,32 | 11,23 | 21,10 | 8,77 | 52,33 | | |

⁽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⁾ |
| Smart working | 0 | 1 | 10 | 21 | 9 | 41 | 29,71 | 18,98 | 2 | 16 | 26 | 36 | 17 | 97 | 70,29 | 33,33 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 1 | 10 | 34 | 99 | 30 | 174 | 47,67 | 80,56 | 7 | 34 | 41 | 77 | 32 | 191 | 52,33 | 65,64 |
| fruizione delle 7 ore e 12 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 25,00 | 0,46 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 75,00 | 1,03 |
| Totale | 1 | 11 | 45 | 120 | 39 | 216 | | | 9 | 50 | 68 | 115 | 49 | 291 | | |
| Totale % | 0,20 | 2,17 | 8,88 | 23,67 | 7,69 | 42,60 | | | 1,78 | 9,86 | 13,41 | 22,68 | 9,66 | 57,40 | | |

⁽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 31/12/2023 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.

Nel corso del 2023 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.

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

Con A.S.M. n. 18 del 10 maggio 2023, è stato aggiornata la sezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile" con l'approvazione del nuovo "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze". Nell'anno 2023, oltre il 42% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee risulta avere un accordo attivo di lavoro agile stipulato con il proprio dirigente. Come previsto dal Regolamento, l'accordo è corredata da uno specifico progetto individuale di lavoro agile, che articola con maggiore dettaglio gli obiettivi della prestazione ed i relativi indicatori di risultato.

Inoltre, il "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze" contiene una sezione dedicata al lavoro da remoto in conformità al CCNL 16/11/2022.

Ancora oggi la richiesta di **trasformazione del contratto individuale di lavoro da full time a part time e viceversa** si lega ad esigenze personali, di conciliazione con gli impegni familiari. Sono soprattutto le dipendenti donne a richiederne la trasformazione, a conferma del loro ruolo sociale legato a funzioni di care giving parentale/genitoriale.

Al 31/12/2023 i dipendenti con contratto part-time erano 37, di cui 22 donne e 15 uomini. Il genere maschile risulta

prevalente nei part-time pari o inferiori alle 18 ore, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. Anche quest'anno l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part-time consentite, riguardo alle esigenze del personale dell'Ente: nel 2023, in particolare, sono state ricevute e accolte 6 richieste di trasformazione/modifica.

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 | 12 | 42,86 | 16 | 57,14 | 28 | 29,17 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 12 | 57,14 | 9 | 42,86 | 21 | 21,88 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 12 | 30,77 | 27 | 69,23 | 39 | 40,63 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 1 | 12,50 | 7 | 87,50 | 8 | 8,33 |
| Totale permessi | 37 | 38,54 | 59 | 61,46 | 96 | |

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

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

Tali fattispecie sono attive nell'Ente dal 2017 sulla base di specifica regolamentazione interna. Al 31/12/2023 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 27 donne a fronte di 22 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di premessi 104 legati a invalidità personale con 5 uomini a fronte di 2 donne.

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

1) Revisione dei Profili Professionali: azione di nuovo inserimento programmata per il 2024

2) lettura dei bisogni formativi del personale dipendente: triennio 2024-2026

3) Pianificazione dei percorsi formativi: triennio 2024-2026

4) Banca dati e report di analisi a cadenza annuale della formazione: triennio 2024-2026

5) Sviluppo delle competenze trasversali: triennio 2024-2026

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 | 73 | 208 | 711 | 161 | 1153 | 65,44 | 54,39 | 12 | 49 | 149 | 341 | 58 | 609 | 34,56 | 24,80 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 62 | 130 | 272 | 95 | 559 | 32,61 | 26,37 | 46 | 220 | 505 | 216 | 168 | 1155 | 67,39 | 47,03 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 20 | 12 | 84 | 32 | 148 | 40,22 | 6,98 | 4 | 28 | 72 | 88 | 28 | 220 | 59,78 | 8,96 |
| Attività di Polizia Provinciale | 0 | 18 | 18 | 84 | 34 | 154 | 76,62 | 7,26 | 0 | 6 | 11 | 30 | 0 | 47 | 23,38 | 1,91 |
| appalti pubblici, | 0 | 26 | 30 | 35 | 4 | 95 | 21,59 | 4,48 | 0 | 67 | 128 | 117 | 33 | 345 | 78,41 | 14,05 |
| PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni per Comuni attuatori | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 11 | 35,48 | 0,52 | 0 | 10 | 3 | 4 | 3 | 20 | 64,52 | 0,81 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 22 | 12 | 18 | 8 | 60 | 100,00 | 2,44 |
| Totale ore | 0 | 199 | 398 | 1191 | 332 | 2120 | | | 62 | 402 | 880 | 814 | 298 | 2456 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 4,35 | 8,70 | 26,03 | 7,26 | 46,33 | | | 1,35 | 8,78 | 19,23 | 17,79 | 6,51 | 53,67 | | |

⁽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?:

Sì

Nel mese di novembre 2023, è stato presentato il primo bilancio di genere della Città Metropolitana di Firenze. Il documento è stato redatto in collaborazione con l'Università di Firenze e ha coinvolto, oltre alla Metrocittà, 39 Comuni della provincia. Il Bilancio di Genere si propone quale strumento utile a evidenziare la reale dimensione delle discriminazioni di genere presenti nel territorio e a sottolineare la valenza trasversale del tema della parità di genere su tutti i campi dell'azione amministrativa.

Si propone inoltre di gettare le basi per future azioni (inclusa l'elaborazione di un Piano di Genere) e continuare ad utilizzare la metodologia attuale per l'analisi annuale dei bilanci economici degli Enti secondo prospettive di genere.

I dati raccolti restituiscono una fotografia positiva perché la Città Metropolitana di Firenze risulta in prima posizione per il tasso di occupazione femminile (20-64 anni), con il 74,2%, a fronte del 55% registrato a livello nazionale. Firenze è anche la Città Metropolitana in cui c'è una minor differenza tra tasso di occupazione femminile e maschile. La differenza ammonta a 6,8 punti percentuali, inferiore alla media italiana di 12,9 punti. Inoltre, l'incidenza percentuale delle start up femminili sul totale delle start up è passata dal 14,5% del 2021 al 15,8% del 2022 nella Città Metropolitana di Firenze. Un dato, ancora una volta, superiore alla media nazionale corrispondente al 13,2%.

Per approfondimenti si richiama l'Atto del Sindaco Metropolitano n. 40 del 31 ottobre 2023.

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⁾ | |
| CONCORSO OPERATORE ESPERTO CANTONIERE | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 33,33 | Donna |
| CONCORSO FUNZIONARIO TECNICO | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 33,33 | Donna |
| CONCORSO FUNZIONARIO INFORMATICO | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 33,33 | Uomo |
| Totale personale | 5 | | 4 | | 9 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 1,37 | | 1,10 | | 2,47 | | |

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 DEGLI OPERATORI | €19201,50 | €0,00 | € -19201,50 | -- |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | €22573,00 | €20601,70 | € -1971,30 | -9,57 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | €23826,80 | €21781,80 | € -2045,00 | -9,39 |
| AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | €30450,70 | €25532,10 | € -4918,60 | -19,26 |

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

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono **Sì**
state effettuate indagini riguardo a:

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

Per quanto riguarda la sfera del **benessere organizzativo**, la Consigliera di Parità, nell'ambito delle iniziative promosse in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha somministrato ad ottobre 2022 un questionario elaborato dall'Università degli Studi di Firenze atto a valutare lo stato di benessere della Città Metropolitana di Firenze. A giugno 2023 sono stati pubblicati sulla pagina web istituzionale nell'area relativa all'attività del CUG, i [risultati](https://www.cittametropolitana.fi.it/wp-content/uploads/Comunicazione-su-ricerca-per-CUG-18.5.2023.pdf) (<https://www.cittametropolitana.fi.it/wp-content/uploads/Comunicazione-su-ricerca-per-CUG-18.5.2023.pdf>) dello stesso che hanno evidenziato un buon livello di benessere nel contesto organizzativo e di cui si evidenziano i seguenti passaggi:

una realtà di **benessere** sia **edonico** sia **eudaimonico, integrato e congruente**

non sono emerse **particolari problematiche in relazione al benessere** né in termini di **benessere edonico** (soggettivo) né in termini di **benessere psicologico** (eudaimonico), né in **ambito lavorativo** né in **ambito di vita nel suo complesso**

non si sono evidenziate **criticità in relazione alle risorse personali**.

Dall'analisi ne consegue:

un **quadro** che nella rilevazione effettuata **non richiede azioni urgenti o mirate**

future azioni potranno essere intraprese su un piano di **potenziamento delle risorse ad ampio spettro**, come nel caso del percorso già avviato sulla **civiltà relazionale**, che potrebbe proseguire con un **focus sull'intelligenza emotiva**.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

L'aggiornamento del codice di condotta è avvenuto nel mese di aprile 2023, con decorrenza 14 luglio 2023 (rif. D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 - GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023).

Il D.P.R. 62/2023, in particolare, ha introdotto nel Codice Nazionale una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici (art. 1 co.1 lett. a) e un ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 1 co.4 lett. d).

Si effettueranno i dovuti approfondimenti finalizzati a comprendere la necessità o meno dell'adeguamento del Codice di comportamento interno alle suddette novità.

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

Il CUG propone la costituzione di uno sportello di ascolto, come promosso dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019 per potenziare le funzioni di verifica del CUG e l'attribuzione delle funzioni di assistenza e mediatrice al Consigliere di Fiducia di cui alla Risoluzione del Parlamento Europeo n A3-0043/1994.

Lo Sportello di Ascolto rappresenta un valido strumento di supporto per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio lavorativo. La loro funzione è quella di garantire supporto, ascolto e orientamento e fornisce gli strumenti per l'avvio della procedura formale interna e/o esterna ove ritenuto opportuno.

Considerato tuttavia, il delicato ruolo della figura del Consigliere/a di Fiducia e delle particolari funzioni richieste per la gestione di problematiche riguardanti le molestie morali, mobbing, molestie sessuali, discriminazioni nel rispetto del Codice di condotta adottato, si ritiene di individuare una persona esperta **esterna** all'Ente che possa fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di atti o comportamenti discriminatori intervenendo come *mediatore* tra le parti in conflitto cercando di porvi rimedio con tecniche di prevenzione e/o di risoluzione.

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

Nell'ambito delle proprie attività, con riferimento ai compiti di verifica, il CUG non ha rilevato segnalazioni di forme di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.

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: 31/12/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: 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:

2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **No, per nulla**

:

Considerazioni conclusive

La ricerca sul benessere sul luogo di lavoro, condotta in collaborazione tra la Consigliera di Parità, Prof.ssa Annamaria Di Fabio e il Laboratorio Internazionale di Ricerca e Intervento (Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni per l'orientamento professionale, il career counseling, il career development, i talenti e le organizzazioni in salute) di cui è responsabile all'Università di Firenze e il CUG della Città Metropolitana di Firenze, ha coinvolto 182 lavoratori della Città Metropolitana di Firenze. La ricerca si è focalizzata sul benessere, concettualizzato nelle molte sue sfaccettature, focalizzandosi in particolare sul benessere lavorativo e sulle risorse personali percepite, per poter consentire un'analisi dettagliata dei vari aspetti coinvolti, del loro contributo e di eventuali criticità, per poter giungere a una rappresentazione integrata. Ha previsto la somministrazione di una batteria di questionari self-report su cui sono state condotte le analisi. Il benessere, essendo un concetto articolato, può essere declinato in due prospettive: il benessere edonico, chiamato anche benessere soggettivo e il benessere eudaimonico, che costituisce il benessere psicologico. Mentre il benessere edonico fa riferimento ad aspetti piacevoli e a tematiche di felicità, considerando una dimensione cognitiva e una dimensione affettiva del benessere, il benessere eudaimonico si esprime nel rispetto della propria vera natura, e si manifesta attraverso l'autorealizzazione, la costruzione di aspetti di significato e di flourishing.

Rispetto al benessere edonico, che si misura con variabili riferite al piano cognitivo della soddisfazione e al piano emotivo delle emozioni positive e negative, il benessere eudaimonico si misura con variabili riferite al significato della vita e al flourishing, inteso come prosperità e funzionamento ottimale percepiti dalla persona da un punto di vista sia psicologico sia sociale.

La rilevazione articolata del benessere che è stata effettuata, e che ha tenendo conto delle sue differenti componenti, ha previsto due ulteriori principali direttive integrate: la prima in riferimento alla valutazione del benessere in termini di vita nel suo complesso, come integrazione dei vari aspetti che la compongono; la seconda in riferimento alla valutazione specifica del benessere nel contesto di lavoro e dell'attività lavorativa.

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, una costante revisione della pagina WEB dedicata da impiantare costantemente per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere, in funzione delle azioni intraprese e delle notizie di stampa ritenute significative come ad esempio quelle inserite mensilmente sul Dipartimento della Funzione Pubblica. Queste costituiscono 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-2024>