



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Firenze - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Firenze

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50129

Indirizzo: Via Cavour 1

Codice Amministrazione: cmfi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2020

2021 - 2023

2020 – 2022

[piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmfi-triennale/cmfi/2021-2023/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (235.57 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmfi-triennale/cmfi/2020-2022/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.43 MB)

2022

2023

2022 - 2024

2023 - 2025

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

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

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



triennale/cmfi/2022-2024/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (653.42 KB)	triennale/cmfi/2023-2025/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (841.75 KB)
---	---

2024

2025

2024-2026

2025 – 2027

piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cmfi-triennale/cmfi/2024-2026/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (557.51 KB)	piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cmfi-triennale/cmfi/2025-2027/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (216.42 KB)
---	---

2026-2028

[piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cmfi-triennale/cmfi/2026-2028/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2026-2028-anno_.pdf) (2.82 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	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	0	8	5	24	11	4	16	20	26	13
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	0	7	25	35	17	4	19	28	31	17
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	5	10	12	37	9	0	0	1	12	9
Personale non dirigente	Area Operatori a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERAIO FORESTALE	0	0	1	7	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	COMANDO IN ISTRUTTORE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE Q.D.U.	0	0	1	5	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		5	25	45	110	42	9	37	50	71	39
Totale % sul personale complessivo		1,15	5,77	10,39	25,40	9,70	2,08	8,55	11,55	16,40	9,01

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	5	13	17	6	0	41	51,90	19,90	7	20	11	0	0	38	48,10	19,00
Tra 3 e 5 anni	0	3	2	0	0	5	20,83	2,43	1	9	9	0	0	19	79,17	9,50
Tra 5 e 10 anni	0	9	1	2	0	12	46,15	5,83	0	6	5	2	1	14	53,85	7,00
Superiore a 10 anni	0	0	22	89	37	148	53,43	71,84	0	0	24	67	38	129	46,57	64,50
Totale	5	25	42	97	37	206			8	35	49	69	39	200		
Totale %	1,23	6,16	10,34	23,89	9,11	50,74			1,97	8,62	12,07	17,00	9,61	49,26		

⁽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⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,49
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,99
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	4	100,00	4	0,99
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	34	35,05	63	64,95	97	23,89
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	1,97
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	9	75,00	3	25,00	12	2,96
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,99
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	12	27,27	32	72,73	44	10,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	4	30,77	9	69,23	13	3,20
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	65	55,08	53	44,92	118	29,06
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,99
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,74
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,25

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	23	65,71	12	34,29	35	8,62
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	47	83,93	9	16,07	56	13,79
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,25
Totale personale		206		200		406	
Totale % sul personale complessivo		50,74		49,26		100,00	

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

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

Pur essendoci una sostanziale parità di genere tra il personale non dirigenziale (51% uomini e 49% donne) si nota che tra i Dirigenti una sola posizione è coperta da una donna su 8. Inoltre, il Direttore Generale è un uomo e tra le Elevate Qualificazioni sono 14 gli uomini e 11 le donne.

Tra le soluzioni per superare il gender gap delineato, il regolamento nazionale dei concorsi prevede l'obbligatorietà di riconoscere un titolo preferenziale, in caso di ex-quo, al genere meno rappresentato, in eventuali concorsi banditi per la categoria di cui trattasi, fino alla riduzione di tale differenziale al di sotto della quota del 30%.

Si rileva anche che, nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, le donne hanno in generale titoli di studio più alti (laurea magistrale 65%, Master di I livello 100%, dottorato 100%).

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	5	24	41	87	33	190	51,21	92,23	8	35	48	58	32	181	48,79	90,50
Part Time >50%	0	1	1	2	1	5	27,78	2,43	0	0	0	8	5	13	72,22	6,50
Part Time ≤50%	0	0	0	8	3	11	64,71	5,34	0	0	1	3	2	6	35,29	3,00
Totale	5	25	42	97	37	206			8	35	49	69	39	200		
Totale %	1,23	6,16	10,34	23,89	9,11	50,74			1,97	8,62	12,07	17,00	9,61	49,26		

⁽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	9	14	27	12	62	32,46	22,71	6	31	31	38	23	129	67,54	38,62
fruizione orario flessibile	5	25	42	97	37	206	50,74	75,46	8	35	49	69	39	200	49,26	59,88
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	25,00	0,37	0	0	1	2	0	3	75,00	0,90
Permessi studio 150hh	0	1	1	2	0	4	66,67	1,47	0	1	1	0	0	2	33,33	0,60
Totale	5	35	58	126	49	273			14	67	82	109	62	334		
Totale %	0,82	5,77	9,56	20,76	8,07	44,98			2,31	11,04	13,51	17,96	10,21	55,02		

⁽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

Anche per il triennio 2025-27, l'amministrazione ritiene fondamentale mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro. La flessibilità oraria è strutturata su 3 fondamentali istituti:

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.

Al 31/12/2024 i dipendenti con contratto part-time erano 34, di cui 19 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: nel 2024, in particolare, sono state ricevute e accolte 8 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	15	50,00	15	50,00	30	30,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	31,58	26	68,42	38	38,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11	47,83	12	52,17	23	23,00

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	11,11	8	88,89	9	9,00
Totale permessi	39	39,00	61	61,00	100	

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

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

Al 31/12/2024 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 26 donne a fronte di 20 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di permessi 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 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

Per tutti i dettagli si rimanda alla sezione 2.1.1. B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE del PIAO della Città Metropolitana di Firenze approvato con ASM n. 8 del 30.01.2025

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⁾
Aggiornamento professionale	0	78	198	387	97	760	29,01	16,68	165	440	532	472	251	1860	70,99	39,07
Accessibilità informatica	0	79	195	424	84	782	31,88	17,16	80	363	498	368	362	1671	68,12	35,10
Attività di Polizia Provinciale	0	40	53	102	88	283	63,31	6,21	0	18	21	117	8	164	36,69	3,44
appalti pubblici,	0	52	118	63	21	254	26,00	5,58	40	127	291	218	47	723	74,00	15,19
PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	12	4	0	0	16	100,00	0,34
Tematiche CUG	0	0	0	5	0	5	4,95	0,11	0	32	15	16	33	96	95,05	2,02

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)	192	396	616	1028	240	2472	91,45	54,26	0	17	131	73	10	231	8,55	4,85
Totale ore	192	645	1180	2009	530	4556			285	1009	1492	1264	711	4761		
Totale ore %	2,06	6,92	12,67	21,56	5,69	48,90			3,06	10,83	16,01	13,57	7,63	51,10		

⁽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

Realizzato attraverso il progetto "METRO GEBU-DICU" promosso dalla Città Metropolitana con la collaborazione dell'Università di Firenze per l'Ente e in 39 comuni metropolitani su 41, il bilancio di genere raccoglie dati e indicatori economici e sociali in ottica di genere, mettendo in luce le buone pratiche e gli ambiti prioritari di intervento.

Disponibile al link:

[Il bilancio di genere - Città Metropolitana di Firenze \(https://www.cittametropolitana.fi.it/bilancio-di-genere/\)](https://www.cittametropolitana.fi.it/bilancio-di-genere/)

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 IMPIANTISTA COD. 83	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
CONCORSO STATISTICO COD. 84	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
CONCORSO INFORMATICO COD. 85	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	6		3		9		
Totale % sul personale complessivo	1,48		0,74		2,22		

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

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

Anche la composizione delle commissioni (in particolare la presidenza) risente del gap significativo nella rappresentanza di genere femminile all'interno della fascia dei dirigenti e delle alte professionalità.

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 DEGLI OPERATORI	€21732,60	€0,00	€ -21732,60	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€26853,40	€24172,90	€ -2680,50	-11,09
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€28599,60	€26461,60	€ -2138,00	-8,08
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIZONE	€35458,00	€32165,80	€ -3292,20	-10,24

Complessivamente sussiste un divario economico a favore del genere maschile in ogni area

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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Negli ultimi mesi del 2024 sono state avviate due indagini rientranti in questo ambito:

- La rilevazione del benessere organizzativo promossa dal CUG
- L'indagine di customer interna relativamente alle attività delle varie Direzioni.

Per entrambe, la compilazione è anonima e si basa sulla somministrazione di due distinti questionari che indagano vari aspetti tra i quali:

- alcuni indicatori di benessere e clima lavorativo (sicurezza sul lavoro, stress, imparzialità decisionale, soddisfazione personale, conflitti, rapporti orizzontali e verticali);
 - aspetti legati al rapporto di lavoro (la qualità e accessibilità della documentazione presente sulla rete intranet, i tempi di risposta e la disponibilità/cortesie del personale ecc.).
- Sono ancora in corso le analisi dei risultati.

Nel corso del 2024 si è proceduto a verificare la conformità dei precetti contenuti nel codice di comportamento della Città Metropolitana di Firenze con le modifiche apportate al D.P.R. n. 62/2013, riscontrandone una formale e sostanziale coerenza. Entrambi i codici di comportamento (Nazionale e dell'Ente) sono stati quindi consegnati ai neoassunti al momento della sottoscrizione del contratto e sono stati oggetto di approfondimento in occasione di percorsi formativi specifici dedicati all'etica professionale e alle responsabilità dei pubblici dipendenti.

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

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo, si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto. Inoltre, si ritiene utile incentivare una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze e a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Dopo il rinnovo in corso della Consigliera di parità dell'Ente, si procederà con la richiesta di un tavolo di condivisione. Da valutare l'inserendo nella valutazione benessere organizzativo e dei rischi anche quelli relativi alle molestie e al pregiudizio.

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 il CUG non ha rilevato segnalazioni di forme di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Bilancio di genere

Redazione del Bilancio di Genere e del Piano per la parità di Genere

OBIETTIVO DI GESTIONE Mandato 2024-2029 - Nuovo 124220152_2023_8 - La Città Metropolitana per il sociale: istituzione del RUNTS e iniziative di promozione sociale

Obiettivo Operativo: 1204/0006 - INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE - COOPERAZIONE E ASSOCIAZIONISMO

[...] la redazione del Bilancio di Genere e del Piano per la parità di Genere (Gender Equality Plan: GEP, il documento programmatico che si propone di sostenere e promuovere la completa partecipazione di tutte le componenti del personale alle attività degli enti)

Obiettivo:

Attuazione Piano delle azioni positive 2024-2026 DETERMINAZIONE n. 5 del 31 gennaio 2024 e Linee Guida del Min. Lavoro n.43/2022

Ufficio della Consigliera di parità

OBIETTIVO DI GESTIONE Mandato 2024-2029 - Nuovo 124120151_2023_1 - Parità

Obiettivo Operativo: Categoria: PARITA' 1503/0007 - UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITA'

Supporto al funzionamento dell'Ufficio della Consigliera di parità, secondo le indicazioni del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali. [...] L'Ufficio produce pareri per i Piani azioni positive dei Comuni dei territori per le delibere dei Comuni in materia e per le associazioni di categoria.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto n. 469 del 19 febbraio 2025 e n. 544 del 28 febbraio 2025

Tipologia di atto: Atto Dirigenziale

Data: 19/02/2025

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Questionario interno sul benessere organizzativo

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No



Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

benessere organizzativo

Nel corso del 2024 il Cug ha elaborato un questionario sul benessere organizzativo, con sei domande a risposta multipla, somministrato poi tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025. Autonomamente è in corso l'elaborazione dei risultati.

Considerazioni conclusive

Il 2025 rappresenta un periodo di transizione tra nuovo e vecchio Cug, con nuove risorse e professionalità. Si vuole aprire canali di comunicazione con le figure emblematiche dell'Ente, in primis la Consigliera di parità in corso di nomina, in modo da esercitare appieno i Poteri propositivi, Poteri consultivi e di verifica attribuiti al Cug.

In particolare, il II CUG intende riproporre la costituzione di uno sportello di ascolto, come promosso dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019, quale strumento di supporto, ascolto e orientamento per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio lavorativo ma anche familiare e generale.

La tendenza sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Infatti, si nota il seguente divario per età: le dipendenti fino a 50 anni sono il 23% del totale e gli uomini il 18%, mentre la fascia dei 51 anni e oltre risulta composta per il 27% da donne e 33% da uomini, rappresentando insieme il 49% dei dipendenti.

Il generale invecchiamento delle risorse umane dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello di programmazione aziendale, sia per i dipendenti già in essere sia per i nuovi con soluzioni lavorative ad hoc che aumentino l'attrattività del pubblico impiego grazie a maggiore flessibilità, lavoro agile, mobilità sostenibile, transizione digitale e formazione permanente, fondi contrattuali e contrattazione collettiva/integrativa, sportelli di ascolto.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-firenze-2025>