



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Firenze - 2025

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	direttrice generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	RUOLO	0	0	7	15	2	0	0	4	12	2
Dirigente di livello non generale	TEMPO DETERMINATO	0	0	2	2	3	0	0	0	6	3
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	1	0	11	9	0	0	9	12	3
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	9	24	84	207	97	4	26	102	245	156
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	100	137	174	262	79	56	246	371	452	129
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	14	71	78	117	63	27	116	139	218	113
Personale non dirigente	Insegnante scuola materna	0	0	2	1	0	0	2	19	15	5
Personale non dirigente	TEMPO DETERMINATO	5	5	5	5	1	18	34	29	18	2
Totale personale		128	238	352	621	254	105	424	673	978	414
Totale % sul personale complessivo		3,06	5,68	8,41	14,83	6,07	2,51	10,13	16,07	23,36	9,89

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	96	132	109	38	3	378	44,73	24,55	71	197	133	63	3	467	55,27	18,96
Tra 3 e 5 anni	6	20	11	7	4	48	28,07	3,12	9	57	37	17	3	123	71,93	4,99
Tra 5 e 10 anni	21	68	53	39	12	193	41,06	12,53	7	89	112	56	13	277	58,94	11,25
Superiore a 10 anni	0	13	165	514	229	921	36,59	59,81	0	46	357	806	387	1596	63,41	64,80
Totale	123	233	338	598	248	1540			87	389	639	942	406	2463		
Totale %	3,07	5,82	8,44	14,94	6,20	38,47			2,17	9,72	15,96	23,53	10,14	61,53		

⁽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 2024 si osserva che: il personale dipendente del Comune di Firenze è composto da 4187 unità (contro le 4097 del 2023). Di queste: il personale a tempo indeterminato ammonta a 4049 e quello a tempo determinato a 138 (nel 2023 erano rispettivamente 3961 e 136).

Il personale dirigenziale non generale nel 2024 ammonta ad un totale di 58 (contro i 59 del 2023) di cui 42 a tempo indeterminato e 16 a tempo determinato (contro rispettivamente 44 e 15 nel 2023).

Del personale non dirigenziale a tempo indeterminato le donne risultano essere il 61,55 % (2465 unità) rispetto agli uomini che sono il 38,45 % (1540 unità). Negli 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. 101 donne (82,79 % del totale) e n. 21 uomini (17,21% del totale) nella categoria "insegnante scuola materna" sono presenti n. 41 (93,18% della cat.) e n. 3 uomini (6,82% della cat.) nell'AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE sono presenti n 613 donne (64,12% della categoria) e n. 343 uomini (35,88% della categoria); nell'AREA ISTRUTTORI sono presenti n. 1254 donne (62,51% della categoria) e n. 752 uomini (37,48 % della categoria); nell'AREA OPERATORI ESPERTI sono presenti n. 533 donne (55,87 % della categoria) e n.421 uomini (44,13% della categoria); nell'AREA OPERATORI sono presenti n 24 donne (53,33 % della categoria) e n. 21 (46,67% 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 46,55% è costituito da donne e l'altro 53,45% da uomini; il totale è così ripartito: dirigenti a ruolo uomini 57,14% (24 unità) e donne 42,85% (18 unità) - dirigenti a tempo determinato uomini 43,75% (7 unità) e donne 56,25% (9 unità).

Direttore generale è donna mentre il Segretario generale è uomo.

Della totalità del personale dipendente con contratto dirigenziale e non, pari a 4187 unità, coloro che hanno fino a 50 anni sono n.1920 (pari al 45,86%) e coloro che hanno più di 50 anni sono n. 2267 (pari al 54,14%). Si conferma sempre alta l'età media del personale dipendente, rispetto all'anno 2023 le percentuali sono uguali nel 2023 e 2024 (nel 2023 gli under 50 erano il 45% e il personale con oltre 50 anni erano il 55%).

Il personale dipendente a ruolo del comparto, con anzianità di servizio superiore a 10 anni è composto da un totale di 2517 unità pari al 62,88% del totale (n. 4003 unità) di questi n. 1596 sono donne e n. 921 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	125	228	341	591	245	1530	39,99	96,05	99	364	573	874	386	2296	60,01	88,51
Part Time >50%	3	4	9	17	5	38	16,03	2,39	3	31	68	74	23	199	83,97	7,67
Part Time ≤50%	0	6	2	13	4	25	20,16	1,57	3	29	32	30	5	99	79,84	3,82
Totale	128	238	352	621	254	1593			105	424	673	978	414	2594		
Totale %	3,06	5,68	8,41	14,83	6,07	38,05			2,51	10,13	16,07	23,36	9,89	61,95		

⁽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 verticale a richiesta	1	8	8	26	11	54	36,24	2,94	0	7	18	52	18	95	63,76	2,74

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	2	1	1	7	3	14	15,05	0,76	1	4	29	33	12	79	84,95	2,27
personale che fruisce di part time volontario	3	9	9	33	14	68	28,33	3,70	1	11	46	84	30	172	71,67	4,95
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	8	3	13	41,94	0,71	0	0	6	7	5	18	58,06	0,52
Personale che fruisce del lavoro agile	3	20	121	293	138	575	29,35	31,32	8	126	351	585	314	1384	70,65	39,85
Personale che fruisce di orari flessibili	123	179	242	376	192	1112	39,20	60,57	124	319	390	573	319	1725	60,80	49,67
Totale	132	217	383	743	361	1836			134	467	840	1334	698	3473		
Totale %	2,49	4,09	7,21	14,00	6,80	34,58			2,52	8,80	15,82	25,13	13,15	65,42		

⁽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 63 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 3,96% del totale dei dipendenti uomini (nel 2023 erano il 3,95%). Sono 298 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari all'11,49% del totale delle dipendenti donne (nel 2023 erano l'11,2%). Le donne in part-time sono poco meno del triplo degli uomini in part-time.

Il 96,05% degli uomini e l'88,51% delle donne lavorano a tempo pieno.

Sono 575 gli uomini che nel 2024 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 31,32% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1384 le donne che nel 2024 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 39,85% del totale delle dipendenti donne.

Sono 13 gli uomini che nel 2024 hanno usufruito del telelavoro, pari al 0,71% del totale dei dipendenti uomini. Sono 18 le donne che nel 2024 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 0,52% del totale delle dipendenti donne.

Sono 1112 gli uomini che nel 2024 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 60,57% del totale dei dipendenti uomini. Sono 1725 e donne che nel 2024 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 49,67% 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	3079	34,62	5815	65,38	8894	23,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1934	35,34	3538	64,66	5472	14,71

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1878	8,47	20287	91,53	22165	59,58
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	126	18,86	542	81,14	668	1,80
Totale permessi	7017	18,86	30182	81,14	37199	

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

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

Nell'anno 2024:

- sono state n. 1934 le ore di permesso per Legge 104 usufruite dagli uomini, mentre sono state n. 3538 quelle usufruite dalle donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104 sono usufruite per il 64,66% dalle donne.

- sono stati n. 1878 i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dagli uomini, mentre sono stati 20287 quelli fruiti dalle donne. Pertanto, i permessi giornalieri per congedo parentale sono usufruiti per il 91,53% dalle donne.

Nell'anno 2023, 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?

- Smart working
- Telelavoro
- Flessibilità oraria

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

AZIONI REALIZZATE NEL CORSO DEL 2024 E PREVISTE NEL PIAO 2024-2026 (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 predisposta una proposta di modifica del Codice di Condotta, ampliando le definizioni dei comportamenti molesti (anche tenendo conto dei recenti indirizzi giurisprudenziali in materia e del percorso

formativo RiForma Mentis realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica) attraverso l'introduzione di un'ampia definizione di comportamento discriminatorio e di molestia, oltre che di una specificazione ulteriore del fenomeno del mobbing (il c.d. "straining"), e apportando modifiche anche alla procedura di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia e all'iter di attivazione della procedura informale/formale in presenza di un comportamento discriminatorio e del ruolo della/del Consigliera/e. Inoltre, è stata effettuata la progettazione di interventi formativi diffusi sul tema della diversità proponendo di ricorrere, per il 2025, all'erogazione della formazione sul tema della diversità e sulla cultura del rispetto realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla Piattaforma Syllabus.

Per l'area di azione "**Pari Opportunità**" sono state realizzate le seguenti azioni: redazione di un elaborato di definizione delle linee guida per l'uso del linguaggio di genere nella redazione degli atti amministrativi; progettazione di pillole informative sulla cultura del rispetto, volte anche a far conoscere al personale dipendente i doveri in tale ambito, e diffusione a tutto il personale dipendente delle prime infografiche; erogazione di un intervento formativo rivolto al personale dipendente di livello dirigenziale sul tema violenza di genere; diffusione interna e sensibilizzazione del personale dipendente ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS e nel regolamento sulle modalità di assunzione; elaborazione di una bozza di "Carta del tempo del lavoro manageriale", presentata al CUG che ha formulato suggerimenti in merito; monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne e nella formazione non obbligatoria; diffusione dell'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus, con lo scopo di promuovere il benessere lavorativo all'interno della Pubblica Amministrazione; verifica della compatibilità della tecnologia attualmente utilizzata sul dominio e sull'ambiente collaborativo per le esigenze dettate dalla proposta di regolamentazione interna sull'identità alias per il personale in transizione di genere e pianificazione delle misure da adottare. Inoltre, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 23.04.2024 è stato approvato il Bilancio di genere riferito alle annualità 2022-2023. Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento che contribuisce alla generazione di valore pubblico in termini di promozione delle Pari Opportunità, offrendo una base per la valutazione delle politiche pubbliche inerenti al genere e volte miglioramento delle condizioni di vita di cittadine e cittadini.

Per quanto riguarda l'area di azione "**Benessere Organizzativo**", con l'obiettivo di prevenire e contrastare il disagio lavorativo, è stato effettuato uno studio di fattibilità per l'istituzione della/del Consigliere/a di fiducia del Comune di Firenze, in linea anche con la modifica del Codice di Condotta. Allo scopo della valorizzazione e della gestione integrata delle risorse umane, poi, sono stati realizzati i seguenti interventi: messa a regime della Banca dati dei Curriculum Vitae del personale dipendente (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle loro competenze, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità; attività di costruzione della Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne; erogazione del percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale dipendente assente per lunghi periodi e per il personale dipendente reinquadrato. Inoltre, nell'ambito dell'obiettivo dello sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro, nel 2024 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 tutto il personale dipendente in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia; raccolta dei dati del personale dipendente 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 dipendente 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 ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, a cui l'esposizione dettagliata delle azioni realizzate nel 2024 si riferisce, nell'ambito del PIAO 2024-2026 (DGC n. 111/2024).

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 2024 è stato dell' 91%, su un valore atteso di $\geq 60\%$ (nel 2023 era pari all'82%).

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)	652	1214	1748	2469	524	6607	49,76	20,39	273	1498	2156	2078	667	6672	50,24	22,34
Obbligatoria anticorruzione/privacy	208	692	1154	1846	450	4350	35,06	13,42	161	1048	2017	3388	1444	8058	64,94	26,98
Competenze digitali	174	522	783	1015	406	2900	37,51	8,95	290	725	1207	1932	677	4831	62,49	16,17
Aggiornamento professionale	830	2300	2484	2669	919	9202	65,57	28,39	394	1304	1256	1593	284	4831	34,43	16,17
Competenze manageriali/Relazionali	11	285	307	342	196	1141	50,31	3,52	10	284	315	355	163	1127	49,69	3,77
Tematiche CUG	16	51	133	170	25	395	34,02	1,22	26	103	205	356	76	766	65,98	2,56
Violenza di genere	10	34	87	113	20	264	44,97	0,81	10	42	84	145	42	323	55,03	1,08
Formazione neoassunti	426	2479	3980	615	51	7551	69,83	23,30	515	789	1714	181	64	3263	30,17	10,92
Totale ore	2327	7577	10676	9239	2591	32410			1679	5793	8954	10028	3417	29871		
Totale ore %	3,74	12,17	17,14	14,83	4,16	52,04			2,70	9,30	14,38	16,10	5,49	47,96		

⁽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

Il Bilancio di Genere è stato approvato con DGC. n. 177 del 23.04.2024 e si riferisce alle annualità 2022 - 2023. Tale Bilancio è stato redatto internamente e aggiornato con la parte terza, relativa alle azioni intraprese per ridurre il divario di genere, redatta con il contributo pervenuto in particolare dalla Direzione Generale, dalla Direzione Istruzione, dalla Direzione Cultura e Sport e dalla Direzione Risorse Umane.

Il documento costituisce una prima sperimentazione del bilancio di genere, su cui il Comune di Firenze ha voluto misurarsi per la promozione dell'uguaglianza 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 per agente polizia municipale	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
CONCORSO PER FUNZIONARIO EDUCATORE NIDI	2	33,33	4	66,67	6	11,11	Donna
OPERATORE DI SUPPORTO - SELEZIONE COLL.MIRATO Cat.Protette Disabili	3	100,00	0	0,00	3	5,56	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
OPERATORE DI SUPPORTO - SELEZIONE COLL.MIRATO Cat.Protette Disabili-modifica commissione	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Uomo
DIRETTORE DIREZIONE UFFICIO DEL SINDACO - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
DIRETTORE DIREZIONE ABITARE E HOUSING - incarico ex art.110 DLGS 267/00	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
DIRETTORE DIREZIONE GARE E APPALTI - incarico ex art.110 DLGS 267/00	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
DIRETTORE DIREZIONE URBANISTICA - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
DIRETTORE DIREZIONE SOCIETA' PARTECIPATE - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
DIRETTORE DIREZIONE ISTRUZIONE - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
DIRIGENTE SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
DIRIGENTE SERVIZIO ACQUISIZIONE RISORSE - incarico ex art.110 DLGS 267/00	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
DIRIGENTE SERVIZIO PARCHI E GIARDINI - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
DIRIGENTE SERVIZIO RICERCA FINANZIAMENTI E PON METRO - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
DIRIGENTE SERVIZIO COMMERCIO AREE PUBBLICHE - incarico ex art.110 DLGS 267/00	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
DIRIGENTE SOPRINTENDENTE MUSEI - incarico ex art.110 DLGS 267/00	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
DIRIGENTE SERVIZIO EVENTI	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
Totale personale	30		24		54		
Totale % sul personale complessivo	0,72		0,57		1,29		

⁽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 maschile è stata prevalente rispetto a quella delle colleghe donne. Dalla tabella di cui sopra, il numero di commissari uomini coinvolti nell'anno 2024 è stato di n. 30, mentre quello delle donne è stato pari a n. 24. In alcune commissioni si rilevano alcune situazioni di squilibrio, a favore della rappresentanza femminile.

Per quanto riguarda la presidenza delle commissioni di concorso, si osserva che il 66,67% delle commissioni di concorso è presieduta da donne.

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 %
01503 AREA OPERATORI	€21622,80	€20588,10	€ -1034,70	-5,03
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€23784,30	€22499,00	€ -1285,30	-5,71
01501 AREA ISTRUTTORI	€25762,20	€25814,00	€ 51,80	0,20
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€31744,60	€30943,20	€ -801,40	-2,59
Insegnanti scuola materna	€29061,40	€29630,00	€ 568,60	1,92
Dirigenti	€85795,30	€92498,80	€ 6703,50	7,25

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 l' AREA OPERATORI (-5,03%), l'AREA OPERATORI ESPERTI (-5,71%) e l'AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (-2,59%) rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.

Fanno eccezione le donne Dirigenti che guadagnano in media il 7,25% in più dei colleghi uomini Dirigenti e le Insegnanti di scuola materna che guadagnano in media l'1,92% in più dei colleghi uomini. Si ha una situazione di quasi parità nell'AREA ISTRUTTORI (0,2% a favore delle donne).

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

Fin dall'anno 2017 l'Amministrazione comunale di Firenze effettua con cadenza annuale l'indagine sul Benessere Organizzativo, somministrando a tutti i dipendenti un apposito questionario. L'ultima indagine disponibile è stata effettuata nel periodo 20 febbraio - 02 aprile 2024 ed ha riguardato l'anno 2023.

L'indagine ha interessato n. 4.025 dipendenti con una risposta del 59,1% (pari a n. 2380 unità di personale partecipante); la copertura è in calo rispetto alla precedente edizione, dove avevano risposto n. 2565 unità di personale su n. 3.978 (pari al 64,5% tasso di partecipazione) ma i risultati complessivi segnalano un certo miglioramento in quasi tutte le Direzioni dell'Ente. Permangono alcune Direzioni ove il tasso di partecipazione è sensibilmente più basso rispetto alla media come 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 costante accesso ad un PC dell'amministrazione, dovrebbero compilare il questionario fuori orario di lavoro.

Il questionario è stato articolato in tre sezioni/ambiti di indagine: Benessere organizzativo, Grado di condivisione del sistema di valutazione e Valutazione del superiore gerarchico. Il questionario somministrato 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.

Nell'anno 2024 è stata realizzata da parte dell'Ente la valutazione dei rischi collegati allo Stress Lavoro Correlato (SLC) utilizzando un questionario che adotta il percorso metodologico INAIL 2017. La fase di raccolta ed elaborazione dei dati è stata affidata ad una società esterna.

Il format utilizzato per la somministrazione dei questionari ha indagato le aree "Contenuto del lavoro" e "Contesto del lavoro" riproponendo integralmente le Liste di controllo previste dalla metodologia INAIL. Il consulente esterno incaricato della raccolta dei dati ha svolto la funzione di contestualizzare le domande durante gli incontri dedicati a ciascun gruppo omogeneo di personale e di facilitare la compilazione collettiva della lista di controllo, operando in collaborazione con il Gruppo di gestione e un campione rappresentativo delle lavoratrici e dei lavoratori. Il questionario si avvale di una scala Likert a 5 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse.

La rilevazione relativa all'anno 2024 ha avuto luogo nell'ultimo trimestre dell'anno 2024 ma ad oggi restano ancora da esaminare n. 3 Direzioni per il completamento della rilevazione. Pertanto, i risultati sono ancora in corso di predisposizione da parte dell'Amministrazione.

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 un servizio di ascolto fornito dagli Assistenti Sociali del Comune di Firenze: il Servizio Sociale Aziendale (SSA), riservato al personale dipendente che voleva riferire situazioni di disagio prettamente lavorativo, inerente il benessere organizzativo dell'Ente. Detto servizio è stato attivo nel periodo dal 15.09.2022 al 31.12.2023.

Il CUG ha riproposto l'inserimento della nomina della Consigliera di Fiducia nel PTAP 2025 - 2027; detta azione è stata inserita nel PTAP approvato dall'amministrazione con Deliberazione n. 89 del 14 Marzo 2025.

Il CUG si è comunque impegnato ad ascoltare il personale dipendente che lo ha contattato per problematiche lavorative di

diversa natura e in alcuni casi sono state effettuate proposte all'Amministrazione con la finalità di trovare soluzioni che potessero consentire, al personale dipendente in questione, il recupero delle migliori condizioni lavorative.

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

Ad oggi ancora il CUG non dispone di locali di lavoro dedicati, individuati all'Interno dell'Amministrazione. Questo rende più difficoltosa l'attività di lavoro e di approfondimento da parte dei componenti del Comitato nonché l'attività di ascolto del personale che ha necessità di rivolgersi al CUG. E' stata rinnovata la richiesta di attribuzione di locali di lavoro dedicati alla nuova Amministrazione, che si è mostrata disponibile ad individuarli.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Area di azione "Antidiscriminazione"

- Nuovo Codice di condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Firenze, alla luce della Direttiva 2/2019, che disciplini anche la tutela rispetto a ogni tipo di discriminazione (non solo molestie sessuali e mobbing) e che integri le novità apportate nell'Amministrazione (Servizio Sociale Aziendale, etc.);
- Proseguimento della formazione interreligiosa/interculturale con interventi mirati rivolti al personale assegnato ai servizi (ad es. sportelli, front office, personale a contatto con il pubblico);
- Interventi formativi diffusi sul tema della diversità, finalizzati al confronto e alla relazione, per riconoscere stereotipi e pregiudizi e prevenire discriminazioni e esclusioni.

Obiettivo:

Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze di genere

Area di azione "Pari Opportunità"

- Progetto di stesura di Linee Guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (linguaggio formale e informale);
- Allineamento del Codice di Comportamento con introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi;
- Progettazione e diffusione, in modo ricorrente, di pillole informative sulla cultura del rispetto, volte anche a far conoscere ai dipendenti i doveri in tale ambito;
- Sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale e direttivo alla cultura del rispetto (violenza di genere);
- Sensibilizzazione del principio della Parità di genere tra i criteri fondamentali dell'organizzazione;
- Sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere: adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" che stabilisca alcune buone regole interne (es. definizione di fasce orarie per le riunioni);
- Programmazione di obiettivi operativi/indicatori di performance organizzativa (KPI) coerenti con i

target che l'amministrazione vuole raggiungere, che misurino il grado di maturità dell'organizzazione sul tema della parità di genere attraverso un monitoraggio annuale.

Obiettivo:

GARANTIRE PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO AL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

Area di azione "Pari Opportunità"

- Monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria;
- Iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di promuovere il benessere lavorativo all'interno della Pubblica Amministrazione;

Obiettivo:

Tutela del Benessere

Area di azione "Pari Opportunità"

- Riconoscimento dell'Identità Alias al posto del nominativo anagrafico per il dipendente in transizione di genere in adeguamento al CCNL e sensibilizzazione del personale sulle azioni intraprese;
- Previsione di spogliatoi e servizi igienici neutri negli spazi comunali.

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Area di azione "Pari Opportunità"

- Progetto di stesura di Linee Guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza / mobbing e di ogni altra forma di discriminazione

Area di azione "Benessere Organizzativo"

- Programmazione azioni sul benessere organizzativo;
- Istituzione Consigliera di fiducia;
- Realizzazione di una banca dati aggiornata e completa dei CV del personale, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità;
- Realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne;
- Formazione per il reinserimento e la riqualificazione del personale assente per lunghi periodi e il per il personale reinquadrato.

Obiettivo:

Facilitare utilizzo flessibilità orarie per garantire la conciliazione vita - lavoro

Area di azione "Benessere Organizzativo"

- 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 personale dipendente;
- Attivazione del nuovo telelavoro domiciliare;
- Formazione sulle competenze trasversali del lavoratore agile.

Obiettivo:

Promuovere una prospettiva di genere valorizzando il ruolo del CUG

Area di azione "Promozione del ruolo del CUG"

- Formazione continua per i nuovi componenti del CUG, anche tramite il coinvolgimento nelle iniziative formative previste nelle altre aree di azione;
- Informazione a tutto il personale dipendente, anche attraverso l'aggiornamento e il popolamento della pagina del Portale Risorse Umane e eventuali infografiche, 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.16 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 Dirigenziale

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 Sì
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni No
esterne?:

Attività

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

- 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
- 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

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

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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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 2024 le principali attività svolte sono state:

- Proposta attività per il PTAP 2024 - 2026
- Espressione di parere sul PTFP 2024-2026
- Espressione di parere Prot. n. 68220 del 27/02/2024, su modifica del Codice di Comportamento dell'Ente
- Rilascio parere sulla proposta di Linee Guida per una Carta del Tempo Manageriale a supporto della corretta distinzione fra i tempi vita/lavoro
- Confronto con la Direzione Generale sulla rilevazione del Benessere Organizzativo.
- Predisposizione di modulistica per la raccolta di segnalazioni rivolte al CUG, da mettere a disposizione del personale dipendente tramite i canali informatici dell'Amministrazione.
- Predisposizione di infografica da trasmettere a tutto il personale dell'Ente, così da permettere una maggiore conoscenza del CUG e una più semplice fruizione degli strumenti disponibili.

Nel corso dell'anno 2024 il Comitato si è adoperato nei confronti dell'Amministrazione e del personale dipendente per sollecitare ad una maggiore attenzione nell'utilizzo del linguaggio per formulare testi che fossero rispondenti alle Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di Genere.

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