



Portale CUG

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Firenze - 2026

*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](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](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_2022-2024-anno_2022.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_2023-2025-anno_2023.pdf))



<a href="#">triennale/cmfi/2022-2024/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> (653.42 KB)	<a href="#">triennale/cmfi/2023-2025/piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (841.75 KB)
---	---

2024

2025

2024-2026

2025 – 2027

<a href="#">piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ( <a href="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">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</a> ) (557.51 KB)	<a href="#">piano_azioni_positive_cmfi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ( <a href="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">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</a> ) (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\\_posive\\_cmfi-triennio\\_2026-2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cmfi-triennale/cmfi/2026-2028/piano_azioni_posive_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	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	3	10	3	27	11	7	26	25	27	14
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	0	10	25	34	17	3	23	28	30	23
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti - a tempo indeterminato	7	14	8	35	12	0	0	1	10	10
Personale non dirigente	Area Operatori a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERAIO FORESTALE	0	1	2	8	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	0	1
Dirigente di livello generale	SEGRETARIA GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		10	35	40	110	47	10	50	55	68	49
Totale % sul personale complessivo		2,11	7,38	8,44	23,21	9,92	2,11	10,55	11,60	14,35	10,34

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	10	23	16	8	1	58	63,04	26,73	6	12	12	2	2	34	36,96	14,98
Tra 3 e 5 anni	0	3	2	1	0	6	12,00	2,76	4	28	10	2	0	44	88,00	19,38
Tra 5 e 10 anni	0	8	2	3	0	13	35,14	5,99	0	9	12	2	1	24	64,86	10,57
Superiore a 10 anni	0	0	16	85	39	140	52,83	64,52	0	0	20	61	44	125	47,17	55,07
<b>Totale</b>	10	34	36	97	40	217			10	49	54	67	47	227		
<b>Totale %</b>	2,25	7,66	8,11	21,85	9,01	48,87			2,25	11,04	12,16	15,09	10,59	51,13		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,45
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,90
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	5	100,00	5	1,13
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	39	33,62	77	66,38	116	26,13
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	6	40,00	9	60,00	15	3,38
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	8	72,73	3	27,27	11	2,48
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,90
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	9	21,43	33	78,57	42	9,46
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	3,60
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	68	53,54	59	46,46	127	28,60
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,90
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,68

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,23
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	27	71,05	11	28,95	38	8,56
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	46	83,64	9	16,36	55	12,39
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Totale personale		217		227		444	
Totale % sul personale complessivo		48,87		51,13		100,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalla tabella "Personale per genere" emerge chiaramente il dato della presenza di una sola donna su 7 uomini nell'inquadramento dirigente QDU. Confortante che, al vertice, ci sia un uomo (direttore generale) e una donna (segretaria generale).

Nella tabella che incrocia livello con titolo di studio emerge chiaramente che le donne hanno una scolarità più alta.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	10	33	35	93	38	209	50,24	93,30	10	49	53	55	40	207	49,76	90,79
Part Time >50%	0	1	1	2	1	5	25,00	2,23	0	0	0	9	6	15	75,00	6,58
Part Time ≤50%	0	0	1	7	2	10	62,50	4,46	0	0	1	3	2	6	37,50	2,63
Totale	10	34	37	102	41	224			10	49	54	67	48	228		
Totale %	2,21	7,52	8,19	22,57	9,07	49,56			2,21	10,84	11,95	14,82	10,62	50,44		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	0	13	14	25	14	66	31,58	22,37	4	30	38	40	31	143	68,42	36,67
Personale che fruisce di orari flessibili	10	34	37	102	41	224	49,56	75,93	10	49	54	67	48	228	50,44	58,46
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	25,00	0,34	0	0	1	2	0	3	75,00	0,77
Permessi studio 150hh	0	0	2	2	0	4	20,00	1,36	1	5	6	3	1	16	80,00	4,10
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>129</b>	<b>55</b>	<b>295</b>			<b>15</b>	<b>84</b>	<b>99</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>390</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,46</b>	<b>6,86</b>	<b>7,88</b>	<b>18,83</b>	<b>8,03</b>	<b>43,07</b>			<b>2,19</b>	<b>12,26</b>	<b>14,45</b>	<b>16,35</b>	<b>11,68</b>	<b>56,93</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In tema di conciliazione vita/lavoro la scelta del part time presenta una chiara forbice: se è minore del 50% riguarda le donne col 75%, se è al 50% (che permette di avere una seconda attività) la maggioranza è uomo col 62% .

Nella seconda tabella, sulla scorta del dato della scolarità donne più alta delle tabelle precedenti, emerge che i permessi studio sono più utilizzati dalle donne. Anche la scelta delle 7,12, senza rientro pomeridiano, è preferita dalla 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	298	48,53	316	51,47	614	14,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	211	33,71	415	66,29	626	14,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1517	49,98	1518	50,02	3035	69,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	76	100,00	76	1,75
<b>Totale permessi</b>	<b>2026</b>	<b>46,56</b>	<b>2325</b>	<b>53,44</b>	<b>4351</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La maggioranza è donna per i congedi parentali mentre è praticamente in pareggio il dato dei permessi 104.

### 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Ritorna l'alto numero di donne che beneficiano di attività formativa, rispetto agli uomini.

Si segnala il successo della novità introdotta nel 2025 del welfare aziendale, preceduto da un incontro e da un questionario di gradimento. Il welfare integrativo offre benefici assistenziali e sociali per i/le dipendenti che possono ottenere un rimborso fino a mille euro per voci come spese per utenze e trasporti ed altre contenute in un apposito disciplinare. Dei 401 dipendenti della Città Metropolitana aventi diritto alle misure di welfare, ben l'88 per cento ha utilizzato tutto il budget disponibile per persona. (link: [Presentazione standard di PowerPoint.pdf](https://met.cittametropolitana.fi.it/public/misc/20251212113516046.pdf) (<https://met.cittametropolitana.fi.it/public/misc/20251212113516046.pdf>)).

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	256	456	299	386	29	1426	88,63	36,28	15	32	46	76	14	183	11,37	3,80
Aggiornamento professionale	4	95	194	209	35	537	44,31	13,66	4	148	144	225	154	675	55,69	14,02
appalti pubblici,	0	81	173	154	20	428	30,44	10,89	10	318	266	179	205	978	69,56	20,32
Formazione Polizia Provinciale	0	18	20	13	44	95	33,33	2,42	0	10	9	165	6	190	66,67	3,95
Contabilità pubblica	108	0	72	92	61	333	19,95	8,47	57	306	389	390	194	1336	80,05	27,76
Transizione ecologica	0	81	91	168	31	371	58,06	9,44	0	96	85	70	17	268	41,94	5,57
Privacy	0	1	37	0	27	65	59,09	1,65	0	9	32	1	3	45	40,91	0,93
Tematiche CUG	0	13	14	52	1	80	35,87	2,04	0	41	39	38	25	143	64,13	2,97
Anticorruzione	0	0	7	8	0	15	83,33	0,38	0	3	0	0	0	3	16,67	0,06

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Cybersicurezza	6	41	49	131	64	291	40,25	7,40	20	88	110	125	89	432	59,75	8,98
Transizione digitale	4	93	37	140	16	290	34,12	7,38	33	153	94	191	89	560	65,88	11,64
Totale ore	378	879	993	1353	328	3931			139	1204	1214	1460	796	4813		
Totale ore %	4,32	10,05	11,36	15,47	3,75	44,96			1,59	13,77	13,88	16,70	9,10	55,04		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

Continua il progetto già avviato con un nuovo finanziamento.

Il progetto triennale della Città Metropolitana di Firenze si chiama Città METROPolitana di Firenze GEndEr BUDgeting e Diffusione della CULTura di Genere - "Metro Gebu Dicu" e sarà realizzato grazie ai fondi Fse+ 2021-2027 erogati dall'Unione Europea, che permetteranno il finanziamento la seconda edizione del progetto che aveva già permesso ai Comuni aderenti la stesura, assistita dall'Unifi, del primo Bilancio di Genere.

[Cultura di genere e Bilancio di genere 2024-2027 - Città Metropolitana di Firenze](https://www.cittametropolitana.fi.it/cultura-di-genere-e-bilancio-di-genere-2024-2027/)  
[\(https://www.cittametropolitana.fi.it/cultura-di-genere-e-bilancio-di-genere-2024-2027/\)](https://www.cittametropolitana.fi.it/cultura-di-genere-e-bilancio-di-genere-2024-2027/)

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO COD. 86	1	25,00	3	75,00	4	40,00	Uomo
CONCORSO COD. 87	1	33,33	2	66,67	3	30,00	Uomo
CONCORSO COD. 88	2	66,67	1	33,33	3	30,00	Uomo
Totale personale	4		6		10		
Totale % sul personale complessivo	0,90		1,35		2,25		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Emerge dal dato il fatto che la Presidenza è sempre uomo, da collegare al rapporto 1:7 di dirigenti donne su uomini.

### 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 %
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€28655,60	€26321,10	€ -2334,50	-8,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€24984,30	€24529,10	€ -455,20	-1,86
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€23763,50	€25251,40	€ 1487,90	5,89
AREA DEGLI OPERATORI	€22416,70	€0,00	€ -22416,70	--

Il gap di 2334.50 euro sulla retribuzione delle elevate qualificazioni, che nella precedente tabella risultano equamente rappresentati dai due sessi, conferma che le donne sono pagate meno per quanto riguarda il salario accessorio, ovvero la premialità.

## 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**

L'ultima indagine è stata fatta nell'anno 2024, è attualmente in corso la raccolta risposte al questionario sul benessere organizzativo relativo all'anno 2025.

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**

Il codice di comportamento è aggiornato al 2023.

[Codici di comportamento e disciplinari - Città Metropolitana di Firenze](#)

(<https://www.cittametropolitana.fi.it/amministrazione-trasparente/codici-di-comportamento-e-disciplinari/>)

Altri dispositivi non sono stati adottati.

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

Il Cug vuole affrontare con l'amministrazione un percorso per la creazione di Sportelli d'ascolto e Sportelli di counselling oltre ad arrivare insieme all'adozione di Codici etici e Codici di condotta, supportando l'introduzione da adeguata formazione.

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

Non sono state rilevate le situazioni in oggetto.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

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

Tipologia di atto: Atto Dirigenziale

Data: 20/02/2026

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?: Sì

Sede virtuale : L'intranet aziendale permette di fare incontri

online

---

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

No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

---

## Attività

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

:

---

### Considerazioni conclusive

Il nuovo Cug, insediato a inizio 2025, ha proseguito l'attività portata avanti dai componenti del precedente, come il questionario del benessere organizzativo, in uno spirito di collaborazione con l'Amministrazione.

Sono in corso di verifica, dopo aver lanciato le rilevazioni del questionario sul Benessere organizzativo 2025, i regolamenti che informano le attività dell'organismo, sia internamente sia nei confronti dell'amministrazione.

In particolare, dopo l'introduzione del Dup, il Cug non è stato più coinvolto nella richiesta di pareri e quant'altro.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-firenze-2026>