



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Firenze - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Firenze

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Firenze

CAP: 50122

Indirizzo: Palazzo Vecchio, Piazza Della Signoria

Codice Amministrazione: c_d612

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (73.74 KB)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_3.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_3.pdf) (96.43 KB)
2020	2020
2020-2022	2020 – 2022
piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)	piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)



triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_4.pdf (96.96 KB)	triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf (10.82 KB)
---	---

2020

2022

2020-2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](#)

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2020-2022/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf](#) (8.37 KB)

[triennale/c_d612/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#) (449.15 KB)

2023

2024

2023-2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2023-2025/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) (201.88 KB)

[triennale/c_d612/2024-2026/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) (291.71 KB)

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[triennale/c_d612/2025-2027/piano_azioni_positive_c_d612-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#) (284.11 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	4	18	1	0	0	3	10	4
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	2	2	4	0	0	1	6	5
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	17	72	87	110	73	46	149	164	234	112
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione - tempo determinato	3	3	4	3	2	18	21	19	10	1
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	119	161	139	272	89	63	208	314	454	152
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	1	0	0	2	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	Area operatori esperti tempo indeterminato	10	21	86	201	105	4	29	93	235	154
Personale non dirigente	Area operatori esperti tempo determinato	0	1	2	2	1	0	4	6	10	2
Personale non dirigente	Area operatori tempo indeterminato	0	2	1	15	9	1	0	9	15	4

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 operatori esperti tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	insegnante scuola materna tempo indeterminato	0	0	2	1	0	0	2	19	13	6
Personale non dirigente	Insegnante scuola materna tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		150	260	327	626	284	132	415	629	987	442
Totale % sul personale complessivo		3,53	6,11	7,69	14,72	6,68	3,10	9,76	14,79	23,21	10,40

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	112	117	89	65	4	387	45,58	23,95	109	166	115	67	5	462	54,42	17,95
Tra 3 e 5 anni	22	67	52	23	7	171	35,48	10,58	20	137	100	45	9	311	64,52	12,08
Tra 5 e 10 anni	16	64	47	33	19	179	39,00	11,08	3	75	110	73	19	280	61,00	10,88
Superiore a 10 anni	0	12	133	485	249	879	36,63	54,39	0	37	300	786	398	1521	63,38	59,09
Totale	150	260	321	606	279	1616			132	415	625	971	431	2574		
Totale %	3,58	6,21	7,66	14,46	6,66	38,57			3,15	9,90	14,92	23,17	10,29	61,43		

⁽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 2025 si osserva che: il personale dipendente del Comune di Firenze è composto da 4252 unità (contro le 4187 del 2024). Di queste: il personale a tempo indeterminato ammonta a 4114 [compreso direttore Generale e Segretario Generale] e quello a tempo determinato a 138 (nel 2024 erano rispettivamente 4049 e 138).

Il personale dirigenziale non generale nel 2025 ammonta ad un totale di 60 (contro i 58 del 2024) di cui 40 a tempo indeterminato e 20 a tempo determinato (contro rispettivamente 42 e 16 nel 2024).

Del personale non dirigenziale a tempo indeterminato le donne risultano essere il 60,90% (2480 unità) rispetto agli uomini che sono il 39,10 % (1592 unità).

Analizzando il dettaglio delle categorie contrattuali si rileva la seguente situazione riguardo all'alternanza fra i generi:

Nel PERSONALE A TEMPO DETERMINATO sono presenti n. 94 donne (79,66% del totale) e n. 24 uomini (20,34 % del totale).

Nel PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE sono presenti n. 774 donne (67,42 % della categoria) e n. 374 uomini (32,58 % della categoria);

AREA ISTRUTTORI sono presenti n. 1194 donne (60,39% della categoria) e n. 783 uomini (32,58% della categoria);

AREA OPERATORI ESPERTI sono presenti n. 537 donne (55,60% della categoria) e n. 429 uomini (44,40 % della categoria);

AREA OPERATORI sono presenti n. 29 donne (51,79% della categoria) e n. 27 (48,21 % della categoria).

Si osserva che:

- al crescere del livello delle Aree contrattuali corrisponde anche l'incremento della percentuale relativa alle donne presenti; questo può essere legato al fatto che nelle categorie degli Operatori ed Operatori Esperti sono presenti la maggioranza dei profili 'tecnici' dove la presenza degli uomini è prevalente;

- negli inquadramenti afferenti alle professioni di insegnamento la differenza di genere risulta particolarmente caratterizzata dalla presenza del numero di donne (93% del totale del personale insegnante, le donne risultano essere in n. di 40 e gli uomini in n. di 3);

- del totale di personale dirigenziale non generale, esattamente il 48,33 % è costituito da donne e l'altro 51,67 % da uomini; il totale è così ripartito:

dirigenti a ruolo: uomini 51,67% (31 unità) - donne 48,33 % (29 unità) (% calcolata sulla categoria)

dirigenti a tempo determinato: uomini 13,33 % (8 unità) - donne 20 % (12 unità).(% calcolata sulla categoria)

La figura del Direttore generale è coperto da una donna così come quella del Segretario generale.

Della totalità del personale dipendente con contratto dirigenziale e non, pari a 4252 unità, coloro che hanno fino a 50 anni sono n. 1913 (pari al 45,00 %) e coloro che hanno più di 50 anni sono n. 2339 (pari al 55,0%). Si conferma sempre alta l'età media del personale dipendente (Nell'anno 2024 gli under 50 erano il 45,86% e il personale con oltre 50 anni era il 54,14%).

Il personale dipendente del comparto, con anzianità di servizio superiore a 10 anni è composto da un totale di 2400 unità pari al 57,28% del totale del personale dipendente non dirigenziale (n. 4190 unità) di questi n. 1521 sono donne e n. 879 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	147	252	314	598	272	1583	40,59	96,11	122	370	534	885	406	2317	59,41	89,01
Part Time >50%	3	5	9	17	8	42	18,58	2,55	5	26	55	71	27	184	81,42	7,07
Part Time ≤50%	0	3	4	11	4	22	17,74	1,34	5	19	40	31	7	102	82,26	3,92
Totale	150	260	327	626	284	1647			132	415	629	987	440	2603		
Totale %	3,53	6,12	7,69	14,73	6,68	38,75			3,11	9,76	14,80	23,22	10,35	61,25		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	3	4	1	5	5	18	20,45	1,03	2	7	17	32	12	70	79,55	2,01
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	1	8	9	25	8	51	34,23	2,93	5	4	16	48	25	98	65,77	2,81
Personale che fruisce del lavoro agile	2	18	95	290	165	570	29,05	32,76	6	109	319	579	379	1392	70,95	39,91
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	2	11	3	17	34,69	0,98	1	5	5	15	6	32	65,31	0,92
Personale che fruisce di orari flessibili	85	154	233	408	204	1084	36,38	62,30	117	314	432	658	375	1896	63,62	54,36
Totale	91	185	340	739	385	1740			131	439	789	1332	797	3488		
Totale %	1,74	3,54	6,50	14,14	7,36	33,28			2,51	8,40	15,09	25,48	15,24	66,72		

⁽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

Secondo le tabelle fornite dall'Amministrazione Comunale sono 64 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 3,89 % del totale dei dipendenti uomini (nel 2024 erano il 3.96 % -nr. 63).

Sono 286 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari all'10,99 % del totale delle dipendenti donne (nel 2024 erano l'11,49%).

Le donne in part-time sono circa il quadruplo degli uomini in part-time.

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

Secondo le tabelle fornite dall'Amministrazione Comunale sono 570 gli uomini che nel 2025 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 34,60% del totale dei dipendenti uomini.

Sono 1392 le donne che nel 2025 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 53,44 % del totale delle dipendenti donne.

Sono 17 gli uomini che nel 2025 hanno usufruito del telelavoro, pari al 1,02% del totale dei dipendenti uomini.

Sono 32 le donne che nel 2025 hanno usufruito del lavoro agile, pari al 1,23 % del totale delle dipendenti donne.

Sono 1084 gli uomini che nel 2025 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 64,76 % del totale dei dipendenti uomini.

Sono 1896 e donne che nel 2025 hanno usufruito di orari flessibili, pari al 72,78% 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	3279	36,41	5727	63,59	9006	24,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1753	7,90	20441	92,10	22194	59,43
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1894	34,80	3549	65,20	5443	14,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	113	16,05	591	83,95	704	1,89
Totale permessi	7039	18,85	30308	81,15	37347	

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

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

Si osserva che nell'anno 2025 :

- sono state n. 1.894 le ore di permesso per Legge 104/92 usfruite dagli uomini, mentre sono state n. 3.549 quelle usfruite dalle donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104/92 sono usfruite per il 65 % dalle donne.

- sono stati n. 1.753 i permessi giornalieri per congedi parentali usfruiti dagli uomini, mentre sono stati 20.441 quelli fruiti dalle donne. Pertanto, i permessi giornalieri per congedo parentale sono usfruiti per il 59,43 % dalle donne.

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

- 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 2025 E PREVISTE NEL PIAO 2025-2027 (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 erogata la formazione sul tema della diversità e sulla cultura del rispetto, realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica (piattaforma Syllabus).

Per l'area di azione **"Pari Opportunità"** sono state realizzate le seguenti azioni: diffusione a tutto il personale dipendente delle pillole informative; erogazione di un intervento formativo rivolto al personale con incarico di elevata qualificazione e al personale dipendente sulla sensibilizzazione alla cultura del rispetto; 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; valutazione preliminare in alcune sedi comunali per individuare servizi igienici per personale transgender ed esaminare soluzioni con lavorazioni e costi sostenibili; verifica delle clausole di legge per le procedure espletate (in particolare, tutti gli appalti di lavori pari o superiori a euro 150.000,00 e forniture e servizi di importo pari o superiore alla soglia europea). Si segnala tuttavia che, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti, l'inserimento delle clausole volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici, è divenuta obbligatoria per tutti gli appalti.

Per quanto riguarda l'area di azione **"Benessere Organizzativo"** al fine della valorizzazione e della gestione integrata delle risorse umane, sono stati realizzati poi i seguenti interventi: monitoraggio della Banca dati dei Curriculum Vitae del personale dipendente (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle loro competenze, al fine di ottimizzare l'allocatione delle risorse e valorizzarne la professionalità; realizzazione della Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne e messa in produzione della stessa con l'avvio delle procedure verticali in deroga; è inoltre proseguita l'erogazione della formazione per il 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 2025 l'Amministrazione ha approvato con DGC 416 del 28.10.2025 il nuovo regolamento per lo sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario, è stato inoltre attivato il nuovo telelavoro domiciliare, con nuovo bando DD n. 96 del 10/01/2025, disciplinato anche nel nuovo regolamento sul lavoro a distanza sopra richiamato. Sono inoltre proseguite le attività per la creazione di nuovi e ulteriori spazi di co-working aziendale.

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 (da ultimo, nel mese di novembre, webinar "Presente, passato e futuro delle pari opportunità e politiche di genere"); informazione a tutto il personale dipendente in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia, mediante la trasmissione dell'infografica esplicativa relativa ai compiti e alle funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) all'interno del Comune di Firenze; 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 2025-2027, a cui l'esposizione dettagliata delle azioni realizzate nel corso dell'anno 2025 si riferisce, nell'ambito del PIAO 2025-2027 (DGC 89/2025).

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 % di azioni realizzate di anno in anno. Il valore raggiunto per il 2025 è stato del 80%, superiore al valore atteso del 70%.

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 luoghi di lavoro	873	1748	1785	2270	1107	7783	47,53	14,58	687	1615	2683	2583	1024	8592	52,47	13,05
Aggiornamento professionale	2268	2890	2992	5251	1606	15007	38,53	28,10	1452	4321	6572	8407	3192	23944	61,47	36,37
Competenze manageriali/Relazionali	50	78	112	204	63	507	57,68	0,95	17	63	88	143	61	372	42,32	0,56
Tematiche CUG	1416	2380	2628	5467	2171	14062	36,64	26,33	936	3509	5920	9724	4223	24312	63,36	36,93
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Formazione neoassunti	8981	6500	66	149	31	15727	65,79	29,45	5153	2208	335	303	179	8178	34,21	12,42
Anticorruzione	0	20	96	164	32	312	41,32	0,58	0	30	79	242	92	443	58,68	0,67
Totale ore	13588	13616	7679	13505	5010	53398			8245	11746	15677	21402	8771	65841		
Totale ore %	11,40	11,42	6,44	11,33	4,20	44,78			6,91	9,85	13,15	17,95	7,36	55,22		

⁽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.

Per quanto riguarda la tabella della formazione:

L'Ente presenta una composizione di genere fortemente caratterizzata dalla componente femminile (circa 61% donne e 39% uomini). Questo elemento è fondamentale per interpretare i dati di fruizione della formazione: una maggiore partecipazione femminile in numero assoluto, non implica necessariamente un maggiore "tasso di propensione", ma può essere semplicemente proporzionale alla loro maggiore presenza.

Per questo motivo, la lettura seguente tiene conto non solo dei valori assoluti ma anche del peso percentuale dei due generi nell'organico.

Area formativa - Partecipazione femminile - Considerazione rispetto all'organico

Complessiva - 55% - Minore rispetto alla consistenza dell'organico (61%)

Sicurezza -52% -In equilibrio

Aggiornamento -61% -In linea col peso strutturale

Manageriale -42% -Minore rispetto alla consistenza dell'organico (61%)

CUG -63% -Leggermente sopra il peso strutturale

Neoassunti -34% -Prevalenza maschile nelle nuove assunzioni

Anticorruzione -59% -In sostanziale equilibrio

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⁾	
Direttore Direzione Risorse Umane ex Art. 110 c.1 dlgs 267/00	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Donna
110 - Dirigente Servizio Sport	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
Dirigente Servizio amministrazione Urbanistica ex art. 110	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
Concorso pubblico funzionario insegnante scuola infanzia	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
Concorso pubblico funzionario assistente sociale	0	0,00	3	100,00	3	7,50	Donna
Concorso pubblico istruttore amministrativo (categorie protette)	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
Concorso pubblico funzionario amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
Concorso pubblico operatore esperto autista	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Donna
Concorso pubblico funzionario architetto	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
Concorso pubblico istruttore amministrativ	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
Concorso pubblico agente polizia	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
Avviso mobilità esterna operatore esperto autista	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Donna
Avviso mobilità esterna funzionario coordinatore pedagogico	0	0,00	3	100,00	3	7,50	Donna
Totale personale	19		21		40		
Totale % sul personale complessivo	0,45		0,49		0,94		

⁽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 omnicomprenditive 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	€16290,00	€17554,00	€ 1264,00	7,20
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€23824,00	€22289,00	€ -1535,00	-6,89
01501 AREA ISTRUTTORI	€27314,00	€26778,00	€ -536,00	-2,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€31671,00	€28238,00	€ -3433,00	-12,16
Insegnanti scuola materna	€29157,00	€28335,00	€ -822,00	-2,90
Dirigenti	€92083,00	€97175,00	€ 5092,00	5,24

Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere e calcolata includendo il trattamento accessorio, si osserva che per le dipendenti donne a tempo pieno, la stessa risulta essere inferiore per l'area OPERATORI ESPERTI (-6,89%), per l'area ISTRUTTORI (-2%), e particolarmente inferiore per l'area FUNZIONARI EQ (-12,16%), rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.

Fanno eccezione le donne dell'area OPERATORI (+7,20%) e dell'area Dirigenziale (+5,24%) rispetto agli uomini della stessa categoria.

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 16 giugno - 22 luglio 2025.

L'indagine ha interessato n. 4.191 dipendenti con una risposta del 53,3% (pari a n. 2.235 unità di personale partecipante); la copertura è in calo rispetto alla precedente edizione, dove avevano risposto n. 2380 unità di personale su n. 4.025 (pari al 59,1% tasso di partecipazione).

Permangono alcune Direzioni ove il tasso di partecipazione è sensibilmente più basso rispetto alla media come in particolare 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 2025 si è conclusa la valutazione del rischio da Stress Lavoro Correlato (SLC), condotta per i lavoratori delle Direzioni dell'Ente secondo la metodologia prevista dalle Linee Guida INAIL 2017 per la fase preliminare della valutazione. Il servizio, comprensivo della raccolta dei dati, della loro elaborazione e della definizione delle proposte delle azioni di miglioramento da attuare, è stato affidato ad una società esterna. Durante l'analisi condotta sono stati individuati complessivamente n. 71 gruppi omogenei di lavoratori, definiti all'interno delle Direzioni secondo l'assetto organizzativo vigente prima della riorganizzazione dell'Ente, disposta con deliberazione della Giunta comunale n. 440 del 25 ottobre 2024. Nei casi in cui è stato possibile effettuare un confronto tra gruppi omogenei individuati nella precedente valutazione del 2019, si è potuto osservare un concreto miglioramento degli esiti. Nel complesso, i risultati restituiscono un quadro positivo: per n. 64 gruppi omogenei è emerso un punteggio che ha permesso di rilevare un livello di rischio basso mentre i restanti n. 7 gruppi omogenei presentano un livello di rischio medio. Nessun gruppo omogeneo ha restituito un punteggio tale da collocarsi nella fascia di rischio alto. Si evidenzia, inoltre, che il processo valutativo ha coinvolto attivamente sia i componenti del gruppo di gestione e valutazione sia il personale impegnato nella compilazione delle liste di controllo, raggiungendo complessivamente circa il 10% del personale dell'Ente, percentuale che, per una realtà complessa come il Comune di Firenze, rappresenta un dato particolarmente significativo.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Successivamente alla sperimentazione negli anni 2022 e 2023 effettuata dall'Amministrazione comunale, del Servizio Sociale Aziendale, relativa al Servizio di ascolto fornito per mezzo della propria struttura degli Assistenti Sociali, e rivolto al personale dipendente dell'Ente, l'Amministrazione comunale ha deciso l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia effettuando una analisi per individuare le migliori possibilità di attuazione del progetto.

L'attuazione della misura, prevista nel Piano delle Azioni positive, dovrebbe trovare realizzazione nelle annualità 2026-2027.

Il CUG, che oggi dispone di una sede istituzionale adeguata per lo svolgimento della propria attività, 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 e/o segnalazioni all'Amministrazione con la finalità di trovare soluzioni che potessero consentire, al personale interessato, il recupero delle migliori condizioni lavorative.

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

Il Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito della proposta di Azioni Positive per il triennio 2026-2028, ha suggerito l'istituzione di un team di lavoro dedicato all'individuazione di misure volte a migliorare il benessere organizzativo del personale con

disabilità nascoste; tali disabilità, magari non note al datore di lavoro e non immediatamente riconoscibili, ma sicuramente presenti ed impattanti anche nella vita lavorativa del personale dipendente, possono includere ad esempio: disturbi dell'apprendimento come dislessia, disortografia o discalculia; condizioni del neurospettro, come l'autismo o l'ADHD; patologie croniche non visibili, quali diabete, epilessia o malattie autoimmuni; disturbi d'ansia, dell'umore o altre condizioni psicologiche; dolori cronici o limitazioni motorie non evidenti.

L'Amministrazione comunale ha previsto nell'ambito del PIAO l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive dove è prevista - per l'anno 2026 - l'azione 3.1 *Benessere Organizzativo - Programmazione azioni sul benessere organizzativo - Team di progetto per la proposizione di misure*

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nuovo Codice di condotta a tutela della dignità del personale dipendente 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;

Interventi formativi diffusi sul tema della diversità, finalizzati al confronto e alla relazione, per riconoscere stereotipi e pregiudizi e prevenire discriminazioni e esclusioni;

Allineamento del Codice di Comportamento con introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi per la promozione di una cultura organizzativa di genere;

Progettazione e diffusione, in modo ricorrente, di pillole informative sulla cultura del rispetto, volte anche a far conoscere personale dipendente i doveri in tale ambito;

Sensibilizzazione del personale dipendente alla cultura del rispetto;

Riconoscimento dell'Identità Alias al posto del nominativo anagrafico per il personale dipendente in transizione di genere in adeguamento al CCNL e sensibilizzazione del personale dipendente sulle azioni intraprese;

Previsione di spogliatoi e servizi igienici neutri negli spazi comunali. Programmazione azioni sul benessere organizzativo

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Programmazione azioni sul benessere organizzativo;

Istituzione Consiglieria di fiducia - studio fattibilità;

Realizzazione di una banca dati aggiornata e completa dei CV del personale dipendente, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale dipendente, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità;

Formazione per il reinserimento e la riqualificazione del personale dipendente assente per lunghi periodi e il per il personale dipendente reinquadrato;

Sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario;

Creazione di spazi di co-working aziendale.

Obiettivo:**Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

Attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del personale dipendente;

Attivazione del nuovo telelavoro domiciliare.

Obiettivo:**Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.**

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);

Obiettivo:**Rafforzamento dei CUG**

Formazione continua per il personale componente il Cug anche di nuova istituzione, tramite il coinvolgimento nelle iniziative formative previste e nelle altre aree di azione, anche mediante l'organizzazione di convegni e/o giornate di studio;

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

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 DD del Direttore Generale n. 8441 del 14.11.2022 è stato costituito l'attuale 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- Reg.to progressioni verticali in deroga

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 2025 l'Amministrazione Comunale ha dato attuazione a un insieme consistente e articolato di interventi

previsti dal Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2025-2027, confermando una crescente attenzione ai temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della prevenzione di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.

L'analisi delle attività svolte evidenzia un quadro complessivamente positivo, caratterizzato da un impegno concreto nell'implementazione delle linee strategiche individuate e da una buona capacità di integrazione delle politiche del CUG con gli strumenti di programmazione e gestione dell'Ente.

1. Area Antidiscriminazioni

L'attività formativa dedicata a diversità e rispetto, erogata tramite Syllabus a tutto il personale, ha rappresentato un momento significativo di sensibilizzazione. È inoltre proseguita la revisione del nuovo Codice di Condotta, la cui conclusione è prevista per il 2026.

2. Area Pari Opportunità

L'Ente ha promosso una cultura organizzativa equa attraverso pillole informative e specifici percorsi formativi rivolti sia al personale con incarichi di elevata qualificazione sia al resto del personale.

È stato monitorato il coinvolgimento di genere nelle selezioni esterne e nella formazione non obbligatoria.

Rilevante la diffusione del progetto "Riforma Mentis", mirato al benessere lavorativo, e l'avvio di valutazioni preliminari per l'introduzione di servizi igienici inclusivi per il personale transgender.

È stata verificata l'applicazione delle clausole di pari opportunità negli appalti. Le nuove linee guida sul Codice di Comportamento sono in elaborazione, con completamento previsto nel 2026.

3. Area Benessere Organizzativo

Sono proseguite le attività di valorizzazione del personale: monitoraggio della banca dati dei curriculum, attivazione della nuova piattaforma per le selezioni interne e percorsi formativi per il reinserimento del personale dopo assenze prolungate o reinquadramenti.

Di particolare rilievo l'approvazione del nuovo regolamento sul lavoro agile ordinario (G.C. n. 416/2025), l'attivazione del telelavoro domiciliare tramite bando (DD n. 96/2025) e lo sviluppo di ulteriori spazi di co-working aziendale.

4. Area Promozione del ruolo del CUG

Sono stati formati i nuovi componenti del Comitato, anche tramite il webinar "Presente, passato e futuro delle pari opportunità e politiche di genere".

È stata diffusa un'infografica sulle funzioni del CUG, utile ad aumentarne la visibilità interna.

Il Comitato ha inoltre raccolto e analizzato dati su personale e strumenti di conciliazione (età, genere, categoria, profilo), contribuendo alla predisposizione e al monitoraggio del PTAP.

5. Indicatori di performance

Secondo la misurazione ufficiale dell'indicatore di performance "Pari Opportunità: livello di avanzamento del PTAP", l'Ente ha raggiunto nel 2025 un livello di attuazione pari al 80%, superiore al valore atteso ($\geq 70\%$). Pur registrando un lieve calo rispetto al 2024 (83%), il risultato si conferma ampiamente positivo e coerente con la complessità e la molteplicità delle azioni programmate.

Conclusioni

Il CUG valuta positivamente lo stato di avanzamento del PTAP 2025. Le azioni svolte dimostrano un impegno concreto dell'Amministrazione nella promozione di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.

Il Comitato ritiene fondamentale proseguire su questa linea, promuove la realizzazione delle azioni ancora da realizzare, quali l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia e l'individuazione di ulteriori misure per il benessere lavorativo del personale dipendente, rafforzando la collaborazione con Direzioni e Organi di governo e mantenendo un monitoraggio costante delle azioni previste per gli anni successivi.

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