



P.I.A.O. 2023-25

sez.2.1.1.B

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

P.A.P. 2023-25

CAP. 1)	PREMESSA	1
1.1)	Finalità del piano	1
1.2)	Riferimenti normativi.....	1
1.3)	Ambito di applicazione del P.A.P.	1
1.4)	Obiettivo strategico: <i>Azioni Positive</i> (estratto D.U.P. - 0110/0140).....	1
CAP. 2)	FIGURE DI GARANZIA	2
2.1)	Comitato unico di garanzia.....	2
2.2)	Consigliera di Parità.....	2
2.3)	Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità	2
CAP. 3)	AMBITO I – POLITICHE DI CONCILIAZIONE	3
3.1)	Orario flessibile	3
3.2)	Permessi 104	3
3.3)	Lavoro agile	4
3.4)	Possibilità di trasformazione contratto part-time.....	4
3.5)	Asilo nido aziendale	4
CAP. 4)	AMBITO II – SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ	6
4.1)	Corsi di aggiornamento professionale	6
CAP. 5)	AMBITO III - BENESSERE ORGANIZZATIVO, PREVENZIONE DEL BURN OUT E AZIONI DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOBBING	7
5.1)	Percorsi comportamentali sul benessere organizzativo (dipendenti e C.U.G.)	7
5.2)	Indagine annuale clima interno	7
5.3)	Revisione Codice di Comportamento	8
CAP. 6)	AMBITO IV – CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI	9
6.1)	Valutazione annuale della performance individuale del Personale	9
6.2)	Progressioni economiche e di carriera.....	9
6.3)	Mobilità interna	10
6.4)	Benefit.....	10

CAP. 1) PREMESSA

1.1) Finalità del piano

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le misure previste sono volte a:

- Eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.
- Rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.
- Rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.
- Favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- Garantire il monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

1.2) Riferimenti normativi

- Direttiva n. 4/2011 Linee guida sul funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto legislativo n. 165/2001 e contrattazione collettiva (in particolare CCNL 16/11/2022).
- Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito dalla Legge 06/08/2021, n. 113.
- D.L. 30/04/2022, n. 36, convertito dalla Legge 29/06/2022, n. 79.
- D.M. 132 del 30/06/2022.

1.3) Ambito di applicazione del P.A.P.

Il presente Piano si applica al personale della Città Metropolitana di Firenze.

1.4) Obiettivo strategico: Azioni Positive (estratto D.U.P. - 0110/0140)

Nel triennio in esame, le attività in parola saranno volte alla valorizzazione del personale in servizio attraverso gli strumenti messi a disposizione dal CCNL del 16/11/2022 (ma non soltanto), in un processo di interlocuzione costante con il C.U.G., la consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali. Questo ambito acquisirà un'importanza centrale nel prossimo futuro, soprattutto a seguito del cambio di prospettiva che il D.L. 36 sottintende, nel delineare la P.A. come un'organizzazione in cui scegliere di lavorare, che deve rendersi contesto "appetibile", in grado di catalizzare capitale umano di qualità, figure professionali competenti, favorendo nelle stesse, benessere e senso di appartenenza. In continuità con la programmazione 2022-2024, le azioni positive saranno sviluppate in ambiti, suggeriti anche dalla forte componente di genere che caratterizza la forza lavoro della Città Metropolitana di Firenze. All'interno di ciascun ambito (v. elenco sottostante e capitolo successivo), l'Amministrazione intende confermare le azioni già programmate e svilupparne di nuove in un'ottica di miglioramento continuo:

AMBITO I. Politiche di conciliazione;

AMBITO II. Sviluppo della professionalità;

AMBITO III. Benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;

AMBITO IV. Motivazione e coinvolgimento, carriera e politiche incentivanti.

CAP. 2) FIGURE DI GARANZIA

2.1) Comitato unico di garanzia

All'interno della Città Metropolitana di Firenze il C.U.G. è stato costituito con Atto del Direttore Generale n. 3603 del 31/12/2020.

I membri per l'Amministrazione sono:

- (Effettivi): Maria Grazia FIERA, Caterina PANICACCI, Carmen SABATELLA.
- (Supplenti) Claudia COLLINI, Raffaella DE BIASI.

I membri per le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione sono:

- FLFP CGIL: Stefano Tatini – titolare, Barbara Landrini – supplente.
- UIL FP: Giovanni Pesucci – titolare.
- CISL FP: Anna Bartolozzi – titolare, Raffaella Comodo – supplente.

Ruolo:

→ *I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica (dir. 4/2011).*

2.2) Consigliera di Parità

Da Febbraio 2021, con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n.16 del 04/02/2021 è stata altresì nominata la Consigliera di Parità (ex D.Lgs. 198/2006) della Città Metropolitana di Firenze, nella persona di:

- Prof.ssa Anna Maria Di Fabio (Consigliera di Parità Effettiva);
- Avv. Irene Romoli (Consigliera di Parità supplente).

Ruolo:

→ *La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro (D.Lgs. 198/2006).*

2.3) Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Con atto n. 2041 del 24/08/2022 del Direttore generale è stato nominato Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità della Città Metropolitana di Firenze:

- Dott. Andrea Pelacchi, Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Ruolo:

→ *Le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, hanno l'obbligo di nominare il predetto Responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità. (Art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001, inserito dall'art. 10, comma 1, D.Lgs. 75/2017).*

CAP. 3) AMBITO I – POLITICHE DI CONCILIAZIONE

3.1) Orario flessibile

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>A tutti i dipendenti dell'Ente.</i>

Si ritiene fondamentale mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro. La flessibilità oraria attiene a 3 fondamentali strumenti:

1. Possibilità di modulare la prestazione lavorativa con orario unico giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, per 5 gg a settimana.
2. Entrata e uscita flessibile (oltre alla flessibilità oraria della pausa pranzo durante i giorni lunghi).
3. Istituto del Plus/Minus e meccanismo dei recuperi.

ORARIO UNICO GIORNALIERO	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Dal 1° novembre 2020 è stata offerta a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici la possibilità di fruire dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Al 31/12/2022 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

ENTRATA E USCITA FLESSIBILE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Nel corso del 2022 è stata mantenuta la flessibilità in entrata dalle 7:30 alle ore 9.30 e in uscita dalle 13:30 alle 15:30 nei giorni corti e dalle 17:00 alle 19:00 nei giorni lunghi, con la flessibilità in orario del pranzo (dalle 13:00 alle 15:00), come da indicazioni dei DPCM di ottobre 2020 e attuato dalla Metrocittà con circolare interna prot. n. 2614 del 30 ottobre 2020.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

PLUS/MINUS E RECUPERI	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
A corollario dei meccanismi di flessibilità in entrata e uscita l'Amministrazione ha mantenuto per tutta l'annualità appena conclusa il meccanismo di conguaglio delle eccedenze e delle mancanze orarie (cd. plus/minus) che, se attinente alle fasce orarie flessibili, non necessita di giustificazione da parte del lavoratore o autorizzazione da parte del dirigente/responsabile.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

3.2) Permessi 104

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>A tutti i dipendenti dell'Ente.</i>

Di altrettanta rilevanza, ai fini delle esigenze di conciliazione vita/lavoro, citiamo la Legge 104/1992 che riconosce l'astensione retribuita dal servizio, articolata sia in giorni che in ore, ai dipendenti portatori di disabilità e a coloro che assistono familiari in gravi condizioni di salute.

PERMESSI 104	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Tali fattispecie sono attive nell'Ente dal 2017 sulla base di specifica regolamentazione interna. Al 31/12/2022 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 18 donne a fronte di 13 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di permessi 104 legati a invalidità personale con 4 uomini a fronte di 1 donna.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

3.3) Lavoro agile

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>A tutti i dipendenti dell'Ente.</i>

Il lavoro agile è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se mutuato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire e relativi indicatori di risultato. Superata la fase emergenziale, la fruizione del Lavoro Agile viene comunque garantita ai dipendenti della Città Metropolitana secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal Piano Operativo Lavoro Agile - P.O.L.A. introdotto dalla legge 17/07/2020, n. 77 di conversione del c.d. “decreto rilancio”, che ha modificato l'art. 14 della legge n. 124/2015.

L'Istituto del Telelavoro, la cui unica esperienza nell'Ente si concluderà nell'aprile 2023 con il pensionamento della dipendente interessata, risulta superata a seguito della disapplicazione introdotta dall'art. 70 del nuovo CCNL del 16/11/2022.

LAVORO AGILE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Nell'annualità 2022, oltre il 90% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee al lavoro agile ha stipulato con il proprio dirigente un progetto/accordo individuale di lavoro agile, con maggiore articolazione degli obiettivi della prestazione da remoto e degli indicatori di risultato. Le modalità di lavoro sono riportate nel P.O.L.A. che dal 2023 costituisce un allegato al P.I.A.O. (Piano Integrato Attività e Organizzazione) con valenza triennale e aggiornamento annuale.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

3.4) Possibilità di trasformazione contratto part-time

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>A tutti i dipendenti dell'Ente.</i>

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

POSSIBILITÀ DI TRASFORMAZIONE CONTRATTO PART-TIME	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Al 31/12/2022 i dipendenti con contratto part-time erano 36, di cui 23 donne e 13 uomini. Il genere maschile risulta prevalente nei part time pari o inferiori alle 18 ore, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. Anche quest'anno l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part time consentite, riguardo alle esigenze del personale dell'Ente: nel 2022, in particolare, sono state ricevute e accolte 7 richieste di trasformazione/modifica.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

3.5) Asilo nido aziendale

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Neogenitori dipendenti dell'Ente</i>

Dal 10 settembre 2008 è attivo il Nido d'Infanzia Aziendale della Città Metropolitana di Firenze “Il Piccolo Principe” con sede in via Cavour n° 9. La capienza del “Piccolo Principe” è di 20 bambini di età compresa tra i 12 e i 36 mesi, il suo orario di apertura è dalle ore 7,30 del mattino alle ore 16,30 del pomeriggio. La gestione dell'asilo nido è affidata con una convenzione annuale al Comune di Firenze.

ASILO NIDO AZIENDALE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
<p>Negli ultimi anni si erano interrotte le riserve di posti-bambino a favore dei dipendenti della Città Metropolitana per assenza di richieste.</p> <p>Per l'anno educativo 2022-23, invece, anche grazie ad un ricambio generazionale nell'organico dell'Ente, si è reso opportuno rinnovare la convenzione posti-bambino e offrire questa importante opportunità di semplificazione organizzativa del management familiare. Così, per l'anno educativo in corso la suddetta convenzione è di nuovo attiva, con validità fino a luglio 2024.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA FINO A LUGLIO 2024</p>

CAP. 4) AMBITO II – SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ

4.1) Corsi di aggiornamento professionale

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Stanziamenti annuali dedicati alla formazione</i>
A chi è rivolto	➡	<i>A tutti i dipendenti dell'Ente.</i>

L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento costante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo e sulla mission della professione ricoperta, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente.
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata.
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

LETTURA DEI BISOGNI FORMATIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Anche nel 2022, la lettura dei bisogni formativi è stata operata nell'ambito della valutazione annuale della performance del personale, che indaga su vari aspetti, tra i quali: <ul style="list-style-type: none"> • “la preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e la padronanza della competenza tecnica acquisita”; • “l'aggiornamento continuo anche tramite l'auto formazione”. 	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
L'amministrazione ha provveduto alla stesura del piano formativo, quale allegato al P.I.A.O. 2023-2025.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

BANCA DATI E REPORT DI ANALISI A CADENZA ANNUALE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
È attiva una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente. Rilevante l'investimento in formazione nel 2022, con la pianificazione, organizzazione ed erogazione di oltre 185 corsi di aggiornamento professionale, per un monte ore complessivo di oltre 3.700 ore e più di 660 discenti. La modalità di fruizione prevalente continua ad essere <i>on line</i> , sia in diretta <i>webinar</i> che registrazione <i>e-learning</i> . Riprendono comunque i corsi <i>on site</i> , a seguito del progressivo superamento dell'emergenza pandemica.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25

CAP. 5) AMBITO III - BENESSERE ORGANIZZATIVO, PREVENZIONE DEL BURN OUT E AZIONI DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOBBING

5.1) Percorsi comportamentali sul benessere organizzativo (dipendenti e C.U.G.)

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Stanziamenti annuali dedicati alla formazione</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti e i membri del C.U.G.</i>

Con questa azione, che si pone in continuità con i percorsi organizzati nel 2021 e nel 2022, si intende sviluppare le conoscenze e le competenze dei dipendenti dell'Amministrazione e dei membri del C.U.G. sulla capacità di intercettare le dinamiche disfunzionali all'interno degli uffici di cui fanno parte o di cui sono referenti attraverso veri e propri metodi e strumenti operativi per creare una cultura organizzativa proattiva, supportiva e resiliente e un clima positivo sul posto di lavoro; riteniamo infatti fondamentale costruire un percorso condiviso e un linguaggio comune affinché tutti i lavoratori comprendano l'importanza del *sapersi relazionare* all'interno del proprio team, per favorire non solo la serenità psicologica di tutti i collaboratori ma anche migliorare i processi di cooperazione e collaborazione tra colleghi e la performance individuale e collettiva. Questo percorso si propone anche di fornire al personale gli strumenti per leggere e misurare la disorganizzazione, la disomogeneità dei carichi di lavoro e superare tali condizioni negative. La finalità generale è quindi quella di riuscire a diminuire la sensazione di malessere organizzativo percepita da alcuni dipendenti e rafforzare le competenze dei Responsabili in ordine alla capacità di monitorare e indagare su eventuali rischi legati ai processi lavorativi.

PERCORSI COMPORTAMENTALI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
CONSUNTIVO 2022	PROGRAMMAZIONE 2023-2025
<p>A partire da novembre 2022, l'Amministrazione ha dato avvio ad un percorso in tema di Competenze Trasversali (potenziare la dimensione dinamico-relazionale) promosso dalla Città Metropolitana di Firenze in collaborazione con Dasein S.r.l., Società di Formazione e Consulenza per gli Enti Locali. Il percorso formativo prevede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione comportamentale per Dirigenti e Segretario Generale (2 moduli di 8 ore ciascuno, suddivisibili in 4 incontri di 4 ore ciascuno). 2. Formazione comportamentale per P.O. e Istruttori Direttivi (n. 3 incontri formativi con la partecipazione delle Posizioni Organizzative e degli Istruttori Direttivi, e n. 2 incontri destinati esclusivamente alle Posizioni Organizzative, per un totale complessivo di n. 5 incontri formativi della durata di 4 ore ciascuno). <p>La conclusione è prevista nel 2023.</p>	<p>CONCLUSIONE ANNO 2023</p>

5.2) Indagine annuale clima interno



Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Di norma sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>

L'indagine ha l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana. L'azione prevede la somministrazione di uno o più questionari utilizzati come strumenti di monitoraggio (annuale) del benessere dei lavoratori dell'Ente.

SOMMINISTRAZIONE ANNUALE QUESTIONARIO	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Tra il 3 e il 6 ottobre 2022, è stato somministrato (in presenza) un questionario sul benessere organizzativo; l'indagine è stata promossa e organizzata dal C.U.G. in collaborazione con la Consigliera di Parità Prof.ssa Annamaria Di Fabio e l'Università degli Studi di Firenze.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

ESITI INDAGINE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
I dati raccolti saranno elaborati in forma anonima dall'Università degli Studi di Firenze nei primi mesi del 2023. L'analisi permetterà di operare una valutazione comparata tra le esperienze lavorative dei vari team, su specifici aspetti legati alle dinamiche organizzative e misurare il benessere organizzativo. Sarà inoltre uno strumento utile per continuare il percorso formativo avviato nel 2021 sul benessere organizzativo e individuare azioni correttive in grado di migliorare la qualità generale dell'agire professionale all'interno dell'Amministrazione. Per le figure apicali dell'Amministrazione l'indagine può inoltre costituire un importante feed-back operativo che proviene "dal basso", in ordine ad una maggiore esplorazione e comprensione del vissuto professionale dei propri collaboratori e di ciò che può realmente costituire un ambito di miglioramento legato alla specificità del contesto relazionale e organizzativo dello specifico ufficio/settore.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

5.3) Revisione Codice di Comportamento

Risorse finanziarie dedicate		<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto		<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>

Il codice di comportamento della Città Metropolitana di Firenze è un importante strumento disciplinare e di controllo, adottato ai sensi di legge a garanzia della buona condotta dei dipendenti dell'Ente, affinché la stessa sia sempre improntata al rispetto delle norme, all'etica e ai principi di diligenza, lealtà e imparzialità.

REVISIONE CODICE DI COMPORTAMENTO	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad aggiornare il proprio codice di comportamento ai sensi del D.L. n. 36 del 30/04/2022 art. 4, inserendo "una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici" (cit. art. 4 co.1 lett. a) e un "ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico" (cit. art. 4 co.1 lett. b). Nell'adempiere al suddetto aggiornamento, la Direzione del Personale ha ritenuto opportuno compiere una revisione più organica del codice di comportamento della Città Metropolitana di Firenze (adottato con DGP n. 176 del 20/12/2013) , nell'ottica di renderlo conforme alle linee guida A.N.A.C. approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recependone le finalità, la struttura e i principali input contenutistici.	CONCLUSIONE GENNAIO/FEBBRAIO 2023 • Il codice sarà approvato, con iter partecipativo (ai sensi dell'art. 54 co. 5 del D.Lgs. 165/2001 e come avvalorato dalle linee ANAC) nei primi mesi dell'anno 2023.

CAP. 6) AMBITO IV – CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI

6.1) Valutazione annuale della performance individuale del Personale

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>

Ancorché attività cogente per le Amministrazioni Pubbliche, la valutazione annuale della performance individuale del personale è strumento utile per costruire, insieme al lavoratore, un percorso sereno all'interno dell'Ente, improntato alla crescita professionale e al miglioramento continuo. È altresì occasione di confronto e scambio tra il lavoratore e il suo responsabile di riferimento, oltre che momento di ascolto di eventuali bisogni, necessità o suggerimenti in ordine all'ampliamento del benessere organizzativo, con stimoli che provengono dalla realtà concreta dei processi lavorativi. Alla valutazione della performance del personale si legano altresì i percorsi di carriera e i meccanismi premiali legati alla produttività.

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Nell'anno 2022, relativamente all'anno 2021, la valutazione si è svolta per tutto il personale dell'Ente; i punteggi medi ottenuti dai dipendenti hanno, nelle varie categorie, confermato gli obiettivi e i risultati attesi stabiliti dal sistema di valutazione.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

6.2) Progressioni economiche e di carriera

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>

In interlocuzione costante con le R.S.U. l'aspetto delle progressioni economiche e di carriera viene attenzionato, al fine di garantire pari condizioni di accesso e sistemi di effettiva premialità. Per il prossimo triennio è altresì prevista una revisione del *Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso la Città Metropolitana di Firenze* per assorbire le novità introdotte dal D.L. 80/2021 in ordine agli avanzamenti di posizione economica orizzontali e verticali.

RICOSTRUZIONE DEI DATI DEL PERSONALE	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
La ricostruzione dei dati del personale e la loro aggregazione per anzianità, aree di attività, categorie e profili è l'azione propedeutica a determinare la platea di accesso alle P.E.O. Anche nell'anno 2022 la Direzione del Personale ha redatto la serie di tabelle e rappresentazioni grafiche del personale distribuito secondo i diversi criteri necessari all'espletamento della Progressione Economica, previsti dal relativo regolamento.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

INDIZIONE E SVOLGIMENTO PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (P.E.O.)	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Nel mese di settembre 2022 sono state indette 3 diverse procedure P.E.O., rispettivamente per le categorie A/B; categoria C; categoria D. Nel mese di novembre 2022 sono state approvate le graduatorie definitive, da cui risultano beneficiari 10 dipendenti in categoria B; 9 dipendenti in categoria C; 11 dipendenti in categoria D.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

INDIZIONE E SVOLGIMENTO PROGRESSIONI VERTICALI (P.E.V.)	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
A dicembre 2022 risultano espletate le seguenti procedure selettive interne per il passaggio dei dipendenti in un'area superiore (P.E.V.): <ul style="list-style-type: none"> • 3 posti Amm.vo cat. C • 1 posto Tecnico cat. C • 1 posto Tecnico cat. D È stata altresì nominata la commissione per la procedura P.E.V.: <ul style="list-style-type: none"> • 1 posto Amministrativo cat. D 	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2023-25 Cadenza annuale

REVISIONE DEL “REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE ALL’IMPIEGO PRESSO LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE”	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Azione di nuovo inserimento	AZIONE PROGRAMMATA PER L’ANNO 2023

6.3) Mobilità interna

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti dell’Ente</i>

Con quest’azione, l’Ente si propone di promuovere la mobilità interna dei dipendenti, quale misura incentivante rispetto alla motivazione, valorizzazione delle competenze e riqualificazione del personale.

L’Amministrazione intende quindi introdurre questo strumento con lo scopo di andare incontro alle esigenze di rinnovamento e rigenerazione professionale che alcuni dipendenti possono avere, coerentemente e nel rigoroso rispetto del piano triennale del fabbisogno di personale. Questo tipo di procedure si pongono peraltro in linea con alcuni input programmatici previsti nella *ratio* del P.I.A.O.: per la definizione dei reclutamenti, infatti, le Amministrazioni sono invitate a valutare, prima dell’indizione di eventuali arruolamenti dall’esterno, una diversa e più efficiente allocazione delle Risorse Umane già in organico, al fine di ottimizzare la dotazione in essere e promuovere il miglioramento continuo dell’organizzazione.

MOBILITÀ INTERNA	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Azione di nuovo inserimento	AZIONE PREVISTA PER IL TRIENNIO 2023-25

6.4) Benefit

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Risorse destinate ai progetti di welfare aziendale</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti dell’Ente</i>

Ad oggi, la Città Metropolitana di Firenze offre al proprio personale agevolazioni legate al pagamento dei trasporti pubblici locali.

BENEFIT	
<i>CONSUNTIVO 2022</i>	<i>PROGRAMMAZIONE 2023-2025</i>
Convenzione con il nuovo gestore "Autolinee Toscane" per sconti relativi all'acquisto di abbonamenti annuali di trasporto pubblico su gomma. L'Amministrazione anticipa il costo dell'abbonamento, che viene poi recuperato in rate mensili dallo stipendio del dipendente. Le scontistiche sono: ✓ 10% di sconto sul servizio urbano di Firenze: invece di 310,00€ ---> 279,00€; ✓ 5% di sconto sul servizio extraurbano.	AZIONE CONFERMATA PER IL TRIENNIO 2023-25