

PREMESSA*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.

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.

Ambito di applicazione del P.A.P.

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

Obiettivo strategico: Azioni Positive (estratto D.U.P. - 0110/0158)

"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 16/12/2022), in un processo di interlocuzione costante con il C.U.G., la consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali.

In continuità con la programmazione in corso, le azioni positive saranno sviluppate in ambiti, suggeriti anche dalla forte componente di genere che caratterizza le risorse umane della Città Metropolitana di Firenze (...):

- 1) **Politiche di conciliazione (...);**
- 2) **Sviluppo della professionalità (...);**
- 3) **Benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing (...);**
- 4) **Motivazione e coinvolgimento, carriera e politiche incentivanti (...).**

FIGURE DI GARANZIA*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).*

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:

→ *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).*

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).*

AMBITO I – POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Orario flessibile

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

Anche per il triennio 2024-26, l'amministrazione ritiene fondamentale mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro. La flessibilità oraria è strutturata su 3 fondamentali istituti:

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

ORARIO UNICO GIORNALIERO	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
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 31/12/2023 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

ENTRATA E USCITA FLESSIBILE	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Nel corso del 2023 è stata mantenuta la flessibilità oraria come da DPCM ottobre 2020 e circolare attuativa interna del 30/10/2020 (prot. n. 2614):	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

<ul style="list-style-type: none"> • giorni corti: entrata dalle 7:30 alle 9.30 e uscita dalle 13:30 alle 15:30; • giorni lunghi: entrata dalle 7:30 alle 9.30, orario del pranzo dalle 13:00 alle 15:00 e uscita dalle 17:00 alle 19:00. 	
---	--

PLUS/MINUS E RECUPERI	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
È stato inoltre mantenuto, per tutta l'annualità 2023, 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 2024-2026

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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Tali fattispecie sono attive nell'Ente dal 2017 sulla base di specifica regolamentazione interna. Al 31/12/2023 la componente femminile risulta maggioritaria nella fruizione di permessi 104 per assistenza a congiunti, con 27 donne a fronte di 22 uomini; cambia la predominanza di genere per la fruizione di permessi 104 legati a invalidità personale con 5 uomini a fronte di 2 donne.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

Lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto)

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

Il lavoro a distanza (nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto) è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se supportato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire ed i relativi indicatori di risultato. Superata la fase emergenziale, la fruizione del lavoro in modalità cosiddetta "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 e che dal 2023 diviene parte integrante del PIAO

LAVORO A DISTANZA	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Con A.S.M. n. 18 del 10 maggio 2023, è stata aggiornata la sezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile" con l'approvazione del nuovo "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze". Nell'anno 2023, oltre il 42% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee risulta avere un accordo attivo di lavoro agile stipulato con il proprio dirigente. Come previsto dal Regolamento, l'accordo è corredato da uno specifico progetto individuale di lavoro agile, che articola con maggiore dettaglio gli obiettivi della prestazione ed i relativi indicatori di risultato.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026
LAVORO DA REMOTO	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Il "Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze" contiene una Sezione dedicata al lavoro da remoto in conformità al CCNL 16/11/2022.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Al 31/12/2023 i dipendenti con contratto part-time erano 37, di cui 22 donne e 15 uomini. Il genere maschile risulta prevalente nei part-time pari o inferiori alle 18 ore, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. Anche quest'anno l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part-time consentite, riguardo alle esigenze del personale dell'Ente: nel 2023, in particolare, sono state ricevute e accolte 6 richieste di trasformazione/modifica.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Negli ultimi anni si erano interrotte le riserve di posti-bambino a favore dei dipendenti della Città Metropolitana per assenza di richieste. Dall'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. La suddetta convenzione è stata attiva per tutto l'anno educativo passato (a.e. 2022-23) e per tutto l'anno educativo in corso (a.e. 2023-24). Per i prossimi anni la convenzione è in corso di rinnovo.	AZIONE CONFERMATA FINO A LUGLIO 2024
	IN CORSO DI RINNOVO PER I PROSSIMI ANNI EDUCATIVI

AMBITO II – SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ

Revisione dei Profili Professionali

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Non sono necessari finanziamenti specifici</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Tutti i dipendenti e i membri del C.U.G.</i>

La Riforma del mercato del lavoro prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "Italia Domani" (PNRR) ha promosso, tra le altre cose, la riforma del sistema di classificazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche attraverso la sottoscrizione di contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nei comparti delle funzioni centrali, locali e sanità. Gli ultimi rinnovi contrattuali, infatti, hanno introdotto una riprogettazione dei profili professionali che introduce alcuni importanti elementi di novità, riconducibili in particolare all'approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane.

A rinforzo di tale orientamento, con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28/06/2023 è stato adottato il *Modello delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni* (rif. Milestone M1C1-58 "Entrata in vigore degli atti giuridici per la riforma del pubblico impiego"), volto ad orientare i sistemi organizzativi degli Enti verso modelli di competenze omogenei, garantendone al contempo l'uniformità di applicazione. Il modello elaborato dal Ministero, in ragione dell'utilizzo ampio che intende promuovere, è focalizzato sulle competenze trasversali o *soft skills*, mentre la definizione delle

competenze tecnico-specialistiche è rimessa all'autonomia organizzativa dei singoli enti, in funzione delle loro caratteristiche e del loro profilo istituzionale.

Il Decreto sollecita inoltre le Amministrazioni, quale leva strategica di sviluppo degli individui e delle stesse organizzazioni, ad individuare *famiglie professionali* e a descrivere le posizioni di lavoro in termini di *Ruolo e portafoglio di competenze* necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva.

Si rende pertanto necessaria una revisione dei Profili Professionali dell'amministrazione che tenga conto delle indicazioni dettate dal vigente CCNL (CCNL del 16/11/2022) e di quanto disposto dal D.M. 28/06/2023.

REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Azione di nuovo inserimento	AZIONE PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024

Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche

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

In linea con il citato approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane, si ritiene necessario continuare a promuovere un forte investimento in percorsi di formazione e aggiornamento professionale, in grado di rafforzare le competenze tecnico-specialistiche del personale dipendente.

La formazione si configura peraltro come occasione virtuosa per promuovere una riflessione continua sul ruolo lavorativo e sulla mission della professione ricoperta, diminuire il senso di solitudine e favorire 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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Anche nel 2023, 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"> • <i>“la preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e la padronanza della competenza tecnica acquisita”;</i> • <i>“l'aggiornamento continuo anche tramite l'auto-formazione”.</i> 	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
L'amministrazione ha provveduto alla stesura del piano formativo, quale allegato al presente PIAO 2024-2026.	AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026

BANCA DATI E REPORT DI ANALISI A CADENZA ANNUALE	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
È attiva una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente. Rilevante l'investimento in formazione nel 2023, con la pianificazione, organizzazione ed erogazione di oltre 250 corsi di aggiornamento professionale, per un monte ore complessivo di oltre 1.000 ore e più di 600 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 2024-2026

Sviluppo delle competenze trasversali

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>

L'azione in parola si concretizza nell'organizzazione di percorsi di aggiornamento specifici che focalizzano i loro obiettivi formativi sul miglioramento del clima lavorativo e organizzativo delle varie equipe professionali, sempre secondo l'approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane. La programmazione 2024-2026 intende in particolare sviluppare l'area delle cosiddette competenze trasversali (o *soft skill*) come da *frame work* ministeriale (rif. D.M. del 28/06/2023).

SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>Si è concluso, nel corso dell'anno 2023, il percorso comportamentale sul benessere organizzativo, che ha coinvolto i dipendenti e i membri del C.U.G. a partire da novembre 2022. Il percorso intendeva potenziare la dimensione dinamico-relazionale del personale, ampliando la capacità dei partecipanti di intercettare le dinamiche disfunzionali all'interno degli uffici e creare una cultura organizzativa proattiva per un clima positivo sul posto di lavoro. Il percorso formativo della Città Metropolitana di Firenze in collaborazione con Dasein S.r.l., Società di Formazione e Consulenza per gli Enti Locali ha previsto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione comportamentale per Dirigenti e Segretario Generale (2 moduli di 8 ore ciascuno, suddivisi in 4 incontri di 4 ore ciascuno). 2. Formazione comportamentale per E.Q. e Istruttori Direttivi (n. 3 incontri formativi con la partecipazione delle E.Q. e degli Istruttori Direttivi, e n. 2 incontri destinati esclusivamente alle E.Q., per un totale complessivo di n. 5 incontri formativi della durata di 4 ore ciascuno). 	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026 (vedi Piano Formativo)</p>

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

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

Oltre la formazione offerta dall'Ente, i singoli lavoratori possono ricorrere a permessi studio, aspettative per borse di studio ovvero altri strumenti per l'accesso a percorsi di istruzione. Nella conciliazione studio/lavoro particolare rilievo ha assunto la fattispecie del lavoro agile come modalità di maggiore flessibilità ed adattamento.

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Attualmente n. 5 dipendenti dell'Amministrazione hanno ottenuto il riconoscimento delle 150 ore disponibili per il diritto allo studio e n. 1 dipendente risulta invece in aspettativa, già nell'anno 2022 e sino al 2023, per un Dottorato di Ricerca a seguito di vincita di borsa di studio.	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026 (vedi Piano Formativo)</p>

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

Bilancio di genere

Risorse finanziarie dedicate	➡	<i>Finanziamenti esterni per le Politiche di Genere. (per il 2023: Progetto "METRO GEBU-DICU - Città Metropolitana di Firenze Gender Budgeting e Diffusione della Cultura di genere" dall'Avviso Pubblico di Regione Toscana per il "Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere").</i>
A chi è rivolto	➡	<i>Personale interno e cittadinanza</i>

BILANCIO DI GENERE	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Nel mese di novembre 2023, è stato presentato il primo bilancio di genere della Città Metropolitana di Firenze. Il documento è stato redatto in collaborazione con l'Università di Firenze e ha coinvolto, oltre alla Metrocittà,	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026</p>



<p>39 Comuni della provincia.</p> <p>Il Bilancio di Genere si propone quale strumento utile a evidenziare la reale dimensione delle discriminazioni di genere presenti nel territorio e a sottolineare la valenza trasversale del tema della parità di genere su tutti i campi dell'azione amministrativa.</p> <p>Si propone inoltre di gettare le basi per future azioni (inclusa l'elaborazione di un Piano di Genere) e continuare ad utilizzare la metodologia attuale per l'analisi annuale dei bilanci economici degli Enti secondo prospettive di genere.</p> <p>I dati raccolti restituiscono una fotografia positiva perché la Città Metropolitana di Firenze risulta in prima posizione per il tasso di occupazione femminile (20-64 anni), con il 74,2%, a fronte del 55% registrato a livello nazionale. Firenze è anche la Città Metropolitana in cui c'è una minor differenza tra tasso di occupazione femminile e maschile. La differenza ammonta a 6,8 punti percentuali, inferiore alla media italiana di 12,9 punti. Inoltre, l'incidenza percentuale delle start up femminili sul totale delle start up è passata dal 14,5% del 2021 al 15,8% del 2022 nella Città Metropolitana di Firenze. Un dato, ancora una volta, superiore alla media nazionale corrispondente al 13,2%.</p> <p>Per approfondimenti si richiama l'Atto del Sindaco Metropolitano n. 40 del 31 ottobre 2023.</p>	
---	--

Indagine benessere organizzativo

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 degli 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 del benessere dei lavoratori dell'Ente.

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>L'ultima indagine sul benessere organizzativo (iniziata nel 2022) 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; ha coinvolto 182 lavoratori cui sono stati sottoposti 4 questionari <i>self-report</i>.</p> <p>L'esito dell'indagine è stato declinato in due prospettive: il benessere soggettivo e il benessere psicologico.</p> <p>Dalla ricerca non sono emerse nei partecipanti particolari problematiche in relazione al benessere percepito, né in ambito lavorativo né in ambito di vita nel suo complesso. Non si sono evidenziate criticità in relazione alle risorse personali, esprimendo un quadro che nella rilevazione effettuata non richiede azioni urgenti o mirate.</p> <p>Possibili future azioni potranno essere intraprese su un piano di potenziamento delle risorse ad ampio spettro, come quelle programmate per lo sviluppo delle competenze trasversali a partire dal contesto lavorativo.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026</p>

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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
L'aggiornamento del Codice di Comportamento Nazionale è avvenuto nel	APPROFONDIMENTI

<p> mese di aprile 2023, con decorrenza 14 luglio 2023 (rif. D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 - GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023). Il D.P.R. 62/2023, in particolare, ha introdotto nel Codice Nazionale una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici (art. 1 co.1 lett. a) e un ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 1 co.4 lett. d). Si effettueranno i dovuti approfondimenti finalizzati a comprendere la necessità o meno dell'adeguamento del Codice di comportamento interno alle suddette novità. </p>	<p>ANNO 2024</p>
--	-------------------------

AMBITO IV – CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI

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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Nell'anno 2023, relativamente all'anno 2022, 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.	<p>AZIONE CONFERMATATA TRIENNIO 2024-2026 Cadenza annuale</p>

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>

Con il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria (CCNL del 16/11/2022), le modalità per l'assegnazione delle progressioni economiche e di carriera sono cambiate, con l'individuazione di nuove procedure e criteri di attribuzione. Tra le principali novità introdotte dal contratto, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001, vi sono senza dubbio:

- La determinazione di nuovi requisiti di accesso, nuovi importi e del numero massimo di differenziali stipendiali attribuibile al dipendente nel corso della propria vita lavorativa all'interno dell'area di inquadramento di appartenenza (art. 14 CCNL e Tabella A);
- La possibilità (entro il termine del 31 dicembre 2025) di prevedere procedure valutative per le progressioni straordinarie tra le aree, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di specifici requisiti (rif. art. 13 commi 6 e 7 e Tabella C);
- La previsione di una procedura comparativa per le progressioni ordinarie tra le aree, con la definizione, ancora una volta, dei titoli di accesso e di comparazione (art. 15 CCNL).

Nel prossimo triennio, quindi, l'individuazione e la gestione delle progressioni economiche e di carriera si svolgeranno con nuove procedure, la cui regolamentazione è stata e sarà oggetto di definizione, in interlocuzione costante con le R.S.U.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA (ART. 14 CCNL)	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026

<p>Il 30 novembre 2023, con entrata in vigore dal 1° dicembre, è stato siglato il contratto collettivo integrativo dell'Amministrazione (CCDI), che definisce tra le altre cose la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della stessa area. Con A.D. n. 3305 del 29.11.2023 è stata quindi indetta la relativa procedura, ancora in corso di svolgimento al momento della redazione del presente documento. Come previsto dal CCNL (art. 14 comma 3), le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1° gennaio 2023, anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026 Cadenza annuale</p>
---	--

PROGRESSIONI STRAORDINARIE TRA LE AREE (PROCEDURE VALUTATIVE ART. 13 COMMI 6 E 7 CCNL)	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>È ancora in fase istruttoria il regolamento per lo svolgimento delle procedure straordinarie (cd. verticali in deroga), oggetto di confronto sindacale. Saranno quindi organizzate, sulla base del piano di fabbisogno di personale definito dall'Amministrazione.</p>	<p>AZIONE PROGRAMMATA PER IL BIENNIO 2024-2025</p>

PROGRESSIONI ORDINARIE TRA LE AREE (PROCEDURE COMPARATIVE ART. 15 CCNL)	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>Anche la revisione del regolamento per lo svolgimento delle procedure verticali cd. ordinarie è in fase istruttoria e sarà terminato per consentire l'organizzazione delle procedure comparative a partire dall'annualità 2026. Anche questi avanzamenti di carriera si baseranno sui fabbisogni di personale definiti dall'Amministrazione.</p>	<p>AZIONE PROGRAMMATA A PARTIRE DALL'ANNUALITÀ 2026</p>

REVISIONE DEL "REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO PRESSO LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>A seguito delle novità introdotte dal contratto nazionale del 16/11/2022 e, di non minore importanza, per recepire il disposto del D.P.R. n. 487/1994 così come modificato dal D.P.R. 82 del 16/06/2023 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi), si è reso necessario avviare un processo di revisione integrale del <i>Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso la Città Metropolitana di Firenze</i>. La conclusione dei lavori di aggiornamento è prevista per il prossimo anno.</p>	<p>AZIONE PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024</p>

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 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 PIAO: 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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
<p>Nel 2023 è stato indetto un bando di mobilità interna volontaria per la ricerca di 1 (una) unità amministrativa da assegnare alla Segreteria del Sindaco Metropolitan. La procedura è stata indetta due volte, con ampliamento dei requisiti di accesso e si è conclusa con l'individuazione della figura ricercata.</p>	<p>AZIONE CONFERMATA TRIENNIO 2024-2026 Cadenza annuale</p>



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	
CONSUNTIVO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024-2026
Convenzione con 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 342,80 € ---> 308,50 €); ✓ 5% di sconto sul servizio extraurbano.	AZIONE CONFERMATA PER IL TRIENNIO 2024-26
Convenzione con Trenitalia per consentire la rateizzazione in busta paga del costo dell'abbonamento.	AZIONE CONFERMATA PER IL TRIENNIO 2024-26
Servizio di <i>carpooling</i> , in convenzione con la società JOJOB. Ad ogni viaggio in <i>carpooling</i> (da autista o da passeggero) sarà possibile accumulare un credito immediato di 0,10 € a viaggio (max 0,20 € al giorno) fino alla concorrenza di complessive 5,00 € da spendere su buoni Amazon, Zalando, Carburante, Carrefour e 3 Bee.	AZIONE CONFERMATA PER IL TRIENNIO 2024-26