

# RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

Predisposta in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"



Al Sindaco del Comune di Firenze  
Dott. Dario Nardella  
Palazzo Vecchio, Piazza Signoria 1  
[sindaco@comune.fi.it](mailto:sindaco@comune.fi.it)

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento Funzione Pubblica  
Dipartimento Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

All'Assessore Organizzazione e Personale  
Dott. Alessandro Martini  
Via dell'Anguillara 21  
[assessore.martini@comune.fi.it](mailto:assessore.martini@comune.fi.it)

All'Assessora Diritti e Pari Opportunità  
Dott.ssa Sara Funaro  
Via Nicolodi 2  
[assessore.funaro@comune.fi.it](mailto:assessore.funaro@comune.fi.it)

Al Direttore Generale  
Dott. Giacomo Parenti  
Palazzo Vecchio, Piazza Signoria 1  
[giacomo.parenti@comune.fi.it](mailto:giacomo.parenti@comune.fi.it)

Alla Direttrice Risorse Umane  
Dott.ssa Annarita Settesoldi  
Via Nicolodi 2  
[Direzione.risorseumane@comune.fi.it](mailto:Direzione.risorseumane@comune.fi.it)

All'OIV  
[dott.arturobianco@gmail.com](mailto:dott.arturobianco@gmail.com)  
[v.zampini@esgivialen.it](mailto:v.zampini@esgivialen.it)

All'OOSS  
[rsu@comune.fi.it](mailto:rsu@comune.fi.it)

e p.c

Alla Presidente Commissione Consiliare

Pari Opportunità, Pace, Diritti Umani

Dott.ssa Donata Bianchi

[donata.bianchi@comune.fi.it](mailto:donata.bianchi@comune.fi.it)

Al Dirigente Prevenzione e Protezione

Dott. Alessandro Bartolini

Piazzetta di Parte Guelfa, 2

[alessandro.bartolini@comune.fi.it](mailto:alessandro.bartolini@comune.fi.it)

Ai Rappresentanti Sicurezza Lavoratori

[rls@comune.fi.it](mailto:rls@comune.fi.it)

# Premessa

## ***Riferimenti normativi e Finalità***

La Relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

La Relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire strumento di analisi per le azioni di Benessere Organizzativo da promuovere, verificando al contempo lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano Azioni Positive approvato dall'Amministrazione. Compito del Comitato è di compiere una ricognizione interna collegando dati provenienti da varie direzioni e servizi al fine di mettere in relazione quanto emerso e di darne una lettura quanto più ampia ed integrata su tematiche quali: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

## ***Struttura della Relazione***

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti: dati forniti dalla Direzione Risorse Umane per quanto riguarda la distribuzione del personale per genere, per anzianità, la fruizione di istituti per la conciliazione vita/lavoro, i congedi /permessi per disabilità, i congedi parentali ecc., le retribuzioni confrontate per genere, le ore di formazione per genere, il tipo di formazione, la formazione dedicata alle tematiche del Comitato. I dati sono stati raccolti e redatti sul Format ministeriale e si trovano nell'**Allegato 1**.

Questa parte è dedicata anche a verificare le azioni adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, in base al Piano Azioni positive approvato dall'Amministrazione.

Trova spazio qui anche l'indagine sul Benessere Organizzativo, i cui dati sono stati elaborati dal Servizio Statistica su cui è stato tuttavia necessario effettuare qualche ulteriore rielaborazione ed effettuare una "rilettura" di alcuni aspetti considerati salienti nonché una verifica sulle azioni di miglioramento messe in campo.

Sono confluiti qui anche i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza sulla valutazione di stress lavoro correlato, purtroppo non i dati sulla valutazione di genere perché non realizzata.

Infine nella "sezione Performance" viene riportata un'analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance dell'Amministrazione nonché osservazioni e/o raccomandazioni del Comitato in merito alla gestione della Valutazione della Performance.

La seconda parte della Relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato Unico di Garanzia e i vertici dell'Amministrazione, nonché a una sintesi delle Attività curate direttamente dal Comitato e delle Risorse che gli sono state messe a disposizione nell'anno di riferimento.

## **PRIMA PARTE**

### **ANALISI DEI DATI**

#### **Sezione 1. Dati sul personale** *(cfr. allegato n.1)*

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dalla Direzione Risorse Umane e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati che si riferiscono alla data del 31/12 del 2019, sono riportati nell'**allegato n. 1** così come trasmessi al Comitato Unico di Garanzia in data 30/06 via mail.

L'allegato n.1 di cui sopra, contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

Le tabelle si riferiscono all'anno 2019, negli anni che precedono non sono state fatte rilevazioni analoghe ed è pertanto possibile fare delle considerazioni soltanto sull'anno considerato, escludendo confronti fra anni.

Lavorano nel Comune di Firenze **3.995 dipendenti** del comparto non dirigente assunti a tempo indeterminato e **167 dipendenti** del comparto non dirigente a tempo determinato. A cui si aggiungono **39 dirigenti** a tempo indeterminato e **19 dirigenti** a tempo determinato.

- Nel comparto non dirigente a tempo indeterminato le donne sono in media circa il 50% più degli uomini (**1597 uomini, 2398 donne**). Negli inquadramenti afferenti all'istruzione (Insegnante scuola materna, dell'infanzia, educatore e Istruttore direttivo Pedagogico) **il rapporto Donna/Uomo è circa 20 a 1**. La situazione si capovolge per gli inquadramenti più tecnici (Operatore Autista, Operatore Ambientale, Addetto Tecnico)
- Analizzando per categoria, si ha che nella **categoria D** (escludendo i D3) sono presenti **2 donne per ogni uomo** e in quella **C** sono presenti **1,5 donne per ogni uomo**. Nella categoria **B3** in controtendenza le **donne** risultano essere **il 60% degli uomini**.
- Considerando come "più giovani" i dipendenti del Comparto non dirigente, fino a 50 anni di età e come "più anziani" i dipendenti oltre i 50 anni di età, notiamo come nell'Ente **i dipendenti più anziani (2.301) siano circa il 36% in più rispetto ai più giovani (1.694 unità)**. Questo forte impatto dal punto di vista generazionale è mitigato principalmente dai risultati in controtendenza degli **Agenti di Polizia Municipale** (dove risulta che i più giovani sono circa il doppio rispetto ai più anziani), degli **Educatori Asili Nido e Insegnanti Scuola dell'Infanzia** (dove il rapporto più giovani su più anziani è di almeno 5 a 1).
- **Circa il 70% degli assunti a tempo determinato è donna**. 94 dipendenti a tempo determinato su 167 totali è assunto in profili afferenti al settore dell'istruzione.
- **Dei 39 Dirigenti a tempo indeterminato circa il 59% sono uomini**. Se consideriamo insieme tutti i Dirigenti, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, **la percentuale di uomini** risulta essere **al 53,4%**.

- Il **96,12%** dei dipendenti uomini del comparto non dirigente a tempo indeterminato lavorano a tempo pieno, contro l'**86,99% delle donne**. Delle **312** dipendenti donne che usufruiscono di part-time, il 70% ha richiesto un part-time superiore al 50% e il 25% ha un part time al 50%. Nessuna delle dipendenti ha un part time al di sotto del 50%.
- Nell'Ente sono stati attribuiti **164 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa** (Abbr. R.PO). Si tratta di 75 uomini e 89 donne. Se consideriamo i requisiti di accesso alla posizione, abbiamo che benché in termini assoluti siano presenti più R.PO donne rispetto al numero di R.PO uomini, sono R.PO il **12,9% delle dipendenti in categoria D o D3** a tempo indeterminato **contro il 20,3% degli uomini** appartenenti alle stesse categorie sempre a tempo indeterminato.
- Mentre tra i dipendenti della **categoria C** la percentuale di coloro che hanno **un'anzianità di servizio superiore a 10 anni è di circa il 67%**, emerge che la percentuale sale al **71% per la categoria D** fino ad arrivare al **91% per B3** e al **100%** per chi lavora in **categoria A**.

## Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro *(cfr. allegato n.1)*

Su 4.220 dipendenti complessivamente considerati, nel 2019 fruivano di misure di conciliazione vita/lavoro **2.663** dipendenti **circa il 63%**, *(cfr. Tabella 1.9)*. Nell'87% dei casi si tratta di flessibilità oraria, che riguardava **1407 donne e 910 uomini; 17 dipendenti** erano *in lavoro agile e 6 dipendenti in telelavoro*.

- Nel 2019 sono stati richiesti **8.409** permessi giornalieri per **L. 104/1992**. Circa il **67% a donne**, il restante a uomini; 8.784 sono invece stati i permessi orari, circa il 65% richiesti da donne. Il numero di permessi per **congedi parentali giornalieri** che sono stati concessi è pari a 18.231. **Il 92,4% concesso a lavoratrici**. Al contrario, circa il **22%** dei 334 **permessi orari per congedi parentali** è stato concesso a uomini *(cfr. Tabella 1.10)*

Per quanto riguarda le Azioni che rimangono da realizzare in tema di conciliazione vita/lavoro, si riporta integralmente estratto dall'allegato 1, redatto dalla Direzione Risorse Umane

*...” Per l'anno in corso è previsto un potenziamento dell'istituto del Lavoro Agile, principalmente finalizzato alla conciliazione tra vita e lavoro. L'obiettivo è stato, inizialmente, di prorogare la sperimentazione ampliando la platea dei lavoratori altresì di garantire l'accessibilità allo stesso anche in situazione di emergenza con modalità*

specifiche e temporanee, definire una regolamentazione a regime e un indicatore di performance organizzativa a livello di ente.

L'obiettivo è stato poi sottoposto ad una completa riprogettazione alla luce della dichiarazione dello stato di emergenza effettuato con delibera CM del 31/1/2020, delle disposizioni sulle misure di contenimento che si sono succedute. In questo contesto, il lavoro agile è stato ridefinito quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni prima privilegiata, e poi ordinaria (art. 87 DL 17/3/2020 n. 18), imponendo una complessa riorganizzazione di tutte le attività dell'ente e delle stesse caratteristiche del lavoro agile. Entro la fine del 2020, l'obiettivo è di predisporre un nuovo Regolamento per il Lavoro Agile”...

### Sezione 3. Parità e Pari Opportunità (cfr. allegato n.1)

- Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere (cfr. Tabella 1.5) e calcolate includendo il trattamento accessorio si osserva che per il personale a **tempo pieno donne** risulta essere **inferiore** per le categorie A (-1,53%), B (- 4,99%), D (-1,99%) e leggermente più alta solo per la categoria C (+0,15%), rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria. Anche per quanto riguarda le insegnanti con contratto ministeriale si registra una retribuzione inferiore rispetto agli uomini insegnanti (- 1,08%). La stessa cosa accade nel caso delle Dirigenti che guadagnano l'1,41% in meno rispetto ai dirigenti uomini.
- Riguardo ai dati che riguardano il titolo di studio dei Dirigenti rappresentati nella Tabella 1.6 si osserva che sono **tutti laureati** (100%), non si dispone di informazioni per quanta riguarda titoli di studio superiori alla laurea, né alla laurea magistrale, né Master, né Dottorati di Ricerca. Nell'allegato 1 non sono stati rappresentati i dati riguardanti il titolo di studio del personale non dirigente (cfr. Tabella 1.7)
- Nella composizione delle commissioni di concorso la rappresentanza di genere è stata equa, come è possibile osservare dalla Tabella 1.8 che riporta un numero di **52 uomini** e di **53 donne**.
- L'Ente ha erogato 55.205 ore di formazione nel 2019 (cfr. Tabella 1.11) di cui il **48%** delle ore destinate alle dipendenti donne, **52%** ai dipendenti uomini. 8.464 ore (il 15,3% delle ore complessive) sono relative a formazione obbligatoria. Il 77,6% delle ore di formazione risulta dedicato ad aggiornamento professionale che nel **54% dei casi è stato destinato a uomini**.
- **42 ore** sono state le ore di formazione concesse **relative alla violenza di genere** e **137** le ore concesse per la formazione sulle **tematiche CUG**.

Qui sotto si riporta una tabella estratta dall'allegato 1 redatta dalla Direzione Risorse Umane (cfr. allegato 1)

<b>SEZIONE 2.1 Iniziative di formazione sulle tematiche cug</b>	
<b>Il CUG nella PA</b>	<p>Convegno gratuito promosso da Regione Toscana ed Anci Toscana, tenutosi a Firenze , l'8 maggio 2019.</p> <p>6 partecipanti dell'Amministrazione, di cui 5 donne ed 1 uomo</p>
<b>Smart working</b>	<p>Convegno gratuito organizzato dal Comitato Unico di Garanzia con la collaborazione dell'Assessore al Personale, Comitato scientifico a cura del CUG- Relazione della Presidente e del Servizio Organizzazione delle Risorse Umane Comune di FI</p> <p>9 maggio 2019. Palazzo Vecchio</p> <p>21 partecipanti del Comune di cui 6 uomini e 15 donne.</p>
<b>Lavoro agile per il futuro della Pa</b>	<p>Iniziativa di formazione gratuita promossa dal Comune di Firenze, nel mese di giugno 2019 che ha coinvolto 14 partecipanti, di cui 5 uomini e 9 donne</p>

Il Piano di Azioni Positive 2018-2020 proposto dal Comitato e approvato con Deliberazione di Giunta n. 00361 del 2018, conteneva già iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita/lavoro, pertanto si riporta, di seguito gli obiettivi contenuti nel piano, accludendo nella colonna di destra una verifica sulla loro effettiva realizzazione solo per quanto riguarda le Azioni che si riferiscono al 2019.

Le celle oscurate riguardano verifica non pertinente all'anno 2019.

Ad integrazione di questa Sezione si rimanda alla Sezione 2 dell'allegato 1 redatta dalla Direzione Risorse Umane.

area di azione: **Promozione Ruolo del Comitato Unico di Garanzia,**

**art 4 - Diffondere la conoscenza del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente**

Obiettivi	Azioni	Verifica sul 2019
<p>Promuovere fra il personale la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo, di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti. Promuovere il ruolo del CUG all'esterno.</p>	<p>Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)</p> <p><a href="#">Previsto per il 2018</a></p>	<p>Il Comitato ha uno spazio in Rete civica che viene via via aggiornato dalla Presidente. Aggiunto link alla Consigliera di Parità Regionale</p> <p>Scarsamente riconosciuto il ruolo del Comitato, nel 2018 non è stato consultato se non per la presentazione degli esiti della rilevazione di BO</p>
<p>Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti</p>	<p>Fra conoscer attraverso la intranet dell'ente l'attività svolta e i progetti a cui lavora il Comitato</p> <p><a href="#">Previsto per il 2019</a></p>	<p>Al Comitato è stata riservata un'area sulla Intranet che viene aggiornata in modalità collaborativa da una collega della DRU in accordo con la Direttrice Risorse Umane</p>
<p>Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente</p>	<p>Curare la formazione e l'aggiornamento periodico dei componenti del CUG e del Presidente, in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni</p> <p><a href="#">Previsto per il 2018-2020</a></p>	<p>Alcuni corsi di formazione sono stati frequentati dai componenti del CUG e dalla Presidente in accordo con il Direttore Generale e con l'Assessora Pari Opportunità</p>

area di azione: Benessere Organizzativo		
art. 2 - un' organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane		
Obiettivi	Azioni	Verifica sul 2019
Gestione integrata delle Risorse Umane	<p>1) Banca dati Curriculum Vitae dipendenti, quale strumento di conoscenza delle competenze del personale al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse, valorizzandone la professionalità</p> <p>2) Realizzazione di un applicativo gestionale on line dove il personale possa inserire le richieste di scambio per agevolare i processi di mobilità interna</p> <p>3) Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura</p> <p>4) Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale</p> <p style="text-align: center;"><u>Previsti per il 2019</u></p>	<i>non realizzate</i>
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	<p>Realizzazione di piani di informazione e formazione direttori dirigenti e PO sul tema del B.O. al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate</p> <p style="text-align: center;"><u>Previsto per il 2019-2020</u></p>	<i>non realizzate</i>
	<p>Inserire nel sistema di valutazione dei direttori e dirigenti e PO indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.</p> <p style="text-align: center;"><u>Previsti per il 2019</u></p>	<i>non realizzate</i>
	<p>Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento individuate</p> <p style="text-align: center;"><u>Previsti per il 2019</u></p>	<i>non realizzate</i>

**Area di azione: discriminazioni**

**Art.3 Contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica**

Obiettivi	Azioni	Verifica sul 2018
<p>il principio della dignità e inviolabilità della persona, per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro</p>	<p>Integrazioni e/o modifiche da apportare al Codice di Condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Firenze.</p> <p align="center"><u>Previste per il 2019</u></p>	<p align="center"><i>non realizzate</i></p>
<p>Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro</p>	<p>Nomina Consigliera di Fiducia e/o istituzione sportello di ascolto (integrato con i servizi territoriali) al fine di supportare tutti i casi di discriminazione</p> <p align="center"><u>Previsto per il 2019-2020</u></p>	<p align="center"><i>non realizzate</i></p>
<p>Sensibilizzare l'organizzazione nei confronti della cultura della disabilità</p>	<p>Formazione specifica al personale apicale - sulla gestione integrata del personale con disabilità</p> <p align="center"><u>Entro il 2020</u></p>	
<p>Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo: dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari</p>	<p>Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.</p> <p align="center"><u>Previsto per il 2018-2020</u></p>	<p align="center"><i>non realizzate</i></p>

area di azione: pari opportunità		
Diffusione della Cultura delle pari Opportunità		
Obiettivi	Azioni	Verifica sul 2019
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	Prevedere interventi formativi in materia di pari opportunità Inserire tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne la normativa sulle pari opportunità  <u><a href="#">Previsto per il 2018-2020</a></u>	Parzialmente messe in atto  (cfr. allegato 1)
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere	Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli Incaricati di PO e AP (D.P.C.M 4 marzo 2011 par.3.2)  <u><a href="#">Previsto per il 2018-2020</a></u>	<i>non realizzate</i>
Prevedere e sperimentare strumenti di flessibilità rispondenti alla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa tenendo conto dell'età	Rivisitare la normativa interna che prevede l'incremento di strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro (smart working)  <u><a href="#">Entro il 2019</a></u>	Sperimentazione smart working e formazione gruppo di lavoro dedicato

## Sezione 4. Benessere del personale

La rilevazione di Benessere Organizzativo relativa all'anno 2019 è stata effettuata nel periodo novembre-dicembre 2019, la somministrazione del questionario è stata effettuata sulla totalità dei 4.130 dipendenti, hanno risposto in 2154, il tasso di partecipazione rilevato è del 52,2%.

L'indagine già prevista nel d.lgs. n.150 del 2009, è stata realizzata utilizzando il questionario e la metodologia ANAC. Alcuni items sono stati aggiunti allo scopo di allargare ed approfondire l'indagine in favore di chi prestava servizio in sedi distaccate. Il questionario ANAC utilizzato si avvale di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala va dal "per nulla d'accordo" che corrisponde a 1 a "del tutto d'accordo" che corrisponde a 6 e presenta un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Un alto accordo con le affermazioni espresse dal questionario può essere indice di positività per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, come pure di negatività. Per rendere facilmente confrontabili gli esiti, in sede di elaborazione dei dati, le affermazioni positive che rilevano negatività sono state "ribaltate", favorendo così anche l'immediatezza della lettura dei risultati.

**Il valore medio della scala è 3,5** che costituisce il discrimine tra giudizi di soddisfazione e insoddisfazione.

*Struttura del questionario- gradi di accordo misurati con una scala Likert*

Per Nulla	Molto poco	Poco	Abbastanza	Molto	Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado di importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

Punto medio della scala Likert

Qui di seguito si riporta la Tabella estratta dal report del Servizio Statistica relativa al punteggio medio di tutte le Direzioni che compongono l'Amministrazione.

Il questionario ricomprende 3 questionari che misurano Il **Benessere Organizzativo**, il **Grado di Condivisione del sistema di Valutazione** e **La valutazione del superiore gerarchico**, indicati con colori diversi nella tabella che segue.

**TABELLA GENERALE** - Giudizi medi ottenuti in corrispondenza di ciascuna dimensione (Range da 1 a 6) dei Questionari Benessere Organizzativo- Grado di condivisione del sistema di valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico- Confronto 2019-2018-2017

Sezioni/Ambiti di indagine	Dimensioni/aspetti analizzati	Risultati complessivi 2019	Risultati complessivi 2018	Risultati complessivi 2017
Questionario  BENESSERE ORGANIZZATIVO	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,4	4,5	4,3
	Le discriminazioni	5,1	5,2	5,1
	L'equità nella mia amministrazione	3,2	3,3	3,1
	Carriera e sviluppo professionale	3,0	3,0	2,8
	Il mio lavoro	4,1	4,4	4,3
	I miei colleghi	4,2	4,5	4,4
	Il contesto del mio lavoro	3,4	3,4	3,3
	Il senso di appartenenza	4,2	4,2	4,0
	L'immagine della mia amministrazione	4,0	4,1	4,0
	<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	Vedi grafico 10		
Questionario  GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	La mia organizzazione	3,1	3,0	2,8
	Le mie performance	3,3	3,5	3,3
	Il funzionamento del sistema	2,9	2,9	2,7
Questionario  VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	Il mio capo e la mia crescita	3,7	4,0	3,8
	Il mio capo e l'equità	3,9	4,0	3,9

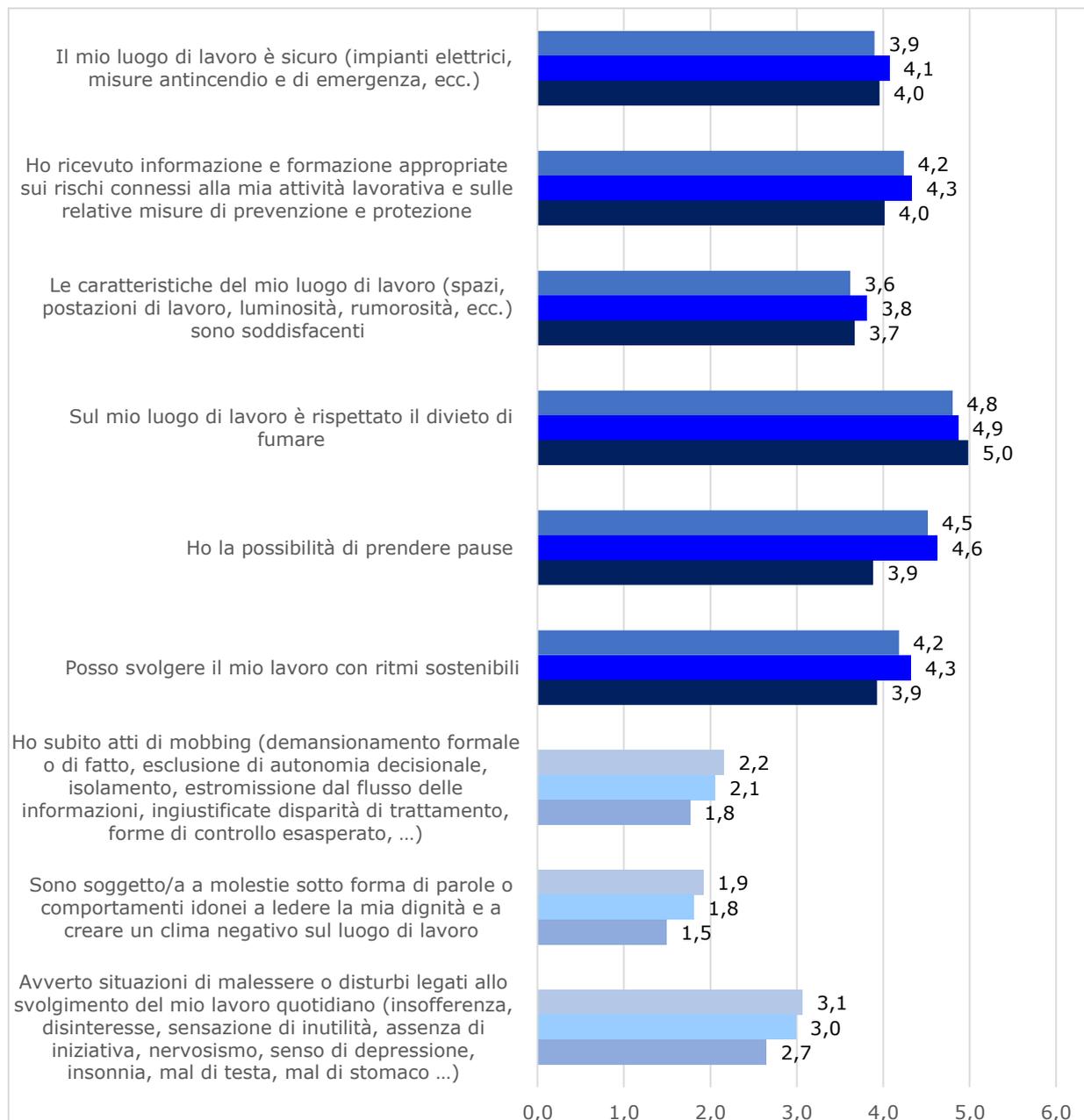
Sono indicati in rosso i valori che ricadono sotto la soglia del 3,5 da considerare come critici.

Segue una lettura dei dati relativa ai 3 questionari.

**Questionario Benessere Organizzativo: (9 dimensioni + "importanza attribuita a ogni dimensione")**

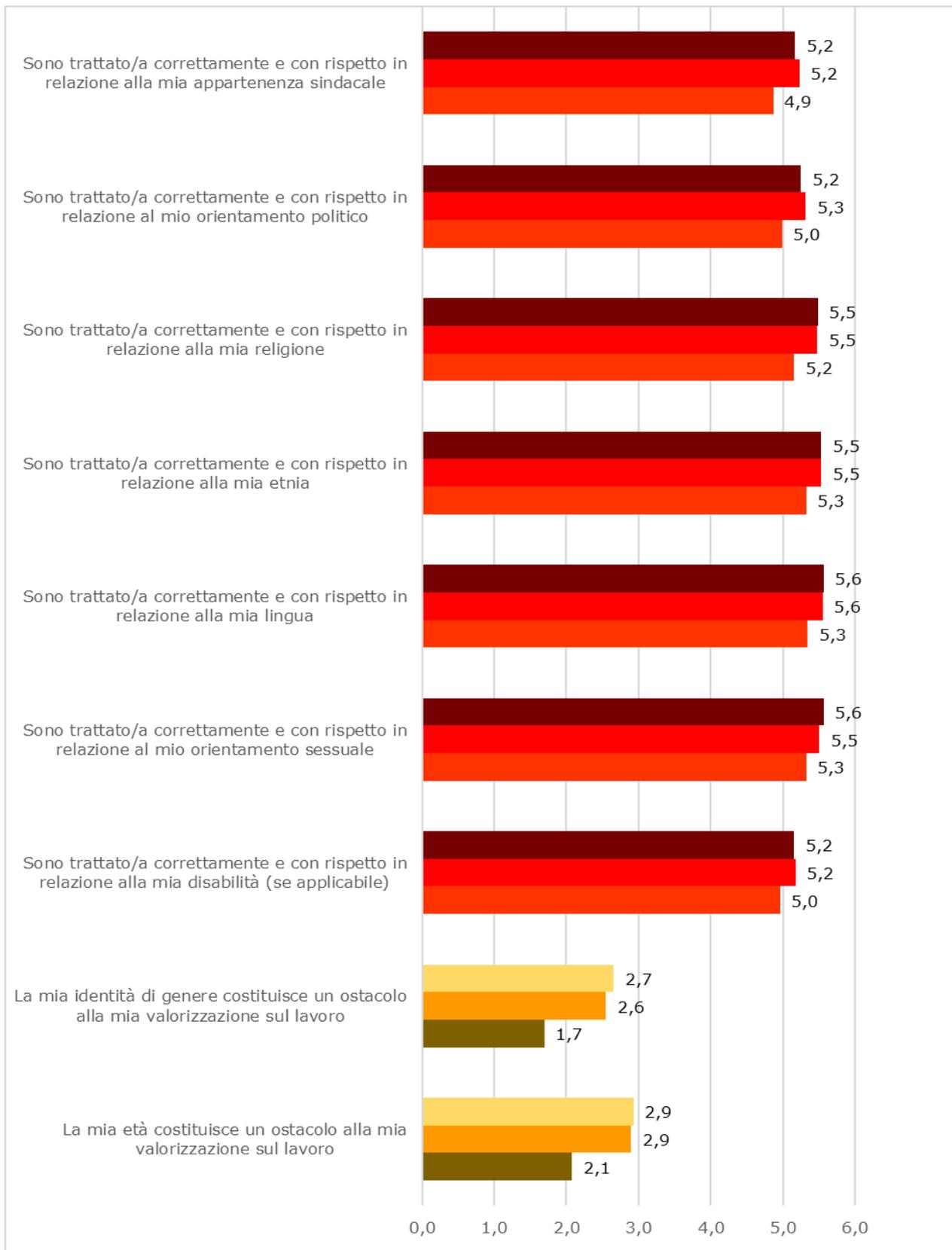
Di seguito vengono riportati i grafici rappresentativi delle 9 dimensioni rilevate e la lettura dei singoli indicatori.

**GRAFICO 1 Giudizi medi riguardanti la dimensione: "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato". Anni 2017-2018-2019**



la **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** nell'anno 2019 riporta il valore medio 4,4 (vedi Tabella Generale) che significa che i dipendenti si sentono abbastanza sicuri, da tener presente che il valore anche se di poco è sceso rispetto all'anno che precede. Il grafico 1 riporta nel dettaglio i vari indicatori confrontati negli ultimi tre anni. Rispettato il divieto di fumare (5.0) i/le dipendenti sentono di lavorare in un luogo sicuro per impianti e misure di emergenza (4.0) così come riconoscono di essere stati formati e informati sui rischi connessi al lavoro (4.0). Il ritmo di lavoro è ritenuto sostenibile (3.9) con possibilità di prendere pause (3.9). Punteggi bassi e quindi da leggere come positivi per quanto riguarda le affermazioni che riguardano l'aver subito atti di mobbing (1,8) molestie (1,5) malessere e disturbi legati al lavoro (2,7). Tutte le tre dimensioni in fase leggermente decrescente rispetto agli anni precedenti, dato dunque positivo, sarebbe utile conoscere il n. dei casi, ricordando che sarebbe auspicabile in caso di molestie, mobbing ecc. raggiungere l'azzeramento assoluto.

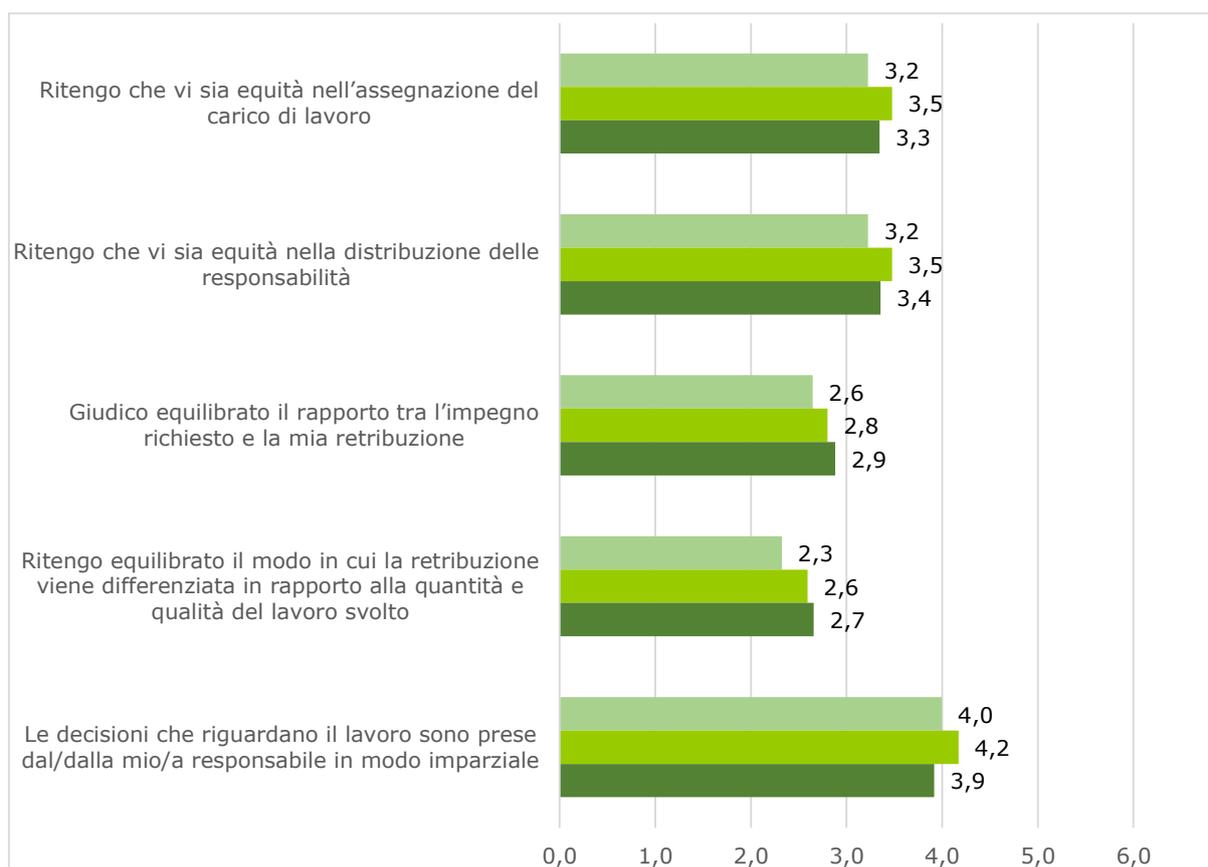
GRAFICO 2 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: "Le discriminazioni". Anni 2017-2018-2019



Per quanto riguarda le discriminazioni rappresentate nel grafico 2 non sembrano costituire una criticità nell'amministrazione, il punteggio medio riportato è 5,1 (vedi Tabella Generale) andando a confermare una buona tenuta sebbene con una leggera inflessione rispetto all'anno precedente. I/le dipendenti non si sentono discriminati. L'organizzazione non discrimina né per orientamento politico (5.0), né per religione (5.2), neanche per la lingua e l'etnia (5.3), nemmeno per orientamento sessuale (5.3). Leggermente più bassi i giudizi in relazione alla disabilità (5.0) e all'appartenenza sindacale (4.9).

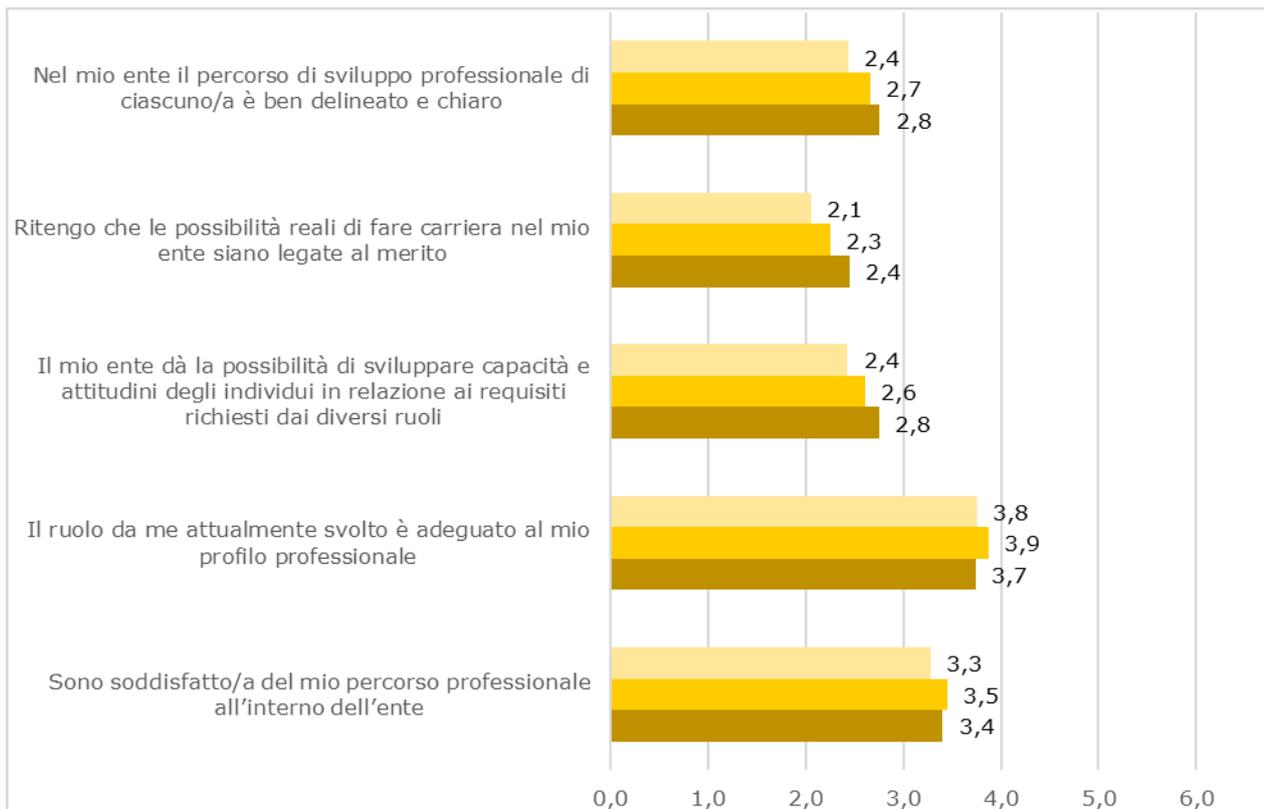
Positivi in quanto bassi anche i valori emersi riguardo alla discriminazione relativa all'identità di genere (1,7) e all'età (2,1).

**GRAFICO 3 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: "L'equità nella mia amministrazione". Anni 2017-2018-2019**



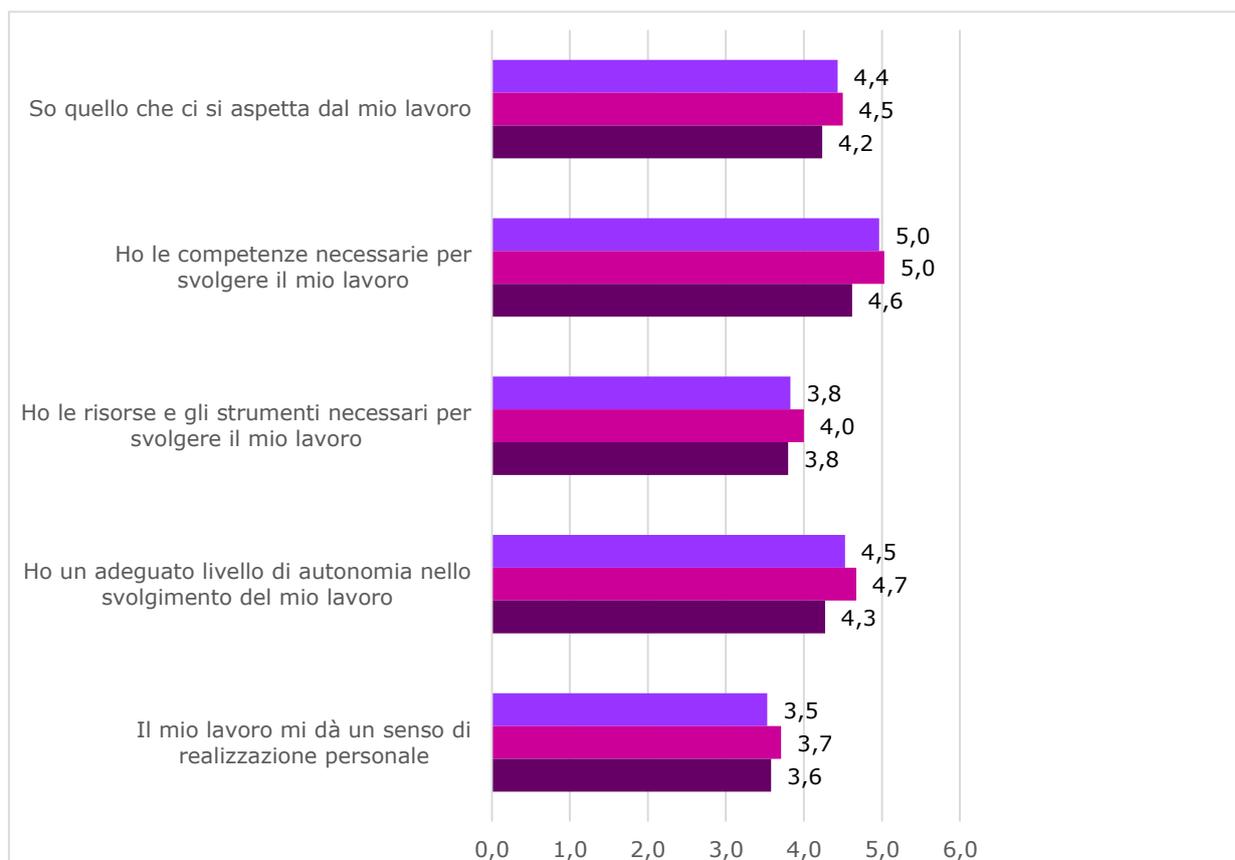
La media **3,2** (vedi Tabella Generale) calcolata per la dimensione **L'equità nella mia amministrazione** indica uno dei valori fra i più bassi ed è anche inferiore rispetto all'anno precedente. Dal grafico sopra si vede che emergono come maggiormente critici "l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro" (**3,3**), la "distribuzione delle responsabilità" (**3,4**), l' "equilibrio tra impegno e retribuzione" (**2,9**), la "differenziazione della retribuzione in relazione alla quantità e qualità di lavoro svolto" (**2,7**)

**GRAFICO 4** Giudizi medi riguardanti la dimensione: **"Carriera e sviluppo professionale"**.  
Anni 2017-2018-2019



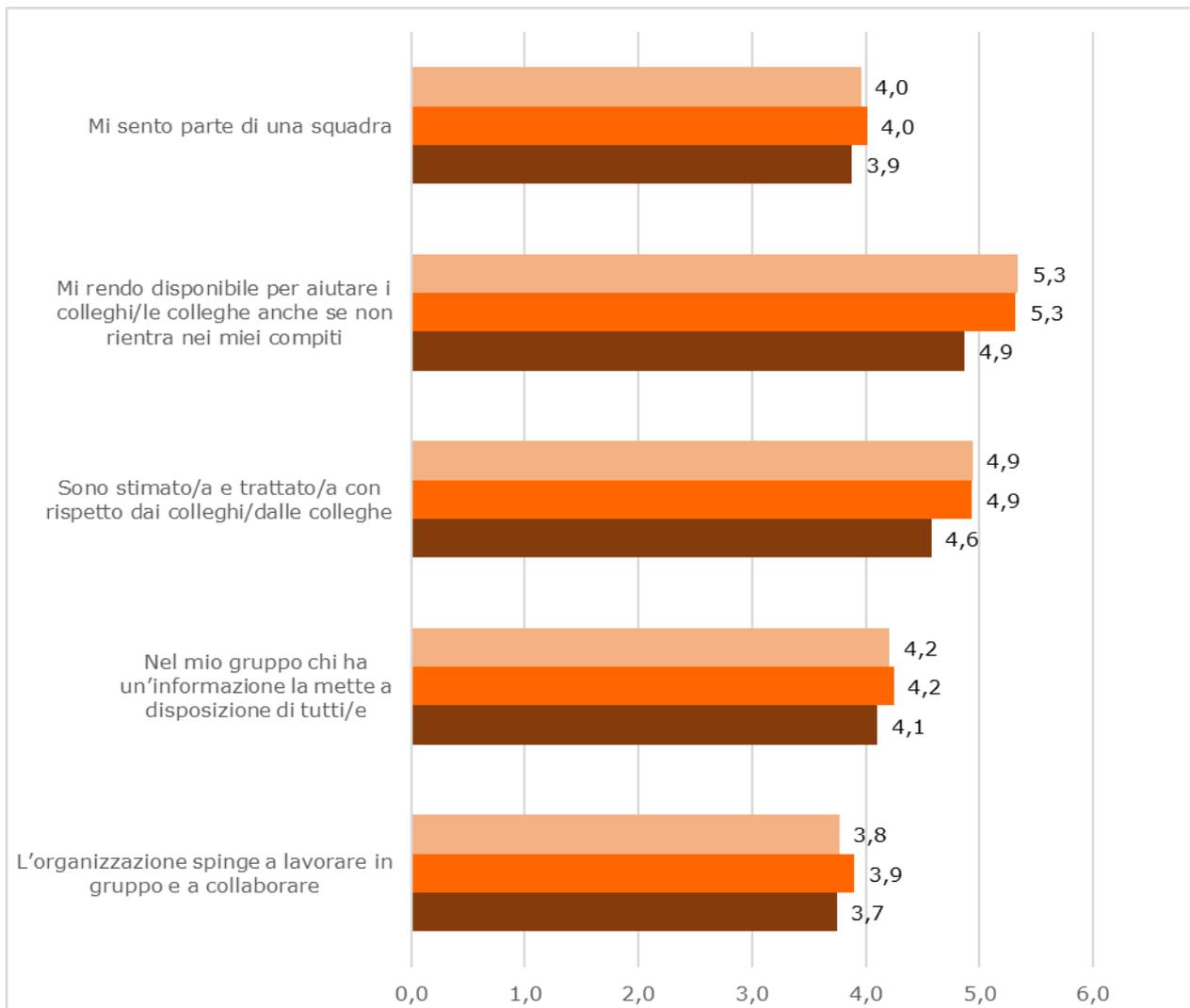
La dimensione **Carriera e sviluppo professionale** costituisce la criticità maggiore con il punteggio **3,0** uguale all'anno precedente più alto rispetto al 2018 (Vedi Tabella Generale). Nel grafico sopra riportato è possibile vedere che i fattori critici che confluiscono in questa dimensione sono: "non avere uno sviluppo professionale delineato e chiaro" (**2,8**), "la carriera non è legata al merito" (**2,4**), "sviluppo delle capacità in relazione al ruolo" (**2,8**), "soddisfazione professionale" (**3,4**). Il grado di disaccordo più alto si registra in corrispondenza dell'affermazione "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito" (**2,4**). Nella media l'affermazione "il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale" (**3,7**).

GRAFICO 5 Giudizi medi riguardanti la dimensione: **"Il mio lavoro"**. Anni 2017-2018-2019



La quinta dimensione **Il mio Lavoro** riporta la media di 4,1 (vedi Tabella Generale in alto) è sceso dall'anno che precede (4,4) e anche dall'anno 2017 (4,3). Confluiscono in questa dimensione vari indicatori fra cui "so quello che ci si aspetta dal mio lavoro" (4,2), "risorse e strumenti per svolgere il lavoro" (3,8), "autonomia nel lavoro" (4,3), da segnalare un buon punteggio riportato nel 2019 (4,6) sebbene più basso rispetto al 2018 (5,0) per quanto riguarda l'affermazione "ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro". I/le dipendenti si riconoscono nel proprio lavoro e sentono di avere le competenze per svolgerlo sebbene il grado di soddisfazione si attesti solo a (3,6).

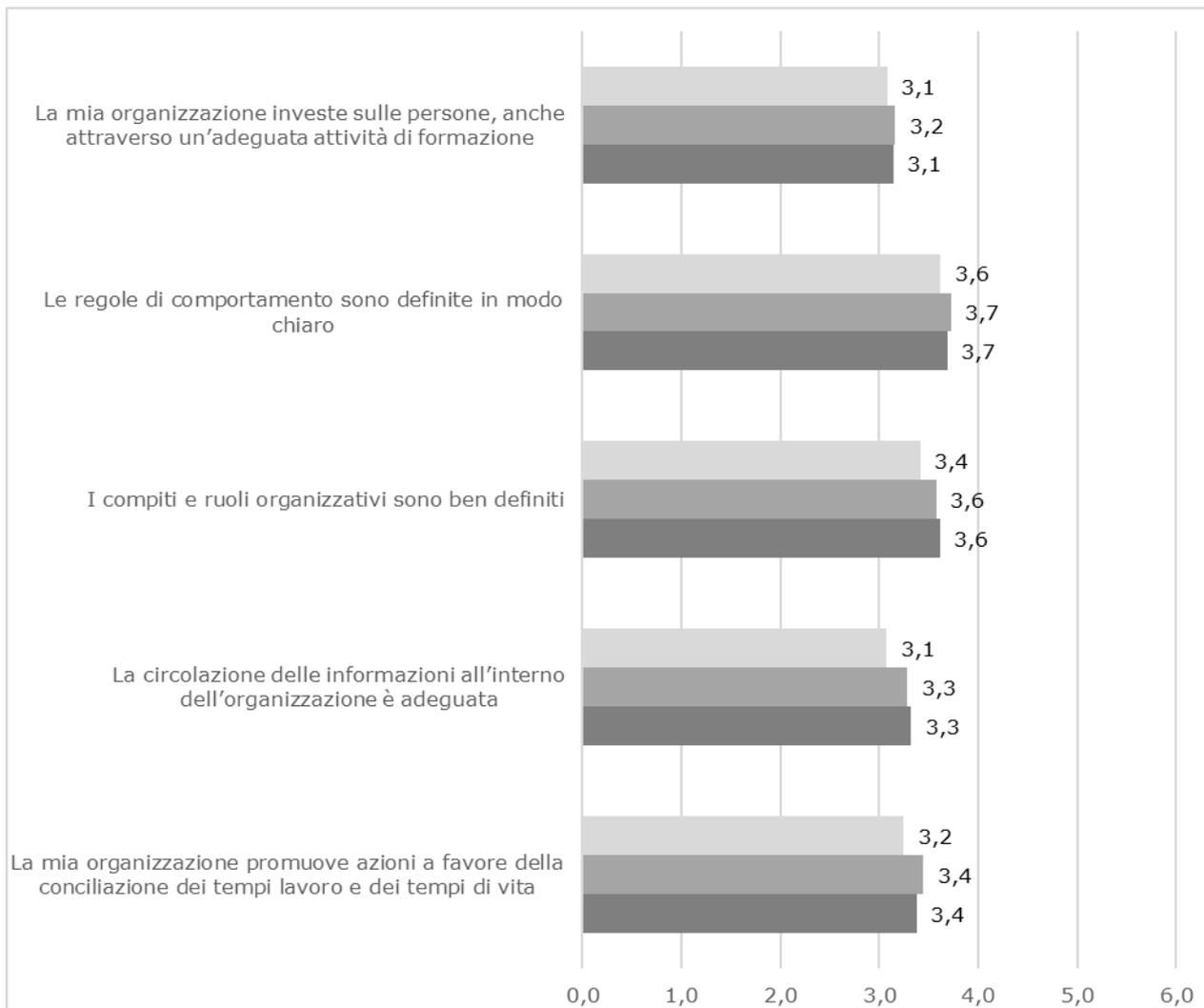
GRAFICO 6 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: **"I miei colleghi"** Anni 2017-2018-2019



La dimensione **"I miei colleghi"** che considera il grado di soddisfazione nel lavorare con gli altri, si attesta su 4,2, inferiore rispetto al 2017 (4,4) e al 2018 (4,5). Gli indicatori che confluiscono subiscono una leggera inflessione rispetto agli anni precedenti.

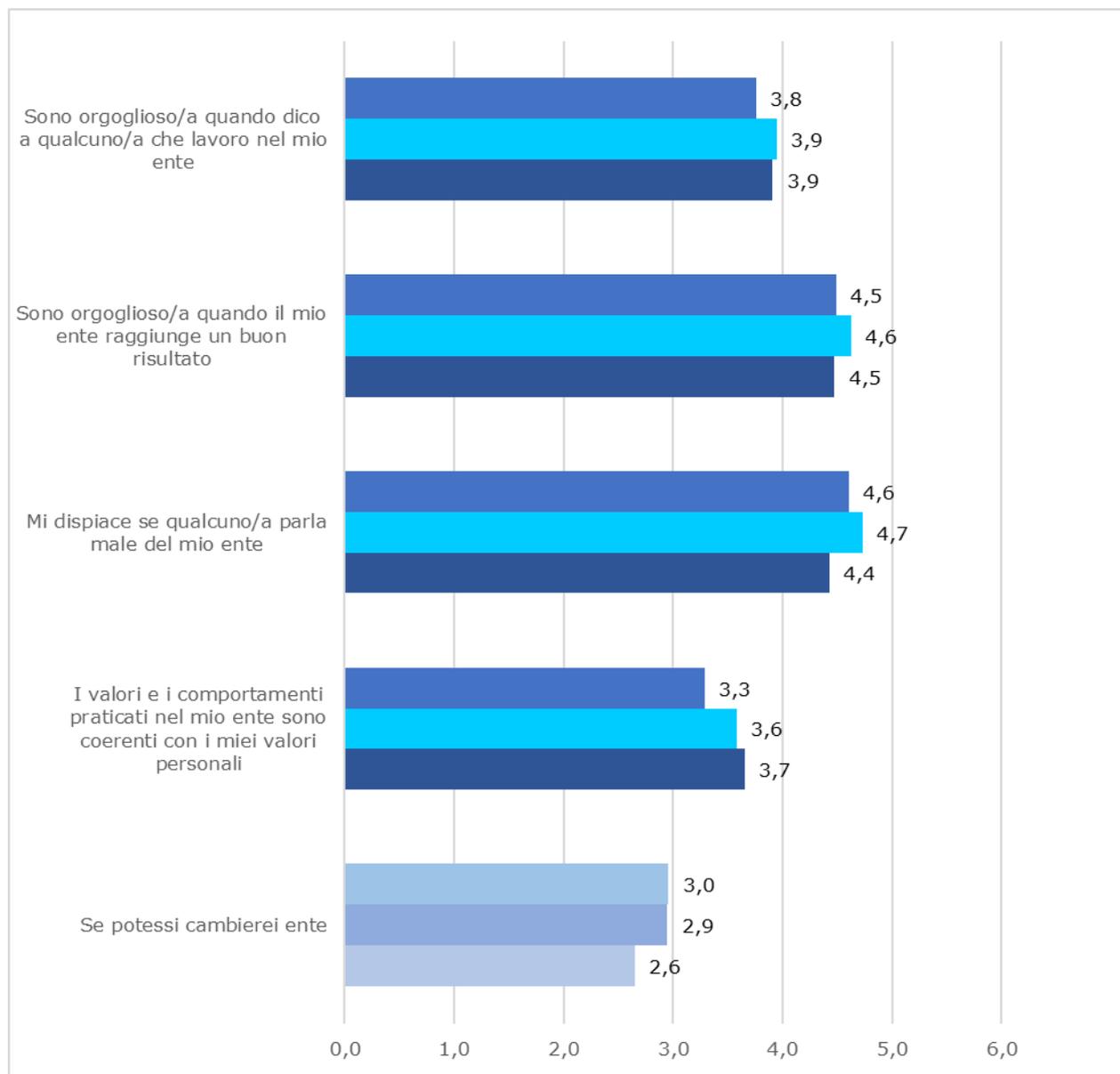
Il valore più elevato si osserva per quanto riguarda l'affermazione "mi rendo disponibile per aiutare i colleghi/le colleghe anche se non rientra nei miei compiti" (4,9). Buono anche il valore 4,6 rilevato sull'affermazione "sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi /dalle colleghe; per quanto riguarda l'affermazione "l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare" il punteggio si abbassa attestandosi su 3,7 più basso anche degli anni precedenti.

GRAFICO 7 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: **"Il contesto del mio Lavoro"**  
Anni 2017-2018-2019



La dimensione del **"contesto del mio lavoro"** ha un punteggio medio di accordo di **3,4** uguale al 2018 e superiore al 2017 in quanto riportava il valore **3,3**. Esprime negli anni una criticità, messa in rilievo in particolar modo dall'affermazione "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione" (**3,1**) e dall'affermazione "la circolazione dell'informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata" (**3,3**); non alto il valore **3,4** corrispondente all'affermazione "la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Emerge un'organizzazione che ha regole di comportamento definite (3.7) e compiti e ruoli (3.6) abbastanza definiti, dove i/le dipendenti sentono di non essere formati e dove la circolazione delle informazioni sarebbe da migliorare come pure la promozione della conciliazione vita-lavoro.

GRAFICO 8 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: **"Il senso di appartenenza"** Anni 2017-2018-2019



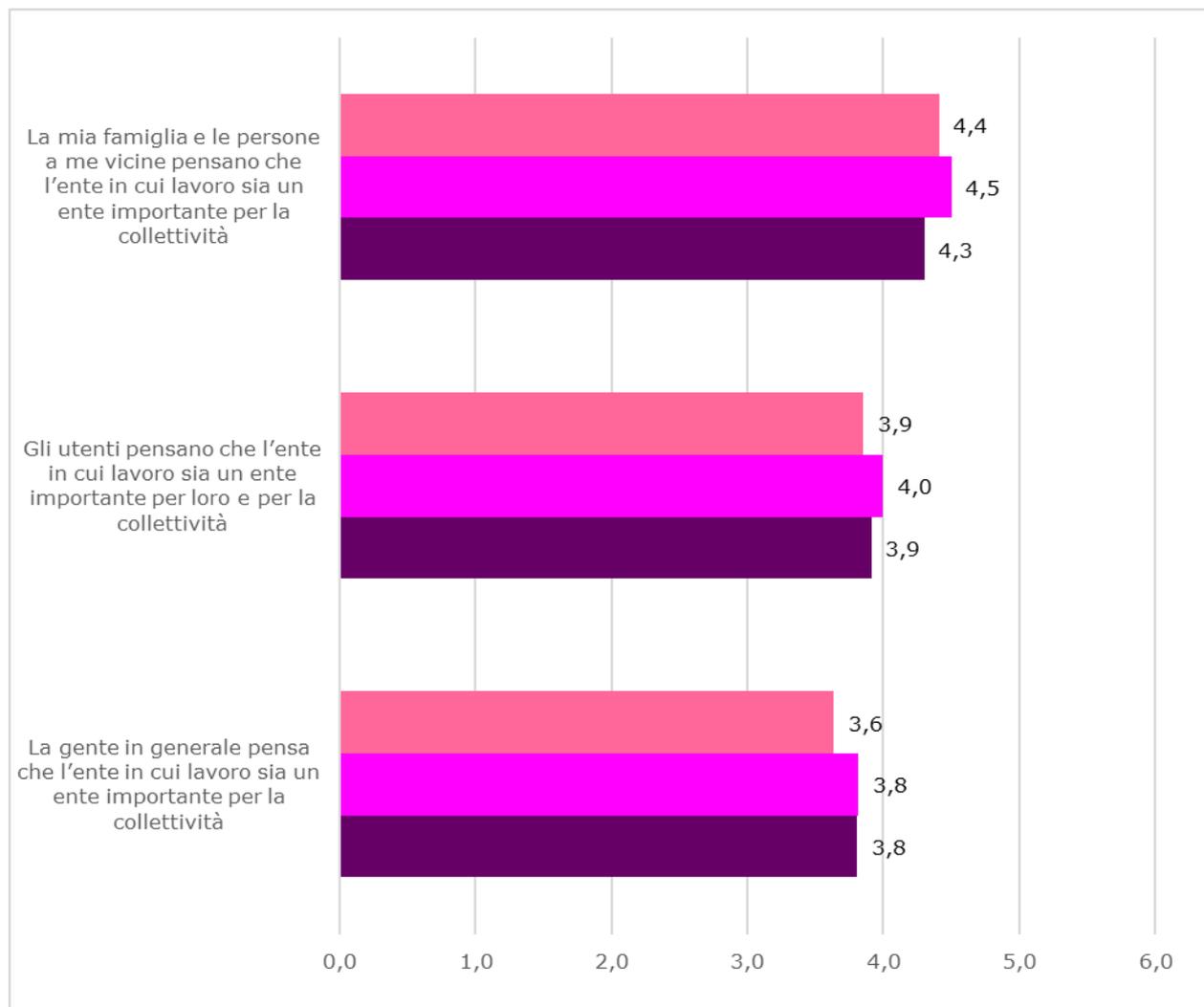
La dimensione **"Il senso di appartenenza"** riporta come punteggio medio 4,2 (vedi Tabella Generale) come l'anno precedente, nel 2017 riportava 4,0. Il valore si è alzato nelle ultime 2 rilevazioni.

I dipendenti sono orgogliosi quando l'ente raggiunge buoni risultati (4,5), sono dispiaciuti se si parla male della loro Amministrazione (4,4) sono moderatamente orgogliosi di lavorare per l'Amministrazione (3,7) nei cui valori si riconoscono (3,7).

I valori sono positivi in relazione al sentimento di orgoglio che il dipendente manifesta nei confronti dell'ente, i punteggi tendono invece a diminuire quando si mettono in relazione i valori personali con quelli dell'ente. L'affermazione "se potessi cambiare Ente" che mette il dipendente di fronte a un'eventuale scelta lascia emergere un'elevata quota di indecisi, il

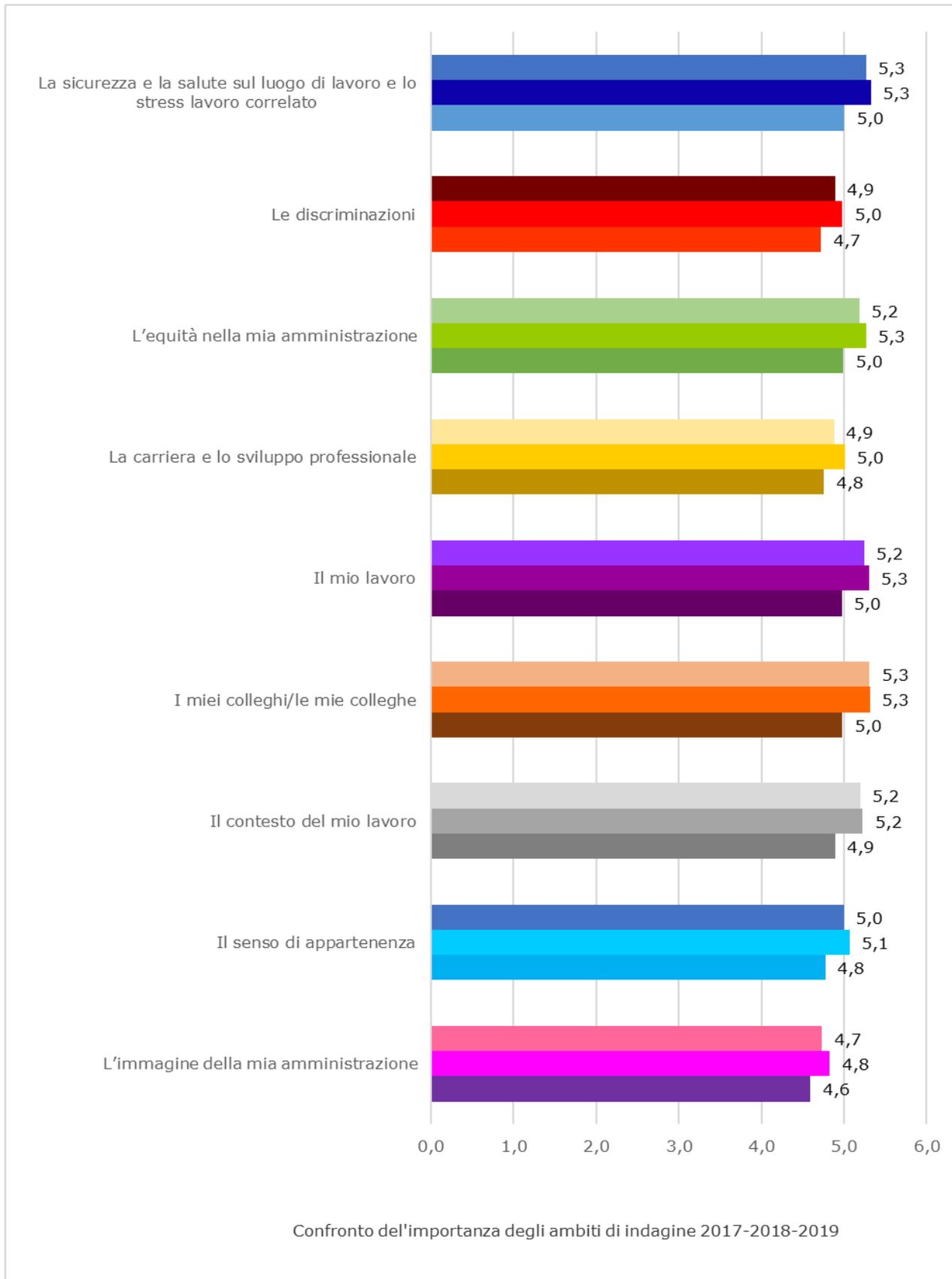
12,7%, si astiene dall'esprimere un giudizio e il 9,6% dichiara che preferisce non rispondere, il valore riportato 2,6 evidenzia che son pochi a desiderare di cambiare Ente ed esprime quindi una positività.

**GRAFICO 9** Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: **"L'immagine della mia amministrazione"**. Anni 2017-2018-2019



Ultima dimensione considerata nel questionario Benessere Organizzativo riguarda **"L'immagine della mia amministrazione"** che esprime un valore medio di 4,0 (vedi Tabella Generale) che rappresenta il grado di accordo "abbastanza" ed è leggermente più basso di un punto percentuale rispetto all'anno che precede (4,1) ed è rimasto uguale al 2017. I dipendenti pensano che la propria famiglia e le persone a loro vicine abbiano una buona immagine dell'ente (4,3) mentre il punteggio si abbassa se si considera l'utenza (3,9) e si abbassa ulteriormente immaginando quello che potrebbe essere l'immagine che la gente ha dell'amministrazione (3,8).

GRAFICO 10 Giudizi medi riportati "sull'importanza degli ambiti di indagine". Anni 2017-2018\_2019



In ultimo, il questionario ANAC di Benessere Organizzativo include l'indagine relativa all'importanza conferita dai/dalle dipendenti a ciascuna delle dimensioni (ambiti) considerati.

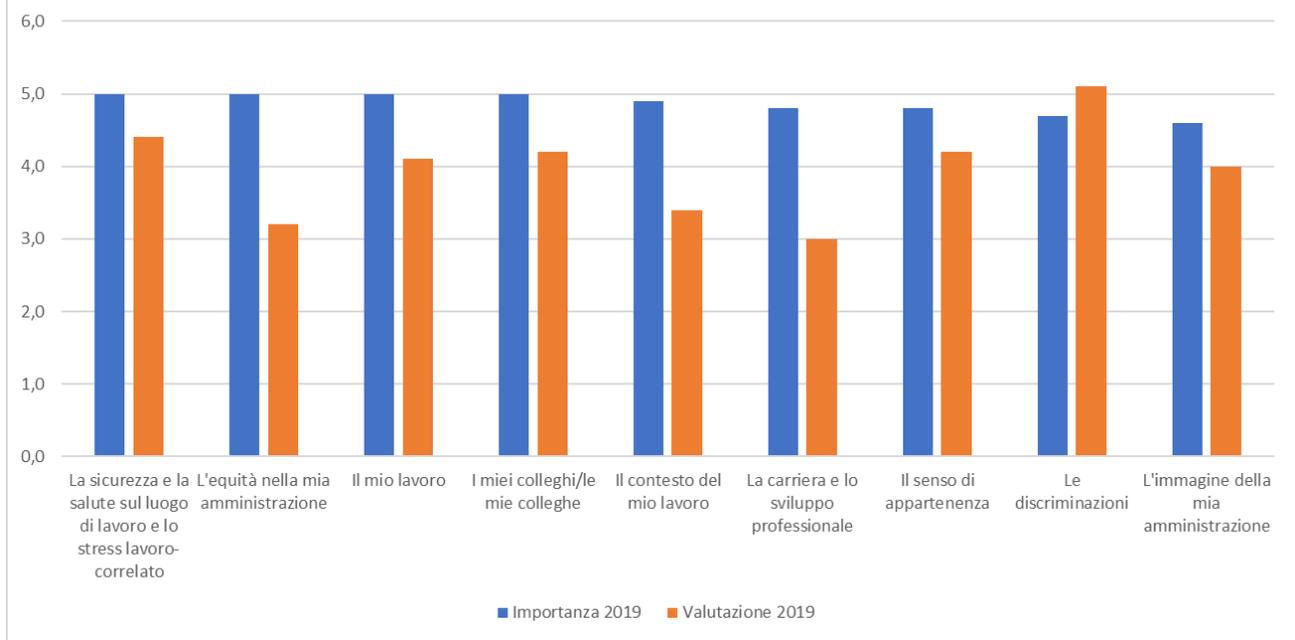
I risultati emersi sono rappresentati nel grafico 10. Si ritiene che tale dimensione debba essere considerata a sé e non inclusa nella somma delle 9 dimensioni finalizzate al calcolo del valore di Benessere Organizzativo.

**“La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro” (5,0)** a parità con **“l’equità” (5,0)**, con **“I miei colleghi” (5,0)** e con **“il mio lavoro” (5,0)** risultano essere aspetti importanti per i dipendenti. Di questi come abbiamo visto nel grafico riguardante l’equità, questa costituisce uno dei valori più critici riportando il punteggio medio 3,1 sulla singola dimensione. Si potrebbe ragionevolmente pensare che le persone percepiscono l’equità come molto critica dal momento che la reputano anche molto importante. Mentre per quanto riguarda la “Sicurezza e i colleghi” i dipendenti sono abbastanza soddisfatti visto che i valori medi di queste 2 dimensioni (vedi grafici sopra dedicati) sono fra i più alti (rispettivamente 4,4 e 4,2).

A seguire come importanza per i dipendenti risulta l’aspetto **“il contesto del mio lavoro” (4,9)** che come abbiamo visto, costituisce anch’esso una criticità (3,4) e che analogamente a quanto detto per l’equità, dal momento che è ritenuto importante, è probabile che sia sentito come un aspetto assai problematico per il dipendente che crede che l’Amministrazione non lo formi adeguatamente e dunque non lo valorizzi (3,1 vedi grafico dedicato). Con un punteggio medio di **4,8** per importanza attribuita, seguono **“la carriera e lo sviluppo professionale”** a parità con **“il senso di appartenenza” (4,8)**. La “carriera e lo sviluppo professionale” costituiscono in questa rilevazione, la criticità più marcata con 3,0 di punteggio medio, si direbbe che il dipendente consapevole della sua scarsa possibilità di far carriera e di crescere nel lavoro attribuisce un’importanza più bassa a questo aspetto, antepoendo altri aspetti sentiti come più importanti; anche il senso di appartenenza non ha un’alta priorità e comunque lascia pensare (4,2) che il/la dipendente sia mediamente soddisfatto di questo aspetto. Al penultimo posto in ordine di importanza **“le discriminazioni”** con **4,7**, le quali riportano come punteggio medio della dimensione singola 5,1 (vedi Tabella generale), ovvero il punteggio più alto rispetto a tutte gli altri. Si evince che il dipendente non si sente discriminato all’interno dell’organizzazione e che tuttavia lo considera come un aspetto non particolarmente importante. L’ **“immagine della mia amministrazione”** con il valore **4,6** ci indica che il dipendente dà a questo aspetto meno importanza che agli altri e che comunque non lo considera un aspetto critico, conferendogli un valore medio di 4,0.

Il grafico sottostante elaborato dal CUG rappresenta la relazione fra Benessere Organizzativo e Importanza attribuita ai 2 ambiti nel 2019.

Dimensioni del Benessere Organizzativo. Anno 2019. Importanza e Valutazione media



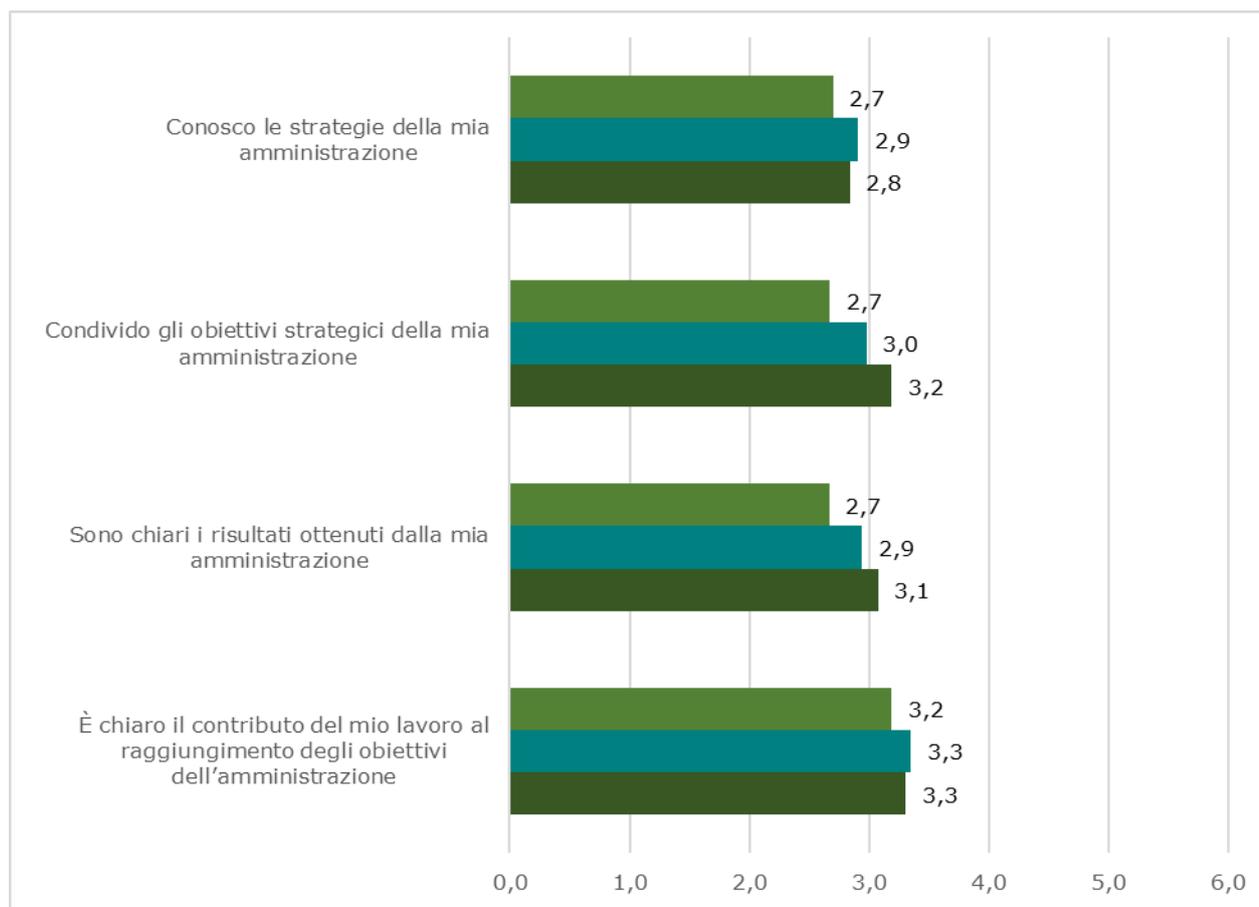
### **Questionario Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione (3 dimensioni)**

Il Questionario misura la condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Confluiscono nel questionario 3 dimensioni ognuna delle quali utilizza rispettivamente 4 +4+6 affermazioni sulle quali il dipendente poteva esprimere il proprio giudizio di accordo/disaccordo. Qui di seguito le tre dimensioni:

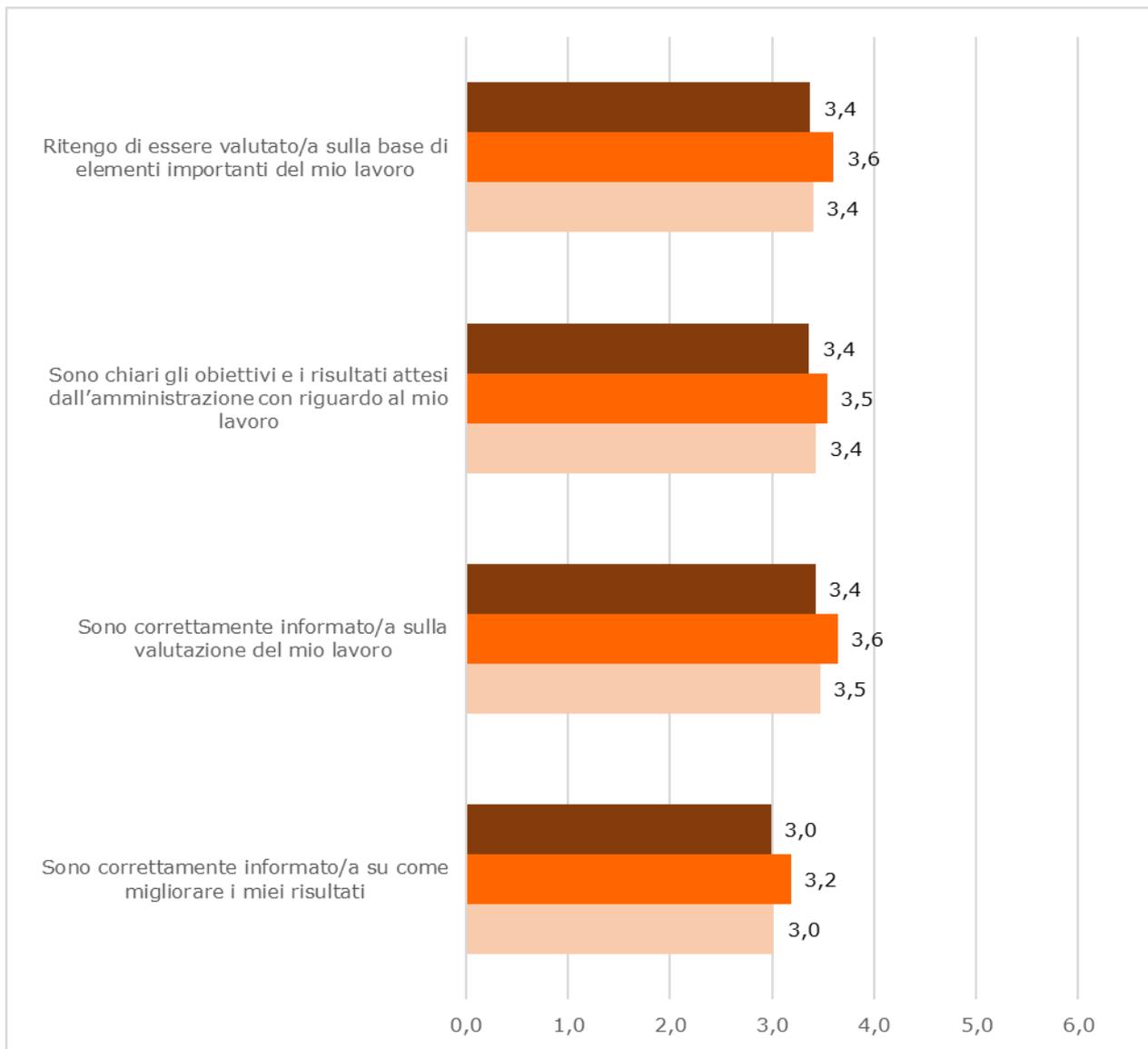
- La mia organizzazione
- Le mie performance
- Il funzionamento del sistema

*GRAFICO 11 Giudizi medi riguardanti la dimensione: "La mia organizzazione". Anni 2017-2018-2019*



**“La mia organizzazione”**. La dimensione ottiene un valore medio complessivo pari a **3,1** (vedi Tabella Generale) ben sotto il valore soglia, risulta che i dipendenti non conoscono le strategie dell’amministrazione (**2,8**), non mostrano di condividere gli obiettivi dell’amministrazione (**3,2**), ai dipendenti non sono chiari i risultati ottenuti dall’amministrazione (**3,1**) poco chiaro anche quale sia il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi (**3,3**). Tutti aspetti che anche negli anni che precedono risultavano essere critici.

**GRAFICO 12** Giudizi medi riguardanti la dimensione: **“Le mie performance”**. Anni 2017-2018-2019

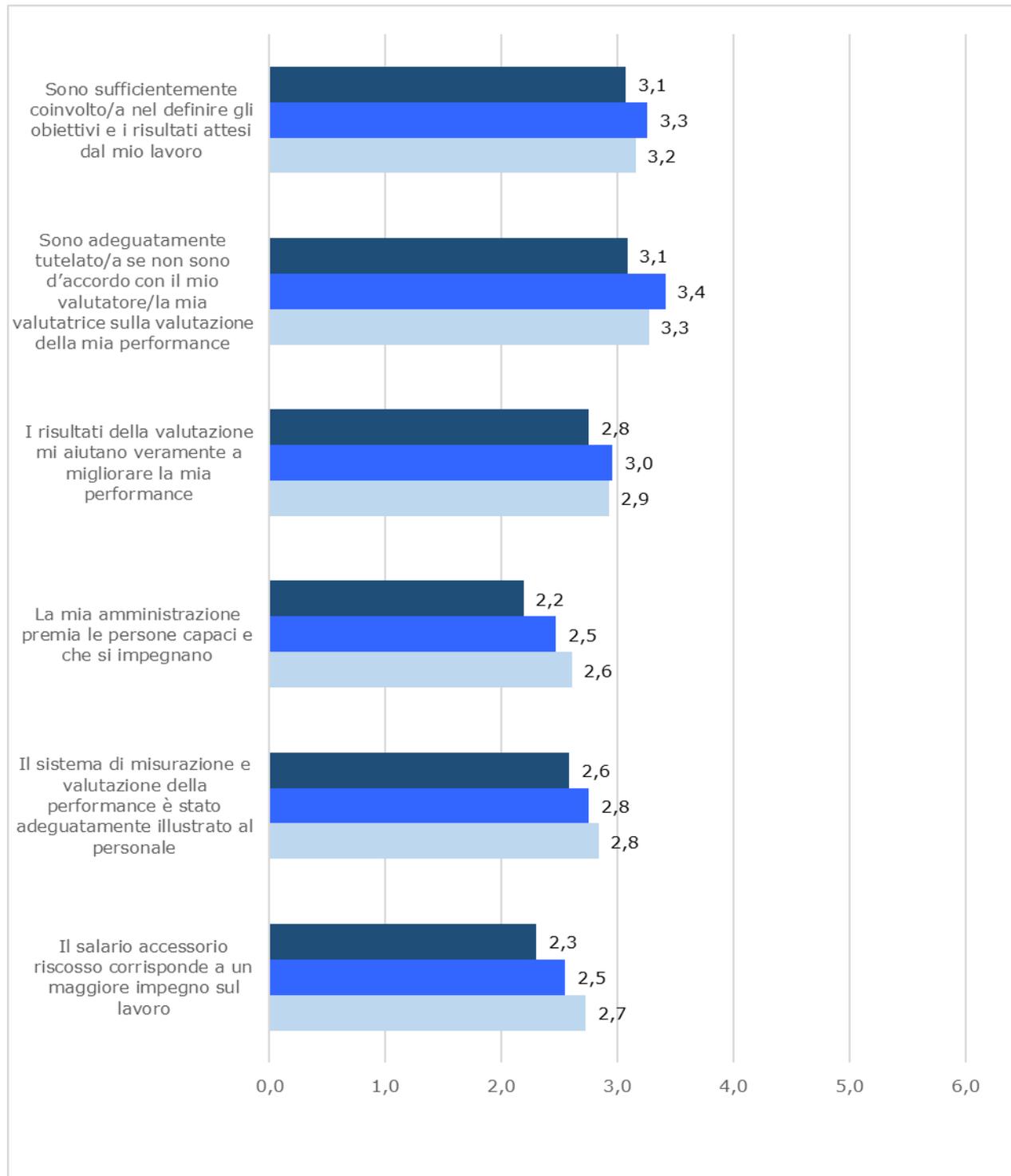


La dimensione **“Le mie performance”** presenta un giudizio medio complessivo **3,3** in linea con il 2017 ma inferiore al 2018 (3,5).

Anche i singoli giudizi medi diminuiscono rispetto alla rilevazione dello scorso anno. I/le dipendenti si sentono moderatamente informati/e sulla valutazione del proprio lavoro (3,5), sentono di essere valutati scarsamente su elementi importanti per il proprio lavoro (**3,4**), non

hanno chiarezza su obiettivi e risultati ottenuti sul proprio operato (3,4) ma soprattutto sentono di non essere informati su come possono migliorare la propria performance (3,0).

GRAFICO 13 Giudizi medi riguardanti la dimensione **"Il funzionamento del Sistema"** Anni 2017-2018-2019



L'altra dimensione analizzata è "**Il funzionamento del sistema**" che comprende 6 affermazioni su cui i/le dipendenti hanno espresso il grado di accordo/disaccordo.

I risultati relativi a questa dimensioni si sono rilevati molto critici. Il giudizio medio si conferma quello del 2018 (2,9) si assestava su 2,7 nella rilevazione del 2017.

Gli aspetti che risultano più critici sono "la mia amministrazione premia le persone capaci che si impegnano" (2,6), basso il valore (2,7) sull'equità del salario accessorio, molto critico anche il giudizio su quanto è stato illustrato il funzionamento del Sistema di Valutazione al Personale. (2,8), l'affermazione "i risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance", riporta un punteggio di (2,9) mostrando un alto grado di disaccordo, anche il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati (3,2), come pure il grado di tutela percepito nell'essere in disaccordo con la propria valutazione (3,3) esprimono valori critici.

### **Questionario Valutazione del superiore gerarchico (2 dimensioni)**

Il questionario "**Valutazione del superiore gerarchico**" si propone di indagare quanto i/le dipendenti si sentono supportati/e nella propria crescita professionale e nel raggiungimento della performance e quanto percepiscono come equo il proprio superiore gerarchico.

Il questionario è composto da 2 dimensioni strutturate in 9 affermazioni rispetto alle quali il Dipendente era tenuto ad esprimere il proprio grado di accordo/disaccordo.

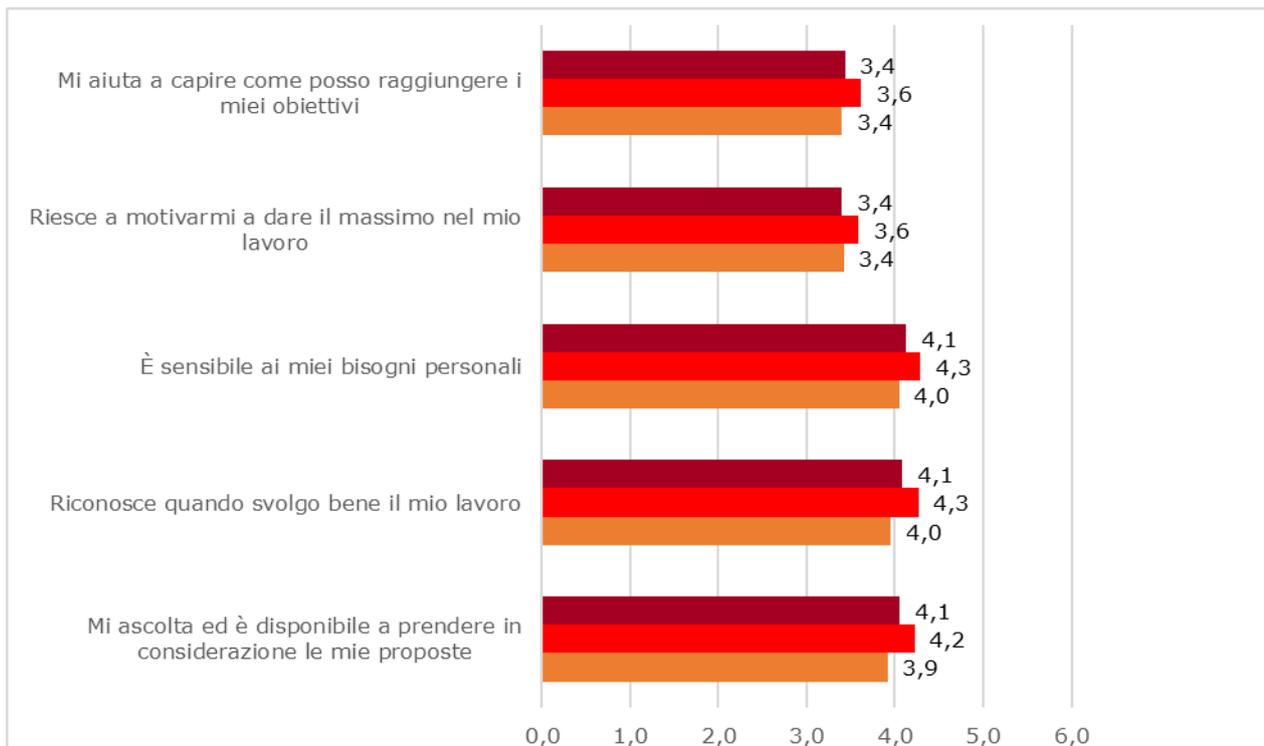
Le 2 dimensioni considerate sono:

- Il mio capo e la mia crescita (5 indicatori)
- Il mio capo e l'equità (4 indicatori)

Le 2 dimensioni ottengono un punteggio medio rispettivamente pari a 3,7 e 3,9 superiore dunque al valore soglia sebbene in diminuzione rispetto al passato.

Gli esiti del questionario sono rappresentati nei grafici 14 e 15 elaborati dal Servizio Statistica

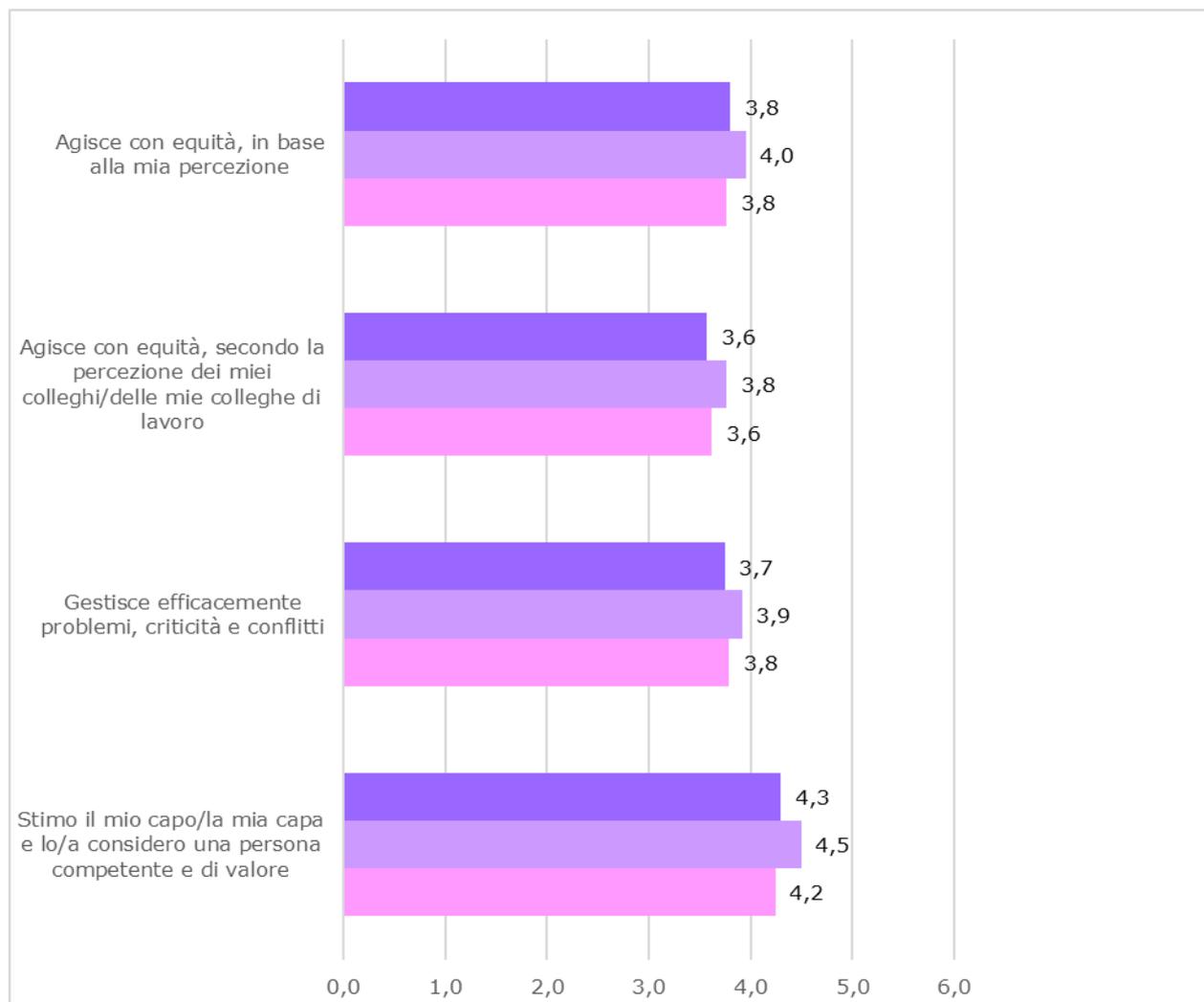
GRAFICO 14 Giudizi medi riguardanti la dimensione: **"Il mio capo e la mia crescita"**. Anni 2017-2018-2019



La prima dimensione considerata è **Il mio capo e la mia crescita** in cui confluiscono 5 indicatori. Il giudizio medio complessivo riguardante l'intera dimensione è pari a 3,7 positivo dunque e superiore alla soglia 3,5. Risultava essere 4,0 nel 2018 e 3,8 nel 2017.

Guardando i singoli indicatori sono critici i valori in corrispondenza delle affermazioni "mi aiuta a comprendere come posso raggiungere i miei obiettivi" (3,4) come pure "riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro" (3,4), meglio su "mi ascolta e riesce a considerare le mie proposte" (3,9), si innalzano fino a 4 i giudizi sulle affermazioni "è sensibile ai miei bisogni personali" e "riconosce quando svolgo bene il mio lavoro" (4,0).

GRAFICO 15 Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione: **"Il mio capo e l'equità"**. Anni 2017-2018-2019



La seconda dimensione considerata è **"Il mio capo e l'equità"**, in cui confluiscono 4 indicatori, che presenta un punteggio medio complessivo pari a 3,9 in linea con il 2017 un pò inferiore al 2018 (4,0). I punteggi medi relativi alle singole affermazioni sono superiori al 3,5 ma in diminuzione rispetto alla precedente rilevazione.

Il giudizio più elevato risulta essere in corrispondenza dell'affermazione "Stimo il mio capo/la mia capo e lo/a considero una persona di valore (4,2) Buono anche il giudizio riportato nell'affermazione "Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti" (3,8) così come "agisce con equità, in base alla mia percezione (3,8), più basso ma non critico il valore riportato sull'affermazione "agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi/e di lavoro" (3,6).

## Il rapporto con l'esterno/utenti esterni

Per la rilevazione di Benessere Organizzativo 2019 è stato ritenuto opportuno aggiungere un questionario finalizzato a indagare alcuni aspetti peculiari relativi al lavoro svolto al di fuori della sede di lavoro e al lavoro che prevede contatti diretti con il pubblico.

Le dimensioni analizzate sono connesse alla sfera della sicurezza (se si sente sicuro, se teme per la propria salute, se teme per la propria incolumità) e alla sfera delle attività svolte (se le mansioni sono definite, se si trova spesso ad affrontare criticità o imprevisti, se è stimolato dal suo lavoro).

Di seguito sono descritti i risultati complessivi emersi evidenziando le direzioni in cui queste attività vengono svolte maggiormente.

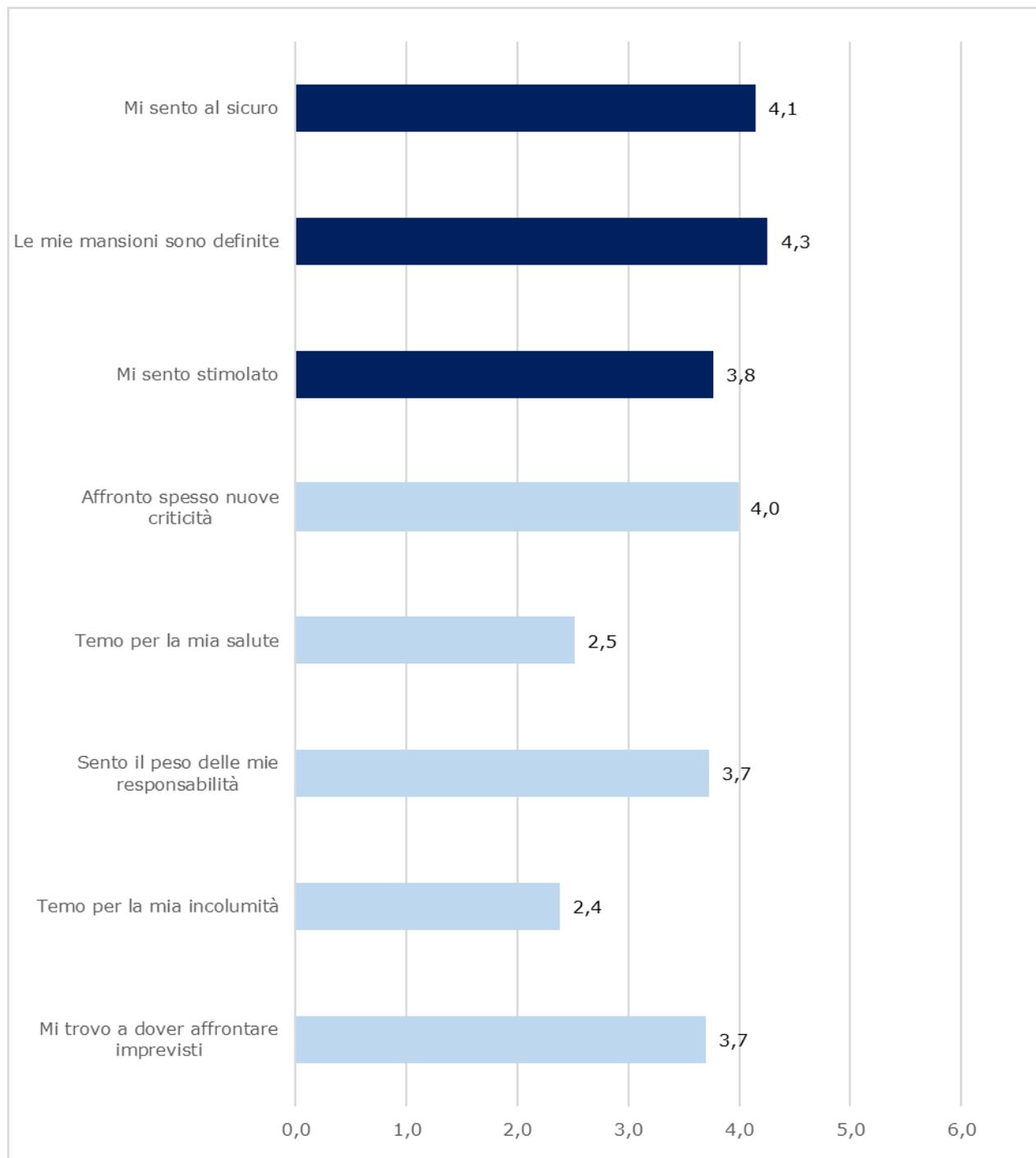
La Tabella sotto riporta le percentuali di coloro che hanno espresso una valutazione in quanto hanno dichiarato di svolgere mansioni esterne o avere rapporti con il pubblico.

*Percentuali, distinte per direzioni, di coloro che dichiarano di svolgere mansioni esterne alla sede di lavoro e di coloro che dichiarano di avere contatti con il pubblico*

	Mansioni esterne alla sede di lavoro	Rapporti con il pubblico
Avvocatura	86,7%	93,3%
Direzione Ambiente	87,3%	97,2%
Direzione Attività Economica e Turismo	63,8%	93,1%
Direzione Corpo Polizia Municipale	89,3%	97,4%
Direzione Cultura e Sport	89,8%	91,7%
Direzione del Consiglio	77,3%	81,8%
Direzione Gare e Appalti e Partecipate	82,5%	85,0%
Direzione Generale	90,7%	76,7%
Direzione Istruzione	69,2%	92,8%
Direzione Nuove infrastrutture e mobilità	92,5%	98,9%
Direzione Patrimonio Immobiliare	88,1%	95,2%
Direzione Risorse Finanziarie	51,4%	82,9%
Direzione Risorse Umane	56,9%	77,6%
Direzione Servizi Sociali	86,6%	89,5%
Direzione Servizi Tecnici	90,5%	94,7%
Direzione Servizi territoriali e Protezione civile	58,7%	90,8%

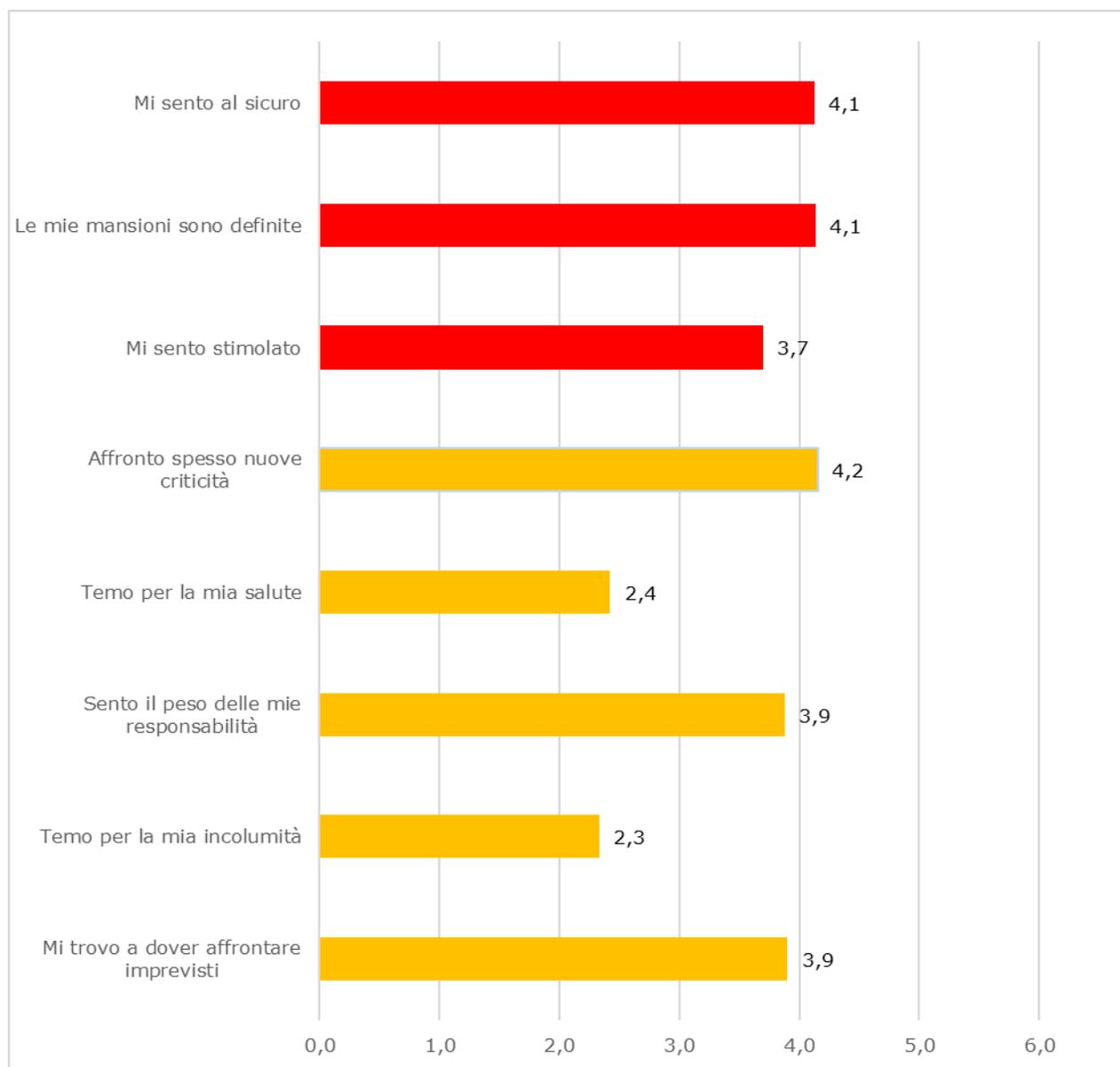
Direzione Sistemi Informativi	81,8%	90,9%
Direzione Urbanistica	54,5%	93,9%
Ufficio del Sindaco	82,0%	95,9%
Ufficio Segreteria generale e Affari Istituzionali	79,5%	89,7%
TOTALE	79,2%	92,8%

GRAFICO 16 Giudizi medi riguardanti la dimensione: "**Servizi fuori dalla sede di lavoro**".  
Anno 2019



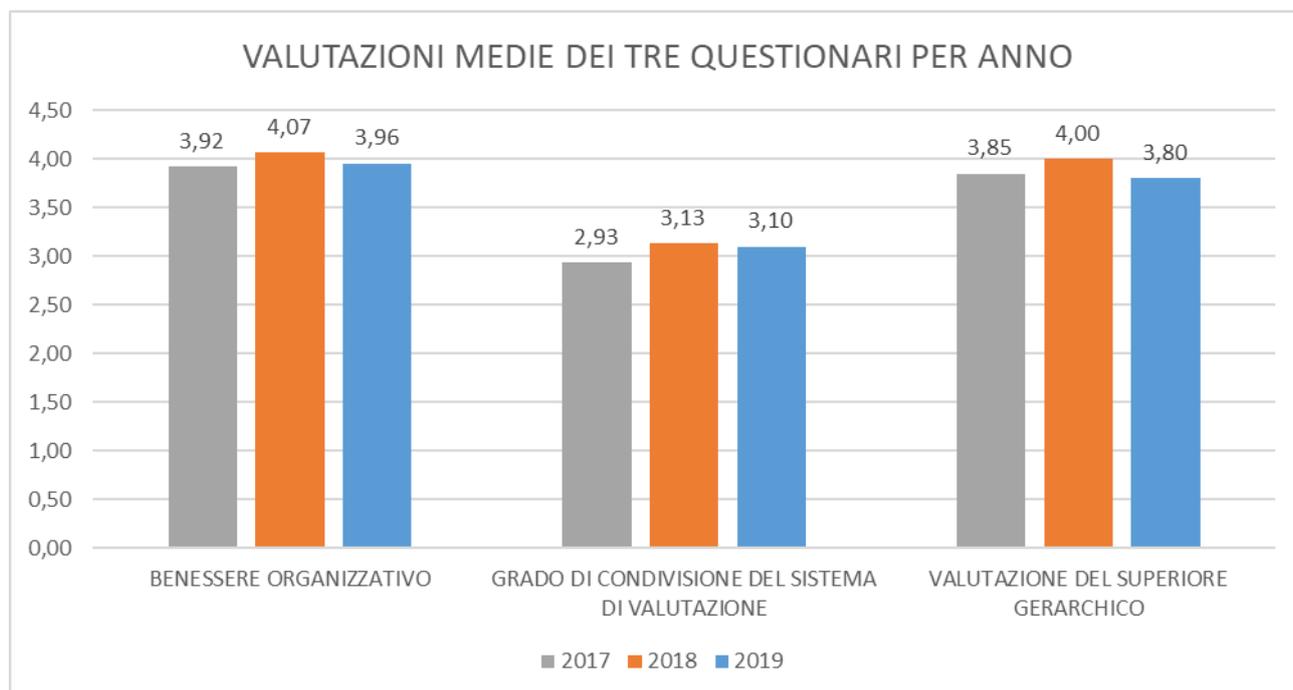
Gli esiti della rilevazione **Servizi fuori dalla sede di lavoro** sono descritti nel grafico 16. I/le dipendenti dichiarano di sentirsi abbastanza sicuri/e (punteggio medio pari a 4,1), temono "poco o molto poco" per la propria salute (punteggio medio pari a 2,5) e temono "poco o molto poco" per la propria incolumità (punteggio medio pari a 2,4). Le dimensioni i cui dati riportano valori da considerare critici sono "affronto spesso nuove criticità (4.0) (superiore alla soglia 3,5 in questo caso costituisce criticità) sento il peso delle mie responsabilità (3,7) mi trovo a dover affrontare imprevisti (3,7), in questo caso i valori son positivi e le mansioni definite (4,3) e i /le dipendenti si sentono sicuri/e (4,1) e stimolati/e (3,8). A parte nuove situazioni critiche da affrontare il servizio fuori dalla sede di lavoro sembra essere abbastanza apprezzato.

**GRAFICO 17. Giudizi medi ottenuti in relazione alla dimensione: "Contatti con il pubblico". Anno 2019**



Gli esiti della rilevazione **Contatti con il pubblico** sono descritti nel grafico 17. Stando al pubblico i/le dipendenti dichiarano di sentirsi abbastanza sicuri/e (4,1) le mansioni sono definite (4,3) e si sentono anche stimolati nel contatto con il pubblico (3,7), non temono molto per la loro salute (2,4 *positivo*) né per la propria incolumità (2,3 *positivo*), mentre invece sentono abbastanza il peso delle responsabilità (3,9) e si trovano ad affrontare imprevisti (3,9) ma anche nuove criticità (4,2). Un giudizio nel complesso che esprime soddisfazione nel lavoro con il pubblico ma anche senso di preoccupazione per forte responsabilità e gestione di imprevisti.

## ***I risultati del questionario Benessere Organizzativo***



Dalla rilevazione del 2019 emerge la fotografia di un'Amministrazione il cui valore medio oscilla fra il 3 e il 4 ovvero fra il giudizio che corrisponde alla gradazione "poco - abbastanza", causa qualche errore rilevato nella metodologia di analisi dei dati non è stato possibile un confronto completo sugli anni di rilevazione 2018 e 2017, tuttavia con i dati disponibili si può affermare che le criticità riscontrate si confermano uguali nei 3 anni considerati, con una leggera ulteriore inflessione negativa nell'anno 2019.

I punti di forza continuano ad essere una bassa **discriminazione** in tutti i suoi aspetti (5,1) segno che i/le dipendenti non si sentono discriminati/e né per orientamento politico, né per religione, né per lingua, né per orientamento sessuale, leggermente più bassi i punteggi su discriminazione per disabilità e appartenenza sindacale.

Positivi anche i punteggi per quanto riguarda **la Sicurezza** percepita (4.4) migliorata dal 2017, in particolare registrano punteggi alti il rispetto del divieto di fumare (4,8) la

formazione erogata (4,2), la sicurezza degli impianti (3,9) i ritmi e le pause di lavoro consentiti (3,9). Per quanto riguarda gli aspetti psico-sociali della sicurezza emergono valori bassi (ricordiamo che in questo caso il valore basso ha una valenza positiva) che si attestano su 1,8 per quanto riguarda il mobbing, 1,5 le molestie sessuali, 2,7 per quanto riguarda "malessere con disturbi legati al lavoro". Sarebbe da approfondire il numero dei lavoratori che hanno avuto questo tipo di problemi, la cui media del valore riportato è bassa ma che, ricordiamo, la tolleranza per un'organizzazione virtuosa dovrebbe avvicinarsi allo 0 ovvero essere nulla.

**La relazione con i colleghi e le colleghe** con il valore medio (4,2) costituisce altro punto di forza dei/delle dipendenti/e, tuttavia peggiorata dagli anni che precedono ci dice che c'è supporto e aiuto fra i colleghi (4,9), come pure rispetto e stima fra colleghi (4,6), meno bene per quanto riguarda l'affermazione "L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare" (3,7) che registra un'inflessione negativa rispetto agli anni che precedono.

**Il senso di appartenenza** all'organizzazione (punteggio medio 4,2) mostra un miglioramento rispetto agli anni che precedono, i/le dipendenti si sentono orgogliosi della propria organizzazione quando raggiunge buoni risultati (4,5), sono dispiaciuti quando se ne parla male (4,4), sono moderatamente orgogliosi di lavorare per l'Amministrazione (3,7) nei cui valori si riconoscono poco (3,7). L'affermazione "se potessi cambiare Ente" registra un punteggio basso (2,6) che ricordiamo ha in questo caso una valenza positiva, evidentemente non in molti vorrebbero cambiare amministrazione.

L'attribuzione di valore al proprio lavoro "**il mio lavoro**" (4,1), è positivo ma decrescente rispetto agli anni che precedono 4,4 nel 2018 e 4,3 nel 2017. I/le dipendenti sentono di avere le competenze necessarie per svolgere il loro lavoro (4,6), ritengono di avere un adeguato grado di autonomia nella propria attività (4,3), hanno mediamente chiaro quello che ci si aspetta dal loro lavoro (4,2), il giudizio si abbassa per quanto riguarda l'aver a disposizione strumenti necessari allo svolgimento del lavoro (3,8) e alla soddisfazione personale (3,6). I/le dipendenti si riconoscono nel proprio lavoro e sentono di avere le competenze per svolgerlo sebbene il grado di soddisfazione si attesti appena sopra la media (3,6).

Positivo anche il punteggio medio emerso dalla dimensione analizzata **l'immagine della mia amministrazione** (4,0) che rappresenta il grado di accordo "abbastanza", come valore è sceso di un punto percentuale rispetto all'anno che precede (4,1) ed è rimasto uguale al 2017. I dipendenti pensano che la propria famiglia e le persone a loro vicine abbiano una buona immagine dell'ente (4,3) mentre il punteggio si abbassa se si considera la prospettiva dell'utenza (3,9) e si abbassa ulteriormente il giudizio mettendosi nella prospettiva che la gente ha dell'amministrazione (3,8).

Continuano a costituire aspetti critici, come nel 2017 e 2018 con un lievissimo miglioramento gli aspetti che seguono iniziando dal meno critico:

Il **contesto del mio lavoro** che riporta un punteggio medio di **3,4** esprime negli anni una criticità, messa in rilievo in particolar modo dall'affermazione "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione" (**3,1**) e dall'affermazione "la circolazione all'interno dell'organizzazione è adeguata" (**3,3**); leggermente meglio per quanto riguarda l'affermazione "la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (**3,4**). Emerge un'organizzazione che ha regole di comportamento definite (3.7) e compiti e ruoli (3.6) poco al di sopra del valore medio dove i/le dipendenti sentono di essere scarsamente formati e dove la circolazione delle informazioni non è adeguata. Bassi anche i punteggi in relazione alla conciliazione vita-lavoro.

Altro punto di debolezza è costituito dall'aspetto dell'**equità nell'amministrazione** con la media **3,2** (vedi Tabella Generale) che indica uno dei valori fra i più bassi nel 2019 e decrescente dall'anno precedente (**3,3**). Emergono come molto critici in particolare "l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro" (**3,3**), la "distribuzione delle responsabilità" (**3,4**), l'equilibrio tra impegno e retribuzione" (**2,9**), la "differenziazione della retribuzione in relazione alla quantità e qualità di lavoro svolto" (**2,7**).

Il punto di debolezza più significativo è la **carriera e sviluppo professionale** (**3,0**) con il valore medio più basso rilevato nel questionario Benessere Organizzativo il cui punteggio medio rimane uguale all'anno precedente (**3,0**), nello specifico i/le dipendenti pensano che la possibilità di crescere professionalmente non sia legata al merito (**2,4**), che il percorso di carriera non è chiaro (**2,8**) e che far carriera non dipenda dal possedere certi requisiti (**2,8**), sotto la soglia anche la soddisfazione del percorso professionale (**3,4**), positivo il punteggio riportato dall'affermazione (3.7) "il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale.

## ***I risultati del questionario Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione***

La criticità più pronunciata è risultata quella proveniente dai risultati di questo questionario le cui dimensioni che vi confluiscono non riportano nessun valore al di sopra della soglia di criticità 3,5.

Si osserva che tutte le 3 dimensioni afferenti a questo aspetto dell'organizzazione risultano essere al di sotto di tale valore. Pertanto se ne desume che il Sistema di Valutazione per l'Amministrazione si confermi come gli anni che precedono, una importante criticità, i cui aspetti si rivelano tutti negativi.

**La mia organizzazione** il cui valore medio riportato è **3,1** (vedi Tabella Generale) indica che i/le dipendenti non conoscono le strategie dell'amministrazione (**2,8**), non

condividono gli obiettivi strategici dell'amministrazione (3,2), non hanno chiarezza sui risultati ottenuti dall'amministrazione (3,1) poco chiaro anche quale sia il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi (3,3); aspetti che anche negli anni che precedono risultavano essere critici.

La dimensione "**Le mie performance**" presenta un giudizio medio complessivo 3,3 in linea con il 2017 ma inferiore al 2018 (3,5).

Anche i singoli giudizi medi diminuiscono rispetto alla rilevazione dell'anno precedente.

I/le dipendenti si sentono moderatamente informati/e sulla valutazione del proprio lavoro (3,5), sentono di essere valutati scarsamente su elementi importanti per il proprio lavoro (3,4), hanno poca chiarezza su obiettivi e risultati ottenuti sul proprio operato (3,4) ma soprattutto ritengono di essere poco informati su come possono migliorare la propria performance (3,0).

L'altra dimensione analizzata è "**Il funzionamento del sistema**" che comprende 6 affermazioni su cui i/le dipendenti hanno espresso il grado di accordo/disaccordo.

I risultati relativi a questa dimensione si sono rilevati molto critici. Il giudizio medio si conferma quello del 2018 (2,9) si assestava su 2,7 nella rilevazione del 2017.

Gli aspetti che risultano più critici sono "la mia amministrazione premia le persone capaci che si impegnano" (2,6), basso il valore (2,7) sull'equità del salario accessorio, molto critico anche il giudizio su quanto è stato illustrato il funzionamento del Sistema di Valutazione al Personale. (2,8), l'affermazione "i risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance", riporta un punteggio di (2,9) mostrando un alto grado di disaccordo, anche il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati (3,2), come pure il grado di tutela percepito nell'essere in disaccordo con la propria valutazione (3,3).

## ***I risultati del questionario Valutazione del superiore gerarchico***

**Il mio capo e la mia crescita** riporta un giudizio medio complessivo pari a 3,7 positivo dunque e superiore alla soglia 3,5. Risultava essere 4,0 nel 2018 e 3,8 nel 2017.

Guardando i singoli indicatori sono critici i valori in corrispondenza delle affermazioni "mi aiuta a comprendere come posso raggiungere i miei obiettivi" (3,4) come pure "riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (3,4), meglio su "mi ascolta e riesce a considerare le mie proposte" (3,9), si innalzano fino a 4 i giudizi sulle affermazioni "è sensibile ai miei bisogni personali" e riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (4,0).

La seconda dimensione considerata è "**Il mio capo e l'equità**", in cui confluiscono 4 indicatori, che presenta un punteggio medio complessivo pari a 3,9, in linea con il 2017 ma inferiore al 2018 (4,0). I punteggi relativi alle singole affermazioni sono superiori al 3,5 ma in diminuzione rispetto alla precedente rilevazione.

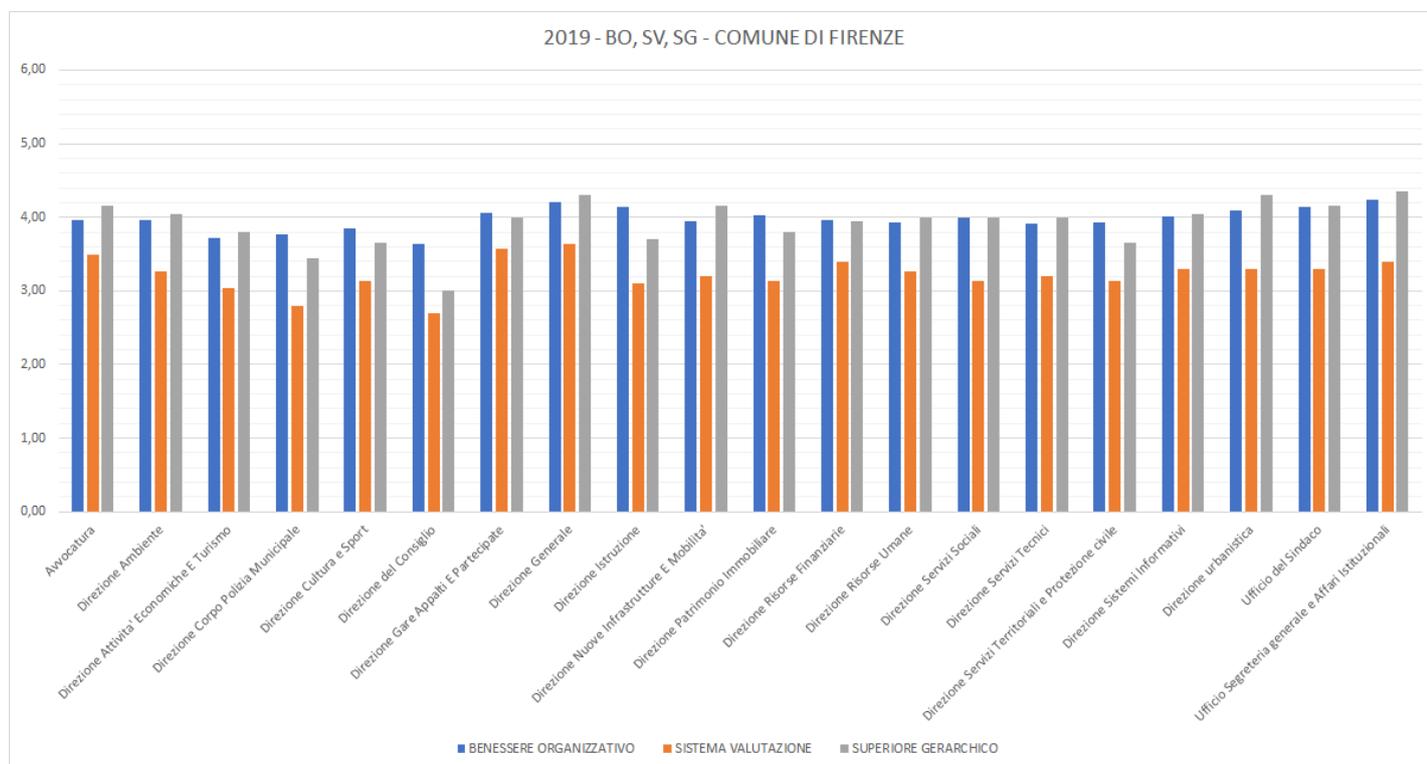
Il giudizio più elevato risulta essere in corrispondenza dell'affermazione "Stimo il mio capo/la mia capo e lo/la considero una persona di valore (4,2) Buono anche il giudizio riportato nell'affermazione "Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti" (3,8) così come "agisce con equità, in base alla mia percezione (3,8), più basso ma non critico il valore riportato sull'affermazione "agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi/e di lavoro. (3,6).

Ne emerge la figura di un superiore gerarchico in media stimato dai/dalle dipendenti che è mediamente sensibile ai bisogni del/della dipendente ma poco incline a supportare per quanto riguarda i vari aspetti inerenti la crescita professionale. La fiducia nel proprio capo/capa si consolida intorno al 3,9 a significare che i/le dipendenti pensano al proprio superiore gerarchico come a una persona capace di gestire problemi e conflitti che agisce in media con equità ma che non è disposto a supportare e valorizzare la crescita professionale degli altri.

### ***I risultati dei 3 questionari a confronto***

DIREZIONE	BENESSER E ORGANIZZ ATIVO	SISTEMA VALUTAZIO NE	SUPERIORE GERARCHIC O
Avvocatura	3,97	3,50	4,15
Direzione Ambiente	3,96	3,27	4,05
Direzione Attivita' Economiche E Turismo	3,72	3,03	3,80
Direzione Corpo Polizia Municipale	3,77	2,80	3,45
Direzione Cultura e Sport	3,84	3,13	3,65
Direzione del Consiglio	3,63	2,70	3,00
Direzione Gare Appalti E Partecipate	4,07	3,57	4,00
Direzione Generale	4,21	3,63	4,30
Direzione Istruzione	4,14	3,10	3,70
Direzione Nuove Infrastrutture E Mobilita'	3,94	3,20	4,15
Direzione Patrimonio Immobiliare	4,02	3,13	3,80
Direzione Risorse Finanziarie	3,96	3,40	3,95
Direzione Risorse Umane	3,93	3,27	4,00
Direzione Servizi Sociali	3,99	3,13	4,00
Direzione Servizi Tecnici	3,92	3,20	4,00
Direzione Servizi Territoriali e Protezione civile	3,93	3,13	3,65
Direzione Sistemi Informativi	4,01	3,30	4,05
Direzione urbanistica	4,09	3,30	4,30
Ufficio del Sindaco	4,13	3,30	4,15
Ufficio Segreteria generale e Affari Istituzionali	4,23	3,40	4,35
<b>TOTALE Complessivo</b>	<b>3,96</b>	<b>3,10</b>	<b>3,80</b>

Il grafico qui sotto riportato permette di confrontare i dati emersi dai questionari di Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico, per ciascuna Direzione in cui si articola il Comune di Firenze.



## ***I risultati del questionario "Il rapporto con l'esterno/utenti esterni"***

Questa sezione è stata aggiunta al questionario ANAC con l'intento di indagare alcune specificità dei/delle dipendenti che svolgono la propria attività all'esterno della sede di lavoro e coloro che per la loro attività sono a contatto con il pubblico. A parte nuove situazioni critiche da affrontare il servizio fuori dalla sede di lavoro sembra essere abbastanza apprezzato e gli aspetti di incertezza sembrano controbilanciati da un certo grado di soddisfazione.

Per quanto riguarda i **Servizi fuori dalla sede di lavoro** sono descritti nel grafico 16 e la Tabella che segue riporta i valori medi per ogni Direzione. I/le dipendenti dichiarano di sentirsi abbastanza sicuri/e (punteggio medio pari a 4,1), temono "poco o molto poco" per la propria salute (punteggio medio pari a 2,5 *positivo*) e temono "poco o molto poco" per la propria incolumità (punteggio medio pari a 2,4 *positivo*), si ricorda che in questo caso i punteggi bassi sono da leggere positivamente. Le dimensioni in cui dati riportano valori da considerare critici sono: "affronto spesso nuove criticità" (4.0) (superiore alla soglia 3,5 in questo caso costituisce criticità) , sento il peso delle mie responsabilità (3,7), mi trovo a dover

affrontare imprevisti (3,7), in questo caso i valori son positivi e le mansioni definite (4,3) e i /le dipendenti si sentono sicuri/e (4,1) e stimolati/e (3,8).

Tabella - Giudizi medi riguardanti la dimensione: "Servizi fuori dalla sede di lavoro" distinti per direzione. Anno 2019

Lavoro esterno	Mi sento al sicuro	Le mie mansioni sono definite	Mi sento stimolato	Affronto spesso nuove criticità	Temo per la mia salute	Sento il peso delle mie responsabilità	Temo per la mia incolumità	Mi trovo ad affrontare imprevisti
AVVOCATURA	4.9	5.3	4.0	3.7	1.7	3.6	1.5	3.3
DIREZIONE AMBIENTE	4.5	4.3	4.2	4.1	2.3	3.7	2.1	3.6
DIREZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE E TURISMO	4.4	4.4	3.7	3.6	2.0	3.2	1.8	3.1
DIREZIONE CORPO POLIZIA MUNICIPALE	3.5	3.8	3.3	4.5	3.7	4.2	3.6	4.7
DIREZIONE CULTURA E SPORT	4.5	4.4	4.0	3.9	1.9	3.6	1.7	3.3
DIREZIONE DEL CONSIGLIO	4.3	3.7	2.9	3.5	2.1	3.9	1.9	3.3
DIREZIONE GARE APPALTI E PARTECIPATE	4.6	4.6	4.0	3.7	1.8	3.3	1.6	2.9
DIREZIONE GENERALE	4.7	4.6	4.3	3.6	1.6	3.0	1.4	2.8
DIREZIONE ISTRUZIONE	4.3	4.3	3.9	3.6	2.2	3.8	1.9	3.3
DIREZIONE NUOVE INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	4.1	4.4	4.0	4.1	2.4	3.6	2.2	3.8
DIREZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	4.1	4.4	3.7	3.7	2.5	3.7	2.4	3.4
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	4.5	4.4	3.5	3.3	1.6	3.2	1.7	2.8
DIREZIONE RISORSE UMANE	4.4	4.4	3.7	3.9	2.0	3.1	1.9	3.1
DIREZIONE SERVIZI SOCIALI	4.2	4.4	4.0	4.0	2.5	3.8	2.5	3.6
DIREZIONE SERVIZI TECNICI	4.5	4.5	4.0	4.4	2.1	3.7	2.1	4.1
DIREZIONE SERVIZI TERRITORIALI E PROTEZIONE CIVILE	4.2	4.4	3.8	3.7	2.5	3.5	2.3	3.4
DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI	4.8	4.5	3.8	3.8	1.9	3.2	1.7	3.0
DIREZIONE URBANISTICA	4.4	4.5	3.7	3.2	2.0	3.3	1.6	2.8
UFFICIO DEL SINDACO	4.5	4.5	4.2	3.6	1.5	3.2	1.5	2.9
UFFICIO SEGRETERIA GENERALE E AFFARI ISTITUZIONALI	4.7	4.6	4.1	3.3	2.1	3.5	1.9	3.2

E' la Polizia Municipale a registrare la più alta percentuale di valori critici, dichiarando di sentirsi non abbastanza sicura nello svolgere lavori all'esterno (3,5) dal temere per la propria salute e temere per la propria incolumità (giudizi medi rispettivamente pari a 3,7 e 3,6) critico anche il giudizio sull'affrontare nuove criticità 4,5 che esprime evidentemente disagio, alto anche il peso delle responsabilità 4,2, molto alto il giudizio sul dover affrontare imprevisti (4,7)

Gli esiti della rilevazione **Contatti con il pubblico** sono descritti nel grafico 17. Stando al pubblico i/le dipendenti dichiarano di sentirsi abbastanza sicuri/e (4,1) le mansioni sono definite (4,3) e si sentono anche stimolati nel contatto con il pubblico (3,7), non temono molto per la loro salute (2,4 *positivo*) né per la propria incolumità (2,3 *positivo*), sentono abbastanza il peso delle responsabilità (3,9 *negativo*) e si trovano mediamente ad affrontare imprevisti (3,9 *negativo*). A parte situazioni impreviste da affrontare e il carico della responsabilità avvertita il contatto con il pubblico appare abbastanza apprezzato e ha una criticità media.

Di seguito la tabella che riporta le medie dei valori riportati dalle varie Direzioni per quanto riguarda le attività con il pubblico.

*Tabella. Giudizi medi ottenuti riguardanti la dimensione "Contatti con il pubblico" distinti per direzione. Anno 2019*

	Mi sento al sicuro	Le mie mansioni sono definite	Mi sento stimolato	Affronto spesso nuove criticità	Temo per la mia salute	Sento il peso delle mie responsabilità	Temo per la mia incolumità	Mi trovo ad affrontare imprevisti
AVVOCATURA	4.6	4.5	3.4	3.2	1.3	3.4	1.2	3.1
DIREZIONE AMBIENTE	4.5	4.2	3.8	4.3	1.8	3.6	1.8	4.0
DIREZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE E TURISMO	4.3	4.3	3.7	4.0	2.1	3.6	1.9	3.6
DIREZIONE CORPO POLIZIA MUNICIPALE	3.6	3.7	3.3	4.6	3.4	4.2	3.4	4.6
DIREZIONE CULTURA E SPORT	4.4	4.3	3.7	4.1	2.0	3.7	1.9	3.5
DIREZIONE DEL CONSIGLIO	4.1	3.4	3.2	3.8	2.2	3.7	1.9	3.5
DIREZIONE GARE APPALTI E PARTECIPATE	4.9	4.6	3.9	3.6	1.7	3.6	1.7	3.1
DIREZIONE GENERALE	4.8	4.6	4.2	3.6	1.4	3.1	1.3	2.8
DIREZIONE ISTRUZIONE	4.3	4.3	4.0	4.1	2.3	4.1	1.9	3.9
DIREZIONE NUOVE INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	4.3	4.1	3.7	4.1	2.0	3.7	1.9	3.9
DIREZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	4.2	4.1	3.5	3.9	2.3	3.7	2.2	3.6
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	4.4	4.3	3.6	3.8	1.9	3.5	2.0	3.0
DIREZIONE RISORSE UMANE	4.6	4.3	3.7	3.7	1.8	3.5	1.7	3.2

DIREZIONE SERVIZI SOCIALI	3.8	4.2	3.9	4.4	2.7	4.0	2.7	4.0
DIREZIONE SERVIZI TECNICI	4.5	4.4	3.9	4.4	2.0	3.8	1.9	4.2
DIREZIONE SERVIZI TERRITORIALI E PROTEZIONE CIVILE	3.9	4.0	3.7	4.2	2.8	3.9	2.6	4.0
DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI	4.7	4.2	3.7	3.3	1.6	3.2	1.6	2.8
DIREZIONE URBANISTICA	4.3	4.2	3.8	4.1	1.7	3.7	1.6	3.3
UFFICIO DEL SINDACO	4.3	4.3	4.0	3.7	1.8	3.5	1.9	3.4
UFFICIO SEGRETERIA GENERALE E AFFARI ISTITUZIONALI	4.5	4.5	3.9	3.6	2.1	3.3	2.1	3.3

Dai risultati generali emerge che i/le dipendenti si sentono "abbastanza" sicuri (valore medio 4,1) e che temono "poco o molto poco" per la propria salute e incolumità. I valori medi espressi dalla Polizia Municipale e dalla Direzione del Consiglio indicano il maggior numero di criticità rispetto anche ad altre direzioni considerate.

### ***Presentazione dei dati e Piani di Miglioramento***

In linea con la Direttiva 24 marzo del 2004 della Funzione Pubblica i risultati di Benessere Organizzativo sarebbero stati presentati a febbraio 2020 in data già stabilita, a causa del Covid l'incontro di presentazione è stato purtroppo annullato e ad oggi non sono state organizzate altre modalità di restituzione dei dati. Ad oggi non risulta esser stato individuato un piano di miglioramento sugli esiti dell'ultima rilevazione e neanche sugli anni precedenti. Il Comitato Unico di Garanzia ha espresso in varie occasioni l'esigenza di individuare azioni di miglioramento sui risultati emersi nei precedenti anni. Si ricorda che la finalità fondamentale della rilevazione consiste nel comprendere le criticità organizzative e individuare azioni preventive al fine di migliorare lo "stare nell'organizzazione", nessuno degli step previsti per la rilevazione di BO può essere sottostimato in quanto trattasi di un processo che non si esaurisce nell'azione di somministrazione del questionario e dell'analisi dei dati. Ciò che dovrebbe essere confrontato sono i risultati post azioni correttive, ovvero la rilevazione dei dati dovrebbe essere compiuta dopo e durante la messa in atto di azioni correttive, ciò consentirebbe di misurare le variazioni avvenute di anno in anno a seguito di interventi attivi di miglioramento. Non si tratta solo di osservazioni metodologiche ma piuttosto di rendere utile e mettere a profitto il complesso lavoro di somministrazione, raccolta dei dati e analisi dei dati che ogni anno richiedono un notevole impegno da parte delle Direzioni implicate.





- L'ufficio del Sindaco che registra livello medio di rischio **74** per i/le dipendenti della protezione civile e della Direzione con livello medio di rischio **68**
- La Direzione Ambiente che registra livello medio di rischio **71** per i/le dipendenti dell'area tecnica
- La Direzione Servizi Sociali che registra livello medio di rischio **71** per i/le Assistenti Sociali e **69** per gli Operatori cimiteriali
- La Direzione Sistemi Informativi che registra livello medio di rischio **69** per i/le dipendenti Videoterminalisti, **67** per il personale che ha contatti con il pubblico
- La Direzione Infrastrutture e mobilità che registra livello medio di rischio **67** per i/le dipendenti che hanno contatto con il pubblico
- La Direzione Patrimonio Immobiliare che registra livello medio di rischio **65** per i/le dipendenti del servizio gestione patrimonio
- La Direzione Generale e Aree di coordinamento che registra livello medio di rischio **62** per i/le dipendenti che svolgono attività amministrativa

Virtuose le Direzioni Avvocatura rischio **12**, Risorse Finanziarie rischio **19**, Servizi Tecnici **19** che riportano livelli bassi per tutti i tipi di rischio.

## Sezione 5: PERFORMANCE

Nel Documento Unico di Programmazione 2019-2021, documento propedeutico a tutta l'attività di programmazione, l'Amministrazione aveva inserito nel vol.1 Sezione strategica, un riferimento nell'indirizzo strategico 10 "Un comune efficiente", nella parte dedicata a " Le politiche di gestione delle risorse umane", il paragrafo "La valorizzazione delle risorse umane" che riportava : *"il piano della formazione sarà orientato nei seguenti settori di intervento: promozione della cultura e degli interventi di parità, antidiscriminazione e per la valorizzazione del benessere organizzativo, anche in relazione a quanto definito dal Piano Triennale di azioni positive. In relazione a quest'ultimo tema, sarà ripristinata la figura della Consigliera di fiducia quale figura di garanzia per l'ascolto dei dipendenti e la prevenzione del mobbing e delle molestie sui luoghi di lavoro."*

A questo non è seguito uno specifico obiettivo operativo, né un obiettivo specifico di PEG e di conseguenza non è stato realizzato.

Il PEG 2019 accoglieva un obiettivo pluriennale proveniente dall'anno precedente riguardante il Lavoro Agile, tale obiettivo è stato adottato e portato termine con esito positivo.

Riguardo al Sistema di Valutazione della Performance, in vigore nel 2019, presentava diverse criticità evidenti anche dai dati emersi dalla somministrazione del questionario dedicato (cfr. Questionario Grado di Condivisione del Sistema di valutazione).

Sarebbe opportuno che la Valutazione della Performance fosse considerata un vero e proprio processo e fosse curata in ogni suo passaggio. La Valutazione se considerata uno strumento di gestione potrebbe avvicinare i dipendenti all'Amministrazione in una condivisione di intenti.

Le fasi dell'assegnazione degli obiettivi, del monitoraggio e della valutazione dovrebbero essere accompagnati da colloqui oltrechè da comunicazioni veicolate da un applicativo informatico.

Inoltre, valutare richiede da parte dei valutatori molto tempo ed impegno a cui i valutatori devono essere preparati. Una buona formazione è l'elemento fondante di qualunque tipo di valutazione, sottovalutare questo aspetto può portare ad un effetto controproducente per l'Amministrazione.

Non va dimenticato che valutare dovrebbe essere la base da cui partire per migliorare le performances individuali, dovrebbe essere data ai dipendenti la possibilità di conoscere i propri punti deboli per migliorarli offrendo anche opportunità di formazione.

## **SECONDA PARTE**

### **L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

#### **A –OPERATIVITA' ANNO 2019**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010 (collegato al lavoro) e i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero della Funzione Pubblica e Pari Opportunità del 10/06/2019 G.U. 184 del 7/08/2019.

Con Deliberazione del 18/12/2013 dell'Amministrazione è stato approvato il Regolamento che disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia, i suoi compiti e il suo funzionamento.

Ad aprile 2018 è stato nominato l'attuale Comitato, la cui composizione è stata determinata da graduatoria in seguito a una selezione interna per quanto riguarda i rappresentanti dell'Amministrazione, mentre per la parte sindacale i componenti sono stati direttamente indicati dalle O.O.S.S. di appartenenza.

Il sindaco ha nominato la Presidente attingendo dalla graduatoria con Decreto n. 00007 del 15/03/2018 e con Determinazione Dirigenziale 02098 del 21/03/2018 si è provveduto a nominare i/le componenti.

I membri componenti il Comitato sono in tutto 14, di cui 7 nominati dall'Amministrazione e 7 indicati dalle O.O.S.S.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Firenze aderisce alla Rete Nazionale dei CUG da giugno 2015 data nella quale è stata sottoscritta a Montecitorio a Roma, la Carta dei Valori del Forum Nazionale dei CUG.

Fra i compiti attribuiti al CUG dalla L. 183/2010 figurano compiti *propositivi* quali: piani di azioni positive (PAP), politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione, *consultivi* per la formulazione di pareri su progetti di riorganizzazione, formazione, conciliazione, valutazione e contrattazione integrativa e di *verifica* quali: risultati delle azioni positive poste in essere, messa in atto di piani di miglioramento ecc.

Il Comitato Unico di Garanzia nel 2019 ha collaborato con L'Assessore al Personale in varie occasioni e con la Consigliera di Parità regionale nonché con il Servizio Prevenzione e Protezione. L'Amministrazione nel 2019 non aveva e non ha ad oggi, una Consigliera di Fiducia né uno Sportello di Ascolto con i quali avrebbe potuto collaborare.

Questa la ragione per la quale in alcuni casi si è creduto opportuno svolgere la funzione di ascolto con alcuni dipendenti che trovandosi in situazioni di disagio, si sono rivolti al Comitato.

Tale funzione è stata svolta con il massimo della riservatezza e nel rispetto della privacy dalla Presidente (psicologa) e da altri membri che hanno competenze e una formazione personale e di lavoro appropriata. Il Comitato ha incontrato alcuni problemi dovuti principalmente al fatto che ad oggi non è incardinato nell'Organizzazione da cui conseguono alcune disfunzionalità quali: difficoltà ad avere spazi riconosciuti per le attività, difficoltà a protocollare i documenti, difficoltà talvolta da parte di alcuni membri a partecipare alle riunioni previste dal Regolamento; la Presidente è stata invitata all'interno della Direzione cui afferisce a svolgere le attività riguardanti il Comitato al di fuori dell'orario di lavoro in quanto sottrazione di tempo all'attività del Servizio cui è affidata. Questa mancanza di riconoscimento acuita anche dalla mancanza di obiettivi specifici dell'Ente si è concretizzata poi in una difficoltà a svolgere il lavoro per il Comitato nonché in una valutazione individuale della Presidente, penalizzante nonostante la pluralità di ruoli e la quantità di lavoro svolto.

In mancanza di una segreteria, è la Presidente che provvede alle convocazioni, all'invio dei verbali, alla conservazione dei documenti, alla loro archiviazione, alle Relazioni e a ogni adempimento previsto per legge. Nel corso delle riunioni a turno, un componente del Comitato redige il verbale. Per quanto riguarda l'analisi dei dati la Presidente si avvale del supporto di un membro del Comitato che ha specifiche competenze statistiche.

I rapporti con il Direttore Generale, con la Direttrice Risorse Umane e con l'Assessore al Personale sono stati cordiali e improntati alla collaborazione. Anche l'Assessora alle Pari opportunità ha sostenuto il Comitato e offerto la possibilità di partecipare a corsi di formazione

gratuiti su tematiche di genere. Buona la collaborazione anche con il Servizio Prevenzione e Protezione ed in particolare con il Servizio Salute e Sicurezza. Con L'Assessore al Personale fin dall'inizio c'è stata sintonia e comunità di intenti, l'Assessore ha riconosciuto pienamente l'utilità e il Ruolo del Comitato. Grazie al sostegno dell'Assessore, alcune situazioni sono state prese in carico e affrontate.

Il Comitato nel 2019 e ad oggi non dispone di risorse umane assegnate, né di un proprio budget, non è delegato alla spesa, non ha un budget proprio per la formazione. Alcuni membri hanno avuto l'opportunità di frequentare corsi di formazione gratuiti in orario di lavoro e in un paio di occasioni di partecipare a eventi sui temi di pertinenza.

Per quanto riguarda professionalità specifiche negli ambiti di azione che gli sono propri il Comitato ha una psicologa del lavoro (la Presidente), 2 counsellors, una ispettrice di Polizia specializzata in violenza di genere, 2 RLS, alcuni membri hanno frequentato corsi universitari su tematiche di genere e pari opportunità.

Il Comitato articola il proprio funzionamento in gruppi di lavoro sulle tematiche di propria pertinenza (cfr. Regolamento).

<https://www.comune.fi.it/pagina/comitato-unico-di-garanzia-cug>

## **B - ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2019**

Le attività svolte dal Comitato possono essere così sinteticamente riassunte:

incontri mensili – come da Regolamento il Comitato nell'anno 2019 si è riunito presso la sede di Palazzo Canacci, Piazzetta di Parte Guelfa (Palazzo Canacci) nei seguenti giorni:

29 gennaio, 28 febbraio, 28 marzo, 30 aprile, 9 maggio, 11 luglio, 12 settembre, 29 ottobre, 18 novembre, il 19 dicembre

- contatti con la Consigliera di Parità Regionale
- contatti con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
- presentata richiesta all'Assessore in carica di nominare Consigliera di fiducia (gennaio 2019)
- partecipazione incontri con altri CUG Regionali organizzati da ANCI formazione
- revisione e presentazione del Piano di Azioni Positive 2018/2021
- partecipazione di alcuni membri del Comitato a incontri formativi in tema di LGBT

- messo in contatto l'ufficio formazione dell'Amministrazione con l'ufficio formazione della Regione Toscana allo scopo di far partecipare alcuni dirigenti a evento formativo sui temi CUG
- progettazione e realizzazione Evento sul tema Smart Working - 9 Maggio Palazzo Vecchio – Comitato scientifico e Relazione della Presidente
- presentazione del Comitato Unico di Garanzia agli RLS dell'Amministrazione
- pubblicazione dei dati risultati della Rilevazione di Benessere Organizzativo 2018 sul Portale Dipendente
- redazione e pubblicazione sul Portale Dipendente di un opuscolo informativo in tema di Stress Lavoro Correlato e Rischi Psicosociali
- presentata richiesta di ampliare la rilevazione di Benessere organizzativo con altri 2 questionari ad hoc creati per indagare i problemi di coloro che svolgono attività all'esterno
- studio della Direttiva n.2 del 2019 e partecipazione agli incontri organizzati dal Forum nazionale dei CUG a Roma con 2 membri del Comitato
- contatti e ascolto di alcuni dipendenti in situazione di disagio, che si sono rivolti al Comitato, individuazione soluzioni possibili (circa 10 persone). In mancanza della Consigliera e in mancanza dello sportello di ascolto si è ritenuto opportuno dare una risposta e un supporto. Si è trattato in particolare di 2 casi di molestie, in altri casi di problemi di interpretazione di norme, un problema derivante dalla gestione di un disabile psichico, in qualche caso di vessazioni sul lavoro. In un caso è intervenuta la Consigliera di Parità Regionale. Il Comitato ha collaborato con l'Assessore al Personale per trovare soluzioni migliorative.
- reiterata la richiesta di nomina di una Consigliera di Fiducia e/o dello sportello di ascolto.

Firenze, 22/08/2020

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Angela Galassini

