

RELAZIONE 2021
DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
relativa anno 2020

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
Dario Nardella
Palazzo Vecchio, Piazza Signoria 1
sindaco@comune.fi.it

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Funzione Pubblica
Dipartimento Pari Opportunità
monitoraggiocug@palazzochigi.it
retedeicug@gmail.com

All'Assessore Organizzazione e Personale
Dott. Alessandro Martini
Via dell'Anguillara 21
assessore.martini@comune.fi.it

All'Assessora Diritti e Pari Opportunità
Dott.ssa Benedetta Albanese
Via Nicolodi 2
assessore.albanese@comune.fi.it

Al Direttore Generale
Dirigente Prevenzione e Protezione
Ing. Giacomo Parenti
Palazzo Vecchio, Piazza Signoria 1
giacomo.parenti@comune.fi.it

Alla Direttrice Risorse Umane
Dott.ssa Annarita Settesoldi
Via Nicolodi 2
Direzione.risorseumane@comune.fi.it

All'OIV
dott.arturobianco@gmail.com
v.zampini@esgviien.it

All'OOSS
rsu@comune.fi.it
Ai Rappresentanti Sicurezza Lavoratori
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 quanto emerso dall'indagine sul Benessere Organizzativo, i cui dati sono stati elaborati dal Servizio Statistica e coordinati dal servizio Servizio Salute e Sicurezza in collaborazione con il CUG.

Sono confluiti qui anche alcuni dati emersi 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 oltreché gli intenti e le osservazioni del Comitato.

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 all'anno 2020, sono riportati nell'**allegato n. 1** così come trasmessi dalla Direzione Risorse Umane in data 1 aprile 2021.

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 omnicomprenditive 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 2020, si osserva che:

- Lavorano nel Comune di Firenze nel 2020 a tempo indeterminato **3.822 dipendenti** non dirigenti (3.995 nel 2019) e **208** dipendenti a tempo determinato (167 nel 2019). A cui si aggiungono **41 dirigenti** (39 nel 2019) a tempo indeterminato e **18 dirigenti** (19 nel 2019) a tempo determinato.
- Del personale non dirigente a tempo indeterminato **le donne** risultano essere **il 60%** rispetto agli uomini che **rappresentano il 40% (1509 uomini)** (1597 nel 2019), **2313 donne** (2398 nel 2019). Negli inquadramenti afferenti alle professioni di insegnamento, pedagogiche e di cura sono presenti molto più donne che uomini (Insegnante scuola infanzia, educatore asilo nido, Istruttore direttivo Pedagogico, assistente sociale) **il rapporto Donna/Uomo in questi ruoli è circa 20 a 1**. La situazione si capovolge per gli inquadramenti più tecnici (Operatore Autista, Operatore Ambientale, Addetto Tecnico) – Vedi allegato tabella 1.1
- Dei **41 Dirigenti** a tempo indeterminato **60% sono uomini (25) e il 40% sono donne (19)**. Se consideriamo insieme tutti i Dirigenti (**totale 59**) sia di **ruolo (41)** che **non di ruolo (18)** vediamo che **le donne dirigenti sono 28**, gli **uomini dirigenti sono 31**. Sul totale dirigenti di ruolo e non di ruolo, la percentuale di donne dirigenti sale leggermente **al 47,5%** contro il **52.5 %** circa dei colleghi uomini.
- Analizzando per categoria, si ha che:
 - nella **categoria D** sono presenti **666 donne** (65,6% della cat) e **349 uomini** (34,3% della cat) ovvero 2 donne per ogni uomo per un totale di 1015 dipendenti.
 - nella **categoria C** sono presenti **1124 donne** (61,7% della cat) e **696 uomini** (38,24% della cat) per un totale di 1824 dipendenti (1,5 donne per ogni uomo).
 - nella categoria **B3** le **donne sono 221** (37% della cat) e **gli uomini 367** (62,4% della cat) in controtendenza con le categorie più alte (totale di 588 dipendenti)
 - nella categoria **B3** le **donne sono 221** (37% della cat) e **gli uomini 367** (62,4% della cat) in controtendenza con le altre categorie (totale di 588 dipendenti)

- nella categoria **B1** le **donne sono 386** (79,5 % della cat) e **gli uomini 99** (20,4% della cat) per un totale di 485 dipendenti

- nella categoria **A** equamente rappresentata le **donne sono 34** e **gli uomini 33** per un totale di 67 dipendenti

- La totalità dei dipendenti con contratto dirigenziale e non, sono **4.089**, coloro che hanno **meno di 50 anni** sono **1.739 (42,5%)**, coloro che hanno **più di 50 anni** sono **2334 (57,5%)**, i dipendenti over 50 sono circa il 15% in più rispetto agli under 50. 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), dagli **Educatori Asili Nido e Insegnanti Scuola dell'Infanzia** (dove il rapporto più giovani su più anziani è di almeno 5 a 1).
- Degli assunti a **tempo determinato 170** sono **donne e 38** sono **uomini**, molti dei tempi determinati afferiscono alla Direzione istruzione con ruoli educativi.
- Nell'Ente sono stati attribuiti **164 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa** (Abbr. R.PO). Si tratta di **72 uomini** e **92 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, hanno un incarico di PO il **13,8% delle dipendenti in categoria D** a tempo indeterminato **contro il 20,6% degli uomini** appartenenti alla stessa categoria a tempo indeterminato.
- Sono **1124 i dipendenti uomini** con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e **1753 le colleghe donne** per un totale di **2.877** dipendenti. La categoria che conta un'anzianità di servizio maggiore rispetto alle altre è la **categoria C con 1220** dipendenti, a seguire la **categoria D con 723 dipendenti**. 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)

- Sono **94 gli uomini** che usufruiscono di **part time** orizzontale e verticale (**6,2%**) contro **le 321 colleghe donne (13,84%)** ovvero il doppio rispetto agli uomini; Il **93,8%** degli uomini lavora a tempo pieno contro **l'86%** delle donne
- Gli **uomini in telelavoro** risultano **3** e le **donne 5**, usufruiscono del **lavoro agile 754 uomini** e **1389 donne** (circa il doppio degli uomini).

- Sono **3854** le ore di permessi **legge 104** usufruiti dagli uomini e **7516** dalle donne; i permessi in giorni risultano **2012** usufruiti dagli uomini contro i **3719** usufruiti dalle dipendenti donne
- Per quanto riguarda i congedi parentali **2080** sono usufruiti **da uomini** e **17894** da **donne**, si tratta del **61,3 % delle donne** contro il **26% degli uomini**

Per quanto riguarda le Azioni realizzate in tema di conciliazione vita/lavoro, per l'anno 2020 si riporta integralmente estratto dall'allegato 1 dell'anno precedente, redatto dalla Direzione Risorse Umane

...” Per l'anno 2020 era previsto un potenziamento dell'istituto del Lavoro Agile, principalmente finalizzato alla conciliazione tra vita e lavoro. L'obiettivo era, inizialmente, di prorogare la sperimentazione ampliando la platea dei lavoratori altresì di garantirne l'accessibilità anche in situazione di emergenza con modalità specifiche e temporanee, definirne una regolamentazione a regime e un indicatore di performance organizzativa a livello di ente. Tale 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” Nel 2020, è stato predisposto un nuovo Regolamento in tema di 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 calcolata includendo il trattamento accessorio si osserva che per le **dipendenti donne a tempo pieno** risulta essere **inferiore** per le categorie **A (-1,38%), B (- 5,01%), C (-3,12%)** e **D (-4,28%)** rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.
- Anche per quanto riguarda le donne insegnanti con contratto ministeriale si registra una media retributiva inferiore rispetto agli uomini insegnanti **(-2,49%)**. Fanno eccezione soltanto **le donne Dirigente** che guadagnano in media **lo +0,48%** in più 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 redatto dalla Direzione Risorse Umane **non sono stati rappresentati i dati** riguardanti il titolo di studio del personale non dirigente, evidentemente non si dispone di questi dati (cfr. *Tabella 1.7*)

- Nella composizione **delle commissioni di concorso** la rappresentanza di genere femminile è stata doppia rispetto ai colleghi uomini, come è possibile osservare dalla *Tabella 1.8* che riporta un numero di **6 uomini** e di **12 donne**.
- L'Ente ha erogato **58.087 ore di formazione** nel 2020 (*cfr. Tabella 1.11*) di cui **33.050** ore fruite da uomini e **25.037** fruite da donne. Se si considera che **le donne** nell'ente sono **2313** e gli **uomini 1509**, le ore di formazione media per ciascun donna risulta essere **10,82** mentre per gli uomini **21,90** ovvero **più del doppio** rispetto alle colleghe
- Le donne hanno usufruito di **1583 ore di formazione** sulle tematiche del CUG mentre gli **uomini 926**

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

SEZIONE 2.1 Interventi di formazione sulle tematiche CUG previsti nel Piano Azioni Positive 2020 2021	
PARI OPPORTUNITA'	Organizzazione e realizzazione di eventi formativi in materia di bilancio di genere rivolto ai Dirigenti e PO
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Realizzazione di piani di informazione e formazione per direttori e dirigenti e PO sul tema del Benessere Organizzativo
PROMOZIONE DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia

In linea con quanto previsto dal Piano di Azioni Positive 2018-2020 sono stati avviati appositi percorsi formativi in particolare sul Benessere Organizzativo, realizzati con la collaborazione di ANCI Toscana. I moduli avevano come target Dirigenti e Posizioni Organizzative. Sono **129** su un totale di 164 gli/le incaricati/e di Posizione Organizzativa che hanno seguito i corsi e **38 dirigenti** su un totale di 59, non si dispone dei dati suddivisi per genere.

Il corso " *Promozione di una cultura improntata al benessere organizzativo*" è stato organizzato on line per la durata di 10 ore e mezza nel periodo ottobre/novembre. Il tema comprendeva moduli formativi su discriminazione, molestie, stalking, violenza, mobbing, benessere organizzativo, bilancio di genere, funzionamento degli Organismi di garanzia. Per sostenere la realizzazione del corso l'ufficio Formazione della Direzione Risorse Umane è stato utilizzato un budget di 5.000 euro.

Molte delle azioni contenute nel PAP 2018-2020 hanno subito una battuta d'arresto a causa anche del lockdown ragione per cui nell'agosto del 2020 in accordo con la Direzione Risorse Umane è stato presentato un nuovo Piano Azioni Positive 2020 con scadenza 2022. La Giunta con deliberazione 2020/G/00346 2020/00413 lo ha approvato il 6/10/2020

Si riportano qui di seguito gli obiettivi contenuti nel PAP 2020-2022

area di azione: pari opportunità		
Diffusione della Cultura delle pari Opportunità		
Obiettivi	Azioni	DA ATTUARE:
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	2020
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)	2020-2021
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)	2020-2021

area di azione: Discriminazioni		
art.3 - Contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica		
Obiettivi	Azioni	da attuare
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	Su proposta del Comitato approvare un nuovo codice di condotta alla luce della Direttiva (n.2 2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri	2021
Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro	Studio di fattibilità e realizzazione Sportello di ascolto e/o nomina Consigliera di Fiducia	Studio 2020 Realizzazione 2021
Sensibilizzare l'organizzazione nei confronti della cultura della disabilità	Progetto mirato di facilitazione e inserimento nel contesto di lavoro, del personale con disabilità (Disability Manager)	2021
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	Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, volto ad aggiornare o colmare eventuali lacune facendo ricorso anche a iniziative formative	2021
Nel rispetto della direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituire un Nucleo di Ascolto Interno	Studio di fattibilità e realizzazione Nucleo Ascolto Organizzato (NAO)	Studio 2020 Realizzazione 2021

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	da attuare
<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 e Direttiva n. 2 della funzione Pubblica GU 184 del 7/8/2019)</p>	<p>2020-2021</p>
<p>Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti</p>	<p>1) Rispettare e valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa 2) Aggiornamento e popolamento della pagina del Portale Risorse Umane in merito alle attività del CUG</p>	<p>2020-2021</p>
<p>Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente</p>	<p>Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia</p>	<p>2020-2021</p>

area di azione: benessere organizzativo		
art. 2 - Un'organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane		
Obiettivi	Azioni	da attuare
Gestione integrata delle Risorse Umane	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 2) Realizzazione di un applicativo gestionale on line dove il personale possa inserire le richieste di scambio per agevolare i processi di mobilità interna 3) Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura 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 5) nel rispetto della normativa vigente prevedere tutte quelle forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera)	2020-2022
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	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	2020-2021
	Inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.	2020-2021
	Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento mirate	2020-2021-2022

Sezione 4. Benessere del personale

La rilevazione di Benessere Organizzativo relativa all'anno 2020 è stata effettuata nel periodo novembre-dicembre, la somministrazione del questionario è stata effettuata su **4.058 dipendenti**. Il tasso di partecipazione è stato **59,8%** corrispondente a 2427 rispondenti

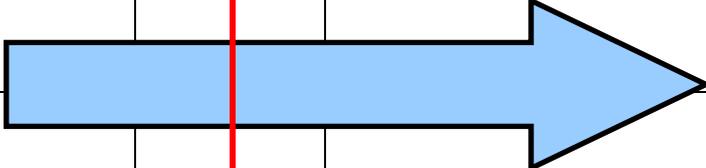
L'indagine come negli anni precedenti è stata realizzata utilizzando il questionario ANAC.

Alcuni items sono stati aggiunti allo scopo di allargare ed approfondire l'indagine in favore di chi prestava servizio in sedi distaccate.

Si ricorda che 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.

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
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

3,5 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**.

Risultati generali

I risultati sono stati sintetizzati utilizzando il valore medio, i valori **in rosso** indicano le **criticità**

Tabella. Risultati complessivi confrontati con le precedenti rilevazioni.

Sezioni/Ambiti di indagine	Dimensioni/aspetti analizzati	Rilevazione 2017	Rilevazione 2018	Rilevazione 2019	Rilevazione 2020
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	4,5	4,4	4,5
	Le discriminazioni	5,1	5,2	5,1	5,2
	L'equità nella mia amministrazione	3,1	3,3	3,2	3,4
	Carriera e sviluppo professionale	2,8	3,0	3,0	3,2
	Il mio lavoro	4,3	4,4	4,1	4,2
	I miei colleghi	4,4	4,5	4,2	4,3
	Il contesto del mio lavoro	3,3	3,4	3,4	3,6
	Il senso di appartenenza	4,0	4,2	4,2	4,3
	L'immagine della mia amministrazione	4,0	4,1	4,0	4,1
Risultato complessivo		3,9	4,1	4,0	4,1
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	La mia organizzazione	2,8	3,0	3,1	3,3
	Le mie performance	3,3	3,5	3,3	3,4
	Il funzionamento del sistema	2,7	2,9	2,9	3,0
Risultato complessivo		2,9	3,1	3,1	3,2
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	Il mio capo e la mia crescita	3,8	4,0	3,7	3,8
	Il mio capo e l'equità	3,9	4,0	3,9	3,9
Risultato complessivo		3,8	4,0	3,8	3,9

3,5

Indica il Valore di discriminare

a) **Questionario Benessere Organizzativo (9 dimensioni)**

- la **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** nell'anno 2020 riporta il valore medio **4,5** (vedi Tabella Generale) che significa che i dipendenti si sentono abbastanza sicuri, da tener presente che il valore anche se di poco è più alto rispetto all'anno che precede.
- Per quanto riguarda **le discriminazioni** rappresentate nel grafico 2 non sembrano costituire una criticità nell'amministrazione, il punteggio medio riportato è **5,2** (vedi

Tabella Generale) andando a confermare una buona tenuta come nell'anno precedente. I/le dipendenti non si sentono discriminati.

- La media **3,4** (vedi Tabella Generale) calcolata per la dimensione **L'equità nella mia amministrazione** indica uno dei valori fra i più bassi leggermente superiore rispetto all'anno precedente (3,2)
- La dimensione **Carriera e sviluppo professionale** con media **3,2** costituisce la criticità maggiore, anche nel 2019 riportava 3,0 come pure nel 2018 mentre nel 2017 era addirittura a 2,8 ovvero il valore più basso in assoluto
- La quinta dimensione **Il mio Lavoro** riporta la media di **4,2** (vedi Tabella Generale in alto) meglio del 2019 (**4,1**), è sceso dal 2018 (4,4) e anche dall'anno 2017 (4,3).
- La dimensione **I miei colleghi** che considera il grado di soddisfazione nel lavorare con gli altri, si attesta **su 4,3** inferiore rispetto al 2017 (4,4) e al 2018 (4,5). Gli indicatori che confluiscono subiscono una leggera inflessione rispetto agli anni precedenti.
- Il **contesto del mio lavoro** ha un punteggio medio di accordo di **3,6** superiore al 2019 (3,4) e al 2018 (3,4) e superiore al 2017 in quanto riportava il valore 3,3
- Il **"senso di appartenenza"** riporta come punteggio medio **4,3** leggermente più alto rispetto al 2019 e 2018 (4,2), nel 2017 riportava 4,0. Il valore si è alzato negli ultimi anni
- Ultima dimensione considerata nel questionario Benessere Organizzativo riguarda **"L'immagine della mia amministrazione"** che esprime un valore medio di **4,1** e più alto del 2019 (4,0) (vedi Tabella Generale) il valore corrisponde al 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.

b) **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

- **“La mia organizzazione”**. La dimensione ottiene un valore medio complessivo pari a **3,3** (vedi Tabella Generale) sotto il valore soglia, un po' meglio del 2019 (**3,1**), anche del 2018 (**3,0**) e del 2017 (**2,8**); risulta che i dipendenti non conoscono le strategie dell'amministrazione, non mostrano di condividere gli obiettivi dell'amministrazione, ai dipendenti non sono chiari i risultati ottenuti dall'amministrazione, poco chiaro anche quale sia il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi. Tutti aspetti che anche negli anni che precedono risultavano essere critici.
- La dimensione **“Le mie performance”** presenta un giudizio medio complessivo **3,4** superiore al 2019 (**3,3**), inferiore al 2018 (**3,5**), appena superiore al 2017 (**3,3**). Anche i singoli giudizi medi sotto il valore soglia come negli scorsi anni. I/le dipendenti si sentono moderatamente informati/e sulla valutazione del proprio lavoro, sentono di essere valutati scarsamente su elementi importanti per il proprio lavoro, non hanno chiarezza su obiettivi e risultati ottenuti sul proprio operato; soprattutto sentono di non essere informati su come possono migliorare la propria performance.
- 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. Gli indicatori afferenti a questa dimensione si sono rilevati molto critici. Il giudizio medio si conferma basso (**3,0**), critico nel 2019 (**2,9**) come anche nel 2018 (**2,9**) molto basso nella rilevazione del 2017 (**2,7**)
Gli aspetti che risultano più critici sono “la mia amministrazione premia le persone capaci che si impegnano”, l'equità del salario accessorio, molto critico anche il giudizio su quanto è stato illustrato il funzionamento del Sistema di Valutazione al Personale. Anche l'affermazione “i risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance” mostra un alto grado di disaccordo così come “il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati” e “il grado di tutela percepito nell'essere in disaccordo con la propria valutazione”.

c) **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 **3,8** e **3,9** superiore dunque al valore soglia.

- 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 **3,8** di un punto superiore al 3,7 del 2019 ma in netto peggioramento rispetto al valore 4,0 del 2018.
- 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** uguale al 2019, 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.

I risultati del questionario Benessere Organizzativo

Il valore medio che emerge dal questionario B.O è **4,1** che corrisponderebbe al giudizio abbastanza, impossibile un vero confronto con gli anni precedenti causa il fatto che le medie erano state calcolate non tenendo presente che si trattava di 3 questionari distinti.

I punti di forza continuano ad essere una bassa **discriminazione** in tutti i suoi aspetti (**5,2**) 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 (**4.5**) migliorata anche rispetto al 2019, in particolare registrano punteggi alti il rispetto del divieto di fumare, la formazione erogata, la sicurezza degli impianti, i ritmi e le pause di lavoro consentiti. Per quanto riguarda gli aspetti psico-sociali della sicurezza emergono valori bassi (ricordiamo che in questo caso il valore basso ha una valenza positiva riguardo al mobbing, alle molestie sessuali e 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 **4,3** costituisce altro punto di forza dei/delle dipendenti/e, tuttavia peggiorata di ben 2 punti dal 2018, ci dice che c'è supporto e aiuto fra i colleghi come pure rispetto e stima fra colleghi, meno bene per quanto riguarda l'affermazione "L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare"

Il senso di appartenenza all'organizzazione punteggio medio **4,3** mostra un miglioramento rispetto agli anni che precedono, i/le dipendenti si sentono orgogliosi della

propria organizzazione quando raggiunge buoni risultati, sono dispiaciuti quando se ne parla male, sono moderatamente orgogliosi di lavorare per l'Amministrazione nei cui valori si riconoscono poco.

L'attribuzione di valore al proprio lavoro **"il mio lavoro" (4.2)**, è positivo leggermente superiore al 2019 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, ritengono di avere un adeguato grado di autonomia nella propria attività, hanno mediamente chiaro quello che ci si aspetta dal loro lavoro, il giudizio si abbassa per quanto riguarda l'aver a disposizione strumenti necessari allo svolgimento del lavoro e alla soddisfazione personale. 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.

Positivo anche il punteggio medio emerso dalla dimensione analizzata **l'immagine della mia amministrazione (4,1)** che rappresenta il grado di accordo "abbastanza", come valore è superiore di un punto percentuale rispetto al 2019 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 mentre il punteggio si abbassa se si considera la prospettiva dell'utenza e si abbassa ulteriormente il giudizio mettendosi nella prospettiva che la gente ha dell'amministrazione.

Il **contesto del mio lavoro** che riporta un punteggio medio di **3,6** di 2 punti superiore al 3,4 del 2019 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" e dall'affermazione "la circolazione all'interno dell'organizzazione è adeguata", meglio per quanto riguarda l'affermazione "la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

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

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

Il punto di debolezza più significativo è la **carriera e sviluppo professionale (3,2)** con il valore medio più basso rilevato nel questionario Benessere Organizzativo il cui punteggio medio era **3,0** nel 2019 nello specifico i/le dipendenti pensano che la possibilità di crescere professionalmente non sia legata al merito, che il percorso di carriera non sia chiaro e che far

carriera non dipenda dal possedere certi requisiti, sotto la soglia anche la soddisfazione del percorso professionale, positivo il punteggio riportato dall'affermazione "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 come in tutti gli anni precedenti, 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. Il Sistema di Valutazione per l'Amministrazione si conferma come gli anni che precedono, una criticità.

La mia organizzazione il cui valore medio riportato è **3,3** (vedi Tabella Generale) indica che i/le dipendenti non conoscono le strategie dell'amministrazione, non condividono gli obiettivi strategici dell'amministrazione, non hanno chiarezza sui risultati ottenuti dall'amministrazione, poco chiaro anche quale sia il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi; aspetti che anche negli anni che precedono risultavano essere critici.

La dimensione "**Le mie performance**" presenta un giudizio medio complessivo **3,4** al di sopra del 2019 (**3,3**), si è abbassato rispetto 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, sentono di essere valutati scarsamente su elementi importanti per il proprio lavoro, hanno poca chiarezza su obiettivi e risultati ottenuti sul proprio operato ma soprattutto ritengono di essere poco informati su come possono migliorare la propria performance.

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 riportato è **3,0** quello del 2018 e 2019 (**2,9**) era **2,7** nella rilevazione del 2017.

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

I risultati del questionario Valutazione del superiore gerarchico

Il mio capo e la mia crescita riporta un giudizio medio complessivo pari a **3,8** positivo dunque, risultava essere 4,0 nel 2018 e 3,8 nel 2017 e 3,7 nel 2019.

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

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 2019, inferiore al 2018 (4,0). I punteggi relativi alle singole affermazioni sono superiori al 3,5 ma in diminuzione rispetto al 2018.

Buono il grado di accordo in corrispondenza dell'affermazione "Stimo il mio capo/la mia capo e lo/la considero una persona di valore, buono anche il giudizio riportato nell'affermazione "Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti", così come "agisce con equità, in base alla mia percezione, più basso ma non critico il valore riportato sull'affermazione "agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi/e di lavoro

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 **3,85** 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.

Presentazione dei dati BO e Piani di Miglioramento

In linea con la Direttiva 24 marzo del 2004 della Funzione Pubblica i risultati della rilevazione di Benessere Organizzativo sono stati presentati dal Servizio Prevenzione e Sicurezza nell'aprile 2021. Il Comitato Unico di Garanzia ha espresso in varie occasioni l'esigenza di individuare azioni di miglioramento sulle criticità emerse. 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 che emergono dopo aver messo in atto azioni correttive, ciò consentirebbe di misurare le variazioni avvenute di anno in anno e la loro efficacia. Non si tratta solo di osservazioni metodologiche ma piuttosto di rendere utile e mettere a profitto il complesso

- 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.

Tra le 3 Direzioni che hanno restituito Gruppi Omogenei con **livello di rischio alto**, la Direzione Polizia Municipale ha svolto la "Valutazione Approfondita del Rischio SLC nel periodo Marzo/Luglio 2020, attraverso la somministrazione a tutto il personale del Questionario Strumento Indicatore INAIL e relativa implementazione su base volontaria (498 lavoratori su 954 hanno implementato il questionario). Sulla base del risultato conseguito sono stati svolti n.10 Focus Group (n.1 per ciascun gruppo omogeneo) a giugno, su un totale di n.81 lavoratori campione.

La Direzione Cultura e la Direzione Ambiente con livello di rischio alto non ci risulta abbiano, ad oggi, avviato una fase di valutazione approfondita, né interventi correttivi.

Sezione 5: PERFORMANCE

Le informazioni riportate nella presente sezione, sono state trasmesse direttamente dal Servizio Pianificazione, Controllo e Statistica della Direzione Generale.

Nel Documento Unico di Programmazione 2020-2022 documento propedeutico a tutta l'attività di programmazione, l'Amministrazione ha inserito nel vol.1 **nella sezione "Politiche di Gestione delle Risorse Umane"** i seguenti indirizzi:

Il welfare aziendale come collante di una comunità

*In quest'ottica e con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali si potrà realizzare un piano coordinato di azioni che mirino a sviluppare la soddisfazione dei dipendenti e il loro senso di appartenenza, investendo sia su iniziative che accrescano la comunicazione interna e il senso di comunità (potenziamento del Portale del dipendente; newsletter; giornata dell'appartenenza; valorizzazione del passaggio del testimone tra dipendenti pensionati e in servizio; associazione ex dipendenti), sia potenziando gli istituti che favoriscono il benessere organizzativo e la conciliazione vita lavoro (quali la modalità di lavoro agile, attualmente in fase di sperimentazione e a regime nel corso del 2020). Questo richiederà l'avvio di percorsi di più approfondita conoscenza delle esigenze e del personale e dell'organizzazione, per individuare le ulteriori concrete azioni in grado di favorire la conciliazione vita-lavoro, di migliorare il clima e il senso di appartenenza all'Ente, di incrementare la qualità della performance lavorativa; in questa analisi sarà data attenzione anche agli aspetti di criticità per avviare azioni di sostegno alle Direzioni e al personale in ottica di prevenzione del disagio lavorativo, compresa l'istituzione della figura del **Disability Manager**.*

*Sempre su questa linea di azione, si colloca la promozione della cultura e degli interventi di parità, con il ripristino della 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*

La valorizzazione delle risorse umane

In un periodo di profondo ripensamento delle logiche di azione delle amministrazioni pubbliche, le persone, la loro professionalità ed esperienza più che mai costituiscono un fattore critico di successo delle organizzazioni. Il Comune di Firenze presenta un capitale umano a forte potenziale sul quale è necessario intervenire per lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze, in sintonia con l'evolvere del ruolo dell'ente e delle funzioni da assolvere per il benessere organizzativo. L'azione sarà rivolta a coordinare il Piano della Formazione con l'altro fondamentale strumento di programmazione delle risorse umane, e cioè il Piano del Fabbisogno Triennale. Dalla valutazione delle competenze presenti e di quelle attese per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, in un processo circolare si potranno pianificare adeguatamente le professionalità da acquisire dall'esterno, gli sviluppi di carriera per il personale interno, il fabbisogno formativo.

In particolare, il sistema degli interventi di formazione e sviluppo professionale prevederà un piano d'azione ad ampio raggio e diversificato per metodologie e target di popolazione organizzativa coinvolta, articolato in modo coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione e incentrato su obiettivi di engagement e diffusione innovativa del know how come fattori di successo attraverso le quali vengono poste le basi di un cambiamento organizzativo e culturale profondo.

Gli obiettivi sono rafforzare-aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme, sia per valorizzare i talenti presenti e/o di futura acquisizione; accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo assunto o sottoposto a cambio di mansioni, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo, nonché per favorire la crescita di una cultura organizzativa connotata dal principio di accountability, intesa nella sua accezione di responsabilità e professionalità; ottimizzare la capacità di armonizzare la formazione e l'attività lavorativa, consolidando anche un sistema di valutazione degli interventi formativi, non soltanto riguardo alla soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti, ma soprattutto alla verifica dei risultati che si ottengono in merito alle attività svolte nell'ambito di lavoro; sperimentare forme di collaborazione con l'Università che consentano una crescita professionale spendibile anche in termini di sviluppo di carriera.

Sviluppo del sistema informativo del personale

Per la pianificazione e la realizzazione di tutti gli obiettivi di sviluppo descritti esistono alcune precondizioni: in primo luogo, la disponibilità di un patrimonio informativo sul personale e sulle sue competenze il più possibile completo, strutturato e fruibile; in secondo luogo, un sistema ordinato di monitoraggio e controllo sulle principali grandezze fisiche ed economiche rilevanti per la gestione delle risorse umane (andamento assunzioni e delle cessazioni; movimenti del personale all'interno della struttura; spesa del personale in generale e nei suoi sottoinsiemi...); infine, una standardizzazione delle procedure gestionali trasversali.

Sarà pertanto necessario da un lato insistere e ampliare i processi di informatizzazione delle procedure, anche unificandole dove ancora diversificate (p.es, gestione delle presenze assenze della polizia locale); dall'altro investire in progetto di creazione del fascicolo digitale del dipendente, quale collettore di tutte le informazioni che lo riguardano (carriera, formazione, titoli di studio), con il duplice scopo di consentire all'Ente di disporre del data base necessario per le elaborazioni e proiezioni utili alle azioni pianificatorie, e di mettere a disposizione del dipendente stesso un accesso immediato alla propria storia professionale.

A questi indirizzi in alcuni casi hanno fatto seguito degli obiettivi di programmazione

Riportiamo qui di seguito 2 obiettivi realizzati nel 2020:

Obiettivo 2020_ZB03 Piano Lavoro Agile

”In accordo con il Piano della Azioni Positive per quanto riguarda la cultura delle Pari Opportunità e in particolare, con l'obiettivo che prevede l'incremento di strumenti rispondenti alla necessità di conciliare vita familiare e lavoro è stato predisposto il Piano del lavoro agile e il Regolamento (fase 5 dell'obiettivo che si è svolta dal 1.07.2020 al 30.11.2020 con indicatore conseguito al 30.11.2020)

Questo è un estratto della verifica finale dell'obiettivo: "gli esiti del questionario per i lavoratori agili (dirigenti e dipendenti), volto a valorizzare l'esperienza diffusa del lavoro agile per metterla a sistema, sono stati condivisi con il Sindaco, l'Assessore, il gruppo di lavoro e i sindacati.

A partire da novembre è stata avviata la sperimentazione dell'applicativo KIMAI per la rendicontazione delle attività in alcune direzioni del gruppo interdirezionale. Il 30 novembre è stata svolta un'apposita riunione con la Dsi e i vari referenti delle Direzioni coinvolte per monitorare l'efficacia dello strumento di monitoraggio.

L'ufficio è stata impegnato nella predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile P.O.L.A in data 3/12/ 2020 è stato presentato e condiviso nella struttura il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A) inviato al gruppo in data 30/11e per l'avvio del test della mappatura delle attività”

Obiettivo 2020_ZB01 Risorse Umane

In accordo con il Piano della Azioni Positive per quanto riguarda la prevista attività formativa e la promozione della cultura improntata al benessere organizzativo...” sono stati progettati e organizzati degli interventi di formazione di interesse trasversale/generale e/o di particolare rilievo Organizzativo, come definiti nel Piano Triennale Formazione: è stata svolta, da ottobre a dicembre, una formazione rivolta al personale apicale e ai membri del CUG sul tema del benessere organizzativo nel Comune di Firenze. Formazione prevista anche nel Piano delle azioni positive che ha rappresentato una novità ed ha riscosso notevole successo tra gli utenti. A seguito dell'emergenza covid-109 la formazione in tema di cultura della valutazione è stata svolta a tra novembre e dicembre 2020, e si concluderà nel 2021. Nel mese di dicembre, si è inoltre provveduto all'attribuzione del budget direzionale per lo svolgimento di corsi a catalogo. Si deve altresì dare atto della revisione di molte attività a causa dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid-19 e dell'avvenuto utilizzo della formazione a distanza (e-learning e webinar) come modalità ordinaria di erogazione della formazione”.

Allo scopo di realizzare alcuni degli obiettivi enunciati nel Piano Azioni Positive, al 30 giugno 2020 è stata fatta un'analisi di una banca dati dei dipendenti. Si è trattato di un'attività di analisi preliminare allo scopo di individuare delle misure per una rilevazione delle competenze del personale in servizio.

SECONDA PARTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A –OPERATIVITA' ANNO 2020

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 a marzo 2018 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 effettivi 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 2020 ha collaborato con la Direzione Risorse Umane, 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 2020 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. Questa mancanza di riconoscimento acuitizzata anche dalla mancanza di obiettivi specifici dell'Ente si è concretizzata poi in una difficoltà a svolgere il lavoro per il Comitato.

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.

Anche per l'anno 2020 i rapporti con il Direttore Generale, con la Direttrice Risorse Umane e con l'Assessore al Personale sono stati cordiali e improntati alla collaborazione. Ottima la collaborazione 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 l'Assessore ha riconosciuto pienamente il Ruolo del Comitato. Grazie al sostegno dell'Assessore gli obiettivi del Piano Azioni Positive sono in corso di realizzazione.

Il Comitato nel 2020 non disponeva di risorse umane assegnate, né di un proprio budget, né di una segreteria con personale assegnato, non è delegato alla spesa, per la formazione dei suoi membri e di altro personale dell'Ente sono stati spesi 5000 euro. 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), 1 assistente sociale, 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 2020

Le attività svolte dal Comitato possono essere così sinteticamente riassunte:

incontri mensili -causa lockdown il Comitato nell'anno 2020 ha ripreso a incontrarsi in modalità on line ad aprile 2020, le riunioni si sono svolte sulla piattaforma Teams. Gli incontri si sono svolti nelle seguenti date:

16 prile, 23 aprile, 29 maggio, 2 luglio, 9 maggio, 11 luglio, 22 settembre, 29 ottobre, 18 novembre, il 18 dicembre partecipazione di tutto il Comitato all'incontro con l'Assessore al personale per discutere delle modalità di rientro al lavoro

- presentato all'Amministrazione un piano di rientro al lavoro seguendo le indicazioni dei DPCM
- contatti con la Consigliera di Parità Regionale
- contatti con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
- revisione causa Covid del Piano di Azioni Positive 2020/2022 e sua rimodulazione
- partecipazione di alcuni membri del Comitato a incontri formativi organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG
- approvato il piano della formazione dell'Ente
- preso parte agli incontri con RLS sul rientro al lavoro a cui il CUG è stato invitato dal Direttore Generale
- aggiornamento costante del Portale Dipendente con notizie di attualità riguardante gli ambiti di azione del Comitato
- contatti e ascolto di alcuni dipendenti in situazione di disagio, che si sono rivolti al Comitato, individuazione soluzioni possibili. In mancanza della Consigliera e in mancanza dello sportello di ascolto si è ritenuto opportuno dare una risposta e un supporto
- partecipazione alle riunioni per la progettazione del corso sul BO
- relazione della Presidente al corso organizzato da ANCI e dalla Direzione Risorse Umane dal titolo "Il Benessere Organizzativo nel Comune di Firenze"
- partecipazione di tutti i membri del CUG al corso di formazione sul Benessere Organizzativo
- studio e revisione del Regolamento per adeguarlo alla Direttiva 2 del 2019
- contributo alla redazione del nuovo Codice di Comportamento

Firenze, 14/05/2021

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Allegati 1

Angela Galassini

