

Relazione attività maggio/dicembre 2018 del Comitato Unico di Garanzia

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FIRENZE

INTRODUZIONE

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.

A distanza di 10 mesi dalla conclusione del primo mandato di 4 anni, ad aprile 2018 è stato nominato il Comitato per il secondo mandato, 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 pertanto provveduto a nominare la Presidente con Decreto n. 00007 del 15/03/2018 e con DD 02098 del 21/03/2018 si è provveduto a nominarne i componenti.

In seguito ad alcune rinunce sono intervenute alcune modifiche sulla Composizione del Comitato approvate rispettivamente con DD n. 02098 del 21/03/2018, con DD 08498 del 05/12/2018.

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 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 posti in essere, messa in atto di piani di miglioramento ecc.

Il Comitato Unico di Garanzia lavora in sinergia con la Consigliera di Parità provinciale e regionale, con il Medico del Lavoro, con il Servizio Prevenzione e Protezione, con l'OIV.

Suoi interlocutori potenziali sono la Consigliera di Fiducia (non presente nell'Amministrazione), lo Sportello di Ascolto (non presente nell'Amministrazione) e il Disability Manager nominato recentemente e non presente nel 2018,

Il CUG contribuisce a garantire un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti dei/delle dipendenti del Comune di Firenze di ogni ordine e grado.

Il Comitato articola il proprio funzionamento in gruppi di lavoro e talvolta in Commissioni sulle tematiche di sua pertinenza (cfr. Regolamento).

Nelle sedute di maggio e giugno 2018 il Comitato si è concentrato sul Piano triennale delle Azioni positive 2018-2020 (PAP), presentandone la proposta a fine giugno all'Amministrazione che lo ha approvato con Delibera di Giunta 00361 del 31/07/2018.

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

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2018

Le attività svolte dal Comitato possono essere così sinteticamente riassunte:

- incontri mensili – come da Regolamento il Comitato nell'anno 2018 si è riunito:

l'11 aprile presso la Direzione Cultura nella sede di via Garibaldi,7

il 24 maggio, il 7 giugno, il 14 giugno, il 21 giugno, il 26 luglio, il 18 settembre, il 16 ottobre, il 29 novembre, il 18 dicembre presso la sede di Palazzo Canacci, Piazzetta di Parte Guelfa, n.3

- contatti costanti con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
- contatti con la Consigliera di Parità Regionale, il cui link è stato aggiunto in Rete civica
- partecipazione incontri con altri CUG Regionali allo scopo di creare un progetto formativo condiviso indirizzato ai Dirigenti
- proposta Piano di Azioni Positive triennale 2018-2020
- creazione di una cartella condivisa dedicata a tutti i membri componenti il Comitato, contenente documenti e studi di interesse comune
- contatti e ascolto di alcuni dipendenti in situazione di disagio, individuazione soluzioni possibili
- incontri e proposte con il servizio Prevenzione e Protezione in merito a rilevazione Benessere Organizzativo 2018- Proposte di miglioramento-
- gruppi di studio su Sportelli di Ascolto e loro funzioni
- partecipazione di alcuni membri del Comitato a incontri formativi in tema di LGBT su input dell'Assessora Funaro
- partecipazione a incontri formativi sull'azione dei CUG organizzati dalla Consigliera di Parità Regionale
- partecipazione della Presidente e di una componente del Comitato a incontri formativi in tema di Stress Lavoro Correlato di genere organizzati da INAIL
- individuazione delle Mission e della Vision del Comitato e pubblicazione in Rete Civica
- individuazione di un piano di comunicazione efficace per far conoscere il Comitato
- inserimento in Rete Civica di un'area dedicata
- contatti con l'Assessora Pari Opportunità Sara Funaro e con l'Assessore al Personale Gianassi
- inserimento sul Portale Risorse Umane (web interno) di un'area dedicata

- invito rivolto al Dott Benedetto Madonia autore del libro “Orientamento sessuale e identità di genere. Nuove sfide per il servizio sociale” per relazionare in tema LGBT ai membri del Comitato

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020 – Proposte e Verifica sull’anno 2018

Il Piano di azioni Positive proposto dal Comitato è frutto di una riflessione che ha tenuto presente miglioramenti possibili nei vari ambiti di competenza, nonché suggerimenti derivanti dalla normativa come pure, buone pratiche derivanti da esperienze di altre PA.

Certi che per un’efficace realizzazione delle Azioni Positive occorra la collaborazione attiva dei soggetti coinvolti nella gestione delle Risorse Umane, della Prevenzione e Sicurezza, dei Sistemi Informativi, dell’OIV; il Comitato d’accordo con il DG ha inviato una Nota prot. n. 19753 del 18/01/2019 con la quale è stato richiesto ai Direttori/Direttrici di far proprie le azioni positive contenute nel PAP, inserendole negli obiettivi Direzionali.

Segue il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 proposte dal Comitato e approvate con Deliberazione di Giunta n. 00361 del 2018. Il piano delle Azioni Positive è stato declinato in obiettivi e questi in azioni specifiche facilmente verificabili.

La colonna di destra riporta la verifica effettuata dal Comitato relativa agli obiettivi fissati per l’anno 2018. La verifica sul raggiungimento degli obiettivi previsti per gli anni 2019 e 2020 sarà effettuata rispettivamente negli anni 2020 e 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	Verifica relativa al 2018
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.	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) <u>Previsto per il 2018</u>	Il Comitato ha uno spazio in Rete civica che viene via via aggiornato dalla Presidente. Aggiunto link alla Consigliera di Parità Regionale Criticità: <i>Scarsamente riconosciuto il ruolo del Comitato, nel 2018 non è stato consultato se non per la presentazione degli esiti della rilevazione di BO</i>
Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti	Far conoscere attraverso la intranet dell'ente l'attività svolta e i progetti a cui lavora il Comitato <u>Previsto per il 2019</u>	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
Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente	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 <u>Previsto per il 2018-2020</u>	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

area di azione: Benessere Organizzativo

art. 2 - un' organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane

Obiettivi	Azioni	Verifica relativa al 2019 e 2020
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 align="center"><u>Previsti per il 2019</u></p>	
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 align="center"><u>Previsto per il 2019-2020</u></p>	
	<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 align="center"><u>Previsti per il 2019</u></p>	
	<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 align="center"><u>Previsti per il 2019</u></p>	

Area di azione: discriminazioni
Art.3 Contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica

Obiettivi	Azioni	Verifica relativa al 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>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>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>Criticità:</p> <p align="center"><i>Non sono state messe in atto iniziative di questo tipo</i></p>

area di azione: pari opportunità

Diffusione della Cultura delle pari Opportunità

Obiettivi	Azioni	Verifica relativa al 2018
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>Previsto per il 2018-2020</u>	<u>Criticità:</u> <i>Non sono state messe in atto iniziative di questo tipo</i>
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>Previsto per il 2018-2020</u>	<u>Criticità:</u> <i>Non sono state messe in atto iniziative di questo tipo</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>Entro il 2019</u>	

DATI RELATIVI AL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2018

I dati relativi al Personale sono stati trasmessi dalla Direzione Risorse Umane al Comitato Unico di Garanzia e in parte ripresi dal "Modello certificato Conto annuale del personale" disponibile in Rete Civica. Non in tutti i casi è stato possibile un confronto fra 2017 e 2018 in quanto i dati pervenuti dalla Direzione Risorse Umane erano dissimili e dunque difficilmente comparabili.

Da gennaio a dicembre	Anno 2017	Anno 2018
Dipendenti di ruolo da gennaio a dicembre	3937	3858
Totale n. dip compreso Dirigenti M	<i>non pervenuto</i>	1537
Totale n. dip compreso Dirigenti F	<i>non pervenuto</i>	2321
Dipendenti di ruolo e non di ruolo	4672	4642
Dipendenti in Part Time strutturale	96	98
Dipendenti in Part Time volontario	299	285
N. Dipendenti M con part time inferiore al 50%	<i>non pervenuto</i>	n.41- 2,6% sul n. tot dip
N. Dipendenti F con part time inferiore al 50%	<i>non pervenuto</i>	n.70 - 3 % sul n. tot dip
N. Dipendenti M con part time superiore al 50%	<i>non pervenuto</i>	n.32 - 2 % sul n. tot dip
*N. Dipendenti F con part time superiore al 50%	<i>non pervenuto</i>	n.248 - 11 % sul n. tot dip
Direttore M	1	1
**Dirigenti totali	61	60
Dirigenti M	<i>non pervenuto</i>	30 +1 DG su 60 - 50%
Dirigenti F	<i>non pervenuto</i>	30 su 60 - 50%
N.Incarichi di Posizione Organizzativa	<i>non pervenuto</i>	170
Incarichi di Posizione Organizzativa M	<i>non pervenuto</i>	81 su 170 - 24% sul n. tot M dip cat D
***Incarichi di Posizione Organizzativa F	<i>non pervenuto</i>	89 su 170 - 13% sul n. tot F dip di cat D
Dipendenti in Smart Working	0	0
Dipendenti in Telelavoro M	5 su 10	5 su 10
Dipendenti in Telelavoro F	5 su 10	5 su 10
Giorni medi di Infortunio per persona calcolati sul personale di ruolo e non di ruolo	1.45 calc su 4672	1,31 calc su 4642
Tot GG di infortunio	6767	6078
GG di infortunio F	3575 su 6767	3231 su 6078
GG di infortunio M	3192 su 6767	2847 su 6078
Totale n. di infortuni	217	201
****N. infortuni F	120	117
di cui superiori a 40 giorni F	22	<i>non pervenuto</i>
di cui fino a 40 giorni F	98	<i>non pervenuto</i>
N. infortuni M	97	84
di cui superiori a 40 giorni M	18	<i>non pervenuto</i>
di cui fino a 40 giorni M	79	<i>non pervenuto</i>
N. Infortuni ripetuti	5	13
N. Infortuni ripetuti M	3 su 5	<i>non pervenuto</i>
N.Infortuni ripetuti F	2 su 5	<i>non pervenuto</i>
N. Infortuni Direzione Corpo di Polizia Municipale	93	<i>non pervenuto</i>
N. di Infortuni Direzione Istruzione	44	<i>non pervenuto</i>

* Il n. delle donne con un part time superiore al 50% risulta essere il 10,6% circa del n, totale delle dipendenti F; il n. di uomini dipendenti che usufruisce del part time superiore al 50% è del solo 2%, andando a confermare una tendenza “femminile” a lavorare a tempo parziale per far fronte a esigenze molto spesso legate a esigenze di cura dei figli, degli anziani, degli invalidi ecc.

** Il numero di dirigenti include sia gli art 110, sia i dirigenti a tempo indeterminato. La percentuale di dirigenti donna è il 50%.

***In merito alle Posizioni Organizzative emerge come **nel 2018** su 654 donne di categoria D si rilevano 89 incarichi di P.O. che corrispondono al 13% circa.

Gli uomini incaricati di PO sono 81, pari al 24% circa del n. totale di uomini della categoria D, ovvero di 342..

Se ne desume che gli Uomini vengono incaricati di Posizione Organizzativa in **proporzione doppia** rispetto alle colleghe donne appartenenti alla categoria D.

**** Per quanto riguarda gli infortuni è possibile notare come la maggior parte coinvolga personale di sesso femminile (**120 nel 2017** su 217 totali; **117 su 201 nel 2018**); per quanto riguarda gli infortuni di lungo periodo 22 sono relativi a donne e 18 a uomini.

La tabella qui sotto riporta il n. di infortuni per profilo professionale dell'anno 2017. Purtroppo non disponiamo del dato per l'anno 2018.

Il singolo profilo professionale più colpito da infortuni è l'agente di Polizia Municipale che fa registrare 72 infortuni **nel 2017**, seguito dall'Esecutore Servizi Educativi con 15 infortuni a pari merito con l'Istruttore amministrativo, non disponiamo del n. infortuni per l'anno 2018.

N. Infortuni suddivisi per profili professionali

PROFILO PROFESSIONALE	anno 2017	Anno 2018
ADDETTO AMMINISTRATIVO	12	<i>non pervenuto</i>
ADDETTO SERVIZI GENERALI	4	<i>non pervenuto</i>
ADDETTO SOCIO ASSISTENZIALE	2	<i>non pervenuto</i>
ADDETTO TECNICO	5	<i>non pervenuto</i>
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	72	<i>non pervenuto</i>
EDUCATORE ASILO NIDO	4	<i>non pervenuto</i>
EDUCATORE ASILO NIDO PART TIME	2	<i>non pervenuto</i>
ESECUTORE POLIVALENTE	11	<i>non pervenuto</i>
ESECUTORE SERVIZI EDUCATIVI	15	<i>non pervenuto</i>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	<i>non pervenuto</i>
FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	4	<i>non pervenuto</i>
INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	1	<i>non pervenuto</i>
INSEGNANTE SCUOLA MATERNA	5	<i>non pervenuto</i>
ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE	7	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE AGRARIO	4	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	15	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	10	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	3	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECARIO	2	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	2	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	1	<i>non pervenuto</i>

ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	1	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGICO	8	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE EDILE	4	<i>non pervenuto</i>
ISTRUTTORE INFORMATICO	1	<i>non pervenuto</i>
MESSO NOTIFICATORE	1	<i>non pervenuto</i>
OPERATORE AMBIENTALE	7	<i>non pervenuto</i>
OPERATORE CIMITERIALE	1	<i>non pervenuto</i>
OPERATORE CUCINIERE	5	<i>non pervenuto</i>
OPERATORE ELETTROTECNICO	1	<i>non pervenuto</i>
VICE ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE	5	<i>non pervenuto</i>
Totale complessivo	217	<i>non pervenuto</i>

Inoltre relativamente **all'anno 2017**, come si può rilevare dalla Tabella che segue, più del 60% degli infortuni sono relativi a due direzioni congiuntamente considerate: Direzione Polizia Municipale e Direzione Istruzione. Non è possibile un confronto con **il 2018** in quanto non sono pervenuti i nn. di infortunio.

Incidenza infortuni per Direzione

DIREZIONE	2017	2018
AREA SVILUPPO URBANO	1	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE AMBIENTE	16	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE CORPO POLIZIA MUNICIPALE	93	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE CULTURA E SPORT	8	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE DEL CONSIGLIO	1	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE ISTRUZIONE	44	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	5	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	4	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE RISORSE UMANE	2	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE SERVIZI SOCIALI	15	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE SERVIZI TECNICI	7	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE SERVIZI TERRITORIALI INTEGRATI	9	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI	3	<i>non pervenuto</i>
DIREZIONE URBANISTICA	3	<i>non pervenuto</i>
ESTERNA	1	<i>non pervenuto</i>
UFFICIO DEL SINDACO	1	<i>non pervenuto</i>
UFFICIO SEGRETERIA GENERALE E AFFARI	4	<i>non pervenuto</i>
Totale complessivo	217	<i>non pervenuto</i>

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comitato Unico di Garanzia il 18/10/2018 è stato invitato alla presentazione degli esiti della Rilevazione di Benessere Organizzativo attuata nel 2018 utilizzando il Questionario ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Hanno risposto al Questionario somministrato on line, nel periodo 2 maggio-28 maggio, 1847 dipendenti sui tutti i 4176 contattati, l'adesione è stata del 44,2% . Il Questionario consiste di 89 Item che misurano 15 Dimensioni che contribuiscono a descrivere il costrutto di Benessere Organizzativo. La scala su cui vengono misurate le dimensioni è una scala Likert da 0 a 6 che esprime una gradazione "di accordo" e di "disaccordo"

Le criticità più evidenti riscontrate in ordine decrescente dalla più incisiva alla meno si sono evidenziate in:

- | | |
|--|-------------|
| - Il Sistema di Valutazione | grading 2,9 |
| - La Carriera e lo Sviluppo Professionale | grading 3,0 |
| - La Mia Organizzazione | grading 3,0 |
| - L'Equità nella mia amministrazione | grading 3,3 |
| - Il contesto del lavoro | grading 3,4 |

Il Comitato in sede di presentazione esiti della rilevazione BO ha proposto una restituzione dei dati in versione semplificata, in maniera da poter dare un feedback di facile lettura a tutti coloro che a suo tempo si erano resi partecipi. In seguito a tale richiesta, il Servizio Pianificazione e Statistica incaricato di elaborare i dati, ha redatto delle tabelle di sintesi esemplificative.

Dal Comitato è stata evidenziata anche l'esigenza, di mettere a punto un piano di miglioramento così da poter intervenire sulle specifiche criticità rilevate. Purtroppo ad oggi il piano di miglioramento non è stato individuato e dunque la rilevazione non è stata occasione di riflessione né di miglioramento. Gli esiti della rilevazione sono consultabili nei dettagli alla pagina della Rete Civica:

<https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente-altri-contenuti/dati-ulteriori>

La presente relazione è trasmessa al Sindaco, all'Assessore al Personale, all'Assessora alle Pari Opportunità, al Direttore Generale, al Vice Direttore Generale, alla Vice Direttrice Generale, alla Direttrice delle Risorse Umane, alle OO.SS, agli RLS, al coordinamento RSU. Viene altresì pubblicata in rete civica nell'apposita sezione del C.U.G..

Approvata nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 19 dicembre 2019.

LA PRESIDENTE
Dott.ssa Angela Galassini
