

Firenze, 28/03/2017

[Dipartimento della Funzione Pubblica](#)

[Dipartimento per le Pari Opportunità](#)

protocollo_dfp@mailbox.governo.it
direttivapariopportunita@governo.it

OGGETTO: Trasmissione del Format per la presentazione della relazione in modalità telematica Annualità 2016 relativa alla Direttiva 23 Maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche). Trasmissione anche di copia della Relazione Annualità 2015;

La presente viene allegata al Format trasmesso in modalità telematica per la presentazione della Relazione – Annualità 2016 come richiesto dalle istruzioni presenti nel sito del Dipartimento Pari Opportunità <http://www.magellanopa.it/pariopportunita/>, inviata tramite e-mail all'indirizzo direttivapariopportunita@governo.it e tramite PEC all'indirizzo protocollo_dfp@mailbox.governo.it.

Con la stessa si trasmette anche copia della stessa Relazione – Annualità 2015, la quale non è mai stata chiusa online in seguito al mancato ripristino del sistema di invio telematico mediante la pagina web <http://www.magellanopa.it/pariopportunita/> (ove si riporta, dall'anno scorso, che il termine per l'invio del format risulta "momentaneamente" sospeso a causa della revisione del format stesso).

Preme rilevare che per entrambi gli anni risulta immutata l'intestazione del format alla vecchia Amministrazione Provinciale: per questo avevamo fatto richiesta tramite diverse e-mail inviate all'indirizzo direttivapariopportunita@governo.it di sapere se, come Città Metropolitana, occorreva riaccreditarsi oppure se era necessario proseguire alla compilazione del questionario con le vecchie credenziali che però non consentono la modifica della denominazione dell'ente da Provincia di Firenze a Città Metropolitana. Purtroppo non abbiamo ricevuto risposta.

Per entrambe le relazioni si conferma, come per l'anno passato, che:

- ☐ L'impostazione del format da voi disposto prevede la distinzione tra dirigenti di prima e di seconda fascia che non attiene al comparto Enti Locali per il quale è prevista una qualifica unica dirigenziale; come concordato per le rilevazioni passate abbiamo inserito i dati relativi ai dirigenti di ruolo nella tabella dei "Dirigenti di seconda fascia" (precisiamo che essendo la relazione relativa all'annualità 2015 stata congelata in fase di bozza non è stato possibile rettificare il refuso di inserimento dei dati nella tabella dei "Dirigenti di prima fascia": nell'eventualità sia ancora possibile chiediamo la riapertura del programma per la modifica).
- ☐ Nel sistema di valutazione del personale abbiamo inserito l'anno di operatività dell'ultimo sistema approvato (2012), quello attuale. Il nostro sistema di valutazione però prevede dei fattori di valutazione sul comportamento organizzativo individuale non perfettamente inquadrabili nelle variabili da voi inserite: soprattutto per i dipendenti non dirigenti è difficile ricondurre i criteri di valutazione di carattere organizzativo solo a quelli che avete individuato



(disponibilità, presenza in ufficio, collaborazione, puntualità) e pertanto le percentuali inserite sono indicative.

- ❑ in merito ai dati della tabella relativa alla Formazione abbiamo inserito solo il numero dei dipendenti che hanno fatto formazione, presenti al 31/12/2016 (31/12/2015 per la relazione annualità 2015), e calcolato su di loro la media relativa alle ore di formazione per persona, anziché sul numero di complessivo dei dipendenti (non sono state inserite le ore di formazione relative al Direttore Generale in quanto non presente riga apposita).

Per quanto riguarda la figura del Segretario Generale è coperta a scavalco e non l'abbiamo inserita nella rilevazione, in analogia a quanto praticato per il Conto Annuale, ove essendo rilevata nelle tabelle di organico e di spesa dall'ente titolare del rapporto di servizio non viene inserita nelle tabelle di organico dall'ente presso il quale presta l'attività in regime di scavalco.

Inoltre si informa che:

- ❑ per l'anno 2015, che in relazione ai dati della tabella relativa ai differenziali retributivi il dato relativo al Direttore Generale è scarsamente significativo in dipendenza del fatto che è stato assunto dal 06.10.2015 e quindi il dato retributivo è ovviamente proporzionato al periodo lavorato.
- ❑ l'incarico al Direttore Generale, in quanto apicale e in assenza di specifiche istruzioni, abbiamo ritenuto di non riportarlo tra i contratti indicati nella tabella "personale con tipologie di contratto a termine", ovviamente chiediamo conferma della correttezza della nostra valutazione.

Per quanto riguarda il quesito che riguarda i primi tre settori ove sussiste un divario di genere inferiore a due terzi si specifica che quest'anno abbiamo isolato il dato relativo all'Avvocatura Interna che risulta essere 100% in quanto il settore è interamente composto da personale femminile (questa situazione ovviamente era presente anche nel 2015 anche se non indicata).

Quest'anno vorremmo inoltre fare le seguenti segnalazioni:

- ❑ esiste una discrepanza al punto 3.4 "Segnalazioni di discriminazioni" tra il format compilato online e il modello pdf che viene elaborato dal sistema a fine procedura come prodotto finito: infatti nel primo il numero di discriminazioni richiesto nella terza schermata è riferito all'anno di riferimento mentre nel pdf risulta essere indicato lo stesso dato come riferito agli ultimi 5 anni. Si fa presente che noi abbiamo sempre inserito il dato annuale. Si chiede di precisare quale sia effettivamente il dato di vostro interesse.
- ❑ sempre allo stesso punto, per quanto riguarda il quesito "Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?" non esiste la possibilità di inserire in attesa di esito: abbiamo il caso di una segnalazione del 2013 che è sfociata in contenzioso nel 2015 ed è ancora senza esito, volevamo indicarla nella relazione relativa all'annualità 2015 come sfociata in contenzioso, ma non è stato possibile perché non ci dava la possibilità di indicarla ancora come senza esito e il programma non consente di salvare l'informazione senza la specificazione del tipo di esito.
- ❑ sempre nella terza schermata sezione 4.2 Telelavoro viene inserita una nota (in blu) non coerente con le voci della tabella cui è abbinata.
- ❑ nella sezione 4.8 "Riequilibrio di Genere" del pdf le percentuali non sono riportate giustamente nella stampa pdf (per errata collocazione del decimale in entrambe le annualità di riferimento).

Cordiali saluti.

LA DIRIGENTE PERSONALE,
PROVVEDITORATO
PARTECIPATE
Dott.ssa Laura Monticini

Rilevazione creata il 15/01/2016 12:18:18 relativa all'anno 2015**1. Anagrafica****Amministrazione**

Tipo	Amministrazioni provinciali
Nome	AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FIRENZE

Indirizzo

Provincia	Firenze	Città	FIRENZE
Via/Piazza	CAVOUR 1	C.A.P.	50129

Referente per la compilazione del format

Cognome	MONTICINI	Nome	LAURA
Posizione/Qualifica	DIRIGENTE		
Unità organizzativa	DIREZIONE PERSONALE, PROVVEDITORATO E PARTECIPATE		
E-Mail	laura.monticini@cittametropolitana.fi.it		
Telefono Ufficio	0552760002	Cellulare	

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia - SECONDA FASCIA						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Oltre 50 anni	2	33,33%	4	66,67%	6	100,00%
Totale personale	3	30,00%	7	70,00%	10	100,00%
% sul personale complessivo		0,79%		1,74%		1,28%

Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,25%		0,13%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
41-50	4	25,00%	12	75,00%	16	100,00%
Oltre 50 anni	6	54,55%	5	45,45%	11	100,00%
Totale personale	11	37,93%	18	62,07%	29	100,00%
% sul personale complessivo		2,91%		4,47%		3,71%

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	8	72,73%	3	27,27%	11	100,00%
41-50	27	39,71%	41	60,29%	68	100,00%
Oltre 50 anni	36	41,86%	50	58,14%	86	100,00%
Totale personale	71	43,03%	94	56,97%	165	100,00%
% sul personale complessivo		18,78%		23,33%		21,13%

Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	51	64,56%	28	35,44%	79	100,00%
41-50	102	48,11%	110	51,89%	212	100,00%
Oltre 50 anni	140	49,12%	145	50,88%	285	100,00%
Totale personale	293	50,87%	283	49,13%	576	100,00%
% sul personale complessivo		77,51%		70,22%		73,75%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	367	48,80%	385	51,20%	752	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	46	76,67	14	23,33	60	100
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	46	76,67	14	23,33	60	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	42	75,00	14	25,00	56	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	367	48,80%	385	51,20%	752	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
quanti?

Piano Triennale dal*

SI
3
- 2009 - 2011
- 2012 - 2014
- 2015 - 2017
SI
NO

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

3.2 Consiglieria di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?
è donna?

3.2.2 La consigliera è:

SI
SI
Dipendente dell'Amministrazione

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

in quale anno è stato adottato?

Si allega Codice di condotta?

SI
2014
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 ~~Negli ultimi 5 anni~~ ^{NELL'ANNO DI RIFERIMENTO} quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

3.2.5 Quali sono gli argomenti su cui vertono le segnalazioni di discriminazione? (max 2 risposte)

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?

16
Trattamento giuridico, carriera, trattamento economico
0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	6	15,79	13	34,21	19	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	40	44,44	5	5,56	45	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	2	50,00	0	0,00	2	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	2	50,00	0	0,00	2	100
Totale Personale	50	73,53	18	26,47	68	100
% sul Totale Complessivo		13,62		4,68		9,04

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

SI

2005

Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro a termine (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez. 2 del format)

Personale in Telelavoro	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	1	100,00	0	0,00	1	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Totale Personale	1	100,00	0	0,00	1	100
% sul Totale Complessivo		0,27		0,00		0,13

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	21	1
Durata media in giorni per persona	116,00	30,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	55	10
Durata media in giorni per persona	26,00	24,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

NO

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

0

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	88.886	90.281	-1,55%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	30.717	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

Capacità di relazione

Accuratezza e tempestività

È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

Presenza in ufficio

Collaborazione

Puntualità

SI

2012

35

33

32

SI

2012

50

0

50

0

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

SI

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

SI

Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini	Donne
DIREZIONE LAVORO - ISTRUZIONE	8.125
DIREZIONE VIABILITA', LL.PP., GESTIONE IMMOBILI	1.914
DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI	7.778

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2015

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	1	2	6,00	16,00
Posizioni organizzative	6	7	22,00	10,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	18	23	19,00	22,00
Altri dipendenti	73	52	12,00	12,00
Totale	98	84	59,00	60,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

Redazione del conto annuale

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

NO

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?
Redazione Bilancio di genere, anno

SI
2008

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)**Anagrafica**

Indirizzo	Via Cavour, 1 - 50129 Firenze		
Telefono	0552761414		
Mail	cug@cittametropolitana.fi.it		
SitoWeb	http://met.provincia.fi.it/cug/		
Nome Presidente	Alda Fantoni		
Telefono Presidente	3408422438		
Mail Presidente	lara.fantoni@cittametropolitana.fi.it		
Nome Referente	Francesca Bazzuoli		
Telefono Referente	0552760149	Mail Referente	francesca.bazzuoli@cittametropolitana.fi.it

Esiste Comitato Unico di Garanzia?

Quando è stato costituito?

La/il presidente è una donna?

Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?

che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?

A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	2	1	3
Effettivi di parte sindacale	2	0	0
Supplenti di parte dell'amministrazione	1	1	2
Supplenti di parte sindacale	2	1	3
Totale Complessivo	7	3	10

Operatività

Ha un regolamento

Si riunisce regolarmente?

Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?

è dotato di locali per la sua attività?

Ha un proprio budget annuale?

SI
SI
7
NO
NO

Attività

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	7
Attività consultive	2
Attività di verifica	60

Altre attività Riunioni con Osservatorio Lavoro Pubblico, con Dirigente Area Lavoro	31
Totale attività	100

Attività propositive per:

Attività consultive per:

Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)

altro
altro
- assenza di ogni forma di discriminazione, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro
- altro
SI
- Sito web
- Altro
NO
SI
1
Attività del CUG
NO
NO
SI
NO
SI
Altro

Nell'anno di riferimento ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing

Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?

Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione

Viene consultato per pareri?

Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?

Su quali temi è stato consultato?

Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?

Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?

Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consiglieria di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)

Nell'anno di riferimento il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?

Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?

Se si indicare quali:

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

0

Rilevazione creata il 24/02/2017 10:53:24 relativa all'anno 2016**1. Anagrafica****Amministrazione**

Tipo	Amministrazioni provinciali
Nome	AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FIRENZE

Indirizzo

Provincia	Firenze	Città	FIRENZE
Via/Piazza	CAVOUR 1	C.A.P.	50129

Referente per la compilazione del format

Cognome	MONTICINI	Nome	LAURA
Posizione/Qualifica	DIRIGENTE		
Unità organizzativa	DIREZIONE PERSONALE, PROVVEDITORATO E PARTECIPATE		
E-Mail	laura.monticini@cittametropolitana.fi.it		
Telefono Ufficio	0552760002	Cellulare	

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Oltre 50 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Totale personale	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
% sul personale complessivo		1,02%		1,43%		1,22%
incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,36%		0,17%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%
Oltre 50 anni	5	55,56%	4	44,44%	9	100,00%
Totale personale	11	50,00%	11	50,00%	22	100,00%
% sul personale complessivo		3,75%		3,93%		3,84%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	6	100,00%	0	0,00%	6	100,00%
41-50	24	58,54%	17	41,46%	41	100,00%
Oltre 50 anni	22	47,83%	24	52,17%	46	100,00%
Totale personale	52	55,91%	41	44,09%	93	100,00%
% sul personale complessivo		17,75%		14,64%		16,23%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	33	68,75%	15	31,25%	48	100,00%
41-50	83	46,11%	97	53,89%	180	100,00%
Oltre 50 anni	111	50,00%	111	50,00%	222	100,00%
Totale personale	227	50,44%	223	49,56%	450	100,00%
% sul personale complessivo		77,47%		79,64%		78,53%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	282	51,18%	269	48,82%	551	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	46	77,97	13	22,03	59	100
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	46	77,97	13	22,03	59	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	41	75,93	13	24,07	54	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	282	51,18%	269	48,82%	551	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
quanti?

Piano Triennale dal*

SI
3
- 2009 - 2011
- 2012 - 2014
- 2015 - 2017
SI
NO

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

NO

3.2 Consiglieria di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

in quale anno è stato adottato?

Si allega Codice di condotta?

SI
2014
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

3.2.5 Quali sono gli argomenti su cui vertono le segnalazioni di discriminazione? (max 2 risposte)

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?

1
Trattamento giuridico, carriera, trattamento economico
0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	7	21,88	9	28,13	16	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	30	42,86	5	7,14	35	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	2	50,00	0	0,00	2	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	3	50,00	0	0,00	3	100
Totale Personale	42	75,00	14	25,00	56	100
% sul Totale Complessivo		14,89		5,20		10,16

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

SI
2005

Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro a termine (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez. 2 del format)

Personale in Telelavoro	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	1	100,00	0	0,00	1	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Totale Personale	1	100,00	0	0,00	1	100
% sul Totale Complessivo		0,35		0,00		0,18

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	10	0
Durata media in giorni per persona	121,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	41	6
Durata media in giorni per persona	19,00	20,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

NO

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

0

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	86.505	85.462	1,22%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	130.000	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

É operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

Capacità di relazione

Accuratezza e tempestività

É stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

Presenza in ufficio

Collaborazione

Puntualità

SI

2012

35

33

32

SI

2012

50

0

50

0

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

SI

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

SI

Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini

Donne

AVVOCATURA

100

Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini	Donne
DIREZ. VIABILITA', LL.PP., PROT. CIV., FORESTAZ., GEST. IMMOB.	1.159
SETTORE MERCATO DEL LAVORO	8.254

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2016

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	2	2	5,00	11,00
Posizioni organizzative	9	4	13,00	11,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	23	10	20,00	13,00
Altri dipendenti	48	59	10,00	11,00
Totale	82	75	48,00	46,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

Redazione del conto annuale

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

NO

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

SI

Redazione Bilancio di genere, anno

2008

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Esiste Comitato Unico di Garanzia?

NO

Comitato Pari Opportunità (CPO)

Esiste comitato "antimobbing"?

NO

Esistono C.P.O.?

NO

Ci sono CPO in via di costituzione

NO

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

0