



CITTÀ METROPOLITANA  
DI FIRENZE



# RELAZIONE della PERFORMANCE anno 2024





# INDICE

3 | PREMESSA

## 5 | **Analisi del Contesto**

5 | 1. Analisi del contesto esterno

13 | 2. Analisi del contesto interno

## 41 | **Monitoraggio PIAO**

41 | 6. Monitoraggio ambito valore pubblico e performance

41 | 7. Monitoraggio ambito struttura organizzativa e capitale umano

## 23 | **Risultati della performance conseguiti**

25 | 3. Performance di Ente

29 | 4. Performance di struttura

33 | 5. Performance individuale

## 44 | **Un anno di Città Metropolitana in numeri**

Allegato A – Risultati customer satisfaction 2024

Allegato B – Obiettivi specifici 2024

## PREMESSA

---

La Città Metropolitana di Firenze, istituita a decorrere dal 1° gennaio 2015, come previsto dal D.Lgs. 56/2014, amministra un territorio di circa 3.500 km<sup>2</sup>, composto da 41 Comuni, con una popolazione di 988.785 abitanti<sup>1</sup>.

Il/La Sindaco/a del Comune di Firenze è, ai sensi di quanto previsto dalla L.56/2014 art.1 comma 19, il/la Sindaca della Città Metropolitana di Firenze. Nel 2024 si sono svolte le nuove votazioni che, il 24 giugno 2024, hanno portato all'elezione di **Sara Funaro** quale Sindaca del capoluogo e di conseguenza **[Sindaca della Città Metropolitana di Firenze](#)**.

Gli altri organi della Città Metropolitana sono la **[Conferenza Metropolitana](#)**, composta dai Sindaci dei 41 Comuni del territorio, e il **[Consiglio Metropolitan](#)**, eletto con elezioni di secondo livello e insediatosi il 24 ottobre 2024.

Le linee programmatiche di mandato dell'Ente nascono dalla raccolta delle istanze dei comuni del territorio, operata attraverso l'analisi dei programmi politici dei sindaci eletti e temperata con gli elementi portanti del Piano Strategico Metropolitan. Le **linee programmatiche di mandato della Città metropolitana 2019-2024** sono state approvate con Atto del Sindaco metropolitan n. 43 del 10/10/2019 e individuano **due macrolinee declinate in 6 indirizzi strategici**:

### CITTÀ METROPOLITANA, LA GRANDE FIRENZE, I SERVIZI ALLA COLLETTIVITÀ

- **Mobilità**
- **Scuola e istruzione**
- **Assetto del Territorio e Ambiente**

### CITTÀ METROPOLITANA TRA SINERGIA E SVILUPPO

- **Cultura, Turismo, Sviluppo economico, Relazioni internazionali**
- **Sicurezza e Sociale**
- **Amministrazione efficiente e funzionale**

Figura 1 Linee programmatiche di mandato 2019-2024 e indirizzi strategici

Le linee programmatiche costituiscono l'elemento fondamentale dell'azione del governo locale e definiscono la base dell'intera programmazione dell'Ente dalle quali trovano origine a cascata: il **Documento Unico di Programmazione (DUP)** con i suoi **obiettivi strategici e operativi** di medio periodo, il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** contenente **gli obiettivi di gestione** che dettagliano l'azione dell'ente declinandone in fasi o azioni da completare nell'anno e il **Piano della Performance**, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che rappresenta **l'insieme degli obiettivi di gestione rilevanti per la misurazione della performance**.<sup>2</sup>

Il 24 ottobre 2024 nella seduta di insediamento del Consiglio Metropolitan la Sindaca ha illustrato le proprie linee di mandato 2024-2029.

---

<sup>1</sup> Dati Istat sulla popolazione residente aggiornate al 1° gennaio 2024

LA GRANDE FIRENZE - INDIRIZZI STRATEGICI	
MACROLINEA N. 1 - PERSONE AL CENTRO	LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA
	IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI
	NOI CON VOI
MACROLINEA N. 2 - PROTAGONISTI DI SFIDE COMPLESSE	LA BUONA AMMINISTRAZIONE
	UN FUTURO DIGITALE
	CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI
	ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE
MACROLINEA N. 3 - SINERGIE, PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA	UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA
	LA CITTÀ (METROPOLITANA) DEL DOMANI
	OLTRE IL NOSTRO TERRITORIO

Figura 2 - Linee di mandato Sindaca Sara Funaro

La presente Relazione sulla Performance dell'Ente fornisce un quadro dei principali risultati raggiunti dall'Amministrazione nel 2024, i cui obiettivi sono stati redatti in coerenza con le linee di mandato 2019-2024, con il DUP 2024-2026 e PIAO 2024-2026.

# ANALISI DEL CONTESTO

## 1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

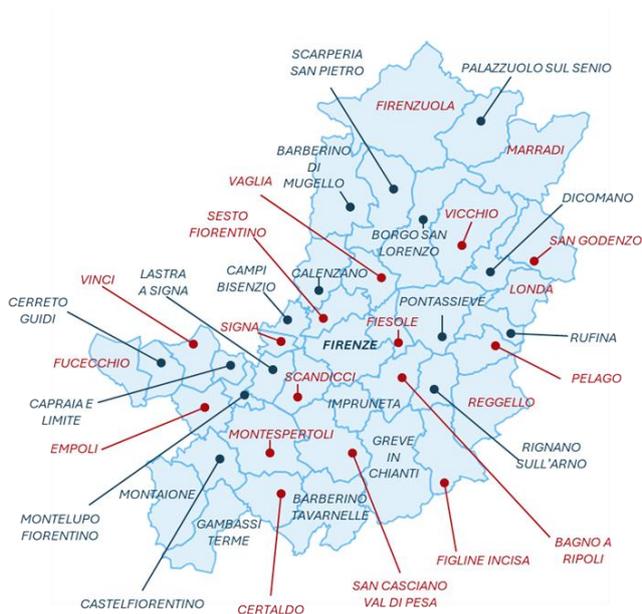


Figura 3 - Mappa della Città Metropolitana di Firenze

La Città Metropolitana di Firenze amministra un territorio di 3.500 Km<sup>2</sup>, in massima parte collinare (68,7%), con ampie aree montuose (26,8%) e solo un 4,5% di pianure, attraversato dall'Arno e dai suoi affluenti, composto da **41 Comuni**.

●	<b>7 PICCOLI COMUNI</b> (fino a 5.000 abitanti)
●	<b>33 COMUNI MEDI</b> (da 5.000 a 250.000)
●	<b>Solo Firenze rientra tra i GRANDI COMUNI</b>

Le principali funzioni attribuite alla Città Metropolitana di Firenze riguardano la **mobilità e l'edilizia scolastica delle scuole secondarie di secondo grado**, caratterizzati

da un impatto diretto sulla popolazione dell'area vasta. Al 1° gennaio 2024 il numero di residenti nell'area metropolitana era pari a **988.785 persone**<sup>3</sup>.

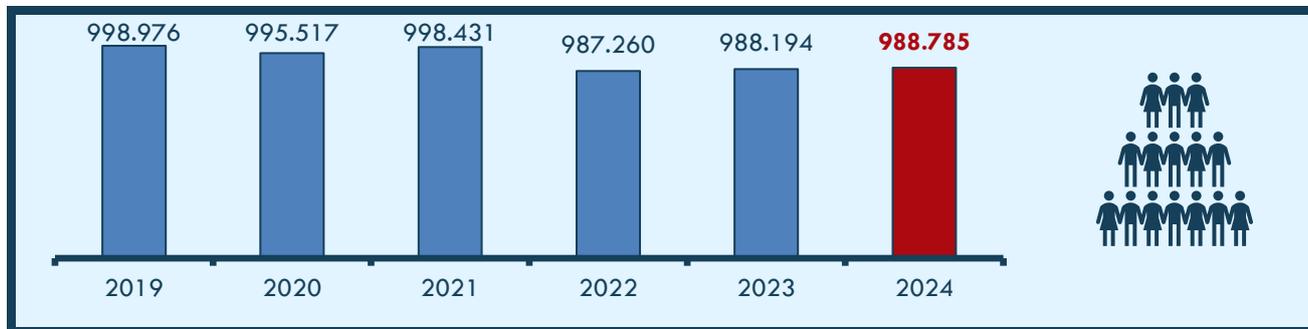


Figura 4 - Dinamica della popolazione dal 2019-2024<sup>4</sup>

La **dinamica della popolazione** della Città Metropolitana di Firenze evidenzia un andamento sostanzialmente che **conferma**, anche nel 2024, **i dati degli ultimi 3 anni dopo la contrazione registrata tra il 2021 e il 2022**.

Complessivamente sono **130.700 gli stranieri residenti nell'area metropolitana, pari al 13% del totale**. In percentuale il maggior numero di residenti stranieri in rapporto al totale si registra a Campi Bisenzio (22%), Empoli (18%) e Fucecchio (17%) mentre a Rufina, Reggello, Gambassi Terme, Marradi (tutti al 7%) e Palazzuolo sul Senio (4%) si registra il minor numero. La maggioranza degli stranieri

<sup>3</sup> Dati Istat sulla popolazione residente aggiornate al 1° gennaio 2024 - [Popolazione residente](#)

<sup>4</sup> Dinamica ricavata dai dati Istat sulla popolazione al 1° gennaio di ciascuna annualità - [Popolazione residente](#)

proviene dalla Cina (18%), seguita dalla Romania (13%) e dall'Albania (12%); complessivamente la **maggioranza degli stranieri proviene da Paesi non appartenenti all'Unione Europea (81%)**.

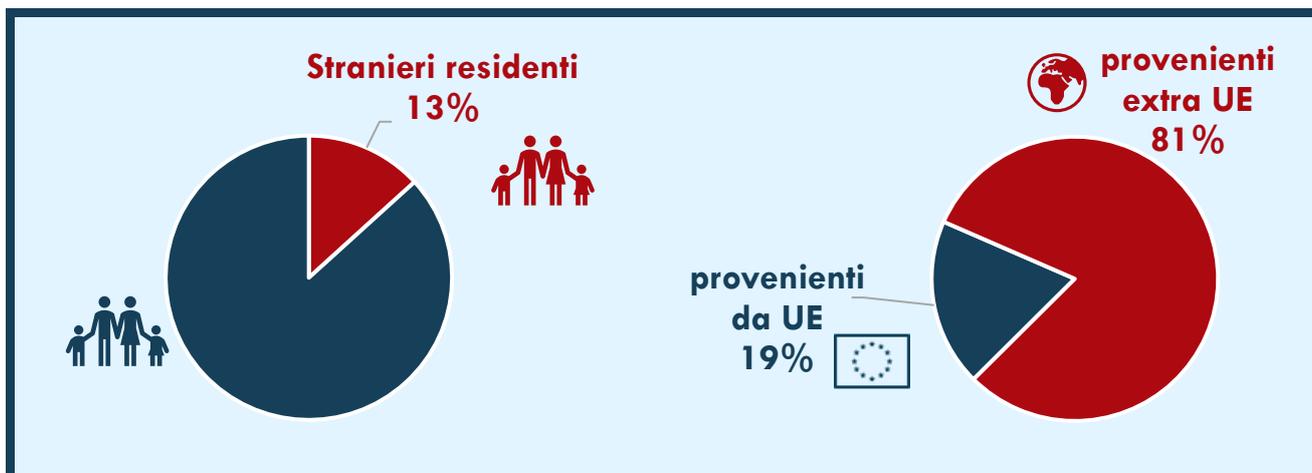


Figura 5 - A sinistra incidenza degli stranieri residenti sul totale, a destra provenienza degli stranieri residenti

Negli ultimi 6 anni l'**incidenza degli stranieri residenti sul totale è rimasta stabile** intorno al 13%.

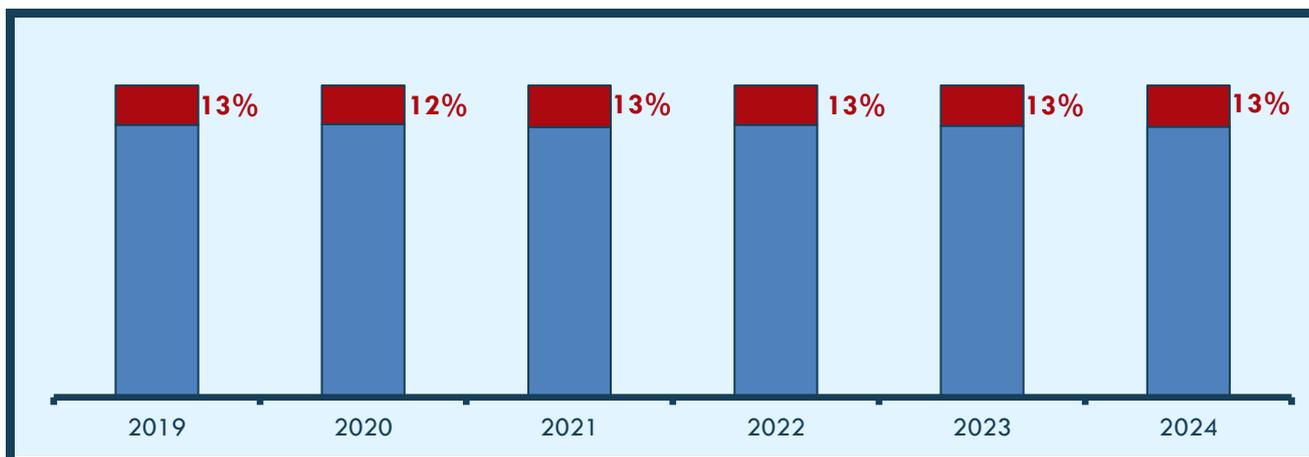


Figura 6 - Trend dell'incidenza degli stranieri residenti sul totale 2019-2024

La **natalità nell'area metropolitana di Firenze continua ad evidenziare un andamento decrescente** dopo una sostanziale stabilità registrata tra il 2020 e il 2021. Dal 2010 al 2023 (ultimo dato consolidato presente su Istat<sup>5</sup> al momento della redazione del documento) il numero di nuovi nati è diminuito del 34% e il tasso di natalità è passato da 9,2 a 5,9. Il **tasso di mortalità è ritornato sui valori pre-pandemici** ma, a causa della contrazione della natalità, la crescita naturale ogni mille abitanti, ossia la differenza tra il tasso di natalità e mortalità, registra un valore nettamente più basso di quelli antecedenti al 2020 (-5,5 contro -4,7 nel 2019).

<sup>5</sup>Dati statistici Istat - <http://dati.istat.it/#>

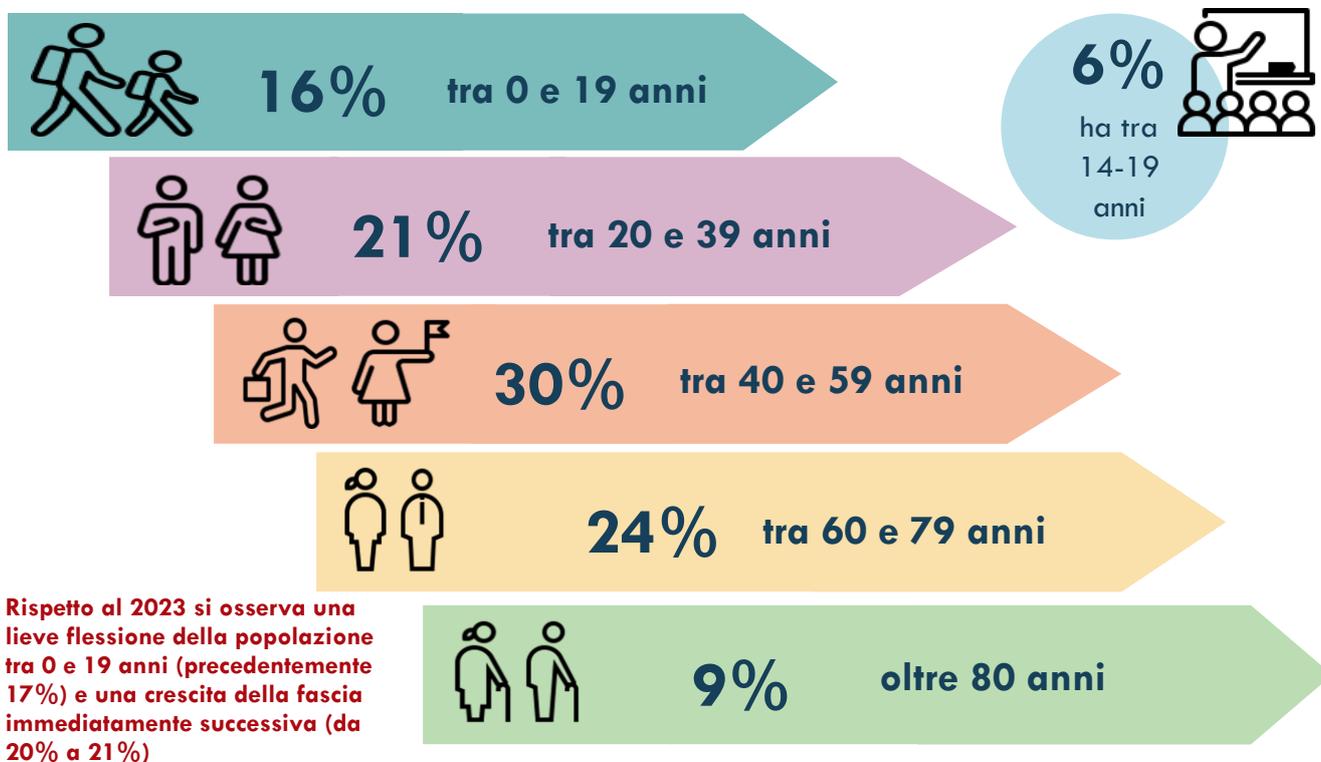


Figura 7 - Trend del numero di nuovi nati per annualità (barre) e del tasso di natalità (linea) dal 2010 al 2023



Figura 8 - Trend del tasso di natalità (in blu), del tasso di mortalità (in rosso) e della crescita naturale dal 2010 al 2023

Interessante osservare **la ripartizione della popolazione per fasce di età, con percentuali pressoché identiche a quelle della scorsa annualità** ad eccezione di una lieve contrazione registrata nella fascia tra 0 e 19 anni (da 17% a 16%) a vantaggio della fascia immediatamente successiva tra 20 e 39 anni (da 20% a 21%).



Gli [ultimi dati disponibili della Camera di Commercio di Firenze<sup>6</sup>](#), hanno evidenziato come nel 2024 all'interno del territorio metropolitano si sia registrata una **una crescita del numero di occupati pari al 5,7% rispetto all'anno precedente, portando il tasso di disoccupazione pari al 4% (-0,5% rispetto allo scorso anno)**. Seppure i dati evidenzino un miglioramento occupazionale nel territorio occorre rimarcare le criticità registrate a livello industriale e per le imprese artigiane. In linea con la dinamica registrata a livello regionale<sup>7</sup> anche nell'area metropolitana fiorentina i dati della Camera di Commercio **evidenziano un calo della produzione industriale (-5,7% con i dati relativi solo ai primi tre trimestri) e un calo delle imprese artigiane (-1,3%)**.

Di seguito si propone un breve focus del contesto esterno legato alle due maggiori competenze della Città Metropolitana di Firenze, la gestione delle strade e l'edilizia scolastica.

Il primo ambito analizzato è quello della **mobilità**, con un forte impatto su tutta la popolazione metropolitana in quanto condiziona gli spostamenti dei cittadini, siano essi per motivi lavorativi o nel proprio tempo libero. La qualità e la sicurezza delle strade, le possibilità di usufruire di un trasporto pubblico efficace ed efficienti, l'utilizzo della mobilità alternativa senza rischi, determina il benessere dei cittadini e di coloro che vivono e frequentano il territorio.

<sup>6</sup> Dati pubblicati a gennaio 2025

<sup>7</sup> <https://www.intoscana.it/it/leconomia-toscana-tiene-export-e-turismo-crescono-la-produzione-industriale-cala/>

La Città Metropolitana impegnata nella **gestione di più di 1.400 km di strade**, di cui:



Figura 9 - Ripartizione delle strade gestite della Città Metropolitana di Firenze

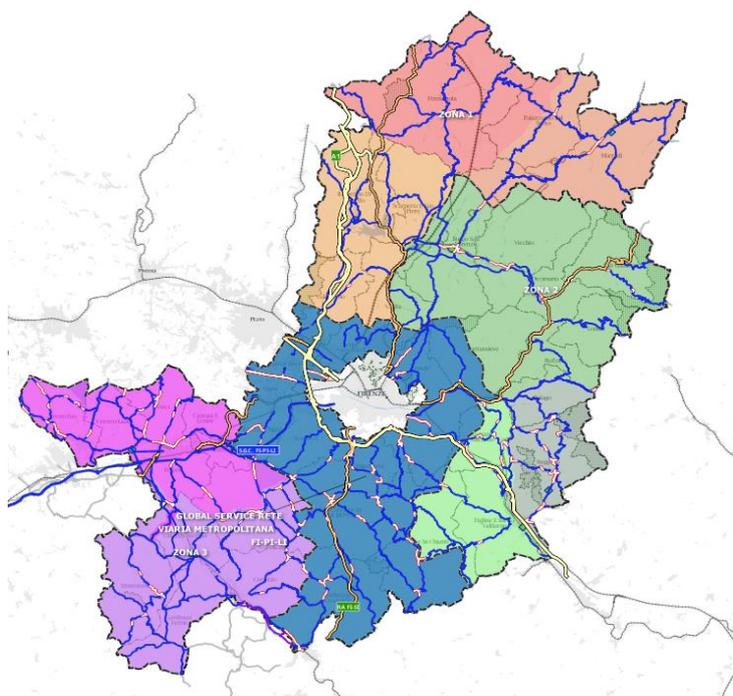


Figura 10 - Competenze stradali della Città Metropolitana di Firenze

La **rete complessiva**<sup>8</sup>, così come strutturata ad oggi, nasce dal compimento del percorso amministrativo che, tra il 1998 ed il 2001, ha trasferito le strade statali in parte alla Regione Toscana ed in parte alla Città Metropolitana di Firenze. La Regione Toscana ha poi affidato alle province e quindi anche alla Città Metropolitana di Firenze la gestione delle proprie strade. Il risultato di questo disegno è che l'Amministrazione gestisce complessivamente **circa 1.430 chilometri di strade (il numero di chilometri più alto tra tutte le province toscane)**, compresa la **SGC FI-PI-LI**. Quest'ultima è appunto di proprietà della Regione Toscana (dal 2002 prima era strada statale di competenza ANAS) che ha affidato la gestione della totalità della strada (da Firenze fino all'aeroporto di Pisa ed al Porto di Livorno)

alla Città metropolitana di Firenze. La sua estensione chilometrica di circa 100 km con 29 svincoli (A11 autostrada Firenze Mare è lunga 81 km con 11 svincoli) e un traffico che supera i 50.000 veicoli/giorno nel tratto fiorentino (pari al traffico medio giornaliero della autostrada Firenze Mare) con una percentuale di mezzi pesanti superiore al 17% (percentuale più elevata della Firenze-Mare).

Come si osserva dalla mappa delle competenze stradali (Figura 10 - Competenze stradali della Città Metropolitana di Firenze) per una migliore gestione della stessa, la **rete è suddivisa in quattro zone appartenenti, dal 2021, a due direzioni** come da seguente schema:

ESTENSIONE DELLA RETE STRADALE AREA 1 (Km)				
Descrizione	Modalità di gestione	Provinciali	Regionali	Totali
Zona 1 – Alto Mugello e Mugello Ovest	Amministrazione diretta	260,005	33,72	293,725

<sup>8</sup> Le mappe relative alla rete stradale metropolitana sono consultabili al link [https://ogcserver.cittametropolitana.fi.it/webgis/index.php/view/map?repository=viabilita&project=competenze\\_stradali](https://ogcserver.cittametropolitana.fi.it/webgis/index.php/view/map?repository=viabilita&project=competenze_stradali)

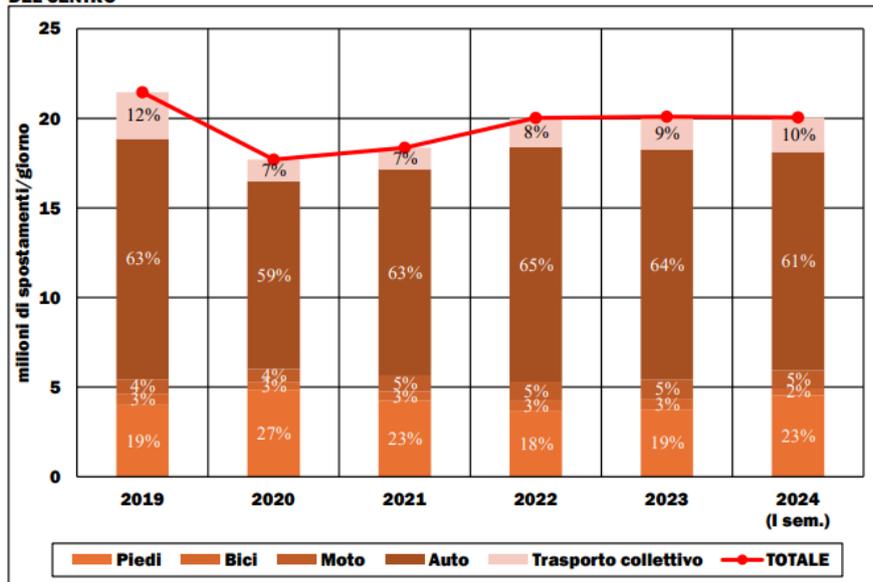
Zona 2 – Mugello Est e Valdarno	Amministrazione diretta	260,181	74,56	334,741
<b>TOTALI</b>		<b>520,186</b>	<b>108,280</b>	<b>628,466</b>

Figura 11 - Strade di competenza della direzione Viabilità 1

<b>ESTENSIONE DELLA RETE STRADALE AREA 2 (Km)</b>				
Descrizione	Modalità di gestione	Provinciali	Regionali	Totali
Zona 3 – Empolese e Valdelsa	Global Service (SR in Amm. Dir)	316,405	41,415	357,82
Zona 4 – Cintura Fiorentina	Global Service	248,25	97,093	345,343
SGC FIPILI	Global Service	0	99,31	99,31
<b>TOTALI</b>		<b>564,655</b>	<b>237,818</b>	<b>802,473</b>

Figura 12 - Strade di competenza della direzione Viabilità 2

**FIGURA 1.10: RIPARTIZIONE MODALE DEGLI SPOSTAMENTI MEDI GIORNALIERI PER AREA GEOGRAFICA DEL CENTRO**



Elaborazione su dati Isfort, Osservatorio "Audimob" sulla mobilità degli italiani.

Figura 13 - Dati dell'Osservatorio sulle tendenze della mobilità dei passeggeri e delle merci per l'Italia centrale

Gli ultimi dati disponibili<sup>9</sup> dell'Osservatorio [sulle tendenze della mobilità di passeggeri e merci](#) evidenziano come circa 40 milioni di cittadini in Italia si spostano ogni giorno (pari al 80% della popolazione) per circa 24 Km al giorno in media<sup>10</sup>. A livello nazionale, nel primo semestre 2024, è stato rilevato che il 63% ha utilizzato la macchina negli spostamenti, il 4% la moto, l'8% il trasporto collettivo e il 4% la bici (comprendente tutta cosiddetta micromobilità). È interessante rilevare come a

livello di Italia centrale si riduca lievemente sia l'utilizzo della macchina (61%) che quello della bici. Nel medesimo report, da un dato consolidato di ottobre 2023, emerge che complessivamente sono 1.645.536 gli spostamenti medi all'interno della Città Metropolitana di Firenze nei giorni feriali e 1.407.061 nei giorni festivi. **Complessivamente i dati sulla mobilità si presentano analoghi a quelli dello scorso anno.**

Per quanto concerne l'altra competenza principale dell'Ente, l'**edilizia scolastica**, la Città Metropolitana gestisce circa **100 plessi** considerando sedi scolastiche, succursali e palestre per un

<sup>9</sup> Dati pubblicati a gennaio 2025 relativi al terzo semestre 2024

<sup>10</sup> Dati di Osservatorio "Audimob" sulla mobilità degli italiani

complessivo di **350.000 metri quadrati di superficie**, dislocati sull'intero territorio. A settembre 2024 è iniziato l'anno scolastico per **43.521 alunni<sup>11</sup> delle scuole superiori distribuiti su 2.009 classi**, con 8.533 nuove iscrizioni alle classi prime delle Scuole secondarie II grado statali della Città metropolitana di Firenze.

Di seguito si propone un'elaborazione degli uffici competenti sugli istituti secondari e sulle scelte degli studenti, redatto a febbraio 2025 e che comprende quindi anche i dati dei primi mesi dell'a.s. 2024/2025.

Il primo grafico rappresenta la scelta degli studenti e delle famiglie nella tipologia di istruzione secondaria di secondo grado da seguire (liceale, professionale o tecnica). In rapporto al totale degli studenti che frequentano gli istituti dell'area metropolitana **1 ragazzo su 2 continua a scegliere un liceo**, con una percentuale in lieve crescita rispetto a 6 anni fa. Rispetto al passato anche la formazione tecnica si mantiene stabile, al contrario **la formazione professionale registra una flessione: nell'anno scolastico 2018/2019 il 21%** sceglieva questo tipo di istruzione mentre **oggi** la stessa si ferma al **19% degli studenti**.



Figura 14 - Scelta della tipologia di formazione. Confronto fra l'a.s. 2018/2019 e l'a.s. 2024/2025

Tra il 2018 e il 2025 il numero di studenti complessivi degli istituti metropolitani ha registrato valori compresi tra 41.000 e 44.000 distribuiti in un numero di classi che vanno da 1970 a 2060. I grafici di seguito riportati rappresentano, a partire dall'anno scolastico 2018/2019 fino all'anno scolastico 2024/2025, il totale degli alunni frequentanti le diverse tipologie di istituti e il totale delle classi attivate in ambito liceale, tecnica o professionale. Considerando le sole annualità già concluse in quanto l'a.s. 2024/2025 risulta ancora in corso, si osserva la crescita costante in termine di frequentanti della formazione professionale che in cinque anni (dal 2019 al 2023) è cresciuta del 10% passando da 11.222 a 12.351 iscritti, segnando il suo massimo proprio nell'a.s. 2023-2024. In cinque anni i licei hanno visto una crescita del 7%, con un andamento sostanzialmente stabile negli ultimi anni (-0,4% tra 2022 e 2023). Guardando l'andamento degli studenti la formazione professionale, dopo il minimo registrato nell'anno 2021/2022 con 8.021 frequentanti sembra aver cominciato un percorso di crescita, arrivando nel 2023/2024 fino a 8.337 frequentanti (+3,86% rispetto al 2021/2022). Un'analisi degli andamenti suggerisce che la dinamica delle **scelte tra le diverse tipologie di istituti sembra piuttosto stabile** con crescite e flessioni fisiologiche che non sembrano indicare cambiamenti sostanziali.

<sup>11</sup> <https://www.cittametropolitana.fi.it/lunedì-suona-la-campanella-nelle-scuole-della-città-metropolitana-di-firenze-43-521-iscritti/>

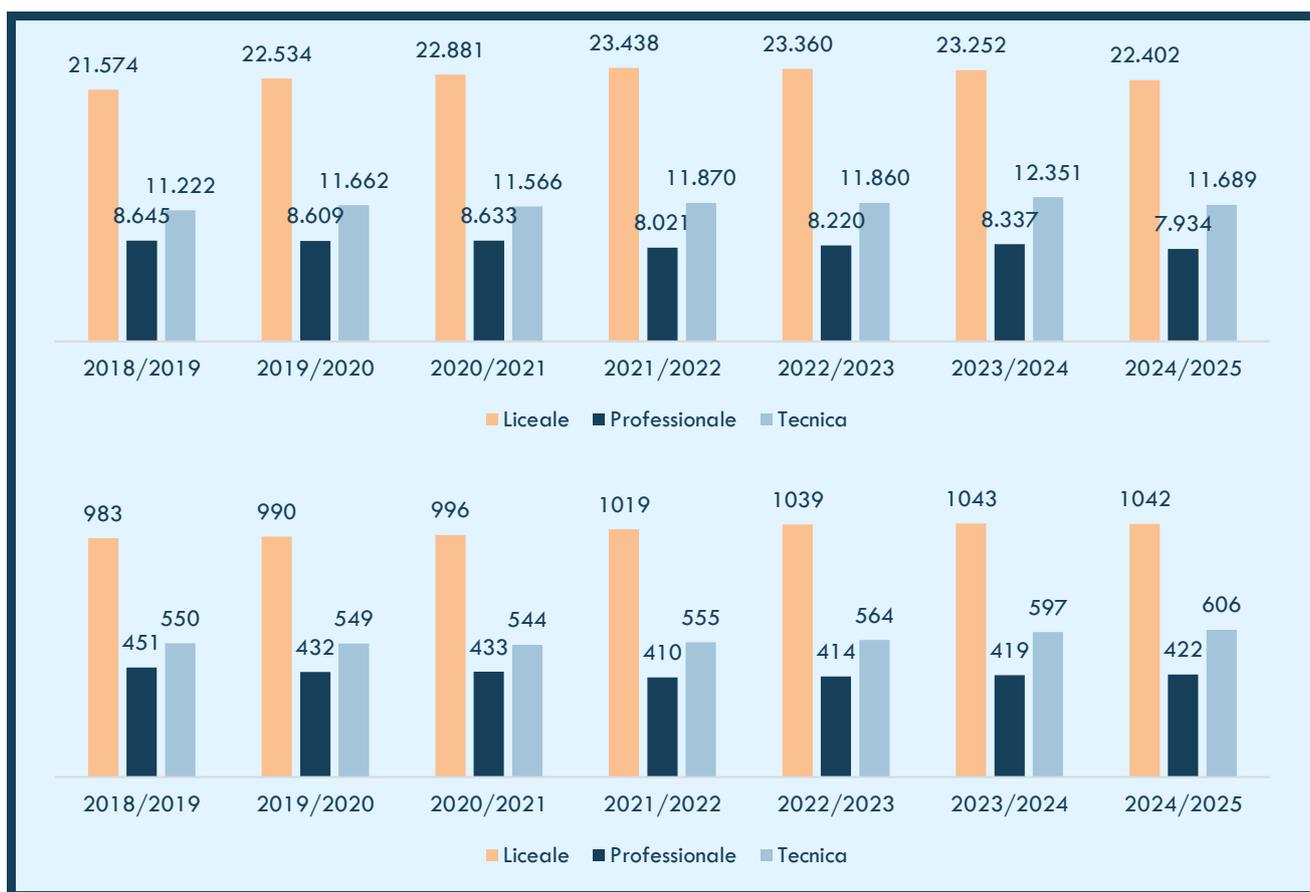
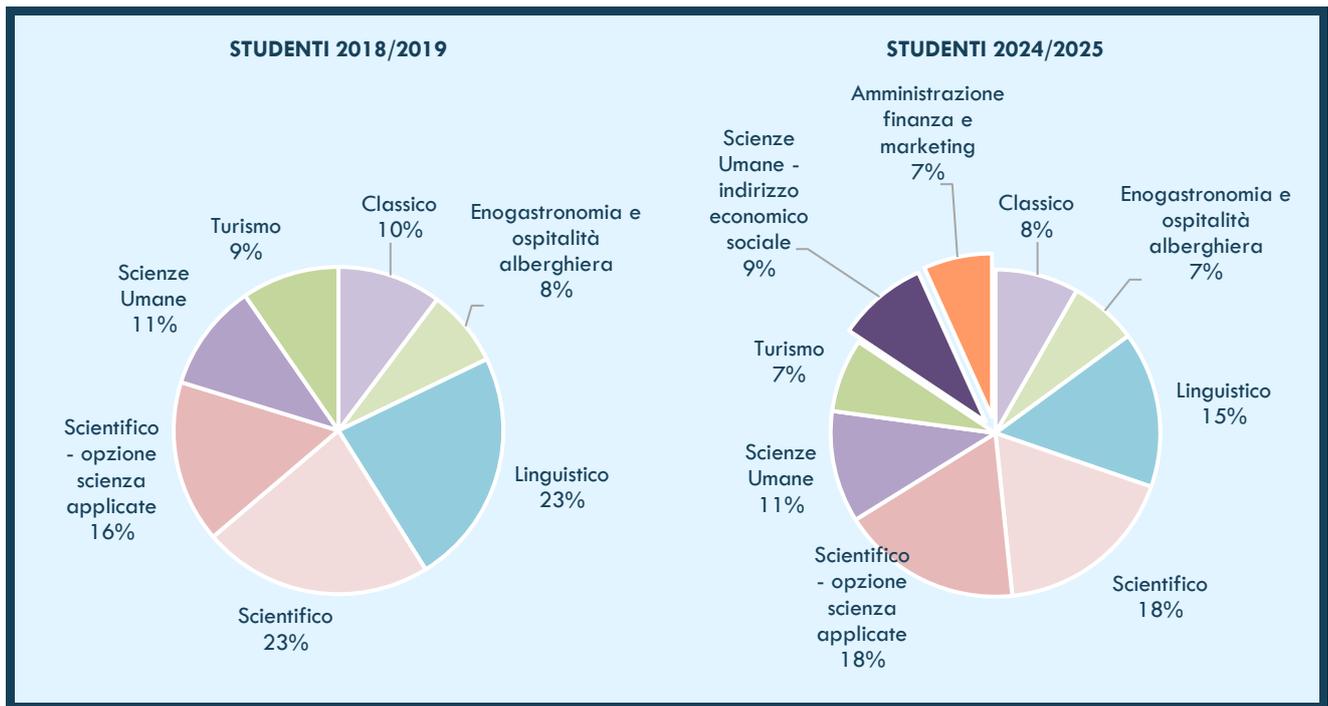


Figura 15 - Andamento degli studenti (sopra) e delle classi (sotto) per tipologia di istruzione secondaria dal 2019 al 2025

Interessante osservare anche come sia cambiata **la scelta dell'indirizzo di studio**. Tra gli indirizzi **più frequentati** continuano ad essere presenti gli **storici licei classici e scientifici** e gli ormai **consolidati indirizzi linguisti e delle scienze umane**. Nell'anno scolastico 2018-2019 il **liceo scientifico era il più scelto** (considerando anche l'opzione delle scienze applicate), seguito dal linguistico, dalle scienze umane e dal classico; sei anni dopo tutti questi indirizzi subiscono una flessione con il forte ingresso di nuovi indirizzi di studio. Nell'a.s. 2024/2025 il liceo scientifico continua complessivamente ad essere il più scelto grazie alla **crescita dell'opzione delle scienze applicate** che riesce a compensare la contrazione dell'indirizzo canonico. Una **crescita importante si registra nell'ambito delle scienze umane**, con una nuova opzione già molto frequentata che è l'indirizzo economico sociale, ed entra tra gli indirizzi più frequentati il percorso scolastico legato all'**amministrazione, finanza e marketing**. Se nell'ambito delle tipologie di studio non sembrano evidenziarsi novità, nella **scelta degli indirizzi invece si sta determinando una flessione degli indirizzi tradizionali e una crescita dei nuovi percorsi più pratici** (es. scientifico opzione scienze applicate) e **più specializzati** (scienze umane indirizzo economico sociale o amministrazione, finanza e marketing).



## 2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'assetto organizzativo della Città Metropolitana di Firenze è stato lievemente modificato nel 2024 ed è rappresentato dall'organigramma in Figura 16 - Organigramma Città Metropolitana di Firenze al 31 dicembre 2024, approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 34 del 6 agosto 2024.

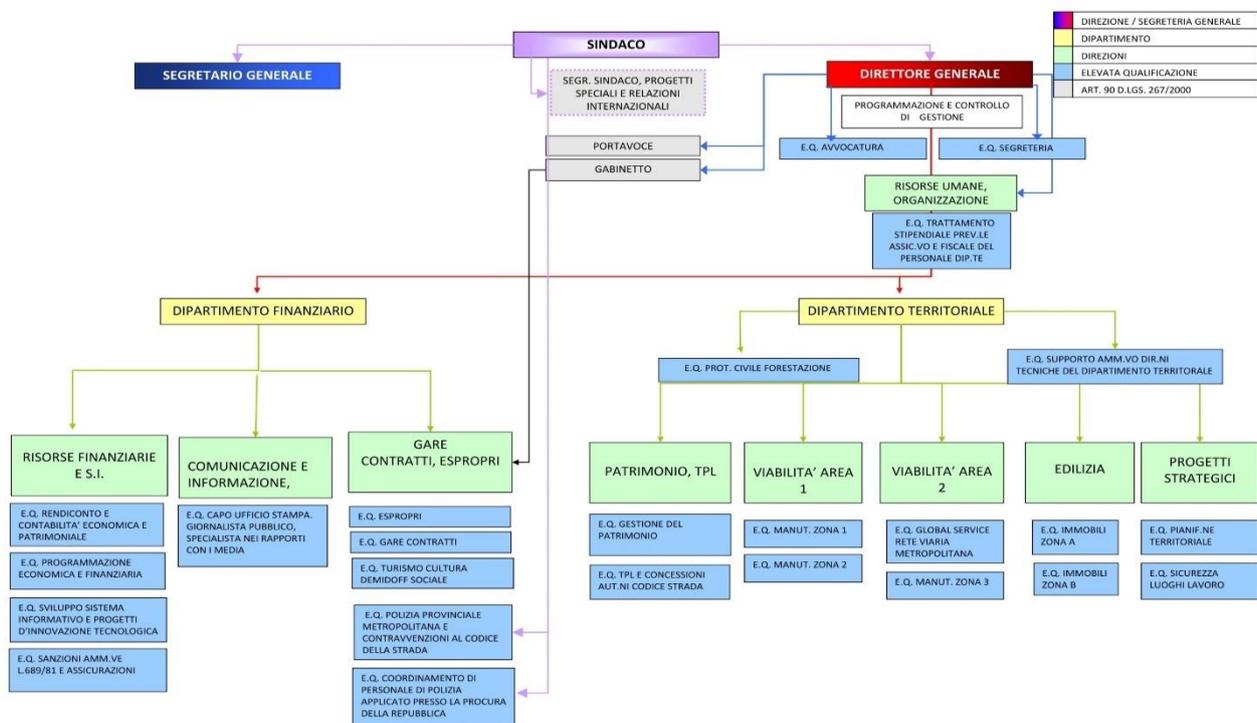


Figura 16 - Organigramma Città Metropolitana di Firenze al 31 dicembre 2024

Al 31 dicembre 2024 la struttura si compone di:

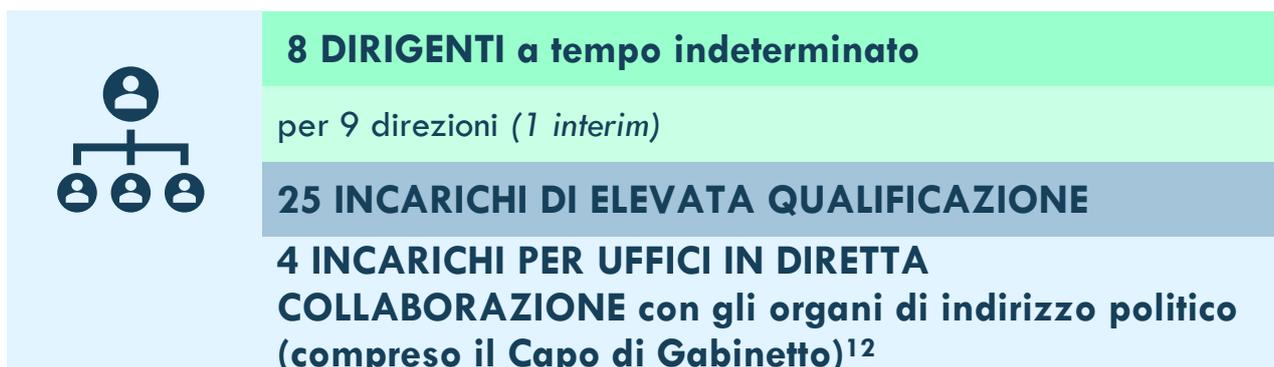


Figura 17 - Quadro delle posizioni dirigenziali e degli incarichi di elevata qualificazione al 31 dicembre 2024

Le figure professionali presenti sono sintetizzate nel seguente quadro che ricalca la struttura dell'organigramma Figura 16 - Organigramma Città Metropolitana di Firenze al 31 dicembre 2024:

<b>SINDACA</b>	<b>Sara Funaro</b>
<b>DIRETTORE GENERALE</b>	<b>Giacomo Parenti</b>
EQ Segreteria Generale	Alessandra Tozzi
EQ Avvocatura	Francesca Zama
<b>Direzione Risorse Umane e Organizzazione</b>	<b>Andrea Pelacchi</b>
EQ Trattamento stipendiale, assicurativo e fiscale del personale dipendente	Lucia Gajo
<b>DIPARTIMENTO FINANZIARIO</b>	<b>Rocco Conte</b>
<b>Direzione Risorse finanziarie e SI</b>	<b>Rocco Conte</b>
EQ Rendiconto e contabilità economica e patrimoniale	Alessandra Auzzi
EQ Programmazione economica e finanziaria	Sara Maurizi
EQ Sviluppo sistema informativo e progetti d'innovazione tecnologica	Fabrizio Caselli
EQ Sanzioni amm.ve l.689/81 e assicurazioni	Camilla Naldoni
<b>Direzione Comunicazione e informazione</b>	<b>Rocco Conte (interim)</b>
EQ Capo ufficio stampa. Giornalista pubblico, specialista nei rapporti con i media	Michele Brancale
<b>Direzione Gare contratti e espropri</b>	<b>Otello Cini</b>
EQ Espropri	Francesco Taiti
EQ Gare contratti	Elisa Cicconetti
EQ Turismo cultura, Demidoff e sociale	Lara Fantoni
EQ Polizia provinciale metropolitana e contravvenzioni al codice della strada	Roberto Galeotti
EQ Coordinamento di personale di polizia applicato presso la procura della repubblica	Alessandro Bonucci
<b>DIPARTIMENTO TERRITORIALE</b>	<b>Maria Teresa Carosella</b>
EQ Protezione Civile e forestazione	Leonardo Ermini
EQ Supporto amministrativo direzioni tecniche del dipartimento territoriale	Cosimo Damiano Calò
<b>Direzione Patrimonio e TPL</b>	<b>Alberto Migliori</b>
EQ Gestione del patrimonio	Laura Palchetti
EQ TPL e concessioni autorizzazioni codice strada	Rita Dabizzi

<sup>12</sup> <https://www.cittametropolitana.fi.it/amministrazione-trasparente/uffici-di-diretta-collaborazione/>

<b>Direzione Viabilità area 1</b>	<b>Maria Teresa Carosella</b>
EQ Manutenzione Zona 1	Alessio Landi
EQ Manutenzione Zona 2	Giuseppe Biancamano
<b>Direzione Viabilità area 2</b>	<b>Riccardo Maurri</b>
EQ Global service rete viaria metropolitana	Emanuela Borelli
EQ Manutenzione Zona 3	Franesco Ciampoli
<b>Direzione Edilizia</b>	<b>Gianni Paolo Cianchi</b>
EQ Immobili zona A	Daniele Brunori
EQ Immobili zona B	Lorenzo Di Bilio
<b>Direzione Progetti strategici</b>	<b>Carlo Ferrante</b>
EQ Pianificazione territoriale	Davide Cardì
EQ Sicurezza luoghi lavoro	Saverio Bugialli

Tabella 1 - Dirigenti ed Elevate Qualificazioni al 31 dicembre 2024

Tra le maggiori novità registrate nella struttura organizzativa e nei ruoli ricoperti nel corso del 2024, si ricorda che nel mese di maggio è **cessato definitivamente l'incarico del Segretario Generale Dott. Pasquale Monea** che è andato a ricoprire quel ruolo presso altra amministrazione. Con la fine del mandato amministrativo del precedente Sindaco Dario Nardella e l'elezione della nuova Sindaca Sara Funaro è **venuto a cessare l'incarico del Consigliere Diplomatico (ex 110 c.2 del TUEL) Dott. Cristiano Maggipinto in data 24 giugno 2024.**

Con Atto della Sindaca Metropolitana n. 27 del 17 luglio 2024 è **stato nominato Direttore Generale della Città Metropolitana l'Ing. Giacomo Parenti** che aveva già ricoperto questo incarico nella precedente amministrazione. Con Atto della Sindaca Metropolitana di Firenze n. 34 del 6 agosto 2024 è stata approvata la vigente macrostruttura della Città Metropolitana che tra le altre cose colloca sotto il Direttore Generale la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e le EQ precedentemente sotto la Segreteria Generale (EQ Avvocatura e EQ Segreteria Generale). Successivamente, con Decreto della Sindaca Metropolitan n. 9 del 9 settembre 2024 è stato anche **prorogato l'incarico dirigenziale ad interim della Direzione Comunicazione e Informazione affidandola al Dott. Rocco Conte.**

Per quanto concerne le Elevate Qualificazioni con Atto Dirigenziale n. 2483 del 10 ottobre 2024 è stata conferito **all'Ing. Emanuela Borelli l'Elevata Qualificazione dell'area Global service rete viaria metropolitana** che era rimasta precedentemente vacante (e pertanto assunta ad interim al dirigente della Viabilità 2 Arch. Riccardo Maurri). Sempre nel mese di ottobre con Atto Dirigenziale n. 2562 è stata attribuita al **Dott. Fabrizio Caselli l'Elevata Qualificazione per lo Sviluppo sistema informativo e progetti d'innovazione tecnologica**, rimasta vacante dopo le dimissioni del precedente incaricato.

Al 31 dicembre il **personale presente nell'Ente<sup>13</sup>**, risultava pari a **414 unità**, ai quali si deve aggiungere il Direttore Generale, i 4 incarichi per personale in uffici di diretta collaborazione con gli organi di Indirizzo Politico (2 donne e 2 uomini, compreso il Capo di Gabinetto) e 2 Contratti di Formazione e Lavoro (2 funzinarie). Non risultano inoltre presenti nel calcolo gli operai forestali pari a undici unità.

Considerando tutti i posti coperti dal personale a tempo interminato al 31/12/2024, compresi gli operai forestali come da dati rilevati e disponibili su Amministrazione Trasparente nella sezione

<sup>13</sup> Sono esclusi dalla rilevazione il Direttore Generale, il personale art. 90 e tutto il personale forestale (11 operai).

Dotazione Organica<sup>14</sup>, si può osservare come al 1° gennaio 2025 si registri il dato più alto per il numero di posti coperti degli ultimi 7 anni (+10% rispetto all'anno precedente).

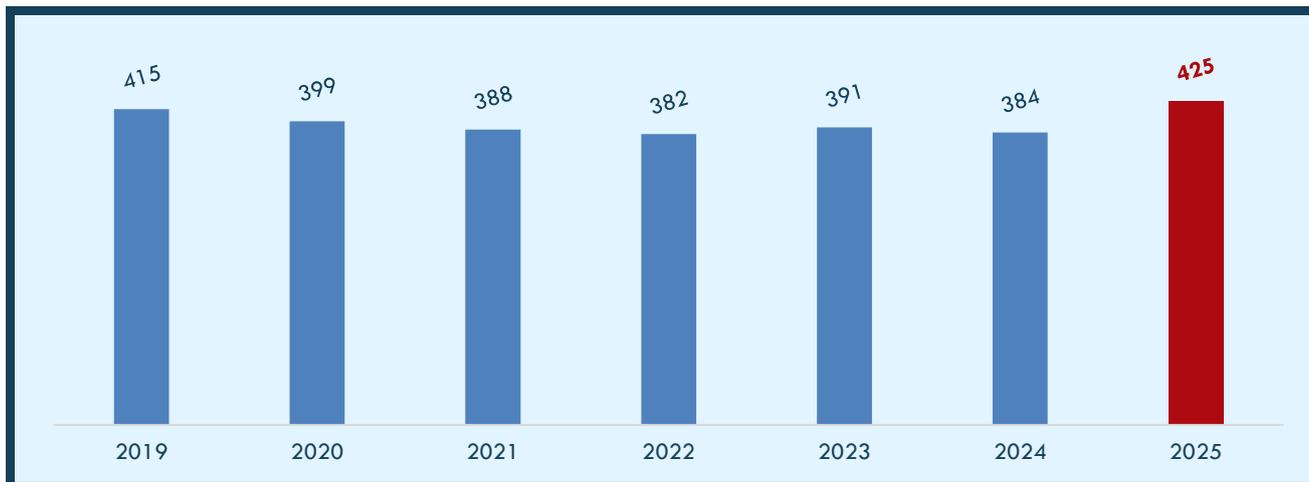


Figura 18 - Posti coperti (tempo indeterminato) al 1° gennaio di ciascuna annualità 2019-2024

Sempre dalla tabella della dotazione organica sono stati estratti i dipendenti totali e rapportati con la popolazione alla data del 1° gennaio di ciascuna annualità:

DATA	DIPENDENTI TOTALI <sup>15</sup>	POPOLAZIONE RESIDENTE	RAPPORTO RESIDENTI/DIPENDENTI
01/01/2019	430	998.976	2.323,20
01/01/2020	417	995.517	2.387,33
01/01/2021	416	998.431	2.400,07
01/01/2022	402	987.260	2.455,87
01/01/2023	403	988.194	2.452,09
<b>01/01/2024</b>	<b>401</b>	<b>988.785</b>	<b>2.465,80</b>

<sup>14</sup> <https://www.cittametropolitana.fi.it/amministrazione-trasparente/dotazione-organica-tempo-indeterminato/>

<sup>15</sup> Unità lavorative di ruolo e a tempo determinato dotazioni e non, di comparto e non (escluso il personale in convenzione e il personale comandato presso la nostra Amministrazione)

Il consueto turn-over ha visto, per la sola annualità 2024, l'ingresso di **73 dipendenti** a fronte di **43 cessazioni**, di cui:

ASSUNZIONI			
Personale di ruolo	Personale a tempo determinato	Dirigenti	TOTALE
69	4	0	73
CESSAZIONI			
Personale di ruolo	Personale a tempo determinato	Dirigenti	TOTALE
29	14	0	43

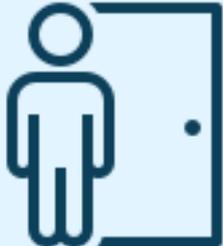


Figura 19 - Assunzioni e cessazioni avvenute nella Città Metropolitana di Firenze nel corso del 2024

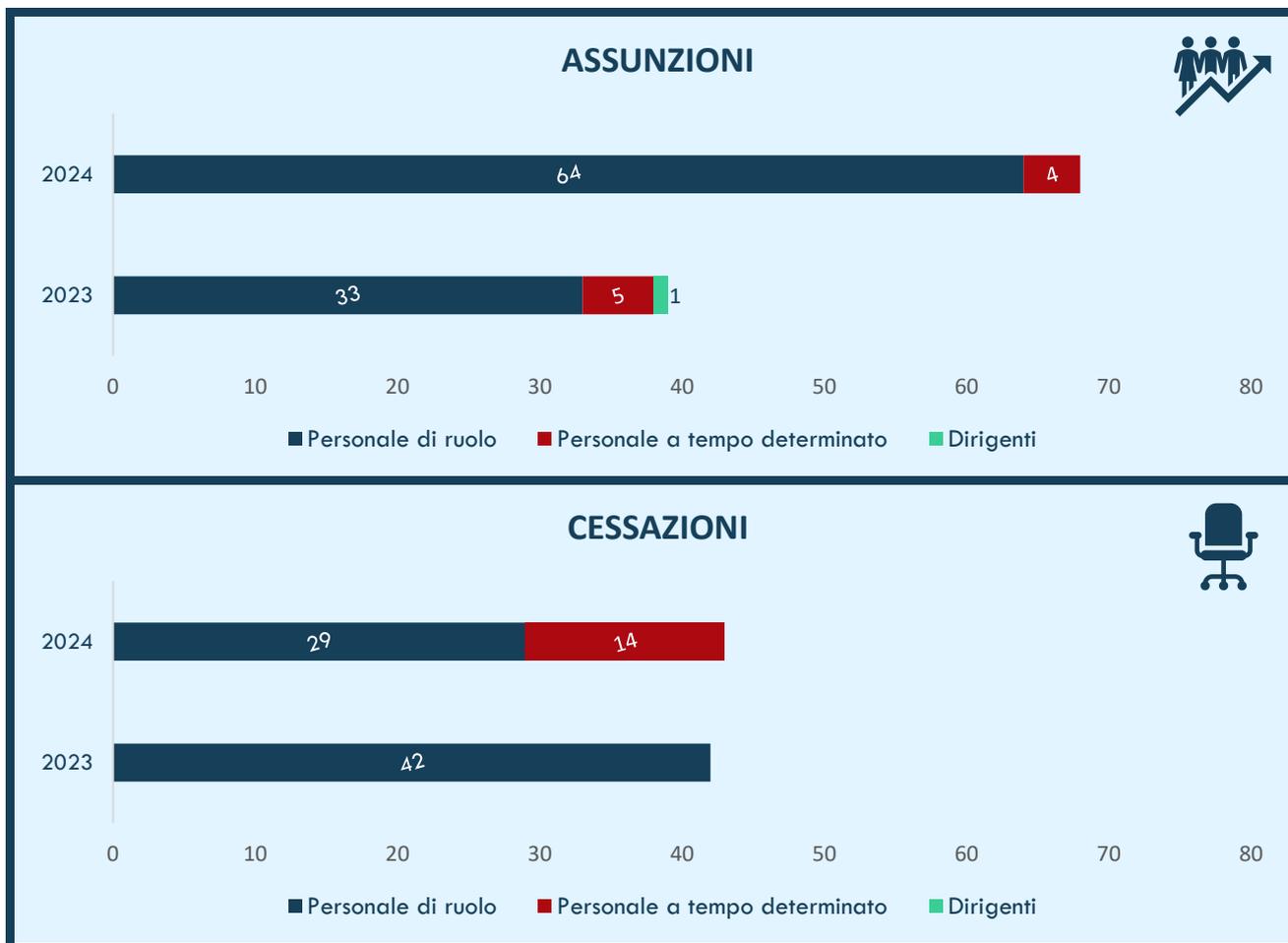


Figura 20 – Confronto assunzioni e cessazioni 2023 e 2024 per tipologia

Di seguito la suddivisione per aree e per genere, rappresentata nella seguente grafica, del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024<sup>16</sup>:



Figura 21 - Suddivisione del personale a tempo indeterminato per aree e per genere al 31 dicembre 2024

È interessante osservare il sostanziale equilibrio tra uomini e donne (52% dei primi, 48% delle seconde) sul totale del personale di ruolo presente nell'Ente. Tale equilibrio, però, non si registra all'interno delle singole categorie, con una **predominanza degli uomini sia tra gli operatori esperti**, categoria che comprende la maggior parte del personale tecnico operativo impegnato nella manutenzione delle strade, **sia tra i dirigenti** dove è presente una sola donna. La maggiore incidenza delle donne si registra nell'ex categoria D dove **6 funzionari su 10 sono donne**.

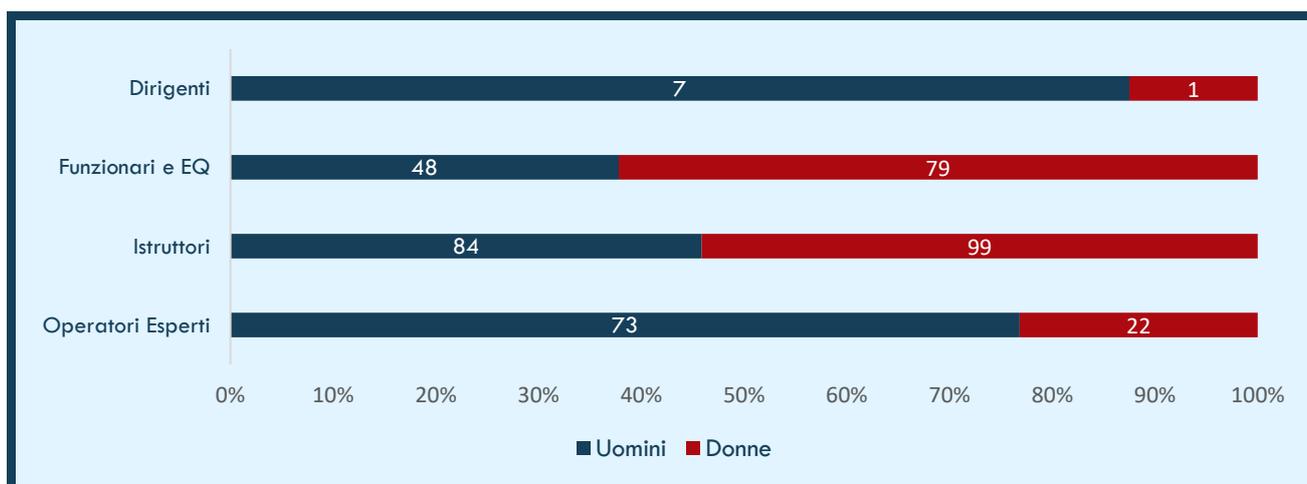


Figura 22 - Incidenza di uomini e donne sul totale degli impiegati in ciascuna area al 31 dicembre 2024

Oltre alle consuete Progressioni all'interno delle aree, nel 2024 l'Amministrazione ha sfruttato le possibilità offerte dal nuovo CCNL del personale del comparto funzioni locali Triennio 2019 – 2021 ed in particolare la parte che prevede (entro il termine del 31 dicembre 2025) di avviare procedure valutative per le progressioni straordinarie tra le aree, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di specifici requisiti (rif. art. 13 commi 6 e 7 e Tabella C). La procedura è stata avviata con Atto dirigenziale n. 1311 del 23/05/2024 per la copertura di complessivi **29 posti a tempo pieno e indeterminato** fino alla concorrenza pressoché totale delle risorse disponibili (0,55% del m.s. dell'anno 2018 riferito al personale dell'Ente), ripartiti come di seguito:

ISTRUTTORI	n.11 Posti nell'area degli Istruttori – Profilo Amministrativo
	n.4 Posti nell'area degli Istruttori – Profilo Tecnico

<sup>16</sup> Esclusi gli operati forestali e il personale a tempo determinato, quali Direttore Generale, art. 90, CFL

	n.1 Posto nell'area degli Istruttori – Profilo Informatico
FUNZIONARI ED E.Q.	n.4 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Amministrativo
	n.5 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Tecnico
	n.1 Posto nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Informatico
	n.3 Posti nell'area dei Funzionari ed E.Q. – Profilo Vigilanza

Figura 23 - Progressioni verticali in deroga, ripartizione dei 29 posti

I beneficiari sono stati **inquadri nella nuova area a partire dal 1° ottobre 2024**:

Nell'ottica del miglioramento della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, l'Amministrazione, a partire dal periodo pandemico, ha introdotto il **lavoro agile** prima in modalità straordinaria e adesso pienamente incardinato nella sua struttura con il regolamento del lavoro agile è stato approvato, in prima istanza, all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) con ASM n. 24 del 25/3/2021. Con l'introduzione del nuovo *Titolo VI "Lavoro a distanza"* del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 si sono rese necessarie delle integrazioni al POLA, in particolare legate alla distinzione tra lavoro agile e lavoro da remoto. Il nuovo **Regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze** è stato approvato come con Atto del Sindaco Metropolitanano n. 18 del 10/05/2023.

	possibile <b>per tutto il personale con attività eseguibili a distanza</b> (c.d. <i>smartizzabili</i> ) con adeguata strumentazione tecnologica e con attività misurabili
	attivabile su <b>base volontaria</b>
	necessità di sottoscrizione di <b>accordo individuale</b>
	<b>prevalenza del lavoro in presenza</b> rispetto a quello svolto in modalità agile
	<b>diritto alla disconnessione</b> dalle ore 19.00 alle ore 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché nell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi

Figura 24 - Principali aspetti del regolamento del lavoro a distanza

Dall'analisi dei dati forniti dall'Ufficio Presenze emerge che, nell'anno 2024, **circa il 46% dei dipendenti in servizio nella Città Metropolitana di Firenze ha usufruito del lavoro agile per almeno una giornata**, un dato in crescita rispetto alle annualità precedente.

**Circa 46%** dei dipendenti con contratto di lavoro agile nel 2024

in **aumento** rispetto al **38%** del 2023

in **aumento** rispetto al **31%** del 2022



Complessivamente circa il **50% dei dipendenti con mansioni lavorative ritenute idonee risulta avere un accordo attivo di lavoro agile stipulato con il proprio dirigente**, un dato in aumento rispetto al 2023 quando tale dato si attestava al 42%. Come previsto dal Regolamento, l'accordo è corredato da uno specifico progetto individuale di lavoro agile che articola con maggiore dettaglio gli obiettivi della prestazione da eseguire ed i relativi indicatori di risultato.

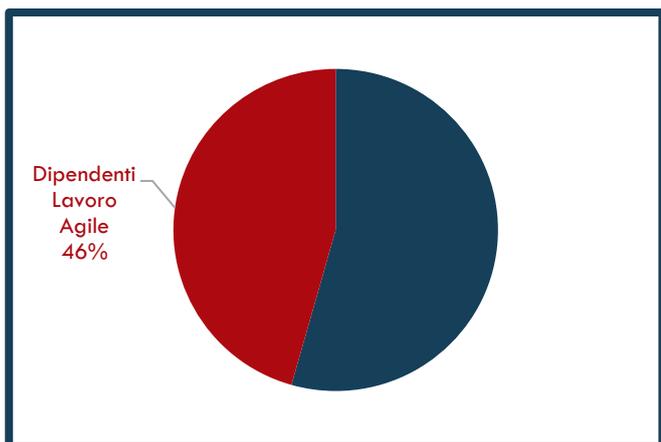


Figura 25 - Percentuale dei dipendenti che hanno svolto almeno un giorno di lavoro agile nel 2024

Dei **197 dipendenti** che nel **2024** hanno lavorato almeno una giornata in modalità agile, di questi **2 su 3** sono donne (132 donne e 65 uomini).

Escludendo le esigenze straordinarie (4%), dall'analisi dei giustificativi emerge che il **58% dei dipendenti (114 persone)** effettua un giorno di lavoro agile alla settimana.

Considerando le **132 donne** che hanno usufruito del lavoro agile il **56% di queste ha svolto un solo giorno settimana**, tra gli uomini la percentuale sale al **62%**.

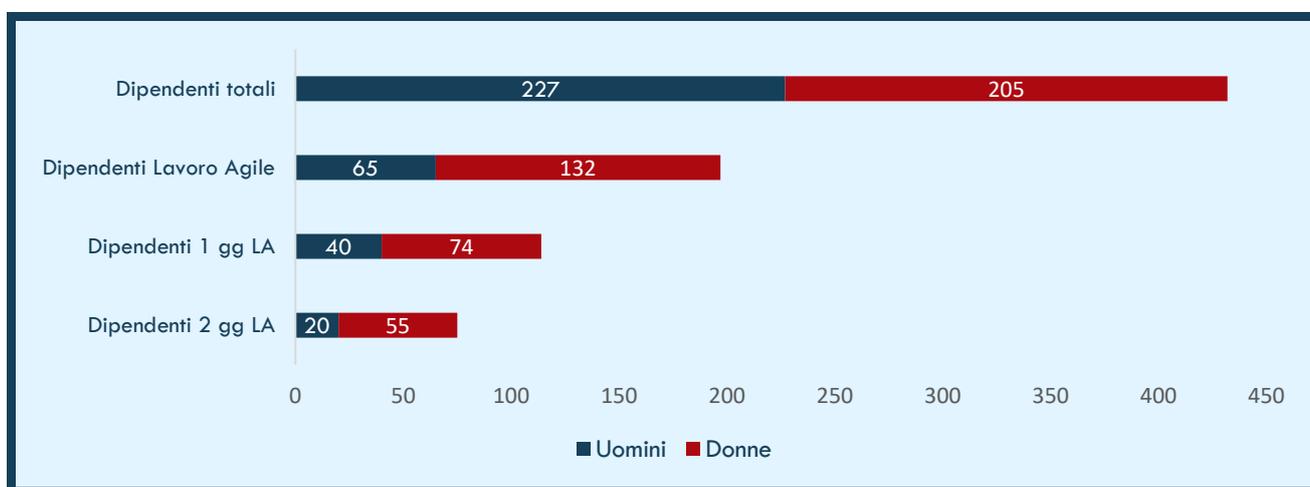


Figura 26 - Donne e Uomini che nel 2024 hanno effettuato almeno un giorno di lavoro agile

In tutte le Direzioni è presente almeno un dipendente che usufruisce del lavoro agile, di seguito una rappresentazione della ripartizione per genere e per direzione.

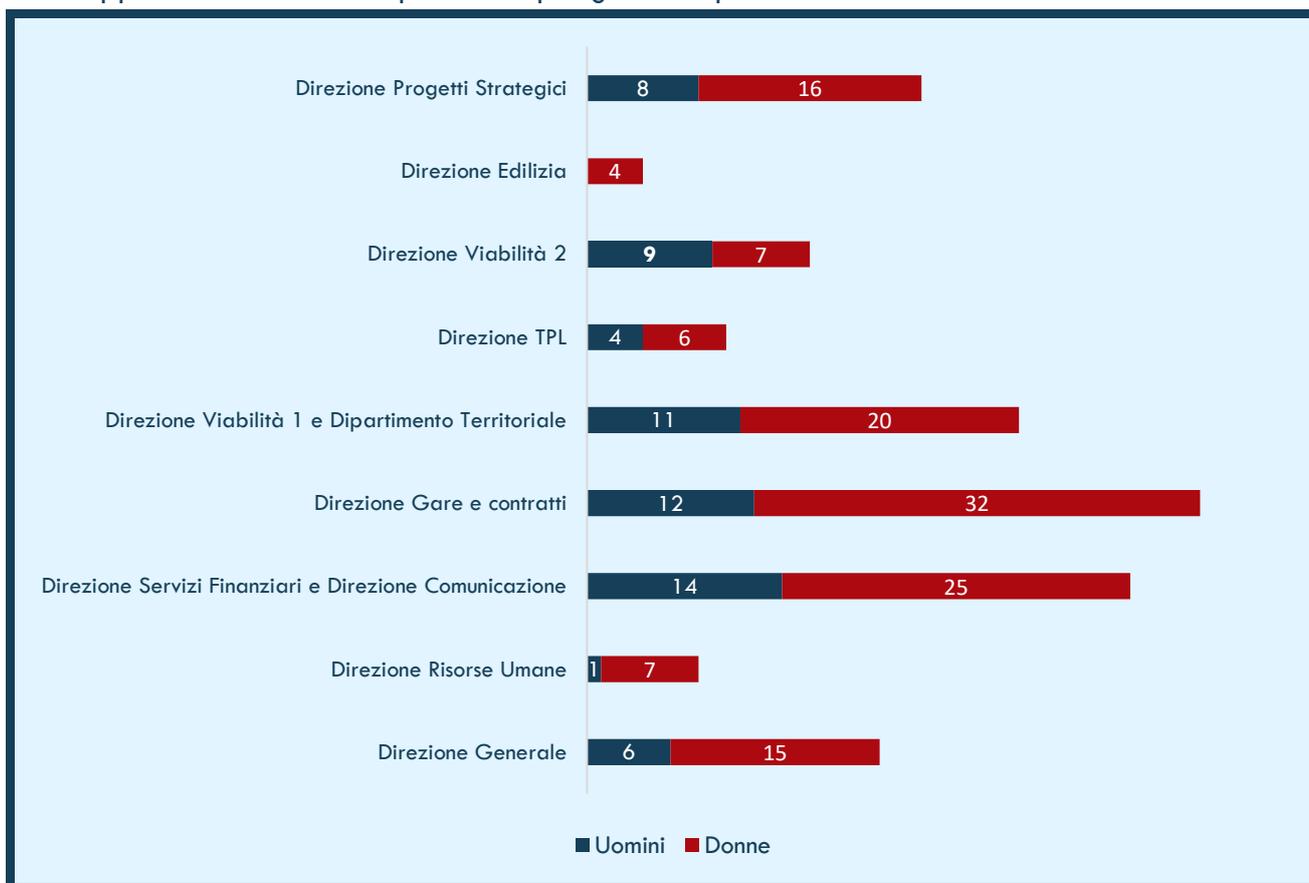


Figura 27 - Donne e Uomini che nel 2024 hanno effettuato almeno un giorno di lavoro agile per Direzione

Per quanto riguarda la sfera del **benessere organizzativo**, nell'ambito delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato redatto un questionario sulla tematica, somministrato sia in modalità online (al link <https://cittametropolitanafirenze.055055.it/wfol/comitato-unico-di-garanzia-questionario-sul-benessere-organizzativo-2024>) sia cartaceo. Il questionario conteneva 33 affermazioni rispetto alle quali ciascun dipendente doveva indicare in che misura si trovava in accordo o in disaccordo con la stessa, utilizzando una scala di 4 possibili valori che vanno da totale disaccordo al pieno accordo.



**33 affermazioni**, per ciascuna delle quali il dipendente deve indicare in che misura concorda in una scala di 4 valori

---

**6 ambiti di rilevazione:**

I – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	IV – Carriera e sviluppo professionale
II – Discriminazioni	V – Il contesto del mio lavoro/(ufficio)
III – Equità nella mia Amministrazione	VI – La mia Amministrazione

---

**rilevazione online e cartacea** per garantire una maggiore partecipazione

La rilevazione è proseguita fino al 20 gennaio 2025, alla redazione della presente Relazione i risultati elaborati non risultano ancora disponibili in quanto si è dovuto procedere all'insediamento del nuovo CUG e l'elaborazione delle risposte è stata affidata al neocostituito ufficio statistica. Si richiama pertanto all'ultima rilevazione effettuata ad ottobre 2022 con un **questionario** elaborato dalla Consigliera di Parità atto a **valutare lo stato di benessere** della Città Metropolitana di Firenze. A giugno 2023 sono stati pubblicati, sulla pagina web istituzionale nell'area relativa all'attività del CUG, i [risultati](#) dello stesso che hanno evidenziato un **buon livello di benessere nel contesto organizzativo**, di cui si riportano i seguenti passaggi:

	una realtà di <b>benessere sia edonico sia eudaimonico, integrato e congruente</b>
	<b>non</b> sono emerse <b>particolari problematiche</b> in relazione al <b>benessere</b> né in termini di benessere <b>edonico (soggettivo)</b> né in termini di <b>benessere psicologico (eudaimonico)</b> , né in <b>ambito lavorativo</b> né in <b>ambito di vita nel suo complesso</b>
	<b>non</b> si sono evidenziate <b>criticità in relazione alle risorse personali</b>

Figura 28 - Principali risultati del questionario del benessere organizzativo 2022-2023

Dall'analisi ne consegue:

un <b>quadro</b> che, dalla rilevazione effettuata, <b>non richiede azioni urgenti o mirate</b>	
<b>future azioni</b> potranno essere intraprese su un piano di <b>potenziamento delle risorse ad ampio spettro</b> , come nel caso del percorso già avviato sulla <b>civiltà relazionale</b> , che potrebbe proseguire con un <b>focus sull'intelligenza emotiva</b> .	

Nell'ambito delle proprie attività, nel 2024, **il CUG non ha rilevato segnalazioni di forme di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.**

Il **Comitato Unico di Garanzia**, nominato con Atto del Direttore Generale n. 3606 del 31 dicembre 2020, **ha concluso il proprio mandato al termine del 2024**; con Atto Dirigenziale n. 469 del 19 febbraio 2025 (e le successive integrazioni) **sono stati nominati i nuovi componenti** che rimarranno in carica per i prossimi 4 anni.

## RISULTATI DELLA PERFORMANCE CONSEGUITI

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** vigente per il 2024 è lo stesso della precedente annualità, approvato con DCM n. 87 del 27/07/2023 e i successivi aggiornamenti approvati con ASM n. 53 del 18/12/2023 ratificato con DCM n. 1 del 24/01/2024. In base a tale sistema la performance complessiva per il 2024 è definita da:



Figura 29 - Componenti della performance

Sono **due le componenti principali della performance**: la **performance organizzativa** e quella **individuale**. La prima si compone della **performance di ente** che misura l'azione amministrativa nel suo complesso e la **performance della struttura di appartenenza**.

Fino al 2022 per misurare la **performance di ente** si utilizzavano due obiettivi, definiti "*di ente*", che avevano la caratteristica di racchiudere una progettualità chiave per ciascuna direzione. Dal 2023 si è scelto di misurare l'azione amministrativa nel suo complesso andando a valutare **i risultati conseguiti in tutti gli obiettivi** presenti al 31 dicembre di ciascuna annualità.

Non è cambiata, invece, la **performance di struttura**. All'inizio dell'anno ogni Dirigente decide **un gruppo di obiettivi**, definiti come *specifici*, sulla base dei quali si andrà a misurare i risultati strategici conseguiti dalla struttura. Tali obiettivi sono contenuti nel Piano della Performance (Sez. 2.2 Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

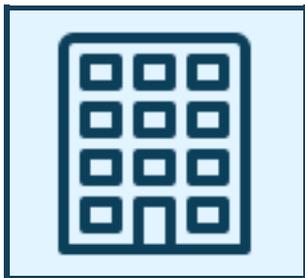
La **performance individuale**, infine, è calcolata **attraverso fattori, diversi per ogni ruolo ricoperto o aree di appartenenze, che valutano gli effetti dei comportamenti gestionali assunti e le capacità individuali**. Infine, agli **incaricati di Elevata Qualificazione**, i Dirigenti attribuiscono un **obiettivo specifico** il cui raggiungimento contribuisce alla loro performance individuale.

Per ciascuna figura professionale, la performance può essere sintetizzata dalla seguente tabella:

Tipo di performance	Figure professionali dell'Ente		
	Dirigenti e dirigenti di vertice	Elevate qualificazioni	Dipendenti comparto
ORGANIZZATIVA	Obiettivi gestionali	Obiettivi gestionali	Obiettivi gestionali
	+	+	+
	Obiettivi della struttura di appartenenza	Obiettivi della struttura di appartenenza	Obiettivi della struttura di appartenenza
	<b>Max 60 Punti</b>	<b>Max 60 Punti</b>	<b>Max 100 Punti</b>
	+	+	E
INDIVIDUALE	Valutazione effetti dei comportamenti gestionali e capacità individuali	Valutazione effetti dei comportamenti gestionali e capacità individuali	Valutazione effetti dei comportamenti gestionali e capacità individuali
	+		
	/	obiettivo individuale	/
	<b>Max 40 Punti</b>	<b>Max 40 Punti</b>	<b>Max 12 punti (area operatori)</b>
			<b>Max 20 punti (area operatori esperti)</b>
		<b>Max 24 punti (area istruttori)</b>	
		<b>Max 32 punti (area funzionari)</b>	

Tabella 2 - Modalità di calcolo della performance nella Città Metropolitana di Firenze

Di seguito si propone la misurazione dei risultati conseguiti per ciascuna componente della performance e una breve contestualizzazione degli stessi.



### 3. PERFORMANCE DI ENTE

misura il livello di raggiungimento di **tutti** gli obiettivi gestionali

A decorrere dal 2023, il nuovo SMIVAP definisce che la **performance di Ente** deve essere calcolata come la **media di tutti gli obiettivi presenti nel PEG**, senza distinzione tra obiettivi specifici e non.

Al 31 dicembre 2024 gli **obiettivi di gestione** presenti nel PEG erano **pari a 160**. Durante la corrente annualità si sono verificate:

	<p><b>9 Variazioni di PEG</b> <b>156 obiettivi variati</b> – Il <b>97,5%</b> degli obiettivi ha subito <b>almeno una variazione</b> (es. riprogrammazione, variazione del referente, variazione delle risorse umane assegnate in base a nuove assunzioni o pensionamenti)</p> <p>di queste <b>3 Variazioni</b> hanno riguardato <b>solo la parte finanziaria</b></p>
	<p><b>11 nuovi obiettivi creati nel corso dell'anno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 9 schede sono state creati per assegnare l'<b>obiettivo di rispetto dei pagamenti</b> ai dirigenti e agli apicali, come da normativa;</li><li>• Nuovo obiettivo legato ad ammissione progettualità PNRR 10820241 - Progetto PNRR 1.4.2 -Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali ;</li><li>• Nuovo obiettivo legato ad ammissione progettualità PNRR 10820242 - Progetto PNRR 1.5 Cybersecurity Metrowide</li></ul>
	<p><b>1 obiettivo cessato</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8120233 - Ricerca fondi privati, nazionali e comunitari</li></ul>

Dei 160 obiettivi presenti al 31 dicembre 2024, solo **157 concorrono alla rilevazione dei risultati** in quanto 3 sono stati esclusi:

- 105420171\_2024\_2 - Opere di Completamento a seguito di rescissione di contratto della variante alla SRT 429 - Empoli Castelfiorentino - lotti 4,5 e 6 – escluso in quanto il responsabile (Commissario regionale Annunziati) non ha trasmesso i risultati
- Gli interventi previsti negli obiettivi 42201913\_2024\_8 - Progettazione adeguamento antincendio edifici scolastici accordo quadro - Saffi (Ing. Carlo Ferrante) e 40220242\_2024\_1 - Adeguamento sismico edifici scolastici - Istituto Volta Gobetti (Ing. Gianni Paolo Cianchi) sono stati riprogrammati ad altra annualità.

Complessivamente la performance di Ente, calcolata come media dei 157 obiettivi che concorrono alla rilevazione presenti alla fine dell'anno registra i seguenti risultati:



**157 obiettivi di gestione raggiunti al 96,7%**

In relazione all'andamento degli anni precedenti si osserva una sostanziale stabilità.

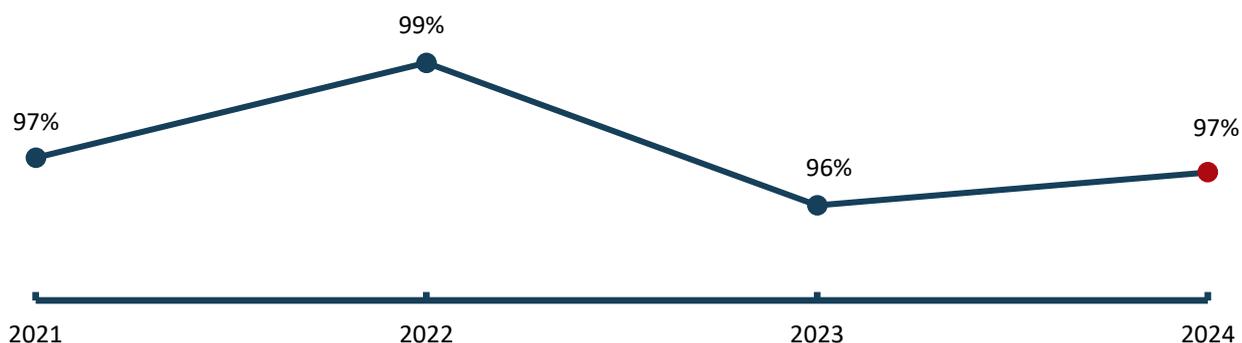


Figura 30 - Andamento dello stato di raggiungimento di tutti gli obiettivi di PEG

Analizzando i dati per singole strutture emerge il seguente quadro:



**obiettivi di gestione<sup>17</sup> raggiunti al 96,7% di cui:**

<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>6 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>100%</b>	
<b>RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE</b>	<b>3 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>100%</b>	
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>3 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>100%</b>	
<b>CONSIGLIERE DIPLOMATICO</b>	<b>1 obiettivo</b> di gestione raggiunto al <b>100%</b>	
<b>DIPARTIMENTO FINANZIARIO – COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</b>	<b>4 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>100%</b>	

<sup>17</sup> Inoltre è presente un obiettivo legato a Fibbiana, raggiunto al 100%, precedentemente in capo al relativo Commissario.

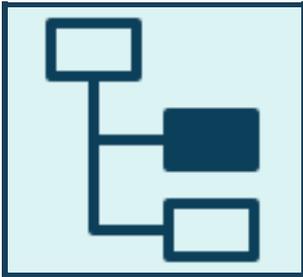
<b>SERVIZI FINANZIARI</b>	<b>14 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>96,0%</b>	
<b>GARE CONTRATTI E ESPROPRI</b>	<b>14 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>99,0%</b>	
<b>DIPARTIMENTO TERRITORIALE</b>	<b>9 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>100%</b>	
<b>PATRIMONIO E TPL</b>	<b>23 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>97,8%</b>	
<b>VIABILITÀ 1</b>	<b>16 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>95,3%</b>	
<b>VIABILITÀ 2</b>	<b>14 obiettivi</b> di gestione raggiunti al <b>86,4%</b>	
<b>EDILIZIA</b>	<b>25 obiettivi</b> di gestione (di cui 1 escluso dalla rilevazione) raggiunti al <b>94,8%</b>	
<b>PROGETTI STRATEGICI</b>	<b>24 obiettivi</b> di gestione (di cui 1 escluso dalla rilevazione) raggiunti al <b>99,8%</b>	

Tabella 3 - Numero e percentuale di realizzazione media di tutti gli obiettivi di gestione per direzione

Complessivamente non sono state osservate particolari criticità che hanno causato il mancato raggiungimento degli obiettivi. Come già avvenuto anche lo scorso anno le maggiori difficoltà si registrano **nell'ambito dei lavori**, per i quali il raggiungimento degli obiettivi è spesso **condizionato da altre attività**, come gli espropri dei terreni, le dichiarazioni di pubblica utilità, il trasferimento di finanziamenti, non sempre dipendenti direttamente dalla volontà o dall'azione dell'Amministrazione quanto dalle **priorità e delle attività messe in atto altri enti, in particolare Comuni e Regione**. Un'altra criticità in questo ambito è legata all'**allungamento di fasi precedenti** che causano ritardi a catena sul resto delle attività. A tal proposito si citano, a titolo esemplificativo alcune difficoltà registrate nel 2024: per la frana di valle al km 0+600 della S.P. 20 Modiglianese, causata dai fenomeni meteorologici che hanno interessato il territorio nel 2023, l'intervento di ripristino è stato riprogrammato nel 2025 a causa della necessità di ulteriori finanziamenti da parte del Commissario, per gli interventi su alcuni ponti di competenza è stato necessario posticipare la redazione del progetto a causa dell'allungamento delle indagini sui materiali e geognostiche, per dei caselli idraulici, prima di proprietà dell'ente che dovrebbero passare sotto il controllo regionale, allo stato attuale sussistono ancora delle condizioni patrimoniali da definire tra i due enti prima di concludere l'operazione. **Nell'ambito dei servizi** si segnala che il progetto Via di Dante ha subito un rallentamento a causa della mancata firma del protocollo da parte di alcuni comuni del versante emiliano romagnolo, al quale si è unita l'incertezza **delle competenze sul turismo** che verranno assegnate a questa amministrazione a seguito della legge regionale 61/2024. Il ritardo di alcune

progettualità informatiche è legato alle difficoltà nella migrazione al cloud regionale e alle **continue modifiche apportate alle piattaforme elettroniche in attuazione delle nuove normative in materia di digitalizzazione dei contratti**, che hanno causato un rallentamento delle attività nel primo semestre recuperato solo in parte nella seconda parte dell'anno.

Per un approfondimento delle singole criticità emerse si rimanda al *Referto del Controllo di Gestione 2024*, approvato con ASM n. 21 del 17/03/2024 che, per ogni progettualità, riporta lo stato di attuazione delle singole fasi.



#### 4. PERFORMANCE DI STRUTTURA

misura il livello di raggiungimento degli **obiettivi specifici assegnati a ciascuna struttura**

Nell'ambito della **performance di struttura**, seconda componente della performance organizzativa, nel 2024 il Piano della Performance era composto da **56 obiettivi specifici, tutti utilizzati in fase di rilevazione**:



**56 obiettivi di gestione raggiunti al 98,4%**

Confrontando i dati dell'ultimo triennio emerge che, per quanto concerne gli obiettivi specifici, i risultati sono pressoché analoghi e non sono **mai scesi al di sotto del 98,4%**.

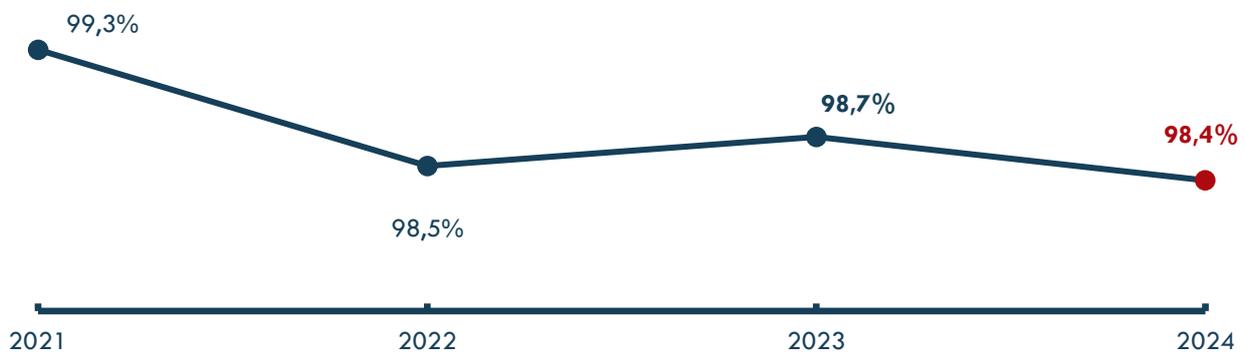


Figura 31 - Andamento dello stato di raggiungimento degli obiettivi specifici del Piano della Performance

A decorrere dal 2024, per ciascun dirigente, compresi Direttore Generale e Segretario Generale, è stato inserito **un obiettivo di performance che valuta il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture** di competenza della sua direzione, secondo quanto stabilito nell'articolo 4-bis del D.L. n. 13/2023 in tema di riduzione dei tempi di pagamento della Pubbliche Amministrazioni.

Come attestato dal Monitoraggio Annuale dei Tempi di Pagamento, presente anche nella Referto del Controllo di Gestione approvato con ASM n. 21 del 17/03/2024 l'Amministrazione complessivamente rispetta gli obiettivi previsti dalla norma:

	INDICATORE ANNUALE DI TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI ANNO 2024	-10,47
	IMPORTO COMPLESSIVO DEI PAGAMENTI OLTRE LA SCADENZA DEI TERMINI ANNO 2024	Euro 5.862.358,52
	INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI ANNO 2024	-11
	TEMPO MEDIO PONDERATO DI PAGAMENTO ANNO 2024	19
Indicatore di tempestività di pagamenti e importo complessivo dei pagamenti oltre la scadenza elaborati dalla PCC in data: al 14/01/2025 L'indicatore del ritardo annuale dei pagamenti e il tempo medio ponderato sono riferiti all'elaborazione della PCC al 14/01/2025		

Mediante la Città Metropolitana **ha pagato le sue fatture** entro 19 giorni dalla ricezione, **11 giorni prima della scadenza**.

Per quanto riguarda la **performance di struttura delle singole direzioni**, la media di raggiungimento degli obiettivi specifici è rappresentata nella seguente tabella:



**obiettivi di gestione specifici raggiunti al 98,4% di cui:**

<b>SEGRETERIA GENERALE</b>			
4 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		
<b>RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE</b>			
3 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		
<b>DIREZIONE GENERALE</b>			
2 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		
<b>CONSIGLIERE DIPLOMATICO</b>			
1 obiettivo di gestione specifico	raggiunto al 100%		
<b>COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</b>			
2 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		
<b>SERVIZI FINANZIARI</b>			
6 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 95%		
<b>GARE CONTRATTI E ESPROPRI</b>			
7 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		
<b>DIPARTIMENTO TERRITORIALE</b>			
3 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%		

PATRIMONIO E TPL		
8 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 98%	
VIABILITÀ 1		
4 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%	
VIABILITÀ 2		
6 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 94%	
EDILIZIA		
5 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%	
PROGETTI STRATEGICI		
5 obiettivi di gestione specifici	raggiunti al 100%	

Tabella 4 - Numero e percentuale di realizzazione media degli obiettivi specifici per direzione

Nell'ambito degli obiettivi di struttura **non si osservano particolari scostamenti rispetto alle previsioni iniziali** e le maggiori criticità sono legati agli aspetti proposti nella [Sezione Performance di Ente](#) della presente relazione. Per un approfondimento delle criticità emerse nei singoli obiettivi specifici si rimanda all'Allegato B – Obiettivi specifici 2024 del presente documento.

Lo SMIVAP prevede un **ruolo chiave della rilevazione della soddisfazione dell'utenza nella valutazione della performance organizzativa:**

*La valutazione di performance organizzativa [...] sarà diminuita in proporzione alla percentuale rilevata nella customer satisfaction. In particolare, il grado di realizzazione di ciascun obiettivo specifico, fornito dal Controllo di Gestione, qualora la rilevazione sia inferiore al 70%, sarà diminuito in proporzione alla percentuale rilevata nella customer satisfaction.*

La rilevazione della **soddisfazione dell'utenza viene effettuata tramite questionari**, in prevalenza utilizzando moduli online ma anche attraverso moduli cartacei e in un caso sulla piattaforma Facebook. I **destinatari dei questionari sono individuati dai rispettivi Dirigenti, i quali si occupano anche della somministrazione** dello stesso inviando il link o proponendo il modulo cartaceo. Ne consegue che i destinatari possono essere sia utenti interni all'amministrazione, come nel caso dei servizi a rilevanza prevalentemente interna, sia esterni. A partire dalla annualità 2025, grazie all'ingresso di nuovo personale esperto in ambito statistico e alla creazione di un ufficio dedicato, sarà rivisto il sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utenza.

Nel 2024 la soddisfazione dell'utenza rilevata per le diverse strutture è la seguente:

	<b>SEGRETERIA GENERALE</b> soddisfazione rilevata <b>92%</b>	<b>RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE</b> soddisfazione rilevata <b>87%</b>	
	<b>DIREZIONE GENERALE</b> soddisfazione rilevata <b>91%</b>	<b>CONSIGLIERE DIPLOMATICO</b> Non prevista rilevazione	
	<b>COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</b> soddisfazione rilevata <b>87%</b>	<b>SERVIZI FINANZIARI</b> soddisfazione rilevata <b>90%</b>	
	<b>GARE CONTRATTI E ESPROPRI</b> soddisfazione rilevata <b>88%</b>	<b>DIPARTIMENTO TERRITORIALE</b> soddisfazione rilevata <b>92%</b>	
	<b>PATRIMONIO E TPL</b> soddisfazione rilevata <b>77%</b>	<b>VIABILITÀ 1</b> soddisfazione rilevata <b>79%</b>	
	<b>VIABILITÀ 2</b> soddisfazione rilevata <b>82%</b>	<b>EDILIZIA</b> soddisfazione rilevata <b>93%</b>	
	<b>PROGETTI STRATEGICI</b> soddisfazione rilevata <b>99%</b>		

Tabella 5 - Percentuale di soddisfazione rilevata per ciascuna direzione

**Non si evidenziano casi in cui la soddisfazione dell'utenza sia scesa al di sotto del 70% per cui non è necessario applicare la decurtazione alla performance organizzativa prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.**

Per un approfondimento delle singole rilevazioni (domande, voti medi, destinatari, numero di risposte) si rimanda all'Allegato A – Risultati della customer satisfaction 2024 del presente documento.



## 5. PERFORMANCE INDIVIDUALE

**Valuta gli effetti dei comportamenti gestionali assunti** da ciascun dirigente, responsabile di EQ, responsabile di unità organizzativa o dipendente nel corso dell'anno sulla complessiva attività di competenza, sulle risorse a disposizione e sulla relazione interorganica e interpersonale. Inoltre, nella valutazione della **performance individuale per i responsabili di EQ** sarà ricompreso anche il **grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico posto sotto la propria responsabilità**.

La **performance individuale** è redatta secondo uno **schema "a piramide"** dove la figura gerarchicamente superiore nella struttura organizzativa è chiamata ad esprimere una valutazione, in una **scala da 0 a 4**, su alcuni **fattori** che misurino gli **effetti dei comportamenti e le competenze** del valutato. I **valutatori**, così come da ultima modifica dello SMIVAP, sono riportati nel seguente schema:

SEGRETARIO GENERALE DIRETTORE GENERALE	dall'organo di indirizzo politico amministrativo su proposta dell'OIV	
DIRETTORI/COORDINATORI DI DIPARTIMENTO	dal Direttore Generale con il supporto tecnico dell'OIV	
DIRIGENTI	dal Direttore/Coordinatore di Dipartimento sovraordinato con la supervisione della Direzione Generale e con il supporto tecnico dell'OIV	
RESPONSABILI DI EQ	dal dirigente della struttura nel cui ambito è costituita la EQ sentito il Direttore del Dipartimento sovraordinato con la supervisione della Direzione generale e con il supporto tecnico dell'OIV	
DIPENDENTI	dal Dirigente della struttura a cui sono assegnati i dipendenti sentiti i responsabili di EQ con la supervisione dei Direttori di Dipartimento	

Figura 32 - Valutatori come da SMIVAP in vigore dal 2023

I **fattori** sono **diversi per ciascuna figura professionale** (segretario, dirigenti, incaricati di EQ) e **per ciascuna area** (operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari) con lo scopo di misurare correttamente **le competenze richieste ad ogni componente dell'Amministrazione**.

La presente sezione ha lo scopo di fornire un quadro statistico dell'andamento della performance individuale nel 2024<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Tutti i dati sono stati elaborati in forma aggregata, coperti dall'anonimato e nel rispetto del segreto statistico. Ove non sia possibile garantire l'analisi in forma anonima, come ad esempio per l'area professionale degli operatori (ex A) non viene proposta l'analisi relativa a quella categoria

Nel 2024 la **performance individuale**<sup>19</sup> ha evidenziato ottimi valori, con un voto medio pari al:

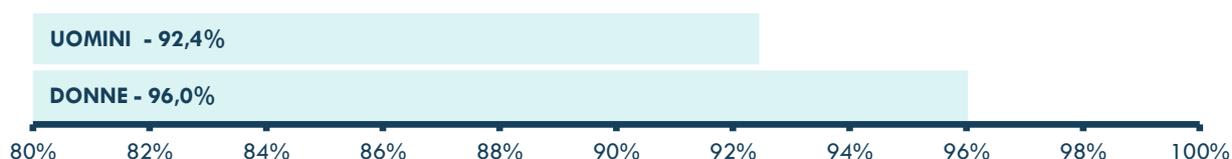


**89,4%** per i **dirigenti**

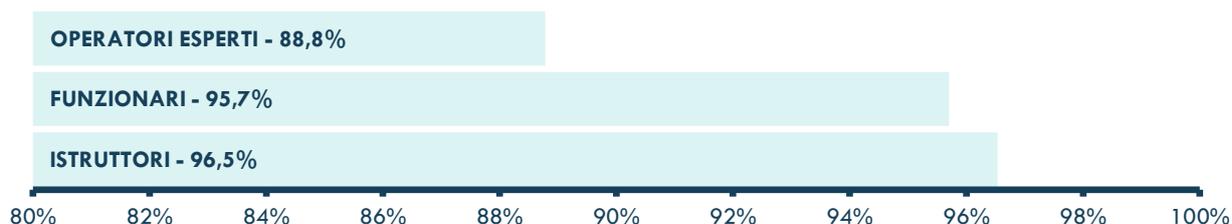
**99,2%** per gli incaricati di **EQ**

**94,3%** per il **comparto**

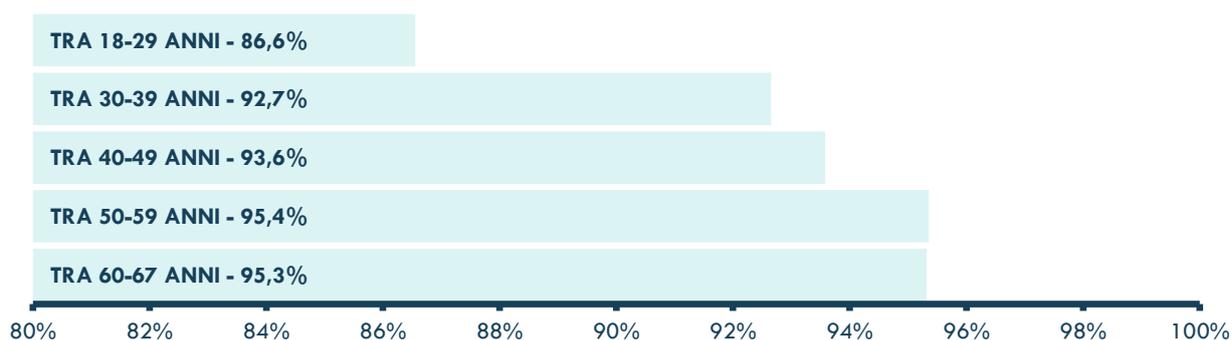
Concentrandoci sul **comparto**, si osserva un **risultato lievemente migliore tra le donne rispetto agli uomini**.



Seppur con ottimi risultati in tutte le aree, **gli istruttori e i funzionari evidenziano una performance lievemente maggiore alla media**<sup>20</sup>.



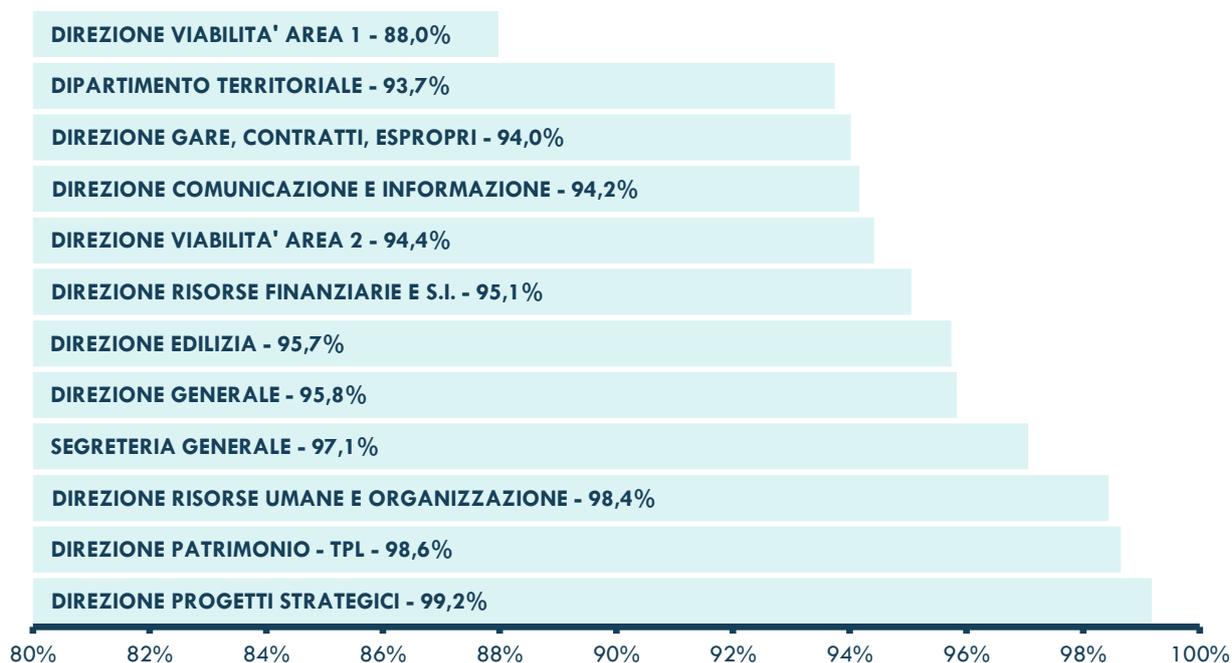
Anche **tra le diverse fasce di età si osserva equilibrio** in un contesto di risultati molto elevati, con la fascia tra 19 e 29 anni che presenta i risultati più bassi. In media, il personale con età inferiore a 49 anni consegue risultati inferiori alla media del comparto.



<sup>19</sup> Nei dirigenti sono esclusi il Direttore Generale e il Segretario Generale

<sup>20</sup> Nel rispetto del segreto statistico non si pubblicano i risultati relativi alla performance individuale dell'area degli operatori (ex A) in quanto un solo dipendente è inquadrato in tale area.

Nel grafico successivo si rappresenta un quadro delle valutazioni individuali medie nelle **diverse direzioni**:



Per quanto concerne i fattori<sup>21</sup> si osserva che per **gli operatori esperti**, i **risultati migliori** si registrano **nella gestione dei rapporti tra colleghi e nella comunicazione**, lievemente **più bassi** sono gli aspetti legati **alla flessibilità e all'adattamento alle diverse situazioni**.

FATTORI VALUTAZIONE INDIVIDUALE OPERATORI ESPERTI	
Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone con le quali interagisce. Mantiene i contatti con i membri del team e individua il canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo	90%
Interazione nel lavoro di gruppo. Organizza il proprio lavoro e comunica, utilizzando il canale comunicativo più efficace, soprattutto qualora presti la propria attività in modalità agile con il gruppo, offrendo la propria disponibilità a concretizzare insieme i risultati attesi	90%
Problem solving, risolvere problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare.	89%
Aggiornamento continuo anche tramite l'auto formazione. Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali.	88%
Adattarsi a situazioni ed esperienze diverse. Seguire le indicazioni date per lo svolgimento dei processi e flessibilità ai nuovi modelli di lavoro della propria struttura in funzione di un approccio agile dell'organizzazione	87%

Tabella 6 - Media dei risultati conseguiti dagli Operatori Esperti per ciascun fattore di competenza

<sup>21</sup> Non si fornisce un'analisi dell'area degli operatori per il rispetto del segreto statistico in quanto è presente un solo dipendente inquadrate in questa categoria

Per l'area degli **istruttori** si registrano **ottimi risultati** nell'ambito delle **relazioni interpersonali** mentre l'aspetto **più critico** è quello relativo **all'assunzione di responsabilità e all'organizzazione del lavoro**.

<b>FATTORI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ISTRUTTORI</b>	
Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone con le quali interagisce. Mantiene i contatti con i membri del team e individua il canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo	98%
Interazione nel lavoro di gruppo. Organizza il proprio lavoro e comunica, utilizzando il canale comunicativo più efficace, soprattutto qualora presti la propria attività in modalità agile con il gruppo, offrendo la propria disponibilità a concretizzare insieme i risultati attesi	97%
Problem solving, risolvere problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare.	97%
Aggiornamento continuo anche tramite l'auto formazione. Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali.	97%
Adattarsi a situazioni ed esperienze diverse. Seguire le indicazioni date per lo svolgimento dei processi e flessibilità ai nuovi modelli di lavoro della propria struttura in funzione di un approccio agile dell'organizzazione	96%
Propensione all'assunzione di responsabilità. Organizza il proprio lavoro con le modalità necessarie per perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati	95%

Tabella 7 - Media dei risultati conseguiti dagli Istruttori per ciascun fattore di competenza

Per quanto riguarda l'area dei **funzionari** si evidenzia un sostanziale equilibrio dei fattori esaminati. Come per le altre aree il miglior risultato si osserva nella relazioni interpersonali, affiancato dalla **capacità di sapersi aggiornare e di saper risolvere le problematiche** per il conseguimento degli obiettivi. **L'elemento più critico risulta essere l'elaborazione di soluzioni innovative in autonomia**.

<b>FATTORI VALUTAZIONE INDIVIDUALE FUNZIONARI</b>	
Rapporti interpersonali funzionali ad instaurare e mantenere rapporti costruttivi con le persone con le quali interagisce. Mantiene i contatti con i membri del team e individua il canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo	97%
Aggiornamento continuo anche tramite l'auto formazione. Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali.	97%
Problem solving, risolvere problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare.	97%
Condivisione delle competenze tecnico professionali. Mette a disposizione del proprio gruppo di lavoro "casi d'uso" e "buone pratiche" per migliorare l'utilizzo.	96%
Spirito di iniziativa per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Organizza il proprio lavoro con le modalità necessarie per perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati	96%
Corretta organizzazione del lavoro proprio e dei dipendenti eventualmente assegnati	96%
Interazione nel lavoro di gruppo. Organizza il proprio lavoro e comunica, utilizzando il canale comunicativo più efficace, soprattutto qualora presti la propria attività in modalità agile con il gruppo, offrendo la propria disponibilità a concretizzare insieme i risultati attesi	96%
Analisi, sintesi ed elaborazione di soluzioni innovative in autonomia	95%

Tabella 8 - Media dei risultati conseguiti dai Funzionari per ciascun fattore di competenza

Le elevate qualificazioni conseguono risultati ottimali **nella gestione delle risorse umane e nella capacità di gestire un gruppo** anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, nonché nella **propensione al cambiamento**. **Lievi criticità si riscontrano nelle proprie capacità gestionali** anche in relazione all'efficace gestione delle risorse a disposizione e nell'attuazione degli obiettivi.

<b>FATTORI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	
Gestione delle risorse umane, intesa come capacità di impiegare efficacemente le risorse umane assegnate, valorizzandone la professionalità e coinvolgendole nel perseguimento degli obiettivi assegnati.	100%
Propensione al cambiamento, alla introduzione delle innovazioni tecnologiche e della semplificazione e dello sviluppo di nuovi metodi di lavoro. Aggiorna le proprie competenze digitali, promuove lo sviluppo e la costruzione di nuove competenze digitali nei suoi collaboratori.	100%
Capacità di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione. Utilizza gli strumenti tecnologici disponibili per ottimizzare la collaborazione e la comunicazione a distanza.	100%
Apporto al conseguimento degli obiettivi generali dell'Ente, disponibilità ad operare in stretto collegamento con le altre direzioni.	99%
Problem solving, gestione delle crisi e delle emergenze	99%
Capacità di programmazione e controllo. Coordinare le attività in maniera condivisa e fa circolare la conoscenza e le informazioni nel gruppo di lavoro.	99%
Capacità di mediazione, di decisione e di prevenzione dei conflitti	99%
Capacità gestionale, intesa come capacità di favorire il miglioramento qualitativo dell'organizzazione, l'ottimizzazione dei tempi, l'efficace utilizzazione delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) e l'attuazione degli obiettivi	98%

Per i dirigenti, compresi i Coordinatori ma esclusi il Direttore e il Segretario Generale, la **valutazione massima si registra nell'apporto al conseguimento degli obiettivi, nella promozione del cambiamento e nella cura del benessere organizzativo** mentre risultano più basse le **capacità di programmazione e controllo e nella capacità di mediazione**.

<b>FATTORI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIRIGENTI</b>	
Apporto al conseguimento degli obiettivi generali dell'Ente, disponibilità ad operare in stretto collegamento con le altre direzioni.	94%
Promozione del cambiamento, delle innovazioni tecnologiche e della semplificazione e dello sviluppo di nuovi metodi di lavoro. Aggiorna le proprie competenze digitali.	94%
Cura del benessere organizzativo, mantenimento all'interno degli uffici di un clima organizzativo favorevole alla produttività. Capacità di creare un clima di fiducia reciproca e di agire con equità	94%
Capacità di gestire un gruppo, anche a distanza, sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione.	91%
Coinvolgimento e responsabilizzazione del personale alle proprie dipendenze. Coordina le attività in maniera condivisa e fa circolare la conoscenza e le informazioni nel gruppo di lavoro.	91%
Particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione; attività di vigilanza e di controllo nonché particolare attenzione all'avanzamento del lavoro.	88%
Problem solving, gestione delle crisi e delle emergenze	88%
Capacità di motivare i collaboratori e di valutarli con modalità differenziata tenuto conto delle diverse performance degli stessi	88%
Capacità di mediazione, di decisione e di prevenzione dei conflitti	88%

Capacità di programmazione e controllo. Capacità di rivedere i processi e i modelli di lavoro della propria struttura, in funzione di un approccio agile dell'organizzazione finalizzato ad un miglioramento quantitativo e qualitativo delle attività/servizi	81%
--	-----

Tabella 9 Media dei risultati conseguiti dai Dirigenti per ciascun fattore di competenza

Per quanto concerne i responsabili di EQ è necessario proporre un'ulteriore misura dei risultati conseguiti. Lo SMIVAP definisce infatti:

*Inoltre, nella valutazione della performance individuale per i responsabili di EQ sarà ricompreso anche il grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico posto sotto la propria responsabilità. [...] La valutazione della performance individuale è legata alla qualità dell'attività prestata dall'incaricato di EQ (max 32 punti) e dal livello di raggiungimento dell'obiettivo/i specifico/i individuale assegnato (8 punti).*

Di seguito si propone la tabella riassuntiva dei **risultati conseguiti da ciascun responsabile di EQ nei propri obiettivi specifici e delle rilevazioni della soddisfazione dell'utenza** per le loro attività:

<b>SEGRETERIA GENERALE</b>			
	EQ SEGRETERIA GENERALE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>95%</b>
	EQ AVVOCATURA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>88%</b>
<b>RISORSE UMANE</b>			
	EQ TRATTAMENTO STIPENDIALE, PREVIDENZIALE, ASSICURATIVO FISCALE DEL PERSONALE DIPENDENTE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>87%</b>
<b>CONSIGLIERE DIPLOMATICO</b>			
	CONSIGLIERE DIPLOMATICO	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Non prevista rilevazione
<b>COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</b>			
	EQ CAPO UFFICIO STAMPA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>87%</b>
<b>SERVIZI FINANZIARI</b>			
	EQ RENDICONTO E CONTABILITA' ECONOMICA E PATRIMONIALE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>89%</b>
	EQ PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>95%</b>
	EQ SVILUPPO SISTEMA INFORMATIVO E PROGETTI D'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>86%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>88%</b>

	EQ SANZIONI AMMINISTRATIVE L. 689/1981 E ASSICURAZIONI	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>86%</b>
<b>GARE, CONTRATTI ED ESPROPRI</b>			
	EQ GARE E CONTRATTI	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>95%</b>
	EQ ESPROPRI	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>88%</b>
	EQ POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA E CONTRAVVENZIONI AL CODICE DELLA STRADA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>91%</b>
	EQ PERSONALE DI POLIZIA APPLICATO PRESSO LA PROCURA DELLA REPUBBLICA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Non prevista rilevazione
	EQ TURISMO, CULTURA, DEMIDOFF E SOCIALE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>78%</b>
<b>DIPARTIMENTO TERRITORIALE</b>			
	EQ PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>91%</b>
	EQ SUPPORTO AMMINISTRATIVO DIREZIONI TECNICHE	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>92%</b>
<b>PATRIMONIO E TPL</b>			
	EQ GESTIONE DEL PATRIMONIO	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>75%</b>
	EQ TPL E CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI CODICE DELLA STRADA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>74%</b>
<b>VIABILITÀ 1</b>			
	EQ MANUTENZIONE ZONA 1	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>72%</b>
	EQ MANUTENZIONE ZONA 2	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>86%</b>

<b>VIABILITÀ 2</b>			
	EQ MANUTENZIONE ZONA 3	Obiettivi specifici raggiunti al <b>97%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>77%</b>
	EQ GLOBAL SERVICE RETE VIARIA METROPOLITANA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>87%</b>
<b>EDILIZIA</b>			
	EQ MANUTENZIONE IMMOBILI ZONA A	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>96%</b>
	EQ MANUTENZIONE IMMOBILI ZONA B	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>87%</b>
<b>PROGETTI STRATEGICI</b>			
	EQ PIANIFICAZIONE STRATEGICA	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>100%</b>
	SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	Obiettivi specifici raggiunti al <b>100%</b>	Soddisfazione dell'utenza rilevata <b>97%</b>

Tabella 10 - Percentuale di realizzazione degli obiettivi specifici e percentuale di soddisfazione rilevata per ciascuna EQ

Gli obiettivi risultano complessivamente raggiunti e la soddisfazione dell'utenza superiore al 70% dei voti espressi.

Infine per quanto concerne la performance individuale, lo SMIVAP prevede anche un'altra riduzione per dirigenti e EQ nella seguente situazione:

*Nella valutazione della performance individuale dei dirigenti e responsabili di EQ potranno incidere rilevazioni sul benessere organizzativo, cioè sul grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori impiegati in ogni tipo di occupazione presso l'Ente, mediante l'applicazione di una percentuale di abbattimento legata allo scostamento medio della valutazione ottenuta da tutti gli incaricati.*

**Anche in questo caso non ricorre la fattispecie** in quanto, nell'ultimo questionario del benessere redatto, in attesa dei risultati di quello realizzato nel 2024, **non erano emerse criticità in questo ambito.**

## MONITORAGGIO PIAO 2024

### 6. MONITORAGGIO AMBITO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RILEVAZIONE 2023	PER RILEVAZIONE 2024-2026		
					RISULTATO ATTESO	SCARTO	CONSUNTIVO 2024
PERFORMANCE E VALORE PUBBLICO	PIANO ESECUATIVO DI GESTIONE (PEG)	STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI	SOFTWARE GESTIONALE CFA DUP-MP	95,6%	90%		96,7%
	OBIETTIVI SPECIFICI PER LA RILEVAZIONE DELLA PERFORMANCE COME DA SMIVAP	STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI	SOFTWARE DI GESTIONE CFA DUP-MP	98,7%	90%	-	98,4%
	SODDISFAZIONE UTENZA (STAKEHOLDES)	RISPOSTE AI QUESTIONARI CON ESITO POSITIVO	FORM ONLINE PER LA RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE PIATTAFORME SOCIAL SCHEDE CARTACEE PER LA RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE	87%	70%	-	89%

### 7. MONITORAGGIO AMBITO STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RILEVAZIONE 2023	PER RILEVAZIONE 2024-2026		
					RISULTATO ATTESO	SCARTO (EVENTUALE)	CONSUNTIVO 2024
POLITICHE DI CONCILIAZIONE	ENTRATA E USCITA FLESSIBILE	% DIPENDENTI CON BANCA ORE	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100%	100%	-	100%
	PLUS/MINUS E RECUPERI	% DIPENDENTI CON BANCA ORE	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100%	100%	-	100%
	PERMESSI 104	N. RICHIESTE PERVENUTE/ N. RICHIESTE ACCORDATE	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100% (56/56)	100%	5%	100% (46/46)
	LAVORO AGILE	N. CONTRATTI ATTIVI/N. CONTRATTI REGISTRATI	PORTALE LAVORO	100% (156/156)	-	-	100%
	TRASFORMAZIONE CONTRATTO PART- TIME	N. RICHIESTE PERVENUTE/ N. RICHIESTE ACCORDATE	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100% (6/6)	100%	5%	100% (8/8)
	ASILO NIDO "IL PICCOLO PRINCIPE"	RISERVA POSTI- BAMBINO PER DIPENDENTI METRO-CITTÀ	CONVENZIONE COMUNE DI FIRENZE	(CONVENZIONE ATTIVA SCAD. LUGLIO 2024) 2 POSTI RISERVATI	ALMENO 2 POSTI RISERVATI ALL'ANNO	-	CONVENZIONE ATTIVA

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RILEVAZIONE 2023	PER RILEVAZIONE 2024-2026		
					RISULTATO ATTESO	SCARTO (EVENTUALE)	CONSUNTIVO 2024
SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ	PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	REDAZIONE PIANO FORMAZIONE (SEZ. 3.3.2 PIAO)	SITO ISTITUZIONALE	1 PIANO ANNUALE - (PIAO 23-25 - ASM N. 5/2023)	1 PIANO ANNUALE	-	1 PIANO - (PIAO 24-26 - ASM N. 4/2024)
	RENDICONTAZIONE	N. ATTESTATI RICEVUTI / N. ATTESTATI REGISTRATI	SOFTWARE "GIURIDICO"	100% (604/604)	100%	5%	100%
	DIRITTO ALLO STUDIO	N. RICHIESTE PERVENUTE/ N. RICHIESTE ACCORDATE	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100% (6/6)	100%	5%	100% (9/9)
BENESSERE ORGANIZZATIVO	INDAGINE ANNUALE CLIMA INTERNO	PERCENTUALE DI RISPOSTA	QUESTIONARI COMPILATI	(ULTIMA RILEVAZIONE 2022/2023) - 48,7%	65%	5%	36%
	APPROVAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO	ATTO APPROVAZIONE CODICE	ALBO PRETORIO	AZIONE DILAZIONATA 2024	ADOZIONE ATTO DA ORGANISMO COMPETENTE	-	AZIONE RIMODULATA (RIF. PIAO ASM 8/2025 - PAP AMBITO III PAG. 44 - Consegna e formazione sui Codici di Comportamento)
CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI	VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE	N. SCHEDE COMPILATE/ N. DIPENDENTI	SOFTWARE GESTIONE DEL PERSONALE "WEBCRONOS"	100%	100%	5% (ASPETTATIVE, COMANDI, DISTACCHI)	100%
	PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA (ART. 14 CCNL)	INDIZIONE ED ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA	RETE INTRANET DELL'AMMINISTRAZIONE	1 PROCEDURA INDETTA (RIF. ATTO DIRIGENZIALE 3305 DEL 29/11/2023)	1 PROCEDURA ALL'ANNO	-	1 PROCEDURA INDETTA (RIF. ATTO DIRIGENZIALE 2955 DEL 26/11/2024)
	PROGRESSIONI STRAORDINARIE TRA LE AREE (PROCEDURE VALUTATIVE ART. 13 COMMI 6 E 7 CCNL)	INDIZIONE ED ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA SE PREVISTO NEL P.T.F.P	RETE INTRANET DELL'AMMINISTRAZIONE	-	PER IL BIENNIO 2024-2025 (100% COME DA P.T.F.P)	-	INDIZIONE PROCEDURA STRAORDINARIA (RIF. ATTO DIRIGENZIALE 1311 DEL 23/05/2024 - N. 29 POSTI COMPLESSIVI - 100% COME DA P.T.F.P)
	PROGRESSIONI ORDINARIE TRA LE AREE (PROCEDURE COMPARATIVE ART. 15 CCNL)	INDIZIONE ED ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA SE PREVISTO NEL P.T.F.P	RETE INTRANET DELL'AMMINISTRAZIONE	-	PER L'ANNO 2026 (100% COME DA P.T.F.P)	-	-
	REVISIONE DEL "REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO PRESSO LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"	ATTO APPROVAZIONE REGOLAMENTO	ALBO PRETORIO	-	ADOZIONE ATTO DA ORGANISMO COMPETENTE	-	AZIONE SOSPESA
	BENEFIT	N. CONVENZIONI ATTIVE	CEDOLINI DEL PERSONALE CON ABBONAMENTO RICHiesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N. 1 CON AUTOLINEE TOSCANE</li> <li>▪ N. 1 CON TRENITALIA</li> <li>▪ N. 1 PER SERVIZIO DI CARPOOLING</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ALMENO 1 CONVENZIONE PER TRASPORTO PUBBLICO LOCALE</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N. 1 CON AUTOLINEE TOSCANE</li> <li>▪ N. 1 CON TRENITALIA</li> <li>▪ N. 1 PER SERVIZIO DI CARPOOLING</li> </ul>
FABBISOGNO DEL PERSONALE	INDAGINE RICOGNITIVA INTERNA	DOCIN RICOGNITIVO A CURA DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE	SOFTWARE "J-IRIDE"	PROT. INT. N. 3281 DEL 28/11/2023	1 DOCIN ANNUALE	-	CONFERENZA DEI DIRIGENTI DEL 01/10/2024

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RILEVAZIONE 2023	PER RILEVAZIONE 2024-2026		
					RISULTATO ATTESO	SCARTO (EVENTUALE)	CONSUNTIVO 2024
	CAPACITÀ ASSUNZIONALE	VALORE SOGLIA	P.T.F.P. E AGGIORNAMENTI	11,31% (RILEVAZIONE IN SEDE DI ASSESTAMENTO 2023)	MAX 14,2 %	-	10,39% (RILEVAZIONE IN SEDE DI ASSESTAMENTO 2024)
	ATTUAZIONE PIANO DI RECLUTAMENTO	N. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PROGRAMMATE/ N. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO ATTIVATE	P.T.F.P. E AGGIORNAMENTI	73,68%	75%	5%	84,21%

## UN ANNO DI CITTÀ METROPOLITANA IN NUMERI

I risultati della soddisfazione dell'utenza hanno evidenziato:



**32 questionari** rilevati

soddisfazione complessiva rilevata pari al **89%**

**1.367 opinioni** raccolte

Alcuni indicatori delle attività svolta al 31/12/2024:

	<b>10</b> sedute di Consiglio Metropolitano	<b>2</b> sedute della Conferenza Metropolitana	<b>137</b> Delibere adottate dal Consiglio Metropolitano
	<b>63%</b> di cause con esito favorevole	<b>129</b> cause/procedimenti stragiudiziali	
	<b>tra 10 e 15</b> giorni per evadere richieste in materia di personale	<b>73</b> dipendenti assunti	<b>770</b> attestati di formazione registrati
		<b>50</b> incontri con dignitari internazionali	
	<b>9.721</b> notizie pubblicate su quotidiano MET	<b>412</b> newsletter diffuse	<b>1.158</b> comunicati stampa
	<b>65</b> contatti e incontri con istituzioni e stakeholders per attività DPO	<b>27</b> gare espletate (sopra/sottosoglia)	



**30**  
variazioni di  
bilancio

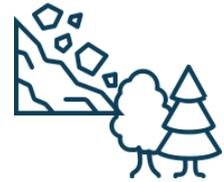
**17.041**  
mandati emessi  
nell'esercizio

**5.103**  
documenti (fatture,  
note di credito, ...)  
registrati in  
contabilità



**100%**  
copertura del  
fabbisogno di  
tecnologie assistive  
e software per i  
lavoratori con  
disabilità

**20**  
interventi realizzati  
in amministrazione  
diretta per la  
protezione civile



**169**  
atti amministrativi  
legati agli espropri

**152**  
avvisi di avvio del  
procedimento e  
comunicazioni (DPR  
327/2001)

**50**  
verbali di  
esecuzione dei  
decreti di  
occupazione  
d'urgenza e di  
esproprio

**225.288**  
visitatori del museo  
di Palazzo Medici  
Riccardi

**11**  
mostre



**62.673**  
procedimenti per  
violazioni al CDS  
accertate su strade  
di competenza

**213**  
fascicoli trattati  
attività del nucleo  
di polizia applicato  
in Procura

**28**  
autorizzazioni  
rilasciate per nuove  
fermate e nuovi  
percorsi





**5**  
valutazioni rischi  
relative a mansioni

**100**  
attestati di  
formazione in  
materia di  
sicurezza

**3**  
procedure di  
sicurezza  
realizzate  
**2**  
interventi di messa  
in sicurezza

**19**  
giorni  
tempo medio ponderato  
di pagamento delle fatture

**-10,47**  
indicatore annuale  
di tempestività dei  
pagamenti

