



**P.A.P. - Piano Triennale  
delle Azioni Positive 2020/2022**  
**Aggiornamento previsto dalla Direttiva n. 2/2019**  
**“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei  
Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”**

**INDICE**

- Aggiornamenti normativi e contesto operativo interno
- Finalità del Piano delle Azioni Positive
- Il personale dell'ente
- Le posizioni dirigenziali ed organizzative
- stato di avanzamento delle azioni positive della Città Metropolitana per il triennio 2018-2020 e programmazione futura

La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c’è sicuramente quella propositiva con la previsione dell’attività “di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica”.

La nuova Direttiva prevede inoltre espressamente che **in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.**

Tale aggiornamento annuale era già stato previsto dalla nostra Amministrazione come Azione Positiva n. 1 del Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 adottato con D.C.M. n. 18 del 21/02/2018 che prevedeva la verifica annuale del Piano attraverso l’illustrazione delle azioni svolte, l’aggiornamento di quelle previste e la riprogrammazione di quelle future, eventualmente modificate sulla base delle esigenze sopravvenute già a partire dall’anno 2018 con la collaborazione attiva del Comitato Unico di Garanzia.

Purtroppo con il trasferimento del nostro personale assegnato al Mercato del Lavoro all’Agenzia Regionale Toscana per l’Impiego ai sensi dell’art. 20 della L.R. 28/2018 (che ha completato il processo di riforma avviato con la legge 7 aprile 2014 n. 56) decorrente dal 28 giugno 2018 sono cessati 3 componenti (tra cui il Presidente) di parte pubblica del CUG (uno era già cessato per dimissioni volontarie a fine 2017) e l’avviso per la loro sostituzione del 30/07/2018 non ha raccolto candidature sufficienti per garantire il regolare funzionamento del Comitato nominato con a.d. 1502/2017.

Nel 2019 è stato pubblicato un ulteriore avviso per la designazione dei componenti di parte pubblica di un nuovo CUG, senza esiti positivi, ed un’altra procedura per l’acquisizione delle candidature tra i



dipendenti è stata pubblicata sulla intranet interna il 15 gennaio scorso, al termine della quale, se non si dovesse raggiungere ancora una volta la nomina del Comitato, questa Direzione procederà con l'individuazione d'ufficio dei componenti necessari alla costituzione e al funzionamento dell'organismo obbligatorio per legge.

Tuttavia nell'attesa dell'operatività del nuovo CUG si rende opportuno procedere all'aggiornamento del P.A.P. anno 2020, anche per non incorrere nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 in caso di mancato adempimento nell'adozione dei piani di azioni positive.

Prima di procedere all'analisi delle Azioni Positive contenute nel P.A.P. 2018-2020 approvato con D.C.M. n. 18 del 21/02/2018 e del relativo stato di avanzamento, si riportano di seguito le finalità delle stesse, come già enunciate nel Piano richiamato, insieme all'aggiornamento dei dati relativi al personale dell'Ente.

### **FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Le disposizioni del Decreto 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure **temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

L'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, deve tendere ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.



## IL PERSONALE DELL'ENTE

In questa sezione si riporta una distribuzione dei dati e delle informazioni riguardanti il personale della Città Metropolitana disaggregata per sesso, secondo uno dei 4 obiettivi (empowerment, mainstreaming, diffusione dei dati e delle informazioni disaggregate per sesso e il recepimento, nel processo di riforma dell'istruzione, dei saperi innovativi delle donne) individuati dalla IV conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Pechino nel settembre 1995; obiettivi recepiti in Italia dalla Direttiva P.C.M. 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini" (direttiva Prodi).

Pertanto i dipendenti del comparto Regioni/Enti Locali della Città metropolitana al 1° gennaio 2020 risultano quelli della seguente tabella che affianchiamo alla corrispondente tabella dell'ultimo P.A.P. approvato:

COMPARTO*	01.01.2018 (senza Mercato del Lavoro)				01.01.2020			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>
Categoria D	39	2	42	1	41	3	47	3
Categoria C	80		80		78	1	76	
Categoria B	105		51		89		44	
Categoria A	2				2			
<b>TOTALI per genere</b>	<b>228</b>		<b>174</b>		<b>214</b>		<b>170</b>	

\* non compresi forestali, somministrati, personale in convenzione, Segretario Generale e comandi in entrata

La parità di genere, nelle risorse assegnate alla Metrocittà, è stata raggiunta per tutte le categorie di inquadramento, esclusa fatta per la categoria B. Il fenomeno è facilmente spiegabile proprio alla luce del decreto Del Rio che ha lasciato agli enti di area vasta, tra le funzioni fondamentali proprie, la viabilità, ove la predominanza maschile è totalizzante tra le figure professionali dei cantonieri in cat. B, sia per predisposizione culturale storica nell'approccio a tale mestiere, sia anche per la particolare attitudine fisica richiesta nell'adempierlo.

Si tratta quindi di un'apparente disparità di genere, fisiologicamente ad oggi non modificabile, oltretutto rafforzata se si aggiungono, nell'ambito del piano di controllo del territorio, anche 14 operai forestali maschi in amministrazione diretta che appartengono a comparto privatistico e non figurano nella tabella esposta.

Situazione di minor equilibrio invece si trova se si prendono in esame i rapporti di lavoro della Dirigenza, come di seguito illustrato, ciò è dovuto alla cessazione di due dirigenti donne (una nel 2018 e una nel 2019) e all'assunzione di un nuovo dirigente uomo nel 2018.

DIRIGENZA	01.01.2018 (senza Mercato del Lavoro)				01.01.2020			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>
Dirigenti D.O.	4	1	3		6		2	
Categoria F.D.				1				
<b>TOTALI per genere</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>6</b>		<b>2</b>	

Rimanendo all'esame del contingente in forza alla Città Metropolitana occorre evidenziare che il personale in part time rappresenta il 10,68% del totale (41 dipendenti su 384) e che il dato assoluto relativo al numero totale di part-time attuali (01.01.2020) risulta invariato rispetto allo stesso dato del 01.01.2018 con una crescita ulteriore del divario tra i due generi che mostra una netta prevalenza di utilizzo dell'istituto da parte delle dipendenti femmine.

Il dato delle "ore lavorate" indica il tempo dedicato al servizio sulla settimana (rispetto alle 36 ore piene) nei part time orizzontali nonché la riproporzionatura rapportata sempre alla settimana nei part time annuali (verticali/misti).

<b>DIPENDENTI IN PART TIME (Metrocittà)*</b>	UOMINI		DONNE	
	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>
da 12 a 18 ore lavorate	8		6	
da 19 a 29 ore lavorate	2		6	
30 ore lavorate	4		9	
da 31 a 34 ore lavorate			6	
<b>TOTALI</b>	<b>14</b>		<b>27</b>	

Tra i dipendenti con contratto di lavoro parziale, le lavoratrici rappresentano quindi il 65,85% del totale part time.

Dallo specchio appare inoltre evidente come il genere maschile prevalga sufficientemente nei part time pari o inferiori alle 18 ore lavorate, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. La presenza femminile invece ha il picco nella fascia delle 30 ore settimanali, con un orario di servizio di 6 ore mattutine per 5 giorni.

Si tenga ulteriormente conto che, tra i dipendenti in tabella, cinque sono affetti da rilevante disabilità e computati in quota d'obbligo ai sensi della Legge 68/1999, a riprova che la prestazione parziale – soprattutto se compresa nell'orario mattutino – riesce a limitare o comunque alleggerire difficoltà psico motorie.

Rispetto al contingente complessivo per genere della Metrocittà, le donne in part time costituiscono il 15,88% sul totale delle dipendenti di sesso femminile, mentre gli uomini in part time rappresentato soltanto il 6,54% del totale del contingente maschile.



Sempre con riferimento al 1° gennaio 2020 esaminiamo il prospetto relativo ai dipendenti disabili computati nella cd. quota d'obbligo ex Legge 68/1999, che si distingue tra riserva del 7% a tutela dei soggetti con disabilità e riserva aggiuntiva del 1% a favore dei soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (vittime del lavoro, del servizio, di guerra, della criminalità e del dovere); entrambe le quote vengono dall'amministrazione rispettate ormai da molti anni.

<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>di cui part time</b>
<i>disabili</i>	<i>cat. prot</i>	<i>disabili</i>	<i>cat. prot</i>	
22	3	7	1	6
<b>25</b>		<b>8</b>		

Secondo un nuovo criterio di calcolo introdotto, i dipendenti disabili qualora abbiano regime orario parziale, non valgono più come una unità lavorativa intera ai fini della copertura della quota, ma vengono riproporzionati tra se' a seconda della percentuale di part time goduta, per cui il numero dei posti "garantiti coperti ex L. 68" risulta inferiore al numero dei dipendenti che li occupano.

Questo ulteriore principio di calcolo, se da un lato persegue la condivisibile finalità sociale di garantire più collocazioni possibili nel pubblico impiego di soggetti disagiati, dall'altro pare non tener conto che spesso la concessione di part time, suggerita anche dai medici referenti, risulta necessaria a fronte di condizioni personali molto gravi e che l'integrazione di dipendenti con forti disabilità richiede lo stesso costante impegno da parte della struttura di assegnazione, sia che essi siano ad orario pieno piuttosto che parziale.

Nell'ambito delle iniziative poste in essere dall'amministrazione a tutela delle fasce fisicamente deboli ovvero impegnate in assistenza, occorre inserire anche la disciplina che concede un orario continuativo giornaliero di 7 ore e 12 minuti ai dipendenti con handicap proprio o di familiari, ai genitori con figli di età non superiore a 14 anni ovvero al personale con patologie gravi e durature.

Sullo stesso filone si inserisce il riconoscimento dell'ampliamento del margine di flessibilità in entrata fino alle ore 9.30, tra l'altro il nuovo contratto decentrato firmato nel 2018 ha ampliato le possibilità di richiesta di una flessibilità oraria più estesa rispetto a quella ordinaria.

Infine fondamentale per la conciliazione lavoro/vita la Legge 104/1992 che riconosce l'astensione retribuita dal servizio, articolata sia in giorni che in ore, ai dipendenti portatori di disabilità ed a coloro che assistono familiari in gravi condizioni di salute.

Tali fattispecie sono attive nell'ente dal 2017 sulla base di specifica regolamentazione interna.

<b>Orario 7 h 12</b>		<b>Flessibilità fino 9:30</b>		<b>Legge 104/1992</b>			
				propria		in assistenza	
<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
0	3	7	22	2	1	5	10
<b>3</b>		<b>29</b>		<b>3</b>		<b>15</b>	
				<b>18</b>			



## LE POSIZIONI DIRIGENZIALI ED ORGANIZZATIVE

Le unità di livello dirigenziale e gli incarichi di responsabilità attribuiti a funzionari di cat. D appaiono – alla data del 1° gennaio 2020 - così suddivise fra i sessi:

<b>APICALI METROCITTA'</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
	<i>ruoli</i>	<i>ruoli</i>
Qualifica dirigenziale	6	2
P.O. / A.P.	14	8
<b>TOTALI</b>	<b>20</b>	<b>10</b>

La distribuzione delle posizioni apicali è del 66,66% tra gli uomini e del 33,33% tra le donne ed è al confine del divario tra i generi superiore ai due terzi, a sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, e lo supera se si includono le figure di vertice del Segretario e del Direttore Generale che tuttavia non sono dipendenti dell'Ente.

il rapporto, a favore dei primi (la percentuale maschile si manifesta soprattutto nelle mansioni a natura tecnica con funzioni di architetto/ ingegnere), consiglia un'attenzione specifica alla definizione e alla ripartizione delle responsabilità per migliorare la distribuzione in un'ottica di genere.

### STATO DI AVANZAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA PER IL TRIENNIO 2018-2020 E PROGRAMMAZIONE FUTURA

Le azioni positive programmate nell'ultimo P.A.P. adottato dal nostro Ente che sono state realizzate (in tutto o in parte) riguardano attività frutto di contrattazione decentrata o concretizzate direttamente dagli Uffici non essendo insediato, nell'ultimo periodo, un C.U.G. funzionante con il quale potesse essere avviata una collaborazione per l'attivazione di azioni riguardanti esigenze specifiche.

In attesa della nomina del nuovo CUG si procede pertanto ad una verifica delle azioni poste in essere nell'ambito di quelle programmate con il Piano 2018/2020 e alle prospettive di prosecuzione delle stesse.

#### **AZIONE POSITIVA N. 1: L'AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO.**

Da quest'anno, come anticipato in premessa, tale adempimento è reso obbligatorio dalla normativa.

#### **AZIONE POSITIVA N. 2: CONFERMA DEGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ ORARIA VIGENTI NELL'ENTE.**

Obiettivo: confermare gli strumenti di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita per i dipendenti con handicap proprio o di familiari, i genitori con figli di età non superiore a 14 anni ovvero personale con patologie gravi e durature. Valutare, inoltre, l'introduzione di misure di razionalizzazione sulle tipologie di part-time presenti nell'Ente, anche mediante l'approvazione di specifico regolamento in materia, avuto riguardo anche alle esigenze che emergeranno dal questionario di cui all'azione n. 5.



Descrizione intervento: pur in presenza di una costante riduzione di personale, che necessita il costante adeguamento della struttura alle esigenze organizzative dell'ente al fine di garantire l'ottimale utilizzo delle risorse disponibili, si ritiene prioritario mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, come peraltro previsto dalle più recenti disposizioni in tema di orario di lavoro.

Risorse finanziarie dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'ente.

Tempistica: 2018 – 2019 - 2020.

### **Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA**

Oltre al mantenimento degli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro si evidenzia che questa Amministrazione ha, con il nuovo contratto decentrato siglato con le rappresentanze sindacali nel dicembre 2018, ampliato le possibilità di richiesta di una flessibilità oraria più estesa, rispetto a quella ordinaria (art. 4 contratto integrativo dell'ente).

Inoltre è stata mantenuta la massima flessibilità nelle tipologie di part time consentite, anche a seguito della sopravvenuta impossibilità di un'attività di condivisione e analisi del questionario sul benessere organizzativo, concretizzato dal Cug nel corso dell'anno 2018, che consentisse di valutare le esigenze emerse anche ai fini di una razionalizzazione delle tipologie di part time presenti nell'Ente.

**Obiettivo futuro 2020-2022:** mantenimento.

## **AZIONE POSITIVA N. 3: INTERVENTI FORMATIVI A FAVORE DEI MEMBRI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI RECENTE NOMINA (luglio 2017)**

Obiettivo: promuovere la conoscenza dei membri del nuovo C.U.G., nominato con atto n. 1502 del 07/07/2017, in merito alle funzioni ed ai compiti dell'organismo di cui fanno parte.

Descrizione intervento: organizzazione/partecipazione a corsi, incontri ed eventi con docenti aventi competenza ed esperienza specifica in materia di pari opportunità, discriminazioni, mobbing, normativa sui C.U.G.

Risorse finanziarie dedicate: all'interno degli stanziamenti dedicati alla formazione sono presenti le risorse necessarie a garantire quella in esame.

A chi è rivolto: ai membri del C.U.G. oltre ad una/un dipendente per ogni Direzione: l'estensione a dipendenti diversi dai membri del CUG è finalizzata ad ampliare la platea di coloro che potranno risultare interessati a farne parte, nella prospettiva di un rinnovo del CUG medesimo a seguito del trasferimento del personale del mercato del lavoro alla Regione Toscana.

Tempistica: 2018 – 2019 - 2020.

### **Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA**

- Nel giugno 2018 è stato organizzato un corso di formazione di 7 ore su norme, leggi, direttive sulle Pari Opportunità per la P.A. al quale hanno partecipato 17 dipendenti dell'ente tra i quali anche alcuni membri del C.U.G. in carica. La programmazione prevedeva un secondo modulo che però non è stato effettuato in attesa della sostituzione dei membri del C.U.G. che nel frattempo sono cessati per trasferimento o dimissioni volontarie.
- Nel maggio 2019 si è svolto un corso di formazione di quattro ore a cura di Anci sul Comitato



Unico di Garanzia cui hanno partecipato due dipendenti designati dalle OO.SS. come membri del Comitato.

**Obiettivo futuro 2020-2022:** mantenimento.

#### **AZIONE POSITIVA N. 4: INCENTIVAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE RIGUARDANTI LE COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE.**

Obiettivo: rafforzare le competenze del personale dipendente sulle materie legate alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

Descrizione intervento: individuazione di percorsi formativi funzionali per ogni settore della Città Metropolitana e di percorsi trasversali a tutti i settori (ad es.: gestione dei conflitti sui luoghi di lavoro e tematiche inerenti le pari opportunità), con possibilità di fruizione attraverso web seminar, Portale Polo Trio o tramite docenze realizzate dal personale dell'Ente con specifiche competenze nelle materie in oggetto (formazione tra pari).

Risorse finanziarie dedicate: all'interno degli stanziamenti dedicati alla formazione sono presenti le risorse necessarie a garantire quella in esame.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2018 – 2019 - 2020.

#### **Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA**

Due dipendenti hanno partecipato nel corso degli anni 2018 e 2019 ad iniziative formative in materie legate alle pari opportunità e al benessere organizzativo:

- Una dipendente della polizia metropolitana ha partecipato nel 2018 ad un corso di 3 giornate organizzato dall'European University Institute sulle discriminazioni di genere nei media tradizionali e digitali.
- Una dipendente del settore sociale ha partecipato nel 2019 ad un corso di quattro giorni organizzato da IREOS CENTRO QUEER sulle tematiche connesse alle discriminazioni sessuali.

**Obiettivo futuro 2020-2022:** implementazione e mantenimento di iniziative formative riguardanti le specifiche competenze del personale dipendente e gli aspetti del lavoro relativo a queste competenze connessi alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

#### **AZIONE POSITIVA N. 5: QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.**

Obiettivo: coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa a sentirsi attore partecipe di un miglioramento del proprio lavoro e conseguentemente dell'Ente di appartenenza.

Descrizione intervento: realizzazione da parte del C.U.G. di un questionario a risposta sintetica indirizzato ai dipendenti in servizio, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si possa migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza, sulle attività di formazione ritenute prioritarie dai dipendenti e su modalità di conciliazione tra tempi vita/lavoro.



Risorse finanziarie dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2018.

**Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA.**

Il C.U.G. uscente a maggio 2018 ha realizzato e inviato ai dipendenti un questionario a risposta aperta per raccogliere suggerimenti per implementare il benessere organizzativo dell'ente, la cessazione di parte dei membri a metà anno e il mancato funzionamento dell'organismo che ne è conseguito ha reso impossibile l'attività di condivisione ed analisi del questionario sul benessere organizzativo. Dal 2019 sono stati somministrati a tutti i dipendenti i questionari di soddisfazione dell'utenza interna per valutare come vengono percepiti alcuni aspetti, quali, ad esempio, la sicurezza sui luoghi di lavoro, l'attività di gestione del personale dipendente e la formazione. Gli esiti di tali rilevazioni costituiranno spunti per la programmazione delle azioni future da intraprendere nell'Ente al fine di migliorare il benessere organizzativo

**Obiettivo futuro 2020-2022:** realizzazione di un nuovo questionario a seguito della nomina del nuovo C.U.G. e miglioramento delle attività di rilevazione della soddisfazione interna all'Ente quale strumento di monitoraggio anche del benessere organizzativo.

**AZIONE POSITIVA N. 6: DATI RETRIBUTIVI DISTRIBUITI PER GENERE, AREA DI ATTIVITÀ, ETÀ.**

Obiettivo: realizzazione di una banca dati che raccoglie in maniera sintetica, aggregata e di facile consultazione le informazioni riguardanti i dati retributivi dei dipendenti della Città Metropolitana distinti per genere.

Descrizione intervento: gli emolumenti complessivamente corrisposti dall'ente a base annua per cassa ai propri dipendenti saranno aggregati per fasce; i percettori inseriti in ciascuna fascia saranno distinti per genere.

Risorse finanziarie dedicate: i software in uso consentono questa elaborazione senza ricorrere ad ulteriori implementazioni.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: nell'anno 2018 ci si concentrerà sulla elaborazione dei dati stipendiali per genere; negli anni successivi si svilupperanno analisi legate alle aree di attività, all'età o a specifiche esigenze.

**Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA.**

La Direzione del Personale ha redatto una serie di tabelle che riportano i dati stipendiali di cassa medi per categoria e per genere che sono state inserite nel D.U.P. 2020-2022 approvato con D.C.M. 68 del 27/11/2019.

**Obiettivo futuro 2020-2022:** realizzazione di un modello di analisi che consenta un aggiornamento annuale semi-automatico con le estrazioni ottenibili dalla banca dati dell'ufficio stipendi che diventi strumento di valutazione e verifica periodica.



## **AZIONE POSITIVA N. 7: DATI INERENTI LA GESTIONE E L'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE**

Obiettivo: realizzazione di un sistema di monitoraggio dell'evoluzione interna del personale della Città Metropolitana in relazione a diversi aspetti (progressioni economiche e di carriera, accesso alla formazione, mobilità interna).

Descrizione intervento: ricostruzione dei dati del personale in relazione agli aspetti sopra citati per determinare la percentuale effettiva sulla platea di accesso e loro aggregazione per genere, aree di attività, categorie e profili.

Risorse finanziarie dedicate: i software in uso consentono questa elaborazione senza ricorrere ad ulteriori implementazioni.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2018 – 2019 – 2020;

### **Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA in AMBITO PROGRESSIONI ECONOMICHE E in AMBITO FORMAZIONE**

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE E DI CARRIERA:**

##### **TABELLA BENEFICIARI DISTRIBUITI PER GENERE E CATEGORIA ANNO 2018**

All'interno del D.U.P. 2020-2022 approvato con D.C.M. 68 del 27/11/2019 è stata riportata una tabella sulla distribuzione delle progressioni economiche 2018 classificando i beneficiari per genere e categoria giuridica di appartenenza.

Si evidenzia inoltre che nel Piano triennale di Fabbisogno del personale, allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022, sono state elaborate una serie di tabelle e rappresentazioni grafiche del personale distribuito secondo diversi criteri con particolare attenzione alla classi di età di appartenenza.

#### **FORMAZIONE: BANCA DATI E REPORT DI ANALISI A CADENZA ANNUALE**

Dalla seconda metà dell'anno 2018 è stata organizzata, avviata e implementata a cura dell'Ufficio Giuridico del Personale, e per la prima volta nell'Ente, una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente al fine di disporre di uno strumento che, oltre a permettere di monitorare più facilmente le professionalità presenti nella nostra organizzazione, possa essere utilizzato per la programmazione degli interventi formativi e la stesura dei relativi piani, anche nell'ottica di garantire che il personale inviato a formazione segua un principio di rotazione e una distribuzione equa non solo nel genere, ma anche nelle altre classi di aggregazione.

Tale banca dati ha consentito, tra l'altro, la realizzazione di un Report sulla formazione della Città Metropolitana che analizza i corsi effettuati anche in un'ottica di genere, aree di attività, categorie e profili che, per l'anno 2018, è stato trasmesso al Direttore Generale e alla Vice Sindaco Metropolitan (prot. interno 176/2020).

Questo modello di analisi è stato progettato per consentire un aggiornamento annuale semi-automatico con le estrazioni ottenibili dalla banca dati di cui sopra (l'anno 2019 sarà disponibile non appena chiuso l'inserimento dei corsi effettuati la cui documentazione è ancora in corso di acquisizione da parte degli uffici) e può diventare un utile strumento di valutazione e verifica periodica.



**Obiettivo futuro 2020-2022:**

- adozione di circolare informativa che ricordi ai dipendenti l'importanza della collaborazione con l'ufficio personale nella rendicontazione tempestiva dei corsi effettuati non esistendo ad oggi, nel nostro modello organizzativo, un unico ufficio che gestisca la formazione per tutto il personale.
- implementazione del monitoraggio ad altre tematiche di interesse specifico.

**AZIONE POSITIVA N. 8: REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E L'AFFERMAZIONE DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA.**

Obiettivo: aggiornamento del codice di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e l'affermazione della dignità della persona allegato c) al Regolamento sugli uffici e sui servizi.

Descrizione intervento: studio, riesame alla luce del mutato contesto e attualizzazione dell'odierna stesura del codice, ormai datata.

Risorse finanziarie dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.

Tempistica: 2019

**Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATO IN PARTE**

In attesa della costituzione del C.U.G. si è provveduto ad aggiornare il Codice di Comportamento dell'Ente in base ai nuovi obblighi dei dipendenti pubblici contenuti nel C.C.N.L. degli Enti Locali del 21 maggio 2018.

Obiettivo futuro 2020-2022: Nel prossimo triennio si provvederà alla revisione del Codice di Comportamento, aggiornandolo con le disposizioni contenute nelle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", attualmente in fase di approvazione da parte dell'ANAC.

**AZIONE POSITIVA N. 9: RAZIONALIZZAZIONE DELLE MISURE PER LA PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO (legge 7/8/2015, n. 124).**

Obiettivo: dare attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 al fine di fissare obiettivi annuali volti a sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Descrizione intervento: in primo luogo si esaminerà la normativa contenuta nella recente Direttiva n. 3/2017 che affronta il cosiddetto lavoro agile con l'obiettivo di estenderlo nel triennio ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano. In tale contesto saranno affrontate anche tematiche volte a favorire la conciliazione tra carichi di cura familiare, carico lavorativo e benessere di chi lavora in Città Metropolitana di Firenze, esplorando la possibilità di stipulare apposite convenzioni, ad esempio per parcheggi o asili nido (oltre a quella vigente per il trasporto pubblico locale su gomma e rotaia).

Risorse finanziarie dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici, almeno per il primo anno.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.



Tempistica: nel 2018 è prevista la definizione degli obiettivi annuali e la conclusione della fase 1: analisi di contesto e dell'azione 1 della fase 2: definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile illustrati nella Circolare n. 3/2017. Negli anni seguenti l'attività proseguirà secondo le indicazioni operative contenute nella Circolare.

### **Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA PRIMA FASE, AVVIATA SECONDA FASE**

Completata l'analisi della normativa in materia di lavoro agile, definito all'art. 18 della legge 81/2017, l'Amministrazione ha finalizzato la Fase n. 1, come da Direttiva n. 3 del 2017, realizzando un sistema di banche dati che mappa la macrostruttura organizzativa e il personale rilevando i bisogni delle lavoratrici e lavoratori. Con lettera n. 245, inviata in data 29 gennaio 2020, è stata avviata la seconda fase in cui si chiede al Personale Dirigente di individuare le attività svolgibili con flessibilità oraria e spaziale in vista della definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto.

Obiettivo futuro 2020-2022: Completamento della Fase n. 2 e definizione delle attività realizzabili tramite il lavoro agile e delle modalità di applicazione dello stesso con avvio della sperimentazione dai prossimi mesi.

### **AZIONE POSITIVA N. 10: PIANO PER IL TELELAVORO.**

Obiettivo: stabilire in via preliminare la possibilità di attivare forme di telelavoro, dalle più semplici alle più complesse, ulteriori rispetto all'esperienza già presente in Città Metropolitana, dando attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

*Si ricorda che presso l'ente è presente un'unica prestazione in telelavoro parziale sulla settimana, attivata attraverso l'attuazione di un progetto sperimentale denominato L.a.C. (Lavorare a Casa) in collaborazione con il Formez – Dipartimento della Funzione Pubblica, a favore di una dipendente assegnata all'Ufficio del Personale in possesso dei requisiti di scelta di cui all'art. 4 comma 2 lett. a) dell'Accordo Quadro Nazionale del 23.03.2000, previa intesa aziendale con le OO.SS.*

*L'esperienza estremamente positiva di questo progetto sperimentale non costituisce tuttavia modello pratico di comparazione non solo per la sua specificità d'avvio, ma anche perché la prestazione professionale della telelavoratrice consiste, quale unica operatrice per l'amministrazione, nella gestione ed aggiornamento di data base centrale della Funzione Pubblica e quindi attestato e verificabile a distanza.*

*Pur rappresentando prototipo non ripetibile, tale progetto sperimentale può comunque fornire all'Amministrazione spunti di analisi.*

Descrizione intervento: in primo luogo si esaminerà la normativa legata al telelavoro al fine di attualizzare le disposizioni già vigenti all'interno dell'ente; tale esame sarà effettuato in parallelo e tenendo presente la recente Direttiva n. 3/2017 che affronta il cosiddetto lavoro agile. Saranno quindi individuate eventuali posizioni professionali, in ordine alle quali – tenuto conto dei vincoli di carattere organizzativo, tecnico ed economico - sia possibile ricorrere a forme di telelavoro.

Risorse finanziarie dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici, almeno per il primo anno.

A chi è rivolto: i dipendenti metropolitani.

Tempistica: nel 2018 era prevista la predisposizione degli obiettivi annuali per il telelavoro secondo il percorso procedurale contenuto nella Direttiva n. 3/2017.

Negli anni seguenti questa azione positiva si calibrerà e si aggiornerà secondo gli indirizzi predisposti dal Piano annualmente aggiornato tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente e le indicazioni operative della Direttiva n. 3/2017.



**Aggiornamento 2018-2020: REALIZZATA PRIMA FASE, AVVIATA SECONDA FASE**

Come per la precedente Azione Positiva, anche in questo caso sono state completate le attività di analisi della normativa e del contesto organizzativo, come da Fase n. 1 della Direttiva n. 3/2017. Con la lettera n. 245 del 29 gennaio 2020 è stata avviata la Fase n. 2 in vista della definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto.

**Obiettivo futuro 2020-2022:** Completamento della Fase n. 2 e definizione delle attività realizzabili tramite telelavoro e delle modalità di applicazione dello stesso, ivi compresi percorsi formativi per il personale coinvolto.