CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

P.A.P. - Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 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
- Nuova programmazione

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; solo una ulteriore procedura per l'acquisizione delle candidature tra i dipendenti, pubblicata sulla intranet interna il 15 gennaio 2020, si è conclusa positivamente con la presentazione di candidatura sufficienti.
Il CUG è stato conseguentemente costituito con Atto del Direttore Generale n. 3603 del 31/12/2020.
Si ricorda che in assenza di aggiornamento annuale del P.A.P. l'Amministrazione incorre nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Prima di procedere all'analisi delle Azioni Positive contenute nel P.A.P. 2020-2022 approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 11 del 19/02/2020, ratificato con D.C.M. n. 23 del 6/03/2020 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.

CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

IL PERSONALE DELL'ENTE

In questa sezione si riporta la 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 2021 risultano quelli della seguente tabella che affianchiamo alla corrispondente tabella dell'ultimo P.A.P. approvato:

COMPARTO*	01.01.2020				01.01.2021			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	ruoli	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*
Categoria D	41	3	47	3	40	10	46	8
Categoria C	78	1	76		79	1	76	
Categoria B	89		44		83		42	
Categoria A	2				1			
TOTALI per genere	***214***		***170***		***214***		***172***	

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

La parità di genere, nelle risorse assegnate alla Metrocittà, è stata raggiunta per tutte le categorie di inquadramento, esclusion fatta per la categoria B. Il fenomeno è facilmente spiegabile proprio alla luce della Riforma Istituzionale che ha lasciato agli enti di area vasta, tra le funzioni fondamentali proprie, quelle legate alla 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 delle funzioni di controllo del territorio, anche 13 operai forestali maschi in amministrazione diretta che appartengono a comparto privatistico e che 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, che risulta peraltro invariata rispetto all'annualità precedente.

CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

DIRIGENZA	01.01.2020				01.01.2021			
	UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
	ruoli	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*
Dirigenti D.O.	6		2		6		2	
Categoria F.D.								
TOTALI per genere	***6***		***2***		***6***		***2***	

Rimanendo all'esame del contingente in forza alla Città Metropolitana occorre evidenziare che il personale in part time rappresenta il 9,85% del totale (38 dipendenti su 386) e che il dato assoluto relativo al numero totale di part-time attuali (01.01.2021) risulta diminuito, anche se di poco, rispetto allo stesso dato del 01.01.2020 con un divario tra i due generi che mostra una netta prevalenza di utilizzo dell'istituto da parte delle dipendenti femmine. Ci preme sottolineare che probabilmente a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid - 19, con la prima ondata tra marzo e maggio 2020 e la seconda tra ottobre e dicembre 2020, le richieste di part time non hanno subito una sostanziale modifica. Consideriamo infatti che a seguito dei diversi DPCM intervenuti da marzo 2020 i dipendenti dell'Ente si sono dovuti adeguare – oltre che all'iniziale lockdown totale - all'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza e probabilmente anche questa situazione ha contribuito ad agevolare quelle esigenze personali e familiari che normalmente sottendono alla richiesta di riduzione di orario.

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).

DIPENDENTI IN PART TIME	***UOMINI***		***DONNE***	
	ruoli	*t.d.*	*ruoli*	*t.d.*
da 12 a 18 ore lavorate	8		4	
da 19 a 29 ore lavorate	1		6	
30 ore lavorate	3		9	
da 31 a 35 ore lavorate			7	
TOTALI	***12***		***26***	

Tra i dipendenti con contratto di lavoro parziale, le lavoratrici rappresentano quindi il 68,42% del totale part time.
Dallo specchietto 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, sei 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 15,12% sul totale delle dipendenti di sesso femminile, mentre gli uomini in part time rappresentato soltanto il 5,61% del totale del contingente maschile.

Sempre con riferimento al 1° gennaio 2021 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.

UOMINI		***DONNE***		***di cui part time***
disabili	*cat. prot*	*disabili*	*cat. prot*	
23	2	7	1	6
25		***8***		

Secondo un nuovo criterio di calcolo introdotto nella denuncia annuale, 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 sé 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. Consideriamo anche in questo caso che a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid -19, la flessibilità in entrata fino alle ore 9.30 è stata estesa alla totalità dei dipendenti dell'Ente dal 1° novembre 2020, come da indicazioni dei DPCM di ottobre 2020 e attuato dalla Metrocittà con circolare interna prot. n. 2614 del 30 ottobre 2020. Infatti

i dati della tabella sottostante relativi alla flessibilità fino alle ore 9.30 vengono riportati alla data del 1° ottobre 2020, nell'ottica di quanto appena detto.
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.

Orario 7 h 12		***Flessibilità fino 9:30***		***Legge 104/1992***			
				propria		in assistenza	
Uomini	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*
1	3	8	24	4	2	10	14
4		**32**		6		24	
				30			

LE POSIZIONI DIRIGENZIALI ED ORGANIZZATIVE

Alla data del 1° gennaio 2021 le unità di livello dirigenziale e gli incarichi di responsabilità attribuiti a funzionari di cat. D appaiono –- così suddivise fra i sessi:

APICALI METROCITTA'	***UOMINI***	***DONNE***
	ruoli	*ruoli*
Qualifica dirigenziale	6	2
P.O. / A.P.	14	9
TOTALI	**20**	**11**

La distribuzione delle posizioni apicali è del 64,52% tra gli uomini e del 35,48% tra le donne ed è al confine del divario tra i generi superiore ai due terzi, ai 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.

CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

STATO DI AVANZAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' METROPOLITANA PER IL TRIENNIO 2020-2022

Le azioni positive programmate nell'ultimo P.A.P. adottato dal nostro Ente sono state realizzate in tutto o in parte direttamente dagli Uffici essendosi insediato il nuovo CUG soltanto all'inizio dell'anno 2021; quindi solo dal 2021 sarà possibile avviare collaborazioni mirate su azioni comprese nel piano.
Di seguito si procede pertanto ad una verifica delle azioni poste in essere nell'ambito di quelle programmate con il Piano 2020/2021 e alle prospettive di prosecuzione delle stesse.
Si ricorda che l'annualità 2020 è stata caratterizzata dalla pandemia da COVID-19 e questo ha influito in maniera significativa su tutta l'organizzazione del lavoro ed anche nell'attuazione delle misure proposte.

AZIONE POSITIVA N. 1: L'AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO.
Dal 2020, come anticipato in premessa, tale adempimento è reso obbligatorio dalla normativa.

AZIONE POSITIVA N. 2: CONFERMA DEGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITA' 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.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA
Nel corso del 2020 è stata mantenuta la consueta flessibilità oraria. Nell'ambito delle azioni volte a favorire il distanziamento in occasione della pandemia dal 1° novembre 2020 è stata offerta a tutti i

lavoratori e le lavoratrici la possibilità di fruire dell'orario unico di 7 ore e 12 giornaliere e della flessibilità in entrata fino alle ore 9.30, come da indicazioni dei DPCM di ottobre 2020 e attuato dalla Metrocittà con circolare interna prot. n. 2614 del 30 ottobre 2020

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 CUG, 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 CUG 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 CUG in carica. La programmazione prevedeva un secondo modulo che però non è stato effettuato in attesa della sostituzione dei membri del CUG 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.

Aggiornamento 2020
In assenza del CUG, nominato solo il 31/12/2020, l'azione non si è potuta realizzare.

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 discriminazione 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.

Aggiornamento 2020: NON REALIZZATA
A causa della pandemia questa tipologia di azioni non è stata realizzata

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 CUG 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 finanziare 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.

Aggiornamento 2020: NON REALIZZATA
A causa della pandemia questa tipologia di azioni non è stata realizzata.

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.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA
Anche per l'anno 2020 la Direzione del Personale ha redatto una serie di tabelle che riportano i dati stipendiali di cassa medi, relativi alle informazioni a consuntivo dell'annualità 2019, distinti per categoria e per genere che sono state inserite nel D.U.P. 2021-2023 approvato con D.C.M. 71 del 30/09/2020.

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 (D.U.P.) 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.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA
Anche nell'anno 2020 la Direzione del Personale ha redatto una serie di tabelle e rappresentazioni grafiche del personale distribuito secondo diversi criteri con particolare attenzione alla classi di età di appartenenza, inserite nel D.U.P. 2021-2023 approvato con D.C.M. 71 del 30/09/2020, ed evidenziando gli effetti che le assunzioni realizzate hanno avuto sull'andamento delle diverse categorie. Nello stesso documento di programmazione sono stati riportati in forma tabellare i dati relativi alle progressioni economiche orizzontali realizzate nel 2019 distinguendo i beneficiari per genere e categoria giuridica 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 Metropolitano (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.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA

Nel 2020 è stata diramata la circolare prot. n. 1266 del 3/06/2020, rivolta agli uffici e a tutto il personale dipendente che ha ulteriormente dettagliato le procedure per la formazione dell'archivio informatizzato della formazione realizzata presso l'Ente. La pandemia ed il ricorso al lavoro agile ha incrementato l'attività di formazione e autoformazione da parte dei dipendenti; ha altresì introdotto, quale modalità di formazione ordinaria, quella della partecipazione a webinar più o meno strutturati.

Ciò ha in parte inciso sulla tenuta dell'archivio da parte dell'ufficio; in ogni caso il report della formazione anno 2020 è stato redatto, con dati seppur parziali, nel mese di dicembre ed è in corso di completamento il documento finale, relativo alle informazioni a consuntivo, che sarà divulgato nei primi mesi del 2021 accompagnato da un'analisi dei risultati raggiunti nell'intero triennio di sperimentazione 2018-2020.

AZIONE POSITIVA N. 8: REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E L'AFFERMAZIONE DELLA DIGNITA' 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: REALIZZATA IN PARTE

In attesa della costituzione del CUG 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.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA

Il codice di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali è stato aggiornato a cura dell'Ufficio del personale e la stesura finale è stata avviata alla consultazione con nota prot. n. 98 del 13/01/2021. A seguito delle osservazioni pervenute dal CUG con parere n. 1/2021 sono in corso gli approfondimenti propedeutici alla sua approvazione.

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.

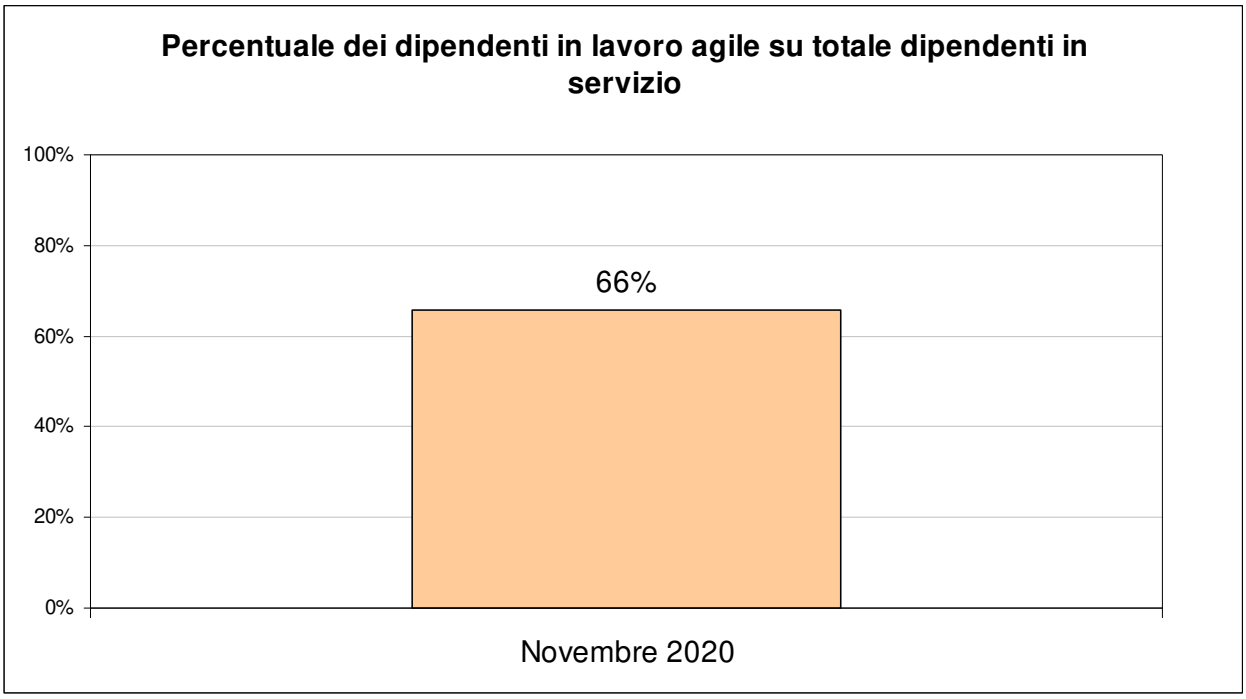
Obiettivo futuro 2020-2022: Completamento della Fase n. 2 e definizione delle attività realizzabili tramite telelavoro e delle modalità di applicazione dello stesso, ivi compresi percorsi formativi per il personale coinvolto.

Aggiornamento 2020: REALIZZATA

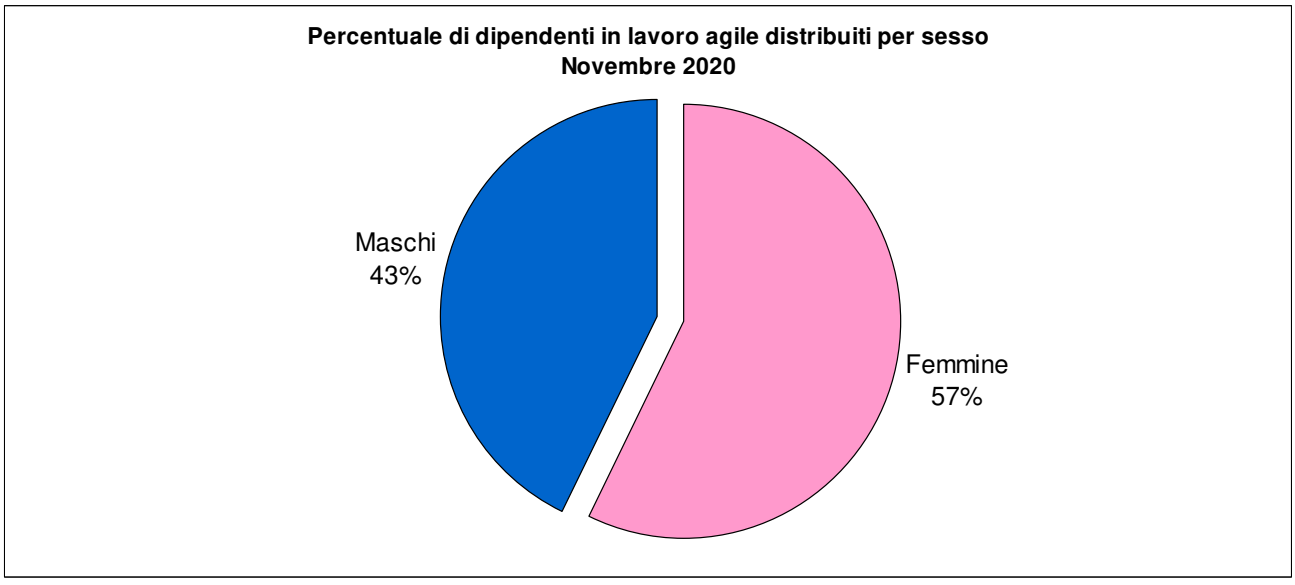
In merito alle **Azioni Positive 9 e 10** si ricorda che la pandemia che ha interessato l'anno 2020 ha introdotto il Lavoro Agile cd. Straordinario quale forma di lavoro ordinaria per tutte le attività "smartabili" della Pubblica Amministrazione.
Pertanto il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 13 del 6/3/2020, è stato superato dalle disposizioni normative che si sono succedute nel corso del 2020 e tuttora in vigore.
Di fatto il Lavoro Agile, seppur in forma semplificata, ha riguardato e riguarda in maniera più o meno ampia tutti i lavoratori che svolgono attività smartabili; ciò ha comportato una accelerazione anche sull'informatizzazione dell'ente e quindi sugli strumenti messi a disposizione dei dipendenti per superare le difficoltà che potevano impedire la fruizione del Lavoro Agile.

Di seguito alcuni dati elaborati per genere, tratti dai dati generali contenuti nel POLA.

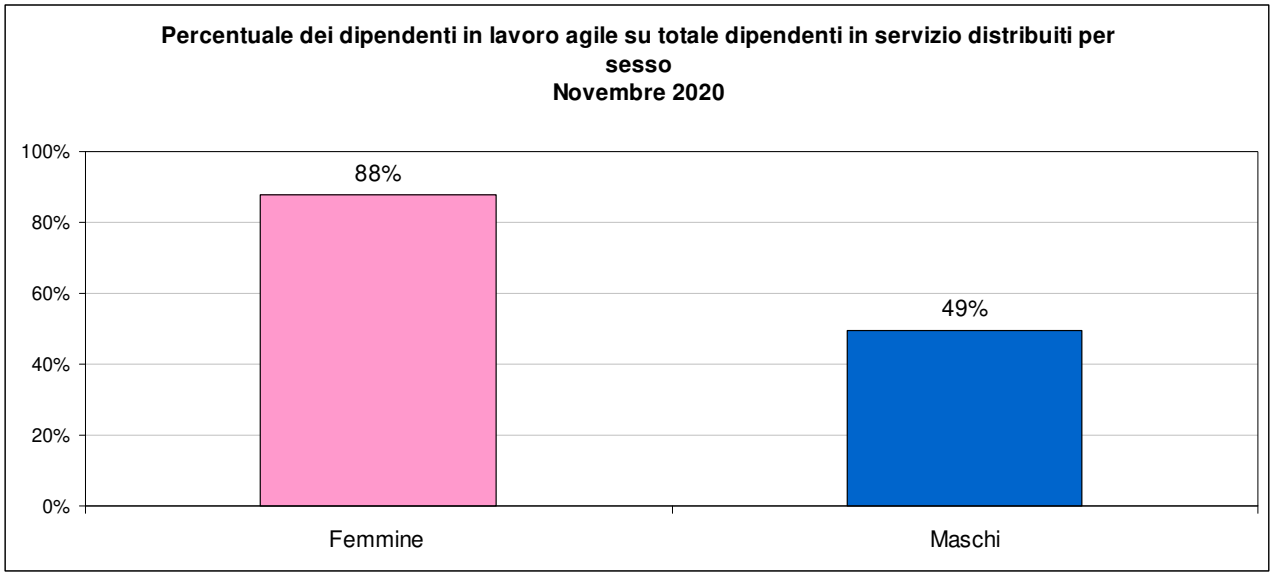
Nel mese di novembre 2020 i dipendenti che hanno usufruito del lavoro emergenziale, compresi anche i dipendenti a disposizione, hanno rappresentato il 66% della forza lavoro impiegata nell'Ente.



Analizzando nel dettaglio il personale che ha prestato servizio in modalità agile nel mese di riferimento si osserva che la maggioranza di dipendenti in lavoro agile è di sesso femminile, pari al 57% del totale.



Tale maggior percentuale è confermata esaminando il totale di dipendenti, divisi per sesso, e calcolando la percentuale dei dipendenti in LAS distinti per sesso.
Si osserva che, rispetto al totale delle dipendenti in servizio presso l'Amministrazione, l'88% delle femmine ha svolto almeno una giornata di smart working nel mese di novembre, mentre nel caso degli uomini questa percentuale scende al 49%.
Le motivazioni di tale percentuale così diversa sono da ricercare nell'ambito delle funzioni principali della Città Metropolitana, tra le quali emerge la manutenzione della rete stradale. Le relative attività non hanno carattere smartabile, per questo motivo gli operai, tutti di sesso maschile, non usufruiscono dello smart working.
Tali dati trovano conferma anche nel grafico di seguito riportato che descrive l'incidenza del lavoro agile sui dipendenti distinti per sesso.



Le azioni che la Città Metropolitana intende porre in essere per l'introduzione della nuova modalità di lavoro a regime nei prossimi anni sono riportate nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (d'ora in avanti per semplicità di lettura "POLA") introdotto dalla legge 17/07/2020, n. 77 di conversione del c.d. "decreto rilancio", che ha modificato l'art. 14 della legge n. 124/2015.
Il POLA costituisce, dall'anno 2021, un allegato del Piano della Performance e quindi ha valenza triennale con aggiornamento annuale.

In questo contesto il Telelavoro, che comunque permane quale modalità di lavoro diversa da quella in presenza, risulta in qualche modo superata, almeno in questa fase, tutta concentrata sul Lavoro Agile Ordinario.

CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' METROPOLITANA PER IL TRIENNIO 2021-2023

La programmazione del triennio 2021-2023 tiene obbligatoriamente conto del momento storico che stiamo vivendo e dell'accelerazione sull'introduzione del lavoro agile che la pandemia ha imposto a causa della necessità di rispettare il distanziamento sociale, ridurre la mobilità, privilegiare la didattica a distanza.
Le azioni legate alle pari opportunità, da questo punto di vista, sono oggi rivolte non più e non soltanto a garantire la possibilità di fruizione di strumenti di flessibilità oraria o di lavoro a distanza, quanto a superare quel divario derivante dalle competenze o dalla strumentazione informatica possedute dal singolo e che potrebbero incidere sulla concessione o meno del lavoro agile a regime.
Ulteriore aspetto di particolare rilevanza è quello legato al diritto alla disconnessione e allo svolgimento di un'attività lavorativa all'interno di contesti familiari o logistici poco favorevoli.
In prospettiva, e per superare queste criticità, potrebbe essere opportuno valutare anche ulteriori modalità di prestazione lavorativa a distanza complessivamente previste dalla legge 7/8/2015, n. 124
Si propongono pertanto le seguenti azioni che ripercorrono quelle inserite nel precedente Piano, attualizzandole soprattutto con riferimento alla prima annualità.

AZIONE POSITIVA N. 1: CONFERMA DEGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITA' 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.
Descrizione intervento: pur in presenza di una modifica sostanziale delle abitudini lavorative del dipendente, 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: 2021 – 2022 - 2023.

AZIONE POSITIVA N. 2: INTERVENTI FORMATIVI A FAVORE DEI MEMBRI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI RECENTE NOMINA (dicembre 2020)

Obiettivo: promuovere le conoscenze dei membri del nuovo CUG, nominato con Atto del Direttore Generale n. 3603 del 31/12/2020, 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 CUG ed in prospettiva anche 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: 2021 – 2022 - 2023.

AZIONE POSITIVA N. 3: 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 dello stress legato al lavoro agile, 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 garantendo la partecipazione di almeno un dipendente per unità organizzativa..
Tempistica: 2021 – 2022 - 2023.

AZIONE POSITIVA N. 4: ASPETTI ORGANIZZATIVI E 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 gli aspetti organizzativi ed 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. Inoltre verranno assicurati anche monitoraggi di genere legati alle assunzioni, le progressioni di carriera, il conferimento di incarichi dirigenziali/posizioni organizzative ecc.
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: 2021 – 2022 – 2023

AZIONE POSITIVA N. 5: RAZIONALIZZAZIONE DELLE MISURE PER LA PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO (legge 7/8/2015, n. 124).

Obiettivo: attuazione delle misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro secondo le disposizioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017,

con particolare riferimento alla diffusione del Lavoro Agile in modalità ordinaria.
Descrizione intervento: superata la fase emergenziale, la fruizione del Lavoro Agile e degli altri strumenti di flessibilità legati alla sede in cui la prestazione lavorativa si svolge dovranno essere garantiti secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal POLA. Se nel primo anno di attivazione l'intervento consisterà principalmente nell'individuazione del personale ammesso al lavoro agile, negli anni successivi sarà necessario concentrarsi sugli strumenti finalizzati ad accogliere, per quanto possibile, le richieste dei lavoratori, fornire le competenze e gli strumenti necessari affinché ciò sia possibile senza nocumento, ma anzi, con incremento della produttività generale dell'Ente. Nel contempo sarà necessario monitorare il benessere psico/fisico dei lavoratori, organizzando attività formative dedicate al lavoro in sicurezza presso locali diversi da quelli ordinari ed attivare eventuali indagini di soddisfazione.
Risorse finanziarie dedicate: al momento non son previste risorse specifiche, se non quelle destinate all'informatizzazione dell'ente.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani che svolgono attività smartabile.
Tempistica: 2021 – 2022 – 2023

AZIONE POSITIVA N. 6: QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.
Obiettivo: coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana.
Descrizione intervento: Realizzazione di un questionario sul clima organizzativo che tenga conto anche del particolare momento storico e degli strumenti adottati per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'interno di contesti familiari o logistici poco favorevoli.
Risorse finanziare dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.
Tempistica: 2021

AZIONE POSITIVA N. 7: PROMUOVERE LA CONOSCENZA DEL CUG.
Obiettivo:

- promuovere nell'Ente la conoscenza del CUG e delle attività e funzioni di competenza con una revisione della pagina WEB dedicata, da implementare costantemente con la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere.
- promuovere lo sportello di ascolto;
- pubblicare le azioni e le attività intraprese dal CUG e le notizie di stampa ritenute significative come quelle inserite mensilmente sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica affinché costituiscano uno strumento per tutti di confronto e informazione su importanti temi di attualità.
- promuovere la conoscenza del CUG anche attraverso l'adesione alla RETE dei CUG promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, per lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi ed anche al fine di rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Descrizione intervento: aggiornamento del sito WEB- adesione alla RETE dei CUG.
Risorse finanziare dedicate: non sono necessari finanziamenti specifici.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti metropolitani.
Tempistica: 2021