

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Bologna - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

#### Amministrazione

# Citta' Metropolitana di Bologna

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: BO

Comune: Bologna

CAP: 40126

Indirizzo: Via Zamboni, 13

Codice Amministrazione: cmbo

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti Tra i 101 e i 500

dell'Amministrazione:

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025 2027

piano\_azioni\_positive\_cmbotriennio 2025-2027-anno 2025.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

no-

triennale/cmbo/2025-2027/piano azioni posit

ive cmbo-triennio 2025-2027-

anno 2025.pdf) (4.47 MB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021



# Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

|                                     |                                       | Uomin | ni               |               |               |      | Donne |                  |               |               |      |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|-------|------------------|---------------|---------------|------|
| Tipologia di<br>personale           | Inquadramento                         | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 |
| Organo di<br>vertice                | Sindaco<br>metropolitano              | 0     | 0                | 0             | 0             | 1    | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    |
| Organo di<br>vertice                | Vice Sindaco<br>metropolitano         | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    | 0     | 0                | 0             | 0             | 1    |
| Organo di<br>vertice                | Consigliere<br>Delegato               | 0     | 1                | 2             | 1             | 2    | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    |
| Organo di<br>vertice                | Consigliere<br>metropolitano          | 1     | 6                | 12            | 10            | 13   | 1     | 3                | 8             | 3             | 3    |
| Dirigente di<br>livello<br>generale | Direttore<br>Generale                 | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    |
| Dirigente di<br>livello<br>generale | Segretario<br>generale                | 0     | 0                | 0             | 0             | 1    | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    |
| Dirigente di<br>livello<br>generale | Dirigente a<br>tempo<br>indeterminato | 0     | 0                | 0             | 2             | 2    | 0     | 0                | 0             | 2             | 0    |
| Dirigente di<br>livello<br>generale | Dirigente a<br>tempo<br>determinato   | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    |
| Personale<br>non<br>dirigente       | B1                                    | 0     | 1                | 0             | 6             | 1    | 0     | 0                | 3             | 8             | 3    |
| Personale<br>non<br>dirigente       | B3                                    | 0     | 0                | 8             | 36            | 5    | 0     | 1                | 6             | 11            | 1    |
| Personale<br>non<br>dirigente       | С                                     | 2     | 4                | 15            | 30            | 4    | 0     | 6                | 20            | 21            | 5    |
| Personale<br>non<br>dirigente       | D1                                    | 10    | 5                | 16            | 21            | 7    | 22    | 18               | 26            | 31            | 10   |
| Personale<br>non<br>dirigente       | D3                                    | 0     |                  | 3             | 15            | 5    | 0     | 0                | 8             | 19            | 5    |
| Personale<br>non<br>dirigente       | Assunzioni art.90<br>D.Lgs. 267/2000  | 0     | 0                | 1             | 1             | 0    | 0     | 1                | 0             | 0             | 0    |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

|                                       |                  | Uomin | i                |               |               |      | Donne |                  |               |               |      |
|---------------------------------------|------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|-------|------------------|---------------|---------------|------|
| Tipologia di<br>personale             | Inquadramento    | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 |
|                                       |                  | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    |
| Totale persona                        | Totale personale |       | 17               | 57            | 124           | 41   | 23    | 29               | 71            | 96            | 28   |
| Totale % sul personale<br>complessivo |                  | 2,61  | 3,41             | 11,42         | 24,85         | 8,22 | 4,61  | 5,81             | 14,23         | 19,24         | 5,61 |

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

|  | Uomin | i                |               |               |      |        |                            |                               | Donne | !                |               |               |      |        |                            |                |
|--|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|-------------------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Permanenza<br>nel profilo e<br>livello | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere |
| Inferiore a 3<br>anni                  | 12    | 10               | 32            | 70            | 10   | 134    | 46,05                      | 68,37                         | 22    | 25               | 43            | 56            | 11   | 157    | 53,95                      | 69,78          |
| Tra 3 e 5<br>anni                      | 0     | 0                | 5             | 5             | 2    | 12     | 37,50                      | 6,12                          | 0     | 0                | 7             | 10            | 3    | 20     | 62,50                      | 8,89           |
| Tra 5 e 10<br>anni                     | 0     | 0                | 0             | 1             | 1    | 2      | 15,38                      | 1,02                          | 0     | 0                | 5             | 6             | 0    | 11     | 84,62                      | 4,89           |
| Superiore a<br>10 anni                 | 0     | 0                | 6             | 33            | 9    | 48     | 56,47                      | 24,49                         | 0     | 1                | 8             | 18            | 10   | 37     | 43,53                      | 16,44          |
| Totale                                 | 12    | 10               | 43            | 109           | 22   | 196    |                            |                               | 22    | 26               | 63            | 90            | 24   | 225    |                            |                |
| Totale %                               | 2,85  | 2,38             | 10,21         | 25,89         | 5,23 | 46,56  |                            |                               | 5,23  | 6,18             | 14,96         | 21,38         | 5,70 | 53,44  |                            |                |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

#### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

|               |                                   | Uomini             |                  | Donne              |                  | Totale             |                  |
|---------------|-----------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Inquadramento | Titolo di studio                  | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| B1            | Inferiore al Diploma<br>superiore | 6                  | 37,50            | 10                 | 62,50            | 16                 | 3,80             |
| B1            | Diploma di scuola<br>superiore    | 2                  | 40,00            | 3                  | 60,00            | 5                  | 1,19             |
| B1            | Laurea magistrale                 | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 0,24             |
| B3            | Inferiore al Diploma<br>superiore | 35                 | 89,74            | 4                  | 10,26            | 39                 | 9,26             |
| В3            | Diploma di scuola<br>superiore    | 14                 | 60,87            | 9                  | 39,13            | 23                 | 5,46             |
| В3            | Laurea magistrale                 | 0                  | 0,00             | 6                  | 100,00           | 6                  | 1,43             |

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

|                                      |                                   | Uomini             |                  | Donne              |                  | Totale             |                  |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Inquadramento                        | Titolo di studio                  | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| С                                    | Inferiore al Diploma<br>superiore | 7                  | 53,85            | 6                  | 46,15            | 13                 | 3,09             |
| С                                    | Diploma di scuola<br>superiore    | 35                 | 57,38            | 26                 | 42,62            | 61                 | 14,49            |
| С                                    | Laurea                            | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 0,24             |
| С                                    | Laurea magistrale                 | 13                 | 43,33            | 17                 | 56,67            | 30                 | 7,13             |
| С                                    | Master di I livello               | 0                  | 0,00             | 2                  | 100,00           | 2                  | 0,48             |
| D                                    | Inferiore al Diploma<br>superiore | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 0,24             |
| D                                    | Diploma di scuola<br>superiore    | 28                 | 47,46            | 31                 | 52,54            | 59                 | 14,01            |
| D                                    | Laurea                            | 2                  | 33,33            | 4                  | 66,67            | 6                  | 1,43             |
| D                                    | Laurea magistrale                 | 47                 | 33,81            | 92                 | 66,19            | 139                | 33,02            |
| D                                    | Dottorato di ricerca              | 1                  | 100,00           | 0                  | 0,00             | 1                  | 0,24             |
| D                                    | Master di I livello               | 3                  | 23,08            | 10                 | 76,92            | 13                 | 3,09             |
| D                                    | Master di II livello              | 1                  | 50,00            | 1                  | 50,00            | 2                  | 0,48             |
| Assunzioni art.90<br>D.Lgs. 267/2000 | Laurea                            | 1                  | 100,00           | 0                  | 0,00             | 1                  | 0,24             |
| Assunzioni art.90<br>D.Lgs. 267/2000 | Laurea magistrale                 | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 0,24             |
| Assunzioni art.90<br>D.Lgs. 267/2000 | Master di II livello              | 1                  | 100,00           | 0                  | 0,00             | 1                  | 0,24             |
|                                      |                                   | 0                  | 0,00             | 0                  | 0,00             | 0                  |                  |
| Totale personale                     | otale personale                   |                    |                  | 225                |                  | 421                |                  |
| Totale % sul personale               | tale % sul personale complessivo  |                    |                  | 52,20              |                  | 97,68              |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Nel 2020, ad esclusione degli organi politici, i dipendenti sono 431, di cui 228 donne, pari al 52,9%, e 203 uomini; nel 2019 i dipendenti erano 445, di cui 232 donne (52,1%) e 213 uomini, quindi con una diminuzione di 14 persone. Il calo dell'ultimo anno è avvenuto a carico delle persone con più di 40 anni ed è indifferenziato per sesso, mentre sono aumentati i dipendenti, soprattutto di sesso femminile, in età inferiore ai 40 anni. La parte più consistente del personale, indipendentemente dal genere, è inquadrato nella posizione D1, ed ha un'età compresa tra i 41 ed i 60 anni.

E' interessante osservare la distribuzione dei dipendenti non dirigenti, rispetto al tempo di permanenza entro un profilo. Notiamo che la maggior parte dei dipendenti, circa il 68% degli uomini ed il 70% delle donne, ha una anzianità inferiore o pari ai 3 anni, quindi è presente dinamicità nel profilo. Donne e uomini con più di 50 anni, registrano un'anzianità superiore ai 10 anni. Analoghe proporzioni si ritrovano anche nell'anno 2019.



<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

Relativamente ai titoli di studio posseduti, tra i dipendenti non dirigenti, è il diploma di media superiore il titolo di studio più presente (148 dipendenti), principalmente tra persone inquadrate nei profili C e D e di sesso maschile, ma è il titolo di studio maggiormente presente anche tra il personale inquadrato nei profili B1 e B3. Segue la laurea, detenuta per la maggior parte dal profilo D, di sesso femminile, ma comunque presente tra tutti i profili. Le tre persone assunte in base all'art.90 D.Lgs. 267/2000 detengono tutti titoli universitari o superiori.

# Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

#### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

|                      | Uomin | i                |                  |               |      |        |                            |                | Donne |                  |               |               |      |        |                            |                |
|----------------------|-------|------------------|------------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo<br>presenza     | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere |
| Part<br>Time<br>>50% | 0     | 0                | 0                | 3             | 0    | 3      | 9,38                       | 1,48           | 0     | 0                | 12            | 15            | 2    | 29     | 90,63                      | 12,72          |
| Part<br>Time<br>≤50% | 0     | 0                | 2                | 5             | 0    | 7      | 63,64                      | 3,45           | 0     | 0                | 1             | 2             | 1    | 4      | 36,36                      | 1,75           |
| Tempo<br>Pieno       | 12    | 10               | 41               | 105           | 25   | 193    | 49,74                      | 95,07          | 22    | 26               | 50            | 76            | 21   | 195    | 50,26                      | 85,53          |
| Totale               | 12    | 10               | 43               | 113           | 25   | 203    |                            |                | 22    | 26               | 63            | 93            | 24   | 228    |                            |                |
| Totale %             | 2,78  | 2,32             | 9,98             | 26,22         | 5,80 | 47,10  |                            |                | 5,10  | 6,03             | 14,62         | 21,58         | 5,57 | 52,90  |                            |                |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

|   | Uomin | i                |                  |               |      |        |                            |                | Donne | !                |               |               |      |        |                            |                |
|---|-------|------------------|------------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo misura<br>conciliazione                        | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere |
| PT ORIZZONTALE<br>SETTIMANALE<br>69,44%             | 0     | 0                | 0                | 1             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,42           | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                |
| PT ORIZZONTALE<br>SETTIMANALE 75%                   | 0     | 0                | 0                | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                | 0     | 0                | 1             | 0             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,22           |
| PT ORIZZONTALE<br>SETTIMANALE 50%                   | 0     | 0                | 1                | 4             | 0    | 5      | 62,50                      | 2,09           | 0     | 0                | 1             | 1             | 1    | 3      | 37,50                      | 0,66           |
| PT MISTO 11 mesi<br>su 12 _30<br>settimanali_76,39% | 0     | 0                | 0                | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,22           |
| PT misto 10 mesi<br>su 12_ 30 ore<br>settim_ 69,44% | 0     | 0                | 0                | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,22           |
| PT ORIZZONTALE<br>SETTIMANALE<br>83,33%             | 0     | 0                | 0                | 2             | 0    | 2      | 9,52                       | 0,84           | 0     | 0                | 8             | 9             | 2    | 19     | 90,48                      | 4,17           |
| PT VERTICALE<br>ANNUALE 50%                         | 0     | 0                | 0                | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                | 0     | 0                | 0             | 1             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,22           |

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

|  | Uomin | i                |                  |               |      |        |                            |                | Donne | !                |               |               |      |        |                            |                |
|--|-------|------------------|------------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo misura<br>conciliazione                           | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere |
| PT verticale 10<br>mesi su 12_36 ore<br>settim_ 83,33% | 0     | 0                | 0                | 1             | 0    | 1      | 25,00                      | 0,42           | 0     | 0                | 1             | 2             | 0    | 3      | 75,00                      | 0,66           |
| PT VERTICALE<br>ANNUALE 91,67%                         | 0     | 0                | 0                | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                | 0     | 0                | 2             | 2             | 0    | 4      | 100,00                     | 0,88           |
| PT VERTICALE<br>SETTIMANALE 50%                        | 0     | 0                | 1                | 0             | 0    | 1      | 100,00                     | 0,42           | 0     | 0                | 0             | 0             | 0    | 0      | 0,00                       |                |
| Personale che<br>fruisce di telelavoro                 | 0     | 0                | 2                | 1             | 0    | 3      | 16,67                      | 1,26           | 0     | 0                | 7             | 5             | 3    | 15     | 83,33                      | 3,29           |
| Lavoro agile tempo<br>determinato                      | 11    | 5                | 28               | 49            | 16   | 109    | 35,97                      | 45,61          | 22    | 26               | 49            | 79            | 18   | 194    | 64,03                      | 42,54          |
| Personale che<br>fruisce di orari<br>flessibili        | 11    | 5                | 32               | 53            | 16   | 117    | 35,35                      | 48,95          | 22    | 26               | 60            | 86            | 20   | 214    | 64,65                      | 46,93          |
| Totale   | 22    | 10               | 64               | 111           | 32   | 239    |                            |                | 44    | 52               | 129           | 187           | 44   | 456    |                            |                |
| Totale %   | 3,17  | 1,44             | 9,21             | 15,97         | 4,60 | 34,39  |                            |                | 6,33  | 7,48             | 18,56         | 26,91         | 6,33 | 65,61  |                            |                |

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

Numericamente stabili rispetto allo scorso anno coloro che utilizzano il Part Time, complessivamente 43 persone (pari al 10% del totale), il 77% delle quali sono di sesso femminile. Rispetto al genere di riferimento, le donne che praticano il Part Time sono il 14%, contro il 5% degli uomini. La forma maggiormente utilizzata da coloro che ne fruiscono è il Part Time orizzontale. Sono prevalentemente le persone di età superiore ai 40 anni a richiedere una presenza lavorativa inferiore al 100% e la maggior parte di loro preferiscono un part time con più del 50% delle ore lavorate. La netta prevalenza dei dipendenti adotta il tempo pieno: il 95% degli uomini e l'85% delle donne.

Altra forma di conciliazione è rappresentata dal telelavoro, indicato facendo riferimento ai soli mesi di gennaio e febbraio e utilizzato in totale da 18 persone, 15 delle quali donne (83%). Per entrambi i generi, la maggior parte dei fruitori ha un'età superiore ai 40 anni.

La maggior parte dei dipendenti, il 77%, ed in prevalenza di sesso femminile, gode della flessibilità oraria; l'orario di lavoro non flessibile è utilizzato dai cantonieri, con reperibilità, dalla polizia provinciale, e dal personale ausiliario. Il lavoro agile, sperimentato già a partire dalla fine dell'anno 2019 e per i primi due mesi del 2020, vedeva il coinvolgimento di 20 persone. Con la pandemia il 70% dei dipendenti hanno utilizzato il lavoro agile a tempo determinato, di questi il 64% è donna.

#### 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

#### Fruizione dei congedi parentali e permessi I.104/1992 per genere

|  | Uomini          |                  | Donne           |       | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|-------|-----------------|------------------|
| Tipo permesso                                      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % (1) | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti      | 721             | 42,26            | 985             | 57,74 | 1706            | 78,33            |
| Numero permessi orari L.104/1992<br>(n.ore) fruiti | 38              | 14,02            | 233             | 85,98 | 271             | 12,44            |



<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

|   | Uomini          |                  | Donne           |        | Totale          |                  |
|---|-----------------|------------------|-----------------|--------|-----------------|------------------|
| Tipo permesso   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % (1)  | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri per congedi<br>parentali fruiti | 65              | 32,99            | 132             | 67,01  | 197             | 9,04             |
| Numero permessi orari per congedi<br>parentali fruiti       | 0               | 0,00             | 4               | 100,00 | 4               | 0,18             |
| Totale permessi   | 824             | 37,83            | 1354            | 62,17  | 2178            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Congedi parentali e permessi legati alla legge 104, sono utilizzati da dipendenti di sesso femminile nel 62% dei casi. Nello specifico, più equilibrato tra i sessi, anche se prevalente tra le donne, è il permesso giornaliero fruito in base alla L.104/1992 distribuito per il 42% tra gli uomini ed il 58% tra le donne. I permessi per congedi parentali se orari, sono poco utilizzati, mentre se giornalieri, vedono la fruizione del 9% dei dipendenti, in prevalenza donne.

- 2.3 In quali di guesti ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- Flessibilità oraria
- Smart working

# Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

- 3. a) Piano Triennale Azioni Positive
- 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

# 1. Messa a sistema di strumenti normativi interni e organizzativi volti a diffondere e favorire la flessibilità.

L'emergenza Covid-19 ha posto il lavoro agile o smart working al centro dell'attenzione delle organizzazioni private e pubbliche, configurando il lavoro da remoto come la misura più idonea al rispetto delle misure e limitazioni dovute all'emergenza sanitaria, assicurando al contempo la continuità delle attività in un contesto di sicurezza del personale dipendente e conciliazione vita-lavoro.

Questo Ente, individuando tempestivamente modalità semplificate , straordinarie e temporanee per la sua applicazione , ha progressivamente e massivamente potenziato il ricorso

al lavoro agile confermandone l'obbligo diffuso nelle fasi acute dell'emergenza sanitaria , e confermando lo smart working



<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche nelle fasi di contrazione dell'epidemia, come si evince dalla tabella sotto riportata:

Periodo di riferimento Totale dipendenti in servizio N. dipendenti in SWS 5 gg/ 5gg N. dipendenti in SWS parziale al 01/05/2020 435 339 0 al 01/07/2020 434 345 0 al 01/09/2020 441 196 136 al 01/10/2020 440 160 168 439 69 al 16/11/2020 262 al 31/12/2020 438 68 253

Lo smart working ha impattato nell'organizzazione come "equalizzatore di opportunità": abbattendo le differenze di genere e promuovendo il conseguimento di effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; riducendo le forme di assenteismo fisiologico; potenziando la digitalizzazione e la dematerializzazione dei procedimenti amministrativi; con un aumento significativo della formazione dedicata, che ha rafforzato le competenze digitali e sviluppato maggiore autonomia, a fronte di una maggiore responsabilizzazione individuale.

L'Amministrazione, con Atto del Sindaco Metropolitano n. 253 del 16/12/2020 ha preso atto dell'analisi dei dati emersi in esito all'indagine interna sullo smart working straordinario, effettuata da parte del Servizio di Studi e statistica della Città metropolitana di Bologna. L'esito della survey è stato oggetto di informazione agli enti locali del territorio metropolitano in termini di risultato e supporto alla rilevazione stessa nelle amministrazioni interessate al monitoraggio

#### 2. Misure idonee a promuovere il benessere organizzativo

Questa amministrazione considera il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza. La Città metropolitana di Bologna garantisce la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell'accesso al lavoro, nel trattamento giuridico ed economico, nel trattamento previdenziale e nelle condizioni di lavoro anche promuovendo l'adozione di ogni misura utile a realizzare un clima favorevole al rispetto della dignità del singolo dipendente, a tal fine è stato approvato il Piano Azioni positive 2020/2022. L'Amministrazione, in continuità con le preminenti istanze di cui sopra, ha avviato le azioni propedeutiche e necessarie per l'adozione del "Codice Etico in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing", quale strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di condotta vessatoria nell'ambiente di lavoro e di discriminazione diretta e indiretta, su proposta del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito CUG. Il Codice Etico rappresenterà, unitamente al Codice di Comportamento della Città metropolitana di Bologna nei principi valoriali espressi, un intervento volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti e la prevenzione dei rischi per la loro sicurezza e salute, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro- correlato.

Il Codice Etico disciplina anche ruolo e funzioni del Consigliere di Fiducia , quale organo di garanzia incaricato, in stretta collaborazione con il Cug, di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di molestie sessuali, morali e psicologiche (mobbing e straining), di discriminazione sul luogo di lavoro ed in generale nei casi di violazione dei principi espressi dal Codice di Comportamento ed introdotto nella struttura con specifica modifica al Regolamento di organizzazione .

#### 3. Azioni di rete sul territorio metropolitano

- Consolidamento dei tavoli territoriali metropolitani istituiti per la diffusione, radicalizzazione e monitoraggio di nuove opportunità organizzative di lavoro e di buone pratiche volte alla sensibilizzazione e promozione della tutela della parità e pari opportunità;
- Approvazione della convenzione 'Community Network Emilia Romagna;
- Adesione al Bando della Regione Emilia Romagna "Bando per contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di Smart Working" con il progetto #Restasmart.

#### 4. [ Monitoraggio attività inerenti il rispetto del codice di comportamento

L'amministrazione ha correttamente espletato l'attività di controllo ispettivo interno anche al fine di effettuare controlli a



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

#### campione sul personale dipendente

Nel corso dell'anno sono state regolarmente espletate verifiche, su comunicazioni e autorizzazioni di cui al Regolamento per l'ordinamento degli uffici dei servizi e al P.T.P.C.T. 2020/22 in termini di incompatibilità, inconferibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

Le Azioni Positive previste nell'anno in corso sono definite nel **PAP 2021-2023** della Città metropolitana di Bologna che si articola in 5 linee di azione, a cui sono collegati gli obiettivi specifici del Piano della Performance 2021.

#### 1. Piani triennali di azioni positive

L'azione riguarda la predisposizione del PAP.

#### 2. Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia e contrasto alle discriminazioni

L'azione concerne il rafforzamento del CUG e l'obbligo di rispettare tutte le norme vigenti su discriminazioni in ambito lavorativo:

- aggiornamento del Regolamento di organizzazione, con recepimento della disciplina del lavoro agile quale modalità ordinaria, in coerenza con il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- approvazione del Codice Etico;
- individuazione e promozione del Consigliere di Fiducia metropolitano;
- monitoraggio delle attività legate al Codice di comportamento;
- sviluppo di politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto alle discriminazioni e violenza con progetti di sensibilizzazione verso i dipendenti;
- sviluppo di politiche per la promozione di un territorio socialmente responsabile, che favorisca le pari opportunità, il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale.

#### 3. Organizzazione del lavoro

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità nuove che garantiscano il benessere organizzativo e favoriscano la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e l'assenza di discriminazione, soprattutto nell'attuale fase di radicali cambiamenti organizzativi, legati all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria:

- adozione del POLA, con attenzione al benessere e conciliazione dei tempi di lavoro e vita;
- proseguimento del progetto sul benessere organizzativo, con formazione rivolta ai dipendenti, per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo;
- attuazione di misure di flessibilità organizzativa del lavoro in coerenza con il POLA;
- implementazione di tecnologie, finalizzate a migliorare l'uso degli strumenti di produttività individuale e per il lavoro collaborativo:
- riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, ponendo attenzione al benessere psico-fisico del dipendente.

# 4. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione

L'Azione prevede sia la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi relativi al contrasto delle discriminazioni e rispondenti ai fabbisogni formativi conseguenti all'attuazione del lavoro agile, sia la produzione di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente per la promozione delle pari opportunità.

#### 5. Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione è finalizzata a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali ed evitare penalizzazioni discriminatorie nella corresponsione dei relativi emolumenti. Inoltre prevede l'introduzione della figura dello Psicologo del lavoro.

Per quanto riguarda il **PAP 2020-2022** (con le medesime 5 linee di Azione), tutte le Azioni previste sono state attuate nell'anno precedente e, data l'emergenza sanitaria, alcune implementate in corso d'anno:

- 1. E' stato predisposto il Piano triennale di azioni positive 2021-2023
- 2. Per il rafforzamento del CUG e il rispetto della normativa vigente sulle discriminazioni, è stato introdotto nel Regolamento di Organizzazione la figura del Consigliere di Fiducia, predisposto il Codice Etico su proposta del CUG e attuata l'adesione dell'Ente alla Rete dei Consiglieri di Fiducia metropolitani.
- 3. Per l'organizzazione del lavoro: introduzione di nuove tecnologie, strumenti digitali e servizi informatici che hanno favorito la collaborazione tra i dipendenti, la comunicazione, la continuazione e la digitalizzazione delle attività nella fase di Smart Working Straordinario (SWS) massivo imposto dalla pandemia; attuazione e armonizzazione di misure di flessibilità organizzativa del lavoro, legate anche al lavoro agile; per il miglioramento del benessere organizzativo, realizzazione di interviste a dirigenti per analisi del clima e del fabbisogno e attuazione di un'indagine sullo SWS a tutti i dipendenti.
- 4. Per la formazione e la promozione del modello culturale improntato alle pari opportunità: attuazione di percorsi formativi



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

sulla sicurezza, per i neo-assunti e finalizzati al rinnovamento dei modelli organizzativi e di management, anche a sostegno dello SWS; produzione di statistiche sul personale ripartite per genere; attuazione di interventi di sensibilizzazione dei dipendenti al rispetto delle differenze e di contrasto alle discriminazioni e violenza.

5. Per il reclutamento e gestione del personale, sono stati adottati e attuati il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 e il Piano assunzioni 2020, promuovendo le pari opportunità ed evitando discriminazioni.

#### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

|                             | Uomin | ni               |                  |               |      |        |                            |                | Donne | !                |               |               |      |        |                            |                |
|-----------------------------|-------|------------------|------------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo<br>formazione          | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere | < 30  | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > 60 | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere |
| Comunicazione               | 1     | 0                | 1                | 1             | 0    | 3      | 50,00                      | 0,31           | 1     | 0                | 0             | 2             | 0    | 3      | 50,00                      | 0,22           |
| giuridico<br>normativo      | 25    | 13               | 19               | 53            | 6    | 116    | 31,78                      | 12,03          | 52    | 61               | 64            | 65            | 7    | 249    | 68,22                      | 18,28          |
| Giuridico-<br>informatico   | 23    | 18               | 69               | 145           | 40   | 295    | 38,56                      | 30,60          | 42    | 56               | 123           | 199           | 50   | 470    | 61,44                      | 34,51          |
| informatica                 | 19    | 14               | 58               | 96            | 24   | 211    | 39,51                      | 21,89          | 20    | 41               | 112           | 119           | 31   | 323    | 60,49                      | 23,72          |
| Relazionale                 | 0     | 0                | 1                | 2             | 0    | 3      | 23,08                      | 0,31           | 3     | 4                | 2             | 0             | 1    | 10     | 76,92                      | 0,73           |
| Obbligatoria<br>(sicurezza) | 11    | 7                | 51               | 132           | 24   | 225    | 74,26                      | 23,34          | 11    | 8                | 23            | 31            | 5    | 78     | 25,74                      | 5,73           |
| Tecnico<br>Istituzionale    | 20    | 9                | 28               | 48            | 6    | 111    | 32,65                      | 11,51          | 29    | 57               | 68            | 69            | 6    | 229    | 67,35                      | 16,81          |
| Totale ore                  | 99    | 61               | 227              | 477           | 100  | 964    |                            |                | 158   | 227              | 392           | 485           | 100  | 1362   |                            |                |
| Totale ore %                | 4,26  | 2,62             | 9,76             | 20,51         | 4,30 | 41,44  |                            |                | 6,79  | 9,76             | 16,85         | 20,85         | 4,30 | 58,56  |                            |                |

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

Sì

# 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Per quanto riguarda la formazione, sono state 2.326 le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti, il 58% delle quali fruite da donne, principalmente di età compresa tra i 41 ed i 60 anni, stessa fascia di età maggiormente presente per la formazione degli uomini, che comunque è la classe di età con il maggior numero di dipendenti. La formazione di tipo giuridico-informatica ed informatica è quella prevalentemente seguita dalle donne, rispettivamente per il 34% ed il 24%. Le medesime tematiche sono prevalenti anche per gli uomini. Osservando gli altri ambiti, in ordine decrescente di fruizione, troviamo gli argomenti giuridico normativo, tecnico istituzionale e la sicurezza.

#### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

|                                  | Uomini             |       | Donne              |                  | Totale             |                  |            |
|----------------------------------|--------------------|-------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|------------|
| Commissione                      | Valori<br>assoluti | % (1) | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| Procedure reclutamento personale | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33            | 3                  | 6,98             | Uomo       |



<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

|                                    | Uomini             |       | Donne              |       | Totale             |       |            |
|------------------------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|------------|
| Commissione                        | Valori<br>assoluti | % (1) | Valori<br>assoluti | % (1) | Valori<br>assoluti | % (2) | Presidente |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 66,67 | 1                  | 33,33 | 3                  | 6,98  | Uomo       |
| Procedure reclutamento personale   | 1                  | 33,33 | 2                  | 66,67 | 3                  | 6,98  | Donna      |
| Procedure reclutamento personale   | 1                  | 33,33 | 2                  | 66,67 | 3                  | 6,98  | Donna      |
| Procedure reclutamento personale   | 1                  | 33,33 | 2                  | 66,67 | 3                  | 6,98  | Donna      |
| Procedure reclutamento personale   | 1                  | 33,33 | 2                  | 66,67 | 3                  | 6,98  | Donna      |
| Procedure reclutamento personale   | 2                  | 50,00 | 2                  | 50,00 | 4                  | 9,30  | Donna      |
| Totale personale                   | 24                 |       | 19                 |       | 43                 |       |            |
| Totale % sul personale complessivo | 5,57               |       | 4,41               |       | 9,98               |       |            |

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Nel 2020 le commissioni di concorso sono state 14, con presidente donna in 5 casi. I commissari in totale sono 43, 19 donne e 24 uomini.

#### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta<br>media Uomini | Retribuzione netta<br>media Donne | Divario economico | Divario<br>economico % |
|---------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------|
| B-B1          |                                    | €18433,00                         | € 18433,00        | 100,00                 |
| B-B2          | €19476,00                          | €0,00                             | € -19476,00       |                        |
| B-B3          | €0,00                              | €19602,00                         | € 19602,00        | 100,00                 |
| B-B4          | €20448,00                          | €20619,00                         | € 171,00          | 0,83                   |
| B-B5          | €21696,00                          | €20463,00                         | € -1233,00        | -6,03                  |

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

| Inquadramento                        | Retribuzione netta<br>media Uomini | Retribuzione netta<br>media Donne | Divario economico | Divario<br>economico % |
|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------|
| B-B6                                 | €21908,00                          | €21377,00                         | € -531,00         | -2,48                  |
| B-B7                                 | €21056,00                          |                                   | € -21056,00       |                        |
| B3                                   | €0,00                              | €19963,00                         | € 19963,00        | 100,00                 |
| B3-B4                                | €20921,00                          | €19784,00                         | € -1137,00        | -5,75                  |
| B3-B5                                | €21528,00                          | €20406,00                         | € -1122,00        | -5,50                  |
| B3-B6                                | €21460,00                          | €21966,00                         | € 506,00          | 2,30                   |
| B3-B7                                | €23003,00                          | €0,00                             | € -23003,00       |                        |
| B3-B8                                | €24547,00                          | €22103,00                         | € -2444,00        | -11,06                 |
| C-C1                                 | €21950,00                          | €19852,00                         | € -2098,00        | -10,57                 |
| C-C2                                 | €22926,00                          | €22270,00                         | € -656,00         | -2,95                  |
| C-C3                                 | €23720,00                          | €22533,00                         | € -1187,00        | -5,27                  |
| C-C4                                 | €23772,00                          | €23185,00                         | € -587,00         | -2,53                  |
| C-C5                                 | €26093,00                          | €24754,00                         | € -1339,00        | -5,41                  |
| C-C6                                 | €27702,00                          | €25106,00                         | € -2596,00        | -10,34                 |
| D1-D1                                | €23100,00                          | €22880,00                         | € -220,00         | -0,96                  |
| D1-D2                                | €24756,00                          | €25320,00                         | € 564,00          | 2,23                   |
| D1-D3                                | €26836,00                          | €26296,00                         | € -540,00         | -2,05                  |
| D1-D4                                | €28720,00                          | €29004,00                         | € 284,00          | 0,98                   |
| D1-D5                                | €29980,00                          | €29137,00                         | € -843,00         | -2,89                  |
| D1-D6                                | €30041,00                          | €33851,00                         | € 3810,00         | 11,26                  |
| D1-D7                                | €32212,00                          | €32531,00                         | € 319,00          | 0,98                   |
| D3-D3                                | €0,00                              | €26707,00                         | € 26707,00        | 100,00                 |
| D3-D4                                | €27660,00                          | €31553,00                         | € 3893,00         | 12,34                  |
| D3-D5                                | €0,00                              | €34136,00                         | € 34136,00        | 100,00                 |
| D3-D6                                | €33457,00                          | €32989,00                         | € -468,00         | -1,42                  |
| D3-D7                                | €37700,00                          | €37432,00                         | € -268,00         | -0,72                  |
| Assunzioni art.90 D.Lgs.<br>267/2000 | €53341,00                          | €0,00                             | € -53341,00       |                        |
| Direttore Generale                   | €142427,00                         | €0,00                             | € -142427,00      |                        |
| Dirigente a tempo<br>determinato     | €80766,00                          | €80675,00                         | € -91,00          | -0,11                  |
| Dirigente a tempo<br>indeterminato   | €75144,00                          | €80848,00                         | € 5704,00         | 7,06                   |
|                                      | €0,00                              | €0,00                             |                   |                        |

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

Un importante aspetto descrittivo è legato alla retribuzione, analizzata riferendosi ai dipendenti in servizio per l'intero anno. La differenza percentuale nella retribuzione non deve essere analizzata rispetto ai profili per i quali non sono presenti entrambi i sessi, dove è evidenziata infatti una differenza pari al 100%. Le differenze più rilevanti si manifestano dove, a parità di posizione economica, intervengono responsabilità retribuite in modo particolare, ad esempio posizioni organizzative o indennità di servizio. Scostamenti percentuali al di sopra del 10% a favore del genere maschile si rilevano nelle categorie B3-B8, C-C1, C-C6. Mentre le categorie che presentano uno scarto positivo per le donne sono la D1-D6, D3-D4. I dirigenti a tempo indeterminato presentano un vantaggio del 7% per le donne.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel 2020 nell'ambito dell'indagine sul benessere organizzativo condotta dal Settore Programmazione e Gestione Risorse, tesa a migliorare il benessere organizzativo, sono state realizzate, nei primi mesi dell'anno, interviste ai dirigenti e ad un campione di dipendenti in presenza, al fine di rilevare il clima interno e programmare in modo mirato attività formative rivolte al personale. A causa della pandemia, gli elementi raccolti sono stati utilizzati anche per riprogettare il percorso in modalità online ed estenderlo nel 2021 a tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda il coinvolgimento del CUG, il Settore Formazione ha coinvolto il Comitato, inviando informazioni sulla survey; il CUG ha richiesto alcune precisazioni su:

- o i criteri con cui sono stati selezionati i dipendenti che avrebbero partecipato ai focus group
- o le modalità di svolgimento di interviste e focus
- o le tecniche di elaborazione e restituzione dei risultati, con particolare attenzione alla privacy dei partecipanti. In risposta a tali richieste, sono stati inviati chiarimenti e il documento riassuntivo di presentazione della fase di analisi preliminare del progetto.

A seguito dell'emergenza sanitaria, la Città metropolitana di Bologna, dal 12 marzo, ha fatto ricorso allo Smart Working Straordinario come modalità di prestazione ordinaria di lavoro del proprio personale dipendente. La volontà dell'Amministrazione è stata quella di fare tesoro di tali esperienze e cogliere l'opportunità per ridisegnare il futuro del postemergenza, gettando le basi per una adeguata programmazione futura dello Smart Working, cercando di cogliere cosa ha funzionato e cosa no, in un ottica di miglioramento del benessere organizzativo. A tale scopo è stata approntata un'indagine online rivolta a tutto il personale (Dirigenti e collaboratori) che ha attuato lo Smart Working Straordinario, tramite la compilazione in forma anonima di un questionario, volto a rilevare gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri. La rilevazione ha visto un tasso di partecipazione particolarmente elevato, pari al 94%. I principali risultati dell'indagine evidenziano una buona risposta sia dell'Amministrazione nel creare le condizioni per continuare a svolgere le proprie attività, sia dei dipendenti che hanno mostrato di apprezzare la nuova modalità lavorativa, nonostante alcune inevitabili difficoltà riscontate.

Il Settore Programmazione e Gestione Risorse ha provveduto ad inviare al CUG la comunicazione preventiva della somministrazione del questionario. La presentazione dei risultati dell'indagine è stata effettuata al CUG nel mese di luglio. Successivamente è stato inviato il *Rapporto definitivo dell'indagine sullo smart working straordinario nella Città Metropolitana di Bologna*, curata dal Servizio Studi e Statistica per la programmazione strategica - Direzione Generale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

| Sportelli d'ascolto:      | No |
|---------------------------|----|
| Sportelli di counselling: | No |
| Codici etici:             | Sì |
| Codici di condotta:       | No |
| Codici di comportamento:  | Sì |

## **Sezione 5 - Performance**

#### Analisi degli obiettivi di pari opportunità Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Nella performance è previsto lo svolgimento di analisi di genere relative ai dati dei dipendenti dell'Ente, a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità. L'obiettivo compete al Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica della Direzione Generale

#### Obiettivo:

#### Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Nell'ambito dell'obiettivo specifico sulle politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza di competenza dell'Area Sviluppo Sociale, sono presenti azioni di sensibilizzazione sui temi relativi alla promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza nei confronti dei dipendenti dell'Ente. Le azioni di diffusione delle informazioni al personale dipendente sono attuate in collaborazione con il CUG.

#### Obiettivo:

#### Rafforzamento dei CUG

Per quanto riguarda il Settore Programmazione e Gestione Risorse, nell'ambito dell'obiettivo specifico sull'aggiornamento e la definizione dei Regolamenti dell'Ente, le azioni che contribuiscono al rafforzamento del CUG riguardano l'approvazione del Codice Etico (redatto su proposta del CUG e approvato all'inizio del 2021, quindi obiettivo già attuato) e l'attuazione della procedura per l'individuazione del Consigliere di Fiducia metropolitano, con l'impegno da parte dell'Amministrazione e del CUG di realizzare azioni di promozione e sostegno del ruolo (anche tramite webinar conoscitivi e formativi a tutti i dipendenti).

#### Obiettivo:

#### Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nell'ambito dell'obiettivo di competenza dell'Area Sviluppo Sociale relativo alle politiche sulla promozione e lo sviluppo di un territorio socialmente responsabile che favorisca le pari opportunità, sono presenti azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente, anche promuovendo occasioni di incontro per la condivisione di valori e indirizzi strategici e adozione di buone pratiche orientate allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità. Le azioni di diffusione delle informazioni al personale dipendente sono attuate in collaborazione con il CUG.

Per quanto riguarda il Settore Programmazione e Gestione Risorse, l'obiettivo sul Piano della formazione include percorsi formativi rivolti al contrasto delle discriminazioni. Mentre nell'obiettivo relativo al Piano triennale dei fabbisogni del



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

personale e al Piano assunzioni, è definita l'introduzione della figura dello psicologo del lavoro e si assicura che tutte le procedure concorsuali vengono attuate nel rispetto della normativa vigente contro le discriminazioni.

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Per quanto riguarda il Settore Programmazione e Gestione Risorse, nell'abito dell'obiettivo sul miglioramento del benessere organizzativo, si determina il proseguimento dell'attività, attraverso la riprogettazione del percorso formativo rivolto al personale dipendente della Città metropolitana di Bologna, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Il focus sarà sul personale degli uffici e dei servizi, in continuità con il lavoro concluso sulle figure manageriali (dirigenti e posizioni organizzative), per sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, al fine anche di migliorare l'equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita.

Nell'ambito degli obiettivi sull'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo e sull'attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro in coerenza con il POLA, si specifica l'attenzione dell'Ente ai temi inerenti la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Infine nell'ambito dell'obiettivo sull'implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi e il dispiegamento di sistemi di comunicazione e collaborazione, di competenza del Settore Strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali, le azioni sono finalizzate a migliorare e semplificare "l'esperienza utente" nell'uso degli strumenti di produttività individuale e per il lavoro collaborativo, sia per gli smart worker che per gli utenti in presenza, in un'ottica anche di migliore conciliazione di vita e lavoro, tutelando, con strumenti e applicazioni apposite, il diritto alla disconnessione.

# Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

## **Operatività**

Modalità di nomina del CUG: I componenti del CUG sono stati nominati dal

Direttore Generale, previo Avviso di

Interpello rivolto a tutti i dipendenti a tempo

indet. per la raccolta e analisi delle

candidature e previa designazione da parte

delle org. sindacali.

Tipologia di atto: Atto del Direttore Generale (determinazione

senza impegno di spesa)

Data: 28/02/2019

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale **No** ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

| Interventi realizzati a costo zero:  | Sì   |
|--|--|
| Interventi realizzati a costo zero con<br>specificazione degli argomenti oggetto<br>di formazione: | Tutti gli interventi del CUG specificati in<br>questa Relazione sono stati effettuati a costo<br>zero, in collaborazione con i Settori e le Aree<br>dell'Amministrazione |
| Esiste una sede fisica del cug?:   | No   |
| Esiste una sede virtuale?:   | Sì   |
| Sede virtuale :  | Esiste una pagina web dedicata al CUG<br>pubblicata nella Metronet/Intranet<br>dell'Amministrazione  |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:                 | Sì   |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug:<br>5   |  |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:   | No   |

#### **Attività**

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a
  prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

#### • Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto .

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

#### Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Nel 2020, pur nella situazione non semplice dovuta allo stato di emergenza per pandemia COVID-19, Il CUG si è riunito ufficialmente 5 volte ed è stato principalmente impegnato con attività propositive nei seguenti ambiti:

- Redazione proposta di Codice Etico
- Redazione proposta di PAP 2020-2022
- Redazione relazione annuale; inviata in ritardo causa difficoltà operative dovute alla pandemia.

Il CUG è stato informato sui vari step dell'indagine sullo Smart Working Straordinario.

#### Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con la Rete metropolitana dei CUG e con la Rete Nazionale dei CUG. In particolare, con la rete nazionale è stato attuato:

- la compilazione del questionario sul Lavoro Agile
- l'adesione al progetto Comunicazione sui CUG nazionali (spot RAI)
- l'adesione alla raccolta fondi per l'acquisizione e la distribuzione di generi alimentari, tramite il Banco Alimentare
- la partecipazione alle riunioni plenarie nazionali

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Partecipazione a eventi per formazione dei componenti del CUG:

- Mag/Lug/Nov: riunioni Rete Nazionale CUG;
- Mag.: Webinar tecnico "Le nuove competenze per il lavoro agile nella PA";
- Nov.: seminario "Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato", Università di Bologna;
- Nov.: Convegno "In rete contro la violenza" della Rete Nazionale dei CUG;
- Nov/Dic: due eventi dell'area Sviluppo Sociale dell'Ente su contrasto alla violenza di genere e promozione pari opportunità



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Il CUG e l'Amministrazione hanno proseguito l'iter iniziato nel 2019 per individuare Consigliere di Fiducia:

- approvazione e integrazioni al Regolamento di organizzazione;
- approvazione dell'ACCORDO QUADRO tra Azienda Sanitarie, Cm Bologna, Comune di Bologna, per l'adesione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia Metropolitana.
- Redazione, da parte del CUG, della proposta di Codice Etico, in collaborazione con l'Amministrazione che l'ha approvata all'inizio del 2021

#### PARERE SUL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

A fine anno il CUG ha inviato all'Amministrazione la proposta di Piano di Azioni Positive 2021-2023, descritto nel dettaglio nella Sezione 3a) del form. Nel corso della fase istruttoria, il CUG ha proposto a vari Settori l'integrazione e la modifica di alcuni obiettivi specifici su temi di interesse del Comitato, da inserire sia nel Piano della Performance 2021 che nel PAP 2021-2023. Le proposte sono state tutte accettate

#### Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Per quanto concerne le attività di sensibilizzazione dei dipendenti su temi di interesse del CUG, durante l'emergenza COVID-19 il CUG ha inviato una lettera informativa a tutti i dipendenti dell'Ente per supportarli in un momento così difficile, segnalare la rete dei centri anti-violenza e invitarli a partecipare a un'iniziativa di solidarietà per una raccolta fondi a favore dei soggetti fragili del territorio.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

In un'ottica di sensibilizzazione sui temi in oggetto, il CUG ha inviato a tutti i dipendenti una comunicazione riguardo il Convegno del 24 novembre 2020 "In rete contro la violenza". In collaborazione con l'Area dello Sviluppo Sociale, ha diffuso informazioni su 2 eventi on line organizzati dall'Area dello Sviluppo Sociale dedicati al contrasto alla violenza di genere e alla promozione delle pari opportunità

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha esercitato la propria funzione consultiva e di controllo, verificando che la composizione delle Commissioni di concorso fosse rispettosa delle norme antidiscriminatorie. Nel dettaglio, al CUG sono state inviate 15 Determine di nomina di Commissioni giudicatrici di concorso; tutti gli Atti ricevuti sono risultati conformi alla normativa vigente. Ha analizzato e valutato i dati sul personale, in un'ottica di genere.

#### Piani di formazione del personale

Il Settore Formazione ha inviato al CUG il Piano della Formazione specialistica 2020-2022 (febbraio 2020) che lo ha potuto valutare.



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

#### Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il Settore Programmazione e Gestione Risorse ha anticipato al CUG:

- il Comunicato per Indagine ricognitiva per mobilità interna volontaria
- la Determina Dirigenziale di ricognizione delle postazioni di SWS
- l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022
- aggiornamenti sullo stato di avanzamento delle postazioni attive di SWS

#### Considerazioni conclusive

Dall'analisi dei dati del personale forniti dall'Amministrazione si evidenziano le seguenti osservazioni:

- nel 2020 l'incidenza della componente femminile tra i dipendenti è del 53%, pressoché stabile rispetto all'anno precedente, con un aumento estremamente contenuto;
- se gli organi di vertice e gli incarichi dirigenziali presentano una connotazione prettamente maschile (con un'incidenza oltre il 70%), tra il personale non dirigente la componente femminile aumenta al crescere della categoria di appartenenza: è 1/3 nella B, la metà nel profilo C e pari al 63% nella categoria D;.
- la permanenza nei profili evidenzia una buona dinamicità, in quanto circa il 70% dei dipendenti (distribuiti in modo sufficientemente equanime tra i generi) ha un'anzianità inferiore o uguale ai 3 anni;
- il divario retributivo tra generi evidenzia scostamenti superiori al 10% a favore del genere maschile nelle categorie B e C, mentre nella categoria D e tra i dirigenti la componente femminile presenta uno scarto positivo del 7% a proprio vantaggio;
- nettamente prevalente è il ricorso delle donne alle forme lavorative per la conciliazione vita-lavoro, quali part-time e telelavoro; l'emergenza sanitaria ha introdotto lo Smart Working Semplificato per il 70% dei dipendenti (2/3 sono donne) e ha sostituito il telelavoro:
- anche il ricorso ai congedi parentali e ai permessi della legge 104 è appannaggio soprattutto delle dipendenti: questo evidenzia come il carico di cura familiare sia ancora prerogativa prettamente femminile;
- la formazione è stata fruita in maggioranza da donne (quasi il 60% di coloro che ne hanno beneficiato).

Nonostante l'emergenza sanitaria, nel 2020 il CUG della Città metropolitana di Bologna è riuscito a dare continuità alla propria attività, attuando le principali azioni previste quali la predisposizione delle proposte di Codice Etico e di PAP 2021-2023 e la redazione della Relazione annuale. Inoltre ha effettuato azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti sui temi di competenza del Comitato e ha continuato ad adoperarsi per migliorare e aumentare le proprie competenze nelle materie di interesse, attraverso attività di autoformazione.

I rapporti con l'Amministrazione si sono rafforzati, in virtù di una collaborazione efficace e produttiva. L'atteggiamento dell'Amministrazione nei confronti del CUG continua ad essere di apertura e disponibilità al confronto, tutto ciò si è concretizzato soprattutto nella predisposizione del PAP e del testo del Codice Etico.

L'emergenza sanitaria ha comportato, sia per il CUG che per l'Amministrazione, una riorganizzazione delle modalità lavorative e organizzative, che non ha depotenziato i temi di competenza del Comitato, ma anzi, nella riprogrammazione delle Azioni dell'Ente (in particolare l'introduzione dello Smart Working Straordinario e la formazione) sono stati mantenuti come obiettivi trasversali e fondamentali (ad esempio: indagine sul clima interno e il benessere legato allo SWS).

Si sono rafforzati anche i rapporti con la Rete nazionale dei CUG, sia per una assidua partecipazione alle riunioni plenarie, che per l'adesione alle iniziative proposte dalla rete.

Nello specifico, per l'anno 2021 si ritiene opportuno individuare le seguenti linee di azione e raccomandazioni:

- Monitorare e supportare la predisposizione del POLA e la conseguente implementazione dello Smart Working in forma ordinaria, ponendo attenzione affinchè vengano rispettati gli obiettivi di miglioramento del benessere lavorativo e promozione delle pari opportunità.
- Continuare il percorso finalizzato all'individuazione del Consigliere di Fiducia metropolitano, in collaborazione con l'Ente, tramite procedura comparativa interna e selezione effettuata da una Commissione preseduta da componenti CUG;
- Supportare la creazione di un punto di ascolto psicologico per tutti i dipendenti dell'ente.
- Rafforzare la collaborazione con le Reti locale e nazionale dei CUG.



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

- Continuare con l'azione finalizzata ad aumentare la visibilità del CUG all'interno dell'Ente e la collaborazione con l'Amministrazione e tutti i settori/aree, soprattutto nella definizione del Piano delle Azioni Positive e nelle azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti.
- Revisionare e integrare il Regolamento interno del CUG alla luce della Direttiva 2/2019.

Source URL: http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2021

