



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023 - 2025

[piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (9.72 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		13	17	57	124	41	23	29	71	96	28
Totale % sul personale 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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 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 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 anni	0	0	0	1	1	2	15,38	1,02	0	0	5	6	0	11	84,62	4,89
Superiore a 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		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C	Inferiore al Diploma superiore	7	53,85	6	46,15	13	3,09
C	Diploma di scuola superiore	35	57,38	26	42,62	61	14,49
C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,24
C	Laurea magistrale	13	43,33	17	56,67	30	7,13
C	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,48
D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,24
D	Diploma di scuola 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 D.Lgs. 267/2000	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,24
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Assunzioni art.90 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		196		225		421	
Totale % sul personale complessivo		45,48		52,20		97,68	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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.

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 inquadrare 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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	3	0	3	9,38	1,48	0	0	12	15	2	29	90,63	12,72
Part Time ≤50%	0	0	2	5	0	7	63,64	3,45	0	0	1	2	1	4	36,36	1,75
Tempo 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		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,42	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
PT ORIZZONTALE 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 su 12_30 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 su 12_30 ore settim_69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,22
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	2	0	2	9,52	0,84	0	0	8	9	2	19	90,48	4,17
PT VERTICALE ANNUALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,22

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT verticale 10 mesi su 12_36 ore 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 ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	0,88
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,42	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che 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 determinato	11	5	28	49	16	109	35,97	45,61	22	26	49	79	18	194	64,03	42,54
Personale che fruisce di orari 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		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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 L.104/1992 per genere

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

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

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

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 Sì
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

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
al 16/11/2020	439	69	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

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, inconfiribilità, 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

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

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Comunicazione	1	0	1	1	0	3	50,00	0,31	1	0	0	2	0	3	50,00	0,22
giuridico normativo	25	13	19	53	6	116	31,78	12,03	52	61	64	65	7	249	68,22	18,28
Giuridico-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 (sicurezza)	11	7	51	132	24	225	74,26	23,34	11	8	23	31	5	78	25,74	5,73
Tecnico 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		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedure reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	6,98	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario 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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario 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. 267/2000	€53341,00	€0,00	€ -53341,00	--
Direttore Generale	€142427,00	€0,00	€ -142427,00	--
Dirigente a tempo determinato	€80766,00	€80675,00	€ -91,00	-0,11
Dirigente a tempo indeterminato	€75144,00	€80848,00	€ 5704,00	7,06
	€0,00	€0,00	--	--

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 state effettuate indagini riguardo a benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

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 post-emergenza, 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 riscontrate.

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**

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

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:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Tutti gli interventi del CUG specificati in questa Relazione sono stati effettuati a costo zero, in collaborazione con i Settori e le Aree dell'Amministrazione

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Esiste una pagina web dedicata al CUG pubblicata nella Metronet/Intranet dell'Amministrazione

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
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?

- 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

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.

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 affinché 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 presieduta 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.

- 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>