



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2022

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	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Vice Sindaco metropolitano	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere Delegato	0	0	3	2		0	1	2	0	0
Organo di vertice	Consigliere metropolitano	0	7	10	7	14	1	4	3	1	2
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	1	0	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 tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	1	3	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	B1	0	0	0	5	0	0	0	3	7	3
Personale non dirigente	B3	4	0	9	34	5	0	1	6	9	1
Personale non dirigente	C	2	8	13	31	8	2	6	11	22	3
Personale non dirigente	D1	7	11	19	22	8	30	30	30	33	5
Personale non dirigente	D3	0	0	2	13	4	0	0	8	17	5
Totale personale		13	27	59	115	43	33	42	63	91	20

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
Totale % sul personale complessivo		2,57	5,34	11,66	22,73	8,50	6,52	8,30	12,45	17,98	3,95

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	13	19	35	69	14	150	46,30	72,82	32	36	42	55	9	174	53,70	75,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	5	2	10	34,48	4,85	0	0	7	9	3	19	65,52	8,19
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	9,09	0,49	0	0	2	8	0	10	90,91	4,31
Superiore a 10 anni	0	0	5	32	8	45	60,81	21,84	0	1	7	16	5	29	39,19	12,50
Totale	13	19	43	106	25	206			32	37	58	88	17	232		
Totale %	2,97	4,34	9,82	24,20	5,71	47,03			7,31	8,45	13,24	20,09	3,88	52,97		

⁽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	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	1,14
B1	Inferiore al Diploma superiore	4	33,33	8	66,67	12	2,75
B1	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
B3	Inferiore al Diploma superiore	25	92,59	2	7,41	27	6,18
B3	Diploma di scuola superiore	26	74,29	9	25,71	35	8,01
B3	Laurea magistrale	1	14,29	6	85,71	7	1,60
C	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,92
C	Diploma di scuola superiore	43	63,24	25	36,76	68	15,56

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
C	Laurea magistrale	15	50,00	15	50,00	30	6,86
C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
C		1	33,33	2	66,67	3	0,69
D	Diploma di scuola superiore	24	50,00	24	50,00	48	10,98
D	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	1,83
D	Laurea magistrale	37	29,84	87	70,16	124	28,38
D	Master di I livello	1	12,50	7	87,50	8	1,83
D	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,46
D3	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,92
D3	Laurea magistrale	15	33,33	30	66,67	45	10,30
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,69
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Totale personale		205		232		437	
Totale % sul personale complessivo		45,86		51,90		97,76	

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

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

Nel 2021, i dipendenti sono 447, di cui 235 donne, il 52,6%, e 212 uomini; nel 2020 i dipendenti erano 431 con percentuali di genere equivalenti, si osserva quindi un aumento di 16 persone. Oltre all'incremento nel numero dei dipendenti, prosegue il processo di sostituzione dei dipendenti che escono dal lavoro, che ha comportato, soprattutto a carico del sesso femminile, un sostanziale ringiovanimento. Se nel 2020 le dipendenti fino a 40 anni di età erano 48, nel 2021 sono 69. Anche i giovani dipendenti maschi sono aumentati di 10 persone e ad oggi sono 32. La parte più consistente del personale, indipendentemente dal genere, è inquadrato nella posizione D1, e sono prevalentemente femmine (128 contro 67), equamente distribuite nelle fasce di età decennali fino a 60 anni, mentre gli uomini sono più rappresentati tra i 40 ed i 60 anni. I dirigenti sono 8, 3 donne e 5 uomini, di età superiore ai 50 anni. Tra gli organi di vertice, si nota la prevalente presenza maschile, di età superiore ai 50 anni. Anche direttore e segretario generale sono uomini.

E' interessante osservare la distribuzione dei dipendenti, non dirigenti, rispetto al tempo di permanenza entro un **profilo**. L'analisi è effettuata su un totale di 438 dipendenti e ben 324 di loro hanno un periodo di servizio nel corrente profilo al massimo di 3 anni, sintomo sia dei processi di progressioni di carriera, sia delle nuove assunzioni. Tale situazione è distribuita equamente nei due sessi (oltre il 70% sia di uomini, che di donne). Una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni si osserva in quasi il 22% del sesso maschile, contrapposta ad una ben più esigua percentuale tra le donne, pari al 12,5%. L'età superiore ai 50 anni, nei due generi, è quella con minor mobilità nel profilo.

Sempre tra il personale non dirigente, relativamente ai **titoli di studio** posseduti, il diploma di scuola media superiore, che nei precedenti anni rappresentava il titolo di studio più presente per entrambi i sessi, nel 2021 è soppiantato dalla laurea specialistica o magistrale, con 150 dipendenti (nel 2020 erano 112), il 64% dei quali femmine. Nel dettaglio, rispetto all'inquadramento, la categoria B e C, in entrambi i sessi, è prevalentemente diplomata, titolo di studio detenuto dal 24% anche di coloro che sono inquadrati come D1. Le cinque persone assunte in base all'art.90 D.Lgs. 267/2000 detengono 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	2	5	19,23	2,36	0	0	7	13	1	21	80,77	8,94
Part Time ≤50%	0	0	1	6	0	7	70,00	3,30	0	0	1	1	1	3	30,00	1,28
Tempo Pieno	13	19	43	98	27	200	48,66	94,34	32	37	50	76	16	211	51,34	89,79
Totale	13	19	44	107	29	212			32	37	58	90	18	235		
Totale %	2,91	4,25	9,84	23,94	6,49	47,43			7,16	8,28	12,98	20,13	4,03	52,57		

⁽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	0	1	1	100,00	1,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT misto 10 mesi su 12_30 ore settim_ 69,44%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	4	0	5	62,50	5,68	0	0	1	1	1	3	37,50	1,37
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	2	1	3	18,75	3,41	0	0	4	9	0	13	81,25	5,94
PT verticale 18h	0	0	0	2	0	2	100,00	2,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT misto 10 mesi su 12_30 ore settim_ 69,44%	0	0	0	1	0	1	25,00	1,14	0	0	1	2	0	3	75,00	1,37
PT MISTO 11 mesi su 12_30 settimanali_ 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	1,83

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⁾
Telelavoro	0	0	1	0	1	2	20,00	2,27	0	1	0	5	2	8	80,00	3,65
Smart working	8	12	21	23	9	73	27,97	82,95	28	31	52	67	10	188	72,03	85,84
Totale	8	12	23	33	12	88			28	32	60	85	14	219		
Totale %	2,61	3,91	7,49	10,75	3,91	28,66			9,12	10,42	19,54	27,69	4,56	71,34		

⁽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

Per quanto attiene la conciliazione vita e lavoro, sono previste diverse forme di conciliazione e flessibilità, più limitate per dipendenti che prestano la loro attività nella polizia metropolitana, o per i cantonieri, o il personale ausiliario.

Una forma conciliativa è il **part time** e si osserva che il numero di persone che lo utilizza è in diminuzione rispetto al 2020: erano 43 ed attualmente sono 36, 24 delle quali donne, che scelgono prevalentemente una riduzione oraria ampiamente al di sopra delle 18 ore settimanali. Un part time al 50% è utilizzato da 7 uomini e 3 donne. La riduzione oraria è richiesta, per entrambi i sessi, prevalentemente da dipendenti con più di 50 anni, con una tipologia di part time varia che comprende il part time orizzontale settimanale, quello misto, su 10 o 11 mesi, e quello verticale. La netta prevalenza dei dipendenti adotta il tempo pieno: il 94,3% degli uomini e l'89,8% delle donne.

Altra forma di conciliazione è rappresentata dal **telelavoro**, utilizzato in totale da 10 persone (di cui 8 donne), contro le 18 del 2020. Per entrambi i generi, la maggior parte dei fruitori ha un'età superiore ai 50 anni.

L'Ente ha adottato il POLA e previsto lo strumento dello **smart working** in modo strutturato e permanente. 261 dipendenti ne sono stati interessati e dalla tavola precedente si nota come, nelle classi di età più giovani, per entrambi i sessi, questa tipologia sia stata adottata dalla totalità dei dipendenti e dalla maggioranza dei dipendenti delle altre fasce di età.

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 orari per congedi parentali fruiti		0,00	7	100,00	7	0,54
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	57	28,79	141	71,21	198	15,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	30	71,43	12	28,57	42	3,24
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	408	38,86	642	61,14	1050	80,96
Totale permessi	495	38,16	802	61,84	1297	

⁽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. La componente femminile fruisce maggiormente dei diversi permessi orari e giornalieri, a parte il permesso orario legato alla L.104/1992 distribuito per il 71,4% tra gli uomini ed il 28,6% tra le donne.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

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

- Attuazione misure di flessibilità organizzativa del lavoro

Con l'adozione del POLA la Città metropolitana rende sistemico e programmatico il necessario cambiamento culturale e organizzativo, introducendo in maniera strutturata e permanente, il lavoro agile all'interno dell'assetto organizzativo, in una alternanza tra presenza in servizio e lavoro a distanza.

La Città Metropolitana di Bologna organizza in maniera equilibrata il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità più congeniali in funzione del contesto tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti.

Questo Ente, realizzando tempestivamente un flusso informatico che, ottimizza il processo di gestione con la digitalizzazione del procedimento stesso, nelle distinte fasi, ha consentito in tempi celeri e tracciati la sigla degli accordi individuali e i correlati adempimenti, nel rispetto delle tempistiche previste dagli obblighi di legge.

La Città metropolitana di Bologna, con l'adozione di specifiche misure organizzative interne, in piena coerenza con la normativa nazionale, ha progressivamente approvato per ogni Area, Servizio e Settore, piani per il graduale rientro del personale in presenza, individuando altresì la condizione dei lavoratori cosiddetti fragili.

- Politiche di reclutamento e gestione del personale

La Città metropolitana nelle azioni finalizzate al reclutamento di personale e nella sua programmazione, mediante lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, promuove procedure di reclutamento e politiche di gestione del personale, orientate alla rimozione di fattori che ostacolano la parità, le pari opportunità e promuove la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. aggiornamento la Città metropolitana ha approvato il Piano triennale di fabbisogni di personale 2021-2023, il quale ha previsto l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase e atto dell'attività il rispetto di valori orientati alla parità, alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie. Le nr. 20 commissioni esaminatrici hanno assicurato nella composizione il puntuale rispetto dell'equilibrio di genere. Delle stesse è stata assicurata puntuale comunicazione al CUG ed alla Consigliera di parità regionale. Con il PTFP 2021/23 l'Amministrazione ha previsto, nell'espletamento delle procedure selettive, la riserva per i disabili e per le altre categorie riservatarie.

- Monitoraggio attività inerenti il rispetto del codice di comportamento

L'amministrazione ha regolarmente espletato l'attività di controllo ispettivo interno riguardante l'applicazione del Codice di comportamento, per accertare la corrispondenza fra le dichiarazioni rese in occasione delle richieste di part time e circa attività vietate/autorizzabili, su personale dipendente e dirigente in misura pari al 4% dei rispettivi contingenti

- Modica al ROUS ed approvazione e adozione del Codice Etico della Città metropolitana di Bologna

Con Atto Sindacale n.29/2021 l'Amministrazione ha provveduto a regolamentare e disciplinare in maniera organica e puntuale la complessa e ampia materia inerente incarichi extra istituzionali e attività secondarie disciplinate al Capo VI del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS).

Stante la rilevanza e il capillare interesse rivestito dalla tematica in oggetto, al fine di presidiare puntualmente la tematica ed agevolare i dipendenti nella presentazione di richieste di autorizzazione oppure comunicazioni inerenti incarichi extra lavorativi, è stato introdotto un flusso informatico che, ottimizza il processo e digitalizza il procedimento nelle distinte fasi, superando la necessità di inviare la documentazione cartacea o l'utilizzo delle caselle di posta elettronica.

La Città metropolitana di Bologna 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 ed a tal fine adotta tutte le azioni e le misure necessarie a presidiare ed accompagnare i processi di riforma e di innovazione regolamentare, volti a perseguire la massima trasparenza, integrità ed efficienza dell'azione amministrativa. A seguito di quanto sopra, con Atto Sindacale 24/2021 questa Amministrazione ha approvato ed adottato il Codice Etico, elaborato in accordo con il Comitato Unico di Garanzia, che raccoglie i principi etici, i valori, le linee guida ed i criteri di comportamento che informano la cultura dell'Amministrazione e che devono ispirare ed orientare le condotte e i comportamenti di tutti coloro che operano all'interno dell'Ente, al di là del ruolo e del luogo della prestazione professionale.

Il PAP 2021-2023 della Città metropolitana di Bologna (proposto dal CUG e approvato senza variazioni dall'Ente con Atto del Sindaco metropolitano n. 281 del 23/12/2020 come allegato al Piano della performance 2021 e allegato F al Piano esecutivo di Gestione 2021-2023) 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.

Le azioni positive realizzate nel 2021, elencate nello spazio sovrastante dall'Amministrazione, sono tra le più rappresentative per quell'anno, soprattutto nell'ambito delle politiche relative al personale e all'organizzazione del lavoro. In alcuni casi si tratta di azioni già implementate che sono state mantenute e perfezionate, mentre in altri casi si tratta di azioni innovative che determinano cambiamenti nel modo di lavorare. Entrambe le situazioni sono accomunate dalla collaborazione tra Amministrazione e CUG, finalizzata a mantenere e garantire un ambiente di lavoro rispettoso, attento al genere, alle persone e ai principi di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere.

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	0	6	0	0	0	6	60,00	0,06	0	0	4	0	0	4	40,00	0,03
giuridico normativo	175	177	297	348	66	1063	33,74	10,47	593	570	404	485	36	2088	66,26	16,00
Giuridico-informatico	45	97	30	15	0	187	31,69	1,84	163	100	12	92	36	403	68,31	3,09
informatica	343	586	1365	2939	674	5907	40,47	58,17	487	1172	2457	3968	604	8688	59,53	66,57
Relazionale	13	38	169	353	39	612	38,81	6,03	36	140	338	436	15	965	61,19	7,39
Sicurezza sui luoghi di lavoro	196	182	419	847	100	1744	77,72	17,18	78	160	84	138	40	500	22,28	3,83
Tecnica Amministrativa	99	35	90	370	41	635	61,23	6,25	49	154	91	108	0	402	38,77	3,08
Totale ore	871	1121	2370	4872	920	10154			1406	2296	3390	5227	731	13050		
Totale ore %	3,75	4,83	10,21	21,00	3,96	43,76			6,06	9,89	14,61	22,53	3,15	56,24		

⁽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? No

Per quanto riguarda la formazione, sono state 23.204 le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti, il 56,2% 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

informatico e giuridico-normativo è quella prevalentemente fruita dalle donne rispettivamente per il 67% ed il 16%. L'informatica vede la fruizione per il 58% degli uomini, seguita per tale genere, dalla sicurezza sui luoghi di lavoro, il 17%.

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⁾	
procedura selettiva interna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura selettiva interna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura selettiva interna	1	33,33	2	66,67	3	4,41	Donna
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
mobilità esterna	1	33,33	2	66,67	3	4,41	Uomo
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Uomo
procedura reclutamento personale	3	75,00	1	25,00	4	5,88	Uomo
procedura reclutamento personale	3	60,00	2	40,00	5	7,35	Uomo
procedura reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	4,41	Donna
selezione CFL	1	33,33	2	66,67	3	4,41	Donna
selezione CFL	3	75,00	1	25,00	4	5,88	Uomo
selezione CFL	3	75,00	1	25,00	4	5,88	Uomo
selezione CFL	1	33,33	2	66,67	3	4,41	Uomo
selezione CFL	3	60,00	2	40,00	5	7,35	Uomo
selezione CFL	1	25,00	3	75,00	4	5,88	Uomo
Totale personale	40		28		68		
Totale % sul personale complessivo	8,95		6,26		15,21		

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

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

Analizziamo ora la composizione per genere delle commissioni di concorso: sono 20, con presidente donna in 2 casi. I commissari in totale sono 68, 28 donne e 40 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
B1	€20,66	€19,90	€ -0,76	-3,80
B3	€22,72	€20,76	€ -1,96	-9,45
C	€24,18	€23,56	€ -0,61	-2,61
D1	€28,49	€26,05	€ -2,44	-9,36
D3	€39,87	€36,38	€ -3,50	-9,61
Dirigente	€78,95	€88,12	€ 9,17	10,41

Un importante aspetto descrittivo è legato alla retribuzione, analizzata riferendosi ai dipendenti in servizio per l'intero anno. Nei 6 profili di inquadramento, ben 5 evidenziano un divario negativo a carico delle donne, più rilevante per l'inquadramento D3, dove le donne mediamente hanno una retribuzione media annua inferiore di 3.500€ rispetto a quella maschile. Discorso opposto per i dirigenti, che vedono la retribuzione femminile media superiore a quella maschile per 9.170€.

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?: **No**

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

4.1. In Città metropolitana di Bologna nel 2021 **non sono state effettuate indagini specifiche sul benessere organizzativo**, con valutazione dello stress lavoro correlato. Ma con l'adozione del **POLA** (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, approvato con Atto Sindacale n. 92/2021 del 14 aprile 2021), l'Ente ha individuato nel miglioramento del benessere organizzativo una delle condizioni fondamentali per lo sviluppo del Lavoro Agile. A tal proposito il POLA ha previsto l'effettuazione di indagini di clima e di customer satisfaction periodiche, a cadenza annuale, finalizzate alla valutazione degli impatti del lavoro agile sulle Persone (soddisfazione e benessere, relazioni lavorative, spese, conciliazione tempi di vita e lavoro); sull'Organizzazione (produttività, grado di coinvolgimento e autonomia del dipendente, digitalizzazione dell'Ente, nuove tecnologie digitali) e sulla Collettività (spostamenti e mobilità sostenibile). Tramite le indagini, si prevede di individuare indicatori qualitativi e quantitativi di impatto, declinati anche per genere, che permetteranno di misurare l'andamento delle dimensioni indicate e potranno integrarsi con il set di KPI utili alla misura del benessere organizzativo, nell'ambito della valutazione della salute organizzativa dell'Ente.

Per quanto concerne ambiti prossimi al benessere organizzativo, nel corso del 2021 la Città metropolitana ha realizzato un'indagine conoscitiva on-line, rivolta alle/ai lavoratrici/lavoratori dell'Ente, sugli "Stili Lavorativi Sostenibili", con l'obiettivo di rilevare il grado di consapevolezza e percezione sui temi della sostenibilità; informare le/i dipendenti riguardo il percorso di sensibilizzazione progettato dall'Ente sui temi indicati; individuare le tematiche più rilevanti e per quali i dipendenti si sarebbero attivati; raccogliere la disponibilità alla partecipazione. Il percorso per l'individuazione di alcune pratiche per sostenere e diffondere uno "stile lavorativo sostenibile" ha avuto il supporto del CUG in fase esplorativa.

4.2. Nell'Ente non sono attivi servizi specifici che consentono il confronto ed il dialogo tra le/i lavoratrici/ori e i soggetti preposti all'ascolto ed alla promozione del benessere organizzativo. E' utile precisare che il CUG della Città metropolitana di Bologna esplica la propria attività di ascolto dei dipendenti, tramite la casella dedicata cug@cittametropolitana.bo.it, cui il personale può rivolgersi per supporto, informazioni, chiarimenti, in tema di parità, pari opportunità, conciliazione, benessere e contrasto alla violenza e mobbing. Il CUG, organismo di garanzia ma anche sensore del disagio, facilita e indirizza il personale verso soluzioni/interlocutori appropriati ai bisogni di volta in volta espressi, mantenendo estrema riservatezza, consapevole dei vincoli di privacy a cui è tenuto.

Nel 2021 è stato approvato con Atto sindacale n.24/2021 il Codice Etico dell'Ente, redatto in collaborazione con il CUG, con lo scopo, tra gli altri, di definire ruolo, funzioni e modalità operative della figura del Consigliere di Fiducia, la cui individuazione dovrebbe avvenire nel corso del 2022.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si suggeriscono i seguenti interventi per il benessere organizzativo:

- Il Cug dell'Ente ritiene molto importante la realizzazione del Bilancio di Genere, sino ad ora non presente in Città metropolitana di Bologna. Il 16 dicembre 2021, con l'inizio del nuovo mandato, l'Ente ha presentato in assemblea pubblica l'avvio del percorso per la realizzazione del Piano per l'uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna, da completare nel 2022; in tale ambito si prevede l'effettuazione del Bilancio di Genere.
- Si suggerisce che l'Ente effettui le indagini annuali sul benessere organizzativo, in modo costante, per un monitoraggio attendibile del clima dell'Ente e l'individuazione di criticità a cui porre rimedio.
- Si auspica infine che, nonostante le difficoltà dovute anche alle dimissioni di alcuni componenti CUG che ne hanno ostacolato l'iter, si concluda quanto prima la procedura per l'individuazione del Consigliere di Fiducia, affinché nell'Ente sia presente una figura esperta, deputata alla gestione dei casi molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto dal Codice Etico.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2021 è stato segnalato al CUG una situazione di mobbing o discriminazione da parte del personale. Non essendo ancora presente nell'Ente la figura del Consigliere di Fiducia, il CUG si è fatto carico dell'assistenza alla persona segnalante, con il supporto del CUG dell'Azienda USL di Bologna e della Rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana, di cui l'Ente fa parte (in virtù della sottoscrizione di un accordo tra Enti). A seguito di diversi interventi non risolutivi, il CUG ha esposto il caso all'OIV che lo ha preso in carico.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Nell'ambito dell'obiettivo sulla Performance, di competenza della Direzione generale, è prevista la predisposizione e l'approvazione del PAP. Il PAP 2021-2023 della Cm di Bologna (approvato con Atto del Sindaco metropolitano, su proposta del CUG, senza variazioni dell'Ente) è il documento programmatico che individua le azioni e le iniziative programmate, finalizzate a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, promuovere un maggior benessere lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Il PAP della Cm di Bologna contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, stabilendo dunque il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Gli interventi del PAP si pongono pertanto in linea con i contenuti del DUP e del Piano della Performance e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. L'integrazione del PAP con il DUP 2021-2024 dell'Ente si realizza principalmente attraverso l'esplicitazione degli interventi e delle azioni correlate agli indirizzi strategici del DUP relativi soprattutto all'ambito di valutazione della Salute organizzativa, di genere, professionale e digitale.

Con il Progetto "Agenda 2.0", la pianificazione strategica dell'Ente prevede anche l'individuazione degli obiettivi e indicatori utili a misurare il conseguimento degli Obiettivi dello sviluppo sostenibile - SDGs - dell'Agenda ONU (spec. art.5, sulla parità di genere), da cui si trae conferma che il genere costituisce un obiettivo trasversale della programmazione strategica sia dell'Unione Europea che dell'Ente.

La correlazione del PAP con il Piano della Performance si esplica con la selezione e l'individuazione degli Obiettivi generali e degli Obiettivi specifici, rispettivamente dal Documento unico di programmazione 2021-2023 e dal Piano della performance 2021, e il loro collegamento ad una dei cinque ambiti di azione previsti dal PAP.

Le azioni positive previste dal Piano sono dirette a soddisfare le seguenti finalità:

- favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, anche riequilibrando le opportunità e valorizzando le differenze;
- garantire la promozione del benessere organizzativo, anche rispetto ai temi di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Obiettivo:

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

Nell'ambito dell'obiettivo su Studi e rilevazioni di competenza del Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica della Direzione Generale, è stata realizzata l'analisi di genere relative ai dati dei dipendenti dell'Ente, a supporto sia delle azioni di promozione delle pari opportunità, che delle attività del CUG, in particolare per la redazione della Relazione annuale.

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 hanno contribuito al rafforzamento del CUG, ma anche alla prevenzione contrasto alla violenza/mobbing, hanno riguardato soprattutto l'approvazione del Codice Etico (redatto su proposta del CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, ed approvato con Atto Sindacale 24/2021). Nel Codice Etico, essendo strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia e di discriminazione nell'ambiente di lavoro, si definiscono finalità, funzioni e ambiti di competenza del Consigliere di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale. L'attuazione della procedura per l'individuazione del Consigliere di Fiducia metropolitano è stata traslata e riprogrammata nel 2022, in ragione soprattutto dell'impossibilità di nominare la commissione interna che avrebbe dovuto selezionare e individuare la figura deputata, causa dimissioni di alcuni componenti CUG.

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 state realizzate azioni di sensibilizzazione sui temi relativi alla promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza nei confronti dei dipendenti dell'Ente. Tra le tante iniziative, risulta di particolare interesse l'evento di rilievo internazionale "Europa: sostantivo femminile-Responsabilità Sociale in una prospettiva di genere" organizzato dalla Cm Bologna, con il sostegno del Comitato Europeo delle Regioni e il patrocinio della Regione Emilia-Romagna, sulle azioni positive praticabili per le pari opportunità di genere e di scambio di buone pratiche.

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 state realizzate 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.

Per quanto riguarda il Settore Programmazione e Gestione Risorse, l'obiettivo sul Piano della formazione ha incluso percorsi formativi rivolti al contrasto delle discriminazioni e alla promozione delle parità di genere, soprattutto nell'ambito della formazione rivolta ai neo-assunti. Mentre nell'obiettivo relativo al Piano triennale dei fabbisogni del personale e al Piano assunzioni, le procedure concorsuali effettuate nel corso del 2021 sono state attuate nel rispetto della normativa vigente contro le discriminazioni e garantendo l'equilibrio di genere. Per quanto riguarda l'introduzione della figura dello psicologo del lavoro, l'azione è stata traslata e riprogrammata nel 2024.

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'ambito dell'obiettivo sul miglioramento del benessere organizzativo, i percorsi formativi rivolti al personale dipendente dell'Ente sono stati riprogettati in funzione dello sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Il focus ha riguardato soprattutto lo sviluppo e l'approfondimento di 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 sulla predisposizione e l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) di competenza della Direzione Generale, i contenuti del Piano, finalizzati a ripensare il modello organizzativo, hanno posto, tra gli altri, particolare attenzione ai temi inerenti la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Nell'ambito dell'obiettivo specifico sull'aggiornamento e la definizione dei Regolamenti dell'Ente, l'azione relativa all'approvazione della disciplina per la gestione delle ferie solidali è stata traslata e riprogrammata nel 2022, per l'emergenza di ulteriori impegni improrogabili e non programmati legati a nuove misure organizzative e alla necessità di effettuare approfondimenti normativi.

Infine l'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, è stato pienamente realizzato, tramite azioni 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.

Obiettivo:

Favorire qualità della vita e benessere lavorativo

Nell'obiettivo del Piano della formazione (Settore Programmazione e Gestione Risorse) è stata dato grande spazio anche a percorsi formativi inerenti lo sviluppo del Lavoro agile, al fine di far acquisire alle strutture le competenze propedeutiche per realizzare il cambiamento nel "modo di lavorare" e ottimizzare la performance dello svolgimento del lavoro da remoto, incrementando le competenze, anche digitali del personale.

Infine l'obiettivo sull'aggiornamento continuo del piano di fattibilità delle ricollocazioni del Settore Strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali ha permesso di attuare iniziative di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, gestendo l'impatto dello Smart Working sulla gestione degli spazi e delle prestazioni aziendali e salvaguardando il benessere psico-fisico del dipendente.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

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, ad eccezione del corso

	<p>sul linguaggio di genere, i cui costi sono a carico del Servizio Formaz</p>
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: 7	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Figure professionali esperte OIV Rete Nazionale dei CUG, CUG Ausl Bologna	

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 Consiglieria 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?

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Il CUG si è riunito ufficialmente 7 volte ed è stato principalmente impegnato con attività propositive nei seguenti ambiti:

- Modifica del Codice Etico
- Procedura per individuazione del Consigliere di Fiducia
- Redazione PAP 2022-2024
- Redazione relazione annuale
- Sensibilizzazione sul tema del linguaggio di genere
- Parere sul POLA
- Raccomandazioni per l'adozione del PIAO e Disciplina LA
- Analisi del benessere organizzativo
- Revisione regolam. organizzazione
- Stili Lavorativi Sostenibili

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.

E' stata proposta ed ottenuta la formazione per tutti i dipendenti sul tema "Attenzione al genere nel linguaggio della PA"

PARERE SUL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

A dic. 2021 il CUG ha predisposto la proposta di PAP 2022-2024, condivisa con l'Ente e approvata con Atto del Sindaco metropolitano il 26/1/22, allegato al Piano Performance, in attesa dell'approvazione del PIAO. Il PAP22 si pone in continuità con il precedente, contestualizzando le azioni alla attuale situazione del personale dell'Ente e alle modifiche normative. Le 5 linee d'azione sono le medesime, con l'aggiornamento di alcuni obiettivi specifici inerenti perlopiù l'organizzazione del lavoro

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha espresso pareri e osservazioni al POLA, al fine di garantire il benessere organizzativo e un trattamento equanime per tutti i dipendenti della Città Metropolitana.

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 20 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

Al Cug è stato sottoposto il Piano per la formazione affinché potesse espletare la propria funzione consultiva e propositiva. È stata proposta ed ottenuta la formazione per tutti i dipendenti sul tema "Attenzione al genere nel linguaggio della PA"

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

Il Settore Programmazione e Gestione Risorse ha anticipato al CUG:

- Il PIAO - Lavoro Agile
- L'approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024

Considerazioni conclusive

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

- il numero dei dipendenti è leggermente aumentato (+16) e si assiste ad un importante ricambio; l'incidenza della componente femminile è del 52,6%, con una modesta diminuzione (- 0,4%);
- se gli organi di vertice e gli incarichi dirigenziali presentano una connotazione prettamente maschile (oltre il 75%, in aumento di 5 punti %), tra il personale non dirigente la componente femminile aumenta al crescere della categoria;
- la permanenza nei profili evidenzia una buona dinamicità, in quanto circa il 74% dei dipendenti (distribuiti in modo equanime tra i generi) ha un'anzianità inferiore o uguale ai 3 anni; il titolo di studio più presente per entrambi i sessi è la laurea (150 dipendenti, in maggioranza donne);
- il divario retributivo tra generi evidenzia scostamenti a favore del genere femminile solo per la categoria dirigenziale (scarto positivo del 10%); tutte le altre categorie evidenziano un divario superiore per gli uomini, maggiore per i B3, D1 e D3;
- nettamente prevalente è il ricorso delle donne alle forme lavorative di conciliazione, quali part-time e telelavoro, richiesti comunque meno che nel 2020, forse anche per l'opportunità di avvalersi del Lavoro Agile che ha assunto nel 2021 una forma più strutturata; tale strumento è utilizzato dalla prevalenza dei dipendenti per i quali è previsto;
- anche il ricorso ai congedi parentali e ai permessi della legge 104 è appannaggio soprattutto delle dipendenti;
- la formazione è stata fruita in maggioranza da donne (56%).

Nonostante il perdurare dell'emergenza sanitaria, nel 2021 il CUG della Cm è riuscito a dare continuità alla propria attività, attuando i principali adempimenti previsti, quali la predisposizione della proposta del PAP 2022-2024 e la redazione della Relazione annuale. Inoltre ha effettuato azioni di autoformazione e sensibilizzazione verso i dipendenti, anche arricchendo la propria pagina sulla Intranet e proponendo all'Ente l'estensione a tutti il personale di un corso sull'attenzione al linguaggio di genere nella PA.

L'Ente ha continuato il processo di riorganizzazione delle modalità lavorative e organizzative, rispetto al quale i temi di

competenza del CUG sono stati mantenuti come obiettivi trasversali e fondamentali. In particolare, con il consolidamento del Lavoro Agile tramite l'adozione del POLA, è stato dato rilievo al potenziamento della formazione per i dipendenti, all'implementazione dei nuovi strumenti collaborativi, al ripensamento e adeguamento degli spazi e alla realizzazione di indagini sul benessere legato agli impatti del Lavoro agile. Anche rispetto ai piani di graduale rientro del personale in presenza, in ottemperanza alla normativa nazionale, il CUG ha continuato a svolgere la propria funzione propositiva, tramite l'invio di lettere di raccomandazioni all'Amministrazione, affinché le procedure venissero applicate nel rispetto dei principi di equità, evitando situazioni discriminatorie e di disagio lavorativo.

Nell'arco dell'anno la collaborazione con l'Amministrazione ha continuato ad essere efficace e produttiva, concretizzatasi soprattutto nella predisposizione e adozione del PAP, del POLA e del Codice Etico. Nell'autunno 2021 è iniziato il nuovo mandato della Cm di Bologna con l'insediamento di nuove figure politiche e apicali. In questo rinnovato contesto, il CUG auspica e confida che i rapporti mantengano il loro carattere di sinergica collaborazione e di reciproco supporto. Si sono rafforzati i rapporti con la Rete nazionale dei CUG, tramite la partecipazione a incontri e iniziative e una collaborazione più operativa (partecipazione al gruppo di lavoro sulle indagini di benessere organizzativo della Commissione Benessere). Anche i rapporti con le Rete metropolitana dei CUG si sono rafforzati, sia grazie al supporto della rete in occasione di una segnalazione di mobbing/molestie interna all'Ente, che per incontri con il CUG del Comune di Bologna finalizzati ad una maggiore interoperabilità tra Comitati e Consiglieri di Fiducia dei due Enti.

Nello specifico, per l'anno 2022 si ritiene opportuno individuare le seguenti linee di azione e raccomandazioni:

- monitorare e supportare la predisposizione del PIAO e le conseguenti modifiche della disciplina del Lavoro Agile, ponendo attenzione affinché vengano rispettati gli obiettivi di miglioramento del benessere lavorativo e promozione delle pari opportunità; a tal proposito si suggerisce di realizzare indagini sul benessere organizzativo che monitorino l'impatto del lavoro agile;
- continuare il percorso finalizzato all'individuazione del Consigliere di Fiducia metropolitano, in collaborazione con l'Ente;
- promuovere e realizzare azioni di promozione e supporto della nuova figura del Consigliere di Fiducia;
- supportare l'Ente nella predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere e il Bilancio di genere;
- rafforzare la collaborazione con le Reti locale e nazionale dei CUG;
- aumentare la visibilità del CUG all'interno dell'Ente e la collaborazione con l'Amministrazione;
- revisionare il Regolamento interno del CUG.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2022>