



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2023

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

2025

2025 2027

[piano_azioni_positive_cmbo-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\)\) \(4.47 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)



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	0	1	1	1	0
Organo di vertice	Consigliere metropolitano	0	7	11	10	16	1	3	2	3	4
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	1	3	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	B-B1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	B1-B3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1-B4	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1-B6	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B1-B7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B-B8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B3-B3	7	2	5	1	0	0	0	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
Personale non dirigente	B3-B4	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0
Personale non dirigente	B3-B5	0	0	3	4	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	B3-B6	0	0	1	5	1	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	B3-B7	0	0	1	5	2	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	B3-B8	0	0	1	1	0	0	0	1	10	2
Personale non dirigente	C-C1	9	5	5	6	0	5	5	3	3	0
Personale non dirigente	C-C2	1	1	1	3	0	0	0	4	2	0
Personale non dirigente	C-C3	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	C-C4	0	0	1	4	1	0	0	3	2	0
Personale non dirigente	C-C5	0	0	1	7	1	0	0	0	10	1
Personale non dirigente	C-C6	0	0	2	9	2	0	0	1	6	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D-D1	4	14	8	3	1	21	35	12	6	0
Personale non dirigente	D-D2	0	0	6	3	1	0	8	6	5	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D-D3	0	0	0	4	0	0	0	7	4	2
Personale non dirigente	D-D4	0	0	2	6	2	0	0	0	9	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
Personale non dirigente	D-D5	0	0	3	5	4	0	0	4	12	0
Personale non dirigente	D-D6	0	0	0	3	4	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	D-D7	0	0	1	12	4	0	0	0	9	3
Totale personale		22	30	59	104	46	27	53	48	99	17
Totale % sul personale complessivo		4,36	5,94	11,68	20,59	9,11	5,35	10,50	9,50	19,60	3,37

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	22	22	34	72	18	168	45,90	82,35	25	49	43	72	9	198	54,10	87,61
Tra 3 e 5 anni	0	0	6	10	3	19	51,35	9,31	1	0	2	13	2	18	48,65	7,96
Superiore a 10 anni	0	0	1	11	5	17	62,96	8,33	0	0	2	6	2	10	37,04	4,42
Totale	22	22	41	93	26	204			26	49	47	91	13	226		
Totale %	5,12	5,12	9,53	21,63	6,05	47,44			6,05	11,40	10,93	21,16	3,02	52,56		

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento		Titolo di studio		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA B-B1		Inferiore al Diploma superiore		3	33,33	6	66,67	9	2,09
CATEGORIA B-B1		Diploma di scuola superiore		2	50,00	2	50,00	4	0,93
CATEGORIA B-B3		Inferiore al Diploma superiore		22	91,67	2	8,33	24	5,58

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA B-B3	Diploma di scuola superiore	29	76,32	9	23,68	38	8,84
CATEGORIA B-B3	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,70
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,47
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	46	66,67	23	33,33	69	16,05
CATEGORIA C	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,47
CATEGORIA C	Laurea magistrale	14	38,89	22	61,11	36	8,37
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
CATEGORIA D-D1	Diploma di scuola superiore	22	47,83	24	52,17	46	10,70
CATEGORIA D-D1	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	1,86
CATEGORIA D-D1	Laurea magistrale	40	31,75	86	68,25	126	29,30
CATEGORIA D-D1	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,47
CATEGORIA D-D1	Master di II livello	0	0,00	8	100,00	8	1,86
CATEGORIA D-D1	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,93
CATEGORIA D-D3	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,93
CATEGORIA D-D3	Laurea magistrale	15	38,46	24	61,54	39	9,07
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,93
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Totale personale		204		226		430	
Totale % sul personale complessivo		46,58		51,60		98,17	

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

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

Nel 2022, escludendo gli amministratori, sono 438 i **dipendenti**, di cui 228 donne, il 52%, e 210 uomini. Rispetto al 2021, si osserva una diminuzione nel numero di personale (447), pari a 9 individui, che avvicina il numero di dipendenti a quelli presenti nel 2020, pari a 431. La presenza femminile negli anni è abbastanza omogenea con percentuali superiori al 50%. 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 erano 69 e nel 2022 sono 75. Anche i giovani dipendenti maschi sono aumentati e dai 32 del 2021, raggiungono le 44 persone. La parte più consistente del personale, indipendentemente dal genere, è inquadrato nella posizione D, e sono prevalentemente femmine (155 contro 86). La differenza di genere più consistente è nella categoria B dove gli uomini sono 56 e le donne 22, con la

classe di età compresa tra i 51 ed i 60 anni più rappresentata. I dirigenti, comprensivi di segretario e direttore generale, sono 9, 2 donne e 7 uomini, con un'età prevalente superiore ai 51 anni. L'organo di genere, ha una prevalente presenza maschile, di età superiore ai 50 anni.

E' interessante anche osservare la distribuzione dei dipendenti, non dirigenti, rispetto al tempo di permanenza entro un **profilo**. L'analisi è effettuata su un totale di 430 dipendenti e ben 366 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 presente nell'82,4% degli uomini e nel 87,6% delle donne. Una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni si osserva per l'8,3% del sesso maschile, contrapposta ad una ben più esigua percentuale tra le donne, pari al 4,4%; la permanenza superiore ai 10 anni, vede prevalentemente gli individui con età superiore ai 51 anni, per entrambi i generi.

Sempre tra il personale non dirigente, relativamente ai **titoli di studio** posseduti, sono laureati, o con specializzazione/master/dottorato, circa il 54% dei dipendenti, il 67,7% dei quali di sesso femminile. Nel dettaglio, rispetto all'inquadramento, la categoria B e C, in entrambi i sessi, è prevalentemente diplomata, titolo di studio detenuto da circa l'11% anche di coloro che sono inquadrati come D. 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	2	1	3	15,00	1,43	0	0	3	14	0	17	85,00	7,46
Part Time ≤50%	0	0	0	7	0	7	70,00	3,33	0	0	1	2	0	3	30,00	1,32
Tempo Pieno	22	22	42	85	29	200	49,02	95,24	26	49	43	77	13	208	50,98	91,23
Totale	22	22	42	94	30	210			26	49	47	93	13	228		
Totale %	5,02	5,02	9,59	21,46	6,85	47,95			5,94	11,19	10,73	21,23	2,97	52,05		

⁽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	1,16	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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 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	0,48
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	5	0	5	71,43	5,81	0	0	0	2	0	2	28,57	0,96
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	1	0	1	8,33	1,16	0	0	3	8	0	11	91,67	5,26
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	1	0	0	1	33,33	1,16	0	0	0	2	0	2	66,67	0,96
PT verticale 10 mesi su 12_36 ore settim_83,33%	0	0	0	1	0	1	33,33	1,16	0	0	0	2	0	2	66,67	0,96
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	1,44
Telelavoro	0	1	1	0	2	4	17,39	4,65	0	3	10	4	2	19	82,61	9,09
Smart working	4	9	18	30	12	73	30,17	84,88	21	41	31	70	6	169	69,83	80,86
Totale	4	10	20	37	15	86			21	44	44	92	8	209		
Totale %	1,36	3,39	6,78	12,54	5,08	29,15			7,12	14,92	14,92	31,19	2,71	70,85		

⁽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

Una forma conciliativa è il **part-time** e si osserva che il numero di persone che lo utilizza è in diminuzione: nel 2020 erano 43, nel 2021 erano 36, nel 2022 sono 30, 20 delle quali donne, che scelgono prevalentemente una riduzione oraria al di sopra delle 18 ore settimanali. La riduzione oraria è richiesta, per entrambi i sessi, prevalentemente da dipendenti con più di 51 anni, con una tipologia di part-time variegata 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 95,2% degli uomini e il 91,2% delle donne.

Altra forma di conciliazione è rappresentata dal **telelavoro**, utilizzato in totale da 23 persone (di cui 19 donne), contro le 10 del 2021. Per il genere femminile, la maggior parte delle fruitrici ha un'età compresa tra i 41 ed i 50 anni.

E' previsto lo strumento dello **smart working** in modo strutturato e permanente. 242 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 quasi 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 giornalieri L.104/1992 fruiti	475	48,13	512	51,87	987	69,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31	37,35	52	62,65	83	5,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	58	18,13	262	81,88	320	22,58
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	7,41	25	92,59	27	1,91
Totale permessi	566	39,94	851	60,06	1417	

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

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

Il numero complessivo di congedi parentali e permessi legati alla legge 104, è pari a 1.417, utilizzati da dipendenti di sesso femminile nel 60% dei casi. Sono 1.070 i soli permessi, giornalieri ed orari, legati alla L.104/1992, fruiti per il 52,7% dalle donne.

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

- Part-time
- 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 No
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

- Consolidamento misure di flessibilità organizzativa del lavoro

Con l'adozione del PIAO 2022-2024, con Atto sindacale n. 84 del 19/04/2022, si è disciplinata in maniera strutturata l'applicazione e la gestione del lavoro agile dentro l'Ente mediante il documento allegato: "Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza". La Città metropolitana di Bologna nell'ottica di valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli

strumenti di gestione, si impegna a supportare il rinnovamento delle competenze attraverso lo sviluppo di percorsi formativi in grado di sostenere la digitalizzazione, le innovazioni dei processi di lavoro e di dialogare con il territorio. L'Ente nell'anno 2022 ha investito nel lavoro agile e nel telelavoro quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi. Il lavoro agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi senza vincoli di spazio e di tempo, è una modalità della prestazione lavorativa orientata all'innovazione e all'incremento della performance. Il telelavoro viene prestato con vincolo di tempo e nel rispetto delle disposizioni sull'orario di lavoro, attraverso una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Al fine di consentire una maggiore fluidità, efficacia e digitalizzazione nel processo di attivazione del lavoro agile è stato introdotto l'applicativo ALA (Applicazione Lavoro Agile), attraverso il quale si rende possibile effettuare una prodromica mappatura delle attività e profilazione delle attività assegnate al personale dipendente che, dialogando con il work flow dedicato consente massivamente e in tempi veloci la sottoscrizione digitale degli accordi di lavoro Agile e la loro formattazione nelle modalità richieste ai fini degli adempimenti a norma di legge.

- 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 ostacolino la parità, le pari opportunità e promuove la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

La Città metropolitana ha approvato il Piano triennale di fabbisogni di personale 2022/2024, il quale ha previsto l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni, le selezioni, le progressioni di carriera ed 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. 18 commissioni esaminate hanno assicurato nella composizione il puntuale rispetto dell'equilibrio di genere. Delle stesse è stata assicurata puntuale e tempestiva comunicazione al CUG ed alla Consigliera di parità regionale.

Sono state svolte n 3 procedure selettive riservate agli interni, per consentire pari opportunità di crescita professionale del personale dipendente dell'Ente.

Con il PTFP 2022/2024 l'Amministrazione ha previsto, nell'espletamento delle procedure selettive, la riserva per i disabili e per le altre categorie riservatarie, nel rispetto della quota d'obbligo e di ricorrere allo scorrimento di graduatorie di altri enti, qualora presenti concorrenti dichiarati idonei, che appartengono alle categorie riservatarie. Al riguardo nell'anno 2022 è stato assunto n. 1 disabile a tempo indeterminato e sono state riconosciute disabili nr. 5 dipendenti donne in costanza di rapporto di lavoro.

- 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 accettare la corrispondenza fra le dichiarazioni rese in occasione delle richieste di part time e circa le attività vietate/autorizzabili, su personale dipendente e dirigente.

- Proposta di Modifica al Codice Etico della Città metropolitana di Bologna

L'Amministrazione, su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ha provveduto ad elaborare una proposta di revisione del Codice Etico che prevedesse suggerimenti di integrazione e modifica, unitamente ad ulteriori e innovativi aspetti di maggior responsabilizzazione individuale e sostenibilità, rispetto a quelli già disciplinati.

- Avvio procedura di selezione per la designazione di un/una dipendente in qualità di Consigliere di Fiducia della Città metropolitana di Bologna

La Città metropolitana di Bologna ha regolamentato al suo interno la figura del Consigliere di fiducia ed ha altresì siglato specifico Accordo quadro con gli Enti del territorio, volto all'adesione dell'Amministrazione alla rete interistituzionale dei consiglieri di fiducia di Area metropolitana, quale strumento di promozione e tutela del benessere lavorativo del lavoratore, nelle more della individuazione e nomina della figura del Consigliere di Fiducia metropolitano interno all'Assetto

organizzativo dell'Ente e ha avviato il procedimento per l'individuazione del/la consigliere/a di fiducia metropolitano.

A integrazione di quanto riportato sopra dall'Amministrazione, si conferma che tutte le azioni realizzate nel 2022 dalla Cm di Bologna erano previste dal Piano delle Azioni Positive 2022-2024. Si precisa che sono tra le Azioni Positive più rappresentative dell'anno considerato, soprattutto nell'ambito delle politiche relative al personale e all'organizzazione del lavoro. Si tratta perlopiù di azioni già implementate che sono state mantenute e/o perfezionate e che hanno determinato alcuni cambiamenti nel modo di lavorare e, in taluni casi, impatti favorevoli negli ambiti di competenza del CUG. Parte delle attività descritte sono state realizzate anche in virtù della collaborazione tra Amministrazione e CUG, con le finalità di 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.

A supporto di tali affermazioni, si procede ad una **descrizione dettagliata delle azioni contenute nel PAP 2022-2024** della Città metropolitana di Bologna (proposto dal CUG e approvato senza variazioni dall'Ente con Atto del Sindaco metropolitano n. 84 del 19/04/2022, come allegato al PIAO 2022-2024). Il PAP si articola in 5 ambiti di azione, a cui sono collegati gli obiettivi specifici del Piano della Performance 2022.

1. Piani triennali di azioni positive

L'azione ha riguardato la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive (PAP) quale allegato, tra gli altri, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360 gradi.

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

In tale ambito sono state previste le seguenti azioni:

- la valutazione e la proposta di adeguamento del Codice Etico;
- l'avvio della procedura per l'individuazione del Consigliere di fiducia metropolitano tramite procedura selettiva e le azioni di promozione e sostegno del ruolo specifico;
- il monitoraggio delle attività legate al Codice di comportamento.

3. Organizzazione del lavoro

Questo ambito prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo e l'assenza di discriminazioni e che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, anche rispetto alle azioni legate all'attuazione del Lavoro Agile.

Nello specifico, si è previsto:

- l'attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro, in particolare in relazione al lavoro agile;
- il proseguimento dell'azione sugli Stili Lavorativi Sostenibili, rivolta ai dipendenti dell'Ente, che contribuisce a promuovere la "cultura della sostenibilità" nell'ambiente lavorativo;
- la predisposizione e l'attuazione del Piano delle Azioni Digitali, mirato all'aumento della digitalizzazione dell'Ente;
- il consolidamento, l'ampliamento e la promozione della newsletter e del sito metropolitano;
- l'implementazione di strumentazione informatica e tecnologie finalizzata a migliorare l'attività dei lavoratori agili.

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

L'Azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della parità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di prevenzione di discriminazioni e molestie. Nello specifico:

- l'attuazione del Piano della formazione, che prevede anche l'estensione a tutto il personale dell'ente del modulo formativo dedicato alla formazione di genere;
- lo svolgimento di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità;
- lo sviluppo di politiche e azioni di educazione al rispetto delle differenze, alla promozione della parità e delle pari opportunità e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza, che hanno permesso l'attuazione di azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente su tali temi;
- la predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna.

5. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Tale ambito riguarda l'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2022-2024, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto dei

valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽²⁾		
Comunicazione	11	8	18	37	10	84	42,64	10,11	12	25	24	45	7	113	57,36	13,97
Innovazione digitale	3	3	9	26	3	44	30,14	5,29	2	5	25	69	1	102	69,86	12,61
Corsi Area Giuridica	12	18	7	9	0	46	29,68	5,54	20	35	26	27	1	109	70,32	13,47
informatica	4	0	11	0	0	15	93,75	1,81	0	0	0	1	0	1	6,25	0,12
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	51	20	132	21	1	225	68,60	27,08	28	40	17	16	2	103	31,40	12,73
Sicurezza sui luoghi di lavoro	60	28	64	138	35	325	62,98	39,11	13	21	46	97	14	191	37,02	23,61
Giuridico- informatico	1	9	10	20	1	41	23,98	4,93	8	29	29	59	5	130	76,02	16,07
Tecnico-specialistico	11	2	12	25	1	51	45,95	6,14	9	15	16	19	1	60	54,05	7,42
Totale ore	153	88	263	276	51	831			92	170	183	333	31	809		
Totale ore %	9,33	5,37	16,04	16,83	3,11	50,67			5,61	10,37	11,16	20,30	1,89	49,33		

⁽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 9.732 le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti, il 56,2% delle quali fruite da uomini, principalmente di età inferiore ai 30 anni. Il tipo di formazione è relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per circa il 43% del genere maschile. Le donne che fruiscono maggiormente della formazione hanno invece un'età compresa tra i 51 ed i 60 anni ed anche per loro, il tipo di formazione prevalente è legato alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Per entrambi i generi, la seconda tipologia formativa è quella inherente materie tecnico-amministrative. Nella tavola, al posto delle ore, sono riportati i corsi erogati dall'amministrazione.

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⁾	
selezione CFL	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Donna
mobilità esterna	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
mobilità esterna	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Donna
Procedura di reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Donna
Procedura di reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
Procedura di reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
procedura selettiva interna	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Donna
procedura selettiva interna	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
procedura selettiva interna	2	66,67	1	33,33	3	5,45	Uomo
selezione pubblica per praticante avvocato	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
Totale personale	27		28		55		
Totale % sul personale complessivo	6,16		6,39		12,56		

⁽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 18, con presidente donna in 5 casi. I commissari in totale sono 55, 28 donne e 27 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	€20508,00	€20285,00	€ -223,00	-1,10
B-B3	€22890,00	€21353,00	€ -1537,00	-7,20
C	€24886,00	€24241,00	€ -645,00	-2,66
CATEGORIA D-D1	€27666,00	€26204,00	€ -1462,00	-5,58
CATEGORIA D-D3	€35584,00	€35436,00	€ -148,00	-0,42
Dirigente	€81482,00	€85839,00	€ 4357,00	5,08

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 D-D1, dove le donne mediamente hanno una retribuzione media annua inferiore di 1.462€ rispetto a quella maschile. Discorso opposto per i dirigenti, che vedono la retribuzione femminile media superiore a quella maschile per 4.357€.

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?:

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

Il PIAO - Piano Organizzativo del Lavoro Agile, approvato con Atto Sindacale n. 84/2022 del 19 aprile 2022, disciplina al suo interno l'organizzazione del Lavoro Agile (sezione 3.2).

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

Il PIAO, di cui al punto precedente, è stato sottoposto a parere preventivo del CUG (P.G. 22444 del 13/04/22) ,che in sintesi richiedeva maggiore flessibilità sia dello strumento del lavoro agile che del telelavoro, poichè nel PIAO così come approvato non venivano sfruttate appieno le possibilità della normativa nazionale.

Nello specifico, il lavoro agile prevedeva 1 giornata la settimana non recuperabile, oltre a 10 gg annuali motivate con autorizzazione del dirigente, la richiesta del CUG era quella di mantenere il modello delle 2 gg settimanali già in vigore l'anno precedente.

Rispetto al telelavoro si chiedeva di ampliare il numero delle postazioni attivabili, in relazione alle esigenze specifiche, invece di definire il numero in modo deterministico a priori.

Il Parere del CUG chiedeva inoltre , come tra l'altro definito nell'art.18 della Disciplina sul LA, che l'Amministrazione si ponesse, come obiettivo costante, il perseguitamento del benessere organizzativo e il miglioramento continuo dello strumento del lavoro agile, tramite l'effettuazione di indagini finalizzate a misurare l'impatto del lavoro agile su tutti gli ambiti relativi a dipendenti e organizzazione. A tale scopo si richiedeva di inserire la programmazione di indagini annuali di *customer satisfaction* e di clima anche nel PIAO, incardinandole in modo strutturato nel sistema di valutazione della performance e individuando indicatori che permettessero di misurare e monitorare la salute organizzativa dell'Ente. Il monitoraggio di tali indicatori avrebbe consentito di individuare elementi di miglioramento e criticità, e attuare opportuni correttivi delle misure messe in campo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Nell'ambito degli obiettivi sulla Performance e sul PIAO, di competenza dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, è prevista la predisposizione e l'approvazione del PAP 2022-2024 della Cm di Bologna, il documento programmatico che individua le azioni e le iniziative 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 e contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Ne consegue che il PAP della Cm di Bologna rappresenta uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, contribuendo a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance; si stabilisce dunque il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Gli interventi indicati nel PAP si pongono in linea con i contenuti del DUP e del Piano della Performance dell'Ente; l'integrazione si realizza principalmente tramite l'individuazione di Obiettivi generali e Obiettivi specifici, in cui sono contenute azioni mirate agli intenti qui espressi e che riguardano aspetti e attività inerenti al personale dell'Ente e che devono essere realizzate seguendo le finalità del piano. Il PAP si integra anche con obiettivi ed azioni presenti nel Piano per l'Uguaglianza.

Le azioni positive 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.

L'attuazione del piano consente inoltre di innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, favorendo l'ottimizzazione

della produttività e migliorando l'efficienza delle prestazioni, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Seguendo i medesimi criteri e finalità, al termine del 2022 il CUG ha elaborato la proposta di **Sezione Azioni Positive 2023-2025 da inserire nel PIAO 2023-2025** (che verrà approvato nel corso del 2023). In sintesi, tale Sezione prevede i medesimi **5 ambiti di azione**:

1. Predisposizione della Sezione Azioni Positive, quale parte integrante del PIAO;

2. Azioni di rafforzamento del CUG e di contrasto alle discriminazioni. In dettaglio, si prevede l'adeguamento del Codice Etico; l'individuazione del/la Consigliere/a di fiducia metropolitano e sostegno al ruolo; adeguamento del Codice di Comportamento dell'Ente, con maggiore declinazione alle condotte oggetto di contrasto; rinnovamento del CUG per scadenza del mandato; obbligo di osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.

3. Attenzione affinchè le azioni relative all'organizzazione del lavoro (adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale; adempimenti relativi alla performance e alla mappatura delle attività; attuazione e monitoraggio delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro; attuazione e monitoraggio delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro; aggiornamento del Piano delle Azioni Digitali) siano progettate e strutturate con modalità che migliorino il benessere organizzativo, garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

4. Azioni che prevedono la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi, finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione del cambiamento culturale sui temi di competenza del Comitato, inclusa la produzione delle statistiche sul personale ripartite per genere. Nello specifico: attuazione del Piano della formazione; azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente sul rispetto delle differenze, la promozione delle pari opportunità, al contrasto alle discriminazioni e violenza; promozione di un linguaggio attento alla parità di genere; realizzazione di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente.

5 Per quanto riguarda le **politiche di reclutamento e gestione del personale**, prevede l'approvazione della sezione del PIAO PTFP 2023-2025, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto dei valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

Obiettivo:

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

Nell'ambito dell'obiettivo relativo a "Studi e rilevazioni" di competenza del Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica della Direzione Generale, sono state realizzate diverse analisi in ottica di genere, relative ai dati dei dipendenti dell'Ente, a supporto sia delle azioni di promozione delle pari opportunità (ad esempio, nell'ambito della predisposizione dei documenti di programmazione dell'Ente), che delle attività del CUG, in particolare per la redazione della Relazione annuale.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Per quanto riguarda l'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, 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 e al contrasto della violenza e del mobbing, hanno riguardato soprattutto la valutazione da parte dell'Ente della proposta del CUG di adeguamento del **Codice Etico** e conseguente proposta di revisione. Come specificato anche nella parte di Relazione di competenza dell'amministrazione, la proposta di revisione ha in parte accolto i suggerimenti del CUG relativi soprattutto alla figura del Consigliere di Fiducia e ha ulteriormente proposto di integrare il Codice Etico, per adeguarne il contenuto al Regolamento di Organizzazione vigente nell'Ente e introdurre misure volte ad incentivare stili di lavoro sostenibili.

Inoltre si è dato avvio alla fase finale per l'individuazione (iniziata nel 2020) del/della **Consigliere/a di fiducia metropolitano/a** tramite procedura selettiva. Nello specifico, alla fine del 2022 è avvenuta la pubblicazione interna dell'avviso di intervento, la nomina della Commissione Selezionatrice (costituita da componenti del CUG e dalla Presidente del CUG dell'ASL di Bologna, quale esperta esterna) e l'avvio dei lavori della Commissione per l'analisi delle domande di

partecipazione, mentre all'inizio del 2023 sono state effettuate la selezione, l'individuazione e la nomina della Consigliera di Fiducia.

Obiettivo:

Attività di promozione delle Pari Opportunità, prevenzione della violenza di genere

Nell'ambito degli obiettivi specifici sulle politiche e sulle azioni 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 indicati nei confronti dei dipendenti dell'Ente, oltre che del territorio metropolitano, tramite il ricorso a webinar, newsletter, organizzazione e patrocinio di eventi e condivisione di progetti.

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 **l'affermazione e la condivisione di valori positivi**, indirizzi strategici e adozione di buone pratiche orientate allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità.

Nell'ambito di questo obiettivo rientra anche la **predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna**, un documento programmatico che, tramite un percorso partecipato e intersezionale, individua azioni finalizzate a favorire il raggiungimento di equità e uguaglianza sostanziali tra tutte le cittadine e tutti i cittadini del territorio.

Per quanto riguarda l'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, l'obiettivo sul Piano della formazione ha realizzato, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che hanno coinvolto tutti i livelli dell'amministrazione, concernenti il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle parità di genere, soprattutto nell'ambito della formazione rivolta ai neo-assunti. In particolare è stato previsto l'estensione a tutto il personale dell'ente del modulo formativo dedicato alla **formazione di genere** nell'ambito della formazione generale obbligatoria.

Mentre nell'obiettivo relativo al Piano triennale dei fabbisogni del personale **2022- 2024**, 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:

Benessere organizzativo

Nell'obiettivo del Piano della formazione dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione è stata dato grande spazio anche a percorsi formativi conseguente all'evoluzione del lavoro agile, al fine di ottimizzare la performance dello svolgimento del lavoro da remoto, incrementando le competenze, anche digitali del personale.

Nell'ambito dell'obiettivo relativo al Progetto "Agenda 2.0. Le nuove dimensioni dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile di Bologna" della Direzione Generale, è stata portata a compimento l'Azione sugli **Stili Lavorativi Sostenibili**, rivolta ai dipendenti dell'Ente, che contribuisce a promuovere la "cultura della sostenibilità" nell'ambiente lavorativo, con ricadute positive in termini di benessere organizzativo;

Infine, in virtù degli obiettivi specifici riferiti al Settore Strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali, è stato predisposto e attuato il **Piano delle Azioni Digitali**, finalizzato a migliorare l'organizzazione del lavoro, grazie all'aumento della produttività, delle prestazioni e del benessere organizzativo; è stata **migliorata la comunicazione interna** ed esterna all'Ente, tramite il consolidamento, l'ampliamento e la promozione della newsletter e del sito metropolitano.

Obiettivo:

Conciliazione e Flessibilità

Per quanto riguarda l'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, nell'ambito degli obiettivi sulla predisposizione e l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e sulle **misure di flessibilità organizzativa del lavoro**, è stata disciplinata l'applicazione e la gestione del lavoro agile l'elaborazione della disciplina connessa al lavoro agile e del testo dell'accordo individuale, alla luce delle nuove indicazioni normative.

Infine l'obiettivo del Settore Strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali relativo all'implementazione di **strumentazione informatica e tecnologie per gli smart-worker** ha permesso di migliorare l'attività di tutti i lavoratori che hanno richiesto di svolgere lavoro agile, dotandoli di postazioni di lavoro basate su personal computer portatili.

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, ad eccezione del corso sul linguaggio di genere, i cui costi sono a carico del Servizio Formaz

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:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

OIV

RSU

Rete Nazionale dei CUG, CUG Ausl Bologna, Rete metropolitana Consiglieri di Fiducia

Attività

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

- 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
- 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

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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- 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
- 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

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 4 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 2023 - 2025;
- Redazione relazione annuale;
- Sensibilizzazione sul tema del linguaggio di genere;
- Parere sul PIAO;
- Raccomandazioni per l'adozione del PIAO e Disciplina LA;
- Analisi del benessere organizzativo.

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 2020 per individuare il/la Consigliere/a di Fiducia. Nello specifico: è stato pubblicato l'avviso di interpello, è stata nominata e si è insediata la relativa commissione esaminatrice che successivamente ha definito i parametri di valutazione e ha esaminato le candidature. La procedura si è conclusa nel 2023 con la nomina del CdF.

Formazione obbligatoria sul tema "Attenzione al genere nel linguaggio della PA" proposta nel 2021.

PARERE SUL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il CUG ha predisposto la proposta di Sezioni delle Azioni Positive del PIAO 2023 -2025 quale parte integrante del PIAO. Questa si pone in continuità con il precedente PAP, contestualizzando le azioni all'attuale situazione del personale dell'Ente e con le modifiche normative. Si rileva l'inserimento trasversale degli obiettivi contenuti nel Piano per l'uguaglianza di genere della CMBO. Le 5 linee d'azione sono invariate, con alcune novità inerenti org. del personale e promozione pari opportunità

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha espresso pareri e osservazioni al PIAO, 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. Al CUG sono state inviate 18 determinate di nomina di Commissioni giudicatrici di concorso; tutti gli Atti ricevuti sono risultati conformi alla normativa. Il CUG ha valutato in un'ottica di genere i dati sul personale forniti dall'Amministrazione, sia in occasione della stesura del PIAO che della presente relazione.

Piani di formazione del personale

Al Cug è stato sottoposto il Piano per la formazione affinché potesse espletare la propria funzione consultiva e propositiva. Continua anche nel 2022 la formazione obbligatoria per tutti i dipendenti sul tema "Attenzione al genere nel linguaggio della PA" proposta del CUG già nel 2021.

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

Il Settore Programmazione e Gestione Risorse ha anticipato al CUG:

- Il PIAO che contiene la Disciplina del Lavoro Agile e Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, nonché il Piano della Formazione

Considerazioni conclusive

Dall'**analisi dei dati del personale** si evidenziano le seguenti osservazioni:

- il numero dei dipendenti è leggermente diminuito e si assiste ad un importante ricambio; l'incidenza femminile è del 52%;
- se gli organi di vertice e gli incarichi dirigenziali presentano una connotazione prettamente maschile (oltre il 70%, in diminuzione di circa 5 punti %), tra il personale non dirigente la componente femminile aumenta al crescere della categoria in modo molto più marcato che tra la componente maschile;
- per entrambi i generi la permanenza nei profili evidenzia una buona dinamicità (l'82,4% degli uomini e l'87,6% delle donne ha un'anzianità inferiore o uguale ai 3 anni) e il titolo di studio più presente è la laurea o titolo superiore;
- il divario retributivo tra generi evidenzia scostamenti a favore della componente femminile solo per la categoria dirigenziale (scarto positivo di circa il 5%); tutte le altre categorie evidenziano un divario superiore per gli uomini, maggiore per i B3 e i D1;
- nettamente prevalente è il ricorso delle donne alle forme lavorative di conciliazione (part-time e telelavoro); richiesti comunque meno che negli anni precedenti, forse anche per l'opportunità di avvalersi del Lavoro Agile che dal 2021 ha assunto 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 (nel 62% dei casi);
- la formazione è stata fruita per il 56,2% delle ore da uomini.

Nel 2022 il CUG della Cm di Bologna ha continuato la propria attività, attuando i principali **adempimenti**, tra cui la redazione della **Relazione annuale**.

Una delle attività più rilevanti e soddisfacenti ha riguardato l'individuazione, tramite procedura selettiva della Commissione Selezionatrice (costituita da componenti del CUG), della **Consigliera di Fiducia dell'Ente**, che ne ha determinato la **nomina all'inizio del 2023**. Tale procedimento ha permesso anche di rafforzare ulteriormente i rapporti con le Rete metropolitana dei CUG, grazie al fondamentale supporto della presidente del CUG dell'ASL di Bologna, quale esperta esterna della Commissione selezionatrice. A seguito della nomina, il CUG ha supportato la CdF per l'avvio della sua attività.

Oltre a ciò, la **collaborazione con l'Amministrazione** per la promozione delle pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e il miglioramento del benessere organizzativo ha riguardato la modifica del Codice Etico, la predisposizione del PIAO 2022-2024 e della sezione del PIAO Azioni Positive 2023-2025.

Rispetto al **Codice Etico**, il CUG all'inizio del 2022 ha proposto alcune modifiche, relative soprattutto alla figura e alle modalità operative del Consigliere di Fiducia. L'Ente ha valutato tali proposte, accogliendole in parte e integrandole con altre proposte volte ad adeguare il Codice al Regolamento di Organizzazione e alle misure per incentivare stili di lavoro sostenibili.

Il CUG ha espresso il proprio **parere preventivo sul PIAO 2022-2024**, evidenziando alcune **raccomandazioni** relative ai progetti di riorganizzazione dell'Ente e alle modalità organizzative del lavoro (orario, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione), finalizzate a garantire il benessere organizzativo e un trattamento equanime per tutti i dipendenti. Nello specifico si richiedeva maggiore flessibilità sia del lavoro agile che del telelavoro e l'effettuazione di indagini di clima per misurare l'impatto delle nuove forme di flessibilità lavorative e il benessere dei dipendenti. Nell'immediato tali suggerimenti sono stati accolti solo in piccola parte, ma rivalutati nei documenti di programmazione successivi.

Infine il CUG ha elaborato la proposta, accolta senza variazioni dall'Ente, della **Sezione Azioni Positive del PIAO 2023-2025**, approvato nel 2023 con Atto del Sindaco metropolitano.

Nel 2022 la Città metropolitana di Bologna si è dotata del **"Piano per l'uguaglianza di genere"**, inserito nel programma di mandato 2021-2026, finalizzato a contrastare le crescenti disuguaglianze acute dalla crisi pandemica, definito e implementato tramite un percorso partecipato, in cui è stato coinvolto anche il CUG.

Inoltre il CUG ha effettuato **azioni di autoformazione e sensibilizzazione** verso i dipendenti, anche tramite la partecipazione a iniziative della **Rete nazionale dei CUG**.

Infine si evidenzia che l'attuale **CUG dovrà essere rinnovato nel corso del 2023**. Come rapida considerazione di fine mandato, si afferma che, nonostante gli eventi che hanno ostacolato o reso più complessa l'attività del Comitato (emergenza sanitaria, dimissioni di componenti, il nuovo mandato della Cm), il CUG ha continuato a svolgere le proprie funzioni nei propri ambiti di competenza, con impegno, interesse e dedizione e auspica che nel 2023, così come negli anni futuri, con il Comitato rinnovato, **vengano ascoltate e accolte le seguenti raccomandazioni e perseguitate le seguenti linee di azione**:

- **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 continua a suggerire di realizzare **indagini sul benessere organizzativo** che monitorino l'impatto del lavoro agile;
- **supportare la Consigliera di Fiducia** dell'Ente, collaborando alla promozione della sua figura e della sua attività e mettendola nelle condizioni di operare nel migliore dei modi;
- supportare l'Ente nell'attuazione e nel monitoraggio del **Piano per l'uguaglianza di genere e del Bilancio di genere**;
- rafforzare la **collaborazione** con l'Amministrazione e con le Reti locale e nazionale dei CUG;
- aumentare la **visibilità del CUG** nell'Ente.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2023>