



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2024

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmbo-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\) \(4.47 MB\)](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	5	10	10	14	1	2	4	3	4
Dirigente di livello generale	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	2	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
Dirigente di livello generale	Distacco da altro Ente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operatore esperto	4	4	10	21	6	0	0	6	10	3
Personale non dirigente	istruttore	7	10	10	31	5	4	1	9	30	2
Personale non dirigente	istruttore/distacco da altro ente	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	istruttore/tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Funzionario ed Elevata Qualificazione	5	12	16	27	15	9	44	25	52	11

Relazione CUG - Città Metropolitana di Bologna - 2024

25 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2024>

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	Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1
Personale non dirigente	Funzionario ed Elevata Qualificazione /Tempo determinato	0	0	0	0	0	4	3	2	0	0
Personale non dirigente	Funzionario ed EQ/Contratto di formazione e lavoro	1	1	0	0	0	1	5	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0
Totale personale		17	34	52	93	44	19	61	48	105	21
Totale % sul personale complessivo		3,44	6,88	10,53	18,83	8,91	3,85	12,35	9,72	21,26	4,25

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	17	28	29	48	15	137	42,28	72,87	17	58	35	66	11	187	57,72	80,95
Tra 3 e 5 anni	0	0	7	21	7	35	54,69	18,62	1	0	5	19	4	29	45,31	12,55
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	16,67	0,53	0	0	0	5	0	5	83,33	2,16
Superiore a 10 anni	0	0	1	9	5	15	60,00	7,98	0	0	2	6	2	10	40,00	4,33
Totale	17	28	37	79	27	188			18	58	42	96	17	231		
Totale %	4,06	6,68	8,83	18,85	6,44	44,87			4,30	13,84	10,02	22,91	4,06	55,13		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Laurea magistrale	52	29,71	123	70,29	175	41,77
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,48
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Master di II livello	2	33,33	4	66,67	6	1,43
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	1,19
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea	2	22,22	7	77,78	9	2,15
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	23	52,27	21	47,73	44	10,50
Area degli istruttori	Laurea magistrale	15	39,47	23	60,53	38	9,07
Area degli istruttori	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Area degli istruttori	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,48
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	43	64,18	24	35,82	67	15,99
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	1,43
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	25	71,43	10	28,57	35	8,35
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	20	71,43	8	28,57	28	6,68
Totale personale		188		231		419	
Totale % sul personale complessivo		43,62		53,60		97,22	

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

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

Nel 2023, escludendo gli amministratori e le amministratrici (63, di cui 46 uomini e 17 donne), sono **431 i/le dipendenti**, di cui **237 donne**, il 55%, e **194 uomini**, il 45%. Rispetto al 2022, si osserva una diminuzione nel numero del personale (438), pari a 7 individui, che allinea il numero dei 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, nel 2022 erano 75, nel 2023 sono 76 (18 under 30 e 58 nella fascia d'età 31-40). Anche i giovani dipendenti maschi sono aumentati: erano 32 nel 2021, salgono a 44 persone nel 2022 e arrivano a 45 persone nel 2023 (17 under 30 e 28 nella fascia d'età 31-40).

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 419 dipendenti e ben 324 di loro (77%) 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 nel 73% degli uomini e nel 81% delle donne. Una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni si osserva per l'8% del sesso maschile, contrapposta ad una ben più esigua percentuale tra le donne, pari al 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 57% dei/delle dipendenti, la percentuale sale al 71% se si considerano solo i profili femminili, a fronte del 39% nel campione maschile.

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	8	1	9	31,03	4,64	0	0	4	16	0	20	68,97	8,44
Tempo Pieno	17	28	38	73	29	185	46,02	95,36	18	58	39	85	17	217	53,98	91,56
Totale	17	28	38	81	30	194			18	58	43	101	17	237		
Totale %	3,94	6,50	8,82	18,79	6,96	45,01			4,18	13,46	9,98	23,43	3,94	54,99		

⁽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 30 ore sett. per 10 mesi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,45
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	4	0	4	66,67	4,55	0	0	0	2	0	2	33,33	0,90
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	1	0	1	9,09	1,14	0	0	2	8	0	10	90,91	4,50

	Uomini								Donne								
	Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,45
PT verticale 10 mesi su 12_36 ore settim_ 83,33%	0	0	0	1	0	1	33,33	1,14	--	0	0	0	2	0	2	66,67	0,90
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	--	0	0	1	3	0	4	100,00	1,80
Smart working	4	14	15	28	14	75	29,18	85,23	17	47	31	77	10	182	70,82	81,98	
Telelavoro	0	0	1	2	2	5	20,00	5,68	0	3	9	6	2	20	80,00	9,01	
Totale	4	14	16	37	17	88			17	50	44	99	12	222			
Totale %	1,29	4,52	5,16	11,94	5,48	28,39			5,48	16,13	14,19	31,94	3,87	71,61			

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

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

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

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 erano 30, e nel 2023 sono 29, di cui 20 donne (69%). La riduzione oraria è richiesta, per entrambi i sessi, prevalentemente da dipendenti che sono nella fascia d'età che va dai 51 a 60 anni (8 uomini su 9 e 16 donne su 20), 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% degli uomini e il 91,5% delle donne.

Altra forma di conciliazione è rappresentata dal **telelavoro**, utilizzato complessivamente da 25 persone (di cui 20 sono donne, l'80%) in aumento rispetto agli anni precedenti: 10 nel 2021 e 23 nel 2022.

E' previsto lo strumento dello **smart working** in modo strutturato e permanente. 257 dipendenti ne sono stati interessati (in aumento rispetto all'anno precedente, che erano 242). Questo strumento è stato utilizzato in tutte le fasce d'età.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		397	43,77	510	56,23	907	66,35
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti		53	21,90	189	78,10	242	17,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		53	29,28	128	70,72	181	13,24

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	5	13,51	32	86,49	37	2,71
Totale permessi	508	37,16	859	62,84	1367	

⁽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 1.367, utilizzati da dipendenti di sesso femminile nel 63% dei casi e dal sesso maschile nel restante 37%. Sono 1.149 i soli permessi, giornalieri ed orari, legati alla L.104/1992, fruitti per il 61% dalle 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

A integrazione di quanto riportato sopra dall'Amministrazione, si conferma che tutte le azioni realizzate nel 2023 dalla Città metropolitana (d'ora in poi "Cm") di Bologna erano previste dalla Sezione del PIAO Azioni Positive 2023-2025. Si precisa che riguardano alcune delle azioni positive messe in campo dall'Ente nell'anno considerato. Si tratta perlopiù di azioni già implementate o avviate negli anni precedenti, poi mantenute e/o perfezionate e che hanno determinato, 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 miglioramento del benessere. A supporto di tali affermazioni, si procede ad una **descrizione dettagliata della Sezione del PIAO Azioni Positive 2023-2025 della Città metropolitana di Bologna** (proposto dal CUG e approvato senza variazioni dall'Ente, nell'ambito dell'approvazione del PIAO 2023-2025 con Atto del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023).

La Sezione Azioni Positive si articola in 5 ambiti di azione, a cui sono collegati gli obiettivi specifici del Piano della Performance 2023.

1 Sezione azioni positive del PIAO

L'azione riguarda la predisposizione della Sezione Azioni Positive, quale parte integrante 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 a 360°.

2 Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia e contrasto alle discriminazioni

In tale ambito sono state previste le seguenti azioni:

- approvazione dell'adeguamento del Codice Etico;
- termine della procedura selettiva per l'individuazione del/della Consigliere/a di fiducia metropolitano/a;
- adeguamento del Codice di Comportamento dell'Ente;
- operazioni per il rinnovamento del CUG;
- promozione e monitoraggio della parità di genere sia nelle nomine delle società partecipate, che nell'accesso alle posizioni lavorative esterne.

3 Organizzazione del lavoro

L'ambito prevede che le azioni dell'Ente relative all'organizzazione del lavoro 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.

Nello specifico, si è previsto:

- adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente;
- adempimenti relativi alla performance e alla mappatura delle attività, quali strumenti, tra gli altri, di valutazione della salute organizzativa;
- attuazione e monitoraggio delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro, in particolare in relazione al lavoro agile;
- attuazione degli adempimenti e delle azioni finalizzate all'applicazione del nuovo CCNL degli Enti Locali e alla sottoscrizione del Contratto Collettivo integrativo dell'ente;
- aggiornamento del Piano delle Azioni Digitali e realizzazione di un sistema di task management.

4 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alle finalità del documento

Le azioni prevedono la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi di competenza del Comitato. Nello specifico:

- attuazione del Piano della formazione;
- azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente tramite la diffusione interna delle informazioni relative a progetti e politiche sociali ed economiche di sviluppo del territorio metropolitano, finalizzati alla promozione della parità, delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni e violenza;
- promozione e implementazione di un linguaggio attento alla parità di genere negli atti dell'organo esecutivo dell'Ente;
- realizzazione di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità e parità.

5 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Tale ambito riguarda l'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2023-2025, 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	Totalle	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totalle	% di genere ⁽¹⁾		
Comunicazione	22	18	8	9	0	57	14,25	1,03	50	66	129	58	40	343	85,75	5,53
giuridico normativo	177	347	330	228	71	1153	28,89	20,77	334	1088	433	877	106	2838	71,11	45,77
informatica	104	42	26	11	0	183	70,93	3,30	7	25	29	14	0	75	29,07	1,21
Sicurezza luoghi di lavoro	180	434	301	297	86	1298	66,29	23,38	34	274	82	253	17	660	33,71	10,64
Tecnica Amministrativa	1270	442	413	642	93	2860	55,59	51,52	188	791	550	711	45	2285	44,41	36,85
Totalle ore	1753	1283	1078	1187	250	5551			613	2244	1223	1913	208	6201		
Totalle ore %	14,92	10,92	9,17	10,10	2,13	47,23			5,22	19,09	10,41	16,28	1,77	52,77		

⁽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 11.752 le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti, il 53% delle quali fruite da donne, a fronte del 47% frutto da uomini. La fascia di età che risulta più numerosa per gli uomini è quella under 30 (circa il 15%), mentre per le donne quella dai 31 ai 40 anni (19%). La formazione più seguita dagli uomini riguarda gli aspetti tecnici-amministrativi (2860 ore), mentre per le donne la più seguita è quella giuridico-normativa (2838 ore).

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⁾	
Mobilità esterna nr. 1 posto di Agente di Polizia Locale - Area Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Istruttore Amministrativo contabile - Area Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Specialista Giuridico-amministrativo - Area dei Funzionari ed E.Q.	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Tecnico Esperto Lavori Pubblici - Area dei Funzionari ed E.Q	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Uomo
Dirigente art. 110 - Area Sviluppo Sociale	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Dirigente art. 110 - Settore Appalti per le Infrastrutture	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Dirigente art. 110 - Settore Affari Generali ed Istituzionali e partecipazione societarie	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Concorso pubblico per NR. 1 TD Amministrativo Contabile - Area Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Uomo
Concorso pubblico per nr. 1 TD Amministrativo Contabile - Area dei Funzionari ed E.Q.	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Uomo
Concorso pubblico per nr. 2 TD Amministrativo Contabile - Area dei Funzionari ed E.Q.	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Concorso pubblico per nr. 1 T.IND. Specialista in Informatica e Telematica - Area dei Funzionari ed E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per nr. 1 T.IND. Istruttore Tecnico in Informatica e Telematica - Area Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Concorso pubblico per nr. T.Ind. Tecnico Esperto in materia ambientale - Area dei Funzionari E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Concorso pubblico per nr. 2 T.IND Tecnico - Area Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Concorso pubblico per nr. 4 T.IND Tecnico Esperto lavori Pubblici - Area dei Funzionari ed E.Q.	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Uomo
Selezione interna per nr. 2 Amministrativo Contabile - Area Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Selezione pubblica per nr. 1 praticante per tirocinio forense presso l'Avvocatura	0	0,00	3	100,00	3	5,77	Donna
Totale personale	22		30		52		
Totale % sul personale complessivo	5,10		6,96		12,06		

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

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

Per quanto riguarda la composizione della **commissione di concorso**, si mette in evidenza che i/le presidenti di concorso sono complessivamente 17, di cui 9 uomini e 8 donne. I/le commissari sono in totale 52, di cui 30 donne e 22 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 %
Dirigente	€86550,00	€92753,90	€ 6203,90	6,69
Funzionario ed Elevata Qualificazione	€31126,20	€29967,00	€ -1159,20	-3,87
istruttore	€26655,50	€25521,40	€ -1134,10	-4,44
Operatore esperto	€24077,40	€22582,80	€ -1494,60	-6,62

Un importante aspetto descrittivo è legato alla **retribuzione** analizzata riferendosi ai dipendenti in servizio per l'intero anno.

Nei 4 profili di inquadramento, ben 3 evidenziano un divario negativo a carico delle donne, più rilevante per l'inquadramento Operatore esperto, dove le donne mediamente hanno una retribuzione media annua inferiore di 1.494,60 € (6,62%) rispetto a quella maschile. Discorso opposto per i/le dirigenti, che vedono la retribuzione femminile media superiore a quella maschile per 6203,90€ (6,69%).

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

Il PIAO - Piano Organizzativo del Lavoro Agile - 2023-2025, approvato con Atto Sindacale n. n. 59 del 28/03/2023, ha, tra le sue finalità la **definizione delle strategie di sviluppo organizzativo e di valorizzazione del capitale umano**, tramite il rinnovamento delle competenze (con sviluppo di percorsi formativi in grado di sostenere le innovazioni dei processi di lavoro), la condivisione delle modalità di utilizzo degli strumenti collaborativi e il ricorso alle varie forme di lavoro a distanza 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. Al PIAO è allegato (Allegato 1) la **disciplina del Lavoro Agile**, che rappresenta lo strumento di attuazione di tale prestazione lavorativa a distanza, volto a realizzare elevati livelli di digitalizzazione, di performance e di benessere dei lavoratori.

Inoltre nel PIAO vengono descritti i contenuti e le finalità del Codice di Comportamento e del Codice Etico. Il **Codice di Comportamento dell'Ente** è lo strumento volto a regolare la condotta dei funzionari, indicando sia le migliori modalità comportamentali di svolgimento delle prestazioni lavorative, in relazione alla delicatezza ed alla rilevanza degli interessi coinvolti nelle attività per la miglior cura dell'interesse pubblico, sia le regole di comportamento alle quali i lavoratori sono tenuti ad uniformarsi nella propria vita sociale, nell'ambito della quale la condotta deve essere ispirata a canoni di dignità e di decoro in coerenza con la qualità della funzione esercitata.

Il **Codice Etico** è lo strumento di garanzia diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di condotta vessatoria nell'ambiente di lavoro e di discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale, e che, unitamente al Codice di

Comportamento, è volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti e la prevenzione dei rischi per la loro sicurezza e salute, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Nel corso del 2023 è stato apportato un aggiornamento dei contenuti, finalizzato a consolidare il ruolo del Consigliere di fiducia ed a sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche della sostenibilità nel luogo di lavoro, con un ruolo attivo e responsabile, per individuare le soluzioni da attuare e le modalità più opportune per adottare stili lavorativi sostenibili.

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. 4684 del 27/01/2023), che in sintesi ha richiesto un ampliamento del ricorso allo strumento del lavoro agile, il monitoraggio dello stato di benessere organizzativo dei dipendenti e alcune raccomandazioni riguardo le grandi trasformazioni previste dell'assetto organizzativo. Nello specifico, per quanto riguarda il **lavoro agile**, si è richiesto di **ampliare il numero di giornate annuali** in cui era possibile ricorrere a tale prestazione lavorativa, rispettando comunque la normativa vigente e rendendo l'applicazione di questo importante strumento lavorativo più attinente alle caratteristiche stesse del Lavoro Agile e meno impattante su dipendenti e organizzazione in termini di benessere, produttività e conciliazione. Tale richiesta è stata motivata dal CUG tenendo in considerazione le peculiari caratteristiche funzionali e strutturali dell'Ente (di secondo livello) che lo rendono soggetto ideale per lo sviluppo di un'organizzazione basata sulla flessibilità del lavoro; l'analisi dell'esperienza pregressa di attuazione del Lavoro Agile in Città metropolitana di Bologna nel corso dell'anno precedente (1 giorno a settimana), che ha avuto un ottimo impatto sull'organizzazione, dal punto di vista della produttività, raggiungimento degli obiettivi, continuità lavorativa e qualità del lavoro, efficienza ed efficacia, ma non ha determinato pari livelli di benessere organizzativo e individuale sui dipendenti.

Il CUG ha raccomandato la realizzazione di **indagini annuali di clima**, attività per il comitato fondamentale, ma non effettuata nei due anni precedenti, al fine di perseguire il **miglioramento del benessere organizzativo e dello strumento del lavoro agile**.

Infine, per quanto attiene le **grandi trasformazioni previste dell'assetto organizzativo** (in particolare Polizia locale metropolitana, Settore manutenzione strade, attuazione della nuova disciplina del Lavoro Agile), che stavano determinando grande preoccupazione, il Comitato ha raccomandato che l'Amministrazione gestisse l'incertezza e il forte disagio dei dipendenti coinvolti, tutelandone le competenze e le mansioni, supportandoli con attività di formazione specifiche e adeguate e, in generale, mantenendo un **approccio trasparente e disponibile al confronto**, dando sempre opportuna informazione, affinché tali modifiche organizzative si realizzassero in un clima lavorativo di maggiore condivisione e più sereno.

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

Nel febbraio 2023 l'Ente ha istituito e nominato per la prima volta la figura della Consigliera di Fiducia a cui i dipendenti e le dipendenti si sono potuti rivolgere in caso di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Per quanto riguarda l'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, nell'ambito dell'obiettivo specifico sulla revisione e aggiornamento dei Regolamenti, Atti o disposizioni generali dell'Ente, le azioni, finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni, violenza e mobbing, hanno riguardato in particolare:

- l'approvazione dell'adeguamento del Codice Etico (con Atto del Sindaco metropolitano n. 243 del 10/10/2023), frutto di valutazioni e proposte dell'Amministrazione e del CUG, volte a consolidare il ruolo del Consigliere di fiducia ed a

sensibilizzare il personale dipendente sull'importanza di adottare stili lavorativi sostenibili sul luogo di lavoro;

- il termine della procedura selettiva, che ha determinato, all'inizio del 2023, la nomina della Consigliera di Fiducia della Città metropolitana di Bologna; in seguito sono state effettuate, in collaborazione con la Consigliera, azioni di sostegno del ruolo e diffusione di informazioni.

Nell'ambito dell'obiettivo specifico sul monitoraggio del Codice di Comportamento dell'Ente, è stato attuato un aggiornamento del documento, con maggiore declinazione alle condotte oggetto di contrasto, in attuazione dei principi contenuti nel Piano per l'Uguaglianza.

Obiettivo:

Parità di genere

Nell'ambito dell'obiettivo specifico sul monitoraggio della parità di genere nelle nomine delle società partecipate, il Settore Affari istituzionali e partecipazioni societarie monitora che vi sia equilibrio, nel rispetto della parità di genere, tra coloro che ricoprono pubblici incarichi di designazione metropolitana in tutti gli organismi partecipati.

Nell'ambito dell'obiettivo specifico sulla parità di genere, di pertinenza dell'Area Sviluppo delle infrastrutture, le azioni sono tese a favorire un accesso equilibrato alle posizioni lavorative esterne all'interno del Settore Strade e Sicurezza, tramite anche la ridefinizione, del mansionario e delle attività.

Obiettivo:

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

Nell'ambito dell'obiettivo "Studi e rilevazioni" di competenza dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, sono state realizzate diverse analisi in ottica di genere, relative a:

- dati dei dipendenti dell'Ente, sia per la predisposizione dei documenti di programmazione dell'Ente, che a supporto delle attività del CUG, in particolare per la redazione della Relazione annuale (pubblicata sul portale dei CUG il 4/4/2023);
- dati del territorio metropolitano, a supporto delle azioni di promozione della parità e delle pari opportunità (nell'ambito anche del monitoraggio del Piano per l'uguaglianza di genere).

Obiettivo:

Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'obiettivo specifico sulla gestione dei fabbisogni di personale, di pertinenza dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, ha predisposto la sezione del PIAO PTFP 2023-2025 e attuato l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase il rispetto dei valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie. Le politiche di reclutamento e gestione del personale hanno il compito di promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali ed evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

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 stato predisposto e approvato (insieme al PIAO) la **Sezione Azioni Positive (d'ora in poi "PAP")** del PIAO 2023-2025 dell'Ente, 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 gli obiettivi del PAP sono tesi ad offrire al 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, secondo 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 integrano con i contenuti del DUP e del Piano della Performance dell'Ente, 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, tra la fine del 2023 e la fine del 2024, il CUG ha elaborato la proposta di **Sezione Azioni Positive 2024-2026** da inserire nel PIAO 2024-2026 (che viene approvato nel corso del 2024). In sintesi, tale Sezione prevede i medesimi **5 ambiti di azione**:

- 1. Predisposizione della Sezione Azioni Positive**, quale parte integrante del PIAO, per un'attività di pianificazione nei temi di interesse a 360°, integrata e coordinata con tutti gli strumenti di programmazione.
- 2. Azioni di rafforzamento del CUG e contrasto alle discriminazioni**: prevedono l'approvazione del nuovo regolamento uffici e servizi che accorda il regolamento di organizzazione; gli adempimenti per il rinnovo del CUG; promuovere e monitorare l'osservanza alle regole che tutelano la parità di genere nelle nomine delle società partecipate e tramite l'istituzione di un laboratorio per la parità di genere finalizzato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e all'uguaglianza dei diritti.
- 3. Attenzione affinché le azioni relative all'organizzazione del lavoro** (adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente; attuazione e monitoraggio delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro; adempimenti relativi alla performance e alla mappatura delle attività; revisione dei profili professionali, dei ruoli e delle competenze; miglioramento della comunicazione interna ed esterna, e della sorveglianza sanitaria) 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. In dettaglio: attuazione del Piano della formazione, con sviluppo di un applicativo dedicato; realizzazione di analisi di genere dei dati sul personale dell'Ente e indagini demoscopiche conoscitive rivolte ai neo-assunti; creazione di una sezione del sito dell'Ente dedicata alla parità di genere nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza, con informazioni e statistiche di genere, azioni di sensibilizzazione verso i dipendenti dell'Ente sui temi di interesse.
- 5. Sulle politiche di reclutamento e gestione del personale**, si prevede l'approvazione della sezione del PIAO PTFP 2024-2026, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto dei valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

L'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, in collaborazione con il CUG, ha attuato gli adempimenti necessari al rinnovamento del Comitato Unico di Garanzia, in scadenza di mandato.

Obiettivo:

Conciliazione e Flessibilità

Per quanto riguarda l'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, nell'ambito degli obiettivi sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e sull'aggiornamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente, sono state definite le misure di flessibilità organizzativa del lavoro: è stata predisposta la Sezione del PIAO sull'organizzazione in cui vengono definiti la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile; è stata aggiornata la disciplina per l'applicazione e la gestione del lavoro agile e gli strumenti di monitoraggio delle forme di flessibilità lavorativa.

Inoltre, nell'ambito degli obiettivi sulla performance e sull'applicazione del CCNL, l'Area Risorse ha previsto azioni e strumenti finalizzate al miglioramento della razionalità organizzativa e della salute dell'Ente (aggiornamento della macrostruttura, definizione del nuovo assetto delle EQ, mappatura delle attività, analisi e definizione di un nuovo ordinamento professionale,...), con l'avvertenza che tali azioni siano sempre progettate e strutturate con modalità tese a migliorare il benessere organizzativo, garantire l'assenza di qualsiasi discriminazione e favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.



Obiettivo:

Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato, nell'ambito dell'obiettivo specifico sul Piano delle Azioni Digitali, è stato aggiornato il documento. per quanto riguarda l'obiettivo sul Task Management, è stato avviato in via sperimentale, progettato e messo in produzione un sistema di task management, cioè un applicativo utile a pianificare le attività, gestire la loro assegnazione e monitorarne lo stato di avanzamento, integrato con il sistema di performance. Tali attività permettono di supportare modalità di lavoro più flessibili, migliorare le prestazioni lavorative, gli strumenti collaborativi e la digitalizzazione dei processi, determinando quindi impatti positivi sia sulla pianificazione e sull'organizzazione del lavoro, che sul benessere organizzativo.

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

Nell'obiettivo sulla Formazione dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione, il piano prevede percorsi formativi di vari livelli, articolati in base agli obiettivi dell'Ente e ai fabbisogni formativi, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali e specialistiche e all'integrazione dei neoassunti, al fine di ottimizzare la performance dello svolgimento del lavoro da remoto, garantendo comunque il rispetto dei principi rivolti al contrasto delle discriminazioni e alla tutela delle pari opportunità.

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.

Anche 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 l'uguaglianza tra generi, sono state realizzate azioni di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente, 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 dell'obiettivo specifico sulla promozione dell'imprenditorialità femminile dell'Area Sviluppo Economico, sono state realizzate azioni di sensibilizzazione ad ampia scala, finalizzate alla condivisione e diffusione dei valori legati al sostegno delle pari opportunità e alla riduzione degli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne, tramite anche la realizzazione di un Convegno.

Infine, la Segreteria Generale ha predisposto un obiettivo specifico sulla promozione di un linguaggio attento alla parità e alle differenze di genere negli atti dell'organo esecutivo dell'Ente.

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, che, se necessario, ne hanno sostenuto i costi
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Pagina web dedicata al CUG pubblicata nella Metronet/Intranet
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: Consigliera di fiducia 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?

- 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
- Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia
- Azioni di rafforzamento del CUG negli ambiti di competenza

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
- Modifica del Codice Etico
- Parere sul Piano delle Azioni Positive

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni di rafforzamento del CUG negli ambiti di competenza

I CUG si è riunito 4 volte ed è stato impegnato nei seguenti ambiti:

- definizione del parere sul PIAO;
- collaborazione con organi che si occupano del Piano per l'uguaglianza di genere;
- supporto a Consigliera di Fiducia;
- sensibilizzazione e diffusione informazioni su CdF e CUG;
- valutazione della proposta di modifica del Codice Etico;
- redazione della relazione annuale del CUG;
- redazione della Sezione del PIAO Azioni Positive 2024 - 2026;
- supporto al Settore Personale per il rinnovo del CUG.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha predisposto la proposta di PAP 2024-2026 quale parte integrante del PIAO (contenuti descritti nella Sezione 5). Si pone in continuità con l'anno precedente, secondo le 5 linee d'azione finalizzate a favorire la parità e le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni e molestie, contestualizzando gli interventi all'attuale assetto organizzativo. Si conferma l'inserimento trasversale degli obiettivi del Piano per l'uguaglianza di genere.

Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia

Nell'ambito della collaborazione con la Consigliera di Fiducia, nominata all'inizio del 2023, il CUG ha contribuito a supportare il ruolo della nuova figura nella gestione delle sue attività, nelle forme di integrazione con l'Ente e nella sensibilizzazione dei dipendenti e diffusione delle informazioni riguardo i compiti e le funzioni di tale organismo e del CUG.

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

Il CUG ha collaborato con gli organi e i servizi dell'Ente che si occupano dell'attuazione e del monitoraggio del Piano per l'uguaglianza di genere, tramite la realizzazione di analisi di genere di dati del territorio e sui dipendenti della Cm di Bologna.

Parere su Piano delle Azioni Positive

Come descritto in dettaglio al punto 4.3 della presente relazione, il CUG ha espresso parere preventivo sul PIAO 2023-2025, indicando all'amministrazione osservazioni e raccomandazioni volte a migliorare le condizioni di benessere organizzativo e favorire la conciliazione vita-lavoro, tramite la realizzazione di indagini di clima, l'estensione del ricorso al lavoro agile e una gestione inclusiva e supportiva delle grandi trasformazioni previste dell'assetto organizzativo.

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

Nel PIAO 2023-2025, che il Settore Programmazione e Gestione Risorse ha anticipato al CUG per esprimere un parere, erano allegati, oltre alla Disciplina del Lavoro Agile, anche il Piano dei fabbisogni di personale e il Piano della Formazione.

Modifica del Codice Etico

Le valutazioni del CUG riguardo le osservazioni e proposte di ulteriori modifiche del Codice Etico da parte dell'Ente del 14/12/2022 (in risposta alla proposta di variazione da parte del CUG stesso dell'11/2/2022) hanno determinato un aggiornamento dei contenuti del Codice, finalizzato a consolidare il ruolo della Consigliera di fiducia ed a sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche della sostenibilità nel luogo di lavoro.

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 ha verificato che la composizione delle Commissioni di concorso fosse rispettosa delle norme antidiscriminatorie. Al CUG sono state inviate 17 determinate di nomina di Commissioni giudicatrici di concorso; tutti gli Atti ricevuti sono risultati conformi alla normativa. Il CUG ha inoltre valutato in un'ottica di genere i dati sul personale forniti dall'Amministrazione

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

Il CUG ha esercitato la propria funzione consultiva e di controllo nell'ambito della redazione della relazione annuale del CUG, analizzando lo stato di attuazione delle azioni presenti nella Sezione del PIAO Azioni Positive.

Considerazioni conclusive

Il lavoro svolto è copioso ma sono ancora molti gli ambiti da sviluppare e migliorare. E' necessario recuperare alcune parole chiave che rappresentano le leve per gestire il cambiamento che ci aspetta: la condivisione delle scelte organizzative, la motivazione e l'interesse per rendere attrattivo il lavoro nell'organizzazione, il confronto sulle diverse culture organizzative che sono presenti nella Città metropolitana e che sono legate alle molteplici differenze e soggettività che la abitano.

Molteplici sono poi le complessità da valorizzare: di genere, di approccio al lavoro, generazionale, di saperi tecnologici, di modalità comunicative e relazionali.

Più nello specifico, su alcuni punti chiave, di seguito sinteticamente evidenziati, il CUG intende soffermarsi la propria attenzione ed elaborare proposte.

Lavoro agile

In sostanza la piena applicazione delle potenzialità del lavoro agile richiede anche una profonda innovazione del modello organizzativo e di gestione del lavoro delle persone all'interno dell'organizzazione. Si tratta da un lato di passare da un controllo burocratico procedurale a un controllo basato sugli obiettivi. E dall'altro di identificare modalità efficaci di definizione degli obiettivi e di misura e valutazione dei risultati conseguiti. L'innovazione tecnologica, la smaterializzazione dei processi, la centralità dei processi di comunicazione, l'agire interorganizzativo, rappresentano oggi sfide chiave.

Il lavoro agile è un segnale di questi profondi cambiamenti e va articolato come risorsa per cogliere le opportunità delle trasformazioni e rendere più motivante il lavoro. Il tema del cambiamento del lavoro, della flessibilità intesa come possibilità di adattamento del lavoro alla soggettività e alle differenze è oggi la leva fondamentale per creare motivazione lavorativa, condivisione della visione e della strategia dell'Ente, capacità di attrarre talenti e saperi all'interno dell'organizzazione. Il lavoro agile, se concepito in questo modo, può rappresentare un fattore di profonda innovazione e cambiamento delle Amministrazioni Pubbliche e del loro ruolo. La Città metropolitana, per i suoi peculiari compiti di programmazione e sperimentazione delle soluzioni più innovative, può prefigurare un'organizzazione capace di anticipare e cambiamenti e favorirne la diffusione e l'applicazione sul territorio, anche nei Comuni più piccoli. Non solo, l'applicazione di modalità innovative dell'organizzazione basata sullo sviluppo del lavoro agile può consentire di superare la polarità tra centro/periferia o aree territoriali ad alta/bassa densità di servizi. Se opportunamente promosso, il lavoro agile può essere un fattore di riequilibrio e di qualificazione di soluzioni territoriali innovative in termini di mantenimento dei servizi sul territorio e di competitività basata sulla qualità della vita.

Formazione

Certamente avere inserito la formazione sul linguaggio di genere nel PIAO, rappresenta un elemento molto positivo e un valore aggiunto per rafforzare un linguaggio paritario e inclusivo nei documenti ufficiali (esterni ed interni) dell'Ente. Sarebbe però fondamentale allargare il tema del linguaggio di genere ai contenuti delle differenze, delle culture, delle soggettività che oggi più che mai caratterizzano le organizzazioni. Dobbiamo abituarcisi alla multivalorialità e alla multidimensionalità all'interno delle organizzazioni e creare ambienti favorevoli a questi mutamenti che non sono solo organizzativi, ma addirittura antropologici e che possono innovare e cambiare radicalmente le organizzazioni e i loro sistemi di valori e priorità.

Welfare organizzativo

Oggi il tema del benessere organizzativo incrocia in maniera sempre più marcata i temi dei servizi e della capacità dell'organizzazione di offrire pacchetti di servizi innovativi e qualificati ai propri dipendenti. Ci sono su questi temi oggi forte attenzione, investimenti, esperienze interessanti da approfondire. E c'è stata in Italia una tradizione aziendale illuminata a cui fare riferimento: i casi di Olivetti o delle grandi aziende di Stato. I servizi sociali e culturali concepiti da queste organizzazioni hanno costituito esempi di eccellenze e punti di riferimento essenziali. Su questo sarebbe opportuno aprire una riflessione, confrontarsi con altre organizzazioni pubbliche che stanno lavorando in questi ambiti, vedere a livello europeo e internazionale come si sono strutturati sistemi di servizi, tipologie di offerte e concrete realizzazioni.

Mobbing e organizzazione

Le azioni di riorganizzazione e di razionalizzazione organizzativa a volte diventano interventi che poco hanno a che fare con l'efficienza organizzativa e l'aumento dell'efficacia delle attività. Assumono invece le forme della svalorizzazione professionale, dell'accentuazione dell'ostilità, della segregazione organizzativa e della discriminazione. Azioni poco collegate con analisi dei ruoli e delle prestazioni, misurazione oggettiva delle performances, indicatori organizzativi. Interventi che determinano una comunicazione organizzativa tesa a creare ed alimentare conflitti e contrasti. Il contesto organizzativo ne risente e gli ambienti lavorativi producono così insoddisfazione e disinteresse. Su questi fenomeni è necessario prestare

specifica attenzione e intraprendere vere e proprie azioni positive finalizzate a rimotivare i lavoratori, ridurre i conflitti, identificare le modalità e i meccanismi di comunicazione interna che producono risultati dannosi per il clima organizzativo e lo sviluppo professionale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2024>

