



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2025

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)



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	1	3	0	0	1	1	0	0
Organo di vertice	Consigliere metropolitano	2	7	11	10	10	0	5	2	6	3
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Dirigente di livello generale	Distacco da altro Ente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1
Personale non dirigente	istruttore/distacco da altro ente	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Area funzionari a tempo determinato	0	1	0	1	0	1	5	1	1	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / tempo determinato	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Alta Specializzazione	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	6	15	11	27	18	6	57	30	50	8
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	8	14	12	27	7	4	4	6	30	5
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	4	3	10	20	4	0	0	4	10	4
Totale personale		20	43	48	90	43	11	77	45	105	23
Totale % sul personale complessivo		3,96	8,51	9,50	17,82	8,51	2,18	15,25	8,91	20,79	4,55

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	18	33	25	52	21	149	45,43	77,60	11	64	31	59	14	179	54,57	75,85
Tra 3 e 5 anni	0	2	6	12	6	26	38,24	13,54	0	6	9	25	2	42	61,76	17,80
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	10	2	14	56,00	7,29	0	1	0	9	1	11	44,00	4,66
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	1	3	42,86	1,56	0	0	1	1	2	4	57,14	1,69
Totale	18	35	34	75	30	192			11	71	41	94	19	236		
Totale %	4,21	8,18	7,94	17,52	7,01	44,86			2,57	16,59	9,58	21,96	4,44	55,14		

⁽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⁾
Alta Specializzazione	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,70
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Istruttore / distacco da altro ent	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,47
Istruttore / distacco da altro ente	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Tempo determinato	Laurea magistrale	2	22,22	7	77,78	9	2,10
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Tempo determinato	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,23
istruttore/tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
istruttore/tempo determinato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Area dei Funzionari e EQ - Art. 90	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,93
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Laurea magistrale	48	29,63	114	70,37	162	37,85
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	7	100,00	7	1,64
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	1,17
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Master di II livello	2	33,33	4	66,67	6	1,40
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	2,10
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	22	57,89	16	42,11	38	8,88
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Laurea magistrale	17	43,59	22	56,41	39	9,11
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Laurea	4	100,00		0,00	4	0,93
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	45	65,22	24	34,78	69	16,12
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,93
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,23
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	24	70,59	10	29,41	34	7,94
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	17	70,83	7	29,17	24	5,61
Totale personale		192		236		428	
Totale % sul personale complessivo		43,54		53,51		97,05	

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

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

Nel 2024, escludendo gli amministratori e le amministratrici (77, di cui 52 uomini e 25 donne), sono **428 i/le dipendenti**, di cui **236 donne**, il 55%, e **192 uomini**, il 45%. Rispetto all'anno precedente, si osserva una lieve diminuzione nel numero del personale (431), pari a 3 individui. 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 2021 le dipendenti **fino a 40 anni di età** erano 69, nel 2022 erano 75, nel 2023 erano 76, nel 2024 sono 82 (11 under 30 e ben 71 nella fascia d'età 31-40). Anche i giovani dipendenti maschi sono aumentati: erano 32 nel 2021, salgono a 44 persone nel 2022, a 45 persone nel 2023 per arrivare a 53 persone nel 2024 (18 under 30 e 35 nella fascia d'età 31-40).

È 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 428 dipendenti e ben 328 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, ma anche per effetto delle dimissioni volontarie da parte di dipendenti dell'Ente. Tale situazione è presente nel 78% degli uomini e nel 76% delle donne. Una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni si osserva per il 2% sia per quanto riguarda il sesso maschile che quello femminile, 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 60% dei/delle dipendenti, la percentuale sale al 74% se si considerano solo i profili femminili, a fronte del 43% nel campione maschile. Si mette in evidenza che la differenza percentuale fra i generi è significativa e dimostra l'attitudine del genere femminile a specializzarsi per essere riconosciute nel proprio ruolo.

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		1	2	1	4	18,18	2,02	0	1	4	12	1	18	81,82	7,41
Part Time ≤50%	0	0	0	5	0	5	71,43	2,53	0	0	0	2	0	2	28,57	0,82
Tempo Pieno	18	35	34	70	32	189	45,87	95,45	11	70	38	85	19	223	54,13	91,77
Totale	18	35	35	77	33	198			11	71	42	99	20	243		
Totale %	4,08	7,94	7,94	17,46	7,48	44,90			2,49	16,10	9,52	22,45	4,54	55,10		

⁽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	1,04	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	0,44
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	3	0	3	60,00	3,13	0	0	0	2	0	2	40,00	0,88
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%		0	1	1	0	2	20,00	2,08	0	0	1	7	0	8	80,00	3,51
PT verticale 18h	0	0	0	2	0	2	100,00	2,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,44
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,44
Part time verticale al 83,33 %	0	0	0	1	0	1	33,33	1,04	0	0	0	2	0	2	66,67	0,88

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⁾
PART-TIME VERTICALE AL 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	2	1	5	100,00	2,19
Smart working	6	17	15	31	13	82	30,04	85,42	8	58	31	81	13	191	69,96	83,77
Telelavoro	0	0	1	1	3	5	22,73	5,21	0	3	6	5	3	17	77,27	7,46
Totale	6	17	17	39	17	96			8	62	41	100	17	228		
Totale %	1,85	5,25	5,25	12,04	5,25	29,63			2,47	19,14	12,65	30,86	5,25	70,37		

⁽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 2021 erano 36, nel 2022 erano 30, nel 2023 erano 29 così come nel 2024, 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 14 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 92% delle donne. Sul totale dei dipendenti il 7% usufruisce del part-time.

Altra forma di conciliazione è rappresentata dal **telelavoro**, utilizzato complessivamente da 22 persone (di cui 17 sono donne, il 77%), il trend si conferma stabile rispetto agli anni precedenti (10 nel 2021, 23 nel 2022, 25 nel 2023). Sul totale dei dipendenti il 5% usufruisce del telelavoro.

È previsto lo strumento dello **smart working** in modo strutturato e permanente. 273 dipendenti (64% dei dipendenti totali) ne sono stati interessati (in aumento rispetto agli anni precedenti, corrispondenti a 242 nel 2022 e a 257 nel 2023). Questo strumento è stato utilizzato in tutte le fasce d'età.

Da questi dati si evince che la scelta del part-time e del telelavoro viene effettuata soprattutto dal genere femminile, sulle quali ricade prevalentemente il lavoro di cura non pagato (assistenza familiare, carico mentale e organizzativo quotidiano, conciliazione vita-lavoro).

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	423	49,65	429	50,35	852	61,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	67	34,72	126	65,28	193	13,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	18,15	266	81,85	325	23,31
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	62,50	9	37,50	24	1,72

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	564	40,46	830	59,54	1394	

⁽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 1.394 giorni/ore, utilizzati da dipendenti di sesso femminile nel 60% dei casi e dal sesso maschile nel restante 40%, di cui i soli permessi legati alla L.104/1992 sono 1045 giorni/ore, fruiti per il 53% dalle donne.

I congedi parentali ed i permessi L104 /92 hanno una procedura oramai consolidata , tuttavia restano esclusi dall'applicazione i casi in cui ci sia necessità di assistenza a persone non certificate o non riconosciute come meritevoli di 104, così determinando un utilizzo maggiore di altre forme di flessibilità oraria.

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

- Congedi parentali
- 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?:

Il Piano Triennale delle azioni positive (PAP) rappresenta uno strumento molto rilevante per definire un quadro sistematico ed integrato delle azioni organizzative che hanno un rilevante impatto in termini di azioni positive. Nel 2024 il CUG ha messo in evidenza questi obiettivi, come i più significativi e di rilievo per gli impatti diretti sul PAP:

- l'implementazione di una parte specifica del sito istituzionale dedicata alla trasparenza di genere;
- lo schema applicativo della disciplina del lavoro da remoto;
- la gestione del flusso applicativo del lavoro agile;
- lo studio di fattibilità per l'applicazione di misure di welfare aziendale;
- l'applicazione del nuovo modello di gestione della sicurezza dell'ente;
- azioni di contrasto a stereotipi, discriminazione e violenza di genere;

- report relativo alla cultura dell'eguaglianza nei progetti di rigenerazione urbana dei comuni;
- analisi di genere dei dati metropolitani;
- incontri di monitoraggio dell'accordo metropolitano per il contrasto alla violenza;
- classi scolastiche coinvolte nel progetto "manuale per attivisti contro le discriminazioni"
- laboratorio per la parità di genere
- promozione dell'imprenditoria femminile
- monitoraggio lavoro agile e report demografia organizzativa
- sviluppo processo di formazione basata sul modello delle competenze

Ovviamente gli obiettivi organizzativi che impattano sul PAP sono tanti altri, questa selezione rappresenta semplicemente un'evidenziazione di alcuni tematismi a nostro avviso strategici per far crescere e sviluppare fortemente la cultura delle azioni positive in ambiti e settori eterogenei e differenziati dell'organizzazione e della gestione delle persone.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Comunicazione	12	16	72	8	0	108	45,00	2,62	4	32	12	84	0	132	55,00	2,24
Corsi Area Giuridica	75	316	179	211	33	814	33,04	19,78	98	755	257	486	54	1650	66,96	27,98
informatica	24	113	24	24	0	185	78,39	4,49	0	0	15	24	12	51	21,61	0,86
Obbligatoria per norma	58	64	50	36	0	208	42,98	5,05	22	120	36	98	0	276	57,02	4,68
Relazionale	0	0	40	16	0	56	35,90	1,36	0	60	40	0	0	100	64,10	1,70
Sicurezza	8	12	4	14	6	44	20,37	1,07	14	70	38	44	6	172	79,63	2,92
TECNICO SPECIALISTICA	427	741	459	587	78	2292	45,49	55,69	339	908	491	963	45	2746	54,51	46,57
Giuridico-informatico	12	72	104	175	46	409	34,69	9,94	32	228	120	346	44	770	65,31	13,06
Totale ore	616	1334	932	1071	163	4116			509	2173	1009	2045	161	5897		
Totale ore %	6,15	13,32	9,31	10,70	1,63	41,11			5,08	21,70	10,08	20,42	1,61	58,89		

⁽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 10.013 le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti, il 59% delle quali fruite da donne, a fronte del 41% fruite da uomini. La fascia di età che risulta più numerosa per gli uomini è

quella da 31 a 40 anni (circa il 13%), anche per le donne è la fascia più numerosa (22%).

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 Istruttore Amministrativo contabile - Area Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Tecnica/o edilizia strade patrimonio e impianti Area Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Specialista di Vigilanza Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Specialista Giuridico amministrativo Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Funzionaria/o Sviluppo Sociale e Istruzione Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Selezione unica per Amministrativo contabile Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Selezione unica per Tecnico esperto in pianificazione territoriale Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Uomo
Selezione unica per Tecnico Esperto lavori pubblici Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
Interpello nr. 1 posto di Funzionaria/o edilizia strade patrimonio e impianti Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
Interpello nr. 1 posto di Funzionaria/o giuridica/o Amministrativa/o Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Interpello nr. 1 posto di Funzionaria/o Giuridica/o Amministrativa/o Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Amministrativo Contabile Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Funzionaria/o edilizia strade patrimonio e impianti Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
Interpello nr. 3 posti di Tecnico esperto in pianificazione territoriale Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Uomo
Interpello nr. 4 posti di Amministrativo Contabile Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico a tempo indeterminato per nr. 1 posto di Tecnico degli Interventi economici Area dei Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Concorso pubblico a tempo indeterminato per nr. 2 posti di analista di informazioni	1	33,33	2	66,67	3	5,56	Donna
Concorso pubblico tempo indeterminato nr. 4 posti di Istruttore Agente di Polizia Locale Area Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
Totale personale	24		30		54		
Totale % sul personale complessivo	5,44		6,80		12,24		

⁽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 18, di cui 10 donne e 8 uomini.

I/le commissari sono in totale 54, di cui 30 donne e 24 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€129563,00	€ 129563,00	100,00
Dirigente a tempo indeterminato	€96882,80	€99014,60	€ 2131,80	2,15
Dirigente a tempo determinato	€0,00	€57649,10	€ 57649,10	100,00
Funzionario ed Elevata Qualificazione	€36404,20	€31926,70	€ -4477,50	-14,02
Area degli istruttori	€28028,50	€27078,20	€ -950,30	-3,51
Area degli Operatori esperti	€25602,00	€23705,00	€ -1897,00	-8,00

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 Funzionario ad elevata qualificazione, dove le donne mediamente hanno una retribuzione media annua inferiore di 4.477,50 € rispetto a quella maschile (-14,02%). Da un confronto avviato con l'Ufficio Personale della Città metropolitana, è emerso che il valore differenziale fra la retribuzione maschile e femminile è imputabile all'onere delle varie

posizioni organizzative, probabilmente assegnate in numero superiore ai maschi e dal maggiore utilizzo del part time da parte delle donne, come precedentemente evidenziato.

Discorso opposto per i/le dirigenti, che vedono la retribuzione femminile media superiore a quella maschile per 2.131,80 € (2,15%).

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

A seguito della trasmissione, da parte dell'Amministrazione, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO) 2024-2026 della Città Metropolitana di Bologna, il CUG, negli ambiti di propria competenza, individua le seguenti osservazioni e proposte.

La premessa strategica è che occorre recuperare alcune parole chiave che rappresentano secondo noi le leve per gestire il cambiamento che ci aspetta e che in maniera sempre più forte attraverserà la nostra organizzazione e la società più in generale. Queste parole chiave sono la condivisione delle scelte organizzative, le leve della motivazione e dell'interesse per rendere attrattivo il lavoro in questa organizzazione, la riflessione e lo sviluppo di un confronto sulle diverse culture organizzative che sono presenti nella Città metropolitana e che sono legate alle molteplici differenze e soggettività che la abitano, tutte da valorizzare: di genere, di approccio al lavoro, generazionale, di saperi tecnologici, di modalità comunicative e relazionali.

Più nello specifico, su alcuni punti chiave più direttamente collegati alle aree di competenza del CUG, ecco di seguito alcuni spunti e considerazioni.

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

MOBILITA'

Da segnalare il tema della mobilità che, oggetto di monitoraggio periodico, evidenzia ancora un'insufficiente abitudine o possibilità di mobilità sostenibile. L'automobile resta il secondo mezzo di trasporto più utilizzato (oltre il 79%). E la quota di trasporto pubblico si mantiene sensibilmente più bassa, anche per via della percentuale elevata di lavoratori che segnalano problemi di collegamento casa lavoro. Probabilmente nell'area della mobilità sostenibile occorrerebbero politiche più audaci di "incentivi dei comportamenti sostenibili e virtuosi" e politiche anche "smart" di "incentivi cognitivi" per promuovere la mobilità dolce e green. Alcune imprese hanno lanciato progetti (premiati dalla Regione Emilia Romagna) di banca ore permessi e ferie ottenute dimostrando l'uso di mezzi non inquinanti, per esempio. Se ne potrebbe verificare la fattibilità e possibile applicazione anche in Città metropolitana. LAVORO AGILE Partendo dai documenti programmatici dell'Ente, si era valutato importante proporre l'aumento del numero di giornate di lavoro agile (ordinario, plus flessibile e plus straordinario) che è rimasto invariato rispetto allo scorso anno, ciò perchè esso rappresenta uno dei più importanti strumenti di conciliazione. Inoltre, considerando che la Città metropolitana ha come compito quello di favorire le pari opportunità su tutto il territorio metropolitano, si sottolinea come lo strumento del lavoro agile possa agevolare dipendenti che vivono nelle zone più periferiche rispetto al centro cittadino (appennino bolognese, pianura, circondario imolese ecc...). Questo potrebbe inoltre promuovere l'organizzazione migliore del lavoro con i carichi di cura (minori, anziani, disabili), che nella maggior parte dei casi sono relegati alle donne. "Riconoscere il lavoro di cura delle persone e del loro benessere è una questione da porre sul piano pubblico" - seconda area del piano per l'Uguaglianza. Altra questione che va considerata è il tema del lavoro agile plus straordinario (dieci giornate), il PIAO disciplina l'utilizzo del lavoro plus straordinario (dieci giorni) associandolo a casistiche emergenziali. Forse sarebbe utile definire queste casistiche nello specifico. 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. L'innovazione tecnologica, la smaterializzazione dei processi, la centralità dei processi di comunicazione, l'agire inter-organizzativo, 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. 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. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI

PERSONALE

Come CUG si pone l'attenzione sul tema cruciale dell'esternalizzazione e del ricorso ad appalti di servizi esterni, in particolare per il settore delle strade, ma più in generale nei processi di riorganizzazione dell'ente. Un'organizzazione che esternalizza diventa inevitabilmente un'organizzazione più povera: di saperi, di conoscenze, di culture, di progettualità. 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 al tema delle differenze, delle culture, delle soggettività che oggi più che mai caratterizzano le organizzazioni. Dobbiamo abituarci 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. 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.

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

E' sempre attiva all'interno dell'Ente la figura della Consigliera di Fiducia, istituita e nominata nel febbraio 2023, a cui i dipendenti e le dipendenti si sono potuti rivolgere lo scorso anno in particolare per casi di conflitto con i superiori e fra pari e per casi di discriminazione di genere. L'obiettivo del percorso informale intrapreso è quello di ristabilire un clima lavorativo sereno e favorire il benessere del personale.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

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.

Più specificamente per l'anno in corso si evidenziano i seguenti obiettivi, dove assumono un ruolo rilevante le azioni educative e le relazioni scuola territorio lavoro:

- Consolidare il sistema metropolitano di relazioni scuola-territorio-lavoro e di sviluppo della cultura tecnico-scientifica. - - Promuovere la collaborazione interistituzionale ai fini di una più efficace relazione scuola-formazione-territorio-lavoro, anche tramite la definizione e l'attuazione di specifici Piani di intervento, Accordi, Protocolli e Progetti di Rete.
- Realizzare iniziative pubbliche di promozione della cultura tecnico-scientifica. Contrastare il gap di genere in ambito tecnico e scientifico e sviluppare la relazione fra sistema scolastico e formativo e sistema della ricerca e dell'innovazione. - Realizzare progetti rivolti agli studenti per il contrasto a stereotipi discriminazione e alla violenza.

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 - 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).

Da evidenziare per l'anno in corso il consolidamento dell'attività statistica e di rilevazioni ad hoc:

- indagine sui neoassunti, in una logica di benessere organizzativo;

- continuazione delle rilevazioni e l'analisi dei dati in una logica di genere;
- analisi statistiche di genere a livello di popolazione della Città metropolitana.

La sezione dati statistici è particolarmente elaborata e si rimanda al sito specifico per ogni approfondimento ed elaborazione di

dettaglio: <https://inumeridibolognametropolitana.it/studi-e-ricerche/misure-di-genere-nella-citta-metropolitana-di-bologna-edizione-2024>.

Obiettivo:

Monitoraggio della parità di genere nelle nomine delle Società partecipate

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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determina n. 33 del 12/01/2024

Tipologia di atto: Determina dirigenziale della Direzione Generale

Data: 12/01/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale Dott. Valerio Montalto

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

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Relazione annuale delle attività PIAO 2023-2025

Confronto con Consiglieria di Fiducia e con Consiglieria di Parità

Programmazione di attività formativa da rivolgere ai dipendenti dell'Ente

Pareri su Codice Disciplinare

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

:

Considerazioni conclusive

L'attività del CUG si è svolta lungo due direttrici fondamentali: una più volta ad essere punto di riferimento per la produzione di documenti e materiali in grado di fornire elementi di conoscenze sulle tematiche di specifica competenza del CUG. L'altro versante ha riguardato invece la capacità ideativa e innovativa, da svilupparsi con proposte, iniziative e progettazione.

Attengono alla prima area:

- gli incontri periodici del CUG
- il monitoraggio relativo ad atti amministrativi e nomine di commissioni che devono rispettare obiettivi di parità di genere;
- la produzione di piani ed elaborati relativi a strumenti di programmazione organizzativa strategici quali il PIAO e il PAP;
- la produzione di pareri relativi a strumenti e regolamenti rilevanti per i dipendenti quali il Codice disciplinare dell'ente.

Attengono all'area ideativa e di sviluppo e promozione della cultura della valorizzazione del lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dell'ente, le proposte, che in questo anno si sono concentrate su tematismi formativi in fase di approfondimento ed elaborazione. Questi sono alcuni esempi di possibile progettualità in fase di sviluppo. La formazione specifica proposta dal CUG è diventata parte integrante delle attività formative in Piano nella Città metropolitana:

- cicli di incontri formativi su: *benessere e salute mentale*, incontri in cui affrontare i temi del benessere, dei social stressor (conflitti, molestie, mobbing);
 - *benessere e ambiente di lavoro* inteso come recuperare spazi per una palestra con materassini per fare attività di stretching; sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto;
 - utilizzo del lavoro agile in maniera uniforme in tutti i settori e rispettando quanto previsto dalla disciplina del lavoro agile e dall'accordo sottoscritto (orario di lavoro, autonomia di gestione per il raggiungimento degli obiettivi);
 - implementare la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e aggiornare il documento di valutazione dei rischi in tutti gli ambiti di lavoro.
 - analisi ore di straordinario - composizione e utilizzo innovativo.
 - strumenti di "Ferie e ore solidali": ferie/ore/giorni di smart da fare usufruire a colleghi/e in momenti di difficoltà di vario tipo (vedi strumento comune di bologna).
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-bologna-2025>