



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Bologna - 2026

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	0	1	0	0
Organo di vertice	Consigliere metropolitano	2	6	11	11	10	0	6	3	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	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Istruttore / distacco da altro ente	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 90	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area degli Istruttori - Art. 90	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e delle EQ- tempo indeterminato	5	19	16	27	20	6	46	30	57	11
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	9	14	9	29	5	4	8	8	26	12
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	4	4	4	14	7	0	0	1	4	1
Totale personale		22	45	44	87	45	12	63	46	101	29
Totale % sul personale complessivo		4,45	9,11	8,91	17,61	9,11	2,43	12,75	9,31	20,45	5,87

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	19	28	19	47	21	134	43,79	69,79	11	44	30	73	14	172	56,21	76,11
Tra 3 e 5 anni	1	10	10	17	7	45	52,33	23,44	1	12	9	13	6	41	47,67	18,14
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	8	3	11	52,38	5,73	0	1	1	5	3	10	47,62	4,42
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	1	2	40,00	1,04	0	0	1	0	2	3	60,00	1,33
Totale	20	38	30	72	32	192			12	57	41	91	25	226		
Totale %	4,78	9,09	7,18	17,22	7,66	45,93			2,87	13,64	9,81	21,77	5,98	54,07		

⁽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⁾
Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Funzionario ed Elevata Qualificazione /Distacco da altro Ente	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,24
Istruttore / distacco da altro ente	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,48
Istruttore / distacco da altro ente	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Area dei Funzionari e delle E.Q / Tempo determinato	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,96
Area degli Istruttori / tempo determinato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 90	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,96
Area degli Istruttori - Art. 90	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,24
Area dei Funzionari e delle EQ / Tempo indeterminato	Laurea magistrale	55	33,54	109	66,46	164	39,42
Area dei Funzionari e delle EQ- tempo indeterminato	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,96
Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	1,20
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo indeterminato	Master di II livello	3	27,27	8	72,73	11	2,64
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo indeterminato	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	2,16
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione - a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	22	50,00	22	50,00	44	10,58
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	44	57,89	32	42,11	76	18,27
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Laurea magistrale	16	41,03	23	58,97	39	9,38
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,48

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	5	71,43	2	28,57	7	1,68
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	25	100,00	0	0,00	25	6,01
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	8	61,54	5	38,46	13	3,13
Area degli Operatori esperti / tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,24
Totale personale		191		225		416	
Totale % sul personale complessivo		44,52		52,45		96,97	

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

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

Nel 2025 sono 416 i/le dipendenti, di cui 225 donne, il 54%, e 191 uomini, il 45% sul totale dei/delle dipendenti esclusi gli amministratori/amministratrici.

Rispetto all'anno precedente, si osserva una lieve diminuzione nel numero del personale (428 nel 2024), pari a 12 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 per quanto riguarda il 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 erano 82, nel 2025 sono 69 (dato calato rispetto agli anni precedenti).

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), nel 2025 sono 58 (20 under 30 e 38 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 418 dipendenti (totale tabella anzianità) e ben 306 di loro (73%) 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 70% degli uomini e nel 76% delle donne. Una permanenza nel medesimo profilo per oltre 10 anni si osserva per il 1% sia per quanto riguarda il sesso maschile che quello femminile, vede prevalentemente gli individui con età superiore ai 51 anni, per entrambi i generi (dato che si conferma rispetto all'anno precedente).

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 72% se si considerano solo i profili femminili, a fronte del 50% 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. Si mette, comunque, in evidenza l'aumento della percentuale di uomini laureati che è passata dal 43% dell'anno precedente al 50% nel 2025.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	3	1	4	66,67	2,03	0	0	0	2	0	2	33,33	0,86
Part Time >50%	0	0	0	0	2	2	15,38	1,02	0	1	2	7	1	11	84,62	4,74
Tempo Pieno	20	38	31	70	32	191	46,59	96,95	12	56	40	86	25	219	53,41	94,40
Totale	20	38	31	73	35	197			12	57	42	95	26	232		
Totale %	4,66	8,86	7,23	17,02	8,16	45,92			2,80	13,29	9,79	22,14	6,06	54,08		

⁽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 50%	0	0	0	1	1	2	66,67	1,77	0	0	0	1	0	1	33,33	0,44
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,88	0	0	0	5	0	5	83,33	2,21
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	2	0	2	66,67	1,77	0	0	0	1	0	1	33,33	0,44
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 69,44	0	0	0	0	1	1	50,00	0,88	0	0	1	0	0	1	50,00	0,44
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	2	1	5	100,00	2,21
Smart working	6	26	17	36	17	102	34,23	90,27	8	51	37	80	20	196	65,77	86,73
Telelavoro	0	0	1	1	3	5	22,73	4,42	0	3	3	7	4	17	77,27	7,52
Totale	6	26	18	40	23	113			8	55	42	96	25	226		
Totale %	1,77	7,67	5,31	11,80	6,78	33,33			2,36	16,22	12,39	28,32	7,37	66,67		

⁽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, nel 2025 sono 19 (di cui 13 donne). Si nota una diminuzione costante dell'utilizzo del part time, dal 2021 è quasi dimezzato. 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 (3 uomini su 6 e 9 donne su 13), 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 97% degli uomini e il 94% delle donne. Sul totale dei dipendenti il 3% degli uomini e il 6% delle donne 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, 22 nel 2024). Sul totale dei dipendenti (416) il 5% usufruisce del telelavoro. È previsto, inoltre, lo strumento dello Smart Working in modo strutturato e permanente. 298 dipendenti (72% dei dipendenti totali) ne sono stati interessati (in aumento rispetto agli anni precedenti, corrispondenti a 242 nel 2022 e a 257 nel 2023, 273 nel 2024). 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	377	45,92	444	54,08	821	60,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	61	18,94	261	81,06	322	23,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	79	54,86	65	45,14	144	10,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	16,00	63	84,00	75	5,51
Totale permessi	529	38,84	833	61,16	1362	

⁽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 1.362 giorni/ore, utilizzati da dipendenti di sesso femminile nel 61% dei casi e dal sesso maschile nel restante 39%, di cui i soli permessi legati alla L.104/1992 sono 965 giorni/ore, fruiti per il 53% dalle donne. Rispetto al numero totale dei permessi per congedi parentali, il totale è pari a 397, di cui per le donne è l'82% e l'uomo è il 18%.

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
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

La sezione azioni positive 2026-2028 della Città metropolitana di Bologna individua le azioni e le iniziative programmate, finalizzate a favorire l'attuazione dei principi di pari opportunità e uguaglianza di genere nell'ambiente di lavoro. La sezione rappresenta pertanto uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, stabilendo il principio che un'amministrazione è tanto più efficace e capace di conseguire le proprie finalità, quanto più riesce a realizzare il benessere delle persone che ci lavorano.

Gli interventi indicati nella sezione si pongono in linea con i contenuti del DUP e del Piano della Performance dell'Ente; l'integrazione si realizza principalmente tramite l'individuazione di Obiettivi operativi e Obiettivi specifici, in cui sono contenute azioni mirate agli intenti qui espressi e che riguardano aspetti e attività inerenti al personale dell'Ente da realizzare seguendo le finalità della sezione. Inoltre la sezione azioni positive del PIAO si integra con obiettivi ed azioni presenti nel Piano per l'Uguaglianza, caratterizzato da cinque aree di intervento: Lavoro pagato, Lavoro non pagato, Contrasto alla violenza su donne e minori, Cultura dell'Uguaglianza, Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.

Le finalità delle azioni positive sono:

- 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 delle azioni positive 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.

Per raggiungere tali finalità si prevedono **5 AMBITI DI AZIONE**:

- 1) Sezione azioni positive del PIAO
- 2) Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia e Contrasto alle discriminazioni
- 3) Organizzazione del lavoro
- 4) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alle finalità del documento
- 5) Politiche di reclutamento e gestione del personale .

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	8	8	8		10	34	13,08	0,64	12	4	12	198		226	86,92	2,82
Digitalizzazione della P.A.	159	309	296	668	316	1748	42,01	32,66	88	603	405	1061	256	2413	57,99	30,11
GIURIDICO NORMATIVA	56	294	180	159	70	759	30,60	14,18	75	510	368	626	142	1721	69,40	21,48
informatica	16	2		72	40	130	78,31	2,43	9		3	24		36	21,69	0,45
Formazione obbligatoria	24	30	28	0	0	82	37,96	1,53	38	24	40	32	0	134	62,04	1,67
Relazionale	4	66	86	129	96	381	28,73	7,12	4	199	227	487	28	945	71,27	11,79
Sicurezza	28	72	86	183	51	420	73,56	7,85	20	17	24	81	9	151	26,44	1,88
TECNICA	182	621	345	455	184	1787	43,75	33,39	155	857	544	664	78	2298	56,25	28,68
Giuridico-informatico		8	1		2	11	11,00	0,21		16	32	36	5	89	89,00	1,11
Totale ore	477	1410	1030	1666	769	5352			401	2230	1655	3209	518	8013		
Totale ore %	3,57	10,55	7,71	12,47	5,75	40,04			3,00	16,69	12,38	24,01	3,88	59,96		

⁽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 13.365 le ore di formazione complessivamente erogate ai/alle dipendenti (dato in aumento rispetto all'anno precedente 10.013 nel 2024), il 60% delle quali fruite da donne, a fronte del 40% fruite da uomini. La fascia di età che risulta più numerosa per gli uomini è quella da 51 ai 60 anni (circa il 12% sulle ore totali usufruite), anche per le donne è la fascia più numerosa (circa il 24% sulle ore totali usufruite).

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 Funzionario Economico Finanziario	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Agente di Polizia Locale	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Funzionario Giuridico Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Operaio Specializzato	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Mobilità esterna nr. 1 posto di Funzionario Giuridico Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Mobilità esterna nr. 1 posto di Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Selezione unica per Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Selezione unica per Funzionario Pianificazione Territoriale Mobilità e Trasporti	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Selezione unica per Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Selezione unica per Istruttore Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Donna
Selezione unica per Istruttore Contabile	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Selezione unica per Tecnico edilizia strade patrimonio e impianti	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Interpello nr. 4 posti di Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	3	75,00	1	25,00	4	2,56	Uomo
Interpello nr. 2 posti di Funzionario Giuridico-Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	2,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Interpello nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Uomo
Interpello nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,56	Donna
Interpello nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Interpello nr. 3 posti di Istruttore Contabile	2	50,00	2	50,00	4	2,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,56	Donna
Interpello nr. 2 posti di Funzionario Pianificazione Territoriale Mobilità e Trasporti	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Interpello nr. 5 posti di Tecnico edilizia strade patrimonio e impianti	3	60,00	2	40,00	5	3,21	Uomo
Interpello nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	2,56	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Interpello nr. 2 posti di Istruttore Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	2,56	Uomo
Interpello nr. 4 posti di Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	3	75,00	1	25,00	4	2,56	Uomo
Interpello nr. 1 posto di Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	3	75,00	1	25,00	4	2,56	Uomo
Interpello nr. 3 posti di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	2,56	Donna
Concorso pubblico T.I. nr. 1 Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	2	50,00	2	50,00	4	2,56	Uomo
Concorso pubblico T.I. nr. 1 Funzionario Economico Finanziario	0	0,00	4	100,00	4	2,56	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Istruttore Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Istruttore Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 2 posti di Istruttore Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 2 posti di Istruttore Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 2 posti di Istruttore Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Pianificazione Territoriale Mobilità e Trasporti	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Polizia Locale Area dei Funzionari	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Informatico	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Uomo
Progressione tra Aree in deroga nr. 1 posto di Funzionario Giuridico-Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	1,92	Donna
Progressione tra Aree in deroga nr. 2 posti di Funzionario Edilizia Strade Patrimonio e Impianti	1	33,33	2	66,67	3	1,92	Uomo
Totale personale	75		81		156		
Totale % sul personale complessivo	17,48		18,88		36,36		

⁽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 47, di cui 23 donne e 24 uomini.

I/le commissari sono in totale 156, di cui 81 donne e 75 uomini. Rispetto all'anno precedente si conferma la proporzione tra uomo e donne, nonostante si rileva un evidente aumento delle commissioni da concorso, passate da 18 commissioni a 47.

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 %
SEGRETARIA GENERALE	€0,00	€137568,00	€ 137568,00	100,00
Dirigente a tempo indeterminato	€93207,00	€94186,00	€ 979,00	1,04
Dirigente a tempo determinato	€0,00	€71049,00	€ 71049,00	100,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€32092,00	€30457,00	€ -1635,00	-5,37
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26300,00	€24729,00	€ -1571,00	-6,35
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€23562,00	€21314,00	€ -2248,00	-10,55

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 Area degli operatori esperti, dove le donne mediamente hanno una retribuzione media annua inferiore di 2.248 € rispetto a quella maschile (-10,55%).

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: **Non so**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Considerate le rilevanti trasformazioni organizzative degli ultimi anni e i cambiamenti in atto, si propone di aumentare l'intervento sul benessere organizzativo con valutazione dello stress lavoro-correlato e analisi anche in ottica di genere.

Tra l'altro una migliore organizzazione del lavoro dovrebbe prevedere interventi incisivi e rilevanti sul benessere organizzativo.

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

Le proposte ulteriori del CUG sono le seguenti:

- 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);
- implementazione della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in tutti gli ambiti di lavoro;
- analisi dell'organizzazione del lavoro e dei motivi e delle circostanze per cui in alcuni settori le ore di straordinario sono particolarmente alte, al fine di valutare delle azioni correttive;
- 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).

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

E' sempre attiva la figura della Consigliera di Fiducia, istituita e nominata nel febbraio 2023, a cui le persone che lavorano per la Città metropolitana si possono rivolgere per ristabilire, attraverso un percorso informale, per ristabilire il benessere e un clima lavorativo sereno. Lo scorso anno si sono rivolte a questa figura quattro persone in particolare per casi di conflitto con i superiori e fra pari.

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.

L'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre 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.

Obiettivo:

Promozione dell'imprenditorialità femminile, anche attraverso lo sviluppo di READI-Rete per l'Autoimpresa e Donne Imprenditrici

In linea con obiettivi Piano Metro Uguaglianza genere, l'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, attraverso Progetti d'impresa e Insieme per il lavoro, sviluppa una strategia e set di azioni promozione dell'imprenditorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 2025 è il consolidamento di READI e del Protocollo per l'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza oltre a informare trasversalmente tutte le attività delle politiche per il lavoro degli enti. Si promuoverà l'ampliamento della Rete READI attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, e, nella prospettiva di creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità, da sviluppare nel quadro di BIS. Nel 2025 READI svilupperà inoltre un'attività, avviata nel 2024, di comunicazione specifica attraverso la realizzazione di un ciclo di podcast, anche beneficiando della collaborazione con il progetto CTE COBO. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Città metropolitana di Bologna ha adottato, in Consiglio metropolitano nel 2022, il Piano per l'Uguaglianza metropolitana, che prevede azioni su 5 aree di intervento, per contrastare le discriminazioni: lavoro pagato, lavoro non pagato, contrasto alla violenza su donne e minori, cultura dell'uguaglianza e contrasto alle discriminazioni multiple. Molte di queste azioni sono riportate nel PAP dell'Ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Determina dirigenziale 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:	<p>Relazione annuale delle attività del PIAO 2026-2028</p> <p>Confronto con consigliera di fiducia e consigliera di parità</p> <p>Programmazione di attività formativa da rivolgere ai dipendenti e alle dipendenti dell'Ente</p> <p>Formulazione del Piano Azioni Positive</p>
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

:

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

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'altra 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.

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 (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);
- implementazione della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in tutti gli ambiti di lavoro;
- analisi dell'organizzazione del lavoro e dei motivi e delle circostanze per cui in alcuni settori le ore di straordinario sono particolarmente alte, al fine di valutare delle azioni correttive;
- 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-2026>