



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bologna - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bologna

Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	BO
Comune:	Bologna
CAP:	40121
Indirizzo:	Piazza Maggiore 6
Codice Amministrazione:	c_a944
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2021-2023
piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf) (16.6 KB)	piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (331.15 KB)
2022	2023
2022-2024	2023-2025 (sezione 2.2.3.1 del PIAO 2023-2025) http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/
piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)	http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/ piano_azioni_positive_c_a944-



<p>piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (388.3 KB)</p>	<p>piano-2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025.pdf (90.34 KB)</p> <p>(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025-httpwwwcomunebolognaittrasparenzaservizi1615042950473/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025.pdf)</p>
--	---

2024

2025

2024-2026 (all. Sez. 3.1 A) del PIAO 2024-2026)

2025-2027 (all. Sez.2.2 B) del PIAO 2025-2027)

<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/piano-azioni-positive-comune-bologna>

[piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf) (237.98 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026-httpwwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf)

[piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf) (506.97 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027-httpwwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.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	Amministratori	7	16	22	17	12	6	11	15	16	15
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	2	12	6	0	0	6	15	1
Personale non dirigente	Alta Specializzazione	0	1	1	2	0	0	1	2	1	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	1	2	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	3	8	3	0	0	2	6	0
Personale non dirigente	Categoria B	2	11	71	82	21	14	55	181	361	90
Personale non dirigente	Categoria C (*)	27	76	122	255	65	44	256	461	903	179
Personale non dirigente	Categoria C - formazione lavoro	13	2	0	0	0	23	11	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria D	5	28	78	95	29	17	83	175	196	53
Personale non dirigente	Categoria D - formazione lavoro	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		56	138	301	471	136	104	417	845	1498	338
Totale % sul personale complessivo		1,30	3,21	6,99	10,94	3,16	2,42	9,69	19,63	34,80	7,85

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	46	77	73	79	13	288	23,43	28,57	86	271	275	268	41	941	76,57	30,19
Tra 3 e 5 anni	1	29	197	269	60	556	27,12	55,16	11	123	492	724	144	1494	72,88	47,93
Tra 5 e 10 anni	2	15	0	8	3	28	28,00	2,78	1	9	7	45	10	72	72,00	2,31
Superiore a 10 anni	0	1	7	86	42	136	18,23	13,49	0	3	50	430	127	610	81,77	19,57
Totale	49	122	277	442	118	1008			98	406	824	1467	322	3117		
Totale %	1,19	2,96	6,72	10,72	2,86	24,44			2,38	9,84	19,98	35,56	7,81	75,56		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Alta Specializzazione	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	0,19
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,05
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,07
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	14	70,00	6	30,00	20	0,48
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,05
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	90	17,79	416	82,21	506	12,27
Categoria B	Diploma di scuola superiore	84	24,63	257	75,37	341	8,27
Categoria B	Laurea	4	36,36	7	63,64	11	0,27
Categoria B	Laurea magistrale	9	30,00	21	70,00	30	0,73
Categoria C (*)	Inferiore al Diploma superiore	45	27,78	117	72,22	162	3,93
Categoria C (*)	Diploma di scuola superiore	342	23,67	1103	76,33	1445	35,03
Categoria C (*)	Laurea	31	17,51	146	82,49	177	4,29

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria C (*)	Laurea magistrale	127	21,03	477	78,97	604	14,64
Categoria C - formazione lavoro	Diploma di scuola superiore	6	60,00	4	40,00	10	0,24
Categoria C - formazione lavoro	Laurea	2	22,22	7	77,78	9	0,22
Categoria C - formazione lavoro	Laurea magistrale	7	23,33	23	76,67	30	0,73
Categoria D	Diploma di scuola superiore	61	43,57	79	56,43	140	3,39
Categoria D	Laurea	22	15,49	120	84,51	142	3,44
Categoria D	Laurea magistrale	152	31,87	325	68,13	477	11,56
Categoria D - formazione lavoro	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,07
Categoria D - formazione lavoro	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,05
Totale personale		1008		3117		4125	
Totale % sul personale complessivo		24,44		75,56		100,00	

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

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

Il personale dipendente del Comune di Bologna presenta, nel 2020, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi dell'anno precedente: 3 lavoratori su 4 sono di genere femminile a fronte di una composizione più "bilanciata" tra gli amministratori dove gli uomini superano di poco la metà del totale.

Questo rapporto di 75% e 25% verrà utilizzato come "misura" per l'analisi di tutti i dati relativi al personale suddivisi in base a diverse categorizzazioni (livello, età, anzianità).

Tale rapporto non si ripresenta all'interno di tutte le diverse categorie: nella fascia più "elevata" (dirigenti, alta specializzazione e assunzione in base art. 90 D.Lgs. 267/2002), infatti, la proporzione è di circa 50% uomini e 50% donne, con un lieve innalzamento quella quota maschile rispetto all'anno precedente.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D le donne sono la maggioranza con 2 lavoratori su 3 di genere femminile.

Nella categoria intermedia C e nella categoria B, la proporzione fra le due componenti presenta una maggior incidenza femminile, in linea al dato complessivo, ed è rimasta sostanzialmente immutata rispetto all'anno precedente.

Pertanto, la proporzione tra i due generi all'interno delle diverse categorie di inquadramento non ripropone sempre quella dell'universo intero dei dipendenti.

Una motivazione della maggiore presenza di donne tra i lavoratori del Comune di Bologna si può trovare nella quota rilevante del personale scolastico storicamente ancora molto femminile.

Tra le posizioni organizzative il rapporto uomini/donne diminuisce a vantaggio degli uomini rispetto al dato utilizzato come confronto (risultando rispettivamente 30% e 70%).

In rapporto alle classi di età non sembrano evidenziarsi particolari modificazioni nel confronto tra il 2019 e il 2020. Il 44% degli uomini e il 47% delle donne che lavorano nel comune di Bologna sono inclusi nella fascia di età tra 51 e 60 anni.

In relazione al livello di istruzione, tra i dipendenti di categoria C è in possesso di laurea o titolo superiore il 29% del personale di genere maschile e il 34% delle donne (nel 2019 erano, rispettivamente, il 23% e il 30%). In particolare, tra i C con contratto di formazione lavoro è in possesso di laurea il 60% dei maschi e l'88% delle femmine (erano il 25% e il 30% nel 2019). Tra i dipendenti di categoria D di genere maschile, il 26% ha il diploma e il 74% ha la laurea o titolo superiore; tra le donne in categoria D, il 15% è diplomata e l'86% ha almeno la laurea.

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⁾
Tempo Pieno	49	120	270	422	116	977	26,03	95,04	97	379	712	1297	291	2776	73,97	88,44
Part Time >50%	0	2	3	22	5	32	11,31	3,11	1	10	85	133	22	251	88,69	8,00
Part Time ≤50%	0	0	6	10	3	19	14,50	1,85	0	17	33	52	10	112	85,50	3,57
Totale	49	122	279	454	124	1028			98	406	830	1482	323	3139		
Totale %	1,18	2,93	6,70	10,90	2,98	24,67			2,35	9,74	19,92	35,57	7,75	75,33		

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

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

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

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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	2	4	12	3	21	9,13	1,31	0	22	79	94	14	209	90,87	5,27
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	5	20	5	30	19,74	1,87	0	4	25	75	18	122	80,26	3,08

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⁾
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	15	17	0	32	100,00	0,81
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	5	10	1	17	16,50	1,06	0	1	26	44	15	86	83,50	2,17
Personale che fruisce del lavoro agile	40	70	155	247	72	584	27,74	36,32	69	167	365	744	176	1521	72,26	38,36
Personale che fruisce di orari flessibili	45	112	247	430	122	956	32,40	59,45	78	184	470	1023	240	1995	67,60	50,32
Totale	85	185	416	719	203	1608			147	378	980	1997	463	3965		
Totale %	1,53	3,32	7,46	12,90	3,64	28,85			2,64	6,78	17,58	35,83	8,31	71,15		

⁽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

Nell'ambito della "conciliazione vita/lavoro" vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto: quella lavorativa in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata dove tempo e capacità possono essere dedicate a propri interessi e finalità.

Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all'attività lavorativa);
- il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell'ambiente di lavoro che viene svolto, per una quota del totale presso il proprio domicilio);
- il lavoro agile (che comporta una diversa "modalità" di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto).

Part-time: dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti del Comune di Bologna è principalmente femminile. La percentuale di dipendenti uomini che lavora in Part-time è infatti di circa il 5%, mentre tra le dipendenti donne la percentuale sale al 12%, invariato rispetto al 2019, in particolare nella fascia di età compresa tra i 41 e i 60 anni; il che, a fronte di un noto aumento dell'età "riproduttiva", lascia ipotizzare che la riduzione del tempo da dedicare al lavoro sia motivato da un maggior carico di esigenze di "cura" da prestare ad altri componenti del nucleo familiare. La conciliazione avverrebbe, quindi, in accordo alle analisi sociologiche che vedono le donne più impegnate su due fronti entrambi "lavorativi": quello per il mercato, regolarmente retribuito, e quello di cura, non retribuito. In questo caso la conciliazione non sarebbe quindi tra tempo di lavoro e tempo di vita ma tra due diversi tempi di lavoro.

Questo istituto di conciliazione risulta, inoltre, particolarmente "oneroso" per chi vi ricorre perché comporta una corrispondente riduzione della capacità di reddito e, pertanto un "relativo impoverimento" da parte di chi vi fa ricorso

Telelavoro: Ne fa ricorso il 2% degli uomini e il 3% delle donne (invariata la percentuale maschile, diminuita quella femminile)

che era pari al 4% nel 2019). La fascia di età più interessata pare quella compresa tra i 41-50 anni.

Lavoro agile: la lettura di questo istituto di conciliazione nel 2020 non può prescindere dalla considerazione della “anomalia” di questo anno dovuta all’esigenza di adottare misure “straordinarie” volte al contenimento della diffusione della pandemia da SARS-CoV-2 che ha portato da marzo alla sperimentazione “forzata” del lavoro agile per la maggioranza dei lavoratori.

Se nel 2019, infatti, i dipendenti che aderivano alla sperimentazione del “lavoro agile” ammontava a 202 unità corrispondenti al 4,7% del totale, nel 2020 sono risultati coinvolti in misure diverse di lavoro agile 2105 persone corrispondenti al 50,5% del totale dei dipendenti.

Risulta il solo istituto “di conciliazione” in cui la presenza maschile supera, in percentuale sui dipendenti dello stesso genere, la presenza femminile. (56,8% del personale di genere maschile ha utilizzato il lavoro agile nel 2020 contro il 48,4% del personale femminile).

Questa “particolarità” può forse trovare una parziale spiegazione nella tipologia di lavori da svolgere necessariamente o prevalentemente in presenza, dove è maggiore l’incidenza femminile (ad esempio personale scolastico e assistenti sociali).

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	2784	20,73	10644	79,27	13428	48,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2370	39,89	3572	60,11	5942	21,30
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	625	7,77	7416	92,23	8041	28,83
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	69	14,38	411	85,63	480	1,72
Totale permessi	5848	20,97	22043	79,03	27891	

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

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

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne (79,03% del totale dei permessi), con l’indicazione di un’ulteriore “spinta alla femminilizzazione” nel corso del tempo, visto che l’anno precedente tale percentuale si era fermata al 76,2%.

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori).

Anche in occasione di questa distinzione appare evidente una prevalente presa in carico del “lavoro di cura” da parte del genere femminile. Confermando in sostanza la sensazione che in prevalenza di “qualsiasi” esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolto dalle donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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?: Sì

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

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) per il triennio 2020-2022 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Con il PAP 2020-2022, si è adottato per la prima volta il concetto di "iniziativa". Le quattro Iniziative inserite nel Piano raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Tali azioni spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza di questa multidimensionalità. Il PAP ha uno sviluppo temporale triennale ma, in analogia con altri strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, è da considerarsi sempre "in progress" e pertanto aggiornabile di anno in anno per il triennio successivo.

Relativamente all'**iniziativa 1** sul "**Lavoro Agile**", il PAP prevedeva una ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se bene utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Grazie a questa esperienza il Comune di Bologna ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Anche l'introduzione della piattaforma collaborativa G-Suite e la progressiva trasformazione della intranet aziendale in uno spazio di lavoro digitale hanno stimolato ulteriormente la trasformazione digitale e sostenuto i processi di innovazione organizzativa e il cambiamento culturale all'interno dell'Amministrazione, fornendo un importante supporto nel periodo emergenziale. Infine, contestualmente al Piano della performance 2021, è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, partendo da uno stadio già avanzato dell'introduzione di tale modalità lavorativa e confermando l'estensione massima del lavoro agile ad esclusione del personale impegnato in servizi da rendere necessariamente in presenza e in particolare nei servizi educativi e scolastici, nella Polizia Locale e nel controllo degli accessi.

L'**iniziativa 2** "**Azioni di sostegno - sensibilizzazione e formazione su azioni di diversity**" comprende più azioni di diversity management relative al genere, alla disabilità, all'età, all'orientamento sessuale e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Cogliendo i suggerimenti delle Consigliere di Parità della Città metropolitana di Bologna, si è cercato di valorizzare l'idea di "pari opportunità per tutti", prevedendo diverse azioni di diversity. Nel corso del 2020 sono stati attivati solo i percorsi formativi che potevano essere realizzati in modalità a distanza sulle seguenti tematiche: genere,

orientamento sessuale, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e antidiscriminazione.

L'**iniziativa 3 "Supporto al CUG e ai Consiglieri di Fiducia"** comprende anche il monitoraggio degli strumenti di conciliazione (2 incontri di monitoraggio effettuati nel 2020) e l'implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo" nella intranet aziendale IoNoi (convenzioni sottoscritte dall'Amministrazione per fruire di prodotti e/o servizi a prezzi agevolati).

Nel 2020 la maggior parte delle attività di supporto al CUG si è concentrata nella predisposizione della documentazione per la Relazione CUG 2019, secondo il modello previsto dalla Direttiva n. 2/2019, e nella procedura di rinnovo del CUG del Comune di Bologna. Nella composizione del CUG è stata assicurata un'equilibrata presenza di tutte le componenti di personale dell'Amministrazione e, nel complesso, una presenza paritaria di entrambi i generi (10 componenti uomini e 10 componenti donne). Anche nella nomina del Presidente e del Vice-Presidente del Comitato è stata assicurata una presenza paritaria di genere (Presidente CUG uomo e Vice-Presidente CUG donna).

Per quanto riguarda il supporto ai Consiglieri di Fiducia (di seguito CdF), nel 2020 si è proceduto al rinnovo della nomina di 2 CdF del Comune di Bologna e dell'Accordo della Rete dei CdF di Area metropolitana.

Per l'**iniziativa 4 "Azioni di sviluppo organizzativo"**, nel 2020 si è conclusa la fase di formazione del progetto "óiBO - tutto un altro modo di lavorare" ed è iniziata la terza fase, relativa all'analisi e al miglioramento dei processi di lavoro. Il progetto, avviato a fine 2019 per mappare l'attitudine al digitale delle persone, si pone l'obiettivo di costruire e diffondere una cultura organizzativa capace di integrare le potenzialità della tecnologia e le competenze delle persone per raggiungere i propri obiettivi.

Tra le misure adottate dall'Amministrazione per favorire l'engagement delle persone, particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo della comunicazione interna, che ha progressivamente consolidato la funzione di facilitare la circolazione delle informazioni necessarie sia per lo svolgimento delle attività lavorative che per la gestione del rapporto di lavoro. In questa direzione, il portale IoNoi che rappresenta la intranet aziendale del Comune di Bologna si è progressivamente trasformato in digital workplace, facilitando e accompagnando il processo di digitalizzazione dei processi e delle procedure. La comunicazione interna, oltre a veicolare valori e obiettivi, ha la finalità di sostenere un contesto lavorativo aperto all'innovazione e al miglioramento continuo.

Nell'ambito dell'attuazione del PAP 2020-2022, le iniziative previste in riferimento ai tre obiettivi generali (parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica) hanno riscontrato evidenti difficoltà applicative per l'evolversi dell'emergenza sanitaria, mentre ampia attuazione ha avuto l'iniziativa riguardante il lavoro agile, nell'ambito della quale la platea dei dipendenti che a rotazione hanno lavorato da remoto (lavoro agile e telelavoro) è stata estesa al 53% dei dipendenti (al 96% se si escludono i settori la cui modalità di lavoro richiede necessariamente un lavoro in presenza). L'estensione di tale iniziativa è stata favorita anche dalla programmata procedura di sostituzione della strumentazione informatica e dal processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione già precedentemente avviato. In sede di approvazione del PAP 2021-2023 è emersa l'esigenza di proseguire l'esperienza ordinaria del lavoro agile, in un'ottica di trasversalità tra generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani, individuando nel Piano della Performance per l'anno 2021 l'obbligatoria assegnazione del comportamento «smart worker» e «distance manager» per tutto il personale coinvolto.

Alcune azioni di diversity management, tuttavia, hanno subito un rallentamento a causa dell'impossibilità di svolgersi in presenza (come il percorso di reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi riguardante in particolare la maternità oppure il corso "Perché nessuno di noi resti indietro" riguardante il tema della disabilità), mentre altre azioni hanno trovato attuazione (come il percorso di formazione a distanza avente ad oggetto gli stereotipi di genere nella comunicazione) e il workshop formativo organizzato nell'ambito del progetto Silver Rainbow per il contrasto alle solitudini involontarie della terza e quarta età LGBTI e la promozione dell'invecchiamento attivo). Relativamente al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, oltre al rafforzamento della conoscenza dell'attività dei Consiglieri di Fiducia - con l'inserimento di un modulo formativo nel corso di formazione per neo-assunti con Contratto di

Formazione Lavoro e con l'attribuzione ai CdF delle competenze del Nucleo di Ascolto - sono state realizzate iniziative di sensibilizzazione e di informazione nell'ambito della XV edizione del Festival "La violenza illustrata" (organizzata in adesione alla campagna O.N.U. contro la violenza di genere) e in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine. Inoltre, si sono implementati i contenuti dello spazio "Benessere organizzativo" nell'intranet IoNoi (con ulteriori offerte attive rivolte ai dipendenti) ed è stato effettuato il passaggio dai buoni pasto cartacei a quelli elettronici. In aprile è stata avviata una nuova procedura dematerializzata per l'invio delle domande di part-time che ha semplificato il relativo processo di richiesta. Inoltre, in virtù delle circolari emanate nel periodo dell'emergenza Covid-19, si è dato ampio spazio alla flessibilità oraria.

L'ultimo gruppo di azioni positive hanno riguardato lo sviluppo organizzativo, prevedendo la progettazione e l'implementazione di un prototipo in fase di test per uno spazio all'interno della Intranet aziendale in cui è possibile inserire attestati di partecipazione ad attività formative e titoli di studio posseduti, al fine di realizzare una mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti. Non è stato possibile, nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito e l'adozione di strumenti di misurazione, ma sono state intraprese iniziative di valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza (ad esempio con l'invio di lettere di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento e le lettere di benvenuto per le nuove assunzioni). Infine, sono state adottate misure per la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale, con particolare attenzione dedicata alla comunicazione interna ed alla gestione del rapporto di lavoro, anche attraverso la intranet aziendale (IoNoi) che si è progressivamente trasformata in digital workplace con l'obiettivo di sostenere un contesto lavorativo aperto all'innovazione e al miglioramento continuo.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	47	59	163	133	63	465	17,42	4,69	210	471	514	851	158	2204	82,58	7,18
Aggiornamento professionale	730	1133	1224	1553	406	5046	27,05	50,84	1091	2485	3350	5448	1231	13605	72,95	44,31
Competenze manageriali/Relazionali	213	595	336	280	91	1515	35,47	15,26	269	592	806	950	139	2756	64,53	8,98
Tematiche CUG	9	0	7	4	0	20	7,69	0,20	15	40	74	90	21	240	92,31	0,78
Violenza di genere	0	6	0	0	0	6	27,27	0,06	0	0	8	8	0	16	72,73	0,05
(specialistica)	248	669	674	1030	252	2873	19,47	28,95	509	2336	3640	4573	824	11882	80,53	38,70
Totale ore	1247	2462	2404	3000	812	9925			2094	5924	8392	11920	2373	30703		
Totale ore %	3,07	6,06	5,92	7,38	2,00	24,43			5,15	14,58	20,66	29,34	5,84	75,57		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Il Bilancio di genere 2020 del Comune di Bologna, i cui dati sono in parte integrati nella relazione sulla Performance approvata annualmente dalla Giunta Comunale, è stato pubblicato in data 6/2/2021 sul portale istituzionale. Viene redatto

dall'ufficio Pari opportunità Tutela delle differenze e contrasto di violenza di genere, in collaborazione con l'Ufficio comunale di Statistica e con l'Area Personale e Organizzazione. Il documento si colloca dentro il processo strategico della governance dell'Ente, quale strumento per analizzare e valutare gli effetti delle scelte politiche prodotte sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche, al fine di ridurre le condizioni di disparità fra i sessi o il miglioramento della qualità della vita di genere femminile, generando benessere per l'intera comunità.

Bologna è una città "fiore all'occhiello" per tasso di occupazione femminile rispetto al resto d'Italia: tuttavia, persistono ancora gap salariali a parità di ruolo, seppur in riduzione; la donna trova ancora difficoltà ad affermarsi a livello professionale.

Proprio per questo, l'ufficio delle Pari Opportunità del Comune di Bologna ha avviato un tavolo di coordinamento per l'attuazione delle Linee Guida della Regione Emilia-Romagna per l'implementazione nell'approccio sviluppo umano secondo le seguenti dimensioni del benessere, focalizzandosi su alcuni obiettivi, di seguito indicati.

1. Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, attività culturali:

- aumentare la presenza femminile nei percorsi formativi e professionali, in particolare nei percorsi tecnico scientifici;
- favorire la crescita e la valorizzazione della donna nella ricerca e innovazione;
- contrastare la minor partecipazione femminile alla formazione continua e permanente;
- contrastare gli stereotipi di genere.

2. Vivere una vita sana.

3. Lavorare e fare impresa:

- favorire la crescita e la valorizzazione delle donne nella ricerca e innovazione;
- contrastare le persistenti difficoltà che incontrano le donne a fare carriera e i differenziali retributivi tra i due generi;
- contrastare la minore partecipazione femminile alla formazione continua e permanente;
- contrastare la segregazione orizzontale e verticale nei percorsi formativi e professionali.

4. Accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti).

5. Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile.

6. Muoversi nel territorio.

7. Prendersi cura degli altri.

8. Prendersi cura di sé: sport, svago, godere della bellezza e della cultura.

9. Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa.

Rispetto alla prima dimensione del benessere, in particolare, è stato intrapreso un percorso sull'evento "maternità" coinvolgendo gli uffici competenti dell'Ente, ai quali sono stati chiesti i dati relativi al personale dipendente per genere di fasce d'età, inquadramento, part-time e congedi parentali per motivi legati alla cura dei figli, fruizione della formazione interna. Le indagini e le domande poste non hanno ancora trovato risposta e sarebbe da indagare la motivazione che spinge il personale a chiedere il passaggio da tempo pieno a part-time: "libera scelta o scelta indotta?"

Dalla prima edizione del bilancio del 2008, il Comune di Bologna ha pubblicato diverse letture e focus specifici, fino a confluire in un unico documento composto da un quadro di contesto delle statistiche del territorio attraverso una lettura di genere e di una parte di analisi riguardante il personale dipendente del Comune di Bologna, sempre con uno sguardo di

genere.

L'impostazione delle statistiche demografiche e socio-economiche del comune di Bologna ha un approccio di genere. Produzione di dati, e analisi conseguenti, sono orientate a una lettura che possa tener conto delle differenze di genere.

Le **Imprese femminili attive** in città al 31 dicembre 2020 sono 7.184, in crescita rispetto al 2015 del +2%. Le **ditte individuali femminili** sono oltre 4.000, il 27% delle imprese individuali totali.

Il tasso di occupazione nel Comune di Bologna nel 2020 è del 72,2%, in calo del 2,6% sul 2019. Rispetto al 2019 si rileva un **decremento dell'occupazione femminile, in particolare nella fascia d'età giovanile (-5,5%)**. Nel 2020 si evidenzia ancora un **gender gap occupazionale nella città metropolitana** che si attesta intorno ai **12 punti percentuali** per tutte le fasce di età. Il divario più ampio è nella fascia 35-44.

Il tasso di disoccupazione si mantiene su livelli bassi (3,9%), ma si rilevano anche significativi tassi di disoccupazione **soprattutto tra le giovani donne**. Infatti la differenza con gli uomini nella fascia di età 15-24 è di 16,9 e pari a 2,3 per la categoria 18-29 anni.

Da un'indagine sui bolognesi nel 2020 è emerso che il maggior carico familiare ricade soprattutto fra le donne: **il 44% nella fascia di età 35-49 ha dichiarato di occuparsi da sola delle persone che hanno bisogno di una forma di sostegno**.

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⁾	
Concorso n. 23 Assistenti ai servizi culturali	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Concorso n. 1 Dirigente per il Settore Ambiente e Verde per la gestione delle tematiche ambientali	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Concorso n. 2 Dirigenti per il Dipartimento Cultura e Promozione della Città	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Selezione per assunzioni a tempo determinato di Insegnanti scuola dell'infanzia	0	0,00	3	100,00	3	12,50	Donna
Selezione per assunzioni a tempo determinato di Operatori ai servizi prima infanzia	0	0,00	3	100,00	3	12,50	Donna
Selezione per assunzioni a tempo determinato di Operatori ai servizi scolastici	0	0,00	3	100,00	3	12,50	Donna
Concorso n. 1 Dirigente Avvocato	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Concorso n. 2 Dirigenti addetti a mansioni gestionali organizzative	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Totale personale	10		14		24		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	0,24		0,34		0,58		

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

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

Nel corso del 2020, a causa anche delle limitazioni imposte dal contrasto all'emergenza pandemica il numero di concorsi espletati dall'ente risulta leggermente in flessione rispetto all'anno precedente.

La composizione delle commissioni sembra tendenzialmente confermare una equa ripartizione tra i due generi con un lieve sbilanciamento verso la componente femminile nelle commissioni finalizzate all'assunzione di personale scolastico.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Dirigenti	€84388,30	€82727,50	€ -1660,80	-2,01
Segretario generale	€127012,00	€0,00	€ -127012,00	--
Alte specializzazioni	€51848,60	€45738,10	€ -6110,50	-13,36
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€41495,60	€44121,80	€ 2626,20	5,95
Categoria A	€19134,30	€19488,40	€ 354,10	1,82
Categoria B	€20696,20	€20223,20	€ -473,00	-2,34
Categoria C (*)	€25747,40	€24216,70	€ -1530,70	-6,32
Categoria D	€29943,30	€28608,30	€ -1335,00	-4,67

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media, più accentuati nelle categorie intermedie

Tra i livelli più alti (dirigenti) il divario, invece si riduce a circa un 2 % sempre a favore del genere maschile.

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?: Sì

Nel 2015 è stata effettuata una indagine sul benessere organizzativo e lo stress da lavoro correlato rivolta a tutti i dipendenti dell'ente.

Nel 2019 è stata condotta una indagine per stress da lavoro correlato per tutti i servizi educativi dell'ente.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di Comportamento e il Codice di Condotta sono pubblicati nella Intranet del Comune. Anche per quanto riguarda l'attività dei Consiglieri di Fiducia è presente una apposita sezione nella Intranet con anche i riferimenti per contattarli. Sempre nella Intranet è riportata la Carta dei Valori e dei Comportamenti Organizzativi, elaborate al termine di un percorso partecipato.

La figura dei Consiglieri di Fiducia (CdF) è prevista dal Codice di Condotta del Comune di Bologna, inoltre il Regolamento per il funzionamento del CUG prevede che le funzioni del Nucleo di Ascolto, introdotto dalle Linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019, siano assolte dai CdF del Comune di Bologna. Il ruolo e le attività sono descritti nel Regolamento dei Consiglieri di Fiducia e riguardano l'ascolto del personale in condizione di disagio lavorativo, la prevenzione e la gestione dei conflitti interpersonali, la promozione di una cultura del rispetto reciproco. I CdF, che svolgono la loro attività dal 2016, costituiscono una esperienza consolidata e confermata dal Piano delle Azioni Positive anche per il triennio 2021-2023 nell'ambito del "Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica": nello stesso Piano si prevede il supporto e l'ulteriore rafforzamento dell'azione e della rete dei CdF di area Metropolitana. L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze e formazione, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture e infine dalla partecipazione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi. Le segnalazioni di disagio, congiuntamente a quelle del CUG, contribuiscono ad individuare eventuali disfunzionalità o nuove esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Amministrazione e a mettere in atto azioni volte a migliorare il clima lavorativo interno, in sinergia con responsabili e uffici coinvolti.

A partire da marzo 2020, con l'introduzione dello smart working straordinario, per la maggior parte dei dipendenti del

Comune di Bologna è cambiato il modo di lavorare e ciò ha contribuito a modificare le relazioni di lavoro e/o personali di tutti, anche con i CdF. In particolare gli incontri individuali e di coordinamento si sono svolti prevalentemente a distanza, prima via mail e/o telefonicamente, poi esclusivamente tramite Google Meet. L'attività dei CdF, svolta ancora oggi quasi esclusivamente in modalità a distanza, rimane orientata all'ascolto del personale in condizione di difficoltà in ambito lavorativo, alla prevenzione e alla gestione dei conflitti interpersonali, alla promozione di una cultura del rispetto reciproco, al confronto e alla mediazione delle parti in conflitto, dove possibile. Ogni intervento è volto al mantenimento, ripristino e realizzazione dell'armonia personale e relazionale e del benessere organizzativo.

Si segnala poi che all'interno dell'Area Sicurezza Urbana è in svolgimento un corso "Benessere Lavorativo", un progetto che parte nel 2019 con l'obiettivo di formare tutto il personale dell'Area (circa 600 operatori). Nel 2019 erano stati formati 330 operatori ma nel 2020 è stato sospeso a causa del Covid, è ripreso in modalità webinar nel 2021. Il progetto prevede anche l'individuazione di circa 80 "peer supporter", i quali appositamente formati avranno la funzione di coordinare gli incontri di defusing. Nell'ambito dello stesso progetto è stato anche acquistato un servizio di "debriefing psicologico" che consiste in incontri condotti da professionisti mirati a completare il percorso di supporto per gli operatori di polizia coinvolti in servizio in situazioni di forte stress emotivo, con l'obiettivo di proteggere e sostenere il personale di polizia e ridurre l'insorgenza di sindromi post traumatiche.

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

Per quanto riguarda l'attività dei Consiglieri di Fiducia (CdF), durante il 2020 sono stati seguiti un totale di 24 nuovi casi, per un totale di 124 incontri. La percentuale di nuovi casi chiusi nel 2020, con miglioramento o meno della situazione, è del 63%, per un totale a fine 2020 di 15 nuovi casi chiusi e 9 ancora aperti. A questi ultimi si sommano 3 casi ancora aperti dell'anno 2019, per un totale di 12 casi ancora aperti a fine 2020. Tra le persone che si sono rivolte ai CdF, l'anagrafica dei casi conferma una predominanza di casi di genere femminile (92% dei casi trattati), di età fra i 51-60 anni (54%) e di categoria professionale C (46%).

Durante il primo colloquio, oltre ad una analisi del problema/bisogno alla base della richiesta, viene valutata anche la "gravità" del caso (lieve, moderata, severa), ovvero la segnalazione di ripercussioni sulle relazioni lavorative, extralavorative e sullo stato psico-fisico della persona. I casi trattati dai CdF nel 2020, mostrano una predominanza del 46% di casi di moderata gravità. La ricerca di una soluzione si è basata prevalentemente sulla ridefinizione di ruoli o competenze e su azioni di mobilità.

Come negli anni precedenti anche nel 2020 molti dei casi riportati sia come disagio riferito sia come tipo di controversia alle voci "conflitti con superiori" (7 casi) e "conflitti fra pari" (4 casi) nascono da una difficoltà relazionale e/o comunicativa con il/la responsabile e/o tra pari all'interno delle macro e micro unità organizzative. Sono inoltre aumentate le segnalazioni con disagio riferito di "demansionamento" (5 casi) da parte di persone che hanno infatti raccontato di un malessere nato nel tempo che si accompagnava a sofferenze fisiche o psicologiche conseguenti al fatto di non vedere riconosciuta la loro professionalità e un ruolo definito nel contesto della struttura organizzativa.

Rispetto ai casi di "stress lavoro correlato", si confermano i numeri del 2019 (5 casi) con situazioni di forte disagio lavorativo spesso collegate a un mancato riconoscimento delle proprie competenze o del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Nella maggior parte dei casi con "una ridefinizione dei ruoli e delle competenze" della persona all'interno della struttura organizzativa è stato possibile migliorare il contesto lavorativo e personale.

Il numero più elevato di richieste (11) è stato valutato di "media" gravità, riguardando in generale difficoltà relazionali e mancate collaborazioni in ambito lavorativo. Nei 4 casi per cui la gravità è stata ritenuta "severa" le persone coinvolte hanno dimostrato, oltre a una grossa difficoltà nelle relazioni lavorative, un senso di sfiducia sul proprio futuro e un forte isolamento sul luogo di lavoro. A ciò si aggiungeva un malessere psico-fisico molto elevato, accompagnato da un costante pensiero sulla situazione lavorativa e su eventuali episodi percepiti come negativi e/o discriminatori.

Nell'anno 2020, 14 casi su 24 hanno avuto esito favorevole: nel 58% dei casi si è quindi assistito ad un miglioramento delle condizioni della persona che si è rivolta ai CdF. Per 9 casi si è invece assistito ad una invarianza della situazione iniziale ed in 1 caso risulta impossibile esprimere una valutazione. Nessun caso è risultato peggiorato in seguito all'intervento dei CdF.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Pari opportunità e Benessere organizzativo

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Bologna ha per oggetto:

- a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
- c) la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente: a tale finalità si arriva anche considerando, in percentuale variabile a seconda del livello di responsabilità nella struttura, gli esiti della valutazione della performance dell'ente nel suo complesso, nonché delle strutture di appartenenza.

A partire dal 2020 l'attuazione del PAP è stato attribuito come obiettivo di tutte le aree e dipartimenti che costituiscono la macro-organizzazione dell'ente e tale obiettivo concorre pertanto alla definizione quantitativa della premialità dei singoli dipendenti, inclusi i responsabili.

I risultati 2020 del PAP (vedi sezione 2 della Relazione dell'Amministrazione) vengono pertanto riportati all'interno della relazione sulla Performance dell'ente, assieme agli esiti dell'attività dei Consiglieri di Fiducia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

I componenti del CUG sono nominati con atto della/o Direttrice/Direttore della struttura apicale preposta/o al Personale, d'intesa con la Direzione generale, e rimangono in carica quattro anni

Tipologia di atto:

Determina Dirigenziale

Data:	20/10/2020
Organo sottoscrittore:	Capo Area Personale e Organizzazione
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Il CUG ha sede legale presso la residenza Municipale di Palazzo D'Accursio - Piazza Maggiore 6.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto?

: Sì, in buona parte

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'attività propositiva del CUG si è manifestata soprattutto in sede di approvazione del PAP 2021 - 2023 nell'ambito del quale sono state recepite diverse osservazioni espresse del Comitato stesso nella seduta del 23/11/2020.

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

Nel 2020 la Rete Nazionale dei CUG ha firmato con le Ministre delle Pari Opportunità e della Pubblica Amministrazione un Protocollo finalizzato al contrasto della violenza di genere. Il nostro CUG vi ha aderito e l'Amministrazione ha poi previsto nel PAP 2021-23 le azioni per la sua applicazione.

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

L'attività di verifica è stata svolta negli incontri programmati (nel 2020 il 23 aprile e l'11 dicembre) con i Consiglieri di Fiducia che annualmente redigono una relazione dettagliata della propria attività anche con riferimento ai casi trattati e ai loro esiti. A tal fine si rimanda alla "Sezione 4 - Benessere del Personale" della presente relazione.

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 PAP 2020-22 ha avuto diversi momenti di verifica del proprio stato di attuazione relativo al 2020 in un quadro comunque di eccezionalità gestionale.

Una prima verifica dello stato avanzamento è avvenuta nel corso della riunione del CUG del 30 giugno 2020 e una successiva nel corso della riunione del 9 novembre 2020, presente a relazionare, in entrambi i casi, l'Area Personale e Organizzazione.

Considerazioni conclusive

Da un'indagine condotta dall'Amministrazione Comunale e dalla Città Metropolitana sui bolognesi, è emerso il forte impatto del Covid-19 sull'esperienza lavorativa: quasi il 50% dei lavoratori ha sperimentato forme di lavoro a distanza e per 3 lavoratori su 4 è stata una novità assoluta; tra le donne il lavoro esclusivamente da casa è stata la modalità prevalente.

Il 53% dei dipendenti dell'Amministrazione Comunale ha lavorato a rotazione da remoto, ma la percentuale aumenta a circa il 96% ove si consideri solo la platea dei dipendenti che potevano svolgere la loro attività non necessariamente in presenza. Alla luce dell'estensione del lavoro agile nel periodo emergenziale, si è resa evidente la necessità di continuare nel percorso di digitalizzazione e di uso ordinario di tale modalità di lavoro - nata anche come strumento per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e benessere del lavoratore - orientando l'attività del dipendente più al raggiungimento di "risultati" che alla mera presenza sul luogo di lavoro.

L'emergenza pandemica del 2020 ha comunque portato a un utilizzo non programmato, nell'entità, del lavoro agile, oltre che della flessibilità. Tale ampliamento rispetto ai percorsi di diffusione preesistenti è stato governato nella sua operatività, ma oggi è forse opportuno aprire una riflessione sull'impatto dello smartworking, soprattutto rispetto alla dimensione della conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Da questo punto di vista il dibattito in corso, a livello nazionale ma anche europeo, chiede di porre attenzione ad alcune criticità quali la dimensione della salute e della sicurezza sul lavoro e del diritto alla disconnessione dagli strumenti digitali (quest'ultimo è stato riconosciuto come fondamentale nella recente risoluzione del Parlamento dell'Unione Europea del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione UE sul diritto alla disconnessione del lavoratore in smart working): in tal senso, è apparso opportuno l'inserimento di determinate azioni positive nell'ambito del PAP 2021 - 2023 e l'approvazione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA) anche nella prospettiva del potenziamento delle piattaforme tecnologiche e dei progetti di digitalizzazione di documenti e archivi, con la necessaria attenzione a non favorire diseguaglianze dovute al crearsi di condizioni di svantaggio per il divario di competenze digitale tra i dipendenti.

Oltre al potenziamento tutti gli istituti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità oraria, congedi, ecc.) emerge la necessità che il sistema normativo più ampio rafforzi il sistema di welfare sociale con il rafforzamento e l'innovazione di tutti i servizi idonei ad alleggerire il carico di cura che ricade ancora in misura prevalente sulle lavoratrici, nella consapevolezza che è imprescindibile anche una rivoluzione culturale per una maggior condivisione del carico di cura familiare.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2021>