



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bologna - 2022

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)	piano_azioni_positive_c_a944-

triennale/c_a944/2022-2024/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (388.3 KB)	triennio_2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025-httpwwwcomunebolognaittrasparenzaservizi1615042950473/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2023-2025-sezione-2231-del-piao-2023-2025.pdf) (90.34 KB)
---	--

2024	2025
2024-2026 (all. Sez. 3.1 A) del PIAO 2024-2026) 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-triennale/c_a944/2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026-httpwwwcomunebolognaitserviziinformazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf) (237.98 KB)	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_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027-httpwwwcomunebolognaitserviziinformazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf) (506.97 KB)

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	16	12	27	12	10	10	14	14	12	9
Dirigente di livello non generale	Dirigenti (*)	0	0	3	15	7	0	0	5	19	2
Personale non dirigente	Alta Specializzazione (**)	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	1	0	4	0	0	2	1	2	0	0
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	2	8	4	0	0	2	5	0
Personale non dirigente	Categoria B	3	10	66	77	23	11	49	188	352	95
Personale non dirigente	Categoria C (***)	52	91	116	239	65	56	259	474	848	199
Personale non dirigente	Categoria C - formazione lavoro	14	15	0	0	0	23	20	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria D	7	32	69	95	27	15	88	165	195	54
Totale personale		93	161	288	447	136	117	431	851	1432	360
Totale % sul personale complessivo		2,15	3,73	6,67	10,36	3,15	2,71	9,99	19,72	33,18	8,34

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	74	116	160	239	69	658	24,55	64,32	96	311	551	847	217	2022	75,45	65,10

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Tra 3 e 5 anni	3	27	53	89	18	190	23,90	18,57	10	91	183	263	58	605	76,10	19,48
Tra 5 e 10 anni	0	4	41	63	25	133	26,44	13,00	1	15	86	209	59	370	73,56	11,91
Superiore a 10 anni	0	2	4	29	7	42	27,81	4,11	0	0	12	82	15	109	72,19	3,51
Totale	77	149	258	420	119	1023			107	417	832	1401	349	3106		
Totale %	1,86	3,61	6,25	10,17	2,88	24,78			2,59	10,10	20,15	33,93	8,45	75,22		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Alta Specializzazione	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	0,15
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	0,17
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,07
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,05
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	14	73,68	5	26,32	19	0,46
Categoria B	Laurea magistrale	9	29,03	22	70,97	31	0,75
Categoria B	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,17
Categoria B	Diploma di scuola superiore	79	23,30	260	76,70	339	8,21
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	88	17,71	409	82,29	497	12,04
Categoria C (*)	Laurea magistrale	129	20,00	516	80,00	645	15,62
Categoria C (*)	Laurea	44	21,36	162	78,64	206	4,99
Categoria C (*)	Diploma di scuola superiore	352	24,93	1060	75,07	1412	34,20
Categoria C (*)	Inferiore al Diploma superiore	38	27,94	98	72,06	136	3,29
Categoria C - formazione lavoro	Laurea magistrale	15	35,71	27	64,29	42	1,02

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria C - formazione lavoro	Laurea	5	35,71	9	64,29	14	0,34
Categoria C - formazione lavoro	Diploma di scuola superiore	9	56,25	7	43,75	16	0,39
Categoria D	Laurea magistrale	150	31,38	328	68,62	478	11,58
Categoria D	Laurea	24	16,67	120	83,33	144	3,49
Categoria D	Diploma di scuola superiore	56	44,80	69	55,20	125	3,03
Totale personale		1023		3106		4129	
Totale % sul personale complessivo		24,78		75,22		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 2021, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: 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.

Nella ripartizione dei dipendenti inquadrati in categoria D le donne sono la maggioranza con il 70% 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, senza registrare particolari mutamenti rispetto all'anno precedente.

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 circa 40% e 60%).

In rapporto alle classi di età il 41% degli uomini e il 45% delle donne dipendenti del Comune di Bologna sono inclusi nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Rispetto all'anno precedente questo dato risulta però in lieve flessione a favore sia della fascia di età più anziana che di quella più giovane in assoluto (<30), in particolare quella maschile maschile. Gli Under 30 uomini sono infatti passati da 49 a 77 unità.

In relazione al livello di istruzione, tra i dipendenti di categoria C, è in possesso di laurea o titolo superiore il 30% del personale di genere maschile e il 35% di quello femminile, entrambi in lieve aumento rispetto all'anno precedente. In particolare, tra i C con contratto di formazione lavoro è in possesso di laurea il 69% degli uomini e l'83% delle donne (erano il 25% e il 30% nel 2019). Tra i dipendenti di categoria D di genere maschile, il 24% ha il diploma e il 75% ha la laurea o titolo superiore; tra le donne in categoria D, il 13% 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	76	147	252	408	120	1003	26,41	95,71	107	395	722	1251	320	2795	73,59	89,24
Part Time >50%	1	2	3	18	5	29	11,28	2,77	0	10	82	113	23	228	88,72	7,28
Part Time ≤50%	0	0	6	9	1	16	12,80	1,53	0	12	33	56	8	109	87,20	3,48
Totale	77	149	261	435	126	1048			107	417	837	1420	351	3132		
Totale %	1,84	3,56	6,24	10,41	3,01	25,07			2,56	9,98	20,02	33,97	8,40	74,93		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	2	4	9	4	20	9,17	1,71	0	18	75	93	12	198	90,83	5,99
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	5	18	2	25	18,80	2,13	0	3	25	63	17	108	81,20	3,27
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	15	13	2	31	100,00	0,94
Personale che fruisce di telelavoro	1	1	7	12	4	25	20,49	2,13	0	0	29	54	14	97	79,51	2,93
Personale che fruisce del lavoro agile	50	77	134	212	50	523	27,37	44,62	71	170	329	644	174	1388	72,63	41,98
Personale che fruisce di orari flessibili	47	84	149	233	66	579	28,07	49,40	78	181	327	691	207	1484	71,93	44,89
Totale	99	164	299	484	126	1172			149	373	800	1558	426	3306		
Totale %	2,21	3,66	6,68	10,81	2,81	26,17			3,33	8,33	17,87	34,79	9,51	73,83		

⁽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 (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) 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 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 rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione).

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 4%, mentre tra le dipendenti donne la percentuale sale al 10%, in riduzione rispetto all'anno precedente (circa 5% e 12%).

La maggior parte dei fruitori del part time oltre ad essere donna si concentra anche nella fascia di età compresa tra i 41 e i 60 anni, con una predominanza della seconda decade. Sembra infatti che ancor di più tra i 50 e i 60 anni il carico delle esigenze di conciliazione (lavoro-cura) gravino sulle dipendenti. Il dato lascia ipotizzare che la riduzione del tempo da dedicare al lavoro sia motivato da un maggior carico di esigenze di "cura". Sembrerebbe, quindi, che ancor più che nella fase di vita "riproduttiva" (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico di lavoro di cura ricada sulle donne con l'avanzare dell'età e con l'aumento delle esigenze di cura espresse da parenti ed affini della generazione precedente. 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 (quota invariata rispetto all'anno scorso). La fascia di età più interessata pare quella compresa tra i 51 e i 60 anni confermando il trend che vede spostarsi in avanti l'età di chi ricorre a questa misura. L'anno precedente, infatti, la fascia più rappresentata era quella 41-50 anni.

Lavoro agile: dopo il primo anno di pandemia che aveva visto "esplodere" la quota di dipendenti che aveva per la prima volta aderito alla modalità in questione (passando dal 4,7% del 2019 al 50,5% nel 2020) nel corso del secondo anno la stessa quota sembra sensibilmente ridursi attestandosi al 45% dei dipendenti totali. Risulta il solo istituto in cui la percentuale tra i dipendenti uomini supera quella tra le dipendenti donne (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



	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1793	19,08	7602	80,92	9395	39,88
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2932	44,12	3714	55,88	6646	28,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	579	8,53	6206	91,47	6785	28,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	0,41	730	99,59	733	3,11
Totale permessi	5307	22,53	18252	77,47	23559	

⁽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 (77% del totale dei permessi), in lieve flessione rispetto all'anno precedente (79%).

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 "qualsiasi" esigenza di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne.

Nel complesso tuttavia pare i permessi fruiti nel corso del 2021 sia stati minori rispetto all'anno precedente (23559 contro 27891).

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 ☒ Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni: In attesa della definizione delle modalità del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione e dell'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sono stati rinnovati gli accordi di lavoro agile in armonia con la graduale ripresa del lavoro nelle sedi di servizio.

Le attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile sono indicate nel POLA. Sono state definite le condizioni minime necessarie, che vanno dagli strumenti tecnologici alla continuità dello svolgimento dei servizi.

Nel 2021 sono proseguiti i corsi formativi del progetto VeLA - Smart working per la PA, rivolto a dipendenti e responsabili.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Azioni di *diversity management* (genere)

Nell'ambito delle iniziative previste dalla Carta dei valori per lo Sport Femminile, l'Ufficio Pari Opportunità ha organizzato il corso di formazione "La responsabilità delle parole".

Azioni di *diversity management* (disabilità)

I video corsi sugli strumenti della piattaforma collaborativa Google pubblicati sullo spazio tematico della formazione nella Intranet IoNoi, sono stati sottotitolati.

Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale)

Nell'ambito dei servizi educativi l'Ufficio Pari Opportunità e il Centro Servizi Consulenza Risorse Educative e Scolastiche (Ri.E.Sco), hanno organizzato diverse iniziative formative sulle tematiche su stereotipi, pregiudizi e omogenitorialità.

Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è stata realizzata una campagna informativa sulla Intranet IoNoi. E' stato promosso il numero anti violenza 1522 come previsto dal protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia.

Sono state inoltre realizzate diverse iniziative formative per il personale sulle seguenti tematiche:

- formazione interculturale nell'ambito del Piano di azione locale (PAL)
- accoglienza di famiglie con storie di recente migrazione per il personale dei servizi educativi
- formazione su comunicazione, lavoro in gruppo e gestione dei conflitti

E' proseguita l'offerta del percorso formativo "Benessere lavorativo - Ascolto, autoaiuto, antistress" rivolto ai dipendenti del Corpo di Polizia Locale.

Anche per il personale dei servizi educativi è stato avviato un percorso sul benessere, il lavoro di gruppo e la prevenzione dei conflitti che si svilupperà su più anni.

Iniziativa n. 3 Supporto al CUG e ai Consiglieri di Fiducia

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale

o psichica

Azioni: Il monitoraggio degli strumenti di conciliazione riguarda anche il part-time e il telelavoro. Part-time: 382 persone in part-time al 31/12/2021 (337 donne e 45 uomini); erano 414 al 31/12/2020 e 448 al 31/12/2019. Telelavoro: 122 persone in telelavoro al 31/12/2021 (97 donne e 25 uomini); erano 103 al 31/12/2020 e 89 al 31/12/2019.

Per la presentazione delle attività dei Consiglieri di fiducia è stato aggiunto un modulo nell'iniziativa formativa per neo-assunti in contratto formazione lavoro.

I dati dell'Amministrazione per la Relazione CUG relativa all'anno 2020 sono stati inviati al CUG il 22/2/2021 e sono stati inseriti, entro l'8/3/2021, anche nel Portale nazionale dei CUG.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nel corso dell'anno sono state progettate e realizzate le attività necessarie a consolidare la struttura della intranet e sono state rilasciate nuove funzionalità.

I contenuti di tipo notizia sono pensati per rendere visibile il lavoro delle persone a partire da un contenuto informativo. I contenuti informativi che riguardano progetti, iniziative e presentazioni hanno uno spazio per i commenti dei dipendenti. E' stato attivato un modulo con il quale le persone hanno potuto esprimersi sull'usabilità complessiva della intranet.

Con il PAP 2021-2023 sono previsti quattro gruppi di iniziative finalizzate al raggiungimento dei diversi obiettivi individuati.

Relativamente ai "Nuovi modelli di lavoro", il PAP in oggetto ha previsto il momentaneo rinnovo degli accordi individuali di lavoro agile, in attesa della definizione di tale modello da parte della contrattazione collettiva e della definizione e dell'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). A fronte della sperimentazione attivata nel 2018 e della sua improvvisa applicazione estensiva in seguito all'emergenza sanitaria, l'Amministrazione ha approvato il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) nel dicembre 2020 e dato avvio alla sottoscrizione degli accordi individuali con scadenza al 30/11/2021, successivamente rinnovati. Tuttavia, è stata estesa la fruizione del lavoro agile anche oltre il giorno stabilito nell'accordo individuale, al fine di contrastare la pandemia, senza alcuna interruzione nell'erogazione dei servizi. Ciò è stato possibile anche grazie alla sostituzione delle piattaforme tecnologiche: a fronte dei 1704 accordi sottoscritti (di cui il 75% donne) e dell'estensione di tale modalità, anche senza accordo individuale, ad ulteriori 447 dipendenti (di cui il 66% donne), nel 2021 sono stati consegnati circa 1700 computer portatili (oltre i 500 assegnati negli anni precedenti). Tale percorso è stato affiancato attraverso l'implementazione di servizi applicativi digitali idonei al lavoro a distanza (come gli strumenti della Google Suite e lo sviluppo della intranet comunale, la gestione documentale tramite la console ed i servizi di protocollazione e di firma digitale, l'adozione di un nuovo sistema web per i servizi demografici), oltre al consolidamento di un modello di interazione con l'utenza attraverso la modalità virtuale in molti Settori dell'Amministrazione. La comunità dei Facilitatori Digitali ha completato il percorso formativo. E' stato attivato un Tavolo E.R. smart working, composto da altri Enti della Regione, all'interno del quale si è discusso anche del tema della creazione di spazi di lavoro condivisi con altre Amministrazioni. Si è mantenuta l'ampia flessibilità oraria in ragione della situazione emergenziale. I corsi formativi erogati nel 2021 sono stati effettuati a distanza: fra essi si sottolinea il Progetto VeLA su smart-working e video corsi sugli strumenti di Google Workspace (G-suite) liberamente accessibili in qualsiasi momento sulla intranet comunale.

L'iniziativa "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. Nel 2021 sono stati attivati percorsi formativi realizzabili in modalità a distanza. In particolare, sono stati organizzati dei percorsi formativi a sostegno della genitorialità. I video corsi sugli strumenti di Google Workspace (G-suite) sono stati resi disponibili con sottotitoli per la fruizione degli stessi anche da parte del personale con deficit uditivo. Sono stati realizzati percorsi formativi riguardanti le azioni di diversity management, in particolare sul linguaggio di genere: tale tematica è stata oggetto delle riunioni del CUG al fine di intraprendere un percorso di studio che possa concludersi con delle proposte da condividere con l'Amministrazione. Infine, sono state poste in essere alcune azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica ed altre iniziative di formazione per il personale che hanno

coinvolto maggiormente le dipendenti donne. Nell'ambito del corso di formazione per neo-assunti con Contratto di Formazione Lavoro, poi, è stato mantenuto un modulo sull'attività dei Consiglieri di Fiducia.

L'iniziativa "Supporto al CUG e ai Consiglieri di Fiducia" si è concentrata nella predisposizione della documentazione per la Relazione CUG 2020 e sulla discussione delle proposte del CUG accolte in sede di approvazione del parere sul PAP 2021 - 2023. E' stata effettuata la pubblicazione di notizie nella Intranet comunale, creando una nuova sezione di spazio tematico dedicato al CUG, al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Il CUG ha redatto un materiale informativo per avviare degli incontri di presentazione delle proprie attività nei diversi uffici nel corso del 2022. E' stata rafforzata l'attività dei Consiglieri di Fiducia tramite incontri periodici sia tra i CdF del Comune di Bologna sia nell'ambito della Rete dei CdF di Area Metropolitana.

Per l'iniziativa "Azioni di sviluppo organizzativo", nel 2021 si è proseguito nel miglioramento della comunicazione interna, attraverso l'utilizzo delle nuove funzioni della intranet aziendale, trasformando il portale IoNoi in digital workplace.

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)	240	356	452	790	257	2095	24,80	13,54	294	693	1816	2803	746	6352	75,20	13,25
Aggiornamento professionale	1415	1396	788	1374	412	5385	27,78	34,81	2617	2564	2443	5047	1327	13998	72,22	29,20
Competenze manageriali/Relazionali	1	32	73	89	23	218	25,62	1,41	12	25	136	379	81	633	74,38	1,32
Tematiche CUG	270	617	399	719	409	2414	29,49	15,61	139	791	1773	2499	571	5773	70,51	12,04
Violenza di genere	0	28	34	64	12	138	30,87	0,89	16	99	102	88	4	309	69,13	0,64
Specialistica	1398	1867	1012	800	142	5219	20,00	33,74	844	3789	6928	7592	1718	20871	80,00	43,54
Totale ore	3324	4296	2758	3836	1255	15469			3922	7961	13198	18408	4447	47936		
Totale ore %	5,24	6,78	4,35	6,05	1,98	24,40			6,19	12,56	20,82	29,03	7,01	75,60		

⁽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 2021 del Comune di Bologna, i cui dati sono in parte integrati nella relazione sulla Performance approvata annualmente dalla Giunta Comunale, è stato pubblicato 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 genitori;
 - 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.

La situazione determinata dall'emergenza sanitaria del Covid-19 relativamente alle restrizioni e al lavoro da casa hanno determinato per le donne carichi di cure addizionali, dovuti ad esempio all'interruzione di servizi per l'infanzia e della scuola. Il lavoro retribuito per le donne si è spesso realizzato in uno spazio-tempo coincidente con quello del lavoro non retribuito di cura. Le donne dedicano un maggiore numero di ore al lavoro domestico e familiare rispetto agli uomini sia prima dell'emergenza che durante la prima e seconda ondata della pandemia.

Le donne sono risultate le principali utilizzatrici dei congedi Covid-19, del bonus baby-sitter e del lavoro agile, evidenziando ancora la permanenza della tradizionale divisione dei ruoli all'interno delle coppie.

Nel bilancio della regione Emilia-Romagna viene confermato che il part time, modalità di lavoro prettamente femminile, è una scelta spesso obbligata che per il 41% delle donne che ne fanno richiesta, risiede nell'esigenza di prendersi cura dei figli e di altri familiari. Per questo motivo nel 2021 sono stati attuati diversi interventi, dal Fondo Starter per la neo imprenditorialità, al microcredito per le imprese femminili, migliorare le competenze digitali e progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio.

Nella seduta di Giunta del 8/4/2021 è stata approvata la delibera DG/PRO/2021/80 ad oggetto "Adesione del Comune di Bologna alla campagna #Dati per contare di Period Think Tank". Il Comune di Bologna ha aderito, primo Comune in Italia, alla campagna "Dati per contare" di Period Think Tank 4. Con tale campagna viene chiesto alle istituzioni locali, partendo dai Comuni, pubbliche amministrazioni territoriali prossime alla vita delle cittadine e dei cittadini, un impegno per valorizzare il loro patrimonio informativo, raccogliendo e rendendo aperti e pubblici dati disaggregati per genere in grado di misurare il gap di genere e valutare l'impatto delle politiche e degli investimenti pubblici nell'aumentare o ridurre tale divario.

In seguito all'adesione del Comune di Bologna alla predetta campagna #datipercontare, la Banca Europea per gli Investimenti sosterrà il Comune nella progettazione di sistemi di monitoraggio, raccolta e utilizzo dei dati, indagini qualitative e quantitative e linee guida per disegnare e includere gli impatti di genere nei progetti relativi alle infrastrutture urbane e di trasformazione della città, attraverso supporto e consulenza gratuita per progetti pilota che possano avere un concreto impatto sulla riduzione del gender gap ed essere replicati a livello europeo.

Le imprese femminili nel 2021 sono pari a 7.289 (22,1% del totale, + 3,5% rispetto al 2020). Ad un anno dalla laurea, le donne risultano occupate in percentuale superiore rispetto agli uomini (50,3% a fronte del 47,9%), ma a tre e a cinque anni dalla laurea gli uomini occupati superano le donne di 3,5% e 3,7 punti percentuali. Le laureate a Bologna nel complesso percepiscono retribuzioni più basse, sia ad un anno (-11,4%) che a tre (-13,1%) e a cinque anni (-16,9%) dalla laurea rispetto agli uomini.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso n. 4 Assistenti sociali	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Donna
Progressione C-D amministrativi	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Donna
Selezione art. 110 - Dirigente rete tranviaria e mobilità sostenibile	2	100,00	0	0,00	2	10,00	Uomo
Selezione Assistenti sociali T.D.	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Donna
Mobilità bibliotecario	0	0,00	3	100,00	3	15,00	Donna
Mobilità Dirigente mobilità	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Donna
Mobilità pedagoga	0	0,00	3	100,00	3	15,00	Donna
Totale personale	6		14		20		
Totale % sul personale complessivo	0,15		0,34		0,48		

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

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

Nel corso del 2021 ci sono state 20 procedure concorsuali a fronte di 24 del 2020.

La composizione delle commissioni è maggiormente sbilanciata verso la componente femminile (14 donne e 6 uomini), in particolare nel ruolo di presidente.

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 %
Dirigenti	€84920,10	€86442,90	€ 1522,80	1,76
Segretario generale	€130094,00	€0,00	€ -130094,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Alte specializzazioni	€50445,90	€52316,20	€ 1870,30	3,57
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€49515,40	€42007,40	€ -7508,00	-17,87
Categoria A	€18580,60	€19099,40	€ 518,80	2,72
Categoria B	€20865,90	€20589,80	€ -276,10	-1,34
Categoria C (*)	€25914,10	€24345,30	€ -1568,80	-6,44
Categoria D	€30958,80	€29110,60	€ -1848,20	-6,35

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media, più accentuati nelle categorie intermedie. Nella categoria C è incluso anche il personale inquadrato nel CCNL scuola. A seguito delle elezioni amministrative si è verificata una interruzione dei rapporti di lavoro art.90, pertanto per ottenere una media confrontabile con il 2020, tali rapporti sono stati annualizzati.

Tra i livelli più alti (dirigenti) il divario, invece si riduce a circa un 1,76 % sempre a favore del genere maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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 assolti 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 2022-2024 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 corso un'attività formativa relativa al "Benessere Lavorativo", un progetto partito 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, hanno 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 2021 sono stati seguiti un totale di 14 nuovi casi, per un totale di 109 incontri. Tutti i casi del 2020 e del 2019 sono stati chiusi nel 2021. Le note informative che seguono sono estratte dalla relazione annuale sull'attività del 2021 degli stessi CdF.

La percentuale di nuovi casi chiusi nel 2021, con miglioramento o meno della situazione, è del 64%, per un totale a fine 2021

di 9 nuovi casi chiusi e 5 ancora aperti. Tra le persone che si sono rivolte ai CdF, l'anagrafica dei casi conferma una maggioranza di casi di genere femminile (64% dei casi trattati), di età fra i 51-60 anni (36%) e di categoria professionale C (43%).

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 2021, mostrano una predominanza del 50% di casi di moderata gravità. La ricerca di una soluzione si è basata prevalentemente su azioni di mobilità e sulla ridefinizione di ruoli e competenze.

Come negli anni precedenti anche nel 2021 molti dei casi riportati sia come disagio riferito sia come tipo di controversia alle voci "conflitti con superiori" (5 casi) e "conflitti fra pari" (3 casi) nascono da una difficoltà relazionale e/o comunicativa con il/la responsabile e/o tra pari all'interno delle unità organizzative. Rispetto agli anni precedenti, a fronte della minore compresenza sul lavoro, è diminuita la percentuale di conflitti tra pari rispetto e a quella coi superiori. Questi ultimi sono inoltre soprattutto segnalati come forme di "percepito demansionamento".

In generale le difficoltà create dalla situazione pandemica sembrano avere avuto un impatto sulle situazioni di disagio emerse con evidenziazione di stanchezza, difficoltà a gestire il lavoro da remoto, peggioramento della relazione col contesto lavorativo.

Rispetto ai casi di "stress lavoro correlato", si confermano i numeri del 2019 e del 2020 (5 casi) con situazioni di forte disagio lavorativo, riferiti in 3 casi su 5 ad attività di front-office, che hanno comportato la mobilità ad altro servizio dell'amministrazione

Il numero più elevato di richieste (7) è stato valutato di "media" gravità. Dei 4 casi per cui la gravità è stata ritenuta "severa" 2 sono ancora in corso; in queste situazioni le persone coinvolte hanno rappresentato, oltre alla difficoltà nelle relazioni lavorative, un senso di sfiducia sul proprio futuro e di isolamento sul luogo di lavoro e stati elevati di malessere psico-fisico; la soluzione prevalente è stata quella della mobilità ad altro servizio dell'amministrazione.

Nell'anno 2021, 7 casi su 14 hanno avuto esito favorevole: nel 50% dei casi si è quindi assistito ad un miglioramento delle condizioni della persona che si è rivolta ai CdF. Per 5 casi si è invece assistito ad una invarianza della situazione iniziale e in 2 casi 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:

1. la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
2. la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
3. 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. A partire dalla programmazione 2022 gli obiettivi specifici per l'attuazione del PAP saranno declinati in azioni puntuali, in coerenza con quanto approvato dal PAP, per rendere più trasparente ed efficace il monitoraggio e la relativa rendicontazione.

I risultati 2021 del PAP vengono inoltre 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:	20/10/2022
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direttrice 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:

10

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?

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

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 2022 - 2024 nell'ambito del quale sono state recepite diverse osservazioni espresse del Comitato prima della sua approvazione

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 nei PAP 2021-23 e 2022-24 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 nel corso dell'anno 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

La verifica dello stato avanzamento del PAP 2021-23 è avvenuta nel corso della riunione del CUG del 21 settembre 2021, presente a relazionare, l'Area Personale e Organizzazione. Occasioni di successivo aggiornamento sono state le riunioni del 26 ottobre e del 17 novembre 2021, in occasione della discussione sul successivo PAP 2022-24, sempre con la presenza dell'Area Personale e Organizzazione

Considerazioni conclusive

Le sperimentazioni di flessibilità avviate durante il periodo del lockdown sembrano sempre più consolidate. Quasi 1 lavoratore su 3 lavora (almeno saltuariamente) da remoto, come rilevato nell'indagine sulla qualità della vita dei cittadini del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana a settembre 2021; a Bologna città supera il 40%, segnando un potenziale di cambiamento profondo nel modo di vivere la città e di muoversi all'interno del territorio cittadino. Il lavoro da remoto sembra caratterizzare soprattutto la fascia d'età 35-49 anni all'interno della quale solo una minoranza degli intervistati dichiara di lavorare unicamente presso la sede aziendale, soprattutto tra gli uomini e tra i residenti a Bologna.

Il personale che usufruisce del lavoro agile si attesta su 1911 dipendenti in totale, di cui il 72,63 % di dipendenti donne (dato frutto anche di una maggioranza di donne tra i dipendenti del Comune, essendo 3191 donne dipendenti in confronto a 1125 dipendenti uomini). Ad essi si aggiungono 122 dipendenti che usufruiscono del telelavoro (di cui il 79,51% donne). Si può prevedere che, terminato il periodo emergenziale, il lavoro agile verrà strutturato come modalità ordinaria di lavoro, grazie anche al percorso di digitalizzazione avviato dall'Ente.

Anche in riferimento alla flessibilità oraria, nel 2021 si è cercato di mantenere un'ampia possibilità di fruizione di tale modalità, dovendosi segnalare 1.484 donne e 579 uomini (rispettivamente il 71,93% ed il 28,07%) che fruisce di orari flessibili, in considerazione della permanenza dello stato di emergenza. Si segnala, infatti, che con la progressiva riapertura dei servizi aperti al pubblico, si è avuto un minor utilizzo della flessibilità oraria rispetto all'anno precedente. In riferimento ad altri istituti di conciliazione vita-lavoro, si registrano 337 donne e 45 uomini in part-time, in leggera diminuzione rispetto agli anni precedenti (a fronte di un leggero aumento anche dei dinieghi, pari a 15).

Ferma la necessità di regolare la modalità ordinaria di lavoro agile, anche a fronte di alcune criticità che tale modalità di lavoro presenta, si rinvia oggi una domanda crescente di fruizione di vari istituti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità oraria, congedi, ecc.), stante la maturata percezione di incremento di benessere lavorativo attraverso tali strumenti ancora largamente utilizzati in modo prevalente dalle dipendenti donne (si veda, ad esempio, la differenza, in termini percentuali, di accesso al lavoro part-time), a testimonianza della necessità di coltivare una maggior condivisione dei carichi di cura che, ancora oggi, sembrano ricadere quasi esclusivamente sulle donne.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2022>