



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bologna - 2023

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

[\(piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\) \(16.6 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) [\(piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(331.15 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2022 2023

2022-2024 2023-2025 (sezione 2.2.3.1 del PIAO)

[\(piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\) \(16.6 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(331.15 KB\)](http://www.comune.bologna.it/trasparenza/sezioni/161:50429/50473/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[triennale/c_a944/2022-2024/piano_azioni_po_sitive_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-httpwwwcomunebolognaittraspenzaservizi1615042950473/piano_azioni_positive_c_a944-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 (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 (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	15	12	26	11	14	9	10	16	14	10
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	5	13	8	0	1	5	20	4
Personale non dirigente	Alta Specializzazione (*)	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0
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	1	9	1	0	0	1	5	0
Personale non dirigente	Categoria B	3	16	61	77	21	14	48	178	360	95
Personale non dirigente	Categoria C (**)	71	134	105	232	61	68	349	483	806	205
Personale non dirigente	Categoria C - formazione lavoro	2	11	0	0	0	10	11	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria D	13	31	68	93	28	19	114	163	209	49
Personale non dirigente	Categoria D - formazione lavoro	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		106	205	271	436	133	123	535	849	1415	363
Totale % sul personale complessivo		2,39	4,62	6,11	9,83	3,00	2,77	12,06	19,14	31,90	8,18

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	89	157	167	275	80	768	24,92	73,35	105	382	581	995	251	2314	75,08	72,40
Tra 3 e 5 anni	2	31	31	52	6	122	21,98	11,65	8	111	127	152	35	433	78,02	13,55
Tra 5 e 10 anni	0	5	41	68	19	133	25,09	12,70	1	31	113	197	55	397	74,91	12,42
Superiore a 10 anni	0	0	1	17	6	24	31,58	2,29	0	0	7	37	8	52	68,42	1,63
Totale	91	193	240	412	111	1047			114	524	828	1381	349	3196		
Totale %	2,14	4,55	5,66	9,71	2,62	24,68			2,69	12,35	19,51	32,55	8,23	75,32		

⁽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⁾
Alta Specializzazione		Laurea magistrale		3	50,00	3	50,00
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000		Laurea magistrale		4	57,14	3	42,86
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000		Laurea		1	33,33	2	66,67
Categoria A		Diploma di scuola superiore		0	0,00	2	100,00
Categoria A		Inferiore al Diploma superiore		11	73,33	4	26,67
Categoria B		Laurea magistrale		8	26,67	22	73,33
Categoria B		Laurea		2	33,33	4	66,67
Categoria B		Diploma di scuola superiore		87	24,44	269	75,56
Categoria B		Inferiore al Diploma superiore		81	16,84	400	83,16
Categoria C (*)		Laurea magistrale		143	20,17	566	79,83
Categoria C (*)		Laurea		60	21,05	225	78,95
Categoria C (*)		Diploma di scuola superiore		368	26,23	1035	73,77
Categoria C (*)		Inferiore al Diploma superiore		32	27,35	85	72,65

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria C - formazione lavoro	Laurea magistrale	7	36,84	12	63,16	19	0,45
Categoria C - formazione lavoro	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	0,14
Categoria C - formazione lavoro	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	0,21
Categoria D	Laurea magistrale	157	30,02	366	69,98	523	12,33
Categoria D	Laurea	27	17,65	126	82,35	153	3,61
Categoria D	Diploma di scuola superiore	49	44,14	62	55,86	111	2,62
Categoria D - formazione lavoro	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,02
Categoria D - formazione lavoro	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,02
Totale personale		1047		3196		4243	
Totale % sul personale complessivo		24,68		75,32		100,00	

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

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

Nel 2022 la composizione del personale dipendente del Comune di Bologna rimane sostanzialmente invariata rispetto agli anni precedenti: 3 dipendenti su 4 sono donne, pari al 75% del totale (25% uomini).

Mentre tra gli amministratori la ripartizione tra i generi si avvicina molto di più alla parità (57% uomini), come pure tra le posizioni di vertice (46% uomini).

Si riscontra, tuttavia, un innalzamento della “quota maschile” tra il personale più giovane: tra i dipendenti con contratto CFL i maschi infatti ricoprono il 39% delle posizioni totali.

La fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni ricopre il 53,5 % del totale dei dipendenti; gli under 30 sono quest’anno 205 (pari al 4,8 % del totale), contro i 184 dell’anno precedente (4,3% del totale) (gli under 30 uomini sono 91, erano 77; le donne sono 114, erano 107). Nella fascia d’età più giovane, pertanto, c’è un maggiore bilanciamento di genere, con il 44,4% dei dipendenti uomini.

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	90	191	236	401	111	1029	26,49	95,90	107	471	729	1237	312	2856	73,51	88,53
Part Time >50%	1	2	3	15	7	28	11,52	2,61	0	11	64	110	30	215	88,48	6,66
Part Time ≤50%	0	0	6	9	1	16	9,36	1,49	7	43	40	54	11	155	90,64	4,80
Totale	91	193	245	425	119	1073			114	525	833	1401	353	3226		
Totale %	2,12	4,49	5,70	9,89	2,77	24,96			2,65	12,21	19,38	32,59	8,21	75,04		

⁽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	5	6	6	20	7,78	1,69	7	49	69	95	17	237	92,22	6,88
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	4	18	2	24	17,91	2,03	0	5	24	59	22	110	82,09	3,19
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	11	10	2	23	100,00	0,67
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	8	14	3	27	17,09	2,28	0	4	32	68	27	131	82,91	3,80
Personale che fruisce del lavoro agile	44	92	130	205	57	528	27,24	44,67	65	230	309	646	160	1410	72,76	40,92
Personale che fruisce di orari flessibili	48	106	145	229	55	583	27,53	49,32	77	258	320	688	192	1535	72,47	44,54
Totale	93	202	292	472	123	1182			149	546	765	1566	420	3446		
Totale %	2,01	4,36	6,31	10,20	2,66	25,54			3,22	11,80	16,53	33,84	9,08	74,46		

⁽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

Le misure del part-time e del telelavoro non possono essere usufruite da personale dirigenziale e con posizione organizzativa.

Part-time: tra gli strumenti di conciliazione vita-lavoro il part time rappresenta forse quello “economicamente più costoso” perché il suo ricorso comporta il sacrificio di una quota di salario che invece telelavoro e lavoro agile non richiedono.

Pare quindi lo strumento “più estremo” da adottare in caso di esigenze difficili da conciliare.

Non pare un caso, quindi, che sia anche lo strumento che raccoglie una maggiore disparità di utilizzo tra uomini (4,2% di 1.047 uomini) e donne (11,6% di 3.196 donne). Con un andamento in riduzione per gli uomini e in aumento per le donne rispetto all’anno precedente, nella direzione di una ancora maggiore disparità.

Telelavoro: tra i due generi la biforcazione si riduce. Utilizza questo strumento il 2,5% dei dipendenti uomini e il 4,1% delle donne (personale non dirigenziale).

Lavoro Agile: si conferma lo strumento più ampiamente diffuso tra il personale del Comune di Bologna, interessando circa il 45% del totale (1.938 dipendenti su un totale di 4.299, incluso il personale dirigenziale), pari alla percentuale dell’anno precedente. Tra i dipendenti uomini l’utilizzo di questo strumento è diffuso per il 49,2%, tra le donne il 43,7%. Segnale che, probabilmente, è ancora maggiore la quota di donne impiegata in attività che al momento richiedono esclusivamente la presenza (es. personale educativo e scolastico).

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	1964	19,35	8188	80,65	10152	38,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3191	41,05	4583	58,95	7774	29,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	404	5,24	7307	94,76	7711	29,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	135	14,66	786	85,34	921	3,47
Totale permessi	5694	21,44	20864	78,56	26558	

⁽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 (78,6% del totale dei permessi) sono in linea agli ultimi due anni (77% e 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 una tendenziale prevalenza della presa in carico del “lavoro di cura” da parte del genere femminile, poiché le ore di permesso e congedo utilizzate risultano fruite, in rapporto alla popolazione dipendente, maggiormente da parte delle dipendenti donne, confermando in sostanza la sensazione che le esigenze di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne. Nel complesso, tuttavia, pare i permessi fruiti nel corso del 2022 siano tornati ai valori stati minori rispetto all’anno precedente (26.558 contro, rispettivamente

23.559 e 27.891).

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

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) per il triennio 2022-2024 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

Le quattro iniziative inserite nel PAP 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.

Si riepilogano di seguito i risultati del 2022 a consuntivo, suddivisi per iniziative.

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro

L'anno 2022 è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di lavoro agile e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività.

L'Amministrazione prosegue nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Sono proseguite le azioni di sensibilizzazione e formazione relative a Parità e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

L'inserimento delle persone con disabilità assunte nel 2022 è stato accompagnato da un colloquio di accoglienza con i

responsabili delle strutture in cui la persona andrà a lavorare. Contemporaneamente sono state attivate le soluzioni tecnologiche e logistiche necessarie, con il coinvolgimento del settore Innovazione digitale e dati. Sono stati avviati dei percorsi di tutoraggio specifico per i nuovi assunti con l'aiuto della professionalità dei colleghi che svolgono l'attività da maggior tempo. È stato portato avanti il processo di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, ed anche di promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

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

Nel 2022 è proseguita l'attività di monitoraggio dei dati organizzativi (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione) e dei dati relativi agli strumenti di conciliazione. L'attività di informazione e sensibilizzazione sulle competenze del CUG e dei Consiglieri di Fiducia è stata effettuata attraverso la pubblicazione di notizie nella Intranet comunale (IoNoi) e la realizzazione di percorsi formativi rivolti al personale neo-assunto con contratto di formazione e lavoro. La verifica sull'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 si è svolta nell'ambito di uno specifico incontro del CUG.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Sono state riproposte e rivalorizzate o proposte per la prima volta buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza alla nostra Comunità (lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento, lettera di benvenuto per le nuove assunzioni e di primo orientamento sul rapporto di lavoro e il codice di comportamento, saluto di benvenuto ai nuovi assunti da parte del Sindaco, del Direttore generale e della Capo Area Personale e Organizzazione). È proseguita l'implementazione delle funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.

Relativamente ai "Nuovi modelli di lavoro", il PAP in oggetto è stato predisposto un modello standard di lavoro agile con la sottoscrizione di accordi individuali annuali nell'ambito del POLA inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'accordo individuale prevede una giornata fissa di lavoro agile la cui fruizione è resa flessibile per un massimo di due giorni a settimana, a cui sono aggiunti ulteriori 12 giorni straordinari, da concordare con la/il responsabile di servizio/ufficio; sono previste fasce orarie di reperibilità.

Il potenziamento delle piattaforme tecnologiche, la fornitura di computer portatili, l'implementazione di applicativi ha permesso una generalizzazione di questa modalità a tutto il personale le cui mansioni sono compatibili con il lavoro agile.

Esiste anche la figura del Facilitatore Digitale che, tuttavia, ad oggi non ha avuto da parte dell'Amministrazione una sufficiente investitura e visibilità: pertanto, il percorso previsto sembra essersi bloccato e lasciato per lo più all'iniziativa personale del singolo facilitatore.

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 2022 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 in particolare sul linguaggio di genere: tale tematica è stata oggetto delle riunioni del CUG. A tal fine l'Amministrazione ha avviato un gruppo di lavoro per la costruzione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio negli atti/documenti: un membro del CUG partecipa al gruppo. Infine, sono state poste in essere alcune azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. In particolare, nella giornata del 25 novembre giornata internazionale contro la violenza sulle donne sono state intraprese diverse iniziative sostenute dal CUG in collaborazione con Ufficio Pari Opportunità, Città Metropolitana; inoltre nella pagina intranet IoNoi del Comune di Bologna sono stati pubblicati per l'intera settimana diversi link dedicati al tema e alle varie iniziative.

Inoltre, nell'ambito del corso di formazione per neo-assunti con Contratto di Formazione Lavoro è stato mantenuto un modulo sull'attività dei Consiglieri di Fiducia: questa azione ha permesso un maggiore accesso dei CFL alla consulenza dei

CDF.

L'iniziativa "Supporto al CUG e ai Consiglieri di Fiducia" si è concentrata nella predisposizione della documentazione per la Relazione CUG 2021 e sulla discussione delle proposte del CUG accolte in sede di approvazione del parere sul PAP 2022 - 2024. È stata effettuata la pubblicazione di notizie nella Intranet comunale, al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Il CUG ha redatto del materiale informativo per avviare incontri di presentazione delle proprie attività nei diversi uffici, ma al momento non è stato realizzato. Prosegue 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 2022 si è proseguito nel miglioramento della comunicazione interna, attraverso l'utilizzo di nuove funzioni della intranet aziendale.

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	347	1168	1063	1892	367	4837	24,67	29,17	742	2524	4154	6121	1229	14770	75,33	37,76
Aggiornamento professionale	917	1717	518	828	249	4229	33,69	25,51	1027	2066	1684	3006	539	8322	66,31	21,28
Competenze manageriali/Relazionali	12	120	67	70	6	275	19,93	1,66	84	241	341	355	84	1105	80,07	2,83
Tematiche CUG	16	63	2	0	7	88	24,04	0,53	50	120	62	38	8	278	75,96	0,71
Violenza di genere	20	54	36	54	18	182	49,73	1,10	18	18	22	126	0	184	50,27	0,47
Specialistica	1602	3029	735	1210	394	6970	32,53	42,04	1053	2851	4129	5241	1182	14456	67,47	36,96
Totale ore	2914	6151	2421	4054	1041	16581			2974	7820	10392	14887	3042	39115		
Totale ore %	5,23	11,04	4,35	7,28	1,87	29,77			5,34	14,04	18,66	26,73	5,46	70,23		

⁽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 del Comune di Bologna, i cui dati sono in parte integrati nella relazione sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale, è pubblicato annualmente sul portale istituzionale

<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/bilancio-genere>

(<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/bilancio-genere>). Alla base del bilancio di genere c'è la consapevolezza che le differenze e le diseguaglianze di genere esistenti rendono le politiche pubbliche non neutrali rispetto al genere. Il documento si compone di elaborazioni statistiche che inquadrono il contesto locale 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. Nel 2022 il bilancio di genere ha il focus sul bilancio partecipativo e sulla qualità della vita, presenta l'analisi di contesto e pone in evidenza una lettura di genere sia dei dati anagrafici e sia di quelli relativi all'istruzione, al lavoro, alle imprese e ai redditi.

Il documento 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.

Nella realizzazione dell'edizione 2022 dell'indagine sulla qualità della vita nel Comune e nella Città metropolitana di Bologna, è stata curata la revisione del questionario con Period Think Tank allo scopo di adeguare la formulazione dei quesiti secondo

un approccio gender sensitive, provare a intercettare l'ascolto dei/delle cittadini/e che non si identificano nel genere binario e introdurre tematiche che consentano la rilevazione delle discriminazioni e del divario di genere nel territorio. L'indagine è stata oggetto di studio da parte dell'Assistenza Tecnica (AT) nell'ambito del progetto finanziato da BEI, che ha prodotto alcune "raccomandazioni" di analisi specifiche di genere.

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⁾	
Progressione Ispettore Polizia Locale D	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Progressione B-C amministrativi	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Concorso operatori servizi prima infanzia B	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Concorso operatori ai servizi scolastici B	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Concorso Nutrizionista D	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Concorso insegnanti scuola dell'infanzia C	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Concorso Specialista ingegnere/architetto D	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Concorso Specialisti per la transizione digitale D	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
Concorso geometra/perito tecnico C	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Donna
Concorso in ambito tecnologico e informatico C	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
Concorso in ambito economico e finanziario C	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Totale personale	12		21		33		
Totale % sul personale complessivo	0,28		0,49		0,78		

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

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

Nel corso del 2022 ci sono state 11 procedure concorsuali a fronte di 20 del 2021. La composizione delle commissioni vede la maggiore presenza della componente femminile (14 donne e 6 uomini), in particolare nel ruolo di presidente. Tuttavia, nelle 5 procedure di selezionare per operatori scolastici, insegnanti e livelli B-C amministrativi, tutte le commissioni sono composte totalmente da donne. Nelle procedure per selezionare figure di specialisti, figure tecniche e livello D la composizione delle 6 commissioni ha visto la prevalenza di 12 uomini a fronte di 6 donne. In 2 selezioni la commissione è totalmente maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€86040,20	€85395,10	€ -645,10	-0,76
Alte specializzazioni	€55284,70	€54769,40	€ -515,30	-0,94
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€53790,00	€45484,70	€ -8305,30	-18,26
Categoria A	€19620,50	€19877,80	€ 257,30	1,29
Categoria B	€21915,60	€21413,10	€ -502,50	-2,35
Categoria C (*)	€26558,40	€25112,60	€ -1445,80	-5,76
Categoria D	€32497,20	€30282,70	€ -2214,50	-7,31

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media. Il divario aumenta con la categoria e, in particolare nei rapporti di lavoro ex art.90

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Codice di comportamento, il codice di condotta e la Carta dei valori e dei comportamenti organizzativi sono pubblicati sulla Intranet del Comune, ove sono riportate anche apposite sezioni riguardanti l'attività del CUG e dei Consiglieri di Fiducia.

La figura dei Consiglieri di fiducia è prevista dal Codice di condotta e dal regolamento per il funzionamento del CUG che assegna loro le funzioni del Nucleo di ascolto. I consiglieri di fiducia hanno ruoli e attività descritti in apposito regolamento e svolgono la funzione di ascolto del personale in condizione di disagio lavorativo, la prevenzione e la gestione dei conflitti interpersonali e la promozione di una cultura del rispetto reciproco.

Tale figura, attiva dal 2016 e che svolge funzioni anche nella Città Metropolitana, è oggi una figura consolidata. Oltre ad intervenire nei singoli casi segnalati, anche da parte del CUG, i Consiglieri di Fiducia predispongono una relazione annuale che contribuisce ad evidenziare eventuali disfunzionalità, disagi o esigenze dei dipendenti e alla proposizione di proposte per migliorare il benessere dei lavoratori. In sinergia con responsabili, dirigenti e gli Uffici coinvolti, la loro attività è indirizzata a migliorare il clima lavorativo interno.

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

Nella riunione in cui è stata presentata la relazione annuale dei Consiglieri di fiducia, sono state condivise le proposte ivi indicate per il miglioramento del benessere dei dipendenti: il Cug, accogliendo tali proposte, verificherà, insieme ai CdF, la possibilità con l'Amministrazione di attuare le stesse.

In particolare:

- formazione estesa del personale per l'acquisizione di conoscenze e competenze di base circa il conflitto e la sua gestione e sulla diffusione dell'utilizzo di un linguaggio più appropriato e non discriminatorio;
- la necessità di avere un riferimento - interno e/o esterno all'Azienda comunale - per un supporto psicologico a cui indirizzare le persone in evidente stato di gravità e che eccedono l'ambito dei Consiglieri di Fiducia, estendendo l'esperienza del Settore Polizia Locale con l'attivazione di un servizio di supporto psicologico/terapeutico, anche in regime di convenzione, per tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

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

I casi di segnalazione di mancato benessere sono gestiti dai Consiglieri di Fiducia. Durante il 2022 sono stati seguiti un totale di 25 nuovi casi, oltre a 5 casi ancora aperti dal 2021. Tutti i casi del 2021 sono stati chiusi durante il 2022. Nella gestione di ciascuno dei 25 casi si è tenuta una media di 4,3 incontri, per un totale di 134 incontri durante l'intero anno. Tra le persone che si sono rivolte ai CdF, l'anagrafica dei casi conferma una predominanza del genere femminile (92% dei casi trattati), di età fra i 51-60 anni (60%) e di categoria professionale sia C (36%) che D (36%). Questi dati ricalcano l'andamento medio dell'anagrafe aziendale, a parte la novità rappresentata dalla forte presenza di profili con categoria professionale D. Nel 2022 è stato confermato come maggioritario tra coloro che si sono rivolti ai CdF il range di età anagrafica tra i 51 e i 60 anni (60%) che rispecchia una popolazione maggioritaria di dipendente, ma è aumentato al 20% il target dei minori di 30 anni, segnalando una difficoltà in crescita da parte dei neo-assunti ad inserirsi all'interno del contesto lavorativo.

Si evidenzia anche nel 2022 un'alta percentuale delle segnalazioni (14) avente come causa predominante del disagio il conflitto nei confronti dei superiori (10 casi) o fra pari (4 casi). Rispetto ai casi di stress lavoro correlato, si segnalano 6 casi con situazioni di forte disagio lavorativo: in particolare, 1 caso ha presentato un elevato stato di disagio sia lavorativo sia personale che, attraverso una ridefinizione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, ha ridotto la percezione del carico; in un altro caso il disagio era strettamente correlato all'attività di rapporto costante con il pubblico; tre casi di stress lavoro correlato riguardano neo-assunti e nascono da un disagio legato all'inserimento in aree/settori/uffici non corrispondenti alla propria formazione professionale; il caso rimanente di stress lavoro correlato nasce da una situazione di conflittualità con il/la superiore avente alla base una mancata definizione del ruolo all'interno dell'organizzazione accompagnato da uno stato fisico fortemente compromesso e totalmente incompatibile con le mansioni di lavoro assegnate.

Un caso è risultato connesso ad un comportamento di ripetute molestie psicologiche che è stato condotto con l'aiuto dell'Area personale con un'ottica di orientamento alla riduzione della conflittualità.

Il percorso di soluzione del caso, inteso come strategia principale di miglioramento delle situazioni resistenti, nella maggior parte dei casi (9) è rappresentato sia dalla promozione di azioni di mobilità (interna al Settore/Area o tra Settori) sia sulla ridefinizione di ruoli o competenze, mentre i restanti casi si sono rivelati tuttora in corso (3) o non più di competenza in quanto orientati verso altri interlocutori (4).

Nell'anno 2022, 15 casi su 25 (60%) hanno avuto esito favorevole assistendo 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, dovuta spesso al protrarsi del disagio nell'anno successivo. Per 1 caso è impossibile la valutazione in quanto il richiedente non è più dipendente del Comune.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Parità e Pari opportunità e Benessere organizzativo

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 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 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. Nell'anno 2022, si è confermato il consolidamento del PAP con il Piano della Performance, in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

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:

Determinazione dirigenziale

Data:	27/05/2022
Organo sottoscrittore:	Capo Area Personale e Organizzazione
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	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:	8
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- Gruppo di lavoro linguaggio di genere

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

- Azioni positive

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Monitoraggio delle azioni positive, proposte per il PAP, presentata la relazione dei CdF.

Sollecitato l'avvio di un gruppo di lavoro sul linguaggio di genere e verifica di riduzione bottiglie. Informativa ai nuovi dipendenti sull'attività del CUG.

Frequentati incontri di formazione della Rete dei CUG o da Cug di altri Enti.

Collaborazione con la Rete Nazionale alla rassegna legislativa e giurisprudenziale allegata al magazine "La Voce dei CUG".

Considerazioni conclusive

Gli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione vita/lavoro sono assolutamente importanti: si registra a favore la possibilità di utilizzare tali strumenti, come la flessibilità oraria e il lavoro part-time. Tuttavia, si registra un più largo uso da parte delle dipendenti donne, segnale che ribadisce che il carico di cura è soprattutto in capo al genere femminile.

Si conferma anche un ampio uso del lavoro agile, seppur non usufruibile al momento da profili che richiedono di svolgere l'attività in presenza, in prevalenza personale femminile, pertanto può essere un'idea prevedere forme di smart working anche orarie per permettere di espletare alcune attività in tale modalità di lavoro, nel caso in cui non fosse possibile usufruirne per l'intera giornata: ad esempio per quanto riguarda il personale educativo e scolastico.

In vista di un consolidamento del lavoro agile, è auspicabile una maggiore flessibilità, pur intrapresa dall'Amministrazione: il vincolo di recupero di non più di due giorni di smart working ordinario alla settimana appare rigido, a fronte di sole 12 giornate di smart working straordinarie che presentano maggiore flessibilità. In particolare si ritiene necessario potenziare lo strumento di lavoro da remoto per le categorie fragili o in caso di esigenze personali.

Dall'attività dei consiglieri di fiducia, inoltre, si riscontra l'aumento del disagio da parte di giovani dipendenti, spesso non soddisfatti dalle mansioni assegnate: sarà importante, per evitare che abbandonino l'Amministrazione, adottare misure che permettano di valorizzare le competenze e professionalità individuali, attraverso colloqui durante il periodo di prova e una riassegnazione a settori o uffici più rispondenti alla formazione di ciascun neo-assunto, nonché favorendo la possibilità di una progressione interna.

Sarebbe utile riorganizzare la figura dei facilitatori digitali, dando maggior visibilità e comunicazione ai dipendenti e supportando meglio il loro lavoro.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2023>