



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Bologna - 2024

*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](#) [triennio\\_2023-2025-sezione-2231-del-](#)  
[sitive\\_c\\_a944-triennio\\_2022-2024-](#)  
[anno\\_2022.pdf\)](#) (388.3 KB) [piao-2023-2025.pdf](#)  
[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia-](#)  
[no-triennale/c\\_a944/2023-2025-](#)  
[sezione-2231-del-piao-2023-2025-](#)  
[httpwwwcomunebolognaittrasparenzaservizi](#)  
[1615042950473/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a94](#)  
[4-triennio\\_2023-2025-sezione-2231-del-](#)  
[piao-2023-2025.pdf\)](#) (90.34 KB)

## 2024

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

[\(https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/piano-azioni-positive-comune-bologna-piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a944-triennio\\_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf\)](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

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

[\(https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/piano-azioni-positive-comune-bologna-piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a944-triennio\\_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf\)](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                                                   | 13     | 13         | 24         | 14         | 16   | 7     | 11         | 13         | 13         | 13   |
| Dirigente di livello non generale  | Dirigenti                                                        | 0      | 0          | 5          | 12         | 7    | 0     | 1          | 6          | 18         | 4    |
| Personale non dirigente            | Alta Specializzazione (*)                                        | 0      | 0          | 2          | 2          | 0    | 0     | 1          | 0          | 3          | 0    |
| Personale non dirigente            | Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000                                | 0      | 1          | 5          | 0          | 0    | 2     | 1          | 2          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area degli operatori                                             | 0      | 0          | 1          | 7          | 0    | 0     | 0          | 1          | 5          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area degli Operatori esperti                                     | 5      | 18         | 48         | 64         | 26   | 18    | 50         | 159        | 334        | 105  |
| Personale non dirigente            | Area degli Istruttori (**)                                       | 49     | 138        | 103        | 224        | 66   | 69    | 337        | 455        | 801        | 228  |
| Personale non dirigente            | Area degli Istruttori - formazione lavoro                        | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area dei Funzionari e Elevata qualificazione                     | 9      | 48         | 58         | 91         | 34   | 17    | 127        | 151        | 216        | 54   |
| Personale non dirigente            | Area dei Funzionari e Elevata qualificazione - formazione lavoro | 0      | 1          | 0          | 0          | 0    | 1     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Totale personale                   |                                                                  | 76     | 219        | 246        | 414        | 149  | 114   | 529        | 787        | 1390       | 404  |
| Totale % sul personale complessivo |                                                                  | 1,76   | 5,06       | 5,68       | 9,57       | 3,44 | 2,63  | 12,22      | 18,18      | 32,12      | 9,33 |

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40   | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 60          | 153         | 133         | 213         | 71          | 630          | 25,33                   | 63,00                      | 94          | 339          | 447          | 776          | 201         | 1857         | 74,67                   | 59,18                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 3           | 43          | 46          | 84          | 33          | 209          | 21,48                   | 20,90                      | 11          | 131          | 194          | 314          | 114         | 764          | 78,52                   | 24,35                      |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0           | 10          | 38          | 77          | 19          | 144          | 23,23                   | 14,40                      | 2           | 47           | 121          | 240          | 66          | 476          | 76,77                   | 15,17                      |
| Superiore a 10 anni              | 0           | 0           | 0           | 14          | 3           | 17           | 29,31                   | 1,70                       | 0           | 0            | 6            | 29           | 6           | 41           | 70,69                   | 1,31                       |
| <b>Totale</b>                    | <b>63</b>   | <b>206</b>  | <b>217</b>  | <b>388</b>  | <b>126</b>  | <b>1000</b>  |                         |                            | <b>107</b>  | <b>517</b>   | <b>768</b>   | <b>1359</b>  | <b>387</b>  | <b>3138</b>  |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                  | <b>1,52</b> | <b>4,98</b> | <b>5,24</b> | <b>9,38</b> | <b>3,04</b> | <b>24,17</b> |                         |                            | <b>2,59</b> | <b>12,49</b> | <b>18,56</b> | <b>32,84</b> | <b>9,35</b> | <b>75,83</b> |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Alta Specializzazione             |  | Laurea magistrale              |  | 4               | 50,00            | 4               | 50,00            | 8               | 0,19             |
| Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000 |  | Laurea magistrale              |  | 5               | 62,50            | 3               | 37,50            | 8               | 0,19             |
| Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000 |  | Laurea                         |  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,07             |
| Area degli operatori              |  | Diploma di scuola superiore    |  | 0               | 0,00             | 2               | 100,00           | 2               | 0,05             |
| Area degli operatori              |  | Inferiore al Diploma superiore |  | 8               | 66,67            | 4               | 33,33            | 12              | 0,29             |
| Area degli Operatori esperti      |  | Laurea magistrale              |  | 3               | 12,50            | 21              | 87,50            | 24              | 0,58             |
| Area degli Operatori esperti      |  | Laurea                         |  | 4               | 44,44            | 5               | 55,56            | 9               | 0,22             |
| Area degli Operatori esperti      |  | Diploma di scuola superiore    |  | 79              | 23,24            | 261             | 76,76            | 340             | 8,22             |
| Area degli Operatori esperti      |  | Inferiore al Diploma superiore |  | 75              | 16,52            | 379             | 83,48            | 454             | 10,97            |
| Area degli istruttori             |  | Laurea magistrale              |  | 136             | 19,35            | 567             | 80,65            | 703             | 16,99            |
| Area degli istruttori             |  | Laurea                         |  | 55              | 18,39            | 244             | 81,61            | 299             | 7,23             |
| Area degli istruttori             |  | Diploma di scuola superiore    |  | 361             | 26,41            | 1006            | 73,59            | 1367            | 33,04            |
| Area degli istruttori             |  | Inferiore al Diploma superiore |  | 28              | 27,72            | 73              | 72,28            | 101             | 2,44             |

|                                                                  |  |                             | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento                                                    |  | Titolo di studio            | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Area degli Istruttori - formazione lavoro                        |  | Laurea                      | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,02             |
| Area dei Funzionari e Elevata qualificazione                     |  | Laurea magistrale           | 162             | 29,78            | 382             | 70,22            | 544             | 13,15            |
| Area dei Funzionari e Elevata qualificazione                     |  | Laurea                      | 30              | 18,99            | 128             | 81,01            | 158             | 3,82             |
| Area dei Funzionari e Elevata qualificazione                     |  | Diploma di scuola superiore | 48              | 46,60            | 55              | 53,40            | 103             | 2,49             |
| Area dei Funzionari e Elevata qualificazione - formazione lavoro |  | Laurea magistrale           | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,05             |
| Totale personale                                                 |  |                             | 1000            |                  | 3138            |                  | 4138            |                  |
| Totale % sul personale complessivo                               |  |                             | 24,17           |                  | 75,83           |                  | 100,00          |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2023 la composizione del personale dipendente del Comune di Bologna rimane sostanzialmente invariata rispetto agli anni precedenti: poco più di 3 dipendenti su 4 sono donne, pari al 76% del totale (24% uomini). La presenza di uomini è maggiore tra gli Amministratori (58%), tra le figure ex art. 90 Dlgs 267/2000 (55%) e tra gli operatori (57%). Tra le Alte specializzazioni si riscontra parità di genere (5 uomini e 5 donne). Gli under30 sono il 4% dei dipendenti, di cui il 37% uomini. Il divario maggiore con prevalenza femminile si riscontra nella fascia di età fra i 41 e i 60 anni, con 55 punti percentuali di differenza (22% uomini, 78% donne).

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         | Donne                      |      |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> |
| Tempo Pieno    | 60     | 202        | 213        | 379        | 123  | 977    | 25,81                   | 95,41                      | 93   | 462        | 689        | 1219       | 346  | 2809   | 74,19                   | 88,70                      |
| Part Time >50% | 2      | 2          | 3          | 12         | 8    | 27     | 11,34                   | 2,64                       | 1    | 15         | 48         | 114        | 33   | 211    | 88,66                   | 6,66                       |
| Part Time ≤50% | 1      | 2          | 6          | 9          | 2    | 20     | 11,98                   | 1,95                       | 13   | 41         | 37         | 44         | 12   | 147    | 88,02                   | 4,64                       |
| Totale         | 63     | 206        | 222        | 400        | 133  | 1024   |                         |                            | 107  | 518        | 774        | 1377       | 391  | 3167   |                         |                            |

| Tipo presenza | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|               | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Totale %      | 1,50   | 4,92       | 5,30       | 9,54       | 3,17 | 24,43  |                         |                            | 2,55  | 12,36      | 18,47      | 32,86      | 9,33 | 75,57  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione                                  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|------------------------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                                            | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 3      | 3          | 5          | 3          | 6    | 20     | 8,16                    | 1,68                       | 14    | 50         | 56         | 86         | 19   | 225    | 91,84                   | 6,61                       |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta   | 0      | 1          | 4          | 18         | 4    | 27     | 19,71                   | 2,27                       | 0     | 6          | 20         | 60         | 24   | 110    | 80,29                   | 3,23                       |
| Personale che fruisce di part time misto a richiesta       | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 9          | 12         | 2    | 23     | 100,00                  | 0,68                       |
| Personale che fruisce del lavoro da remoto                 | 0      | 1          | 9          | 14         | 4    | 28     | 17,72                   | 2,36                       | 2     | 4          | 29         | 67         | 28   | 130    | 82,28                   | 3,82                       |
| Personale che fruisce del lavoro agile                     | 27     | 113        | 123        | 205        | 63   | 531    | 27,08                   | 44,73                      | 58    | 268        | 280        | 647        | 177  | 1430   | 72,92                   | 42,01                      |
| Personale che fruisce di orari flessibili                  | 30     | 123        | 135        | 217        | 61   | 566    | 27,60                   | 47,68                      | 65    | 271        | 282        | 662        | 205  | 1485   | 72,40                   | 43,63                      |
| Ferie Solidali                                             | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    | 1      | 100,00                  | 0,03                       |
| Congedo paternità                                          | 0      | 8          | 6          | 1          | 0    | 15     | 100,00                  | 1,26                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Totale                                                     | 60     | 249        | 282        | 458        | 138  | 1187   |                         |                            | 139   | 600        | 676        | 1534       | 455  | 3404   |                         |                            |
| Totale %                                                   | 1,31   | 5,42       | 6,14       | 9,98       | 3,01 | 25,85  |                         |                            | 3,03  | 13,07      | 14,72      | 33,41      | 9,91 | 74,15  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tra il personale che fruisce del lavoro da remoto, la proporzione tra gli uomini è 2%, del 4% per le donne (personale non dirigenziale). Lavoro Agile: si conferma lo strumento più ampiamente diffuso tra il personale del Comune di Bologna, interessando circa il 47% del totale (1.961 dipendenti), pari alla percentuale dell'anno precedente. Tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 45%, tra le donne il 42%.

La nuova modalità di lavoro da remoto prevede un'attivazione ordinaria e un'attivazione legata ad eventi straordinari; delle 158 posizioni in lavoro da remoto al 31/12/2023, 3 sono relative a lavoro da remoto per eventi straordinari. Sono state aggiunte 2 nuove categorie; l'utilizzo di Ferie solidali e del Congedo obbligatorio di paternità introdotto ad agosto 2022. Il D.Lgs. n. 105/2022 del 30/6/2022, entrato in vigore il 13/8/2022, ha modificato la modalità di fruizione del congedo parentale e ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Rispetto a quest'ultimo istituto, sono 5 i dipendenti uomini che hanno utilizzato il congedo nel periodo da agosto a dicembre 2022, arrivando a 15 nel 2023.

## 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 2145            | 18,90            | 9206            | 81,10            | 11351           | 39,37            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 3480            | 42,06            | 4794            | 57,94            | 8274            | 28,70            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 506             | 7,14             | 6577            | 92,86            | 7083            | 24,57            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 216             | 10,18            | 1905            | 89,82            | 2121            | 7,36             |
| Totale permessi                                          | 6347            | 22,02            | 22482           | 77,98            | 28829           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 (77,9% del totale dei permessi presi in esame dalla tabella), in linea con gli ultimi due anni (79% e 78,6%).

Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti, 81% fruiti da donne) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori; 58%).

Gli uomini usano principalmente permessi orari (55%), permessi giornalieri (34%), 8% di permessi giornalieri e 3% orari per congedi parentali. Le donne fruiscono rispettivamente del 39% di permessi giornalieri L.104, 29% di permessi orari, del 25% di permessi giornalieri per congedi parentali e 7% per permessi orari.

Complessivamente, il totale di permessi fruiti nel corso del 2023 ammonta a 28.829 (erano 26.558 nel 2022).

## 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

Per il triennio 2023-2025 il Piano è composto da azioni strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2023 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorsivo (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

## **Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità**

Nel corso della Relazione CUG 2023 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2022. Nel 2023 sono state utilizzate anche le giornate di ferie solidali raccolte a fine 2022 e donate ad un collega per le cure da prestare al figlio minore.

A settembre sono state approvate le linee guida per l'attivazione dell'identità alias, ovvero la possibilità di utilizzare all'interno dell'Ente un nome diverso per coloro che dichiarano di riconoscersi in un'identità di genere diversa da quella anagrafica.

Inoltre, ad ottobre è stato approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", nato da un approfondito lavoro di riflessione sull'importanza della comunicazione, interna ed esterna, della Pubblica Amministrazione come veicolo per promuovere un linguaggio rispettoso delle differenze. Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente fare posto, dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti.

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

L'anno 2023 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con l'assorbimento del POLA all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura quindi come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, le giornate "aggiuntive" sono state aumentate a 20 all'anno (nel 2022 erano 10).

E' stata inoltre disciplinata la nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, disapplicato e innovato con il CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

E' inoltre proseguita la formazione a tutto il personale per 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.

Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna.

Nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI) *Gender Gap Reduction in Urban Projects in Bologna (Italy)*, il Comune di Bologna ha attivato un gruppo di lavoro intersettoriale che ha redatto le [linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere](https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/agenda-2030) (<https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/agenda-2030>). Il progetto vuole contribuire a ridisegnare la città in prospettiva di genere concependo lo spazio urbano in modo flessibile, per rispondere ai bisogni delle molte vite differenti che lo frequentano e per promuovere l'inclusione sociale della popolazione più fragile.

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

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" nella homepage della intranet è stato pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e

stalking 1522 è stato pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

L'attività dei Consiglieri di Fiducia (CdF) è stata presentata con una versione digitale dedicata al personale. Nel documento vengono presentate, in forma aggregata e anonima, le controversie trattate e le soluzioni messe in campo, nonché le azioni per portare a soluzione ogni situazione di disagio di chi si è rivolto ai CdF.

Il Cug ha supportato, in un gruppo di lavoro intersetoriale, la redazione delle linee guida del Comune di Bologna per il linguaggio di genere nella comunicazione interna ed esterna: il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere" è stato approvato con Delibera di Giunta PG n. 700223/2023 del 24/10/23, presentato al Personale in data 25/10 e pubblicato sul sito istituzionale. Il personale dipendente del Comune di Bologna può adottare una identità Alias per tutta la durata della carriera lavorativa, riportata nel badge, nell'indirizzo di posta istituzionale e nella rubrica della intranet. Il Cug ha prodotto una presentazione informativa e conoscitiva sulle funzioni del Comitato stesso, da diffondere attraverso la intranet. Insieme all'ufficio Pari Opportunità e l'Ufficio Personale aggiorna e diffonde sul sito istituzionale e sulla intranet le iniziative per la Giornata Mondiale contro la Violenza sulle donne.

#### **Le azioni positive proposte per il 2024:**

- Sono stati installati nel 2024, grazie alla proposta degli Agenti del Cambiamento dell'ente e all'iter avviato nel 2023, erogatori d'acqua microfiltrata, allacciati alla rete idrica, dislocati presso alcune sedi comunali

-Introduzione di una eventuale figura di ascolto, per es. psicologo o punto d'ascolto per il personale, ulteriore e diverso rispetto al supporto dei Consiglieri di Fiducia o dal servizio già presente per la Polizia Locale.

-Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, strutturare percorsi tematici nel vademecum della intranet aziendale per avvicinare le persone ai contenuti creando, ove possibile, un punto di incontro.

### 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria (sicurezza)            | 175    | 453        | 727        | 1067       | 214  | 2636   | 30,68                   | 18,42                      | 184  | 944        | 1489       | 2686       | 654  | 5957   | 69,32                   | 13,29                      |
| Obbligatoria anticorruzione/privacy | 151    | 963        | 712        | 1156       | 206  | 3188   | 20,21                   | 22,28                      | 448  | 2229       | 3031       | 5836       | 1046 | 12590  | 79,79                   | 28,10                      |
| Aggiornamento professionale         | 120    | 803        | 306        | 893        | 434  | 2556   | 22,58                   | 17,87                      | 391  | 1844       | 1364       | 4012       | 1154 | 8765   | 77,42                   | 19,56                      |
| Competenze manageriali/Relazionali  | 24     | 96         | 24         | 84         | 20   | 248    | 34,83                   | 1,73                       | 28   | 108        | 60         | 212        | 56   | 464    | 65,17                   | 1,04                       |
| Tematiche CUG                       | 239    | 460        | 135        | 137        | 42   | 1013   | 37,26                   | 7,08                       | 148  | 419        | 363        | 657        | 119  | 1706   | 62,74                   | 3,81                       |
| Violenza di genere                  | 0      | 4          | 0          | 0          | 0    | 4      | 50,00                   | 0,03                       | 0    | 0          | 0          | 4          | 0    | 4      | 50,00                   | 0,01                       |
| Specialistica                       | 464    | 1219       | 814        | 1643       | 522  | 4662   | 23,33                   | 32,59                      | 586  | 3216       | 3942       | 6245       | 1335 | 15324  | 76,67                   | 34,20                      |
| Totale ore                          | 1173   | 3998       | 2718       | 4980       | 1438 | 14307  |                         |                            | 1785 | 8760       | 10249      | 19652      | 4364 | 44810  |                         |                            |
| Totale ore %                        | 1,98   | 6,76       | 4,60       | 8,42       | 2,43 | 24,20  |                         |                            | 3,02 | 14,82      | 17,34      | 33,24      | 7,38 | 75,80  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

E' stato avviato un processo integrato e intersetoriale all'interno dell'Amministrazione comunale con il fine specifico della redazione del bilancio di Genere, grazie anche al servizio di assistenza tecnica fornito dall'associazione Period Think Tank che ha riguardato attività di analisi di contesto e studio di fattibilità, di formazione e capacity building e di consulenza. Si è inoltre organizzato un seminario formativo rivolto ai/alle componenti della Giunta finalizzato a condividere la scelta delle priorità e degli obiettivi da raggiungere per poter stabilire gli indicatori di impatto da monitorare nelle future edizioni del bilancio di genere.

Con una delibera di Giunta è stato istituito un gruppo di lavoro intersetoriale stabile dedicato alla promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere con particolare riferimento ai processi riguardanti la redazione del bilancio di genere. Il gruppo di lavoro, coordinato dall'ufficio Pari opportunità, all'interno del settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino, sarà composto anche da referenti delle seguenti aree e settori: area Personale e organizzazione, area Risorse finanziarie, area Programmazione e statistica. Il gruppo potrà essere integrato con la partecipazione di altri settori, da valutare di volta in volta.

La redazione della prossima edizione del bilancio di Genere si configura come uno degli obiettivi contenuti all'interno del Gender Equality Plan 2024-2026 con cui si intende promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche. Il Gender Equality Plan 2024-2026, assieme al Piano delle Azioni Positive, costituisce l'allegato 4 al [Piano integrato di attività e organizzazione](http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50695/) (<http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50695/>) (Piao).

#### [Bilancio di genere - edizione 2023](#)

([https://www.comune.bologna.it/myportal/C\\_A944/api/content/download?id=65a534ba07f747009a189092](https://www.comune.bologna.it/myportal/C_A944/api/content/download?id=65a534ba07f747009a189092))

#### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

##### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione                                                                | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                                                                            | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Procedura di Mobilità per n. 2 posizioni funzionari contabili posizione A) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 50,00            | Donna      |
| Procedura di Mobilità n. 2 posizioni funzionari contabili posizione B)     | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 50,00            | Donna      |
| Totale personale                                                           | 2               |                  | 4               |                  | 6               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo                                         | 0,05            |                  | 0,10            |                  | 0,14            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel corso del 2023 non sono state condotte procedure concorsuali esterne, a fronte delle 11 procedure del 2022 e delle 20 del 2021. Sono state fatte n.2 procedure di mobilità esterna, ciascuna con 1 commissario uomo e 2 donne.

#### 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                                    | €88530,60                       | €88434,90                      | € -95,70          | -0,11               |
| Alta Specializzazione                        | €61398,20                       | €55979,50                      | € -5418,70        | -9,68               |
| Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000            | €54559,20                       | €46283,30                      | € -8275,90        | -17,88              |
| Area degli operatori                         | €21935,10                       | €22019,30                      | € 84,20           | 0,38                |
| Area degli Operatori esperti                 | €23718,30                       | €23404,80                      | € -313,50         | -1,34               |
| Area degli Istruttori (*)                    | €28617,60                       | €27333,80                      | € -1283,80        | -4,70               |
| Area dei Funzionari e Elevata qualificazione | €35002,40                       | €32028,10                      | € -2974,30        | -9,29               |

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media. Il divario aumenta con la categoria, in particolare tra i ruoli con maggiore specializzazione. Il divario retributivo è praticamente nullo tra i dirigenti; contenuto tra gli operatori esperti. Non avendo avuto nuovi ingressi significativi di personale, la situazione non è cambiata rispetto agli anni precedenti, al netto del personale fuoriuscito per pensionamento o altri motivi.

## 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: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

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.

Il Comune di Bologna ha adottato con Delibera di Giunta PG n. 700223/2023 del 24/10/23 delle linee guida per la redazione degli atti e le comunicazioni rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente, il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere", per un uso di un linguaggio ampio e inclusivo, allo scopo di supportare chi lavora nell'Amministrazione nel trovare soluzioni linguistiche rispettose delle differenze di genere, frutto di un gruppo di lavoro tecnico interno e trasversale coordinato dal settore Innovazione e semplificazione amministrativa, di cui fa parte l'ufficio Pari opportunità.

<https://www.comune.bologna.it/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genere>  
(<https://www.comune.bologna.it/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genere>)

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

obiettivo Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Parità, Parità di genere e Pari opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione

## 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:                                                                                  | 20/10/2020                                                                                     |
| Organo sottoscrittore:                                                                 | Capo Area Personale e Organizzazione                                                           |
| Eventuale dotazione di budget annuale No<br>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 :                                                                        | 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:<br>5                                           |                                                                                                |
| 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

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

## Considerazioni conclusive

È interessante notare il largo uso del lavoro da remoto che è utilizzato da circa il 47% del personale (considerando anche alcune attività non facilmente esercitabili in tale modalità di lavoro) e, in particolare, il suo uso quasi paritario secondo indicatori di genere (45% sul totale dei dipendenti uomini e 42% sul totale di dipendenti donne), contrariamente ad altri istituti in cui emerge maggiormente una differenza di genere nel loro utilizzo (come il part-time in cui si registra un uso del 4% fra gli uomini e del 11% fra le donne). Il Cug esprime l'auspicio che nella regolamentazione dello smart working vengano adeguatamente valorizzati quegli elementi di flessibilità che, compatibilmente con la natura e le finalità dell'istituto, sono in grado di amplificare anche i suoi impatti positivi in termini di conciliazione e che, dunque, la sua organizzazione flessibile, possa rappresentare anche uno strumento importante in tal senso, anche incentivandone l'uso ed effettuando idonea formazione al personale.

Riteniamo importante la proposta inserita fra le azioni positive dell'introduzione di un ulteriore punto di ascolto (psicologico) da affiancare come supporto all'importante figura dei consiglieri di fiducia già presente, per coltivare il più possibile il benessere lavorativo che non è mai separato dal benessere personale.

Si riscontrano importanti novità: in primo luogo, l'approvazione delle linee guida per l'attivazione dell'identità alias all'interno dell'Ente; è stato poi approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", in modo da coltivare un linguaggio rispettoso delle differenze; infine, sono state redatte le linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere.

Riteniamo importante la verifica di tutte le azioni messe in campo dall'Amministrazione, nonché il monitoraggio affinché le stesse siano effettivamente attuate.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2024>