



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 (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020_1.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)
piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)	http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/ piano_azioni_positive_c_a944-



[trienale/c_a944/2022-2024/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) (388.3 KB)

[trienno_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) (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

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_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf) (237.98 KB)

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

2026

2026-2028 (all. Sez. 2.2 B del PIAO 2026-2028)

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

[piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028.pdf) (262.38 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 % ⁽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	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
Totale	63	206	217	388	126	1000			107	517	768	1359	387	3138		
Totale %	1,52	4,98	5,24	9,38	3,04	24,17			2,59	12,49	18,56	32,84	9,35	75,83		

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Alta Specializzazione	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	0,19
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽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	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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
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		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	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		

⁽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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽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 (77,9% 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 intersettoriale, 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 % ⁽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)	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		

⁽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

E' stato avviato un processo integrato e intersettoriale 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 intersettoriale 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)

[\(https://www.comune.bologna.it/myportal/C_A944/api/content/download?id=65a534ba07f747009a189092\)](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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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		

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

⁽²⁾ 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 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:	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>