



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bologna - 2025

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-



[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)

[piano-triennale/c_a944/2023-2025-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.pdf) (90.34 KB)

http://www.comunebolognaittrasparenzaservizi1615042950473/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) (237.98 KB)

[httpswwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026-httpswwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/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) (506.97 KB)

[httpswwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027-httpswwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/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) (262.38 KB)

[httpswwwcomunebolognaitinformazionipiano-azioni-positive/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-triennale/c_a944/2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028-httpswwwcomunebolognaitinformazionipiano-azioni-positive/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	10	13	20	18	17	5	11	15	11	16
Dirigente di livello generale	Direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	3	12	6	0	1	4	20	5
Personale non dirigente	Alta Specializzazione (*)	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	1	4	0	0	2	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	7	46	43	98	36	15	132	145	215	55
Personale non dirigente	Area degli Istruttori (**)	45	132	101	213	77	49	323	462	765	276
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	7	17	44	63	28	24	44	145	320	134
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	0	1	6	1	0	0	1	4	0
Totale personale		69	209	218	413	165	95	513	772	1336	486
Totale % sul personale complessivo		1,61	4,89	5,10	9,66	3,86	2,22	12,00	18,05	31,24	11,37

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⁾

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	44	107	79	114	35	379	23,03	38,91	75	313	322	430	127	1267	76,97	40,69
Tra 3 e 5 anni	13	69	80	156	75	393	24,55	40,35	13	107	271	584	233	1208	75,45	38,79
Tra 5 e 10 anni	2	20	36	105	27	190	23,54	19,51	2	81	157	280	97	617	76,46	19,81
Superiore a 10 anni	0	0	0	7	5	12	35,29	1,23	0	0	3	11	8	22	64,71	0,71
Totale	59	196	195	382	142	974			90	501	753	1305	465	3114		
Totale %	1,44	4,79	4,77	9,34	3,47	23,83			2,20	12,26	18,42	31,92	11,37	76,17		

⁽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	66,67	2	33,33	6	0,15
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,12
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,07
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Laurea magistrale	154	29,11	375	70,89	529	12,94
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Laurea	31	18,02	141	81,98	172	4,21
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	45	49,45	46	50,55	91	2,23
Area degli Istruttori (*)	Laurea magistrale	131	18,71	569	81,29	700	17,12
Area degli Istruttori (*)	Laurea	54	16,31	277	83,69	331	8,10
Area degli Istruttori (*)	Diploma di scuola superiore	359	27,16	963	72,84	1322	32,34
Area degli Istruttori (*)	Inferiore al Diploma superiore	24	26,67	66	73,33	90	2,20
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	3	12,00	22	88,00	25	0,61
Area degli Operatori esperti	Laurea	4	40,00	6	60,00	10	0,24
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	84	23,93	267	76,07	351	8,59

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	68	15,45	372	84,55	440	10,76
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,05
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	8	72,73	3	27,27	11	0,27
Totale personale		974		3114		4088	
Totale % sul personale complessivo		23,83		76,17		100,00	

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

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

Rispetto al 2023, nel 2024 la composizione del personale dipendente del Comune di Bologna rimane sostanzialmente invariata ma con un bilanciamento di 1 punto percentuale tra i generi: la proporzione è di 3 donne ogni 4 dipendenti, pari al 75% del totale. La presenza di uomini è maggiore tra gli Amministratori (57%). Tra le figure ex art. 90 Dlgs 267/2000, le Alte specializzazioni e gli operatori le percentuali sono suscettibili di forti variazioni da un anno all'altro, perché sono numeri esigui: rispettivamente, 5 uomini e 3 donne ex art.90, 4 uomini e 2 donne AS, 8 uomini e 5 donne.

Escludendo gli Amministratori, gli under30 sono 149, pari a l 3,5% dei dipendenti, di cui il 40% uomini.

Rispetto alle 170 figure con posizioni di responsabilità di elevata qualificazione non dirigenziali, il 43% sono uomini e il 57% sono donne. Nell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali secondo il genere non si riscontrano differenze tra uomini e donne.

Tra il personale istruttore (23% uomini e 77% donne), ha una laurea il 33% degli uomini e il 45% delle donne.

Tra il personale con ruolo di funzionari e elevata qualificazione (792 persone, di cui il 29% uomini e il 71% donne), il 20% degli uomini sono diplomati e l'80% hanno una laurea, a fronte dell'8% di donne diplomate e 92% laureate.

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	57	189	189	373	137	945	25,36	94,88	82	441	672	1169	417	2781	74,64	88,45

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⁾
Part Time >50%	1	4	4	11	9	29	12,08	2,91	3	14	47	112	35	211	87,92	6,71
Part Time ≤50%	1	3	5	11	2	22	12,64	2,21	5	47	38	44	18	152	87,36	4,83
Totale	59	196	198	395	148	996			90	502	757	1325	470	3144		
Totale %	1,43	4,73	4,78	9,54	3,57	24,06			2,17	12,13	18,29	32,00	11,35	75,94		

⁽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	2	6	6	3	6	23	9,09	1,97	8	52	62	81	27	230	90,91	6,74
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	3	19	5	28	20,29	2,39	0	9	17	60	24	110	79,71	3,23
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	15	2	23	100,00	0,67
Personale che fruisce del lavoro da remoto	0	2	10	15	7	34	20,99	2,91	0	9	28	66	25	128	79,01	3,75
Personale che fruisce del lavoro agile	23	105	114	209	76	527	26,85	45,04	38	266	276	641	215	1436	73,15	42,11
Personale che fruisce di orari flessibili	22	111	118	217	72	540	26,69	46,15	50	272	278	634	249	1483	73,31	43,49
Congedo paternità ex art. 27 bis d.lgs n. 151/2001 s.m.i.	1	10	5	2	0	18	100,00	1,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	48	235	256	465	166	1170			96	608	667	1497	542	3410		
Totale %	1,05	5,13	5,59	10,15	3,62	25,55			2,10	13,28	14,56	32,69	11,83	74,45		

⁽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

Nel 2024, tra il personale del comune di Bologna il 95% degli uomini è a regime di tempo pieno, a fronte dell'88% delle donne.

Il numero complessivo di dipendenti che fruiscono del lavoro agile è rimasto pressoché invariato (1.963 persone), con la stessa incidenza tra uomini e donne rilevata negli anni precedenti: tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 45%, tra le donne il 42%.

Nel 2024 i giorni di smart working sono aumentati di 20 per un totale di 72 giorni annui, prevedendo poi un ulteriore incremento nel 2025 (per arrivare a 80 annui). Inoltre è stata introdotta la possibilità di "smart working solidale" per esigenze di cura. Si registra, quindi, un progressivo incremento negli ultimi anni delle giornate di lavoro agile a disposizione dei/delle dipendenti.

L'Amministrazione ha inoltre attivato degli accordi di lavoro agile straordinario in occasione degli eventi atmosferici che hanno caratterizzato la regione e il comune. In tale circostanze anche alcuni profili che precedentemente non avevano l'accordo attivato sono stati abilitati in via emergenziale.

Non si registrano casi di utilizzo di Ferie solidali.

Rispetto al Congedo obbligatorio di paternità, il primo anno ne hanno fruito 5 dipendenti uomini, sono stati 15 nel 2023 e 18 nel 2024, tendenzialmente in aumento da quando il congedo è stato introdotto.

In proporzione, gli uomini fruiscono più delle donne di orari flessibili (46% vs 43%) e meno del part-time orizzontale (2% vs 7%).

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	2227	17,26	10676	82,74	12903	41,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4174	45,84	4931	54,16	9105	29,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	610	8,12	6906	91,88	7516	24,12
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	69	4,22	1568	95,78	1637	5,25
Totale permessi	7080	22,72	24081	77,28	31161	

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

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

Le dipendenti donne fruiscono del 77,3% di congedi totali.

I permessi L. 104 giornalieri e i congedi parentali giornalieri e orari sono fruiti diversamente da uomini e donne. Gli uomini usano principalmente permessi orari (59%), permessi giornalieri (31%), nonché 9% di permessi giornalieri e 1% orari per congedi parentali. Le donne fruiscono rispettivamente del 44% di permessi giornalieri L.104 e 20% di permessi orari; del 29% di permessi giornalieri per congedi parentali e 7% per permessi orari. Percentuali simili all'anno precedente.

L'ammontare di permessi fruiti continua a crescere da un anno all'altro: +8% nel 2024 rispetto al 2023 e +9% tra il 2023/2022, con un incremento complessivo nel triennio del +17%.

Nel 2024 è stato introdotto un ulteriore mese di congedo parentale retribuito all'80% per i genitori che avessero terminato il congedo obbligatorio a partire dal 01/01/2024 (Finanziaria 2024), nonché la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti durante il lavoro in modalità agile e da remoto.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a 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 è composto da azioni strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2024 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2024 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2023. A settembre 2023 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, e nel corso del 2023 e del 2024 tale possibilità è stata utilizzata da un numero di dipendenti inferiore a cinque. Inoltre, ad ottobre 2023 è stato approvato il manuale "[Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze](https://www.comune.bologna.it/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genere) (<https://www.comune.bologna.it/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genere>)", 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. A decorrere dall'anno 2024 sono stati effettuati percorsi formativi, che proseguono anche con specifici moduli all'interno di programmi più ampi.

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

L'anno 2024 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con il 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 come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, sono state confermate le 20 giornate "aggiuntive" all'anno. È inoltre proseguita l'applicazione della nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, legato più a esigenze

conciliative e di assistenza familiare. La disabilità è uno dei criteri di accesso al lavoro da remoto. È 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. È in corso l'analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto già attivato dai Consiglieri e dalle Consigliere di fiducia; un percorso specifico e legato a specifici ambiti lavorativi è stato attivato nell'ambito della Polizia Locale. Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna. In particolare nel corso del 2024 è stata predisposta la piattaforma e i contenuti didattici ed è stata avviata la formazione. Per quanto riguarda le tecnologie assistive entro la fine dell'anno verrà completata la ricognizione sulle necessità di utilizzo per procedere nel corso del 2025 alla successiva acquisizione. Nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI), 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. Nel 2024 sono state pubblicate sul sito web del Comune anche le mappe di genere, un documento redatto per diventare la fonte principale nelle fasi decisionali dei progetti che impattano sul territorio urbano insieme alle Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere.

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 viene pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e stalking 1522 viene pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana. Nel corso del 2024 è stato rinnovato l'accordo di rete di area Metropolitana dei dei/delle Consiglieri/e di Fiducia (CdF). È stato inoltre rinnovato il Comitato Unico di Garanzia che rimarrà in carica fino all'ottobre del 2028. Il CUG ha inoltre predisposto un video di presentazione della propria attività, pubblicato ora sulla intranet aziendale.

Per il Comune di Bologna, l'equità e l'uguaglianza di genere sono, da sempre, un fattore di salute organizzativa e una leva di creazione di valore pubblico. Le azioni per promuovere la parità e l'equità di genere sono individuate nel Piano per le Azioni Positive (PAP) allegato come parte integrante del PIAO che, al suo interno, contiene anche il Gender Equality Plan (GEP).

Tra le azioni positive proposte per il 2025-2027 si vorrebbe sperimentare l'accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità,...) per valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni.

Si vorrebbe inoltre proseguire il percorso di valutazione della fattibilità per l'attivazione di una figura o un punto di ascolto non prettamente legato a conflitti/disagi in ambito lavorativo, ma per il benessere psicofisico delle persone in generale.

Implementare la formazione del personale sull'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune.

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 ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	427	1176	765	1420	540	4328	29,61	34,41	333	1616	2935	4291	1115	10290	70,39	23,86
Obbligatoria anticorruzione/privacy	142	517	612	1121	379	2771	24,78	22,03	196	1661	1817	3771	965	8410	75,22	19,50

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⁾
Aggiornamento professionale	349	255	420	719	259	2002	18,92	15,92	186	1185	1720	4023	1466	8580	81,08	19,90
Competenze manageriali/Relazionali	12	75	108	160	62	417	33,87	3,32	3	84	124	470	133	814	66,13	1,89
Tematiche CUG	39	127	114	116	47	443	25,88	3,52	76	251	198	605	139	1269	74,12	2,94
Violenza di genere	4	4	18	58	58	142	25,18	1,13	12	102	78	210	20	422	74,82	0,98
Specialistica	435	849	346	702	144	2476	15,66	19,68	441	3133	3924	4345	1497	13340	84,34	30,93
Totale ore	1408	3003	2383	4296	1489	12579			1247	8032	10796	17715	5335	43125		
Totale ore %	2,53	5,39	4,28	7,71	2,67	22,58			2,24	14,42	19,38	31,80	9,58	77,42		

⁽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 è uno strumento previsto dalla legge quadro per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere della Regione Emilia-Romagna (L.R. n. 6/2014), che ha fornito alle amministrazioni comunali delle linee guida dedicate, allo scopo di orientare le politiche pubbliche in ottica di genere e l'Amministrazione comunale, da diversi anni, ne utilizza le tracce per orientarsi nel costruire il proprio bilancio di genere.

A partire dal 2024 il Bilancio di genere del Comune di Bologna introduce gli strumenti messi a disposizione dell'Amministrazione a seguito del percorso di assistenza tecnica fornita in corso d'anno dall'associazione Period Think Tank APS a diverse articolazioni organizzative del Comune. L'Ufficio Pari opportunità rappresenta le azioni riferite al contrasto alla violenza di genere e al sostegno alle donne per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Viene ripresa l'analisi dei dati relativi alla parità di genere nel personale dell'Amministrazione comunale, a partire dalla relazione del CUG e viene aggiornata l'analisi relativa alla composizione per genere del Consiglio Comunale per partiti di appartenenza, della Giunta e dei Consigli Circostrizionali o di quartiere.

Nell'anno 2024 il Comune di Bologna ha avviato una formazione per il proprio personale in seguito a un accordo stipulato con l'AgID (Agenzia per l'Italia digitale) per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali. Si tratta di laboratori teorico-pratici, realizzati in collaborazione con Fondazione ASPHI Onlus che verte su temi quali: accessibilità e cultura dell'inclusione, tecnologie assistive, aspetti normativi italiani ed europei, creazione di contenuti accessibili, comunicazione inclusiva, la leggibilità e la comprensibilità dei testi.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico a t.d. per assunzioni di operatori/operatrici esperte nei nidi d'infanzia	0	0,00	3	100,00	3	20,00	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato di Funzionario/a servizi tecnici - strutturista	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Donna
Concorso pubblico t.d. per assunzioni di educatori/educatrici nido d'infanzia a.f.	0	0,00	3	100,00	3	20,00	Donna
Progressione tra le Aree per la copertura di n.60 posti a tempo pieno di educatore/educatrice nido d'infanzia a.f.	0	0,00	3	100,00	3	20,00	Donna
Progressione tra le Aree per la copertura di n.40 posti a tempo pieno di insegnante scuola dell'infanzia a.f.	0	0,00	3	100,00	3	20,00	Donna
Totale personale	2		13		15		
Totale % sul personale complessivo	0,05		0,32		0,37		

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

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

Nel corso del 2024 sono state condotte 3 procedure concorsuali esterne a tempo determinato e due progressioni tra le aree. L'unica commissione con 2 uomini è stata quella per funzionario tecnico, nelle altre procedure la commissione è stata composta interamente da donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€93071,80	€98009,30	€ 4937,50	5,04
Alta Specializzazione	€59618,90	€52171,60	€ -7447,30	-14,27
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€61140,90	€58837,20	€ -2303,70	-3,92
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	€33669,30	€31042,40	€ -2626,90	-8,46
Area degli Istruttori (*)	€28117,00	€26673,10	€ -1443,90	-5,41
Area degli Operatori esperti	€23160,20	€22876,60	€ -283,60	-1,24
Area degli Operatori	€21527,20	€21501,50	€ -25,70	-0,12

Dai dati dell'Area Personale e Organizzazione riportati nella tabella si rilevano differenziali di retribuzione media. Il divario è maggiore tra le categorie dei funzionari e delle elevate qualificazioni e alte specializzazioni, ma il personale inquadrato in questi ruoli è numericamente poco consistente per avere significatività. Il divario retributivo tra i dirigenti è favorevole alle donne; contenuto tra gli operatori.

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: Non so

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 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.

Relativamente alle azioni finalizzate al benessere organizzativo del 2024 sono state introdotte le "Pause attive", progetto proposto e realizzato da Alma Mater Studiorum - Università di Bologna Dipartimento Scienze Qualità della Vita, che ha avviato una ricerca per conoscere e valutare l'attitudine verso le pause attive da parte del personale delle pubbliche amministrazioni. Le pause attive sono brevi interruzioni dell'attività che si sta svolgendo per eseguire una serie di semplici esercizi fisici. I risultati di questo studio potrebbero fornire strategie per favorire l'adozione delle pause attive, contribuendo a promuovere la salute e il benessere nei luoghi di lavoro.

Il Comune conduce annualmente una rilevazione interna per raccogliere le informazioni sugli spostamenti casa-lavoro del personale. Le risposte raccolte sono utilizzate per articolare proposte di azioni di mobilità sostenibile a ridotto impatto ambientale.

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

Il CUG in sede di formulazione del PIAO, contribuisce attivamente a proporre azioni positive.

Una ulteriore proposta emersa a seguito del confronto sul corso sull'accessibilità tenuto dalla Fondazione Asphi è un supporto agli uffici nel rendere accessibili i moduli, per cui i dipendenti sono stati sensibilizzati, ma non sempre hanno le competenze adeguate.

Sarebbe inoltre utile una formazione continua su comunicazione efficace e collaborazione, lavoro di squadra, redazione atti e scrittura accessibile.

Rispetto al tema del benessere organizzativo, il CUG ricorda che il 18 ottobre ricorre la Giornata Mondiale della Menopausa per aumentare la consapevolezza sulla menopausa e sul supporto alla salute e al benessere delle donne, con attenzione al welfare aziendale. Quella giornata è un'occasione importante per promuovere la cultura di migliori stili di vita e offrire alle donne che lo desiderano l'opportunità di una visita medica o di consapevolezza del legame tra fattori riproduttivi e malattie cardiovascolari di cui le donne devono essere consapevoli.

Un altro punto su cui il CUG vorrebbe porre attenzione rispetto alle pari opportunità è il permesso di lavoro climatico, in quanto sarebbe auspicabile istituire un permesso di lavoro remoto climatico retribuito nel caso di allerta meteo rossa non nel Comune di Bologna, ma nel luogo di residenza del personale comunale pendolare, al fine di evitare spostamenti in situazione di rischio.

Nel 2024 il Comune di Bologna ha avviato un'indagine sulle aspettative e le prospettive del personale da 18 a 35 anni in quanto riconosce che le nuove generazioni hanno esigenze e aspettative diverse rispetto ai modelli tradizionali di lavoro. Per questo motivo, ha deciso di coinvolgere attivamente il personale di età compresa tra i 18 e i 35 anni allo scopo di raccogliere idee e suggerimenti per migliorare l'ambiente lavorativo. E' stato condotto un focus group e costruito un questionario da somministrare a gennaio 2025. L'indagine si propone di capire gli elementi capaci di attrarre e trattenere le persone giovani nell'Amministrazione, per rendere il Comune di Bologna un ambiente di lavoro più attrattivo per i giovani, offrendo loro opportunità di crescita e realizzazione professionale. I feedback raccolti attraverso il questionario permetteranno di sviluppare nuove politiche e strategie per affrontare le criticità e creare un ambiente di lavoro più stimolante e coinvolgente.

Il CUG propone di attivare anche per il 2025-2027 le "pause attive" e le "chiacchierate in pausa pranzo" in quanto favoriscono il benessere organizzativo e la promozione della salute. Le CIPP sono appuntamenti pensati per arricchire le nostre giornate con storie sulle artiste e artisti, movimenti artistici e monumenti, che rendono Bologna una città unica. È un'opportunità per immergersi nell'arte e nella cultura locale, arricchendo la nostra conoscenza e apprezzamento del patrimonio artistico della nostra città.

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

I singoli casi sono affrontati dai consiglieri di fiducia; annualmente viene presentata la loro relazione al CUG. Da un confronto con i CDF è emersa la proposta di uno sportello psicologico. Secondo il CUG sarebbe auspicabile un progetto analogo a quello sperimentale della Regione ER, attivo da marzo 2024, per gli operatori della PL: un supporto specialistico esterno, dedicato dalla Regione ER, che prevede incontri diretti online, gratuiti, per ragioni sia di lavoro che personali, con uno psicoterapeuta incaricato dall'ausl. Prevede un accesso libero e completamente indipendente da qualunque coinvolgimento dell'amministrazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

obiettivo Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Rispetto alle linee guida del manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", il CUG vorrebbe verificare nel corso del tempo quanto sia rispettato il linguaggio di genere, per esempio con un monitoraggio a campione di pochi atti delle diverse strutture, anche a step, per verificare l'effettivo recepimento e adeguamento nella produzione documentale.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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: 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: 20/09/2024

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: Non so

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:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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, del tutto
:

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale,

promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

L'ampia diffusione del lavoro da remoto, fruito da circa la metà del personale e con parità di genere rileva quanto la flessibilità abbia impatti positivi in termini di conciliazione. Pertanto il CUG è favorevole al percorso di potenziamento dello strumento, verso il quale ritiene importante incentivare la fruizione e accertare l'adeguamento della formazione del personale al suo utilizzo.

A tal fine, il Cug ritiene utile mettere in risalto il largo uso che viene fatto, con un report di monitoraggio sul lavoro agile per conoscere meglio il contesto della fruizione tra i diversi settori e valutare ulteriori possibilità di flessibilità. 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, come strumento di benessere lavorativo che non è mai separato dal benessere personale.

Rispetto alle linee guida del manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", il CUG vorrebbe verificare quanto sia rispettato il linguaggio di genere, per esempio con un monitoraggio a campione di pochi atti delle diverse strutture, anche a step, per verificare l'effettivo recepimento e adeguamento nella produzione documentale.

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

Il CUG, rispetto al tema del benessere organizzativo, ritiene opportuno che il 18 ottobre, Giornata Mondiale della Menopausa, si utilizzino strumenti comunicativi e si intraprendano fattivamente delle azioni allo scopo di aumentare la consapevolezza sulla menopausa per promuovere la cultura di migliori stili di vita e offrire alle lavoratrici l'opportunità di una visita medica o di consapevolezza del legame tra fattori riproduttivi e malattie cardiovascolari di cui devono essere consapevoli.

Un altro punto su cui il CUG vorrebbe porre attenzione è nel rispetto delle pari opportunità relativo al permesso di lavoro climatico, in quanto sarebbe auspicabile prevederlo anche nel caso di allerta meteo rossa non nel Comune di Bologna, ma nel luogo di residenza del personale pendolare, al fine di evitare spostamenti in situazione di rischio.

Il CUG vorrebbe conoscere, quando saranno stati elaborati, i risultati dell'indagine sulle aspettative e le prospettive del personale da 18 a 35 anni, avviata nel 2024 e condotta a gennaio 2025, allo scopo di conoscere le eventuali criticità emerse.

Il CUG propone di continuare anche per il 2025-2027 le "pause attive" e le "chiacchierate in pausa pranzo" in quanto favoriscono il benessere organizzativo e la promozione della salute. Le CIPP sono appuntamenti pensati per arricchire le nostre giornate con storie sulle artiste e artisti, movimenti artistici e monumenti, che rendono Bologna una città unica. È un'opportunità per immergersi nell'arte e nella cultura locale, arricchendo la nostra conoscenza e apprezzamento del patrimonio artistico della nostra città.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2025>