



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bologna - 2026

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.pdf)[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf) (16.6 KB)

(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/>

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

[piano_azioni_positive_c_a944-](http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/)

[piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (388.3 KB)

[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) (237.98 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026-httpwwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2024-2026-all-sez-31-del-piao-2024-2026.pdf

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)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027-httpwwwcomunebolognaitservizi-informazionipiano-azioni/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2025-2027-all-sez22-b-del-piao-2025-2027.pdf

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)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_a944/2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028-httpwwwcomunebolognaitinformazionipiano-azioni-positive/piano_azioni_positive_c_a944-triennio_2026-2028-all-sez-22-b-del-piao-2026-2028.pdf







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	11	20	18	18	5	11	15	11	18
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	10	7	0	0	3	19	7
Personale non dirigente	Alta Specializzazione (*)	0	0	2	1	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	1	4	0	1	3	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	5	56	62	122	48	23	188	317	409	117
Personale non dirigente	Area degli Istruttori (**)	40	109	68	187	84	37	264	296	569	284
Personale non dirigente	Area degli Istruttori - formazione lavoro	18	3	0	0	0	24	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	9	16	34	57	22	22	41	111	274	140
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	0	1	6	1	0	0	1	3	1
Totale personale		82	196	194	402	182	114	506	744	1286	567
Totale % sul personale complessivo		1,92	4,59	4,54	9,41	4,26	2,67	11,84	17,41	30,10	13,27

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	39	54	71	92	31	287	17,92	29,96	77	236	391	470	141	1315	82,08	42,04
Tra 3 e 5 anni	31	109	70	185	79	474	27,65	49,48	29	196	239	526	250	1240	72,35	39,64
Tra 5 e 10 anni	2	22	30	93	46	193	25,56	20,15	3	63	95	255	146	562	74,44	17,97
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	1	4	26,67	0,42	0	0	1	5	5	11	73,33	0,35
Totale	72	185	171	373	157	958			109	495	726	1256	542	3128		
Totale %	1,76	4,53	4,19	9,13	3,84	23,45			2,67	12,11	17,77	30,74	13,26	76,55		

⁽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	5	71,43	2	28,57	7	0,17
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	172	23,15	571	76,85	743	18,18
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Laurea	45	16,79	223	83,21	268	6,56
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	76	23,17	252	76,83	328	8,03
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	8	100,00	8	0,20
Area degli Istruttori (*)	Laurea magistrale	94	19,62	385	80,38	479	11,72
Area degli Istruttori (*)	Laurea	41	16,33	210	83,67	251	6,14
Area degli Istruttori (*)	Diploma di scuola superiore	327	29,97	764	70,03	1091	26,70
Area degli Istruttori (*)	Inferiore al Diploma superiore	26	22,22	91	77,78	117	2,86
Area degli Istruttori - formazione lavoro	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,10
Area degli Istruttori - formazione lavoro	Laurea	3	30,00	7	70,00	10	0,24

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Istruttori - formazione lavoro	Diploma di scuola superiore	17	53,13	15	46,88	32	0,78
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	4	14,81	23	85,19	27	0,66
Area degli Operatori esperti	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,17
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	75	24,04	237	75,96	312	7,64
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	56	14,74	324	85,26	380	9,30
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		958		3128		4086	
Totale % sul personale complessivo		23,45		76,55		100,00	

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

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

Al 31/12/2025, il personale del Comune di Bologna registra una consistenza totale di **4.136 dipendenti**, di cui **3.157 donne (76%)** e **979 uomini (24%)**. Invariata rispetto all'anno precedente (nel 2024 erano 4.140).

- **Area degli Istruttori:** Le donne sono 1.450 (75% dell'area).
- **Area dei Funzionari:** Le donne sono 1.054 (78% dell'area).
- **Operatori esperti:** donne 588 su 726 (81%)
- **Dirigenza:** Si conferma il dato positivo del superamento della parità, con **29 donne (59,2%)** su 49 dirigenti totali.

La fascia più rappresentata è quella **51-60 anni**, che conta 1.275 donne e 384 uomini. Questo evidenzia un progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, con una proiezione di turnover massiccio nei prossimi 5-10 anni. La concentrazione di personale nella fascia *over 50* pone una sfida sulla tenuta dei servizi e su come poter rendere attrattiva l'Amministrazione comunale per i giovani.

Il dato sul **Part-time** rileva che ne usufruiscono **349 donne** (pari all'11,3% del totale femminile) contro soli **50 uomini** (6,2% del totale maschile): segnale da cui si può presumere che il carico di cura ricade sulle donne.

È evidente che la composizione per genere nei settori (es. prevalenza femminile nell'educativo e maschile nel tecnico) risenta di percorsi di studio differenziati a monte.

Al 31/12 su 46 CFL, assunti nell'ambito della Polizia Locale, 25 sono donne e 21 sono uomini (54% vs 46%).

Sotto il profilo dei movimenti interni, il 2025 e l'inizio del 2026 sono stati caratterizzati da un significativo piano di **progressioni tra le aree**, che ha comportato lo spostamento di personale verso profili di maggiore responsabilità. Complessivamente, le procedure hanno riguardato la copertura di **114 posti messi a bando**, ma le

progressioni effettivamente realizzate nell'anno, hanno riguardato in totale **632** dipendenti, così ripartiti:

- **541 nell'Area dei Funzionari** (Funzionari Amministrativi e Tecnici), di cui 462 donne e 79 uomini;

299 (297 F e 2 M) hanno riguardato profili educativi-scolastici (55%) e 242 (165 F e 77 M) altri profili professionali (45%).

- **91 nell'Area degli Istruttori** distribuiti tra i vari Dipartimenti (Welfare, Educazione, Urbanistica, Lavori Pubblici, Personale): 74 donne e 17 uomini.

La composizione delle commissioni esaminatrici ha visto una prevalenza di Presidenti donna (9 su 15 commissioni).

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	68	179	168	366	148	929	24,86	94,89	104	438	657	1126	483	2808	75,14	88,95
Part Time >50%	1	5	2	8	12	28	12,12	2,86	2	15	37	103	46	203	87,88	6,43
Part Time ≤50%	3	1	4	10	4	22	13,10	2,25	3	42	35	46	20	146	86,90	4,62
Totale	72	185	174	384	164	979			109	495	729	1275	549	3157		
Totale %	1,74	4,47	4,21	9,28	3,97	23,67			2,64	11,97	17,63	30,83	13,27	76,33		

⁽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	5	3	4	7	22	8,94	1,93	5	52	54	83	30	224	91,06	6,52
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	1	1	3	14	9	28	21,88	2,45	0	5	13	51	31	100	78,13	2,91

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 misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	15	5	25	100,00	0,73
Personale che fruisce del lavoro da remoto	0	3	6	16	6	31	19,87	2,72	0	13	23	55	34	125	80,13	3,64
Personale che fruisce del lavoro da remoto per eventi straordinari	0	1	1	1	0	3	42,86	0,26	0	0	0	4	0	4	57,14	0,12
Personale che fruisce del lavoro agile	19	97	101	213	90	520	26,29	45,57	45	261	275	626	251	1458	73,71	42,41
Personale che fruisce del lavoro agile e che ha fruito di giornate di lavoro agile solidale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	0,12
Personale che fruisce di orari flessibili	20	104	96	218	81	519	25,73	45,49	50	273	278	596	301	1498	74,27	43,57
Congedo paternità ex art. 27 bis d.lgs n. 151/2001 s.m.i.	1	12	4	1	0	18	100,00	1,58	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	44	223	214	467	193	1141			100	604	650	1432	652	3438		
Totale %	0,96	4,87	4,67	10,20	4,21	24,92			2,18	13,19	14,20	31,27	14,24	75,08		

⁽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

L'analisi dei dati al 31/12/2025 evidenzia un ricorso consolidato agli istituti di flessibilità.

- **Part-time:** Si registra un totale di **399 dipendenti** in regime di part-time (349 donne e 50 uomini). Rispetto al dato del 2024 (414 totali, di cui 363 donne), si osserva una lieve diminuzione numerica, ma la percentuale di genere rimane pressoché invariata, con le donne che rappresentano circa l'87% dei fruitori.
- **Lavoro da remoto e Agile:** Il lavoro da remoto ordinario coinvolge **163 unità**, con una netta prevalenza femminile (**79%**, pari a 129 lavoratrici). L'analisi del lavoro agile (Smart Working) nel 2025 mostra un'adesione di **1.978 unità** (1.458 donne e 520 uomini).

Sebbene in termini assoluti le donne siano numericamente superiori, **un'analisi ponderata sulla platea effettiva** rivela una dinamica diversa. Considerando che una quota significativa del personale femminile è impiegata nei servizi educativi e scolastici (attività non remotizzabili), la percentuale di **uomini** che accede al lavoro agile o remoto, rispetto al totale della

componente maschile, risulta proporzionalmente superiore (**57%**) a quella **femminile (50%)**.

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	2650	19,67	10821	80,33	13471	44,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3076	36,98	5241	63,02	8317	27,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	602	8,46	6518	91,54	7120	23,60
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	137	10,84	1127	89,16	1264	4,19
Totale permessi	6465	21,43	23707	78,57	30172	

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

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

I dati relativi alle assenze per motivi di cura mostrano un divario tra i generi:

- **Congedi Parentali:** Nell'anno 2025 sono stati fruiti **7.120 giorni** di congedo parentale giornaliero. Di questi, ben **6.518 (92%)** sono stati utilizzati da donne, a fronte di soli 602 giorni da parte degli uomini.
- **Permessi L. 104/1992:** Per quanto riguarda l'assistenza a familiari con disabilità, su un totale di 13.471 permessi giornalieri, l'**80%** (10.821 giorni) è in capo a dipendenti donne. Il dato è in linea con le rilevazioni degli anni precedenti e conferma che l'utilizzo degli istituti di legge per l'assistenza ricade quasi per intero sulla forza lavoro femminile. Tuttavia si rileva che rispetto al 2024 gli uomini hanno utilizzato un numero maggiore di permessi giornalieri L. 104 (+18% fruizione da parte degli uomini, da 2.227 giornate a 2.650).
- Rimane costante il numero di **congedo obbligatorio di paternità** (18 dipendenti).
- È stato introdotto il lavoro **agile solidale**, fruito da 4 dipendenti.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Si riportano di seguito alcune delle principali azioni realizzate nell'anno 2025 in riferimento al Piano delle Azioni Positive (PAP).

L'anno 2025 ha visto un'ulteriore conferma della messa a regime del lavoro agile. Le 52 giornate di lavoro agile all'anno sono state portate a 55 giornate e sono state confermate le giornate "aggiuntive" all'anno nella misura di 25. A settembre 2025 è stata avviata la sperimentazione del lavoro agile cosiddetto solidale, prevista dal Contratto Collettivo Integrativo del 24/12/2024, relativa alla richiesta e donazione di giornate di lavoro agile per situazioni familiari di particolare necessità conciliativa.

Il lavoro da remoto (che ha sostituito il telelavoro) resta legato più a esigenze conciliative e di assistenza familiare.

La fase di analisi del progetto della capsula del tempo si è conclusa nel 2025 e il progetto, che sarà avviato nel 2026, prevederà il coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti che si avvicinano al pensionamento. L'obiettivo è duplice: riconoscere e valorizzare il contributo di coloro che hanno dedicato anni di lavoro all'organizzazione e al contempo offrire una risorsa per le nuove generazioni che iniziano la loro esperienza lavorativa nel nostro ente, creando un ponte intergenerazionale e rafforzando il senso di appartenenza.

Sul tema dell'accessibilità, nel 2025 è giunto a conclusione il progetto BolognaAccessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna. In particolare, nel corso del 2025 i percorsi formativi hanno riguardato 358 persone e sono state acquisite le 42 tecnologie assistive tra hardware (computer portatili, display Braille, tastiere, Ecc.) e licenze software (screen reader, sistemi OCR) mappate nel corso della ricognizione effettuata. Inoltre, tra febbraio/marzo 2025 l'intervento sui servizi digitali ha permesso di raggiungere la correzione dell'80% degli errori riscontrati. Nei mesi successivi le attività sono proseguite al di fuori del progetto per risolvere gli errori rimanenti e per apportare tali miglioramenti anche agli altri servizi on-line erogati sulla medesima piattaforma.

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 anti violenza e stalking 1522 viene pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

Il CUG ha inoltre predisposto un video di presentazione della propria attività, pubblicato ora sulla intranet aziendale.

L'Ufficio pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI, nell'ambito del progetto "Verso un Atlante di Genere a Bologna", cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna, ha realizzato una [brochure informativa dal titolo "La città può aiutarti a liberarti dalla violenza. Una mappa per dire basta!"](https://www.comune.bologna.it/informazioni/contrasto-violenza-contro-donne) (<https://www.comune.bologna.it/informazioni/contrasto-violenza-contro-donne>), strumento informativo multilingue di orientamento rispetto ai servizi presenti sul territorio per il contrasto alla violenza di genere.

Sono state pubblicate sulla intranet le video-lezioni facenti parte del percorso formativo "Diritti e inclusione delle persone con disabilità", che contengono spiegazioni semplici e pratiche per riconoscere e superare le barriere che limitano l'inclusione. Forniscono spunti utili per migliorare il comportamento e il linguaggio quotidiano, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più accogliente.

Dal triennio 2024-2026 l'aggiornamento del [Piano per le azioni di parità dell'Amministrazione comunale \(Gender Equality Plan - GEP\)](https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/gender-equality-plan-gep) (<https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/gender-equality-plan-gep>) è previsto come parte integrante

del Piano delle Azioni Positive e viene allegato al PAP. Nel 2025, relativamente al GEP è stata ultimata la redazione del [Bilancio di genere 2025](https://www.comune.bologna.it/amministrazione/documenti-e-dati/documento-tecnico-supperto/bilancio-genero) (<https://www.comune.bologna.it/amministrazione/documenti-e-dati/documento-tecnico-supperto/bilancio-genero>), la cui approvazione è slittata ai primi mesi del 2026.

E' continuata la raccolta di dati gestionali suddivisi per genere, avviata con la campagna #datipercontare e che, nella previsione del DUP 2025-2027, ha visto un incremento rispetto agli indicatori dell'anno precedente.

Sul tema della prospettiva di genere, nella comunicazione interna ed esterna è stato avviato un monitoraggio in merito alla diffusione e applicazione delle indicazioni del manuale "[Parole che fanno la differenza - scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere](https://www.comune.bologna.it/novita/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genero)" (<https://www.comune.bologna.it/novita/notizie/scrivere-comunicare-rispettando-differenze-genero>) e continuano le attività di supporto per l'applicazione delle linee guida nella revisione degli atti.

In merito al progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD) è stata effettuata la messa in rete con gli Sportelli degli ETS che si occupano dei fattori di discriminazione legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

Si segnala inoltre, la pubblicazione del volume "[Atlante di genere di Bologna: per una città femminista](https://www.comune.bologna.it/informazioni/atlane-genero-citta-femminista)" (<https://www.comune.bologna.it/informazioni/atlane-genero-citta-femminista>) che grazie all'uso combinato di dati disaggregati per genere e mappe tematiche, consente di far emergere gli usi differenziati della città e contribuisce a evidenziare le disuguaglianze che richiedono interventi mirati.

L'Amministrazione ha operato nel corso del 2025 in continuità con le linee strategiche del Piano Triennale di Azioni Positive, con un forte impulso verso la valorizzazione del personale e il benessere organizzativo.

- **Sviluppo professionale e Progressioni:** Un elemento cardine dell'attuazione del Piano nel 2025/2026 è rappresentato dal massiccio ricorso alle **progressioni tra le aree**, che hanno permesso il passaggio di **632 dipendenti** verso profili di Funzionario e Istruttore. Tale misura risponde all'obiettivo di valorizzare le competenze interne e offrire percorsi di carriera trasparenti, in un contesto caratterizzato da un'elevata anzianità anagrafica (con oltre 1.600 dipendenti nella fascia 51-60 anni).
- **Azioni per la parità e l'inclusione:** In linea con gli obiettivi del PAP, l'Amministrazione ha confermato l'impegno nel contrasto alle discriminazioni attraverso la promozione dell'**identità alias** per il personale e la pianificazione dell'apertura di nuovi **Sportelli Antidiscriminazione (SPAD)** sul territorio metropolitano.
- **Benessere e Conciliazione:** Il monitoraggio evidenzia un'ampia diffusione delle misure di conciliazione, con 163 posizioni in lavoro da remoto e 399 in part-time. è ampiamente utilizzato anche l'istituto della **flessibilità oraria**: 2.017 persone, di cui 1.498 donne e 519 uomini. Persiste ancora una forte asimmetria di genere nella fruizione dei permessi L. 104 e dei congedi parentali, con un importante incremento nella fruizione dei permessi giornalieri L.104 da parte dei dipendenti. Tale sbilanciamento suggerisce la necessità di rafforzare le azioni positive volte a incentivare la condivisione dei carichi di cura.
- **Cultura e Formazione:** Si segnala il successo delle iniziative di welfare culturale come le "CIPP" (Chiacchierate in Pausa Pranzo), volte a migliorare il clima lavorativo. I video e le presentazioni delle CIPP realizzate nel 2025 sono state pubblicate nello spazio tematico "benessere organizzativo" della intranet IoNoi, dove saranno pubblicati anche i nuovi contenuti di quest'anno. La formazione

ha registrato oltre 65.000 ore, con un focus crescente sulla comunicazione inclusiva e sulle competenze digitali. Dalla tabella sulla fruizione **totale delle ore di formazione** erogate si evince che la media dell'Ente è di circa **16 ore di formazione pro-capite all'anno**, con monte ore pro-capite di **15 per le Donne e di 18 per gli Uomini**.

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	424	1117	664	1758	820	4783	37,27	26,46	355	1094	1827	3686	1090	8052	62,73	16,93
Obbligatoria: anticorruzione privacy e antiriciclaggio	6	170	177	147	39	539	29,01	2,98	66	301	325	430	197	1319	70,99	2,77
Obbligatoria: syllabus digitalizzazione	1	72	41	102	49	265	25,17	1,47	25	136	173	311	143	788	74,83	1,66
Aggiornamento professionale	44	147	165	614	148	1118	19,05	6,18	109	571	716	2522	834	4752	80,95	9,99
Competenze manageriali/Relazionali	0	51	95	328	132	606	24,50	3,35	31	156	345	1095	240	1867	75,50	3,92
Tematiche CUG: accessibilità, progettare contesti inclusivi, pari opportunità,...	25	226	185	492	143	1071	23,23	5,92	58	510	943	1512	517	3540	76,77	7,44
Violenza di genere	24	48	12	36	12	132	57,89	0,73	12	12	0	60	12	96	42,11	0,20
Specialistica	365	674	639	550	217	2445	19,22	13,53	573	2066	2712	3648	1274	10273	80,78	21,59
Digitalizzazione: cyber security, intelligenza artificiale, ...	238	1345	1140	3119	1276	7118	29,65	39,38	371	2469	2752	7726	3567	16885	70,35	35,49
Totale ore	1127	3850	3118	7146	2836	18077			1600	7315	9793	20990	7874	47572		
Totale ore %	1,72	5,86	4,75	10,89	4,32	27,54			2,44	11,14	14,92	31,97	11,99	72,46		

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

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

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

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

Sì

Il Comune di Bologna ha adottato e pubblicato il Bilancio di Genere, che si conferma uno strumento strategico non solo per l'analisi del personale, ma per la valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sui cittadini e sulle cittadine.

Il Bilancio di Genere riflette una "fotografia" dell'Ente con una presenza femminile prevalente (**76%**), che si riflette anche nei ruoli apicali (le donne sono il **59%** dei dirigenti).

Politiche di welfare e servizi: Il documento evidenzia come nel bilancio di genere il Comune di Bologna mantiene standard elevati di copertura in settori critici come l'educazione (nidi e scuole d'infanzia) e il welfare di comunità, ambiti che impattano direttamente sulla qualità della vita e sulla conciliazione dei tempi della cittadinanza.

Obiettivi di sostenibilità e inclusione: il Bilancio di Genere 2025 punta sull'integrazione della prospettiva di genere in tutti i processi decisionali e sulla contabilità analitica.

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⁾	
Selezione con contratto di formazione e lavoro di n.50 "Istruttori/Istruttrici di Polizia Locale"	2	66,67	1	33,33	3	3,13	Uomo
Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di "Educatori/Educatrici nido di infanzia a.f." - commissione prove scritte	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di "Educatori/Educatrici nido di infanzia a.f." - sottocommissione 1 prove orali	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Donna
Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di "Educatori/Educatrici nido di infanzia a.f." - sottocommissione 2 prove orali	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Uomo
Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di "Educatori/Educatrici nido di infanzia a.f." - sottocommissione 3 prove orali	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di "Insegnante scuola dell'infanzia a.f."	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.35 posti di "Funzionaria/o servizi tecnici"	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.18 posti a tempo pieno di "Funzionaria/o nei servizi socio educativi a.f."	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Staff del Consiglio comunale e atti normativi	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Direzione generale e Gabinetto del Sindaco	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Settore Avvocatura	0	0,00	2	100,00	2	2,08	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Programmazione dati digitale diritti e pari opportunità e settore agenda digitale e sistemi informativi	2	66,67	1	33,33	3	3,13	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionara/o amministrativa/o contabile" - Area Sicurezza urbana integrata	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Area Personale e organizzazione	0	0,00	2	100,00	2	2,08	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Area Risorse finanziarie e patrimonio	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Settore Economia	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Urbanistica casa ambiente	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Lavori pubblici verde mobilità	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Cultura	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Segreteria generale partecipate appalti sport e quartieri	1	25,00	3	75,00	4	4,17	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Welfare e promozione del benessere di comunità	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.78 posti di "Funzionaria/o amministrativa/o contabile" - Dipartimento Educazione istruzione e nuove generazioni	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione tra le aree per la copertura di n.8 posti di "Funzionaria/o attività culturali"	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.8 posti di "Funzionaria/o di Polizia Locale"	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Staff del Consiglio comunale e atti normativi	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Segreteria generale partecipate appalti sport e quartieri	1	33,33	2	66,67	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Direzione generale Gabinetto del Sindaco Avvocatura e Settore Economia	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Area Sicurezza urbana integrata e protezione civile	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Welfare e promozione del benessere di comunità	1	50,00	1	50,00	2	2,08	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Educazione istruzione e nuove generazioni	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Area Risorse finanziarie e patrimonio	1	25,00	3	75,00	4	4,17	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Programmazione dati digitale diritti e pari opportunità	3	100,00	0	0,00	3	3,13	Uomo
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Urbanistica casa e ambiente	0	0,00	2	100,00	2	2,08	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Cultura e Area Europa innovazione e internazionalizzazione della città	0	0,00	3	100,00	3	3,13	Donna
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Area Personale e organizzazione	0	0,00	2	100,00	2	2,08	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione tra le aree per la copertura di n.36 posti nell'Area degli Istruttori - Dipartimento Lavori pubblici verde e mobilità	0	0,00	2	100,00	2	2,08	Donna
Totale personale	25		71		96		
Totale % sul personale complessivo	0,61		1,74		2,35		

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

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

L'attività di reclutamento e progressione interna nel 2025 ha visto l'insediamento di numerose commissioni, nelle quali è stata garantita la parità di genere prevista dalla normativa.

- **Presidenza:** Su un campione di 36 commissioni analizzate per procedure concorsuali e progressioni tra le aree, si registra una netta prevalenza di **Presidenti donna: 25 (69%)**, a fronte di 11 Presidenti uomo.
- **Composizione dei membri:** La distribuzione complessiva dei commissari rispetta l'**equilibrio di genere nel 56%** dei casi.

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 (*)	€97805,00	€98562,80	€ 757,80	0,77
Alta Specializzazione	€58643,10	€60195,70	€ 1552,60	2,58
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€56538,10	€43867,20	€ -12670,90	-28,88
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	€33741,10	€30653,80	€ -3087,30	-10,07
Area degli Istruttori (**)	€28366,00	€26621,10	€ -1744,90	-6,55
Area degli Operatori esperti	€22382,90	€22422,00	€ 39,10	0,17
Area degli Operatori	€21031,60	€21026,90	€ -4,70	-0,02

L'analisi del Gender Pay Gap (divario economico) al 31/12/2025 mostra situazioni eterogenee a seconda dell'inquadramento:

- **Dirigenza e Comparto:** Si registra una sostanziale parità retributiva. Nella dirigenza il

differenziale è minimo, così come nelle aree degli Operatori, Istruttori e Funzionari, dove gli scostamenti sono irrilevanti.

- **Posizioni di Elevata Qualificazione (EQ):** Si osserva che nelle fasce medio-alte delle EQ vi è una distribuzione numerica bilanciata. Sebbene nella Fascia 1 si registri una prevalenza maschile (5 uomini e 3 donne), il numero esiguo dei casi totali (8 unità) non permette di considerare tale dato come un trend statistico consolidato, ma piuttosto come una fotografia puntuale dell'attuale assetto organizzativo.
- **Art. 90:** Il dato più significativo riguarda il personale di staff, dove si rileva un differenziale medio del **29%** a sfavore delle donne. Anche in questo caso, il numero di persone con tale tipologia contrattuale è esiguo, di soli 10 casi.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione del benessere del personale nel Comune di Bologna si articola attraverso presidi strutturati di ascolto e tutela:

- **Codice di Comportamento e Codice Etico:** L'Ente dispone di un Codice di Comportamento aggiornato che integra i doveri di diligenza, lealtà e imparzialità con il rispetto della dignità della persona.
- **Consiglieri di fiducia:** come previsto dal regolamento CUG, i CdF svolgono il ruolo di nucleo di ascolto all'interno dell'Amministrazione.
- **Identità Alias:** Come misura concreta di benessere e rispetto dell'identità individuale, l'Ente ha previsto la possibilità di attivare l'identità alias anche al personale neoassunto o in fase di

assunzione dal 2026, riducendo potenziali situazioni di stress o disagio organizzativo legate alla transizione di genere.

- **Welfare Culturale:** Il benessere organizzativo viene perseguito anche attraverso iniziative di aggregazione e promozione della salute, come le "Chiacchierate in pausa pranzo" (CIPP), che favoriscono lo scambio relazionale e il miglioramento del clima interno in modo non formale.

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

L'Amministrazione ha intrapreso un percorso di forte innovazione tecnologica, prevedendo per il 2026 l'integrazione di sistemi di intelligenza artificiale per l'efficientamento della comunicazione e della redazione degli atti. Il CUG accoglie con favore tali processi, considerandoli strumenti fondamentali per elevare la qualità del lavoro e liberare risorse umane da compiti ripetitivi e attenzione al linguaggio di genere e inclusivo. Si suggerisce la necessaria formazione per le diverse categorie di lavoratori e lavoratrici.

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

Non sono pervenute situazioni di discriminazione all'attenzione del CUG.

Le/i Consiglieri di Fiducia, durante gli incontri del 2025, hanno ricevuto alcune segnalazioni di percepita discriminazione che, in corso di colloquio, hanno ricondotto il disagio a una situazione di forte conflitto con il/la responsabile o collega pari. Le/i CdF segnalano che la percepita discriminazione nasce, nella maggior parte dei casi, da una situazione da un lato di mancato riconoscimento del proprio contributo lavorativo, dall'altro da situazioni di malessere personale (malattia, disabilità...) e problemi organizzativi. In alcuni casi i comportamenti percepiti come discriminatori, scaturiscono da atteggiamenti del/della responsabile percepiti come non perfettamente accoglienti rispetto alle differenze di genere, età, malattia o disabilità.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

obiettivo Parità, Parità di genere e Pari opportunità

L'obiettivo è stato perseguito attraverso il monitoraggio costante della composizione di genere nelle posizioni apicali e nelle commissioni di concorso. I dati 2025 confermano il superamento del "soffitto di cristallo" nella **Dirigenza (59% donne)** e un equilibrio nelle **Elevate Qualificazioni**. L'Amministrazione ha garantito la parità di genere nella nomina dei Presidenti di commissione (69% donne su 36 procedure mappate), consolidando l'equità nei processi di reclutamento e carriera.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

La performance si è focalizzata sull'estensione delle misure di flessibilità e conciliazione vita-lavoro. Al 31/12/2025 risultano attive **163 posizioni di lavoro da remoto, l'introduzione del lavoro agile solidale** e una gestione consolidata dei congedi parentali (una novità imminente nella legge di bilancio 2026 ha esteso l'età massima per la fruizione fino a 14 anni dei figli). Il benessere è stato supportato anche da iniziative di welfare culturale (CIPP) e da un massiccio piano formativo (oltre 65.000 ore) volto all'aggiornamento delle competenze e al miglioramento del clima interno.

Obiettivo:

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

L'azione principale ha riguardato il rafforzamento dei presidi di tutela. È stata consolidata la procedura per l'**Identità Alias**, che sarà estesa anche ai neo-assunti. Sono state rafforzate le competenze dei Consiglieri di Fiducia attraverso una formazione mirata ai componenti, attraverso un "corso di perfezionamento in Consigliere/a di fiducia" organizzato

dall'Università degli studi di Verona (Dipartimento di Scienze Giuridiche) e realizzato dal 9/1/2026 al 20/2/2026 per complessive 30 ore.

Obiettivo:

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

Obiettivo trasversale che ha visto l'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione strategica dell'Ente (DUP, PIAO, Bilancio di Genere 2025 e in tutti i documenti di programmazione) e il monitoraggio ricorsivo degli indicatori di parità.

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:	30/10/2024
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	Sì

regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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?

- 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'analisi dei dati 2025 del Comune di Bologna restituisce l'immagine di un ente con una struttura di genere consolidata, dove l'equità retributiva e l'accesso alle posizioni apicali nel comparto e nella dirigenza appaiono garantiti da meccanismi oggettivi.

Nel 2025 La Città di Bologna ha aderito alla Quality of Life Initiative, un'iniziativa globale promossa dalle Nazioni Unite per misurare e comprendere l'esperienza quotidiana delle persone che vivono a Bologna, combinando dati oggettivi e percezioni dei residenti. L'Indice segnala un punteggio di soddisfazione della vita pari a 68 su 100, che riflette un livello generalmente elevato di benessere. Bologna vanta risultati particolarmente positivi in ambito economico, di governance e di istruzione, grazie a un basso tasso di disoccupazione, a una solida amministrazione locale e a un elevato livello di istruzione. Nel complesso, la vita a Bologna riflette una città di conoscenza, sostenibilità e impegno civico. I risultati evidenziano tuttavia criticità sull'accessibilità degli alloggi e un divario ancora significativo nel carico di cura familiare tra generi. Questo dato di contesto conferma la funzione essenziale delle misure di conciliazione come strumento di sostenibilità lavorativa per il personale femminile. Gli indicatori sulla popolazione confermano che la parità di genere e l'equità sociale sono pilastri

strategici per Bologna. Inoltre, la necessità rilevata a livello cittadino di potenziare la presenza femminile nelle materie STEM per migliorare la parità di genere.

Per il 2026 per il CUG è importante monitorare che l'introduzione dell'IA sia accompagnata da una formazione/comunicazione che responsabilizzi il dipendente all'utilizzo consapevole ed efficace. Si suggerisce la necessaria formazione per le diverse categorie di lavoratori e lavoratrici, per non incorrere in una eventuale disparità generazionale.

Il CUG segnala di prestare attenzione al benessere organizzativo rispetto all'invecchiamento del personale e alla "fuga" di personale neoassunto, in particolare alla necessità di ricambio generazionale e di riorganizzazione delle attività con adeguato accompagnamento e formazione, anche con il supporto dell'IA e/o di una adeguata riorganizzazione interna. In merito all'invecchiamento della popolazione comunale e dell'attrattività per i neoassunti, sarà importante potenziare gli strumenti di conciliazione (es. flessibilità oraria, part-time, congedi per familiari con disabilità, ecc.), anche in ottica di futura maggiore fragilità sanitaria e familiare del personale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bologna-2026>