



Comune di Bologna

Trasmissione delle informazioni al CUG ai sensi della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

ANNO 2019

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Tipo di amministrazione: Ente locale - COMUNE DI BOLOGNA - SITUAZIONE AL 31.12.2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
AMMINISTRATORI	7	17	24	15	11	74	7	9	17	15	14	62
Totale amministratori	7	17	24	15	11	74	7	9	17	15	14	62
% su totale amministratori	5,2 %	12,5 %	17,6 %	11%	8,1 %		5,2 %	6,6 %	12,5 %	11%	10,3 %	

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
DIRIGENTI			4	9	5	18			7	13	10	30
ALTA SPECIALIZZAZIONE		1	2	3		6		1	2	1		4
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS 267/2000		1	2		1	4			3			3
CATEGORIA A			4	9	2	15			2	6	1	9
CATEGORIA B	3	12	70	86	18	189	13	61	197	349	81	701
CATEGORIA C (*)	22	66	138	266	66	558	31	244	508	929	162	1874
CATEGORIA C - FORMAZIONE LAVORO	19	9				28	28	15				43
CATEGORIA D	4	18	79	103	33	237	16	74	183	203	47	523
CATEGORIA D - FORMAZIONE LAVORO	8	7				15	4	8				12
Totale personale	56	114	299	476	125	1070	92	403	902	1501	301	3199
% sul personale complessivo	1,3 %	2,7%	7,0%	11,1 %	2,9 %		2,2 %	9,4%	21,1 %	35,2 %	7,1%	

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

(*) compreso il personale della scuola

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età ↙	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	56	112	289	440	121	1018	95%	91	371	764	1307	270	2803	87%
Part Time >50%		2	3	25	1	31	3%	1	11	103	142	22	279	9%
Part Time ≤50%			7	11	3	21	2%		21	35	52	9	117	4%
Totale	56	114	299	476	125	1070	100%	92	403	902	1501	301	3199	100%
Totale %	1,3%	2,7%	7,0%	11,1%	2,9%			2,2%	9,4%	21,1%	35,2%	7,1%		100%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE

Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
APO fascia 1 (€ 12.900) al 31/12/2019	3	4%	2	2%	5	3%
APO fascia 2 (€ 10.700) al 31/12/2019	23	32%	27	29%	50	31%
APO fascia 3 (€ 8.300) al 31/12/2019	19	27%	39	43%	58	35%
APO fascia 4 (€ 6.100) al 31/12/2019	26	37%	24	26%	50	31%
Totale personale	71		92		163	100,00%
% sul personale complessivo	1,7%		2,2%		3,9%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	51	81	134	154	34	454	43 %	85	323	470	469	65	1412	44 %
Tra 3 e 5 anni	5	29	135	163	36	368	35 %	7	57	316	451	75	906	29 %
Tra 5 e 10 anni		2	10	35	12	59	6%		14	43	126	35	218	7%
Superiore a 10 anni		2	16	115	38	171	16%		9	66	442	116	633	20%
Totale	56	114	295	467	120	1052	100 %	92	403	895	1488	291	3169	100 %
Totale %	1%	3%	7%	11%	3%			2%	10%	21%	35%	7%		100 %

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione imponibile media	n°	Retribuzione imponibile media	n°	Valori assoluti	%
DIRIGENTI	82.029,12	16	89.753,50	28	-7.724,38	-9,42%
SEGRETARIO	126.823,70	1	-----	0	-----	-----
ALTE SPECIALIZZAZIONI	54.192,56	6	46.784,80	3	7.407,76	13,67 %
ART. 90	55.380,79	4	44.060,16	3	11.320,63	20,44%
CATEGORIA A	19.186,97	14	19.583,07	8	-396,10	-2,06%
CATEGORIA B	21.041,12	174	20.598,19	585	442,93	2,11 %
CATEGORIA C (*)	25.811,91	517	24.551,03	1.535	1.260,88	4,88%
CATEGORIA D	30.182,28	223	28.973,77	419	1.208,50	4,00%
Retribuzione media ponderata	27.215,86		25.113,55			
% sulla somma delle medie ponderate	52,01 %		47,99 %			

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Retribuzione imponibile ai fini IRPEF del solo personale a tempo pieno che ha avuto un rapporto di lavoro durante tutto il corso dell'anno.

(*) incluso il personale inquadrato nel CCNL Scuola

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						

Laurea magistrale	18	37,50%	30	62,50%	48	100,00%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	18	37,50%	30	62,50%	48	100,00%
% sul personale complessivo	18	37,50%	30	62,50%	48	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

(*) Nel sistema informativo del personale non vengono monitorati i master e i dottorati di ricerca

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ALTA SPECIALIZZAZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	6	60,00%	4	40,00%	10	100,00%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	6	60,00%	4	40,00%	10	100,00%
% sul personale complessivo	1052	0,57%	3169	0,13%	4221	0,24%

ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS 267/2000	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						

Diploma di scuola superiore			1	33,33%	1	14,29%
Laurea	2	50,00%			2	28,57%
Laurea magistrale	2	50,00%	2	66,67%	4	57,14%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
% sul personale complessivo	1052	0,38%	3169	0,09%	4221	0,17%

CATEGORIA A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	15	100,00%	7	77,78%	22	91,67%
Diploma di scuola superiore			2	22,22%	2	8,33%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	15	62,50%	9	37,50%	24	100,00%
% sul personale complessivo	1052	1,43%	3169	0,28%	4221	0,57%

CATEGORIA B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	93	49,21%	422	60,20%	515	57,87%
Diploma di scuola superiore	83	43,92%	253	36,09%	336	37,75%

Laurea	3	1,59%	6	0,86%	9	1,01%
Laurea magistrale	10	5,29%	20	2,85%	30	3,37%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	189	21,24%	701	78,76%	890	100,00%
% sul personale complessivo	1052	17,97%	3169	22,12%	4221	21,09%

CATEGORIA C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	55	9,86%	138	7,36%	193	7,94%
Diploma di scuola superiore	375	67,20%	1180	62,97%	1555	63,94%
Laurea	26	4,66%	130	6,94%	156	6,41%
Laurea magistrale	102	18,28%	426	22,73%	528	21,71%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	558	22,94%	1874	77,06%	2432	100,00%
% sul personale complessivo	1052	53,04%	3169	59,14%	4221	57,62%

CATEGORIA C con CFL	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	21	75,00%	30	69,77%	51	71,83%

Laurea	4	14,29%	8	18,60%	12	16,90%
Laurea magistrale	3	10,71%	5	11,63%	8	11,27%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	28	39,44%	43	60,56%	71	100,00%
% sul personale complessivo	1052	2,66%	3169	1,36%	4221	1,68%

CATEGORIA D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	68	28,69%	93	17,78%	161	21,18%
Laurea	22	9,28%	129	24,67%	151	19,87%
Laurea magistrale	147	62,03%	301	57,55%	448	58,95%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	237	31,18%	523	68,82%	760	100,00%
% sul personale complessivo	1052	22,53%	3169	16,50%	4221	18,01%

CATEGORIA D con CFL	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	26,67%	4	33,33%	8	29,63%

Laurea	5	33,33%			5	18,52%
Laurea magistrale	6	40,00%	8	66,67%	14	51,85%
Master di I livello (*)						
Master di II livello (*)						
Dottorato di ricerca (*)						
Totale personale	15	55,56%	12	44,44%	27	100,00%
% sul personale complessivo	1052	1,43%	3169	0,38%	4221	0,64%

(*) Nota : Nel sistema informativo del personale non vengono monitorati i master e i dottorati di ricerca

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (*)

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Progressione tra categorie n.4 Ispettori di Polizia Locale	1	33,3%	2	66,7%	3	100%	U
Selezione n.6 CFL Analisti Informatici	3	100%	0	0	3	100%	U
Concorso n.10 Assistenti ai servizi socio-educativi	1	33,3%	2	66,7%	3	100%	D
Concorso n.1 Dirigente Statistico per l'Ufficio di Statistica dell'Area Programmazione, Controlli e Statistica	1	33,3%	2	66,7%	3	100%	D
Concorso n.1 Dirigente Ingegnere/architetto per il Settore Manutenzione del	2	66,7%	1	33,3%	3	100%	U

Dipartimento Lavori pubblici, Mobilità e Patrimonio							
Selezione per assunzioni a tempo determinato di Educatore Nido d'Infanzia	0	0	3	100%	3	100%	D
Concorso n.1 Dirigente Ingegnere architetto per il Settore Edilizia e Patrimonio del Dipartimento Lavori pubblici, Mobilità e Patrimonio	1	33,3%	2	66,7%	3	100%	D
Concorso n.1 Dirigente Urbanista per il Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente per la gestione dell'attuazione dei piani urbanistici	2	66,7%	1	33,3%	3	100%	D
Selezione n.25 CFL Assistenti alle attività amministrative contabili	0	0	3	100%	3	100%	D
Progressione tra categorie n.10 Specialisti attività culturali jr	3	60%	2	40%	5	100%	U
Totale personale	14	43,75%	18	56,25%	32	100,00%	
% sul personale complessivo	0,33%		0,42%		0,75%		

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

(*) indizioni concorsi e nomine commissioni effettuate nel 2019

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI	DONNE
--	--------	-------

Classi età														
Tipo Misura conciliazione	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale 50%	0	0	2	3	0	5		0	19	20	24	6	69	
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale 60%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	1	
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale 75%	0	2	2	5	1	10		1	5	22	45	7	80	
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale 83,33%	0	0	0	5	1	6		0	5	35	29	4	73	
Personale che fruisce di part time a richiesta Verticale 50%	0	0	4	8	3	15		0	2	14	27	3	46	
Personale che fruisce di part time a richiesta Verticale 75%	0	0	1	10	0	11		0	1	12	44	9	66	
Personale che fruisce di part time a richiesta Verticale 83,33%	0	0	0	4	0	4		0	0	11	9	2	22	
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	0	0	1		0	0	1	1	0	2	

Misto 50%														
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0		0	0	13	10	0	23	
Misto 75%														
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0		0	0	8	5	1	14	
Misto 83,33%														
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	6	9	1	17		0	2	24	37	9	72	
Personale che fruisce del lavoro agile	3	11	26	22	5	67		2	11	50	67	5	135	
Personale che fruisce di orari flessibili	52	102	241	420	103	918		71	168	485	935	186	1844	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale (*)														*
Totale % (*)														*

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

(*) Una persona può fruire CONTEMPORANEAMENTE di più misure conciliative, per cui non è possibile presentare una somma né tantomeno una percentuale

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2002	25%	7961	31%	9963	29%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5416,17	67%	9951,11	38%	15367,28	45%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	354	4%	6669	26%	7023	21%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	305,51	4%	1280,35	5%	1585,86	5%
Totale	8077,68		25861,46		33939,14	
% sul totale permessi	23,8%		76,2%		100%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

DIRIGENTI	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			6	7	26	39	12,62%			6	12	6	24	4,50%
Aggiornamento professionale			33	89	34	156	50,49%			93	209	36	338	63,41%
Competenze manageriali/Relazionali			3	43	31	77	24,92%			49	70	23	142	26,64%
Tematiche CUG				21		21	6,80%			6			6	1,13%
Violenza di genere														
Altro (specialistica)			8	4	4	16	5,18%			13	6	4	23	4,32%
Totale ore	0	0	50	164	95	309	100%	0	0	167	297	69	533	100%
Totale ore %			5,94%	19,48%	11,28%	36,70%				19,83%	34,27%	8,19%	63,30%	

ALTA SPECIALIZZAZ.	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		12				12	12,6 3%							
Aggiornamento professionale			8	52		60	63,1 6%	7	27	3			37	77,08%
Competenze manageriali/Relaz ionali		3	3	7		13	13,6 8%		11				11	22,92%
Tematiche CUG			3	3		6	6,32 %							
Violenza di genere														
Altro (specialistica)				4		4	4,21 %							
Totale ore	0	15	14	66	0	95	100 %	0	7	38	3	0	48	100%
Totale ore %		10,4 9%	9,79 %	46,1 5%		66,43 %			4,9 0%	26,57 %	2,10 %		33,5 7%	

ASSUNZIONI ART. 90	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale										5			5	100%
Competenze manageriali/Relaz ionali														
Tematiche CUG														

Violenza di genere														
Altro (specialistica)														
Totale ore	0	0	0	0	0	0		0	0	5	0	0	0	100%
Totale ore %										100%				

CATEGORIA A	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)				9		9	15,00%			9	8		17	34,69%
Aggiornamento professionale			5	22		27	45,00%			6	5		11	22,45%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specialistica)				24		24	40,00%			21			21	42,86%
Totale ore			5	55		60	100%			36	13		49	100%
Totale ore %			4,59%	50,46%		55,05%				33,03%	11,93%		44,95%	

CATEGORIA B	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	67	69	119	137	16	408	22,01%	99	260	802	875	149	2185	20,79%
Aggiornamento professionale	14	48	294	310	64	730	39,37%	85	244	1150	1907	363	3749	35,68%
Competenze manageriali/Relazionali			26	10		36	1,94%		32	70	69		171	1,63%

Tematiche CUG							6,32 %							
Violenza di genere										3			3	0,03%
Altro (specialistica)	40	73	315	208	44	680	36,68 %	118	486	1373	1958	465	4400	41,87%
Totale ore	121	190	754	665	124	1854	100 %	302	1022	3398	4809	977	10508	100%
Totale ore %	0,98 %	1,54 %	6,10 %	5,38 %	1,00 %	15,00 %		2,44 %	8,27 %	27,49 %	38,90 %	7,90 %	85,00 %	

CATEGORIA C	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	116	129	197	493	68	1003	10,63 %	159	1109	1664	2442	388	5762	17,73%
Aggiornamento professionale	167	303	643	912	334	2359	25,01 %	207	404	1864	3923	681	7079	21,78%
Competenze manageriali/Relazionali	36	65	216	256	33	606	6,42 %		92	398	579	37	1106	3,40%
Tematiche CUG	18	277	403	923	126	1747	18,52 %	36	93	360	994	90	1573	4,84%
Violenza di genere		28	48	72	9	157	1,66 %		52	96	330	30	508	1,56%
Altro (specialistica)	932	1080	533	835	180	3560	37,74 %	1209	2753	4681	6852	979	16474	50,69%
Totale ore	1269	1882	2040	3491	750	9432	100 %	1611	4503	9063	15120	2205	35502	100%
Totale ore %	3,03 %	4,49 %	4,86 %	8,32 %	1,79 %	22,49 %		3,84 %	10,74 %	21,61 %	36,06 %	5,26 %	77,51 %	

CATEGORIA C con CFL	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	164	136				300	12,86 %	267	180				447	12,29%
Aggiornamento professionale	177	98				275	11,79 %	276	191				467	12,84%

Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG								3					3	0,08%
Violenza di genere														
Altro (specialistica)	1063	694				1757	75,34%	1620	1101				2721	74,79%
Totale ore	1404	928				2332	100%	2166	1472				3638	100%
Totale ore %	23,52%	15,54%				39,06%		36,28%	24,66%				60,94%	

CATEGORIA D	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		40	75	77	61	253	6,35%		84	257	291	16	648	6,26%
Aggiornamento professionale	40	175	803	925	172	2115	53,06%	54	437	1486	1985	265	4227	40,81%
Competenze manageriali/Relazionali	5	98	220	264	59	646	16,21%	2	89	327	451	40	909	8,78%
Tematiche CUG		3		60	3	66	1,66%		21	136	18	24	199	1,92%
Violenza di genere		36	36	24		96	2,41%		12	62			74	0,71%
Altro (specialistica)	19	178	263	300	50	810	20,32%	213	1052	1362	1502	171	4300	41,52%
Totale ore	64	530	1397	1650	345	3986	100%	269	1695	3630	4247	516	10357	100%
Totale ore %	0,45%	3,70%	9,74%	11,50%	2,41%	27,79%		1,88%	11,82%	25,31%	29,61%	3,60%	72,21%	

CATEGORIA D con CFL	UOMINI							DONNE						
Classi età	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	59	32				91	15,80%	24	56				80	11,19%

Aggiornamento professionale	72	48				120	20,83 %	15	63				78	10,91%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specialistica)	131	234				365	63,37 %	132	425				557	77,90%
Totale ore	262	314				576	100%	171	544				715	100%
Totale ore %	20,29 %	24,32 %				44,62 %		13,25 %	42,14 %				55,38 %	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 Lavoro Agile

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

Azioni: Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone,

orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente

Misurazione: DUP 2019-2021; Target crescente. Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2018: 106 persone (63% donne e 37% uomini). Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2019: 202 persone (67% donne e 33% uomini)

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivi per genere nella Sezione 1, Tabella 1.9)

Spesa: L'iniziativa si inserisce nell'ordinaria procedura di sostituzione della strumentazione informatica e nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Corso di formazione sul “Buon rientro” per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e avviare azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)
 - 1 edizione a maggio 2019: 6 persone coinvolte (83% donne e 17% uomini)
- Percorso formativo “Conoscere per non discriminare” - Formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine (105 persone coinvolte nel 2019; considerando anche la formazione effettuata nel 2018, le persone coinvolte complessivamente sono 134) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)
 - 4 Quartieri coinvolti (gli altri 2 erano stati coinvolti nel 2018): 105 persone (82% donne e 18% uomini)

- Corso formativo “Benessere lavorativo – Ascolto, autoaiuto, antistress” rivolto ai dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale per fornire utili strumenti al fine di saper riconoscere situazioni di potenziale disagio lavorativo derivanti da situazioni professionali di costante emergenza ed urgenza che pesano in termini di stress da lavoro (*iniziativa non prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)
 - 11 edizioni rivolte agli appartenenti alla Polizia Locale: 317 persone coinvolte (45% donne e 55% uomini)

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative

Misurazione: Iniziative di sensibilizzazione e di formazione realizzate e numero dipendenti coinvolti. Fonte del dato: sistema informativo del personale/sezione formazione

Beneficiari: elencati sopra per ogni singola azione

Spesa: i corsi formativi “Buon rientro” e “Conoscere per non discriminare” sono stati organizzati con risorse interne dell'Amministrazione; la spesa del corso rivolto ai dipendenti della Polizia Locale è ricompresa nelle risorse stanziare per la formazione (parte della spesa è finanziata dalla Regione Emilia-Romagna)

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

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (forniti report dettagliati al CUG successivamente all'incontro di verifica del 7/11/2019, i dati al 31/12/2019 sono inseriti nella tabella 1.9 della Sezione 1) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)
 - Per il contratto part-time 83,33% avviata una sperimentazione per gli insegnanti scuola dell'infanzia. I dinieghi sono scesi da 18 a 13 e sono relativi, principalmente, all'organizzazione dei servizi
 - Relativamente al telelavoro, prosegue la sperimentazione nell'ambito dell'Area Sicurezza Urbana Integrata e si sta valutando un possibile allargamento. Dalle 72 posizioni di telelavoro dello scorso anno si è passati a 89 posizioni (al 31/12/2019)

- Implementazione dei contenuti dello spazio “Benessere organizzativo” nella nuova IoNoi
 - Oltre alla sezione “dove mangio oggi?” (14 offerte attive al 7/11/2019) aggiunta la sezione “offerte per te”, a seguito della pubblicazione dell’avviso “Manifestazioni d’interesse progetto Benessere organizzativo” (16 offerte attive al 7/11/2019) *(iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021)*
- Creazione dello spazio dedicato al CUG su IoNoi (intranet comunale)
- Ulteriore rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi *(iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021)*
 - Effettuata la selezione per l'individuazione di 2 nuovi Consiglieri di Fiducia
 - Inserito un modulo sul ruolo dei Consiglieri di Fiducia nella parte generale del corso di formazione per neo-assunti con Contratto di Formazione Lavoro

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione supporta il CUG e i Consiglieri di fiducia fornendo dati e elaborazioni

Misurazione: Completamento delle Azioni; Per lo spazio “Benessere organizzativo” implementazione delle convenzioni pubblicate

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti

– Ampliata la sezione del Curriculum Vitae sulla IoNoi (dati personali, titoli di studio, corsi di formazione, conoscenze linguistiche, esperienze professionali interne ed esterne all’Ente, competenze trasversali e specialistiche, competenze digitali, interessi e aspirazioni) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l’*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l’ascolto e la crescita personale

– A supporto dell’estensione dello smart-working e della trasformazione digitale in corso in tutto l’ente, è stato attivato un progetto per mappare l’attitudine al digitale delle persone suddiviso in 3 fasi (*iniziativa non prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*) :

1. mappatura del digital mindset
2. formazione e accompagnamento al cambiamento digitale
3. analisi e miglioramento dei processi

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

– 2 edizioni della giornata di benvenuto/saluto con il Sindaco: il 10/06/2019 – 97 persone partecipanti (su 183 invitate), di cui 39 pensionamenti (49% donne e 51% uomini) e 58 neo-assunzioni (64% donne e 36% uomini); il 13/12/2019 - 85 persone partecipanti (su 162 invitate), di cui 37 pensionamenti (65% donne e 35% uomini) e 48 neo-assunzioni (54% donne e 46% uomini)

– lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento: 229 comunicazioni inviate (66% donne e 34% uomini)

– lettera di benvenuto per le nuove assunzioni e indicazioni su come reperire le principali informazioni su rapporto di lavoro, Carta dei Valori e Codice di comportamento: 176 comunicazioni inviate (86% donne e 14% uomini)

Attori Coinvolti: L’Area Personale e Organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo

Misurazione: Completamento delle Azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell’Amministrazione

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell’Amministrazione e degli stanziamenti complessivi relativi alla formazione

➤ **Bilancio di Genere**

Il 06/02/2020 è stato pubblicato il Bilancio di genere 2019, un documento a cura dell'ufficio Pari opportunità, Tutela delle differenze e contrasto alla violenza di genere, frutto della collaborazione con l'Ufficio comunale di Statistica e con l'area Personale e organizzazione. A partire da questa edizione il riferimento per la redazione del Bilancio di Genere è alle Linee guida per la redazione del bilancio di genere nell'approccio ben-essere fornite dalla Regione Emilia-Romagna agli enti locali. L'approccio ben-essere fornisce una rilettura del Bilancio e delle politiche pubbliche affinché si passi da una classificazione puramente amministrativa – contabile ad un'analisi che evidenzi il senso istituzionale delle politiche, le fasi del bilancio, le procedure di implementazione, l'impatto di genere delle politiche pubbliche, le entrate e la distribuzione delle risorse sulle vite di donne e uomini, sulla composizione delle dimensioni del loro ben-essere individuale e sulla qualità del contesto sociale. Il bilancio di genere nell'approccio sviluppo umano è attento alla multidimensionalità e complessità del ben-essere. Il documento si compone di elaborazioni statistiche che inquadrano il contesto locale attraverso una lettura di genere e di una parte di analisi riguardante il personale dipendente del Comune di Bologna, sempre con uno sguardo di genere.

<http://www.comune.bologna.it/news/online-bilancio-genere-donne-parit%C3%A0>

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

(Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Iniziativa n. 1 Lavoro Agile

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni: Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)"

Misurazione: Medesimi indicatori previsti negli strumenti di programmazione dell'Amministrazione (DUP 2020-2022; target crescente). Fonte del dato: sistema informativo del personale, dipendenti in lavoro agile al 31/12

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione

Spesa: L'iniziativa si inserisce nell'ordinaria procedura di sostituzione della strumentazione informatica e nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management* (genere):

- Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto
- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. Progetto "Buon rientro"), con particolare attenzione alla maternità.

2.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

2.3 Azioni di *diversity management* (età):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

2.4 Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale):

- Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna

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

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)"

Misurazione: Iniziative di sensibilizzazione e di formazione realizzate e numero dipendenti coinvolti. Fonte del dato: sistema informativo del personale/sezione formazione

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivi per genere nella Sezione 1, Tabella 1.11)

Spesa: Spesa per formazione

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

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)
- Implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo" nella nuova IoNoi
- Ulteriore rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi
- trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione supporta il CUG e i Consiglieri di fiducia fornendo dati e elaborazioni. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)"

Misurazione: Completamento delle Azioni; Per lo spazio "Benessere organizzativo" implementazione delle convenzioni pubblicate

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivo delle convenzioni pubblicate nella Sezione 2)

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)"

Misurazione: Completamento delle Azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivo per genere delle iniziative intraprese nella Sezione 2)

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione per le iniziative già intraprese; per le altre azioni valutazione in fase di sviluppo delle iniziative