

IL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI BOLOGNA EDIZIONE 2023



Sommario

Sommario	1
1. Prefazione.....	2
2. Introduzione	4
3. Analisi dei dati in un’ottica di genere.....	5
3.1. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere	5
3.2. Dati relativi alla parità di genere nell’Amministrazione comunale.....	11
3.3. Dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali.....	14
4. Focus tematici.....	17
4.1. Campagna Dati per contare - Gender Index	17
4.2. GEP - Gender Equality Plan - Piano per le azioni di parità di genere dell’amministrazione comunale	22
5. Uno sguardo al futuro	24
6. Conclusioni	26
Sezione dati – Analisi di contesto	27

1. Prefazione

A cura di Emily Marion Clancy, Vicesindaca del Comune di Bologna

Persone, risultati, tempi e dati: questi i quattro punti cardinali attorno ai quali l'Amministrazione si è riorganizzata per realizzare le linee di mandato 2021-2026.

Persone: perché al centro di ogni politica vi sia l'impatto che questa avrà sulle cittadine e sui cittadini, come e quanto le singole azioni siano in grado di migliorare la vita di ognuno in concreto.

Risultati: perché occorre indicare gli obiettivi chiaramente e rendicontare il grado di raggiungimento in modo trasparente.

Tempi: perché intervenire in ritardo molto spesso equivale a non intervenire.

Dati: come strumento fondamentale per individuare nuovi bisogni, fare scelte libere da condizionamenti contingenti, verificare i risultati in modo trasparente.

È in questa direzione che va anche la gestione delle politiche per le pari opportunità, per il contrasto alla violenza di genere, per la tutela dei diritti LGBTQIA+, del diversity management e del contrasto a tutte le forme di discriminazione che diventano obiettivi trasversali che attraversano tutte le azioni dell'agire amministrativo. A tal fine è stata creata la funzione trasversale "Ufficio Diritti e Città Plurale", supportata operativamente dal "Gruppo Intersettoriale" composto da referenti interni ai diversi dipartimenti e aree, coordinato dal Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino. Tale funzione è stata istituita con delibera di Giunta PG n. 697834/2022 del 25/10/2022 per garantire l'azione trasversale e integrata all'interno dell'Ente, relativamente alla tutela dei diritti, alla valorizzazione delle differenze e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. Il Gruppo Intersettoriale lavora in sinergia con il team di Diversity Manager nella comune direzione di rendere Bologna una città accogliente, attenta alle cittadine e ai cittadini e ai loro diritti, per garantire pari opportunità in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa.

Nella consapevolezza che le politiche pubbliche non sono neutrali rispetto al genere, alla condizione economica e all'origine etnica, poiché inserite in un sistema diseguale da un punto di vista sociale, economico e culturale, l'attuale edizione del Bilancio di genere vuole procedere con un salto qualitativo. Pur restando ancora da un lato una fotografia dell'esistente rispetto alla raccolta di dati disaggregati per genere e dall'altro un'occasione per informare su alcuni progetti e programmi strategici sulle pari opportunità, l'elemento di novità è rappresentato dall'approfondimento delle analisi dei dati. Viene mantenuto, soprattutto in ottica di collaborazione e trasversalità delle tematiche che attraversano tutte le aree dell'Amministrazione, il prezioso contributo dell'Area Programmazione e statistica e dell'Area Personale e organizzazione, con analisi e riflessioni approfondite anche da parte del CUG.

L'unione di due annualità (2021 e 2022) consentirà di approdare, nel 2024, alla nascita di un Bilancio di genere dove, oltre alla fotografia dell'esistente, sia prevista la valutazione di impatto di genere delle politiche e delle relative specifiche azioni, volte a raggiungere specifici obiettivi dell'Agenda 2030. Dalla prossima edizione infatti, a seguito di un'assistenza tecnica fornita nel 2023 dall'associazione Period Think Tank APS a diversi settori comunali, si renderà maggiormente visibile il collegamento fra quanto mostrato dai dati statistici e le politiche intraprese e come si intenderà monitorarne l'impatto. Con tale percorso si è inteso rafforzare la capacità interna di valutazione di impatto di genere delle politiche comunali, valorizzando al massimo le potenzialità del Bilancio di Genere come strumento orientato al policy making ed ampliato alle diverse fasi del processo amministrativo e politico dell'ente. La piena realizzazione della metodologia appresa nel 2023, da perseguire con un percorso complesso e pertanto graduale, ma costante e soprattutto sistematico

e strutturale, consentirà al Comune di usare il Bilancio di Genere anche come uno strumento di costruzione delle proprie politiche e non solo a fini rendicontativi. Questo risultato permetterà anche di migliorare il contributo che questo strumento può offrire ad un percorso partecipativo e di coinvolgimento di cittadine e cittadini più completo e consapevole.

Non si tratta evidentemente di elaborare bilanci separati per genere, bensì di intervenire sulle entrate e sulle spese, nella consapevolezza del loro impatto sulle politiche di genere. È quindi indispensabile adottare un approccio di sistema che supporti una costante evoluzione e un sistema di analisi e valutazione continue. Grazie a questo processo circolare di programmazione, implementazione, monitoraggio e valutazione è possibile rafforzare il livello di sostenibilità di genere e la responsabilità sociale del Comune, aumentando la consapevolezza delle cittadine e dei cittadini e ampliando quindi anche la partecipazione democratica.

2. Introduzione

Nel presente bilancio, il capitolo 1 permette di avere una fotografia dell'esistente attraverso un breve resoconto sui dati inerenti alla violenza di genere, al personale dell'Amministrazione e agli organi comunali. In primo luogo, si descrivono le azioni riferite al contrasto alla violenza di genere e al sostegno per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere a cura dell'ufficio Pari opportunità. In secondo luogo, l'analisi dei dati relativi alla parità di genere nel personale dell'Amministrazione Comunale si svolge a partire dalla relazione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'anno 2022, relativa all'anno 2021 si centra sulla parità di genere nel personale dipendente del Comune di Bologna. In terzo e ultimo luogo, si mostra la Composizione per genere del Consiglio Comunale per partiti di appartenenza, la Giunta e i Consigli Circostrizionali o di quartiere.

Il capitolo 2 sviluppa due Focus tematici. Il primo riporta i primi risultati dell'adesione del Comune di Bologna alla campagna "Dati per contare", che include un modello di Gender Index con indicatori e dati disaggregati per genere e del progetto "Riduzione del gender gap nei progetti urbani a Bologna", sostenuto dalla BEI (Banca Europea per gli Investimenti). Il secondo descrive le principali linee del Gender Equality Plan del Comune di Bologna, adottato nel 2022. Il Comune di Bologna ha predisposto un'edizione aggiornata dello stesso, dal titolo Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere dell'amministrazione comunale 2023-2025.

Il capitolo 3 intende dare uno sguardo al futuro sulle prossime edizioni del bilancio di genere che vedranno il Comune di Bologna impegnato nell'adottare un sistema di monitoraggio sempre più orientato alla valutazione di impatto di genere delle politiche locali sulla vita delle persone in città.

Infine, la Sezione Dati permette di avere una fotografia del contesto cittadino in senso ampio. Nella prima parte, a partire da un'analisi del contesto cittadino a cura dell'ufficio Statistica, si analizzano dati demografici e dati su tematiche rilevanti come Istruzione, Lavoro, Imprese, Redditi e pensioni, Salute e si espongono inoltre i risultati dell'Indagine sulla qualità della vita, con dati riferiti al 2021 e 2022, disaggregati per sesso-genere.

3. Analisi dei dati in un'ottica di genere

3.1. Dati relativi al contrasto alla violenza di genere

Le azioni riferite al contrasto alla violenza di genere e al sostegno per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere, rientrano tra le azioni rendicontate nel presente documento. Il Comune, a tal fine, supporta e implementa azioni e iniziative che promuovono nel territorio l'autonomia abitativa per le donne e i loro figli, inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza in applicazione dei principi e delle linee di azione contenute nel Piano integrato; per il tramite della Regione Emilia-Romagna, è inoltre destinatario di un finanziamento statale per il mantenimento dei Centri antiviolenza e delle case rifugio esistenti e tale finanziamento viene annualmente ripartito e assegnato alle sedi di centri antiviolenza e case rifugio.

La Città metropolitana di Bologna, Comuni/Unioni dei 7 Distretti socio-sanitari e associazioni che si occupano di contrasto alla violenza presenti sul territorio metropolitano (Casa delle Donne, UDI, MondoDonna, SOS Donna, PerLeDonne e Trama di Terre) hanno sottoscritto, nel 2015, l'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto e ospitalità per donne che hanno subito violenza. Tale Accordo, di durata quinquennale, è stato rinnovato nel 2020, integrato nel 2021, per il periodo 2020-2024, e regola l'accoglienza e l'ospitalità di donne maltrattate o che hanno subito violenza su tre livelli: ospitalità in pronta accoglienza, ospitalità in seconda accoglienza, anche ad alta intensità educativa e il livello della consulenza, ascolto e sostegno.

L'ospitalità in pronta accoglienza è rivolta alle donne con o senza figli, che subiscono violenza intra o extrafamiliare e necessitano di una pronta ospitalità. L'accesso, attivo 24h al giorno, avviene su richiesta del Pris metropolitano (pronto intervento sociale) o del Servizio Sociale Territoriale. L'accoglienza dura 1 mese, con possibilità di prorogare la durata, su richiesta del Servizio oppure in accordo dell'Ente gestore. Nell'ambito dell'accordo metropolitano sono messi a disposizione 23 posti per la pronta accoglienza, nello specifico 17 da Casa delle Donne, 2 da Trama di Terre (Imola) e 4 da Mondo Donna (Baricella - Comune fa parte dell'Unione Terre di Pianura insieme ai comuni di Budrio, Granarolo dell'Emilia, Minerbio, Malalbergo, Castenaso).

L'ospitalità in casa rifugio è rivolta a donne con o senza figli che hanno necessità di un luogo sicuro, protetto, accogliente e tranquillo, in cui intraprendere un percorso di uscita dalla violenza e ricostruire la propria autonomia, con la possibilità di ricevere sostegno nella scelta di allontanarsi dalla violenza e nell'attivare i canali necessari per realizzare il proprio progetto. L'accesso può avvenire dopo un periodo di ospitalità in pronta accoglienza, su richiesta dei servizi sociali responsabili del caso oppure attraverso contatto diretto della donna vittima di violenza, in questo caso la sua presenza verrà comunicata al Servizio Sociale Territoriale. L'accoglienza può durare dai 6 ai 9 mesi. Nell'ambito dell'accordo metropolitano ci sono 25 posti dedicati all'accoglienza in Casa Rifugio, nello specifico 21 di Casa delle Donne e 4 di Trama di Terre. Sono a disposizione, anche, 16 posti per l'ospitalità in Casa Rifugio ad alta intensità educativa (10 Mondo Donna e 6 da Casa Delle Donne).

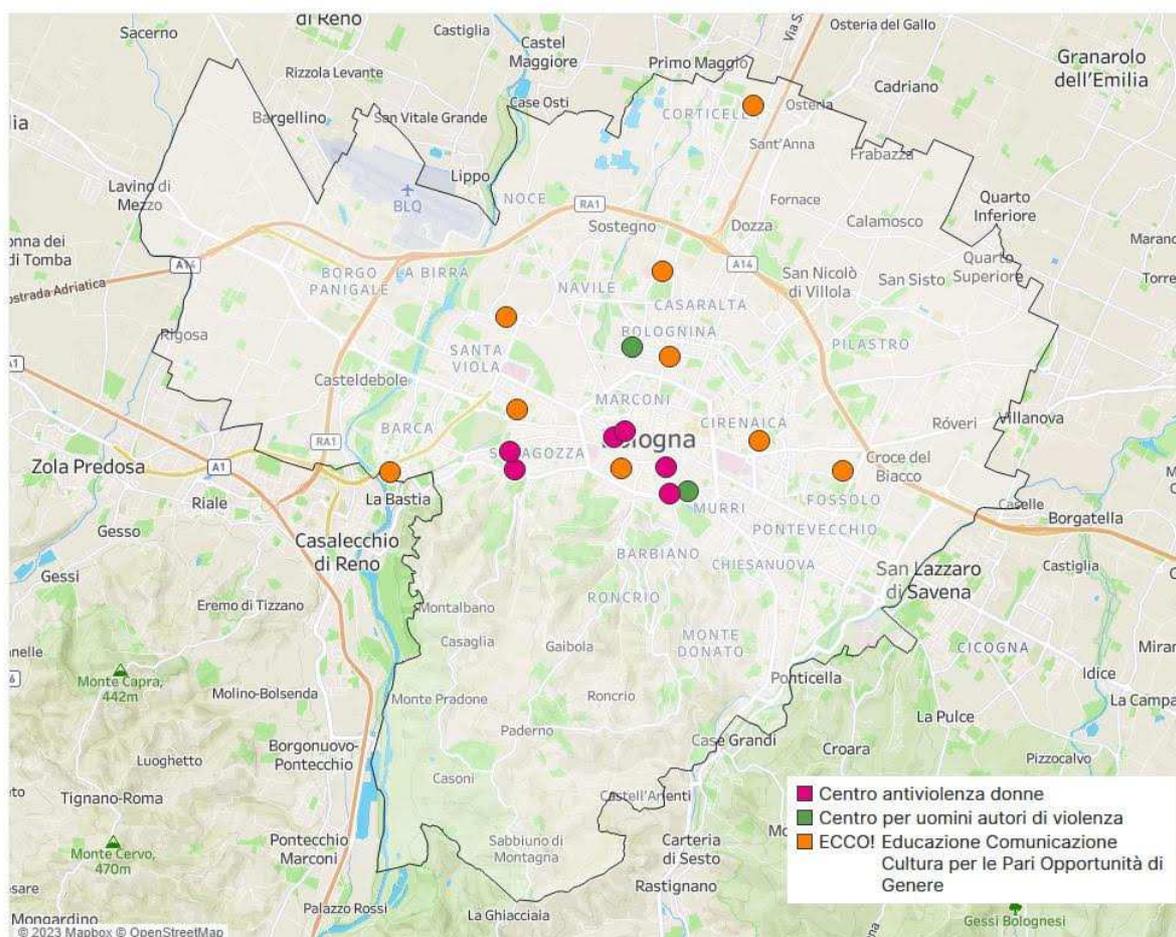
Il terzo livello è quello della consulenza, ascolto e sostegno rivolto a donne maggiorenni, maltrattate nel proprio contesto familiare o minacciate di violenza, con l'obiettivo di proporre uno spazio riservato e competente in cui poter esprimere vissuti, raccontare l'esperienza e definire un percorso e una strategia per uscire dalla violenza, nel rispetto dell'autonomia e delle scelte decisionali della donna. Nell'ambito dell'Accordo, i/le firmatari/e si impegnano, annualmente, a raccogliere i dati al fine di monitorare la situazione e l'andamento dell'accoglienza.

CENTRI PER UOMINI AUTORI DI VIOLENZA	INFORMAZIONI
Liberiamoci dalla violenza (LDV)	Liberiamoci dalla Violenza (LDV) c/o Casa della Salute Navile, via D. Svampa 8, Bologna Tel. 366 4342321 email: ldv@ausl.bologna.it sito web: www.ausl.bologna.it/asl-bologna/dass/centro-ldv
Senza Violenza	Senza Violenza: Via de' Buttieri 9A Bologna tel. 349 1173486 email: info@senzaviolenza.it

Di seguito la mappa, con geolocalizzazione, dei servizi sopra citati presenti sul territorio comunale:

- sportelli gestiti dai Centri Antiviolenza
- centri per uomini autori di violenza

Mappatura dei servizi del territorio per il contrasto alla violenza di genere, escluse le case rifugio



I Centri Antiviolenza, dotati o meno di Case rifugio, sono “presidi socio-assistenziali e culturali gestiti da donne al servizio delle donne, che hanno come finalità primaria la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile sulle donne e che forniscono accoglienza, consulenza, ascolto, sostegno alle

donne, anche con figli/e, minacciate o che hanno subito violenza". Costituiscono parte integrante del sistema dei servizi alla persona e riferimento essenziale per le politiche di prevenzione della violenza sulle donne, in un'ottica di sussidiarietà con gli enti istituzionali. I Centri Antiviolenza possono articolarsi anche con sportelli sul territorio dove svolgere le proprie diverse attività.

Al 31/12/2021 sono 4 i Centri Antiviolenza presenti sul territorio comunale: Casa delle Donne, Mondo Donna, SOS Donna, UDI. I 4 Centri Antiviolenza hanno mediamente 25 anni di esperienza e competenza specifica in materia di contrasto alla violenza contro le donne e sono aperti come Centri Antiviolenza, in media da 18 anni, con un minimo di 9 anni ed un massimo di 32 anni. Funzionano per 12 mesi all'anno, ad eccezione di UDI (11 mesi), sono attivi mediamente 5 giorni a settimana (Casa delle donne, 7 giorni), UDI (6 giorni), con una media giornaliera di 9 ore di attività. 3 centri hanno una reperibilità di 24 h (Casa delle donne e UDI) e per tutti, viene attivata la segreteria telefonica negli orari di chiusura. Tutti i CAV hanno aderito al numero nazionale 1522. Nel corso del 2021 hanno operato nei CAV del territorio 172 persone, di cui 128 nuove volontarie e 5 nuove assunte, nell'anno di rilevazione. Nella maggior parte dei CAV è presente sia personale retribuito sia personale volontario, ad eccezione di 1, che ha solo volontarie.

I profili professionali maggiormente impiegati sono: coordinatrici e responsabili, operatrici dell'accoglienza, avvocate e psicologhe/psicoterapeute avvocate, psicologhe/psicoterapeute. Sul territorio metropolitano, nel 2021, sono state 1.649 le donne che hanno contattato per via telefonica, mail o di persona, un Centro Antiviolenza del territorio metropolitano. Il numero di contatti totali è di 4.004, di cui 2.328 contatti personali, 1.676 telefonici o via email. Quindi, in media, ogni donna ha contattato il CAV 2,4 volte. Risulta importante sottolineare che il 50% dei contatti totali ha avuto seguito (2.031 contatti) e che sono stati 1.699 i nuovi contatti ai Centri Antiviolenza sul territorio metropolitano.

Numero di contatti

Contatti	Anno 2021
Donne che hanno contattato il CAV	1.649
Numero di contatti totali	4.004

Solo 62 donne, di quelle che hanno contattato i Centri Antiviolenza, sono state inviate dal 1522 - numero nazionale antiviolenza. Nel 2021 si sono attivati percorsi di fuoriuscita dalla violenza per 1.197 donne, di cui 931 per nuove donne in percorso (il 78%). Quindi delle 1649 donne che hanno contattato il CAV, nel 2021, 911 hanno attivato un percorso di fuoriuscita. (55 %).

Percorsi per centro antiviolenza

Percorsi attivati	Mondo Donna	Casa delle Donne	UDI	SOS	Totali
N totale di donne in percorso	211	596	125	95	1.027
Di cui nuove donne in percorso (attivato nel 2021)	200	402	125	92	819

Di seguito si riportano alcune specificità rispetto alle donne accolte nell'anno:

- il 41% delle donne accolte dichiara di avere figli,
- il 32 % dichiara di avere figli minorenni a carico,
- il 22% delle donne accolte risulta essere di nazionalità straniera.

I figli minorenni supportati dai CAV nel territorio metropolitano sono in totale 914, di cui 147 vittime dirette della violenza e 620 vittime di violenza assistita; di seguito si riporta il dato dettagliato per i Centri Antiviolenza.

Prima di intraprendere il percorso con i Centri Antiviolenza del territorio, l'87% delle donne accolte era seguita dai servizi sociali.

Rispetto alla rete con i servizi sociali e sanitari del territorio:

- il 45% sono state inviate al CAV dai Servizi Sociali
- il 26% sono state inviate al CAV dalle Forze dell'Ordine
- l'11% sono state inviate al CAV da professioniste e professionisti
- il 6% sono state inviate al CAV da consulenti legali
- il 2% sono state inviate al CAV dai consultori

Per quanto riguarda le donne che sono state indirizzate dal Centro Antiviolenza ad altri servizi o che hanno interrotto il percorso, è possibile verificare che:

- il 33% delle donne accolte sono state indirizzate ai Servizi Sociali
- il 31% ha interrotto il percorso
- il 10% sono state ospitate in un'altra struttura
- l'8% delle donne accolte sono state ospitate in emergenza/pronta accoglienza
- l'8% delle donne accolte sono state ospitate in ospitalità di secondo livello
- il 7% delle donne accolte sono state ospitate nelle case rifugio
- il 2% delle donne sono state sostenute in percorsi di autonomia abitativa.

Tipologia di violenza subita

La violenza psicologica è la violenza più subdola e pericolosa, proprio perché invisibile, porta danni spesso permanenti. Consiste in una serie di atteggiamenti, gesti, parole e discorsi volti direttamente a denigrare l'altra persona e il suo modo di essere.

Ha lo scopo di rendere la persona insicura, per poterla controllare e sottomettere. Si tratta di una violenza sistematica e costante distrugge la vittima e la rende succube psicologicamente al maltrattante.

La violenza economica: ogni forma di controllo e limitazione che impedisca alla donna di essere economicamente autonoma (Controllo delle spese personali della donna o spese famigliari; Privazione e/o controllo del salario e/o del proprio denaro personale o di famiglia; Impedimento ricerca o mantenimento lavoro; Mancata corresponsione del denaro per piccole spese; Utilizzo improprio ed eccessivo del denaro famigliare).

La violenza sessuale: ogni forma di imposizione e di coinvolgimento in attività sessuali non desiderate anche all'interno della coppia (richiesta di atti sessuali non voluti; aggressioni sessuali; stupro; richiesta o imposizione di atti sessuali per mantenere il posto di lavoro o progredire nella carriera; imposizione dell'aborto/obbligo di portare a termine la gravidanza; imposizione di rapporti sessuali non protetti/divieto di far ricorso alla contraccezione; mutilazioni e/o operazioni forzate agli organi genitali; prostituzione forzata;).

La violenza fisica: Riguarda tutti gli atti lesivi dell'integrità fisica della persona, dalle percosse, alle lesioni, al femminicidio (Percosse; Pizzicotti; Spintoni; Tirate Di Capelli; Lesioni; Sputi; Morsi; Calci; Pugni; Schiaffi Immobilizzazione; Bruciature; Tagli; Fratture; Strangolamento; Privazione di cure mediche e/o del sonno, ec). Sul territorio metropolitano: Il 43% delle donne accolte dai CAV nel 2021, ha subito violenza psicologica, il 29% ha subito violenza fisica, il 18% ha subito violenza economica ed infine il 10% dichiara di aver subito violenza sessuale.

Tipologia della violenza subita dalle donne

Tipologia della violenza	N°	%
Psicologiche	835	42,7%
Economiche	347	17,7%
Fisiche	570	29,1%
Sessuali	202	10,3%
Totali	1.954	100%

Tipologia della violenza subita per centri antiviolenza

Tipologia delle violenze	Mondo Donna	Casa delle Donne	UDI	SOS	Totali
Psicologiche	139	384	117	88	728
Economiche	61	154	54	25	294
Fisiche	118	242	70	54	484
Sessuali	46	102	21	6	175
Totali	364	882	262	173	1.681

Sono 311 le donne che hanno preso contatto con le FFOO prima o dopo l'attivazione del percorso con i Centri Antiviolenza e 118 le donne che hanno denunciato il maltrattante prima o dopo l'attivazione del percorso (vedi tabella 7) - percentuale rispetto alle nuove donne.

Il 55% delle donne dichiarano di aver subito violenza dal Partner, il 17% dall'ex partner, l'11% da un familiare, il 9% da un amico/conoscente e il restante 2% dichiara di aver subito violenza da un estraneo. Quindi il 73% ha subito violenza dal Partner o dall'Ex partner.

Autore della violenza

Tipologia autore della violenza	N	%
Partner	250	55,85%
Ex partner	160	17,19%
Familiare	99	10,63%
Amico/conoscente	83	8,92%
Estraneo	23	2,47%
Altro	46	4,94%
Totale	931	100%

Le Case Rifugio sono strutture ad indirizzo segreto o riservato, che forniscono alloggio sicuro alle donne ed eventualmente a figli/figlie presenti, con l'obiettivo di proteggerle.

Offrono ospitalità di tipologia diversa, a cui possono corrispondere limiti definiti in termini di giorni di permanenza. L'ospitalità può essere programmata, quando viene precedentemente concordata con la donna, in quanto parte del percorso di uscita dalla violenza definito con il Centro Antiviolenza, oppure in emergenza, ossia in casi di assoluta urgenza. Al 31/12/2021 risultano attive sul territorio comunale 6 Case Rifugio, di cui 40 posti previsti nell'ambito dell'Accordo metropolitano. Nel 2021 sono state ospitate nelle case rifugio del territorio metropolitano 83 donne, di cui 66 straniere, alle quali si aggiungono 23 donne già in percorso, di cui 18 straniere, per un totale di 106 donne ospiti, di cui 84 straniere. Alla fine dell'anno risultano ancora presenti nelle Case Rifugio 20 donne, di cui 15 straniere.

Flusso donne ospitate 2021 case rifugio

Flusso donne ospitate	N°	Di cui straniere%
Donne presenti a inizio anno	15	10
Accolte nell'Anno	50	38
Totale	65	48

Nel 2021 il numero totale dei pernottamenti garantiti dalle Case Rifugio del territorio metropolitano è stato di 6.855 notti per le donne vittime di violenza e 5.053 per i figli e le figlie. La permanenza media nella Casa Rifugio, calcolata dividendo il numero di pernottamenti e ospiti dell'anno (presenti a inizio anno più accolti nell'anno) è stata di 64 notti per donna e 56 per i figli e figlie.

3.2. Dati relativi alla parità di genere nell'Amministrazione comunale

Fonte: Relazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG 2023)

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di istituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il comitato, i/le cui componenti rimangono in carica quattro anni, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono.

I dati presentati nella Relazione CUG 2023¹, relativa all'anno 2022, sulla struttura occupazionale per genere, livello e modalità contrattuale, evidenziano che il personale dipendente del Comune di Bologna presenta, appunto nel 2022, sostanzialmente la medesima ripartizione tra i generi degli anni precedenti: 3 lavoratori su 4 sono di genere femminile. Questo rapporto di 75% e 25% verrà utilizzato come "misura" per l'analisi di tutti i dati relativi al personale suddivisi in base a diverse categorizzazioni (livello, età, anzianità).

Si evidenzia che tra le amministratrici e gli amministratori la ripartizione tra i generi si avvicina molto di più alla parità (57% uomini), come pure tra le posizioni di vertice (46% uomini).

¹ Disponibile sul sito web del Comune di Bologna <https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/amministrazione/relazioni-annuali-cug>

Si riscontra, tuttavia, un innalzamento della “quota maschile” tra il personale più giovane: tra le/i dipendenti con contratto CFL gli uomini infatti ricoprono il 39% delle posizioni totali. La fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni ricopre il 53,5 % del totale del personale dipendente; quest’anno sono 205 le persone under 30 (pari al 4,8 % del totale), contro le 184 dell’anno precedente (4,3% del totale) (gli/le under 30 uomini sono 91, erano 77; le donne sono 114, erano 107). Nella fascia d’età più giovane, pertanto, c’è un maggiore bilanciamento di genere, con il 44,4% dei dipendenti uomini.

A fronte di questa analisi abbiamo ritenuto importante, per la riduzione del GAP nella fascia più “elevata” (dirigenti, alta specializzazione e assunzione in base art. 90 D.Lgs. 267/2002) e favorire quindi politiche atte a promuovere la maggiore diffusione della cultura della leadership al femminile, riportare quanto previsto dal Dipartimento per le Pari Opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri all’interno delle Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, è opportuno, per ciascuna amministrazione:

- rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning;
- organizzare iniziative di formazione specifica sull’empowerment femminile;
- utilizzare le comunità di pratica dei responsabili delle risorse umane come luoghi di confronto e diffusione di buone pratiche sul tema.

A livello più generale e trasversale alle diverse amministrazioni, le azioni più idonee allo scopo appaiono essere le seguenti:

- sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che uomini e donne siano destinati a ruoli sociali diversi. Si raccomanda l’uso delle forme femminili corrispondenti ai nomi maschili o l’uso di entrambe le forme in ambito professionale, ad esempio per titoli professionali, nomi di funzioni e ruoli riferiti a donne. In alternativa, è sempre più accettata la prassi di sostituire la forma generica maschile con l’esplicitazione della forma maschile e di quella femminile;
- creazione di database aperti – popolati di dati open source, disaggregati per genere, puntuali
- con indicatori di uguaglianza di genere nel settore pubblico per informare la progettazione e
- l’attuazione di politiche e programmi;
- realizzazione di studi sistemici sull’uguaglianza di genere e/o partecipazione a programmi di ricerca sul tema, in collaborazione con università o centri studi, anche internazionali, come parte di un più ampio programma di sviluppo delle conoscenze sulle persone e sulla gestione organizzativa nel settore pubblico.

Secondo quanto emerso nella relazione CUG nell’ambito della “conciliazione vita/lavoro” vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale strutturazione sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto: quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate a propri interessi e finalità.

Nell’ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- il part-time (che comporta una riduzione quantitativa delle ore dedicate all’attività lavorativa);
- il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell’ambiente di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicilio);
- il lavoro agile (che comporta una diversa “modalità” di misurazione del lavoro che privilegia l’aspetto dei risultati raggiunti e dell’efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione).

Part-time: dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti del Comune di Bologna è principalmente femminile. La percentuale di dipendenti uomini che lavora in Part-time è infatti di circa il 4,2%, mentre tra le dipendenti donne la percentuale sale al 11,6%, con un andamento in riduzione per gli uomini e in aumento per le donne rispetto all'anno precedente, nella direzione di una ancora maggiore disparità.

La maggior parte dei fruitori del part time oltre ad essere donna si concentra anche nella fascia di età compresa tra i 41 e i 60 anni, con una predominanza della seconda decade. Sembra infatti che ancor di più tra i 50 e i 60 anni il carico delle esigenze di conciliazione (lavoro-cura) gravino sulle dipendenti. Il dato lascia ipotizzare che la riduzione del tempo da dedicare al lavoro sia motivato da un maggior carico di esigenze di "cura". Sembrerebbe, quindi, che ancor più che nella fase di vita "riproduttiva" (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico di lavoro di cura ricada sulle donne con l'avanzare dell'età e con l'aumento delle esigenze di cura espresse da parenti ed affini della generazione precedente. La conciliazione avverrebbe, quindi, in accordo alle analisi sociologiche che vedono le donne più impegnate su due fronti entrambi "lavorativi": quello per il mercato, regolarmente retribuito, e quello di cura, non retribuito. In questo caso la conciliazione non sarebbe quindi tra tempo di lavoro e tempo di vita ma tra due diversi tempi di lavoro. Questo istituto di conciliazione risulta, inoltre, particolarmente "oneroso" per chi vi ricorre perché comporta una corrispondente riduzione della capacità di reddito e, pertanto un "relativo impoverimento" da parte di chi vi fa ricorso. Telelavoro: Ne fa ricorso il 2,5% degli uomini e il 4,1% delle donne (quota invariata rispetto all'anno scorso). La fascia di età più interessata pare quella compresa tra i 51 e i 60 anni confermando il trend che vede spostarsi in avanti l'età di chi ricorre a questa misura. L'anno precedente, infatti, la fascia più rappresentata era quella 41-50 anni.

Lavoro agile: dopo il primo anno di pandemia che aveva visto "esplodere" la quota di dipendenti che aveva per la prima volta aderito alla modalità in questione (passando dal 4,7% del 2019 al 50,5% nel 2020) nel corso del terzo anno la stessa quota sembra sensibilmente ridursi attestandosi al 45% dei dipendenti totali. Risulta il solo istituto in cui la percentuale tra i dipendenti uomini supera quella tra le dipendenti donne (49,2% del personale di genere maschile ha utilizzato il lavoro agile nel 2022 contro il 43,7% del personale femminile). Questa "particolarità" può forse trovare una parziale spiegazione nella tipologia di lavori da svolgere necessariamente o prevalentemente in presenza, dove è maggiore l'incidenza femminile (ad esempio personale scolastico e assistenti sociali).

A fronte di questa analisi nuovamente abbiamo ritenuto importante, per favorire politiche atte a promuovere un'organizzazione del lavoro in ottica di parità di genere, riportare quanto previsto dal Dipartimento per le Pari Opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri all'interno delle Linee guida sulla " Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", sul tema della regolamentazione delle forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria.

I contratti collettivi di lavoro della tornata 2019-2021 ospitano la regolamentazione delle forme di lavoro agile e di lavoro da remoto, offrendo alle organizzazioni una gamma di soluzioni adattabili alle caratteristiche delle attività da svolgere.

Pur essendo un tema con implicazioni ampie in tema organizzativo, si invita a considerare che il lavoro agile, oltre a costituire uno strumento di flessibilità idoneo a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in presenza di oneri legati alla sfera familiare, può rappresentare un elemento di attrazione dell'impiego nel mondo pubblico per professionalità giovani, legate alla digitalizzazione e, dunque, sviluppare un nesso con le competenze di area S.T.E.M. Si invita, in ogni caso, ad evitare che il lavoro agile diventi – come già il part-time – uno strumento rivolto solo alle donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale.

Sugli strumenti di conciliazione della flessibilità, le medesime linee guida specificano come promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced, attraverso:

- monitoraggio e promozione del ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro tra il personale apicale, evitando la ghettizzazione di queste forme di flessibilità oggi utilizzate prevalentemente da personale non titolare di elevate responsabilità;
- adozione di modelli organizzativi compatibili con la flessibilità oraria;
- la garanzia dell'assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità;
- l'incentivazione del ricorso a commissioni di valutazione ogni qualvolta vi siano incarichi da conferire o designazioni da operare, la preservazione dell'anonimato all'esame delle candidature (name blind) e la pubblicazione ex post dei dati statistici su candidati, candidabili, idonei e vincitori distinti per genere.

3.3. Dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati relativi alla composizione per genere negli organi comunali.

Consiglio comunale

Lista	Uomini	Donne	Totale
Partito democratico	8	8	16
Coalizione civica	1	2	3
Matteo Lepore sindaco	2	0	2
Articolo 1- Movimento democratico e progressista	1	0	1
Europa verde- Verdi	1	0	1
Anche tu conti	1	1	2
Lega Salvini premier	2	0	2
Fratelli d'Italia	4	1	5
Bologna ci piace	1	1	2
Forza Italia Unione di centro	1	0	1
Gruppo misto	0	1	1
Totale	22	14	36

Giunta

	Uomini	Donne	Totale
Sindaco	1		1
Vicesindaca		1	1
Assessore/i	5	4	9
Totale	6	5	11

Presidenti delle Commissioni Consiliari

Commissione	Uomini	Donne
Prima commissione - Affari generali e istituzionali	X	
Seconda commissione - Pianificazione, contabilità economica e controllo di gestione	X	
Terza commissione - Commercio, turismo, lavoro, economia di vicinato	X	
Quarta commissione - Mobilità, infrastrutture, opere pubbliche, lavori pubblici, manutenzione	X	
Quinta commissione - Salute, welfare, politiche per le famiglie, la comunità e delle fragilità		X
Sesta commissione - Scuola, antimafia, legalità democratica, coesione sociale, cultura e giovani, Europa e attività internazionali	X	
Settima commissione - Parità e pari opportunità		X
Ottava commissione - Urbanistica, edilizia, ambiente, politiche per l'abitare, benessere animali	X	
Nona commissione - Volontariato, sport e disabilità	X	
Totale	7	2

Consigli di Quartiere

Borgo Panigale-Reno

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra con Lepore sindaco-Borgo Panigale- Reno	5	4	9
Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia-Borgo Panigale- Reno	2	1	3
Sinistra unita per Bologna-Borgo Panigale- Reno	0	1	1
Lega Salvini premier-Borgo Panigale- Reno	0	2	2
Totale	7	8	15
Di cui Presidente		X	

Navile

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra con Lepore sindaco-Navile	4	5	9
Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia- Navile	1	1	2
Sinistra unita per Bologna-Navile	1	0	1
Lega Salvini premier-Navile	1	1	2
Potere al popolo-Navile	1	0	1
TOTALE	8	7	15
Di cui Presidente		X	

Porto-Saragozza

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra con Lepore sindaco-Porto-Saragozza	4	5	9
Fratelli d'Italia-Porto-Saragozza	2	1	3
Forza Italia-Porto-Saragozza	0	1	1
Sinistra unita per Bologna-Porto-Saragozza	1	0	1
Gruppo misto	0	1	1
TOTALE	7	8	15
Di cui Presidente	X		

San Donato- San Vitale

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra –San Donato-San Vitale	5	4	9
Giorgia Meloni-Fratelli d'Italia-San Donato-San Vitale	2	1	3
Lega Salvini premier-San Donato-San Vitale	1	0	1
Sinistra unita per Bologna-San Donato-San Vitale	1	0	1
Potere al popolo-San Donato-San Vitale	0	1	1
TOTALE	9	6	15
Di cui Presidente		X	

Santo Stefano

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra con Lepore sindaco–Santo Stefano	5	4	9
Giorgia Meloni-Fratelli d'Italia–Santo Stefano	2	1	3
Lega Salvini premier–Santo Stefano	1	0	1
Forza Italia-Berlusconi per Bologna –Santo Stefano	1	1	2
TOTALE	9	6	15
Di cui Presidente		X	

Savena

Lista	Uomini	Donne	Totale
Centro sinistra con Lepore sindaco–Savena	5	4	9
Giorgia Meloni- Fratelli d'Italia–Savena	2	1	3
Sinistra unita per Bologna-Savena	1	0	1
Lega Salvini premier–Savena	0	1	1
Forza Italia	1	0	1
TOTALE	9	6	15
Di cui Presidente		X	

Rilevano ancora divari di genere nella rappresentanza politica, considerato che le donne sono quasi il 52% della popolazione cittadina, ma rappresentano solo il 39% delle elette in Consiglio Comunale e il 40% in tre dei sei Consigli di quartiere. Inoltre, solo 2 donne su 9 sono presidenti di commissioni consiliari, ricoprendo un ruolo di coordinamento e supervisione rispetto ai lavori del Consiglio Comunale. Segnali positivi di miglioramento arrivano invece dal fatto che 5 donne su 6 ricoprono la carica di Presidente di Quartiere e che la Giunta del Comune ha una composizione molto vicina alla parità, in cui assessorati rilevanti sono assegnati a donne, rompendo storiche disuguaglianze di genere nell'assegnazione delle deleghe.

4.Focus tematici

4.1. Campagna Dati per contare - Gender Index

#datipercontare e Gender Index, il progetto BEI

Il Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum posiziona il nostro Paese alla 63esima posizione, restando stabile rispetto all'anno precedente, con un punteggio di poco superiore al 70, valore sotto alla media europea (76.6).

Come sottolinea l'International Institute for Development, che si occupa di garantire politiche e legislazioni che supportino l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne, sebbene l'uguaglianza di genere sia considerata un obiettivo autonomo (SDG - Sustainable Development Goal 5) tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs dell'Agenda Onu 2030, l'attenzione al genere deve essere integrata in tutti gli SDGs e le considerazioni di genere devono essere incluse in tutto il lavoro di sviluppo sostenibile e l'azione per il clima.

In Italia, il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) attribuisce al tema della parità tra uomo e donna una rilevanza e una trasversalità rispetto a tutte le sue componenti, indicando obiettivi specifici di riduzione dei divari di genere. Tra gli elementi innovativi contenuti nel Piano c'è la clausola di condizionalità rispetto all'occupazione femminile e giovanile per la partecipazione delle imprese ai bandi di gara sui progetti del PNRR, il cosiddetto Gender procurement, la certificazione di genere e il target di nuova occupazione femminile. Come molti addetti ai lavori hanno però sottolineato, nel PNRR, che pure considera strategico l'obiettivo della parità di genere, l'investimento è oggettivamente insufficiente a ridurre in modo significativo il gap.

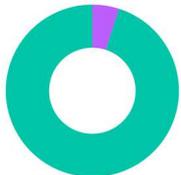
L'uguaglianza di genere può consentire e persino accelerare il raggiungimento dell'Agenda 2030 e di tutti gli SDGs. Ma al momento, una carenza di metodologie o standard comuni per gli indicatori relativi al genere e una grave mancanza di dati disaggregati per genere rende difficile monitorare il raggiungimento dell'obiettivo.

Proprio partendo da questa consapevolezza e da questa urgenza, nel 2021, il Comune di Bologna ha aderito, primo Comune in Italia, alla campagna "Dati per contare" di Period Think Tank.² Con tale campagna il Comune si è impegnato a valorizzare il proprio patrimonio informativo, raccogliendo e rendendo aperti e pubblici dati disaggregati per genere in grado di misurare il gap di genere e valutare l'impatto delle politiche e degli investimenti pubblici nell'aumentare o ridurre tale divario.

A seguito dell'adesione alla campagna, il Comune di Bologna – pur nella consapevolezza che il percorso si deve sviluppare per tappe successive e richiede tempo per poter colmare la scarsità di dati di qualità e di un sistema di indicatori di genere accessibili e affidabili in grado di orientare le decisioni e le politiche –, ha attivato nel DUP 2022-2024 le prime azioni funzionali ad avviare il processo: rispetto ad alcuni indicatori funzionali a monitorare gli obiettivi operativi è stato possibile individuare, come "fotografia" dell'andamento all'ultimo consuntivo approvato, dati disaggregati per genere, individuati come 'Gender index', con l'ottica di aumentare ogni anno il loro numero.

² Nella seduta di Giunta dell'8 aprile 2021 è stata approvata la delibera DG/PRO/2021/80 ad oggetto "Adesione del Comune di Bologna alla campagna #Datipercontare di Period Think Tank"

Obiettivo Operativo	Indicatore	Anno di riferimento	% F	%M	%A	% F %M %A
Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Persone accolte e orientate dagli Sportelli Sociali	Consuntivo 2020	52,84	47,16		
Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica	Buoni spesa 1.0	Aprile 2020	48,30	51,70		
	Interventi per inserimento lavorativo e inclusione sociale (tirocini)	Consuntivo 2020	31,33	68,67		
Domiciliarità e residenzialità	Persone con interventi e servizi sociali e socio-sanitari autorizzati	Consuntivo 2020	50,85	49,15		
	Persone in carico nei servizi per la domiciliarità pubblici e privati accreditati e convenzionati	Consuntivo 2020	58,14	41,86		
Offerta abitativa sociale e supporto alla locazione	Contributo affitto - Domande presentate	Consuntivo 2020	49,92	50,08		
	Contributo affitto - Nuclei con uno o più figli	Consuntivo 2020	48,56	51,44		
	Contributo affitto - Over 65 senza altre persone nel nucleo	Consuntivo 2020	84,30	15,70		
Biblioteche e cittadinanza culturale	Card Cultura	Dato ad ottobre 2021	54,38	39,11	6,51	

	Partecipanti ad un evento culturale campione	Dato ad ottobre 2021	58,50	41,50		
	Utenti attivi Biblioteche	Dato ad ottobre 2021	60,83	39,17		
Promozione e coordinamento degli eventi sportivi e gestione tecnico amministrativa degli impianti sportivi cittadini	Gestori impianti sportivi	Consuntivo 2020	18,18	81,82		
Opportunità e gestione di servizi per adolescenti e giovani	Utenti formazione tecnico scientifica-azioni di orientamento	Consuntivo 2020	5,00	95,00		
Azioni e incentivi per la mobilità sostenibile e innovativa	Abbonamenti TPER agevolati per i dipendenti Comune di Bologna	Dato ad ottobre 2021-validità abbonamenti 01/01-31/12/2021	84,33	15,67		

Nel frattempo, nel 2022, si è rilevata un'attenzione crescente al tema, anche culturale, grazie al progetto "Riduzione del gender gap nei progetti urbani a Bologna", sostenuto finanziariamente da BEI (Banca Europea per gli Investimenti), che, tra i vari task previsti, include anche quello di accrescere la sensibilizzazione, informazione e consapevolezza sul tema dei dati di genere, con la costituzione di un gruppo di lavoro trasversale, che coinvolge anche alcune società partecipate, oltre a una puntuale attività di analisi per rilevare, nell'ambito delle varie strutture organizzative, le criticità relative ai dati, alla loro disponibilità, modalità di raccolta e capacità di integrazione.

L'obiettivo generale è funzionale a supportare l'ente nell'attuazione di progetti che possono ridurre il divario di genere esistente e contribuire all'empowerment economico delle donne, in particolare alcuni ambiti coinvolti contribuiscono significativamente alla transizione verde della Città che punta a diventare Carbon Neutral entro il 2030. Il supporto fornito con il progetto mira a rendere la transizione verde più inclusiva, ampliando la conoscenza e la comprensione delle esigenze di genere e a garantire che le infrastrutture urbane e i servizi forniti siano accessibili sia alle donne che agli uomini, contribuendo a sviluppare progetti in linea con gli obiettivi europei di parità di genere, migliorando la qualità della vita della popolazione più fragile, promuovendo l'inclusione sociale e includendo una prospettiva di genere.

Gli obiettivi specifici si possono sintetizzare:

- migliorare i sistemi di monitoraggio e reporting esistenti per includere gli impatti di genere dei servizi urbani e dei progetti infrastrutturali. Il supporto fa riferimento in particolare ai seguenti

ambiti di intervento: favorire processi di partecipazione pubblica per individuare le questioni sensibili al genere, analisi di genere e relativi indicatori nei progetti urbani, statistiche di genere e reporting;

- utilizzare i dati di genere per sviluppare soluzioni sensibili al genere in progetti specifici che possano affrontare, per quanto possibile, due aspetti principali: a) una migliore conoscenza delle scelte comportamentali delle donne e degli uomini per quanto riguarda le infrastrutture urbane della città; b) migliorare la capacità di gestire e attuare azioni inclusive di genere, nonché di sostenere la città nel raggiungimento degli obiettivi relativi alla sua Agenda per la parità di genere;
- individuare buone prassi da diffondere per garantire la replicabilità in progetti in altre aree geografiche dell'UE, compreso lo sviluppo di linee guida in almeno due settori (ad esempio edilizia scolastica ed interventi relativi alla mobilità), da mettere a disposizione degli stakeholder dell'UE interessati ad impostare e/o rivedere le loro politiche di sviluppo urbano ed essere dotati del valore aggiunto della pianificazione sensibile al genere.

Sviluppo del Progetto BEI

Nel mappare e analizzare le fonti dei dati disponibili, utili a fornire informazioni per l'elaborazione di politiche pubbliche di genere, è stata acquisita consapevolezza della ricchezza di dati di buona qualità disponibili e contemporaneamente si sono evidenziate le potenzialità di ulteriori modifiche e miglioramenti che potrebbero derivare dall'integrazione di nuove fonti di dati.

Sono stati inoltre individuati alcuni processi di particolare interesse per le politiche pubbliche da approfondire e rafforzare che presuppongono la conoscenza del rischio di genere attraverso mappe con dati geolocalizzati relativi a servizi, strutture, trasporti, ecc.

A tal fine BEI ha ritenuto opportuno ampliare il progetto finanziato per aggiungere un nuovo obiettivo relativo alla realizzazione di Mappe di genere da costruire con dati sintetici in formato cartografico in grado di evidenziare con una efficace modalità di visualizzazione il rischio o l'urgenza di politiche e azioni. Queste mappe saranno a supporto della pianificazione di una città di "prossimità" e in particolare degli interventi dei servizi sociali, educativi, mobilità e trasporti, delle strategie di sicurezza, ecc. e vedranno il coinvolgimento del gruppo intersettoriale già costituito.

Uno sguardo al 2023-2024 del progetto "Dati per contare"

Come già indicato, il progetto "Dati per contare" si sta sviluppando come un lavoro per tappe. Il focus del ciclo successivo di programmazione, quello del triennio 2023-2025, riguarda l'ambito delle politiche di welfare per sostenere il ruolo dei caregiver di familiari di anziani non autosufficienti, anche sulla base dei primi dati relativi al progetto attivato in tale ambito, e quello delle politiche abitative e, in particolare, l'analisi dei dati suddivisi per genere, già presenti nel DUP 2022-2024, degli assegnatari delle case ERP e delle persone in lista d'attesa per un'assegnazione. Tale approfondimento consentirà di valutare possibili azioni funzionali a ridurre l'eventuale divario di genere in quest'ambito.

Per gli ambiti per i quali non sono attualmente disponibili dati disaggregati per genere per orientare gli obiettivi, si prevede, anche grazie al progetto sostenuto da BEI in precedenza citato e alla sensibilizzazione crescente dell'Organizzazione, uno step ulteriore nel prossimo ciclo di programmazione o nell'aggiornamento dell'attuale.

Nel DUP 2023-2025, il tema dei dati di genere è un "filo rosso" che lascia una traccia in tutto il Documento.

In particolare, sono stati indicati, ove disponibili, dati disaggregati per genere nei seguenti capitoli della Sezione Strategica:

- capitolo 1 relativo al contesto demografico, sociale ed economico, con evidenza a fine capitolo, attraverso infografiche, di tutti i dati disaggregati disponibili.
- capitolo 7 relativo al contesto di riferimento per personale, con un focus specifico sui dati di genere della popolazione organizzativa.

Per quanto riguarda la Sezione Operativa, sono stati identificati, per alcuni Obiettivi Operativi i Gender Index in grado di offrire un quadro informativo funzionale a orientare la programmazione del prossimo triennio, in particolare:

- Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi
- Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica
- Domiciliarità e residenzialità
- Offerta abitativa sociale e supporto alla locazione
- Biblioteche e cittadinanza culturale
- Opportunità e gestione di servizi per adolescenti e giovani
- Agenda Digitale Metropolitana
- Azioni e incentivi per la mobilità sostenibile e innovativa
- Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana

Le informazioni fornite dai dati disaggregati per genere sono state funzionali ad una valutazione ex ante per orientare i target di alcune azioni gestionali dei seguenti obiettivi operativi:

Opportunità e gestione di servizi per adolescenti e giovani

- interventi funzionali ad aumentare il numero delle ragazze partecipanti ad azioni di orientamento per l'iscrizione agli istituti tecnico-scientifici e, indirettamente, aumentare le iscritte
- interventi funzionali ad aumentare la partecipazione delle adolescenti ad iniziative formative ed educative extrascolastiche
- interventi funzionali ad aumentare il numero di ragazze coinvolte in tirocini formativi

Partecipazione e promozione del capitale sociale

- interventi funzionali ad aumentare il coinvolgimento di donne nella realizzazione di progetti con il Terzo settore

Coordinamento e supporto ai Quartieri

- interventi funzionali ad aumentare in numero delle donne votanti nell'edizione del Bilancio Partecipativo

4.2. GEP - Gender Equality Plan - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio.

Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza di genere e il contrasto alle discriminazioni.

L'amministrazione comunale è da sempre impegnata a rendere Bologna una città accessibile, inclusiva, attenta ai diritti della cittadinanza, garantendo pari opportunità in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa, valorizzando le differenze di genere e favorendo la prevenzione, l'emersione e il contrasto di fenomeni di violenza e discriminazione legati al genere. Pertanto, muovendosi in sinergia con gli obiettivi sopra menzionati, il Comune di Bologna ha predisposto una prima edizione del GEP denominato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale, pensato come documento allegato del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022-2024, nel tentativo di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi predetti.

Il Piano, che si sviluppa in coerenza al Piano triennale delle Azioni Positive 2022–2024, racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione, promuovendo la trasformazione sostenibile di processi, culture e strutture organizzative e rispondendo alle esigenze e agli obiettivi dell'organizzazione specifica.

A Dicembre 2022, il Comune di Bologna ha predisposto un'edizione aggiornata dello stesso che cambia nome in Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere dell'amministrazione comunale 2023-2025 che si sviluppa in continuità alla precedente 2022-2024 e si integra con altre iniziative e strumenti, in particolare con il Bilancio di Genere e con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive, diventando parte integrante del P.I.A.O ed inserito all'interno della sezione 2, sottoparagrafo "2.2.3 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere".

L'implementazione degli obiettivi definiti si delinea, inoltre, in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" - Dipartimento per le Pari Opportunità (7 ottobre 2022).

Il Piano è composto da azioni strutturate su 5 ambiti di intervento, cosiddette Aree Tematiche:

1. Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi;
5. Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari e Figure di responsabilità e collegamenti con gli SDGs dell'Agenda 2030. La novità

nell'edizione aggiornata, rispetto alla precedente, riguarda l'aggiunta della voce "Risorse" laddove applicabile.

Gli obiettivi delle Aree Tematiche 2 e 3, in particolare, intendono esplicitare e stratificare l'analisi contenuta nella Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia il cui adempimento ha l'intenzione di fornire una fotografia della situazione del personale tramite l'analisi di alcuni dati utili a costruire degli strumenti di promozione del benessere organizzativo. L'Area 2 del Piano si propone, infatti, di monitorare la composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice dell'ente, nello specifico relativamente a Dirigenti e PO e di pubblicarne il dato. L'Area 3, invece, si impegna a monitorare la distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo.

Si tratta di un documento programmatico e strategico che non è statico ma in continua evoluzione che prevede, quindi, l'implementazione e lo sviluppo degli obiettivi inseriti, includendone il monitoraggio ricorsivo, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica siano efficaci solo se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Per approfondire: <https://www.comune.bologna.it/ricerca?q=gep&ct=all&page=1&pageSize=10>

5. Uno sguardo al futuro

Le prossime edizioni del bilancio di genere

Le prossime edizioni del bilancio di genere vedranno il Comune di Bologna impegnato nell'adottare un sistema di monitoraggio orientato alla valutazione di impatto di genere delle politiche locali sulla vita delle persone in città. Il Bilancio di genere, infatti, non è "uno strumento rivolto a produrre bilanci "delle donne" o specificamente rivolti alle donne, ma finalizzato a intervenire sui bilanci pubblici, tutelando sì i diritti individuali, ma in una prospettiva di interesse generale con effetti positivi per l'intera società." (cfr. p. 13 Bilancio RER 2020).

Nella prossima edizione, quindi, verrà messo in atto un lavoro ex ante, preparatorio, che consisterà in una ri-classificazione delle voci di bilancio in un'ottica di genere; questa operazione consente alla pubblica amministrazione di valutare l'impatto di genere delle politiche, partendo dal presupposto che le persone sono influenzate diversamente dalle decisioni di bilancio, a motivo delle loro diverse situazioni socio-economiche, politiche e culturali, e dei bisogni individuali e collettivi specifici. Inoltre, ci si riferisce alla disparità di genere proprio perché si vuole fare riferimento alle differenze tra donne e uomini non tanto in termini sessuali, quanto di ruoli: familiari, sociali, economici, professionali, culturali. Per questo motivo diventa fondamentale attuare politiche pubbliche di parità di genere al fine di superare questa disparità.

A fronte di queste prospettive per le prossime edizioni, seguendo il paradigma del Bilancio di genere della Regione Emilia Romagna si utilizzerà l'approccio "Sviluppo Umano", secondo il quale le persone sono sia le beneficiarie sia la forza motrice dello sviluppo umano. Tale approccio definisce il benessere non centrato sul reddito monetario e sui beni, ma in un'ottica di multidimensionalità e complessità. Secondo l'Agenzia delle Nazioni Unite lo sviluppo consiste "nell'accrescere la libertà delle persone di condurre una vita lunga, sana e creativa, di lavorare alla realizzazione di altri obiettivi a loro cari, e di partecipare attivamente alla promozione di uno sviluppo equo e sostenibile in un mondo condiviso" (cfr. p. 15 Bilancio RER 2020).

La prossima edizione terrà in considerazione tre ambiti sviluppati dal Bilancio RER: mercato del lavoro e imprenditorialità femminile; conciliazione dei tempi di vita lavoro e condivisione delle responsabilità di cura; e pari opportunità e contrasto alla violenza di genere. Sarà integrato agli obiettivi dell'Agenda 2030 e strumento di monitoraggio delle politiche in tema di pari opportunità; analizzerà il diverso impatto delle politiche sulla condizione di uomini e donne nei diversi settori dell'intervento pubblico; consentirà di evidenziare le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità; evidenzierà la non neutralità delle decisioni che si assumono in sede di bilancio; tenderà a far rappresentare la parità come un obiettivo politico e strategico e consentirà alla cittadinanza di valutare i risultati delle politiche dell'Ente anche su questo piano.

Come già evidenziato nelle pagine precedenti, il Comune di Bologna è in possesso da molti anni di un sofisticato sistema di raccolta dati, sia tramite l'estrazione da banche dati esistenti che attraverso indagini dirette coinvolgendo i cittadini e le cittadine. Questo prezioso lavoro di acquisizione dati può essere ulteriormente ampliato attraverso la ricerca mirata di dati mancanti o ulteriori analisi e ricerche al fine di colmare eventuali lacune ancora presenti. Tuttavia, l'aspetto cruciale sul quale si può promuovere un importante processo di miglioramento riguarda l'utilizzo e l'integrazione di questi dati in un quadro di riferimento unitario che li colleghi in modo sempre più preciso e pertinente al processo decisionale dell'amministrazione. Questo è fondamentale nelle fasi di valutazione dei bisogni delle cittadine e dei cittadini e della capacità del Comune di soddisfarli in rapporto alla

domanda potenziale, reale ed espressa dei servizi. Un'ulteriore sfida consisterà nell'espandere la prospettiva di genere non solo rispetto all'output, cioè all'impatto dell'azione comunale sui cittadini/e, ma anche ad una prospettiva multi-stakeholder.

6. Conclusioni

A cura di Porpora Marcasciano, Presidente 7^ Commissione Consiliare "Parità e Pari Opportunità"

Nel 2015 il Consiglio Comunale modificò l'art.22 dello Statuto del Comune di Bologna trasformando la Commissione Elette nelle Commissione Parità e Pari Opportunità, che oggi mi onoro di presiedere. Fino ad allora i compiti della Commissione Elette, composta dalle sole Consigliere elette in Consiglio Comunale, venivano così descritti: *formula al Consiglio proposte e osservazioni su ogni questione che può avere attinenza alla condizione femminile e che possono essere sviluppate in politiche di pari opportunità; la Giunta può consultare la Commissione sugli atti di indirizzo da proporre al Consiglio in merito ad azioni particolarmente rivolte alla popolazione femminile.*

Oggi la Commissione Parità e Pari Opportunità si occupa di: *Parità e Pari Opportunità: parità fra uomo e donna e pari opportunità per tutti; prevenzione e contrasto della violenza contro le donne e del femminicidio; politiche integrate per le differenze di genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, condizione psico-fisica; prevenzione e contrasto a ogni forma e causa di discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone; promozione e tutela dei diritti umani e civili; promozione delle politiche di pace e della cittadinanza attiva.* È composta da Consigliere e Consiglieri indipendentemente dal genere e designa al proprio interno il/la Presidente, appartenente al genere meno rappresentato in Consiglio comunale.

Può sembrare un piccolo passo amministrativo, ma credo che abbia avuto, ed abbia ancora oggi, un portato simbolicamente e politicamente molto alto che definirei una piccola rivoluzione, tanto da portare alla presidenza di questa Commissione una persona transgender.

Da questa scelta amministrativa credo dipendano molte scelte successive che hanno portato il nostro Comune e la sua Amministrazione ad adottare un approccio innovativo e un'attenzione rinnovata alla sfera dei diritti per il raggiungimento di una piena parità. Essa accoglie in pieno un'ottica intersezionale, evidenziando quindi la sovrapposizione di diverse identità o condizioni - economiche, sociali, personali - per le quali un soggetto è sottoposto ad esclusione, violenza, discriminazioni.

Questa la strada che stiamo percorrendo anche con la "trasformazione" del nostro Bilancio di Genere e con gli altri strumenti di analisi dei dati e delle politiche, sezionati trasversalmente per sviscerarne le ricadute su tutte e tutti, abbandonando definitivamente l'idea che possano esistere azioni, scelte e politiche "neutre". La sfida è dunque quella di disaggregare i dati di genere secondo un approccio non binario per arrivare, nel 2024, ad un lavoro multi sfaccettato che restituisca l'impatto che ogni politica pubblica ha sulle persone fisiche, persone che sono sempre e comunque portatrici di molteplici identità, ricchezza e differenze.

Sottolineo l'attenzione particolare e l'adozione di nuove linee rispetto a questioni relative all'identità di genere come le carriere Alias, al rispetto, la solidarietà e vicinanza a persone HIV positive con l'entrata di Bologna nella Rete Fast-Track Cities, il rafforzamento e la valorizzazione della rete dei Centri anti violenza, giusto per citarne alcune.

Definirei questo un lavoro di transizione verso una città che rispecchia la modernità, le sue trasformazioni e la sua complessità.

Grazie anche a un lavoro approfondito e trasversale sui dati, poiché una loro lettura in ottica di genere si fa non solo per illustrare l'esistente, ma per innescare un profondo processo trasformativo verso una parità rispettosa delle differenze.

Sezione dati - Analisi di contesto (anno 2022)



Dati anagrafici

Istruzione

Lavoro

Imprese

Redditi e pensioni

Salute

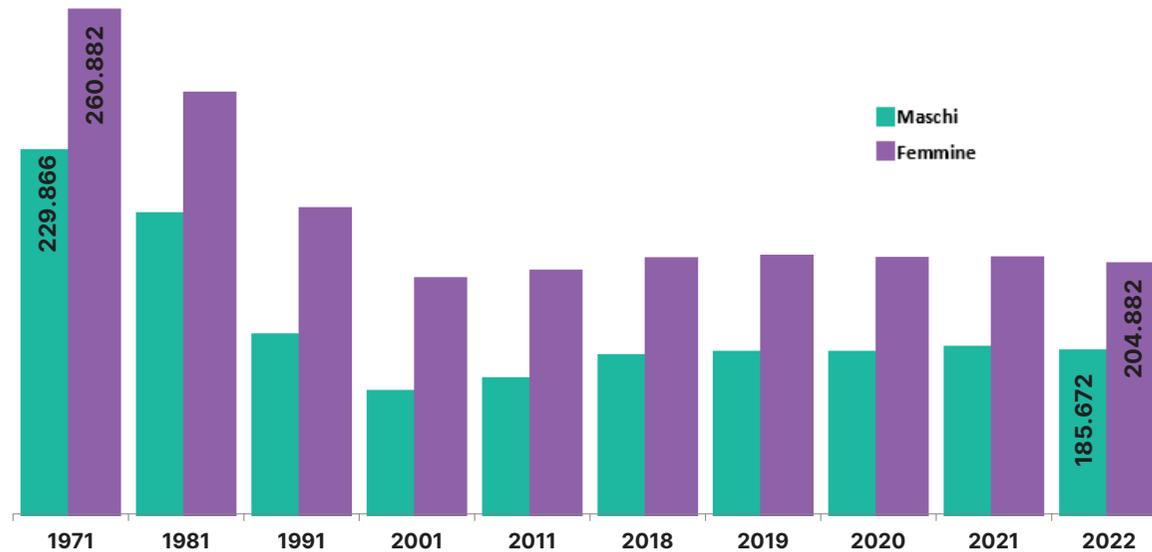
Indagine sulla qualità della vita

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Dati anagrafici

La popolazione residente

Popolazione residente per genere



La popolazione residente a Bologna al 31.12.2022 (*) è composta da 204.882 donne e 185.672 uomini. Questa prevalenza è una tendenza di lungo periodo: nel 1971 la percentuale delle donne era 53,2% ed è rimasta sostanzialmente invariata fino ad oggi (52,5%).

All'interno del portale [Inumeridibolognametropolitana](#) gestito ed alimentato dagli uffici di Statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna, è possibile effettuare la lettura integrale dei dati statistici disaggregati per genere. Dal 2014 si accede alla documentazione, comprese le pubblicazioni più recenti, anche dalla sezione [Bilancio di genere](#) del sito istituzionale del Comune di Bologna.

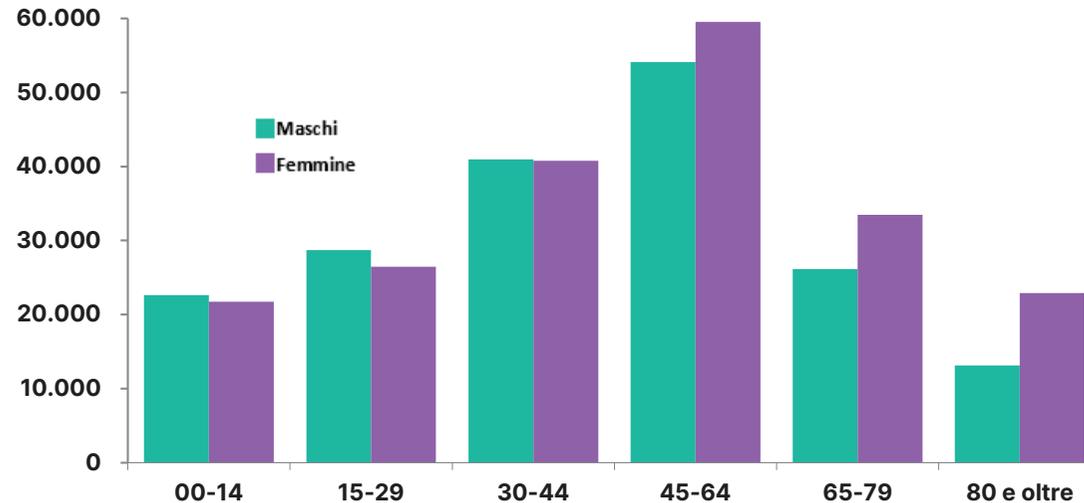
Fonte: Istat – registri anagrafici del Comune di Bologna

(*) Il dato della popolazione al 31/12/2022 non comprende circa 2.300 posizioni relative a pratiche di immigrazione ancora in corso di chiusura a quella data.

Dati anagrafici

La popolazione residente

Popolazione residente nel comune di Bologna per grandi classi di età e genere al 31/12/2022



A Bologna, alla fine del 2022, è donna il 52,5% della popolazione.

Fino ai 44 anni i maschi sono lievemente più numerosi (50,9%), ma a partire dai 45 anni il rapporto si inverte e la componente femminile aumenta progressivamente all'avanzare dell'età: nella fascia 45-64 anni le donne rappresentano il 52,4% del totale, tra 65 e 79 anni sono il 56,2%.

Le donne di 80 anni ed oltre sono 22.882 contro 13.106 uomini (quasi due ultraottantenni su tre sono donne; 63,6%).

Un secolo e oltre è un traguardo soprattutto femminile: 201 donne su 236 centenari.

La prevalenza femminile si riflette anche sull'età media, più elevata per le donne (48,7 anni) rispetto agli uomini (44,9).

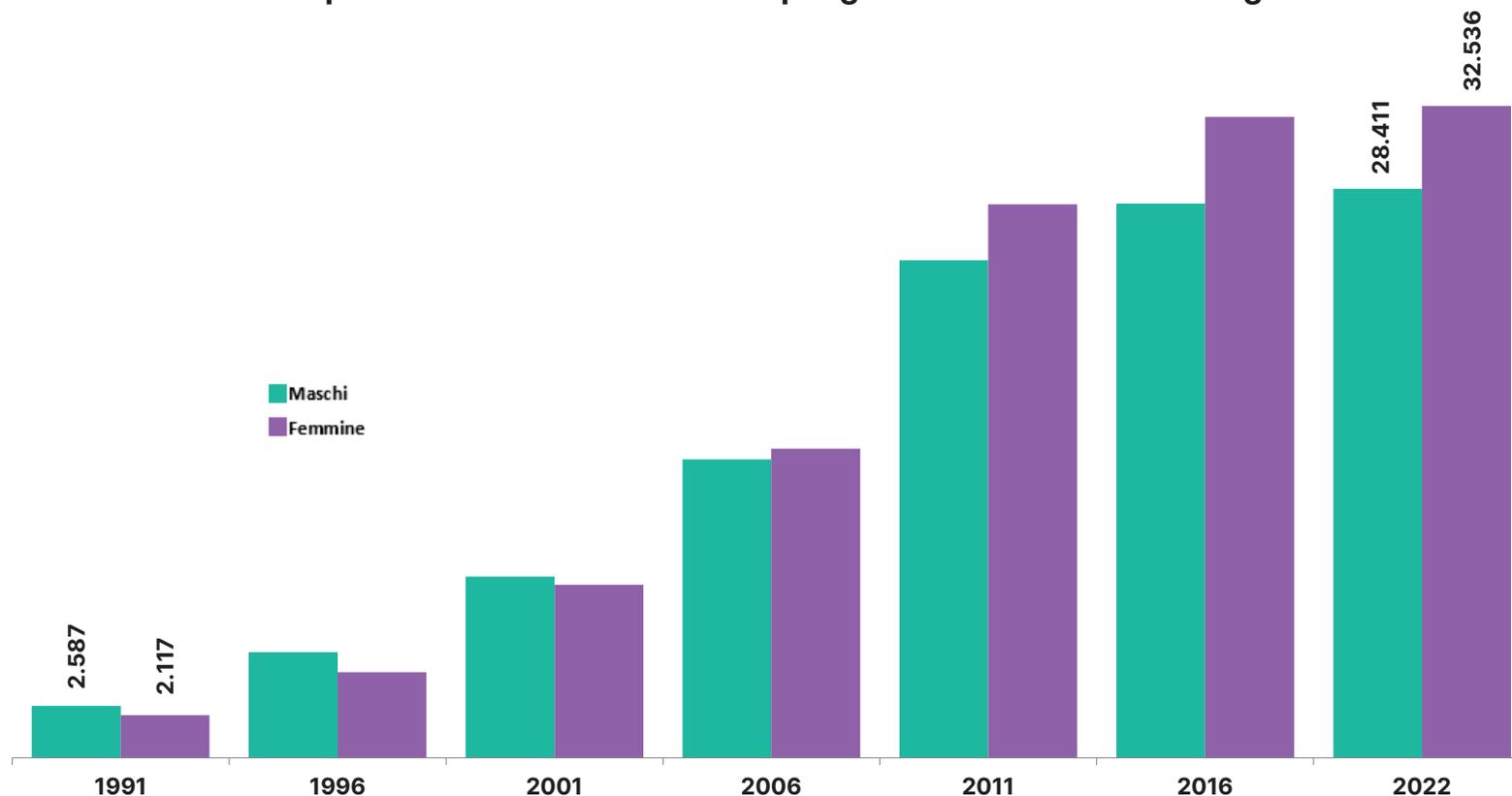
Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

A partire dal bilancio demografico del 2019 l'Istat conteggia i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) per data di evento e non più di registrazione, sulla base dei micro-dati acquisiti dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente. Questo diverso metodo di calcolo può determinare la mancata coincidenza delle risultanze con altre fonti.

Dati anagrafici

Gli stranieri residenti

Popolazione residente straniera per genere nel comune di Bologna



Dei 60.947 stranieri residenti a Bologna al 31.12.2022, 32.536 (53,4%) sono donne, quasi il 50% delle quali provenienti dall'Europa (in particolare dai paesi dell'Est) e oltre il 32% dall'Asia. Le nazionalità femminili più diffuse sono quelle rumena, ucraina, filippina e moldava.

Dal 2002 **la popolazione femminile straniera** ha sorpassato numericamente quella maschile, anche per effetto della forte domanda di servizi di assistenza da parte delle famiglie bolognesi e grazie ai ricongiungimenti familiari.

Dati anagrafici

Nuzialità e stato civile delle donne

Donne di 15 anni e più al 31 dicembre
2022 per stato civile

Nubili	74.184 (40,5%)
Coniugate	75.814 (41,4%)
Divorziate	10.729 (5,9%)
Unite civilmente	269 (0,1%)
Vedove	22.163 (12,1%)

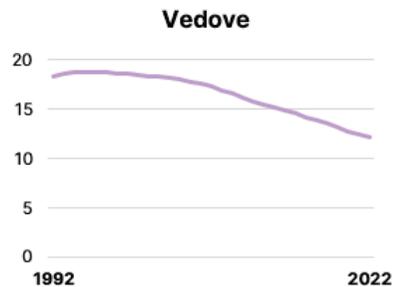
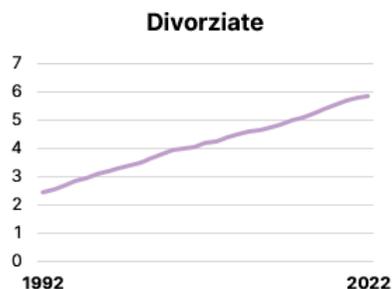
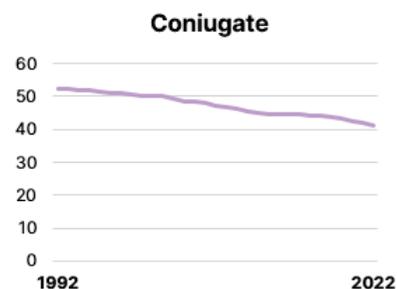
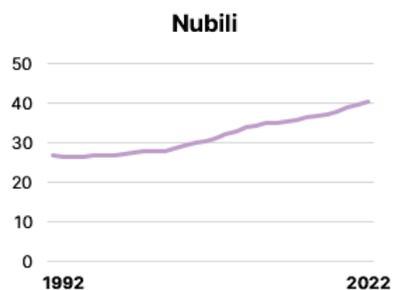
Età media al primo matrimonio

1992	2022
29,3 anni	38,4 anni

% sul totale delle donne di 15 anni e più per stato civile

Età media al matrimonio

1992	2021
30,5 anni	41,7 anni



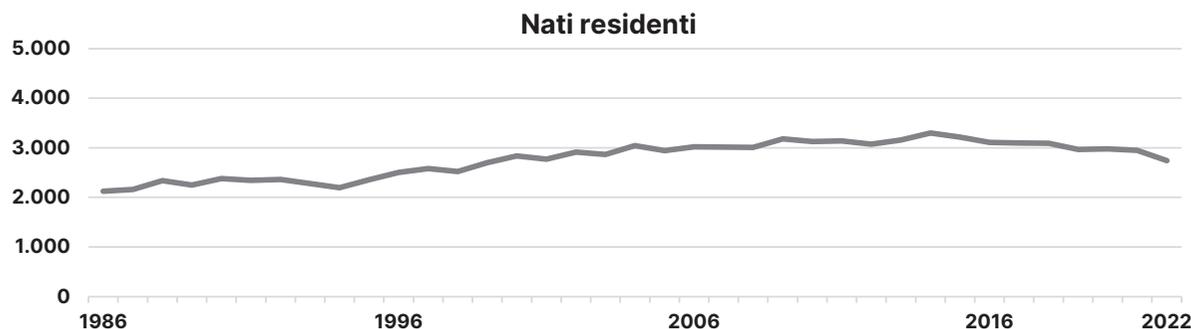
Dall'inizio degli anni Novanta la percentuale delle donne di 15 anni e oltre divorziate è passata dal 2,4% al 5,9%, mentre quella delle coniugate è diminuita di oltre dieci punti, registrando nel 2022 un valore pari al 41,4%, in calo di mezzo punto percentuale solo nell'ultimo anno.

La percentuale di donne ancora nubili tra quelle ricomprese nella fascia di età di 15 anni e oltre passa dal 26,7% nel 1992 al 40,5% nel 2022.

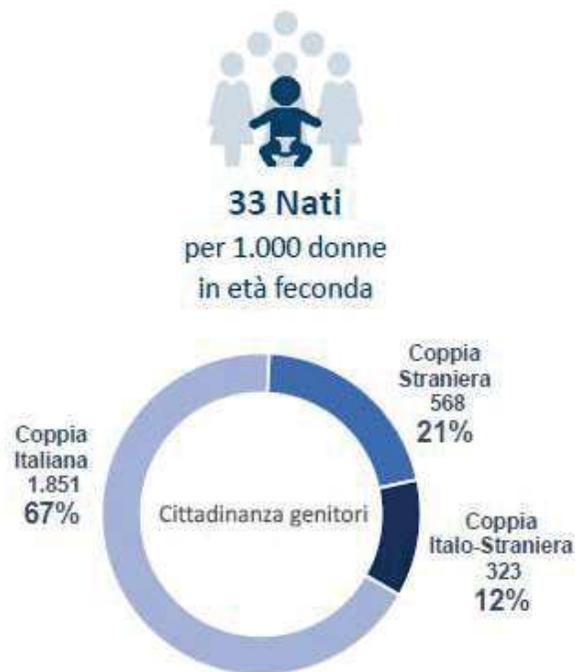
La quota delle donne vedove, pur rimanendo alta (12,1% nel 2022), perde nel periodo oltre sei punti percentuali.

Dati anagrafici

La natalità



Nella nostra città le nascite si sono mantenute sui livelli relativamente elevati dei primi anni '70 fino al 2021, diversamente da quanto avvenuto negli ultimi anni in Italia che ha raggiunto i minimi storici della natalità. Dal 2022 la diminuzione delle nascite interessa però anche Bologna: nel 2022 sono nati 2.742 bambini, in flessione del -7,1% rispetto all'anno 2021.



Il tasso di fecondità è pari a 33,3 nati per 1.000 donne in età feconda: prosegue la riduzione della fecondità delle cittadine straniere (43,1 nati per 1.000 donne tra i 15 e i 49 anni) e di quelle italiane (30,6).

In calo i nati da coppie di nazionalità straniera (568; -12,2% rispetto al 2021), che sono oltre un quinto dei nati in città (21%). Sono 323 i bimbi che hanno un genitore italiano e uno straniero (12%).

Infine i bambini nati fuori dal matrimonio sono il 45,6% dei neonati (in complesso 1.250), mentre sono 1.492 i bambini nati da coppie coniugate (54,4% del totale).

Dati anagrafici

Le famiglie



Le famiglie anagrafiche a Bologna sono 210.203 e, in media, non raggiungono i 2 componenti (1,8).

Tuttavia spesso accade che più famiglie condividano l'alloggio con altre, ad esempio lavoratori, anziani che vivono con collaboratori familiari, ma anche persone legate da sentimento affettivo che scelgono di costituire nuclei separati coabitanti. La scelta di mettere in comune la casa a volte è necessaria per motivi economici o per fronteggiare la perdita di autonomia. Le abitazioni in cui risiede almeno una famiglia (*) sono 186.840 e hanno in media 2,1 componenti.

Esiste una pluralità di modi di 'vivere insieme'; i coniugi con figli sono solo una delle tipologie familiari e rappresentano il 14% (29.499 famiglie), cui si aggiungono circa 3.300 coniugi con figli e/o altri conviventi (1,6%).

Coppie di coniugi sono 26.717 (12,7%).

Le coppie unite civilmente sono una delle forme familiari più recenti: in complesso 243 (coppie con o senza figli e/o altri conviventi; pari a 0,1%).

Sempre più spesso le coppie legate da vincoli affettivi non formalizzano la loro unione e rientrano nelle 'altre tipologie familiari' o appartengono a nuclei diversi che coabitano.

Da anni nella nostra città oltre la metà delle famiglie sono costituite da una sola persona (112.197; 53,4%), ma vivono effettivamente sole 78.154 persone che non coabitano con altri.

Abitazione condivisa da più nuclei familiari residenti o "Ménage" o Coabitazione: insieme di persone che condividono la stessa abitazione e che appartengono a una sola famiglia o a più famiglie coabitanti.

Le famiglie unipersonali comprendono anche le famiglie di un componente che condividono l'alloggio con altre famiglie/individui non legati da parentela o affinità. I 'Soli/Sole' o 'Single' sono persone che non coabitano con altri.

Dati anagrafici

Le famiglie

**DONNE
SOLE
44.607**

**UOMINI
SOLI
33.547**

Le persone che vivono sole senza condividere la casa con altri (*) sono 78.154, pari a un quinto dei residenti (20%).

Il 13,9% dei maggiorenni under 30 anni vive solo, quasi 6.400 famiglie.

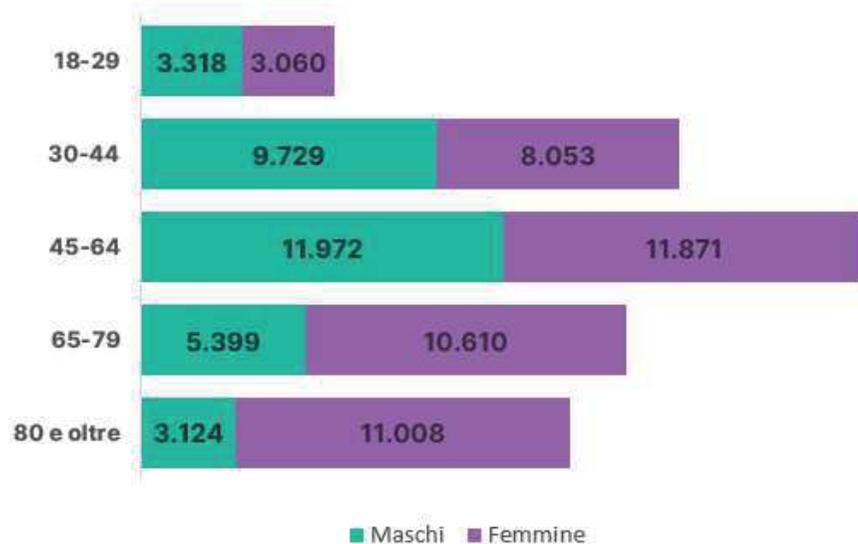
Oltre un giovane su 5 tra i 30 e i 44 vive solo, quasi 17.800 con una lieve prevalenza maschile (54,7%).

Anche tra 45 e i 64 anni i 'single' sono un quinto dei residenti (23.843 persone, senza prevalenze di genere).

Quasi un terzo degli ultra-sessantacinquenni residenti vive solo (31,5%), in larga maggioranza donne (21.618), mentre i coetanei maschi sono 8.523.

Tra gli ultraottantenni le donne 'single' sono 11.008, pari al 48,1% delle bolognesi in questa fascia d'età, mentre gli uomini che vivono soli sono 3.124 (il 23,8% dei coetanei).

**Personne che vivono sole
senza condividerela casa**



(*) Le famiglie unipersonali comprendono anche le famiglie di un componente che condividono l'alloggio con altre famiglie/individui non legati da parentela o affinità. I 'Soli/Sole' o 'Single' sono le famiglie residenti con un solo componente persone che non coabita con altri.

Dati anagrafici

Le famiglie

Famiglie con minori	34.980
Coniugi o uniti civili con figli minori	19.699
Madre con figli minori	5.337
Padre con figli minori	900

Famiglie con minori di 14 anni	28.117
Coniugi o uniti civili con figli minori di 14 a.	15.796
Madre con figli minori di 14 anni	3.774
Padre con figli minori di 14 anni	642

(*) vedi nota con definizione tipologie

A Bologna vivono quasi 35.000 famiglie con minori, soprattutto famiglie di 4 componenti (45,2%) o di 3 componenti (34,3%).

Le famiglie costituite da coppie coniugate o unite civilmente con figli minori sono circa 19.700.

I nuclei 'mono-genitoriali' non coabitanti sono soprattutto composti da madri con figli: 5.337 contro 900 padri soli con figli minori.

Tra le famiglie con minori quelle in cui è presente almeno un bambino di età inferiore a 14 anni sono 28.117; tra le famiglie 'mono-genitore' anche in questo caso le mamme sole con bambini sono la stragrande maggioranza (3.774) rispetto ai papà (642).

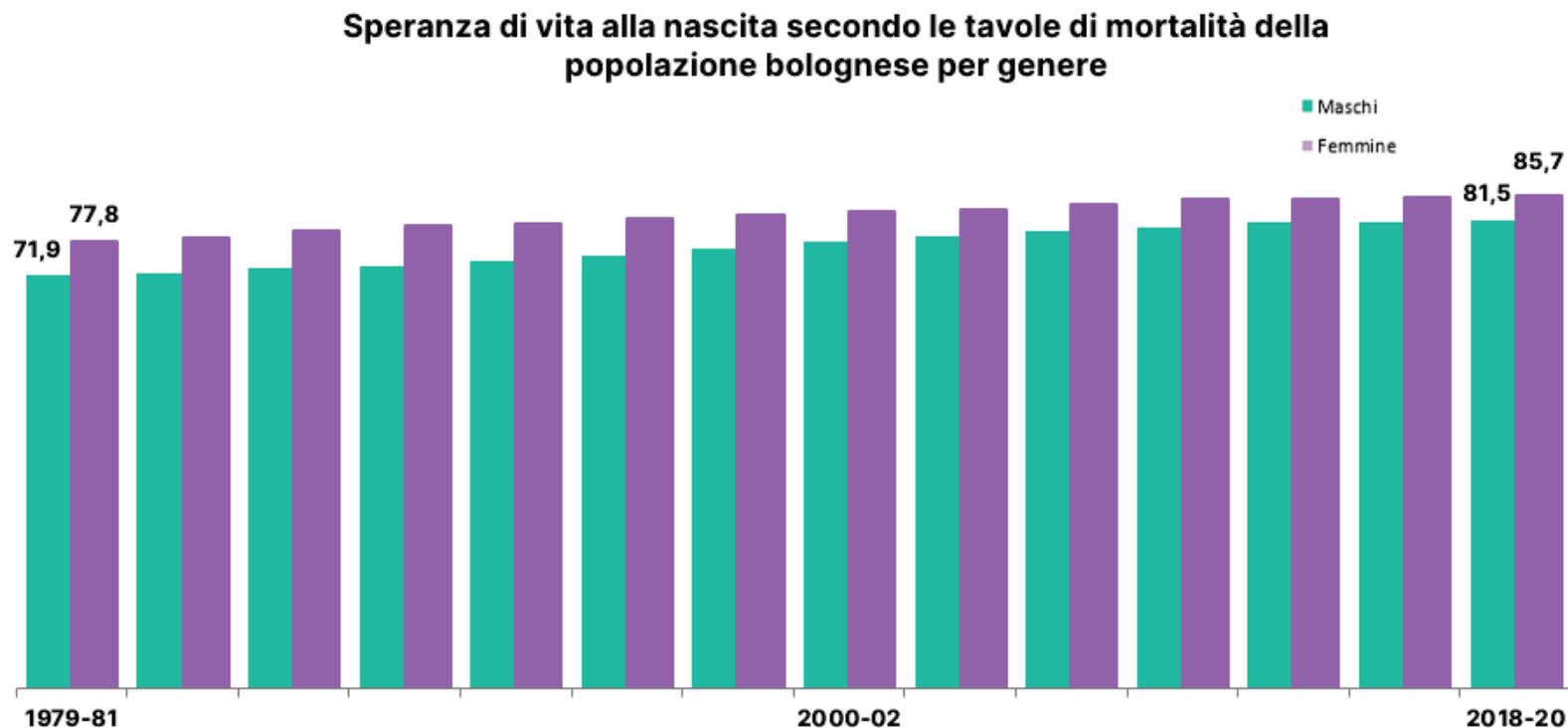
Le dimensioni familiari più frequenti delle famiglie con bambini in età scolare sono di 3 componenti (38,6%) o quattro componenti (34,6%).

(*) Coniugi o uniti civili con figli minori (o minori di 14 anni): sono state considerate tutte le famiglie costituite da una coppia (coniugata o unita civilmente) con figli minori, compresi i nuclei in cui vi sono altri familiari e/o le famiglie che condividono l'alloggio.

Madre con figli minori (o minori di 14 anni) / Padre con figli minori (o minori di 14 anni): si fa riferimento ai soli nuclei mono-genitoriali che non condividono l'alloggio con altri familiari o altre famiglie.

Dati anagrafici

La speranza di vita

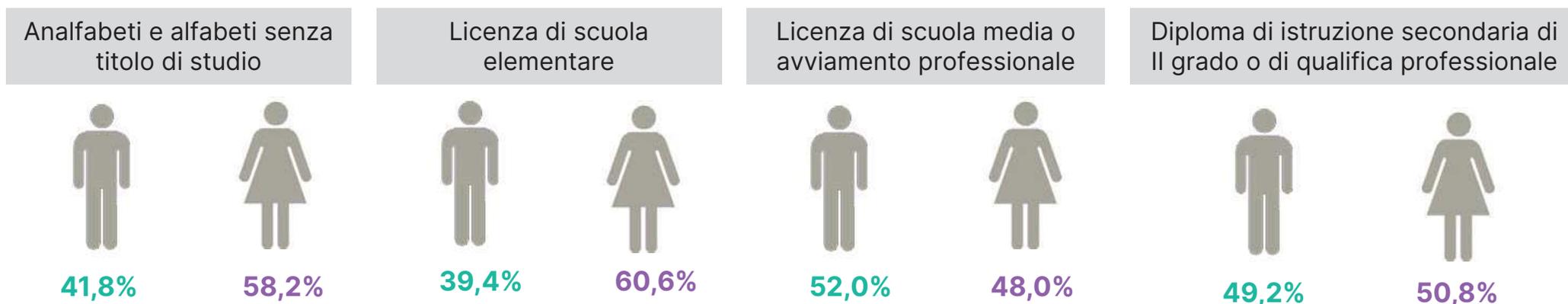


Bologna presenta una speranza di vita nettamente superiore per le donne: 85,7 anni contro 81,5 per gli uomini. Per entrambi i sessi si registra, dalla fine degli anni Settanta fino al 2020, un progressivo aumento della vita media (+7,9 anni per le donne, +9,6 anni per gli uomini), con una riduzione del divario fra maschi e femmine.

Fonte: Elaborazioni sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione.

Istruzione

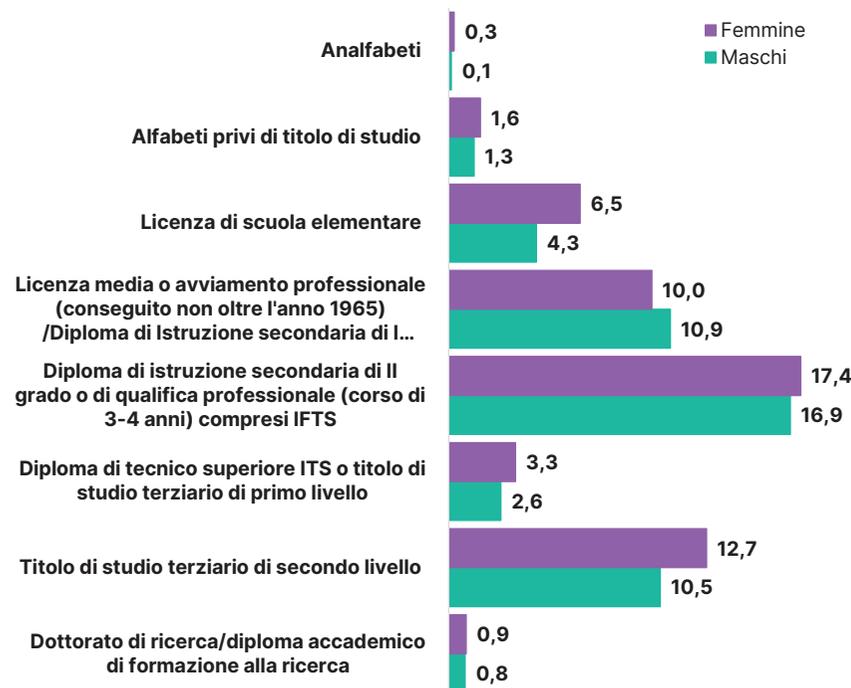
Il livello di istruzione per genere a Bologna al Censimento 2021



% della popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna per genere e grado di istruzione % sul totale



55 **donne** su 100 laureati



Popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna per genere e grado di istruzione al Censimento 2021

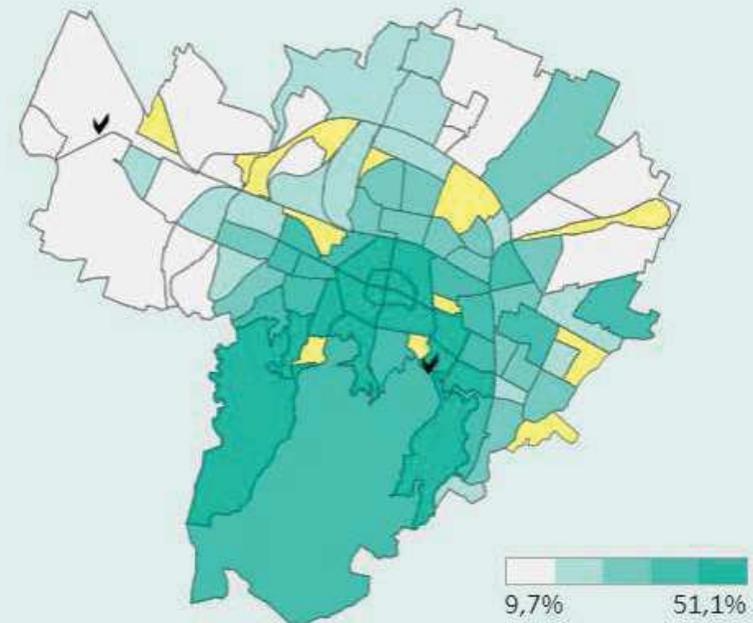
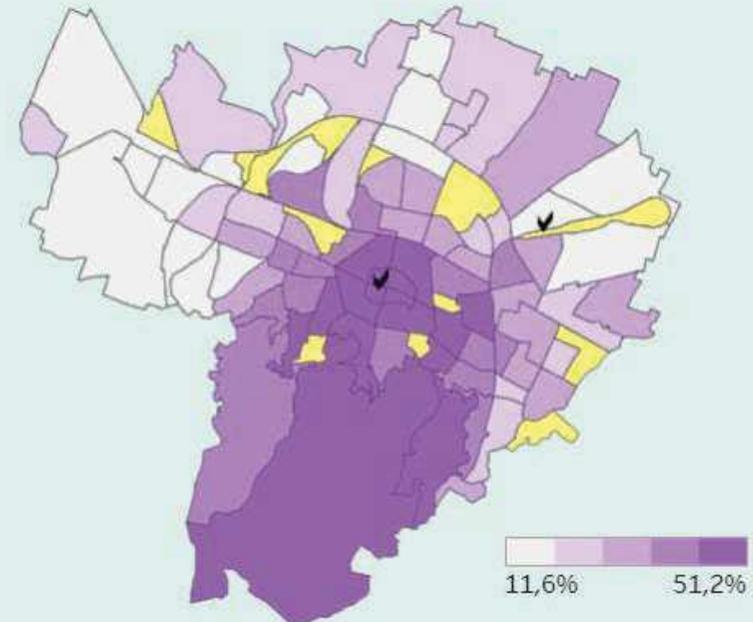
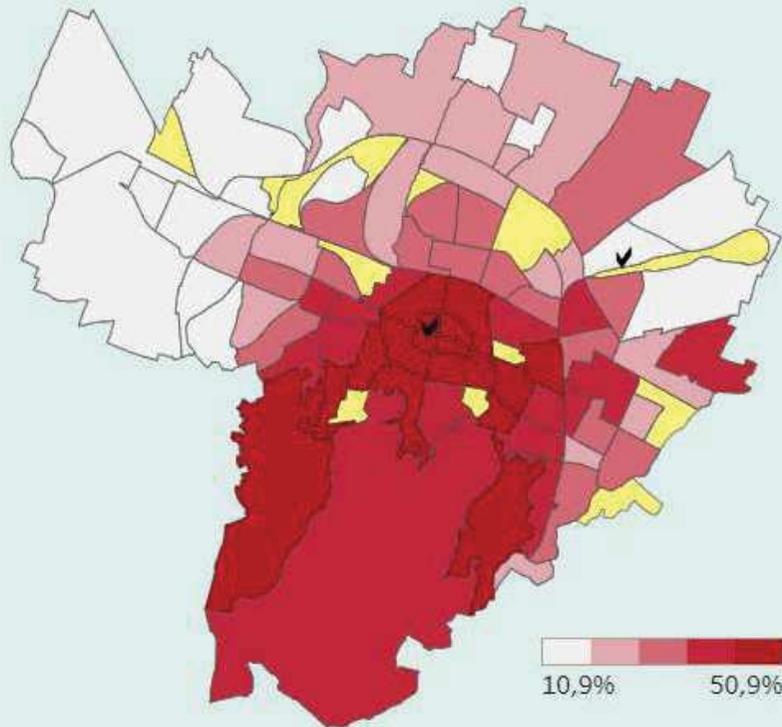
	Maschi	Femmine	Totale
Analfabeti	482	973	1.455
Alfabeti privi di titolo di studio	4.534	5.660	10.194
Licenza di scuola elementare	15.645	23.436	39.081
Licenza media o avviamento professionale (conseguito non oltre l'anno 1965) / Diploma di Istruzione secondaria di I grado	39.514	36.207	75.721
Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni) compresi IFTS	60.904	62.747	123.651
Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello	9.324	11.907	21.231
Titolo di studio terziario di secondo livello	37.738	45.975	83.713
Dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca	2.949	3.113	6.062
Totale	171.090	190.018	361.108

Istruzione

Laureati per genere e Zona a Bologna al Censimento 2021

Grado di istruzione: Titolo di studio terziario di primo o secondo livello (inclusi i dottorati di ricerca)

Maschi
Femmine
Tutti



Areë con meno di 150 residenti in età 9 anni e oltre

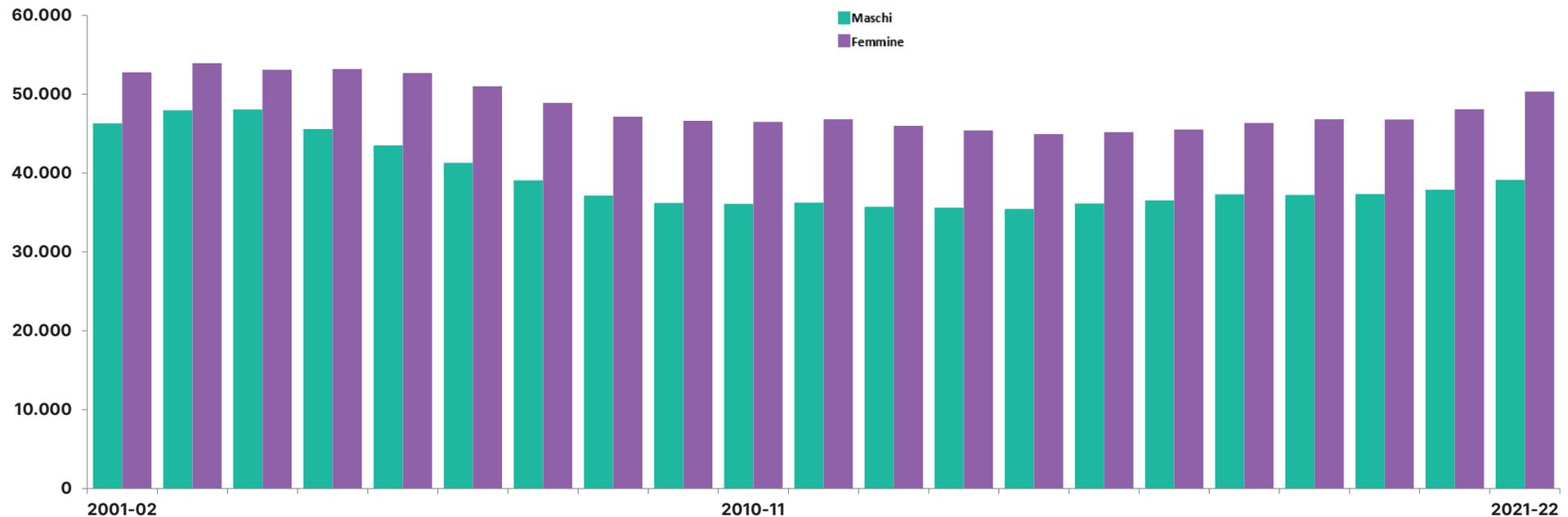
✓ Areë con valori minimo e massimo

* Per area statistica non sono disponibili i dati per cittadinanza ed età e i gradi di istruzione terziari disaggregati per primo e secondo livello

Istruzione

Le iscrizioni all'Università di Bologna

Studenti iscritti all'Università di Bologna



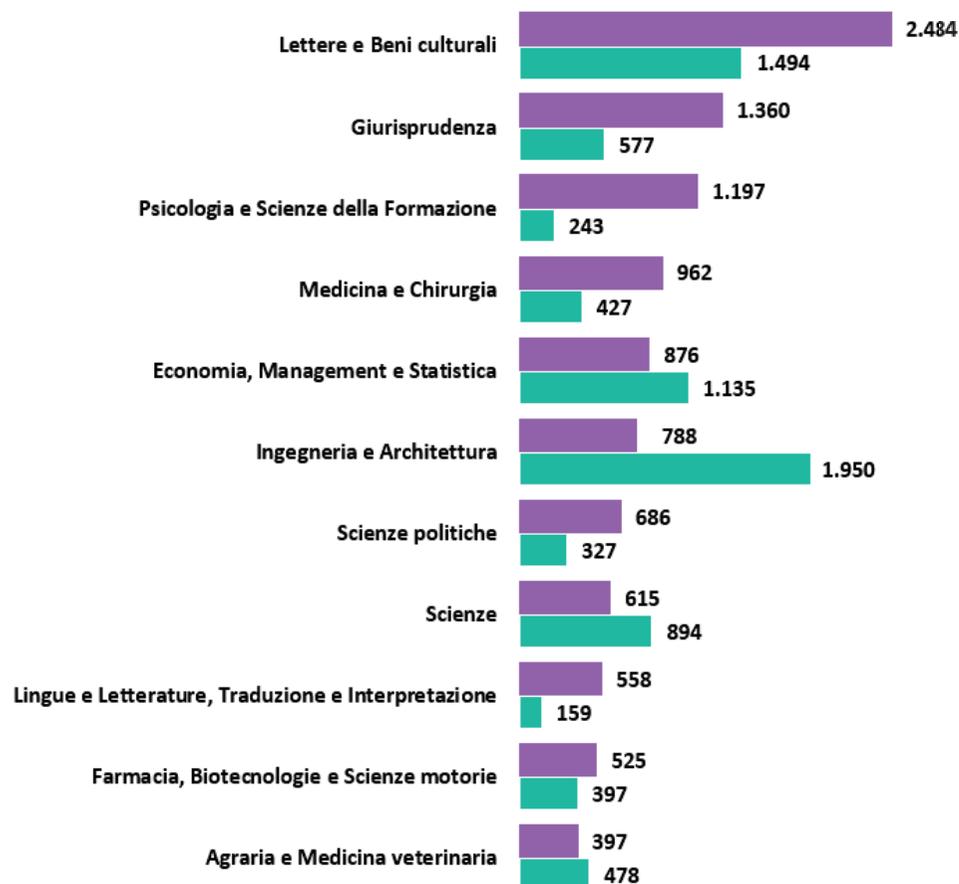
Dal 2002-03, anno accademico in cui vennero superate le 100.000 iscrizioni, si assiste a un tendenziale calo del numero di iscritti all'Università degli Studi di Bologna. A partire dall'anno accademico 2016-17 si registra invece una ripresa delle iscrizioni. Nell'ultimo anno accademico per cui sono disponibili dati analitici, il 2021-2022, si contano 89.496 iscritti (50.356 donne e 39.140 maschi).

Aumenta l'incidenza delle donne sul totale, dal 49% del 1990-91 al 56,3% del 2021-22, con il sorpasso sui maschi raggiunto nell'ormai lontano 1993-94.

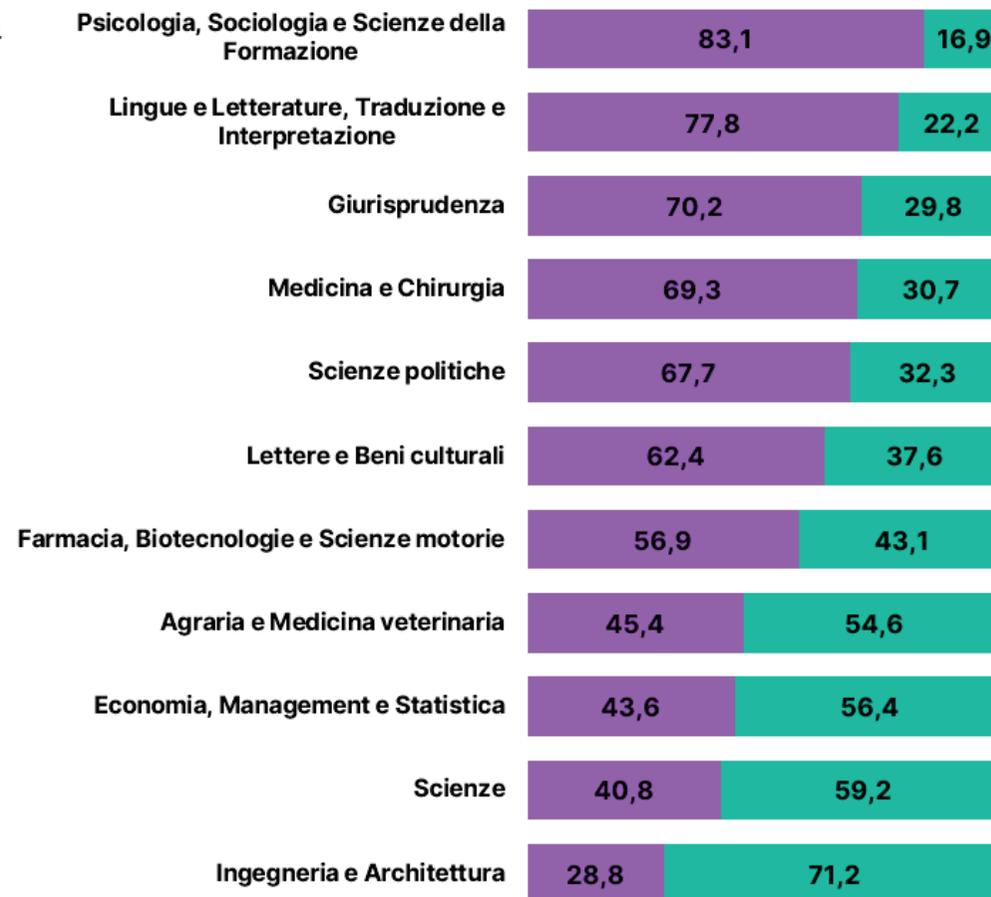
Istruzione

Le matricole all'Università di Bologna

Studenti immatricolati per la prima volta all'Università di Bologna per scuola e genere Anno accademico 2021/2022 (*)



% per genere degli studenti immatricolati per la prima volta all'Università di Bologna per scuola Anno accademico 2021/2022



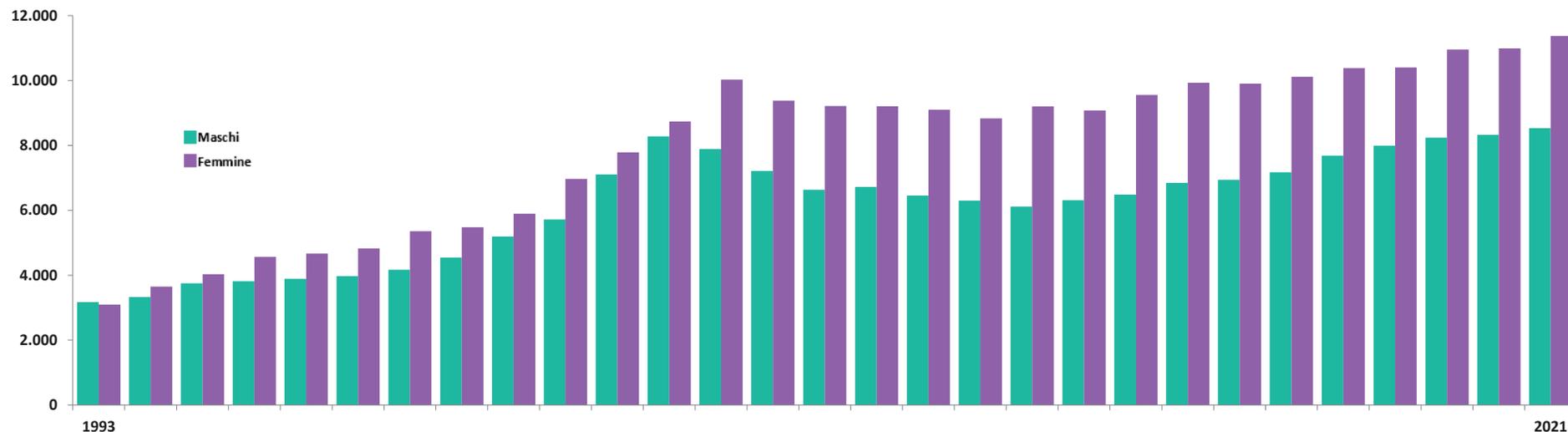
Nell'anno accademico 2021-2022 gli studenti immatricolati per la prima volta nell'ateneo bolognese sono 18.529. Tra questi 10.448, pari a quasi il 56,4% sono femmine. La scuola maggiormente scelta dalle ragazze è Lettere e Beni culturali; quella privilegiata dai maschi è Ingegneria e Architettura, dove la quota delle ragazze si ferma al 28,8%. La maggiore incidenza percentuale di matricole donne si riscontra a Psicologia e Scienze dell'informazione (83,1%), seguita da Lingue e Letteratura (77,8%).

(*) Dati al 31 luglio relativi agli studenti immatricolati per la prima volta
Fonte: Nostre elaborazioni su dati dell'Università degli studi di Bologna

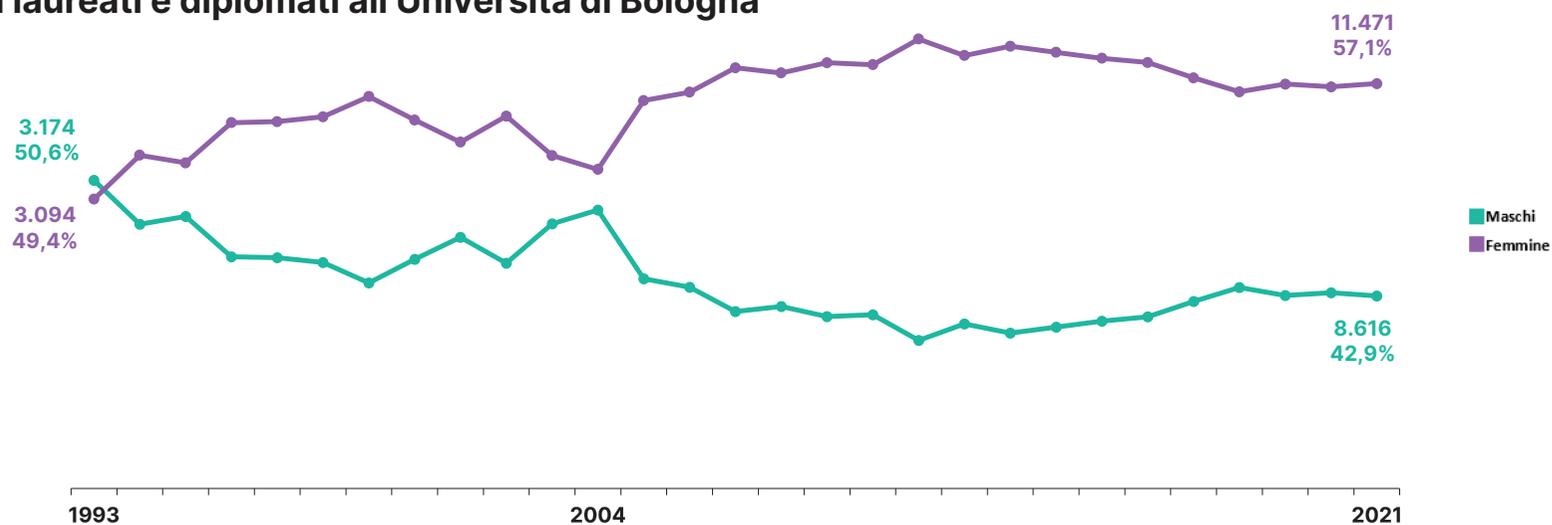
Istruzione

Laureate e laureati nell'ateneo bolognese

Numero di laureati e diplomati all'Università di Bologna



% per genere di laureati e diplomati all'Università di Bologna

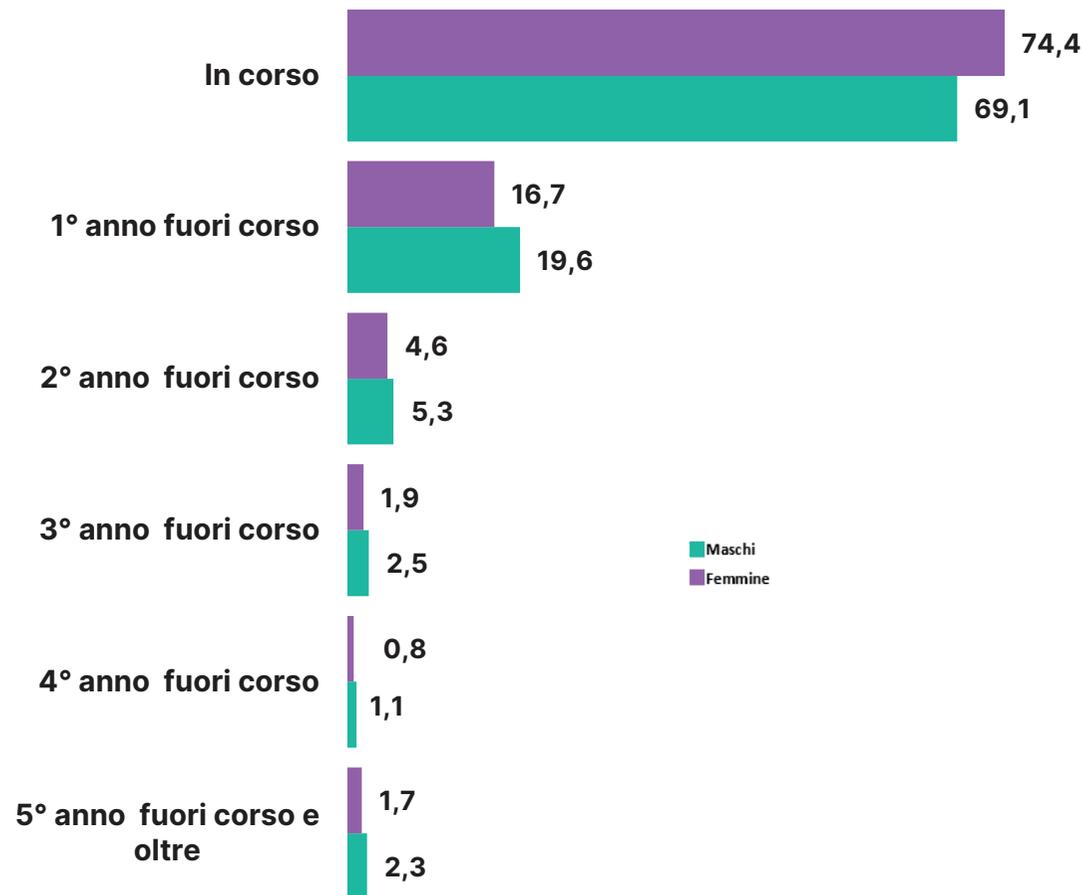


La dinamica dei laureati nell'ateneo bolognese segue naturalmente in buona parte quella delle iscrizioni: attualmente ogni 100 laureati 57 sono ragazze.

Istruzione

La regolarità negli studi dei laureati a Bologna

AlmaLaurea – Profilo dei laureati 2022. Percentuale dei laureati all'Università di Bologna in corso e fuori corso per genere



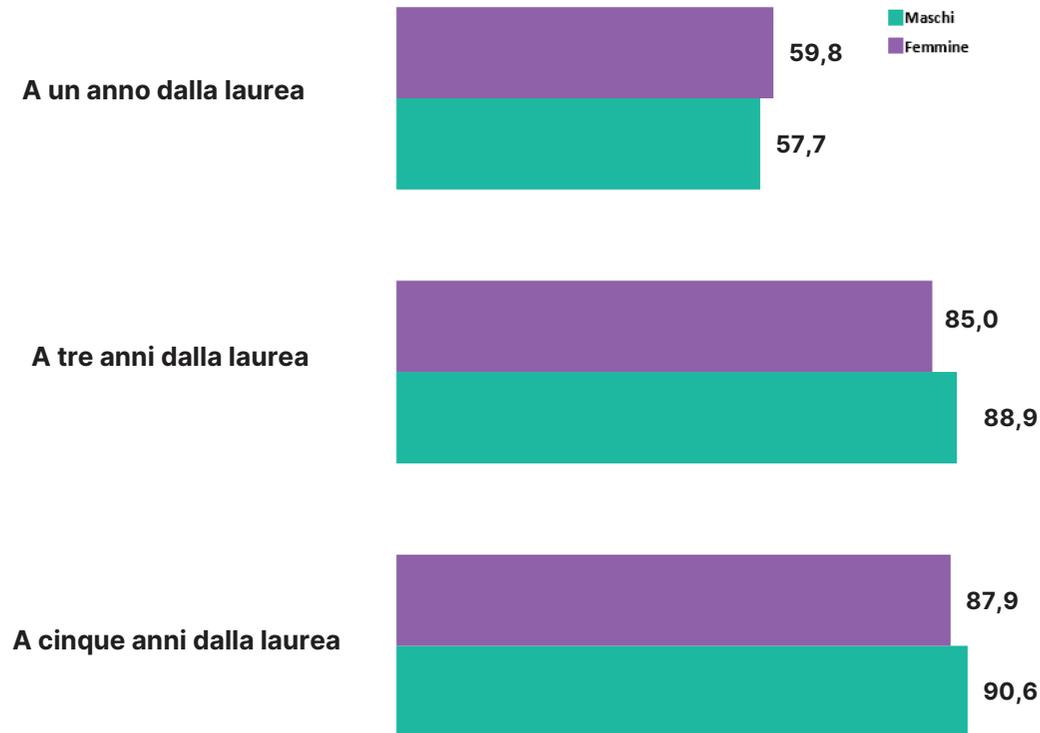
Le donne laureate a Bologna, secondo l'ultima indagine AlmaLaurea, risultano più regolari negli studi rispetto agli uomini. Infatti a fronte del 74,4% di laureate in corso, la corrispondente percentuale per i maschi è del 69,1%.

I laureati dal primo anno fuori corso fino al quinto e oltre sono invece in prevalenza maschi.

Istruzione

Il lavoro dopo la laurea

**AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati nel 2022.
Tasso di occupazione (*) dei laureati all'Università di Bologna ad
uno, tre e cinque anni dalla laurea per genere**



A un anno dal conseguimento del titolo, le donne laureate a Bologna, secondo l'ultima indagine AlmaLaurea, risultano occupate in percentuale superiore rispetto agli uomini (59,8% a fronte del 57,7%).

La situazione si inverte a tre e a cinque anni dalla laurea, poiché gli uomini occupati superano le donne rispettivamente di 3,9 e di 2,7 punti percentuali.

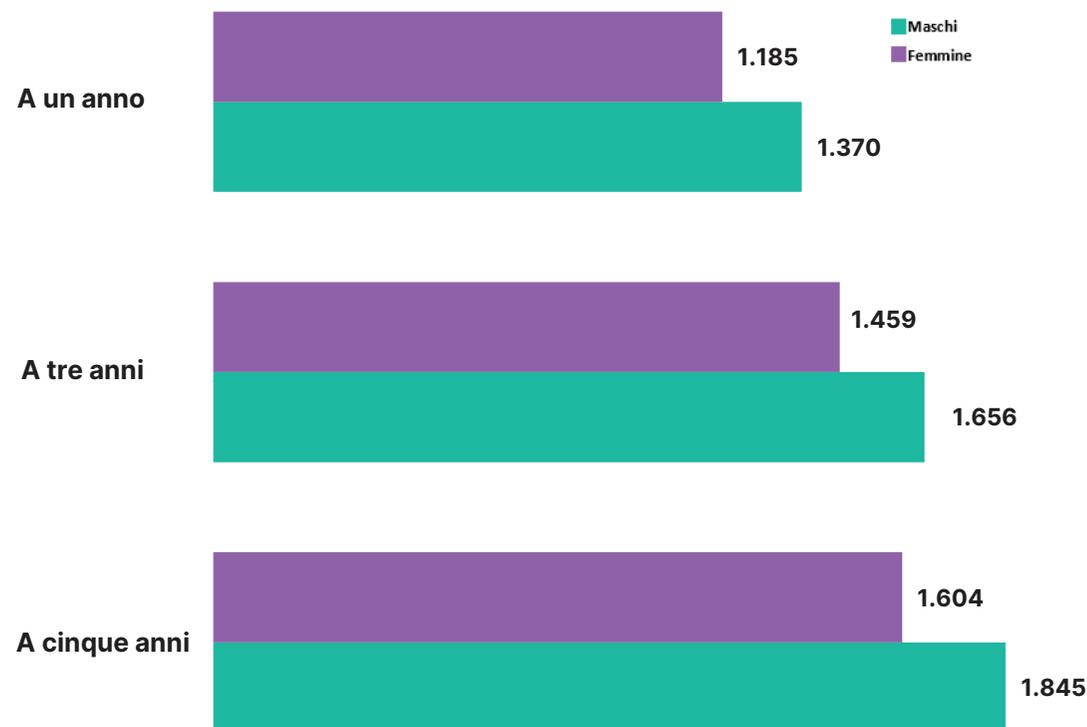
(*) E' ottenuto dal rapporto tra gli occupati e gli intervistati. In tal caso si considerano occupati tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita.
Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine – Profilo dei laureati 2022

Istruzione

La retribuzione netta mensile dopo la laurea

AlmaLaurea – Condizione occupazionale dei laureati nel 2022.

Retribuzione (*) netta mensile (media in euro) dei laureati all'Università di Bologna ad uno, tre e cinque anni dalla laurea per genere



Le donne laureate a Bologna nel complesso percepiscono retribuzioni più basse, sia a un anno (-13,5%) che a tre (-11,9%) che a cinque anni (-13,1%) dalla laurea rispetto agli uomini.

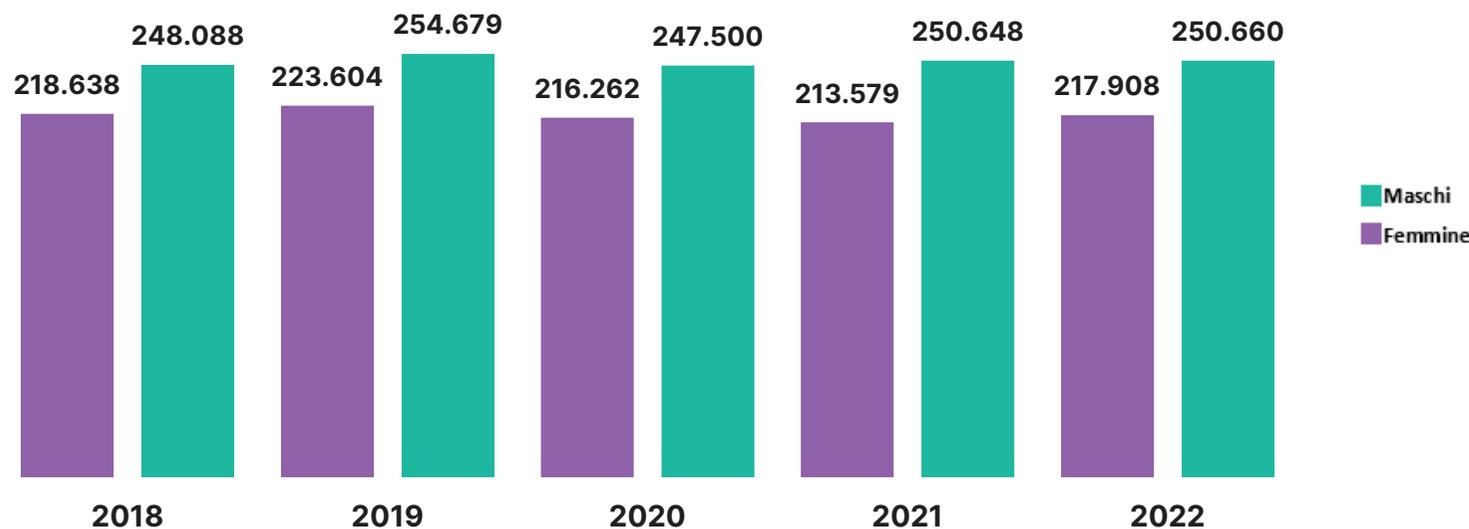
Dall'analisi delle singole facoltà emerge che il divario economico a favore degli uomini è abbastanza generalizzato. A titolo di esempio, un laureato in ingegneria edile-architettura dopo cinque anni, guadagna in media 1.944 euro e una laureata 1.521, mentre un laureato in Giurisprudenza riceve 1.875 euro contro 1.598 di una laureata nella stessa disciplina.

(*) La domanda relativa alla retribuzione mensile netta prevede fasce di 250 euro (salvo la prima «fino a 250» e l'ultima «oltre 3.000»). La media è calcolata escludendo le mancate risposte ed utilizzando il valore centrale della classe di retribuzione (salvo per la prima, 200, e per l'ultima, 3.250).

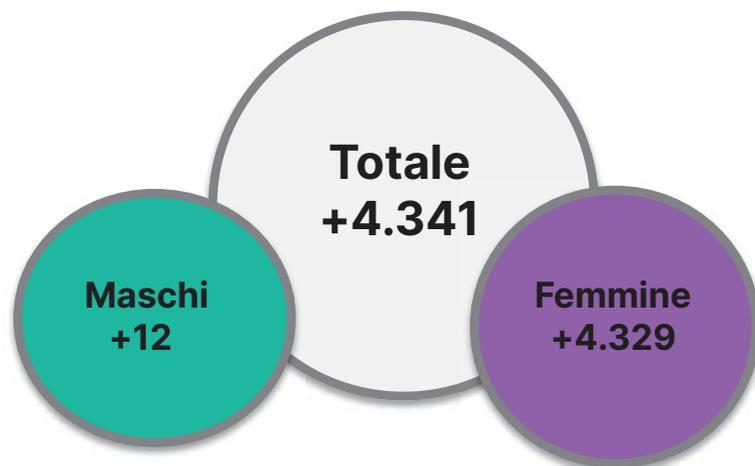
Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine – Profilo dei laureati 2022

Lavoro

Gli occupati nella Città Metropolitana



Differenza delle persone occupate nella Città metropolitana di Bologna 2021-2022



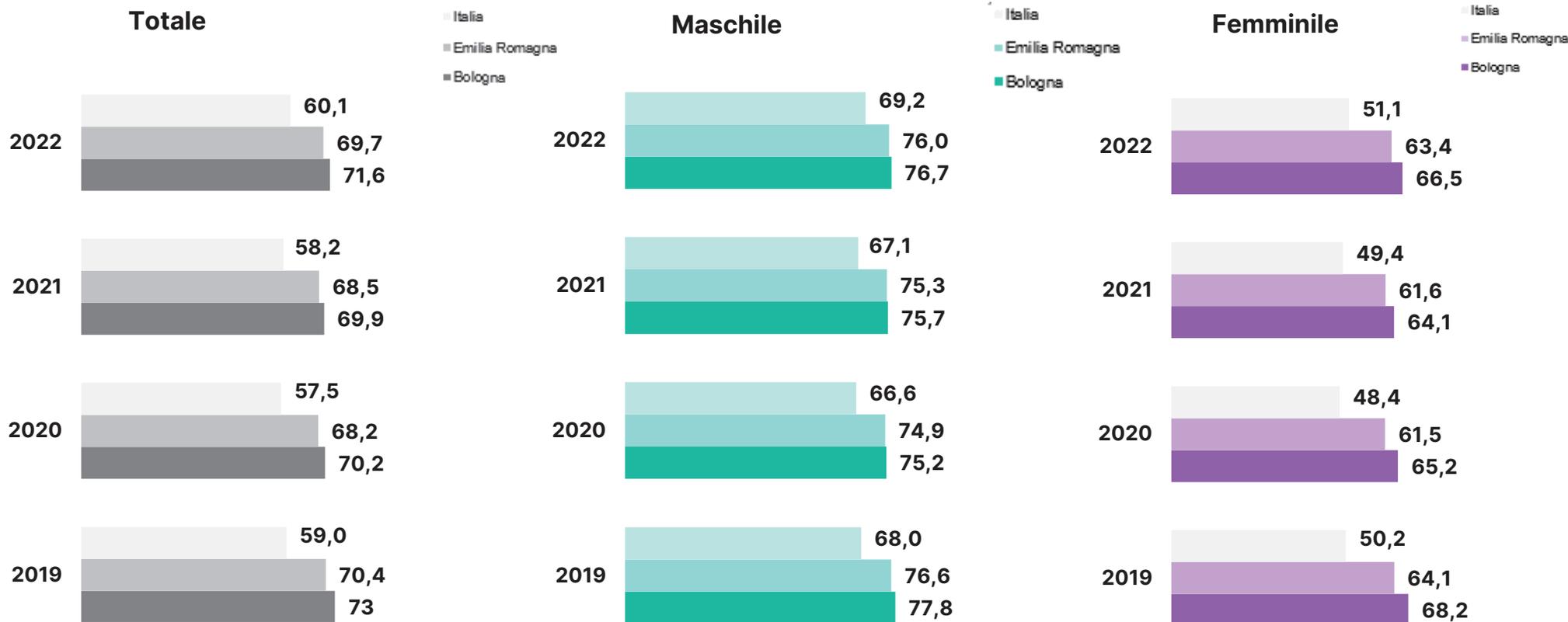
Dal 2021 al 2022 si nota come l'aumento complessivo degli occupati sia determinato da un andamento contrapposto tra i generi. Le donne infatti registrano l'aumento maggiore (oltre 4.300 unità, mentre gli uomini rimangono sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente).

Le donne che erano state, lavorativamente parlando, le più colpite dall'emergenza sanitaria, lentamente si riportano a valori pre_covid.

Lavoro

Il tasso di occupazione

Tasso di occupazione (15-64 anni) nella Città Metropolitana di Bologna nel 2022



Nel 2022 nella metropoli bolognese si registra un aumento del tasso di occupazione (+1,7%); il tasso maschile sale di un punto percentuale, ma quello femminile di ben 2,4 punti percentuali passando dal 64,1% nel 2021 al 66,5% nel 2022.

Il gender gap si attesta sugli 10,2 punti percentuali.

Lavoro

I tassi di occupazione per classi di età e genere nel 2022

Tassi di occupazione nella Città Metropolitana di Bologna per fasce di età e genere nel 2022



L'analisi del tasso di occupazione riferito alle diverse classi d'età mostra come nel 2022 in tutte le fasce considerate il tasso di occupazione degli uomini è significativamente superiore rispetto al tasso di occupazione femminile.

La fascia di età che presenta la distanza minore tra i due sessi è 15-24 anni, mentre la fascia di età 25-34 anni registra il maggior divario tra uomini e donne, pari a 13,7 punti percentuali a discapito di queste ultime. Nelle ultime due classi di età la forbice si restringe attestandosi all'8%.

Fasce d'età	Differenza uomini e donne
15-24	5,4
18-29	12,7
25-34	13,7
35-44	12,6
45-54	8,0
55-64	8,0

Fonte: Istat

In alcuni casi il totale non fa 100 per via degli arrotondamenti

Lavoro

I tassi di occupazione (15-64 anni) nel comune di Bologna



Per la prima volta Istat ha messo a disposizione alcuni dati per genere a livello comunale.

Nell'analisi dei dati è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio, le stime relative al livello comunale.

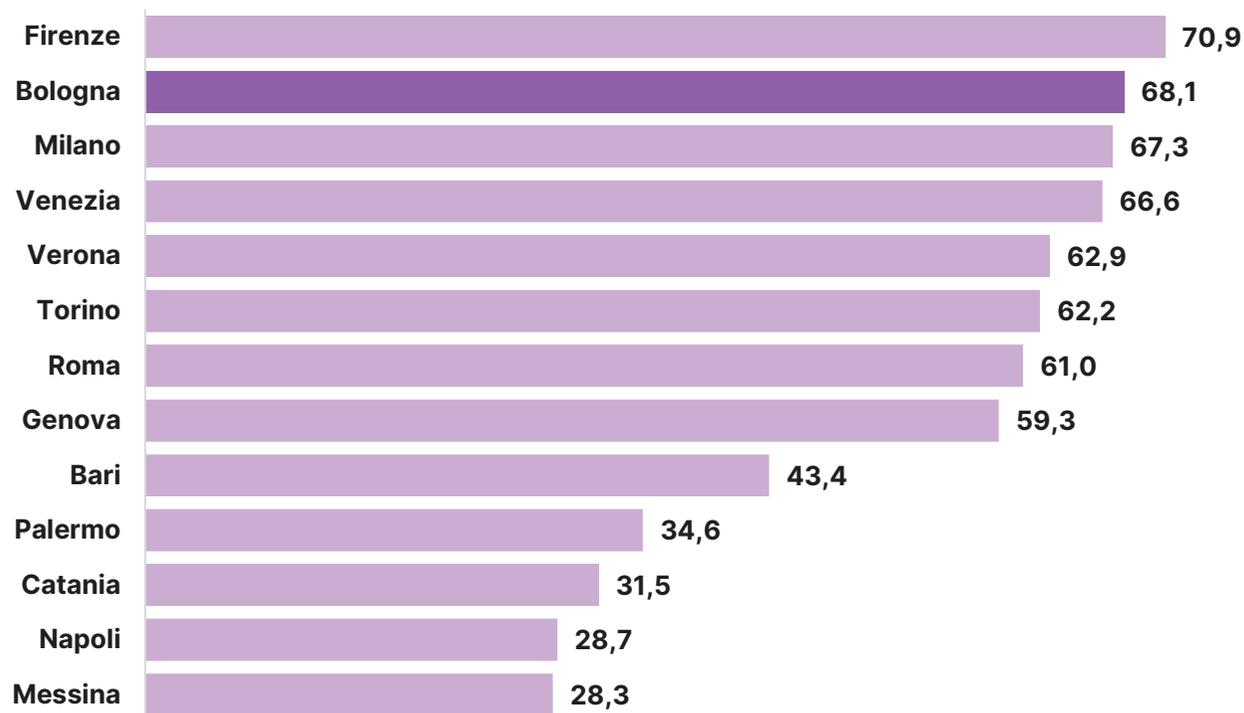
Dall'analisi in serie storica del tasso di occupazione riferito alla fascia 15-64 anni si osserva un sostanziale miglioramento rispetto al 2021 che porta, se pur non ancora raggiunto, ad un dato pre-pandemia.

Il divario di genere risulta ancora molto significativo e pari, nel 2022, a 10 punti percentuali

Lavoro

I tassi di occupazione femminile nei grandi comuni

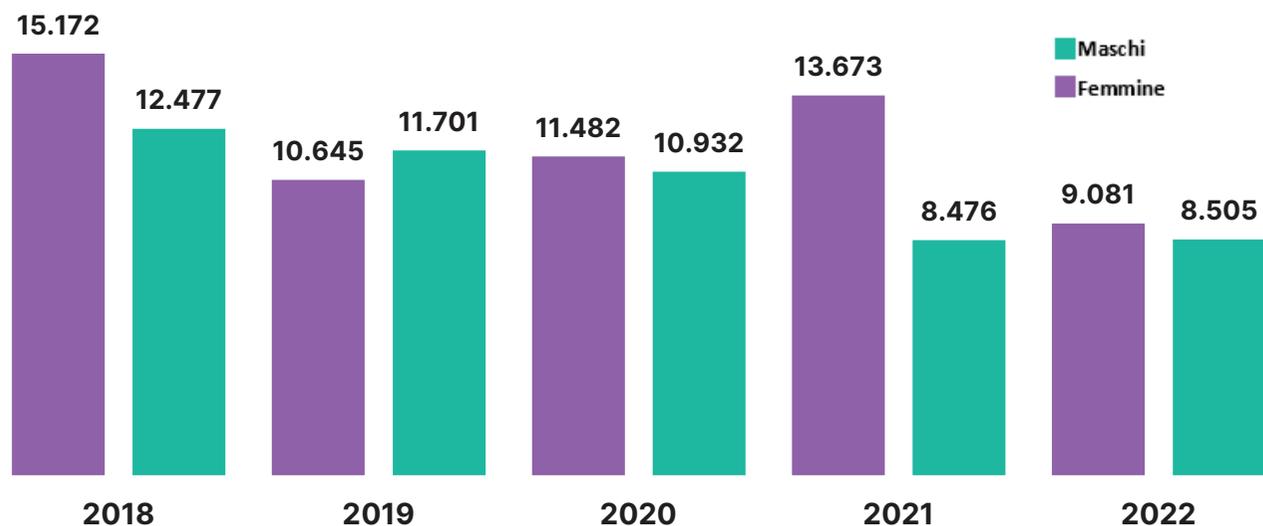
**Graduatoria del Tasso di occupazione femminile
nei grandi comuni - anno 2022**



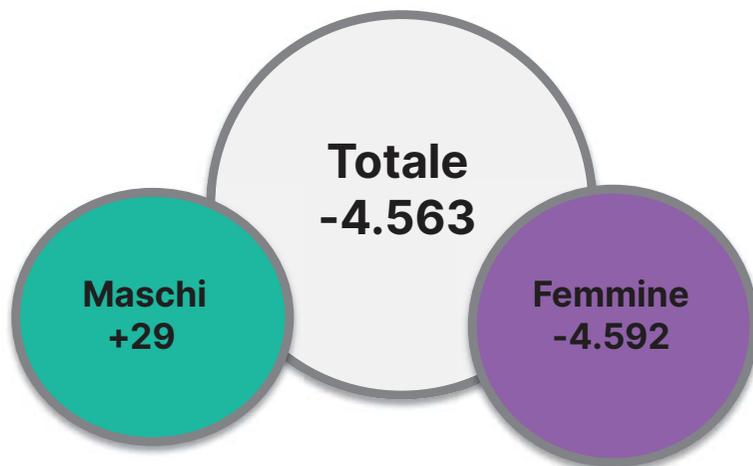
Bologna, nella graduatoria dei grandi comuni per tasso di occupazione, si posiziona al secondo posto preceduta solo dal comune di Firenze. Chiude la graduatoria il comune di Messina con un valore pari al 28,3%.

Lavoro

Le persone in cerca di occupazione nella Città Metropolitana



Differenza delle persone occupate nella Città metropolitana di Bologna 2021-2022

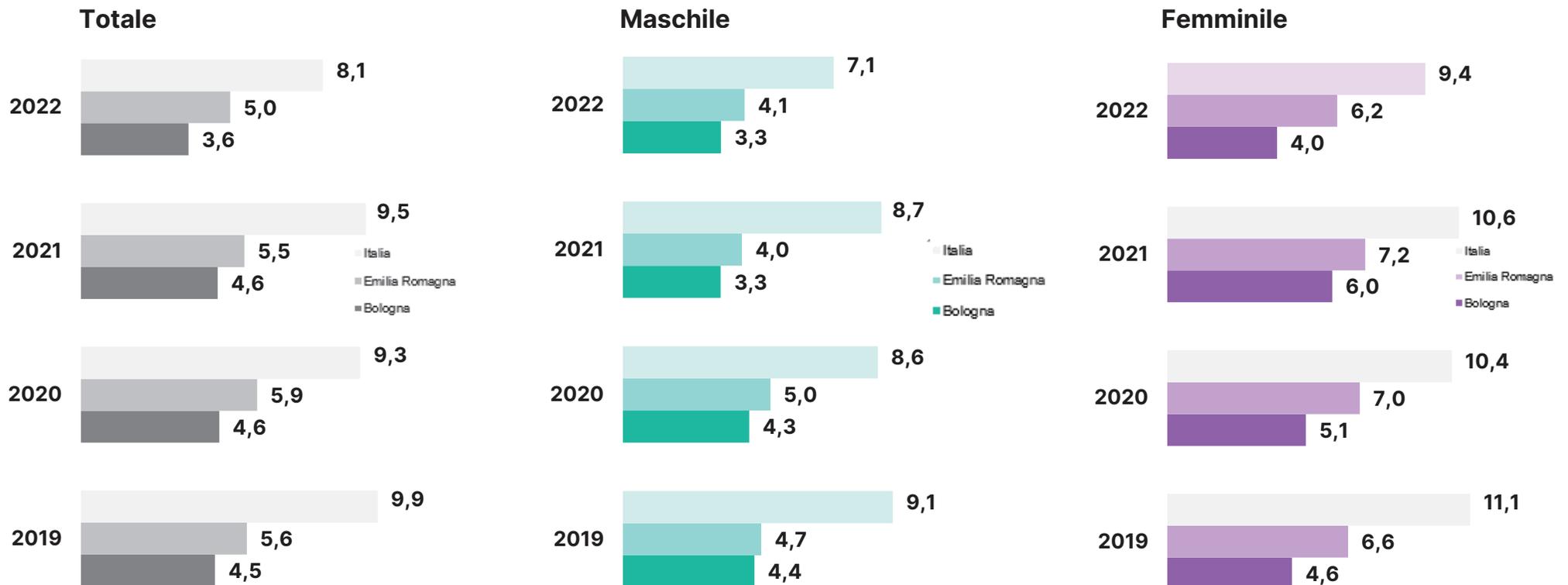


Dal 2021 al 2022 si nota come il calo complessivo dei disoccupati sia determinato da un andamento contrapposto tra i generi. Le donne infatti registrano il calo maggiore (quasi 4.600 unità, mentre gli uomini rimangono sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente.

Lavoro

Il tasso di disoccupazione

Tasso di disoccupazione (15 – 74 anni) nella Città Metropolitana di Bologna



Nella Città metropolitana il tasso di disoccupazione si mantiene nel tempo tra i 4 e i 5 punti al di sotto di quello nazionale.

Nel 2022, nella Città Metropolitana di Bologna, si osserva un calo di ben due punti percentuali del tasso di disoccupazione femminile (dal 6% a 4%), ed una stabilità del tasso maschile (3,3%).

Il tasso di disoccupazione femminile scende comunque anche a livello nazionale che regionale.

Lavoro

Il tasso di disoccupazione per classi d'età e genere nel 2022

**Tassi di disoccupazione (15-74 anni)
nella Città Metropolitana di Bologna nel 2022**



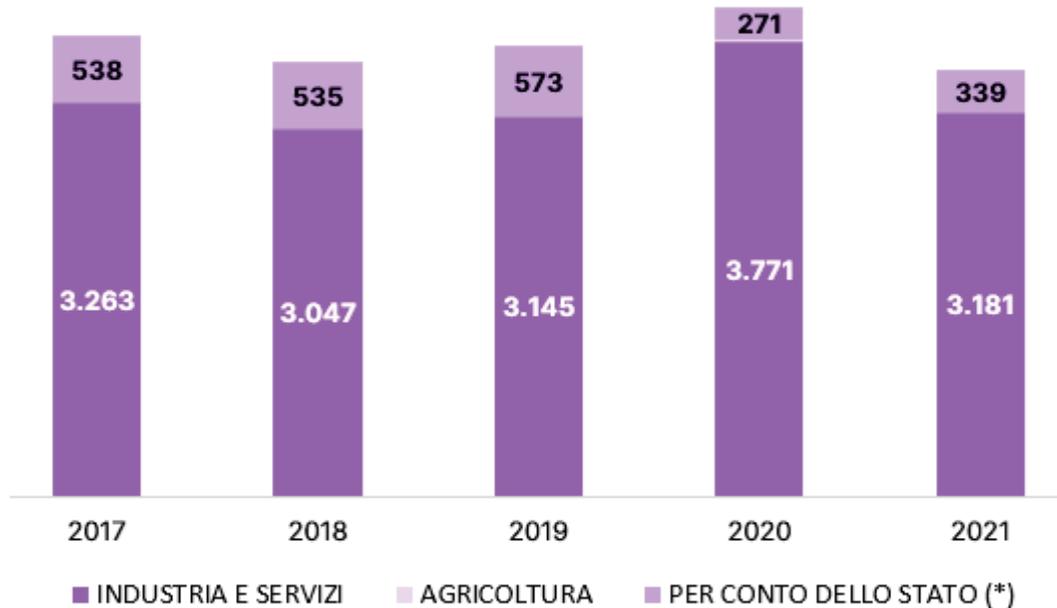
Per quanto riguarda i tassi di disoccupazione la distinzione per fasce di età rileva che in tutte le fasce le donne registrano tassi più elevati ad esclusione della classe 25-34 anni dove il tasso femminile è quasi la metà di quello maschile.

Il gap di genere è maggiormente a sfavore delle donne per le fasce 15-24 (+17,9% la differenza).

Lavoro

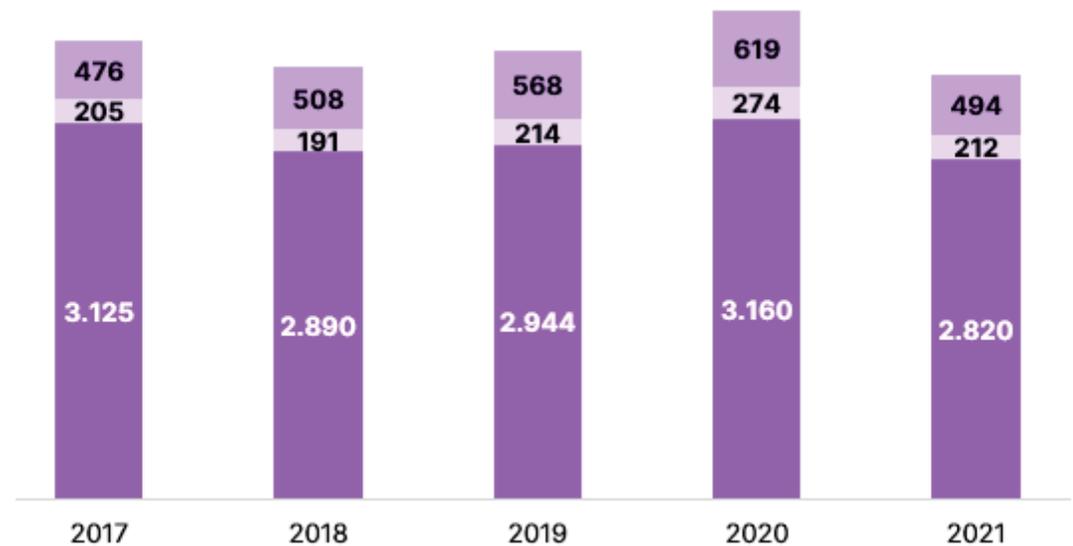
Infortunati sul lavoro delle donne

Infortunati sul lavoro denunciati per gestione Comune di Bologna



2021 gli infortuni di donne denunciati sono stati complessivamente 3.526, in calo del 13% rispetto al 2020. Avvengono soprattutto nel settore dell'industria e servizi.

Infortunati sul lavoro denunciati per nazionalità Comune di Bologna

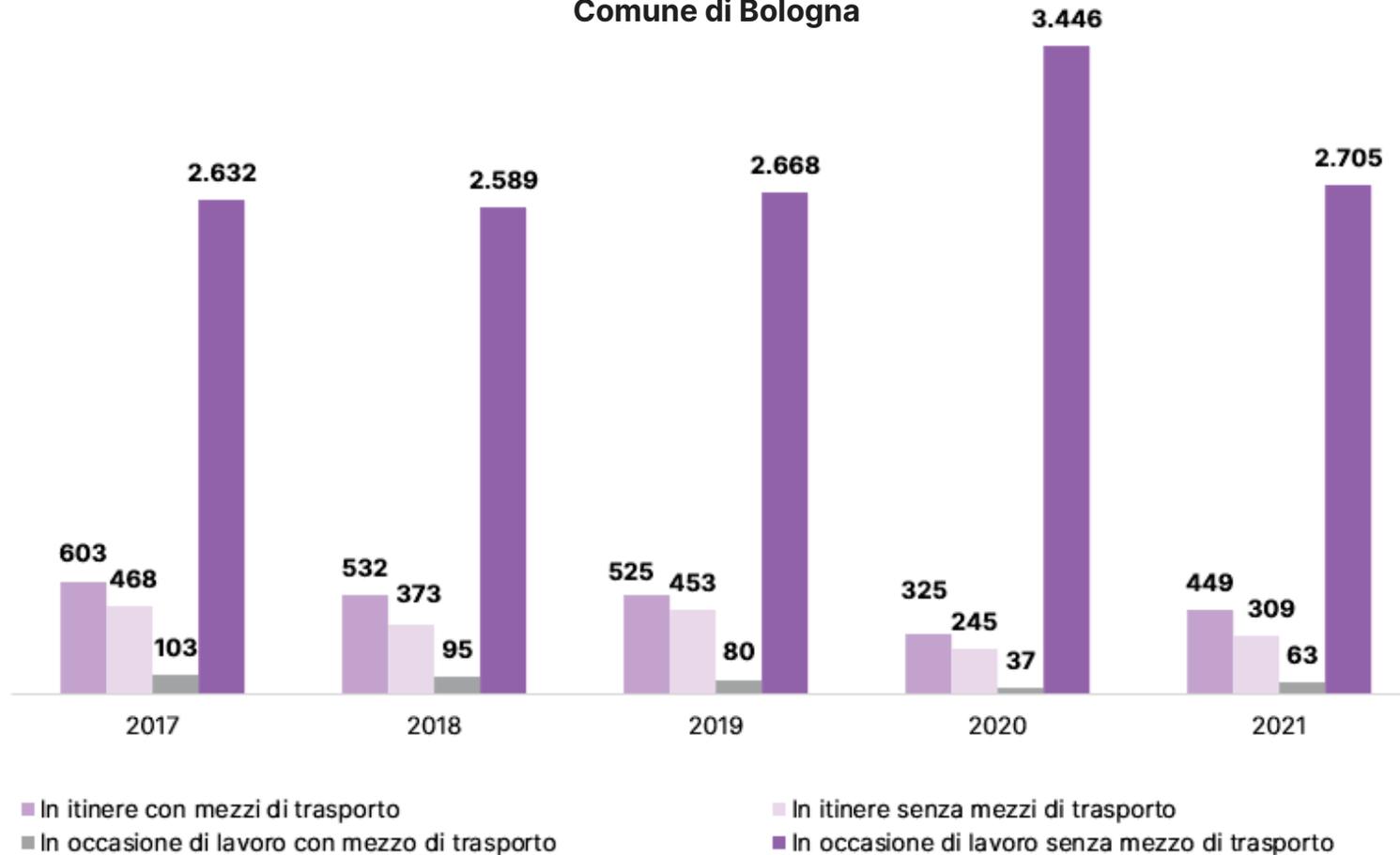


80% degli infortuni sono relativi a donne italiane seguite dalle extra europee (14%) e infine dell'Unione europea (6%).

Lavoro

Infortunati sul lavoro delle donne

Infortunati sul lavoro denunciati per modalità di accadimento
Comune di Bologna



Dopo il picco registrato nel 2020 dovuto anche alla classificazione di «infortunio sul lavoro per Covid» per determinate categorie di lavoratori in cui prevale una composizione femminile (operatori sanitari, operatori di front-office, alla cassa, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali), nel 2021 il loro numero si è ridotto significativamente; si avvicinano ai valori pre-Covid quelli avvenuti durante il trasferimento sul luogo di lavoro con un mezzo di trasporto.

Glossario

Le serie sono state ricostruite a partire dal 2018

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).

Occupati:

comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Persone in cerca di occupazione (disoccupati):

comprendono le persone non occupate di 15-74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- oppure inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Inattivi (o non forze di lavoro): persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate).

Tasso di occupazione: rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di disoccupazione: rapporto percentuale tra i disoccupati di una determinata classe di età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (forze lavoro) della stessa classe di età.

Imprese

Le imprese femminili attive nella Città metropolitana



A fine dicembre 2022 le imprese attive femminili nella Città metropolitana di Bologna città sono 18.148 pari al 21,5% del totale delle imprese attive.

Rispetto al numero di imprese femminili riscontrato a fine 2021, nel 2022 si registra un aumento di sole 12 unità (+0,07%).

Rispetto al dato del 2018 si registra un aumento di 321 unità pari al +1,8%.

Imprese

Le imprese femminili attive nel Comune di Bologna



Andamento del tutto analogo a livello comunale; a fine dicembre 2022 le imprese attive femminili a Bologna città sono 7.303, pari al 22% del totale delle imprese attive.

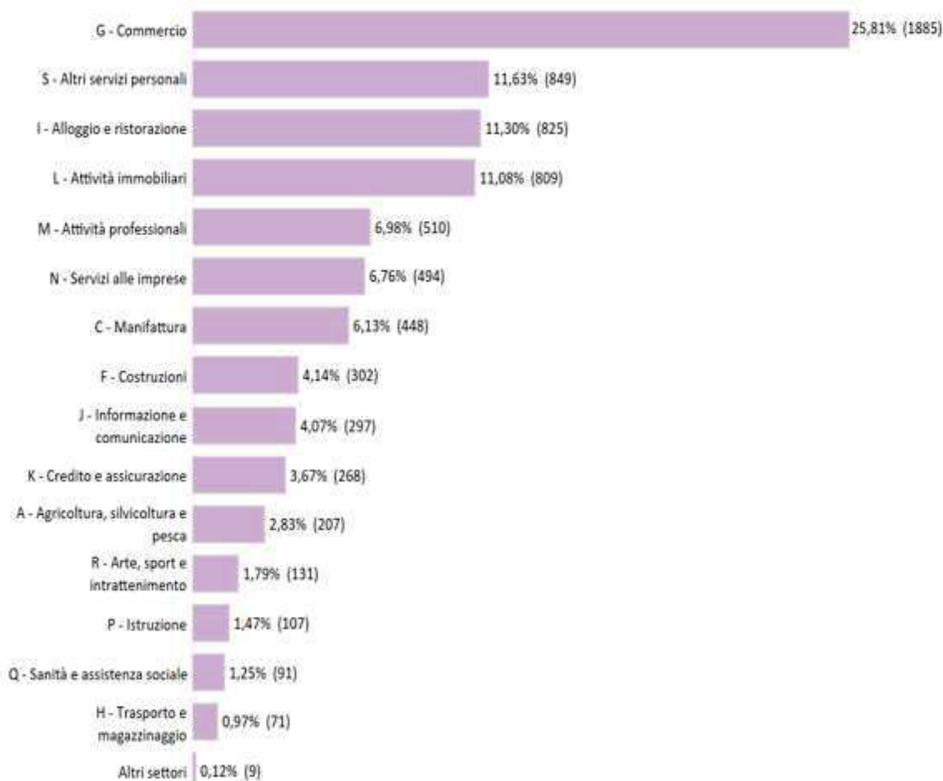
Rispetto al numero di imprese femminili riscontrato a fine 2021, nel 2022 si registra un aumento di sole 14 unità (+0,2%).

Rispetto al dato del 2018 si registra un aumento di 120 unità pari al +1,7%.

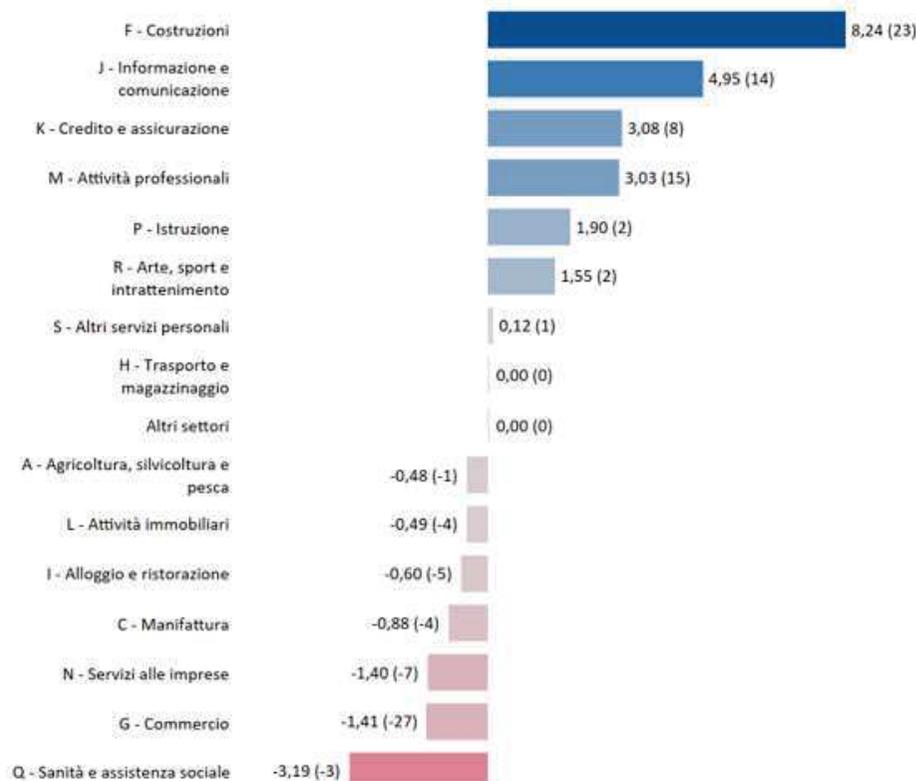
Imprese

Le imprese femminili attive nel comune di Bologna per attività economica nel 2022

% settori sul totale delle imprese femminili



Variazione % rispetto al 2021



Al 31 dicembre 2022 emerge che un quarto delle imprese femminili sono occupate nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio. A seguire, le altre attività di servizio (849), le attività di alloggio e ristorazione (825) e attività immobiliari (809).

Imprese

Le imprese femminili attive nel comune di Bologna nel 2022: incidenza per settore

Imprese femminili sul totale delle imprese per settore

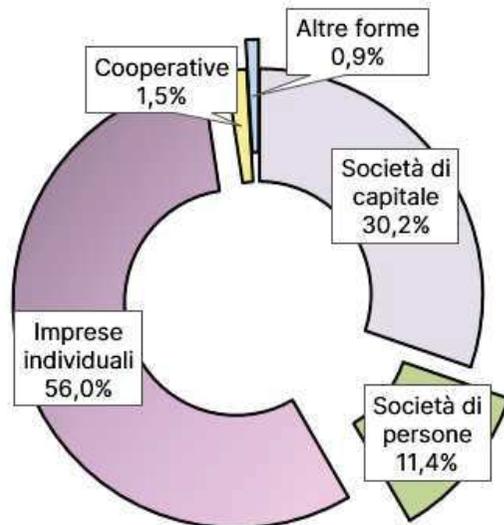


L'analisi dell'incidenza mostra invece come su 100 imprese attive negli altri servizi alla persona la quota di imprese femminili raggiunge il 46,9% percentuale quattro volte più alta rispetto alla quota femminile sul totale delle imprese (11,6%). La forte presenza femminile si osserva anche nella sanità (31,3%) e nell'istruzione (30%).

Imprese

Imprese femminili attive nel comune di Bologna per forma giuridica

Imprese femminili attive nel comune di Bologna
per forma giuridica al 31/12/2022

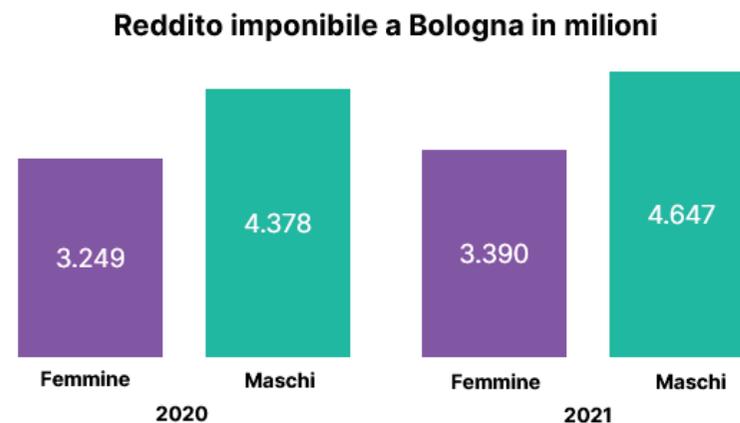
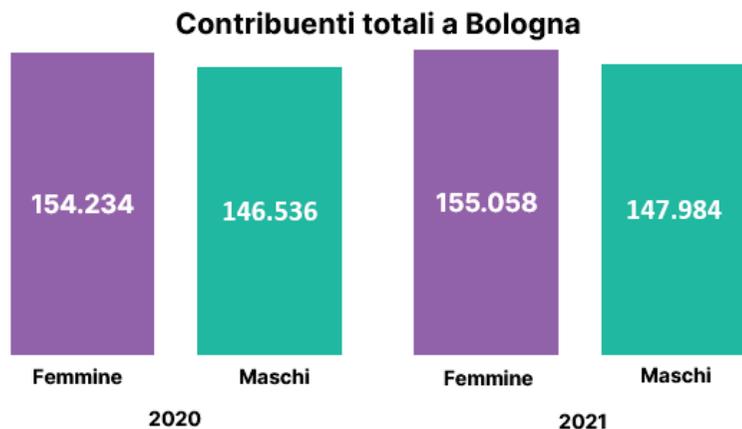


Per quanto riguarda la forma giuridica oltre la metà delle imprese femminili sono ditte individuali. A seguire, le società di capitale (30,2%) e le società di persone (11,4%).

Forma Giuridica	2018	2019	2020	2021	2022	Var % 2022/2021
Società di capitale	2.012	2.054	2.090	2.176	2.208	1,5
Società di persone	944	901	881	863	831	-3,7
Imprese individuali	4.050	4.084	4.043	4.079	4.089	0,2
Cooperative	122	123	112	110	108	-1,8
Altre forme	55	56	58	61	67	9,8
Totale	7.183	7.218	7.184	7.289	7.303	0,2

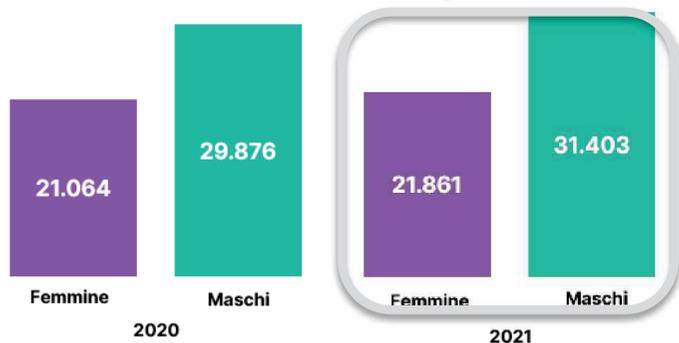
Redditi e pensioni

L'evoluzione dei redditi nel 2021 rispetto al 2020: alcuni dati di sintesi per genere



L'analisi delle dichiarazioni dei redditi presentate per il 2021 (ultimo dato disponibili) a Bologna evidenzia ancora una significativa differenza tra i due sessi. I contribuenti di sesso maschile sono stati 147.984 (+1% rispetto al 2020) e hanno dichiarato complessivamente un reddito imponibile ai fini Irpef di 4,647 miliardi di euro (+6,1% rispetto al 2020); i contribuenti di sesso femminile erano 155.058 (+0,5% rispetto al 2020) con un reddito imponibile complessivo di 3,390 miliardi di euro (+4,3% rispetto all'anno prima).

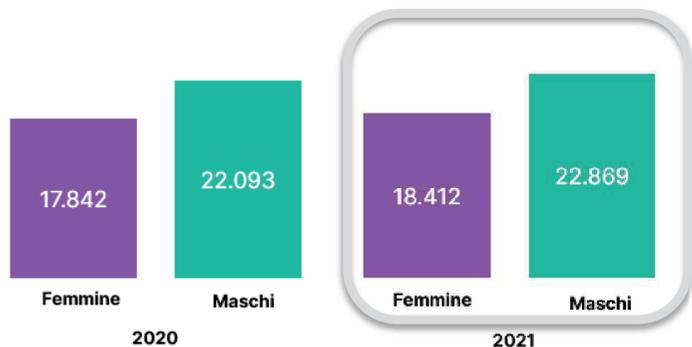
Reddito medio a Bologna



+43,6%
reddito
imponibile medio
maschile rispetto
a quello
femminile

Ancora molto significativa, e in aumento rispetto al 2020, la distanza tra i redditi di uomini e donne.

Reddito mediano



+24,2%
reddito imponibile
mediano maschile
rispetto a quello
femminile

Dall'esame del reddito mediano (valore che divide esattamente a metà la distribuzione, posizionando il 50% dei contribuenti sopra questa soglia e l'altro 50% sotto) si evidenzia un minore scarto di genere rispetto al reddito medio, il che significa che tra i contribuenti maschi vi è una maggiore concentrazione del reddito e cioè una più elevata presenza di percettori di redditi medio-alti e alti.

Redditi e pensioni

I/le contribuenti per fasce di reddito nel 2021

Classe di reddito	Percentuale contribuenti			Percentuale redditi imponibili dichiarati		
	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
fino a 12.000	29,03%	32,40%	25,51%	5,24%	7,68%	3,47%
12.001 - 15.000	6,67%	8,14%	5,13%	3,40%	5,04%	2,21%
15.001 - 20.000	12,49%	13,96%	10,95%	8,28%	11,18%	6,16%
20.001 - 25.000	14,43%	14,55%	14,30%	12,19%	14,90%	10,21%
25.001 - 30.000	11,02%	10,95%	11,08%	11,37%	13,70%	9,67%
30.001 - 40.000	11,86%	10,25%	13,56%	15,30%	15,95%	14,82%
40.001 - 50.000	4,87%	3,67%	6,13%	8,15%	7,45%	8,66%
50.001 - 60.000	2,69%	1,93%	3,49%	5,54%	4,81%	6,07%
60.001 - 80.000	3,05%	2,09%	4,05%	7,92%	6,58%	8,90%
80.001 - 100.000	1,57%	0,98%	2,18%	5,25%	3,97%	6,18%
oltre 100.000	2,32%	1,08%	3,63%	17,37%	8,74%	23,65%

54,5% (Femmine, fino a 12.000)
41,6% (Maschi, fino a 12.000)
23,9% (Femmine, oltre 100.000)
11,8% (Maschi, oltre 100.000)
2,1% (Femmine, oltre 100.000)
5,8% (Maschi, oltre 100.000)
12,7% (Femmine, 80.001 - 100.000)
29,8% (Maschi, 80.001 - 100.000)

L'analisi delle dichiarazioni dei redditi presentate per il 2021 a Bologna evidenzia come quasi la metà dei contribuenti dichiarati cifre inferiori ai 20.000 euro di imponibile, pur detenendo poco meno del 17% del totale dei redditi dichiarati.

Solo il 3,9% dei cittadini ha dichiarato un importo superiore a 80.000 euro, ma detiene oltre un quinto del totale dei redditi.

L'asimmetria esistente nella distribuzione dei redditi appare ancora più evidente analizzando i dati secondo il genere. Sotto i 20.000 euro di imponibile risultano infatti il 41,6% degli uomini e ben il 54,5% delle donne.

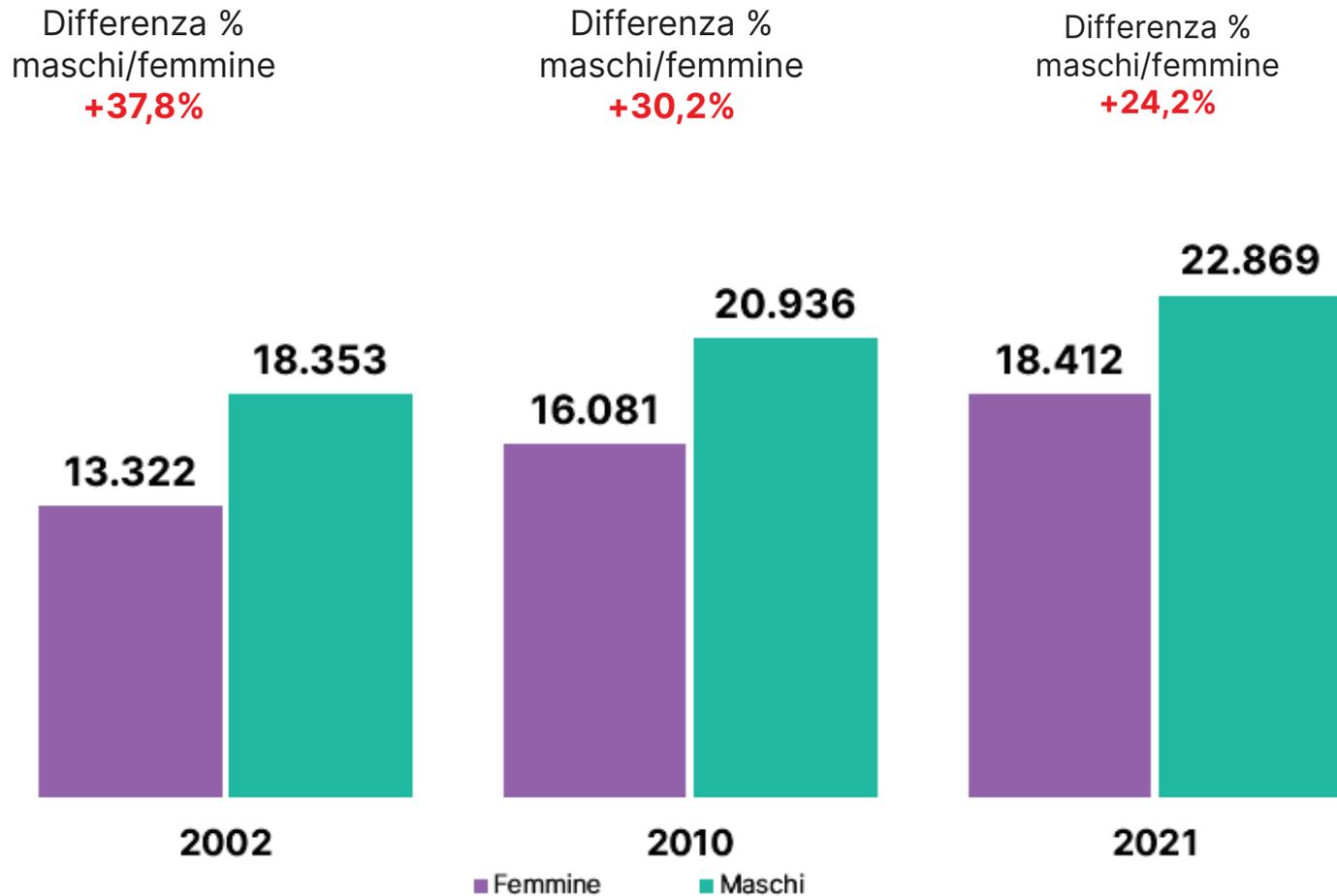
Guardando poi alle fasce di reddito più alte, dichiara una cifra superiore agli 80.000 euro il 5,8% degli uomini (cui appartiene il 29,8% dei redditi), mentre per le donne si scende all'2,1% delle contribuenti cui si riferisce il 12,7% degli importi dichiarati.

La distribuzione dei redditi appare dunque molto asimmetrica e tale asimmetria risulta tanto più evidente se si considerano i dati separatamente per uomini e donne.

Ciò rende preferibile, nelle pagine che seguono, il riferimento ai valori mediani piuttosto che ai valori medi. La mediana infatti, essendo collocata esattamente nel punto intermedio della distribuzione, non risulta influenzata dai valori 'estremi'.

Redditi e pensioni

L'evoluzione del divario di genere del reddito mediano



E' importante sottolineare che, pur essendo il divario di genere ancora piuttosto netto, la distanza tra i due sessi si accorcia, se pur lentamente, nel tempo; rispetto al 2002, di 13,3 punti.

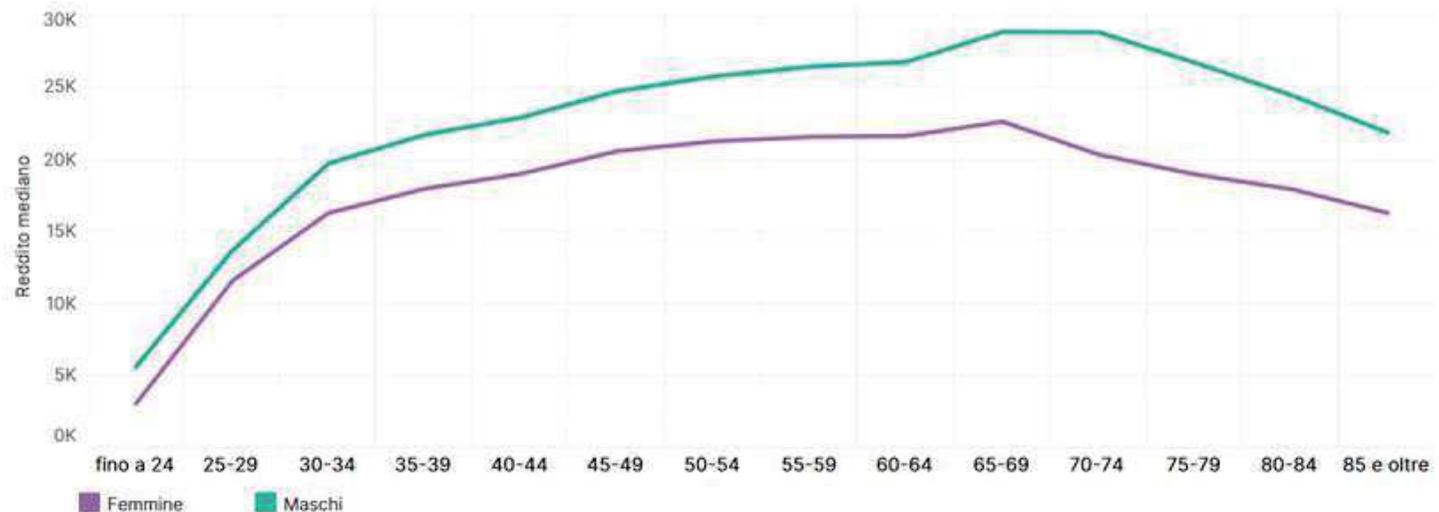
Redditi e pensioni

Le differenze di genere nel reddito mediano per classi di età nel 2021

Classi di età	Femmine	Maschi	Totale	Differenza maschi - femmine	
fino a 24	3.099	5.655	4.377	fino a 24	82,5%
25-29	11.609	13.715	12.623	25-29	18,1%
30-34	16.326	19.764	18.122	30-34	21,1%
35-39	18.007	21.753	20.099	35-39	20,8%
40-44	19.044	22.952	21.121	40-44	20,5%
45-49	20.615	24.782	22.633	45-49	20,2%
50-54	21.295	25.798	23.377	50-54	21,1%
55-59	21.603	26.478	23.777	55-59	22,6%
60-64	21.664	26.804	23.825	60-64	23,7%
65-69	22.657	28.902	25.403	65-69	27,6%
70-74	20.373	28.867	24.457	70-74	41,7%
75-79	19.003	26.749	22.319	75-79	40,8%
80-84	17.977	24.494	20.500	80-84	36,3%
85 e oltre	16.326	21.906	18.139	85 e oltre	34,2%
Totale	18.412	22.869	20.505	Totale	24,2%

Anche il grafico relativo al reddito mediano 2021 per classi di età quinquennali dei contribuenti conferma la presenza di valori decisamente più bassi dichiarati dalle donne in ogni fascia di età

La forbice tra i due sessi, più ampia tra i contribuenti anziani, rileva una riduzione del divario nelle classi centrali, ma anche un generale impoverimento delle classi di età più giovani.



Redditi e pensioni

Le differenze di genere nel reddito mediano nel tempo

Reddito imponibile mediano ai fini Irpef per classi quinquennali di età
Anni 2002 (rivalutato ai prezzi 2021) e 2021 – Comune di Bologna (valori in euro)



Per le donne il reddito mediano del 2021 risulta più elevato rispetto a quello percepito nel 2002 a partire dalla classe di età 55-59 anni, mentre per i maschi il miglioramento della situazione economica inizia dalla classe di età 60-64 anni e rimane invariata anche per le classi successive.

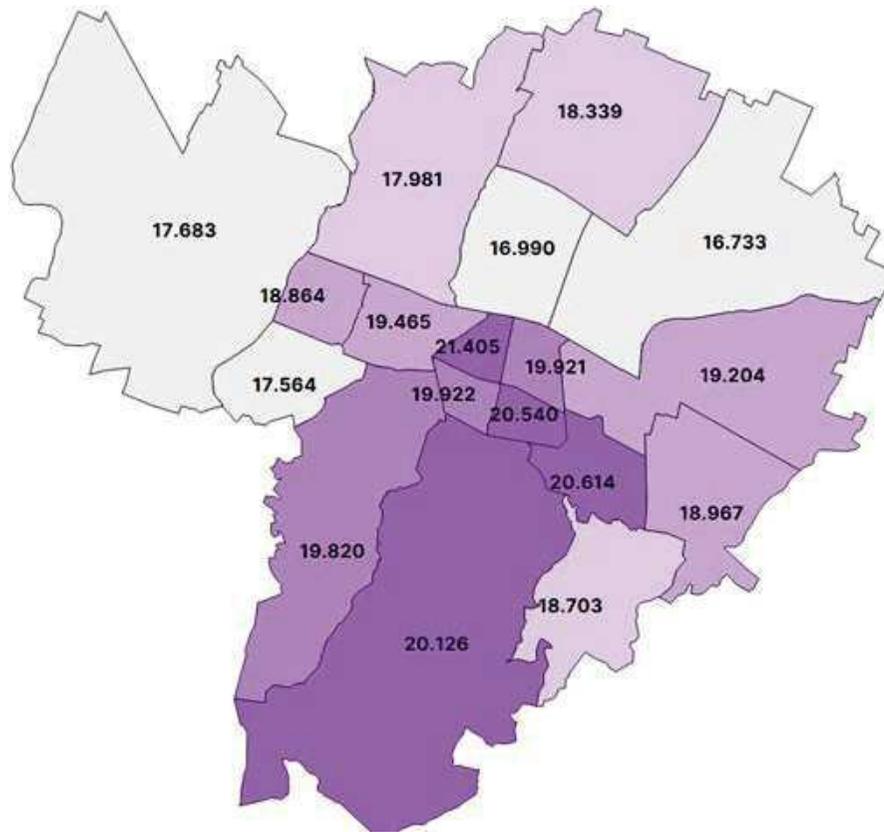
Si sottolinea tuttavia che l'intensità delle variazioni è più forte per le donne, in quanto i livelli di reddito del 2002 erano relativamente bassi.

Per quanto riguarda le classi di età giovanili si registra una perdita di ricchezza rispetto ai coetanei del 2002 e, tale divario, è molto forte per le donne: per la classe di età 'fino a 24 anni' le femmine del 2021 hanno percepito il -53,9% in meno rispetto alle coetanee del 2002; per gli uomini tale perdita si attesta a circa il -23,2%. Ciò mette in evidenza come le donne siano svantaggiate sia nel confronto di genere sia nel confronto intergenerazionale.

Redditi e pensioni

Le differenze di genere nel reddito mediano nelle zone del comune di Bologna

Distribuzione del reddito mediano delle donne nelle zone della città
Anno 2021



Zona	Femmine	Maschi	Diff. % M/F
Barca	17.564	23.559	34,1
Bolognina	16.990	21.207	24,8
Borgo Panigale	17.683	22.977	29,9
Colli	20.126	32.602	62,0
Corticella	18.339	23.188	26,4
Costa Saragozza	19.820	26.154	32,0
Galvani	20.540	26.929	31,1
Irnerio	19.921	23.562	18,3
Lame	17.981	22.660	26,0
Malpighi	19.922	23.376	17,3
Marconi	21.405	25.664	19,9
Mazzini	18.967	24.197	27,6
Murri	20.614	27.045	31,2
S. Ruffillo	18.703	24.375	30,3
S. Viola	18.864	24.217	28,4
S. Vitale	19.204	22.932	19,4
Saffi	19.465	24.339	25,0
San Donato	16.733	21.252	27,0

Questa analisi è circoscritta ai soli contribuenti residenti, vale a dire a chi è stato residente a Bologna in tutti e dodici i mesi o solo per una parte del 2021. Anche dalla distribuzione territoriale è possibile evincere il divario di genere. Considerando le zone in cui i redditi mediari complessivi sono più elevati, a Colli i contribuenti maschi hanno dichiarato il 62% in più rispetto alle donne, mentre ad esempio, nella zona Marconi la differenza si attesta al 20%; tra le zone in cui i redditi dichiarati sono più bassi, a San Donato i maschi hanno un reddito mediano maggiore del 27% rispetto alle femmine e in zona Bolognina del 24,8%.

Informazioni

I dati oggetto di questo approfondimento si riferiscono alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche presentate nel 2022 dai bolognesi (residenti o aventi domicilio fiscale nella nostra città) con riferimento a quanto percepito nel 2021. Redditi sono quelli imponibili ai fini Irpef.

I dati relativi alle dichiarazioni dei redditi consentono numerose analisi e approfondimenti pur presentando alcuni limiti oggettivi, tra i quali:

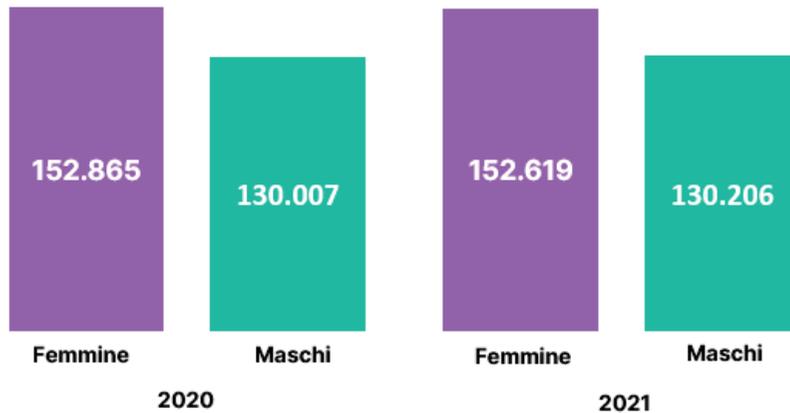
- la presenza di una quota di evasione ed elusione costituita da redditi integralmente o parzialmente non dichiarati;
- l'esistenza di redditi fiscalmente esenti (es. rendite per invalidità permanente o per morte, alcune borse di studio, pensioni di guerra, indennità di accompagnamento e assegni ai ciechi civili, ai sordi, agli invalidi civili);
- l'esistenza di redditi tassati alla fonte (in primo luogo, le rendite finanziarie).

Inoltre i dati desumibili dalle dichiarazioni dei redditi permettono di cogliere solo una dimensione della ricchezza personale e familiare, poiché non contemplano informazioni su patrimonio di natura mobiliare e immobiliare. Inoltre si tenga presente che da un anno all'altro possono intervenire dei cambiamenti legislativi in tema di normativa fiscale i cui effetti possono avere conseguenze non trascurabili sui redditi dichiarati, oltre all'impatto dovuto all'inflazione.

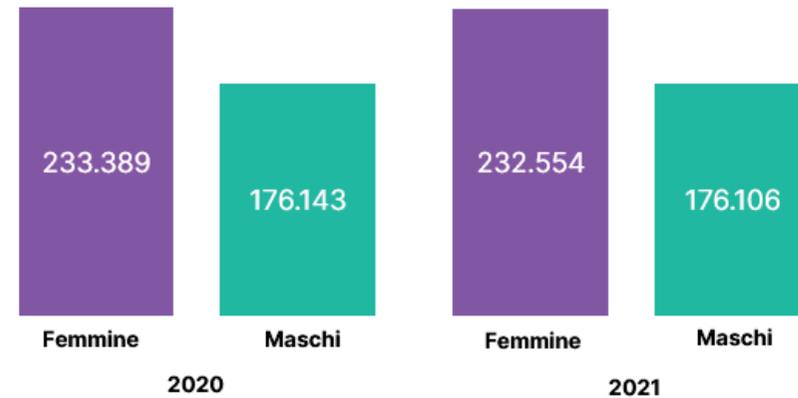
Redditi e pensioni

Pensioni e pensionati/e

Pensionati nella Città Metropolitana di Bologna

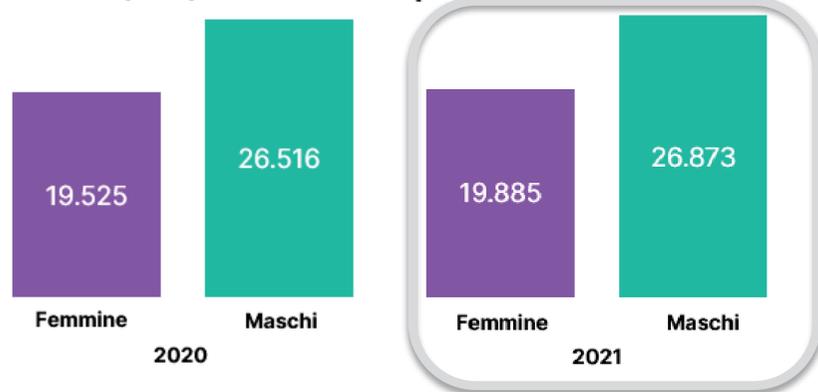


Pensioni erogate nella Città Metropolitana di Bologna



I pensionati alla fine del 2021 nella Città Metropolitana di Bologna sono quasi 283.000. Di questi il 54% sono donne. Il numero di pensioni complessivamente erogate sono state quasi 409.000; ogni pensionato percepisce in media 1,4 trattamenti pensionistici.

Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici (euro) nella Città Metropolitana di Bologna



+35,1%
Importo lordo medio annuale delle pensioni maschili rispetto a quello femminile

Ancora molto significativa, anche se in riduzione di oltre mezzo punto percentuale, la distanza tra gli importi pensionistici di uomini e donne.

Dall'esame dell'importo medio annuale dei redditi pensionistici nell'area metropolitana si nota come le donne percepiscano pensioni il cui importo complessivo risulta inferiore di oltre il 35% a quello degli uomini.

Redditi e pensioni

I/le pensionate per fasce di reddito

**Pensionati per classe di importo mensile dei redditi pensionistici (in euro) nel 2021
nella Città metropolitana di Bologna**

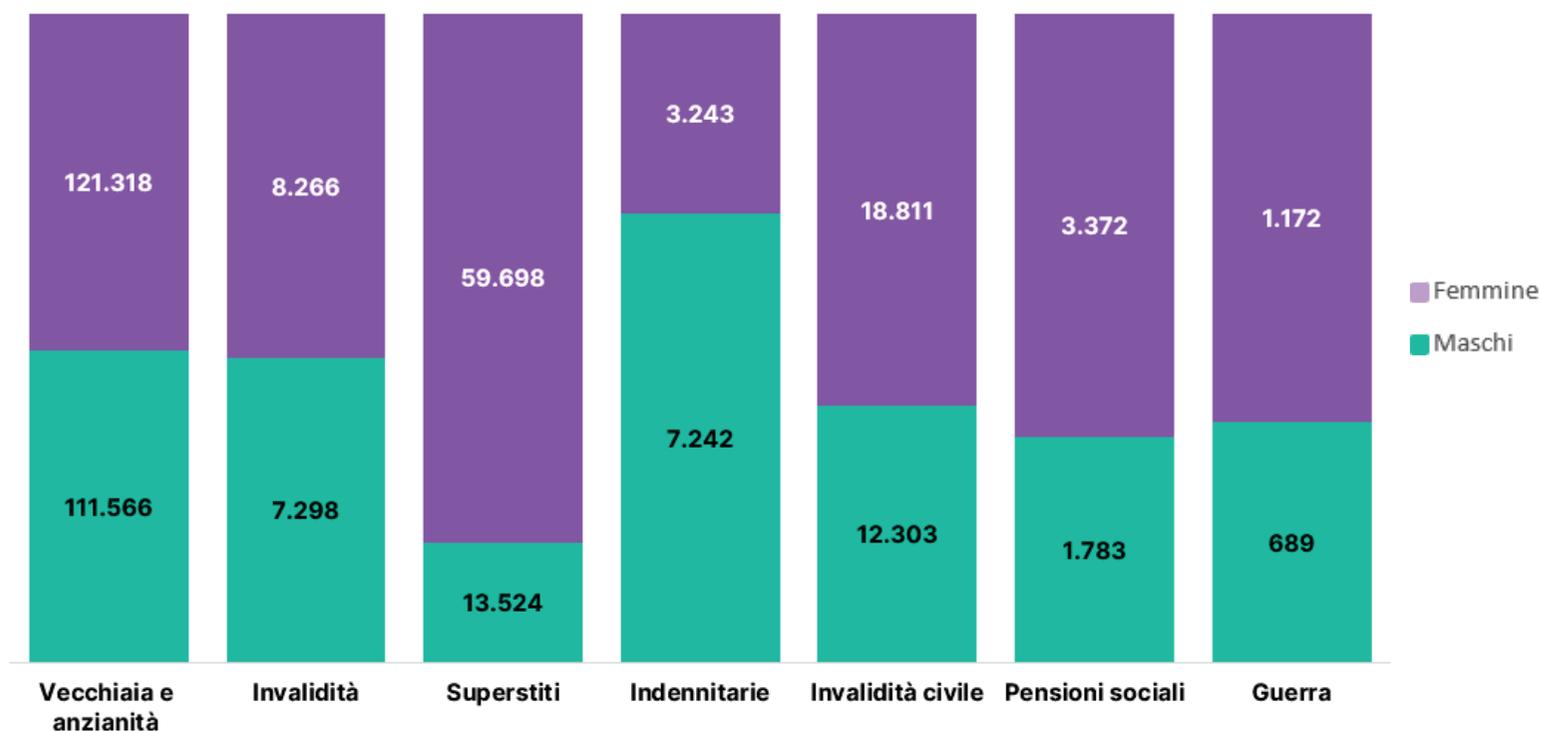


L'analisi degli importi pensionistici erogati nel corso dell'anno 2021 nella Città Metropolitana di Bologna evidenzia come una pensionata donna su quattro percepisca un reddito da pensione inferiore ai 1.000 euro, percentuale che scende al 14,4% fra gli uomini. Per contro oltre il 19% degli uomini ha una pensione superiore ai 3.000 mensili contro il 7,6% delle donne.

Redditi e pensioni

I/le pensionati/e per tipo di pensione

**Pensionati/e per alcune tipologie di pensioni e sesso
nella Città metropolitana di Bologna nel 2021**



I beneficiari di pensioni ai superstiti sono nel 2021 in grande maggioranza femmine (81,5%), mentre al contrario sono in grande maggioranza maschi i percettori di pensioni indennitarie (quasi il 69,1%). A esclusione di questa tipologia, le donne sono la maggioranza dei beneficiari di tutte le tipologie di trattamento, in particolare delle pensioni sociali e di quelle di guerra.

Glossario

Pensione di anzianità: pensione erogata prima del compimento dell'età pensionabile ai lavoratori che hanno raggiunto un determinato numero di anni di contribuzione e, a partire dal 1996, una determinata età anagrafica ovvero un più elevato numero di anni di contribuzione.

Pensione di vecchiaia: Trattamento pensionistico corrisposto ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età stabilita dalla legge nella gestione di riferimento, e che abbiano i requisiti contributivi minimi.

Pensioni di inabilità: pensione erogata ai lavoratori dipendenti privati e ai lavoratori autonomi, che hanno raggiunto un determinato numero di anni di contribuzione, a seguito di totale incapacità al lavoro. Assegno ordinario di invalidità: assegno erogato al lavoratore dipendente privato o al lavoratore autonomo la cui capacità di lavoro sia ridotta, in modo permanente, a meno di un terzo (67%) a causa di infermità o di difetto fisico o mentale. L'assegno ha carattere temporaneo e viene riconosciuto per un periodo di tre anni e confermabile per periodi della stessa durata, erogato ai lavoratori che possano far valere un determinato numero di anni di contribuzione ed abbiano una capacità lavorativa parzialmente ridotta di almeno un terzo. Dopo tre riconoscimenti consecutivi l'assegno è confermato automaticamente.

Pensione ai superstiti: trattamento pensionistico erogato ai superstiti di pensionato o di assicurato in possesso dei requisiti di assicurazione e contribuzione richiesti.

Pensioni indennitarie: pensioni corrisposte a seguito di un infortunio sul lavoro, per causa di lavoro e malattia professionale.

Pensione sociale: pensione ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di redditi minimi e ai beneficiari di pensioni di invalidità civile e ai sordomuti al compimento dei 65 anni di età. Viene erogata dall'Inps ed è finanziata dalla fiscalità generale. A partire dal 1° gennaio 1996 la pensione sociale viene sostituita dall'assegno sociale (legge n. 335 del 1995).

Pensione di guerra: pensione erogata dal Ministero dell'economia e delle finanze ai cittadini che sono stati colpiti da invalidità a seguito di un evento bellico o ai superstiti di deceduto in tale senso.

Salute

Prevenzione

Screening del tumore della cervice uterina	AUSL di Bologna	Distretto Città di Bologna
Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2019-2021	51,1	46,1
Copertura totale riferita 25-64 anni (%) PASSI 2018-2021	88,4	87,4
Screening del tumore mammario		
Adesione osservata (%) rilevazione puntuale 2020-2021	65,2	63,0
Copertura totale riferita 45-69 anni PASSI (*) 2018-2021	82,9	79,8

Ogni anno il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna pubblica il «Profilo di salute» dell'Azienda USL, un report dettagliato del profilo sanitario dei cittadini che vivono sul territorio dell'Azienda.

In base ai dati del Centro Screening aziendale, l'adesione su invito ai programmi di screening oncologici rivolti alla popolazione di riferimento del comune di Bologna (Distretto Città di Bologna) è la più bassa tra tutti i distretti e ovviamente al dato dell'AUSL nel complesso: l'adesione allo screening del tumore della cervice uterina è pari al 46,1%, quella per il tumore mammario al 63%. Come negli altri distretti anche nel 2021 si è osservato un incremento dell'adesione ai programmi di screening oncologici rispetto all'anno precedente: +9,2% per lo screening del tumore della cervice uterina, +11,5% per lo screening del tumore mammario.

Dal sistema di sorveglianza PASSI (*) la copertura totale per i due screening oncologici è più alta, ma sempre inferiore al dato medio aziendale anche se non in modo significativo: 87,4% per lo screening del tumore della cervice uterina, 79,8% per quello del tumore mammario.

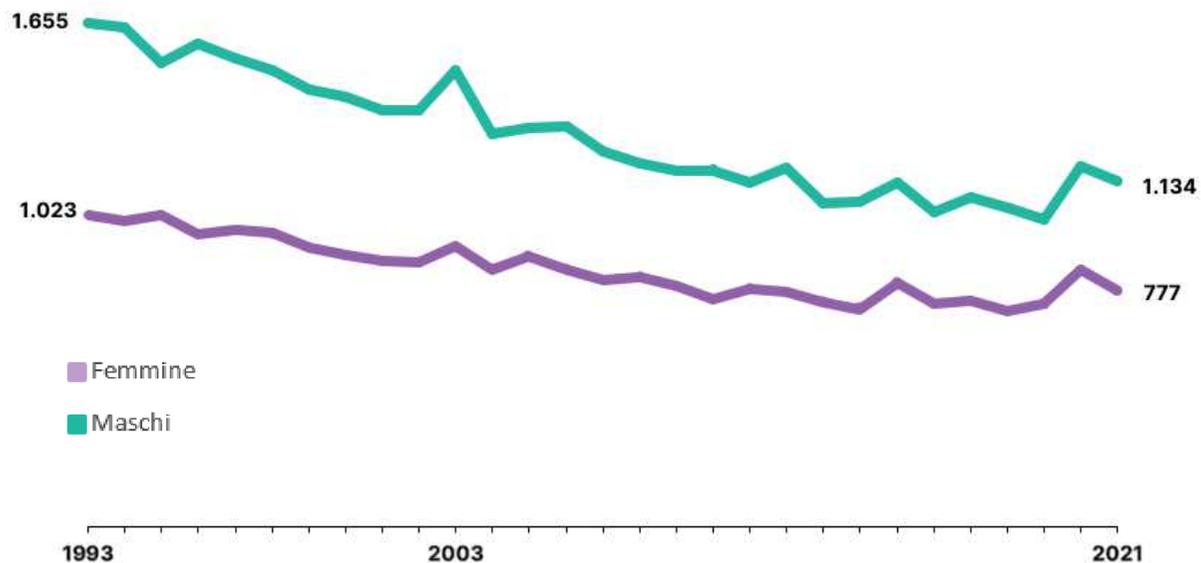
Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

(*) Il Sistema di Sorveglianza PASSI (Progressi delle Aziende Sanitarie per la Salute in Italia) è una indagine epidemiologica, coordinata dall'Istituto Superiore di Sanità, avviata nel 2005 e basata su interviste telefoniche di un campione di cittadini di età 18-69 anni estratti in modo casuale dall'anagrafe sanitaria fra i residenti nel territorio dell'USL di Bologna.

Salute

Mortalità

Mortalità per tutte le cause di morte e genere nel Distretto Città di Bologna (Tasso standardizzato per 100.000)



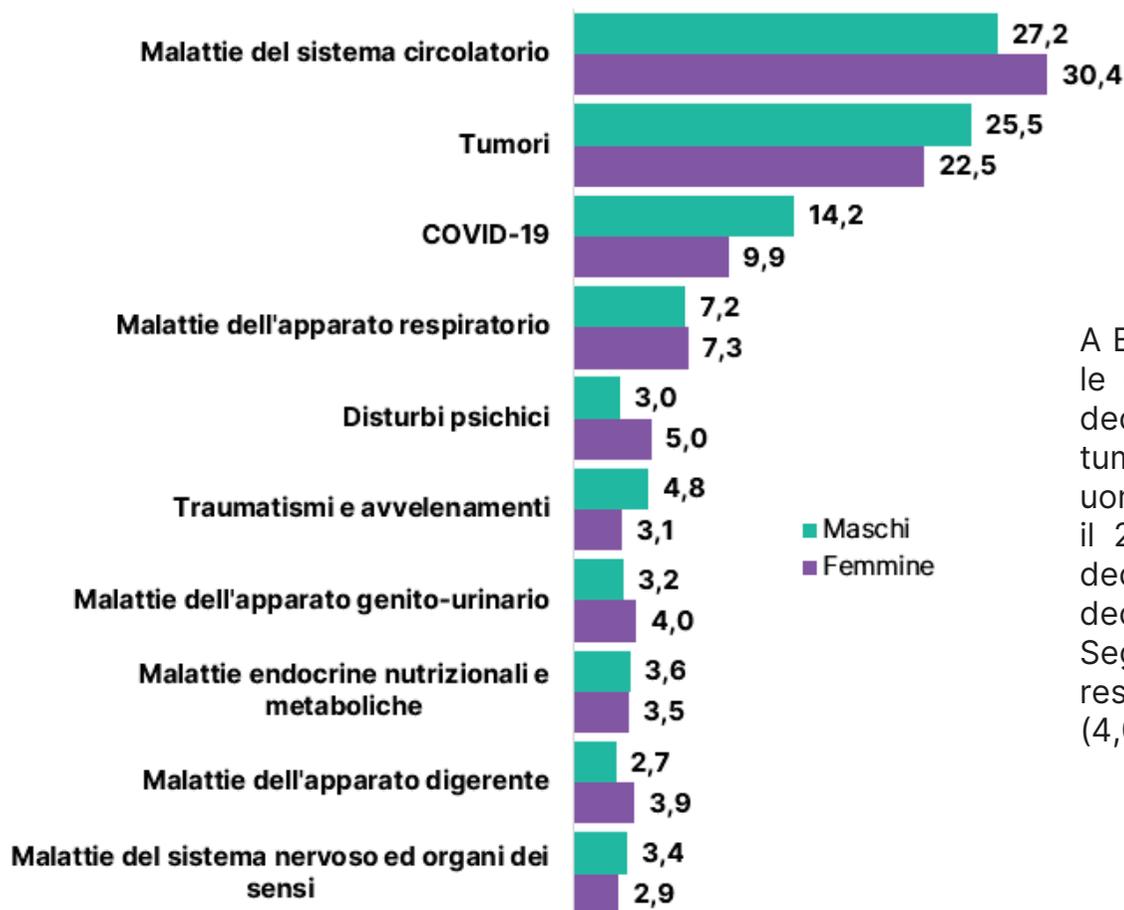
Nel 2021 il tasso standardizzato (*) di mortalità per tutte le cause è di 922 decessi ogni 100.000 abitanti, più alto nei maschi rispetto alle femmine (rispettivamente 1.134 e 777 decessi x 100.000). L'andamento del tasso di mortalità nel periodo 1993-2021 è in diminuzione con un calo percentuale medio annuo dell'1%.

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

(*) tasso calcolato aggiustando i tassi età-specifici della popolazione in studio mediante dei «pesi» forniti dalla struttura per classe d'età di una popolazione di riferimento. Tale metodo (diretto) permette di confrontare popolazioni con strutture per età e genere diverse.

Salute Mortalità

Mortalità proporzionale (%) per i primi 10 gruppi di cause nel 2021 nel Distretto Città di Bologna



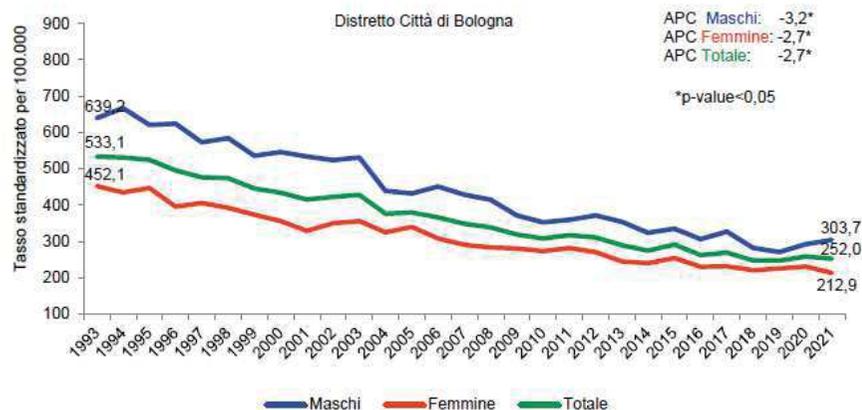
A Bologna le principali cause di morte sono le malattie del sistema circolatorio (1.453 decessi di cui 829 donne e 624 uomini) ed i tumori (1.199 di cui 614 donne e 585 uomini) che rappresentano rispettivamente il 28,9% ed il 23,9% di tutti i deceduti. I decessi per COVID-19 con l'11,9% (596 decessi) sono la terza causa di morte. Seguono le malattie dell'apparato respiratorio (7,3%) ed i disturbi psichici (4,0%).

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

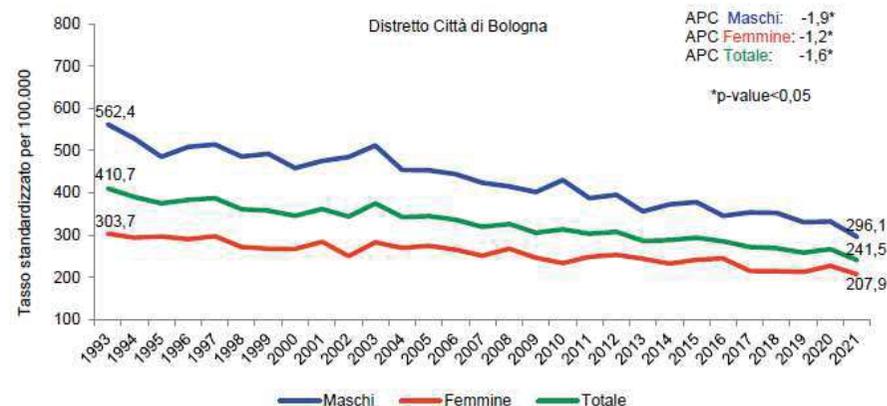
MORTALITA' PROPORZIONALE: rapporto tra il numero dei decessi per una specifica causa di morte e il totale dei decessi. Esprime la percentuale delle singole cause di morte sulla totalità delle stesse.

Salute Mortalità

Mortalità per malattie del sistema cardiocircolatorio



Mortalità per tumori



La diminuzione del tasso complessivo di mortalità, in linea con quanto si osserva a livello aziendale, è dovuto al decremento che ha interessato la mortalità per malattie del sistema circolatorio con una variazione annua del 2,7% ed in minor misura per i tumori con un calo annuo dell'1,6%.

Nel 2021 i tassi standardizzati di mortalità per causa sono in linea con quelli dell'Azienda AUSL.

Il tasso di mortalità femminile per tutte le cause e per le malattie del sistema circolatorio, calcolato nel periodo 2017-2021, risulta il più basso tra tutti gli altri distretti: rispettivamente 759,7 e 223,9 x 100.000.

Inoltre, le donne bolognesi, hanno anche il più basso tasso di mortalità per incidenti stradali: 1,3.

Salute

Ricoveri

Ricoveri per causa nel 2021 (*)	Femmine	Maschi
Malattie sistema circolatorio	11,1	18,6
Tumore	14,2	14,0
Malattie apparato genito urinario	10,7	10,6
Traumatismi e avvelenamenti	9,6	9,6
Malattie dell'apparato digerente	7,7	12,3
Malattie dell'apparato respiratorio	6,6	10,3
Covid_19	6,4	10,0

Complessivamente i ricoveri nel 2021 sono 54.900 (29.953 donne e 24.947 uomini), 4.160 in più rispetto al 2020 (+8,2%).

Le principali cause di ricovero sono le malattie del sistema circolatorio, i tumori e a pari merito le malattie dell'apparato genito-urinario e i traumatismi e gli avvelenamenti.

Significativamente più elevati per gli uomini i tassi standardizzati di ricovero per malattie cardiocircolatorie, dell'apparato digerente e respiratorio e per Covid.

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

(*) Tasso standardizzato x 1.000

Salute

Altri indicatori dello stato di salute

Altri indicatori dello stato di salute	Femmine	Maschi
Incidenza dell'infarto miocardico acuto (IMA) 2017-2021 (*)	9,4	20,7
Incidenza dell'Ictus 2017-2021 (*)	18,5	26,0
Prevalenza del diabete 2021 (**)	5,6	7,7

I tassi standardizzati di incidenza di IMA e ictus risultano nel Distretto Città di Bologna rispettivamente pari a 14,5 (9,4 per le donne e 20,7 per gli uomini) e 21,8 (18,5 per le donne e 26 per gli uomini) x 10.000. I dati complessivi non si discostano in modo significativo da quelli aziendali.

Il tasso standardizzato di prevalenza del diabete tra la popolazione maggiorenne nel 2021, pari al 6,5% (23.662 persone), è il più basso dell'azienda ed interessa il 5,6% delle femmine ed il 7,7% dei maschi.

I residenti che nel 2021 hanno avuto almeno un accesso ai Centri di Salute Mentale sono stati 6.852 (3.749 donne e 3.103 uomini).

Fonte: AUSL – Profilo di Salute 2022

(*) Tasso standardizzato x 10.000

(**) Tasso standardizzato x 100

La qualità della vita nel 2022

Indagine campionaria annuale

Il Comune di Bologna e la Città metropolitana hanno svolto anche nel 2022 l'indagine sulla qualità della vita dei bolognesi.

Il questionario è stato predisposto dal Servizio Studi e Statistica della Città metropolitana di Bologna e dall'Ufficio statistica del Comune di Bologna, in collaborazione con Period Think Tank nell'ambito dell'adesione alla campagna #Datipercontare, volta a costruire con attenzione i dati di genere. La revisione del questionario e lo svolgimento delle interviste sono stati svolti dalla società Doxa per una più efficace somministrazione a un campione di 3.800 cittadine e cittadini, interrogati sulle condizioni e la soddisfazione per i diversi aspetti della vita nel Comune e nella zona in cui abitano.

L'indagine ha sondato la situazione individuale e familiare (lavoro, carichi di cura familiari, situazione economica, soddisfazione individuale) ma anche temi più ampi e trasversali legati al contesto urbano (qualità della vita, condizione abitativa, accesso ai servizi, partecipazione sociale, mobilità, discriminazioni).

La qualità della vita nel 2022

Il profilo socio-demografico degli intervistati: distribuzione per genere ed età

A4. Lei è uomo, donna o si autodefinisce in altro modo?	Totale campione (3.802 casi)	Comune di Bologna (1.801 casi)	Resto della Città Metropolitana (2.001 casi)
uomo	47,5	46,6	48,4
donna	52,0	52,9	51,3
genere non binario (autodefinizione specifica)	0,3	0,4	0,1
altro (nessuna indicazione)	0,1	0,1	0,1
preferisce non rispondere	0,1	0,1	-

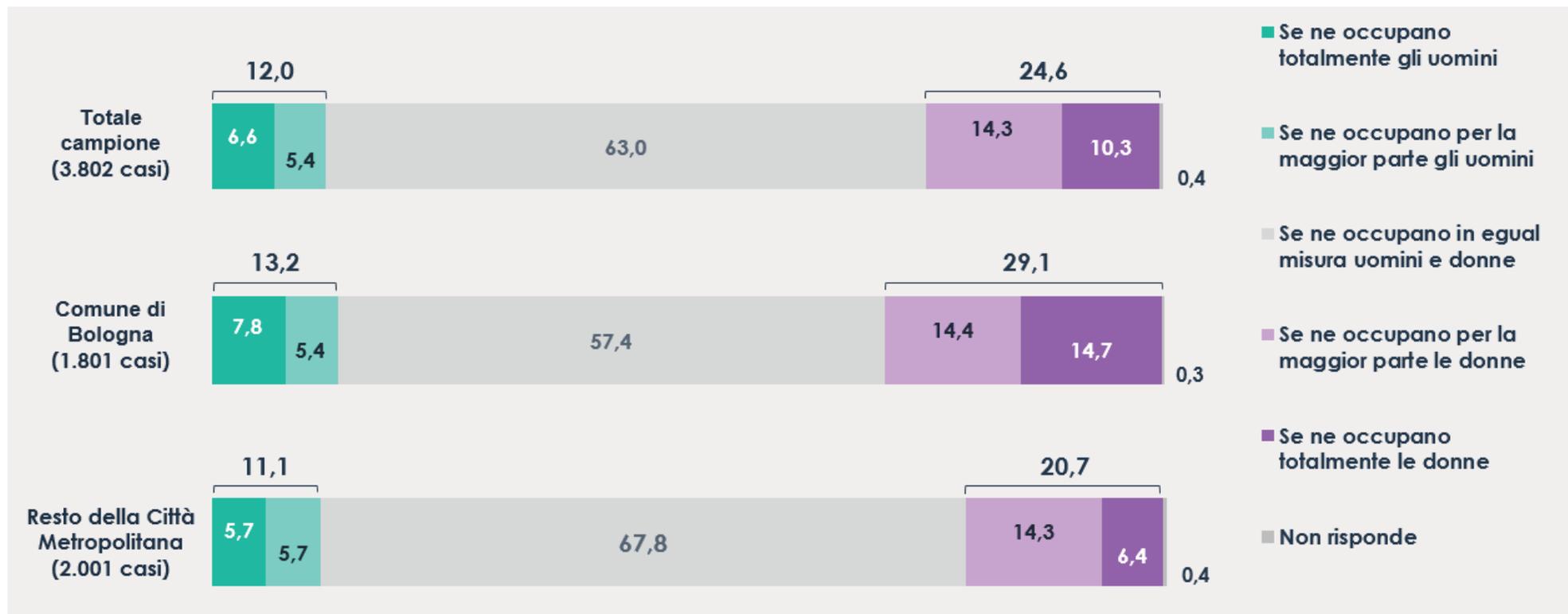
La possibilità per gli intervistati di non identificarsi strettamente e completamente nella distinzione di genere maschile o femminile ha permesso di individuare una quota pari allo 0,5% di chi non si riconosce nella classificazione binaria di genere, tale quota aumenta ulteriormente a Bologna (0,6%), rispetto al resto della Città metropolitana (0,2%), con il picco più alto tra i giovani di 18-34 anni (1,5% nel capoluogo e 0,3% negli altri Comuni).

La qualità della vita nel 2022

La distribuzione delle mansioni familiari all'interno della coppia

All'interno della coppia, come vengono distribuite le mansioni familiari tipo spesa, lavori di casa, gestione finanziaria, pratiche amministrative (escludendo le attività di altre persone o eventuali collaboratori/trici)?

Base: Conviventi con partner/marito/moglie



A livello metropolitano quasi i 2/3 (63%) dei rispondenti dichiarano un'equa distribuzione delle mansioni familiari, nel 25% dei casi sono le donne a farsene carico in via esclusiva o prevalente, contro il 12% degli uomini. A Bologna le donne che si occupano delle faccende familiari aumentano al 29% (rispetto al 13% degli uomini) Nel resto del territorio il gap tra i generi e i casi di squilibrio si riducono (21% donne contro 11% uomini).

La qualità della vita nel 2022

La cura dei familiari

B18. Pensando a tutte le persone della sua famiglia, anche quelle non conviventi, lei si prende abitualmente cura di... ?	Totale campione			Comune di Bologna			Resto della Città Metropolitana		
	Totale (3.802 casi)	Uomini (1.814 casi)	Donne (1.988 casi)	Totale (1.801 casi)	Uomini (843 casi)	Donne (959 casi)	Totale (2.001 casi)	Uomini (971 casi)	Donne (1.030 casi)
nessuno	67,9	72,9	63,3	68,8	73,7	64,5	67,0	72,1	62,2
bambini/e con meno di 6 anni	8,2	5,7	10,5	8,6	5,2	11,6	7,8	6,1	9,4
ragazzi/e tra i 6 e i 17 anni	14,8	11,9	17,4	15,0	11,4	18,2	14,5	12,3	16,7
persone con più di 75 anni	9,1	7,9	10,2	9,0	8,2	9,8	9,2	7,7	10,6
persone con disabilità/non autosufficienti con meno di 75 anni	2,8	2,3	3,3	2,9	2,6	3,1	2,8	2,1	3,4
non risponde	2,8	2,4	3,1	2,5	2,0	3,0	3,0	2,7	3,2

In entrambi i perimetri territoriali, le donne, più degli uomini sono impegnate nella cura dei familiari.

A Bologna il gap tra uomini e donne nella cura dei propri cari (specie bambini/e e ragazzi/e) è maggiore che nel resto della Città metropolitana.

La qualità della vita nel 2022

L'impegno nella cura

B19. Quanto è pesante per Lei l'impegno di cura di... ? (quota di risposte «molto» + «abbastanza»)	Totale campione			Comune di Bologna			Resto della Città Metropolitana		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
bambini/e con meno di 6 anni	67,5	58,2	72,1	80,0	68,0	84,8	55,1	51,0	57,6
ragazzi/e tra i 6 e i 17 anni	61,8	50,0	69,2	65,9	49,9	74,8	58,0	50,1	63,6
persone con più di 75 anni	66,2	66,7	65,8	68,8	63,6	72,6	63,9	69,6	60,0
persone con disabilità/non autosufficienti con meno di 75 anni	67,3	66,2	68,1	69,7	59,3	77,2	65,1	73,6	60,3

Il lavoro di cura dei bambini e dei ragazzi fino a 17 anni è considerato più pesante dalle donne, sia nel Comune di Bologna che nel Resto della Città Metropolitana. Per quanto riguarda la cura delle persone con più di 75 anni o under 75 ma con disabilità/non autosufficienti, l'impegno è molto o abbastanza pesante soprattutto per le donne nel Capoluogo e per gli uomini nel Resto dei Comuni.

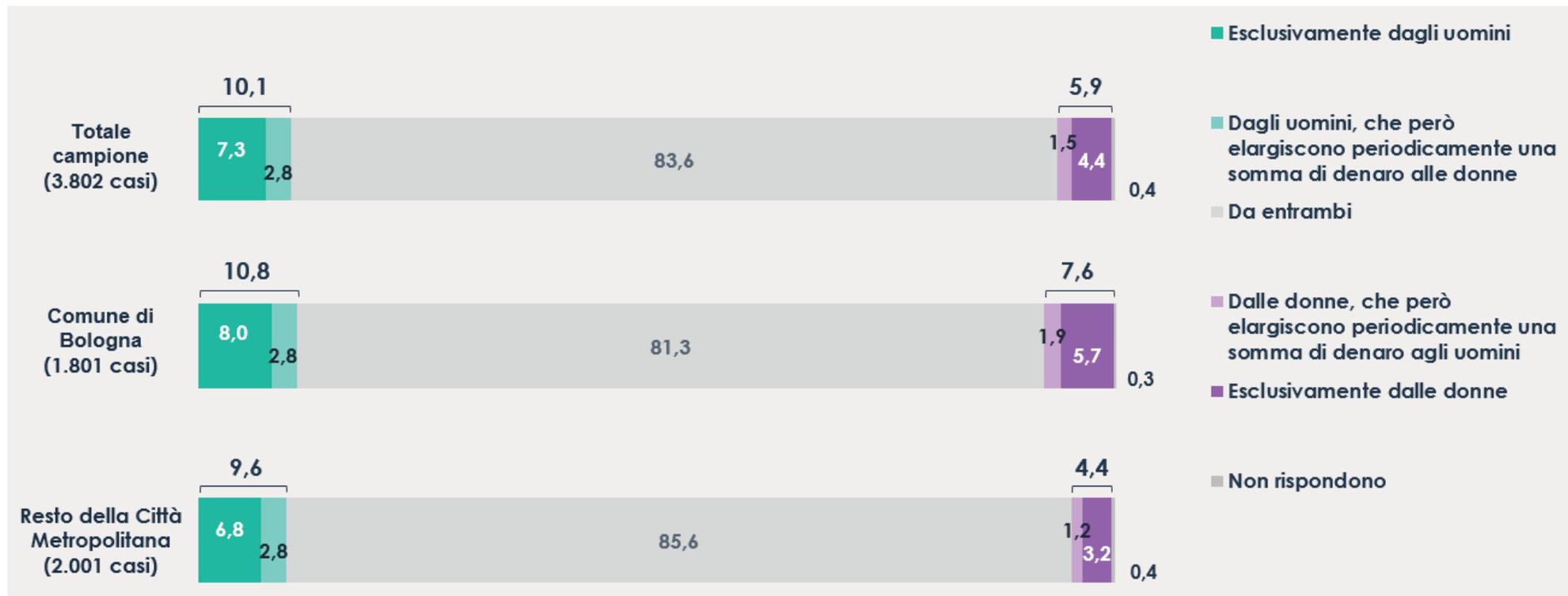
La qualità della vita nel 2022

Gestione del reddito familiare all'interno della coppia

Quale delle seguenti affermazioni si adatta maggiormente alla sua situazione?

Base: Conviventi con partner/marito/moglie

Nella mia famiglia il reddito familiare è gestito...

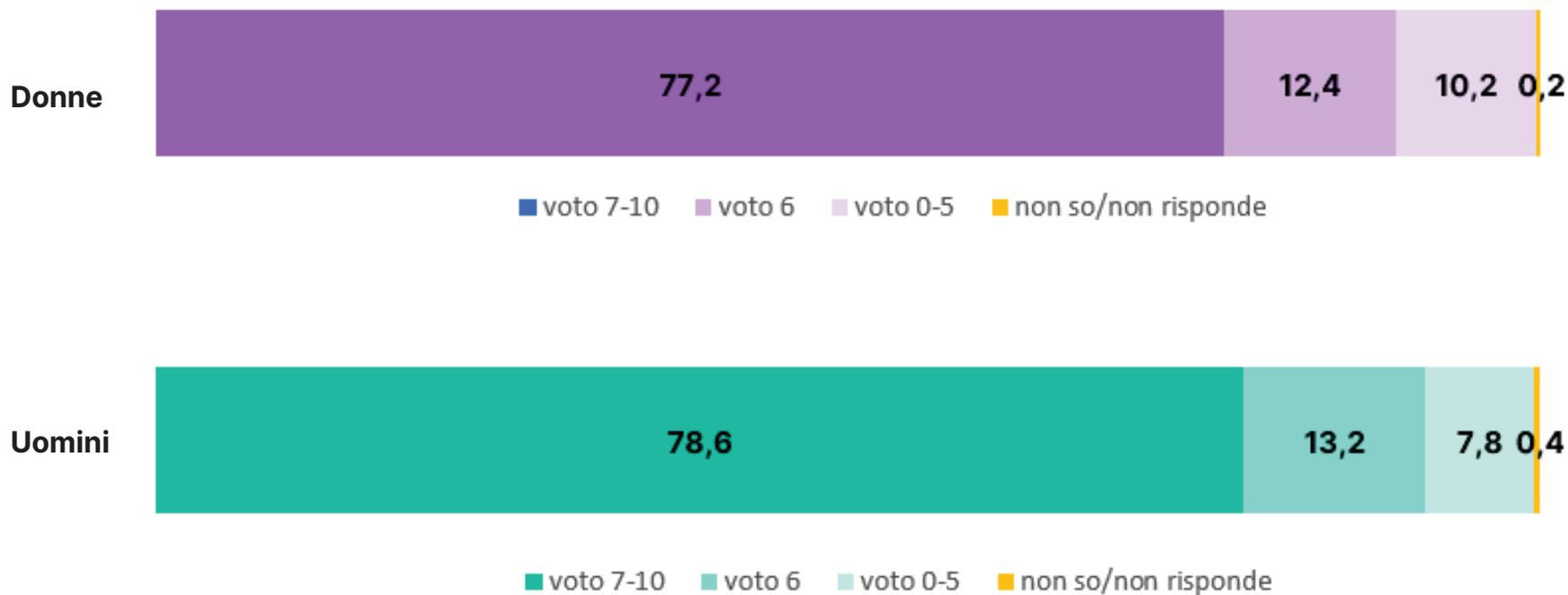


Combinando le risposte riferite a sé stessi e al/alla proprio/a partner, si conferma come le questioni economiche in famiglia siano trattate in modo condiviso da entrambi (in oltre l'80% dei casi). Dove il rapporto non è paritario, sono gli uomini a prevalere (10% contro 6% donne). L'analisi territoriale non presenta differenze consistenti, si evidenzia solo che le donne della periferia sono meno coinvolte delle bolognesi (4,4% contro 7,6%).

La qualità della vita nel 2022

Il punteggio al comune di Bologna

Che voto darebbe alla qualità della vita nel suo comune?

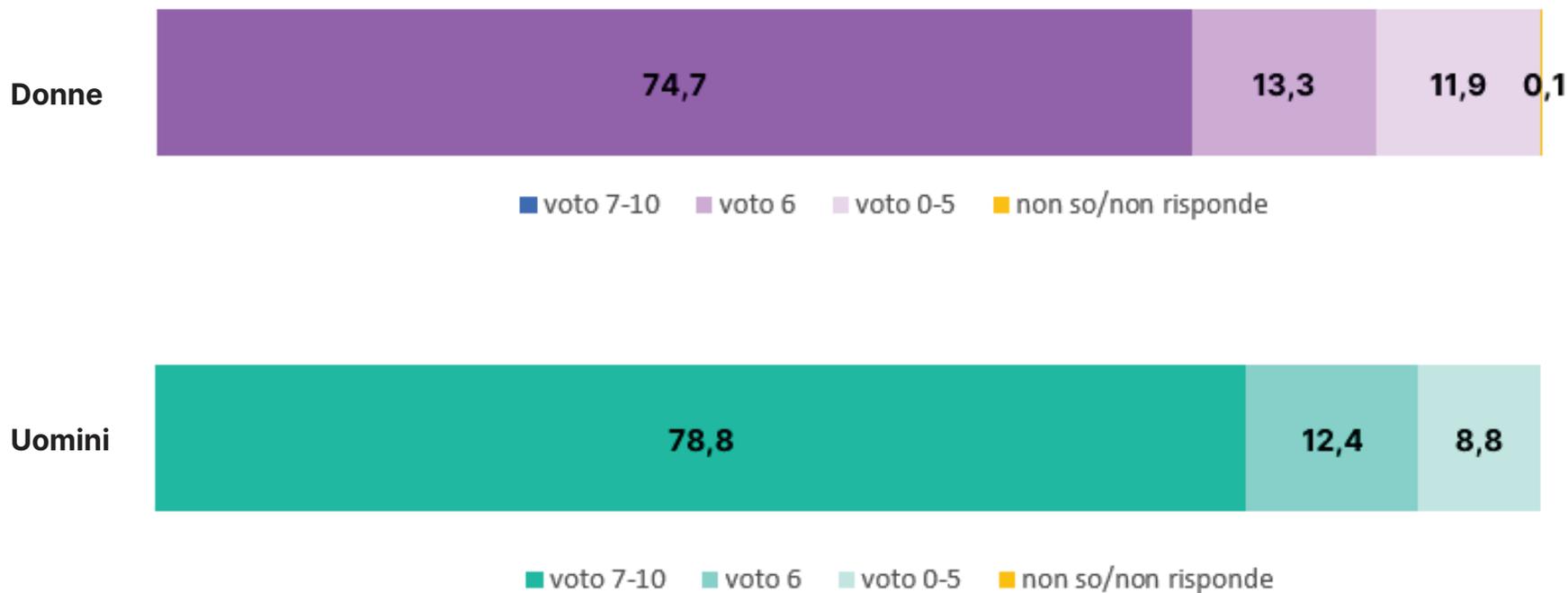


La qualità della vita nel proprio Comune è complessivamente alta sia per gli uomini che per le donne, con più di tre quarti dei rispondenti che le attribuiscono una valutazione più che positiva (voti tra 7 e 10); leggermente più alta per gli uomini (78,6%) che per le donne (77,2%).

La qualità della vita nel 2022

Il punteggio alla zona (comune di Bologna)

Se dovesse dare un voto complessivo alla qualità della vita della zona in cui abita, da 0 a 10, che voto darebbe?



Anche per quanto riguarda la qualità della vita nella zona in cui si vive il punteggio è complessivamente alto sia per gli uomini che per le donne, anche se in questo caso le donne hanno fornito un punteggio significativamente più basso: punteggio da 7 a 10 il 74,7% delle donne e 78,8% per gli uomini. Oltre una donna su dieci da un voto negativo alla zona in cui vive.

La qualità della vita nel 2022

Le discriminazioni

Negli ultimi due anni Lei ha mai subito discriminazioni o si è sentita/o discriminata/o in prima persona?

L80. Negli ultimi 2 anni Lei ha mai subito discriminazioni o si è sentita/o discriminata/o in prima persona?	Totale campione			Comune di Bologna			Resto della Città Metropolitana		
	Totale (3.802 casi)	Uomini (1.814 casi)	Donne (1.988 casi)	Totale (1.801 casi)	Uomini (843 casi)	Donne (959 casi)	Totale (2.001 casi)	Uomini (971 casi)	Donne (1.030 casi)
sì	9,2	6,8	11,4	9,4	7,6	10,9	9,1	6,2	11,8
no	89,7	92,1	87,5	89,2	91,1	87,6	90,1	93,1	87,4
non risponde	1,1	1,0	1,2	1,4	1,3	1,5	0,8	0,7	0,8

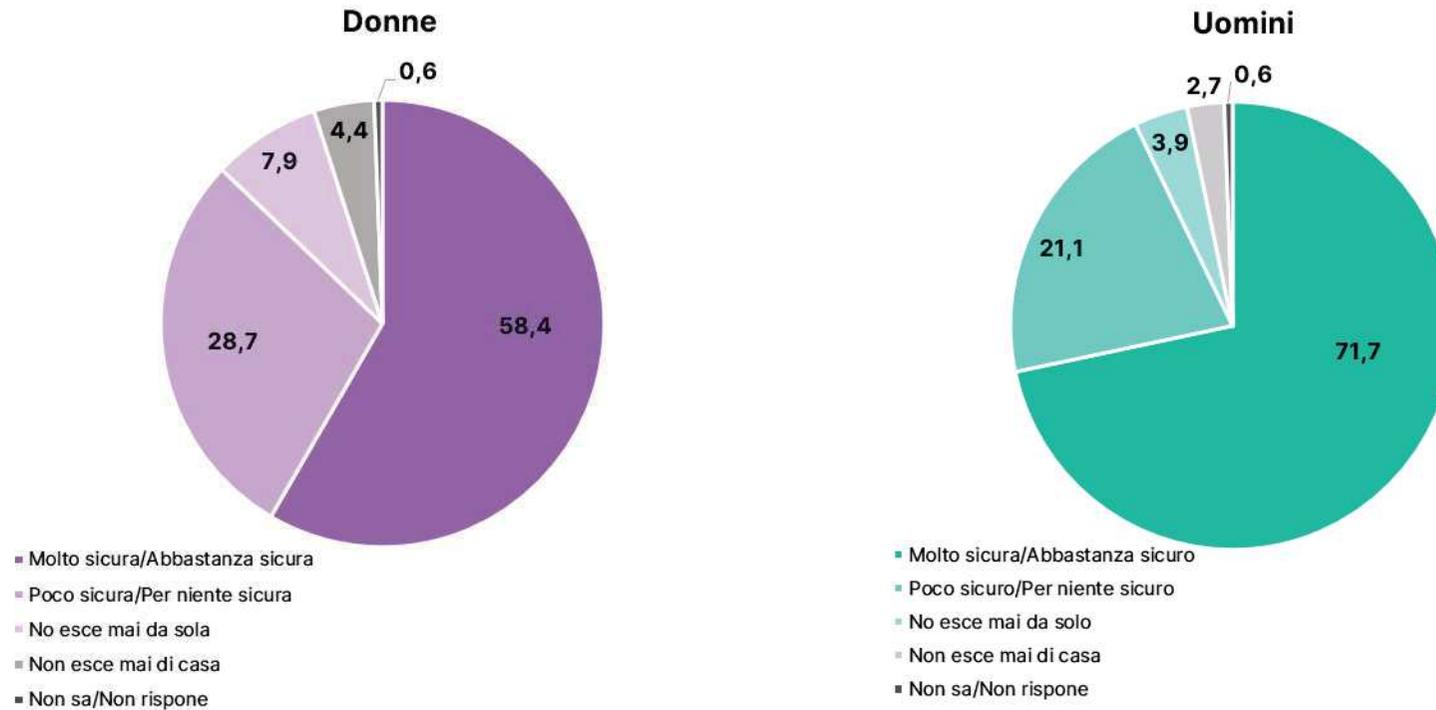
Le donne più degli uomini affermano di essere state discriminate. Dal punto di vista territoriale, non emergono differenze tra Bologna e il resto della Città metropolitana.

La qualità della vita nel 2022

La sicurezza

Quanto si sente sicuro/sicura camminando per strada quando è buio ed è sola/o nella zona in cui vive?

Comune di Bologna



Circa il 58% delle donne dichiarano di sentirsi sicure ad uscire sole la sera contro il 72% degli uomini.

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Il Comune di Bologna prosegue il proprio impegno nel benessere organizzativo delle persone anche con il supporto del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a cui sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica sulle tematiche della conciliazione vita privata-lavoro attivando azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo e per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, dando spazio a progetti in materia di pari opportunità.

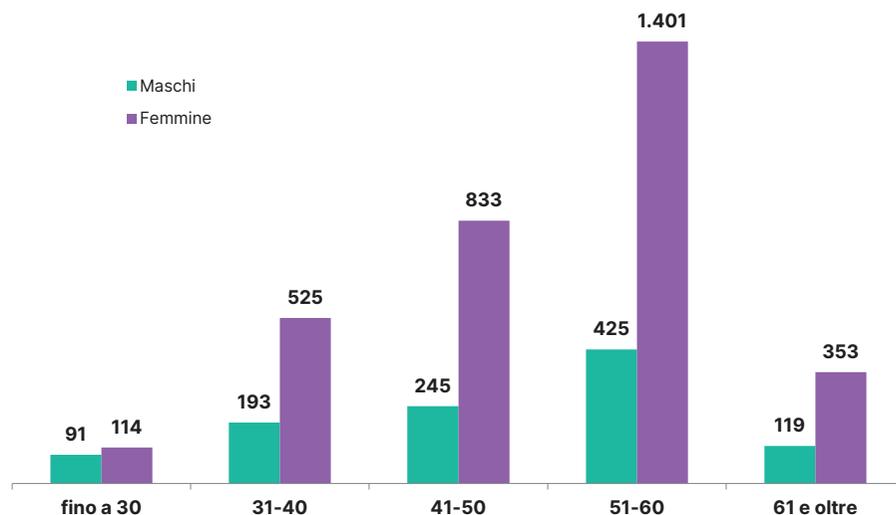
*I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato e alcune tipologie di contratto a tempo determinato (contratti di formazione e lavoro, contratti artt. 90 e 110 TUEL e incarichi di alta specializzazione).
Fonte dei dati: Sistema informativo del personale (SispeNet).*

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

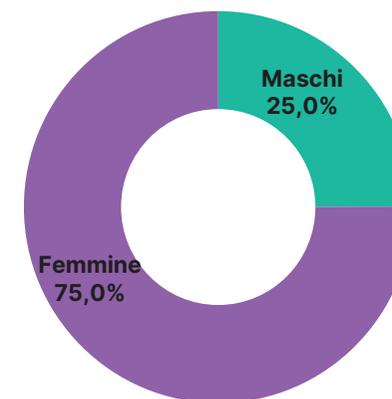
Genere e fasce di età

Il Bilancio di genere del Comune di Bologna non può prescindere dall'analisi del proprio personale. Si può osservare che al 31 dicembre 2022 presenta la stessa ripartizione tra i generi degli anni precedenti: 3 dipendenti su 4 sono donne. Tra gli amministratori la ripartizione tra i generi si avvicina molto di più alla parità (43,1% donne), come pure tra le posizioni dirigenziali (53,6% donne). I dipendenti sono 4.299 (di cui 3.226, pari al 75%, donne). Una motivazione della maggiore presenza di donne tra i lavoratori del comune di Bologna si può trovare nella quota rilevante del personale scolastico storicamente ancora molto femminile. La percentuale più alta di donne rispetto agli uomini si registra nella fascia di età dai 41 ai 50 anni (77,3%), seguita da quella dei 51-60enni (76,7%). Verso un bilanciamento di genere invece nella fascia di età dei più giovani (<di 30 anni), dove i ragazzi sono passati da 77 unità del 2021 a 91 nel 2022 portando la loro percentuale al 44,4%.

Comune di Bologna
Dipendenti per genere e per fasce d'età al 31/12/2022



Comune di Bologna
Dipendenti per genere (%) al 31/12/2022

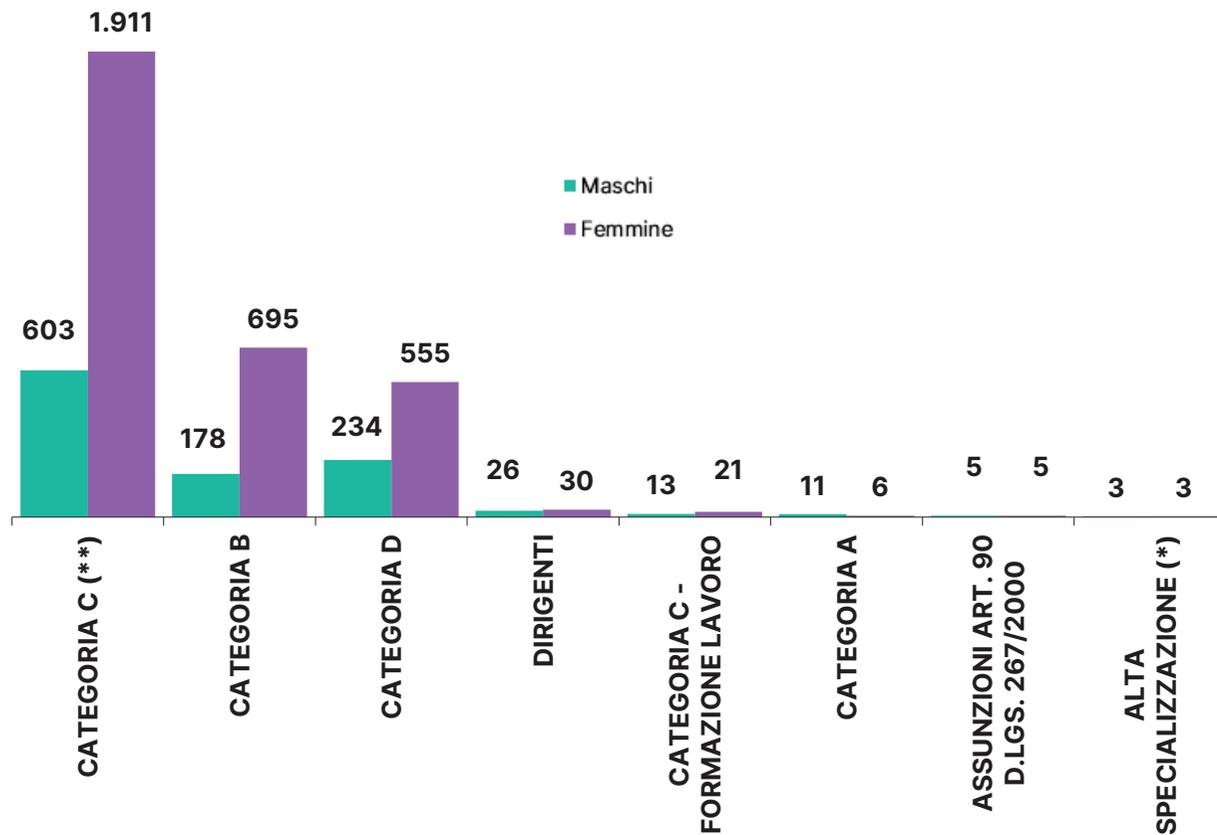


N.B. Compreso il personale della scuola

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Inquadramento

Dipendenti del comune di Bologna per genere e inquadramento al 31/12/2022



Per quel che concerne la classificazione del personale per tipologia di inquadramento, le percentuali più alta di donne sono riscontrabili tra i dipendenti inquadrati nella categoria C (76%) e B (70,3%). Per Dirigenti e Alte specializzazioni la proporzione è pressoché del 50%.

(*) in dotazione organica e fuori dotazione organica

(**) compreso il personale della scuola

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Gli strumenti di conciliazione vita/lavoro

Nell'ambito della «conciliazione vita/lavoro» vengono generalmente inclusi quegli istituti che intervengono a modificare la tradizionale struttura sia degli orari che della modalità di prestare la propria opera professionale nella direzione di una armonizzazione delle due sfere di azione di un soggetto : quella lavorativa (tempo di lavoro) in cui il tempo e le capacità vengono messe a disposizione del mercato del lavoro a fronte di una retribuzione economica; quella privata (tempo di vita) dove tempo e capacità possono essere dedicate ai propri interessi e finalità.

Nell'ambito di questa relazione sono presi in considerazione tre principali strumenti di conciliazione:

- Il part-time;
- il telelavoro (che comporta una diversa localizzazione dell'ambito di lavoro svolto, per una quota del totale, presso il proprio domicilio);
- Il lavoro agile (che comporta una diversa «modalità» di misurazione del lavoro che privilegia l'aspetto dei risultati raggiunti e dell'efficacia del lavoro svolto rispetto al tempo dedicato o al luogo della prestazione).

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

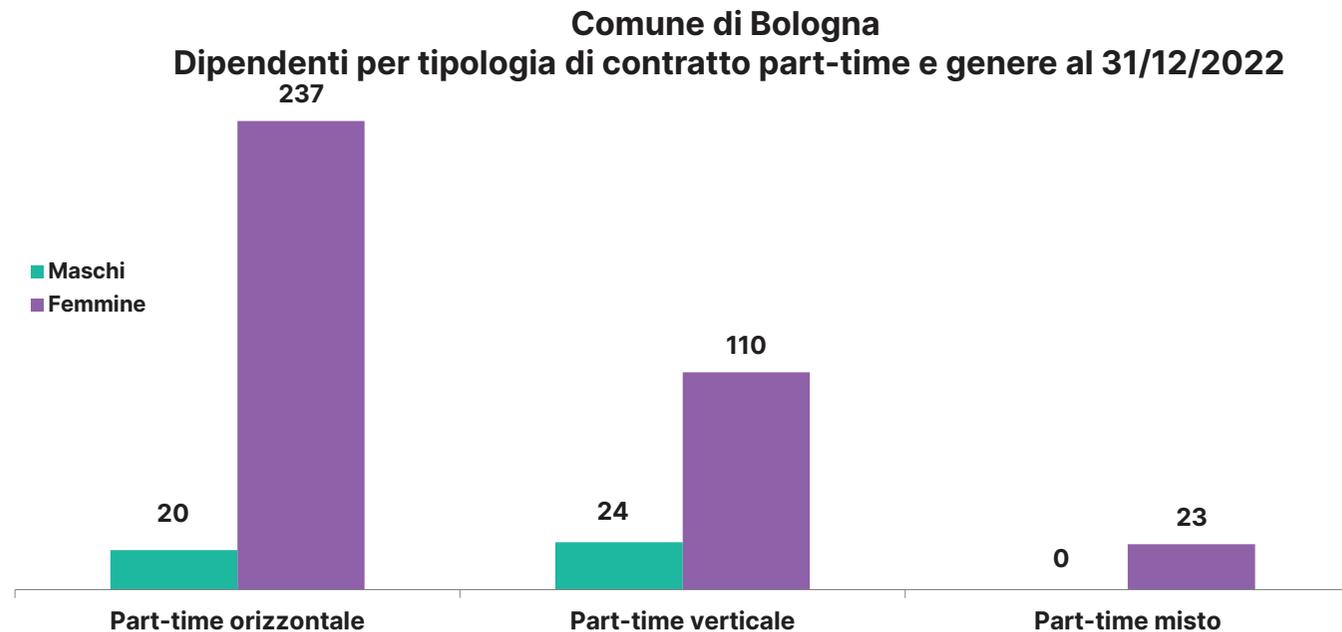
Part-time

Premesso che le misure del part-time e del telelavoro non possono essere usufruite da personale dirigenziale e con posizione organizzativa, dall'analisi dei dati il ricorso a questo istituto da parte dei dipendenti del Comune di Bologna è principalmente femminile.

Tra gli strumenti di conciliazione vita-lavoro il part time rappresenta forse quello "economicamente più costoso" perché il suo ricorso comporta il sacrificio di una quota di salario che invece telelavoro e lavoro agile non richiedono. Pare quindi lo strumento "più estremo" da adottare in caso di esigenze difficili da conciliare.

Non pare un caso, quindi, che sia anche lo strumento che raccoglie una maggiore disparità di utilizzo tra uomini (4,5% di 1.047 uomini) e donne (11,9% di 3.196 donne). Con un andamento in riduzione per gli uomini e in aumento per le donne rispetto all'anno precedente, nella direzione di una ancora maggiore disparità.

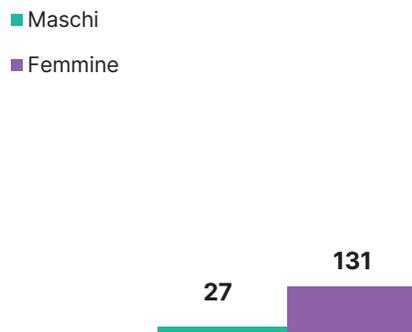
La maggior parte dei fruitori del part time si concentra nelle fasce d'età tra i 41 e i 60 anni, con una predominanza nella seconda decade. Sembrerebbe, quindi, che ancor più che nella fase di vita riproduttiva (nuclei familiari con presenza di bambini piccoli), il carico di lavoro di cura ricada sulle donne con l'avanzare dell'età e con l'aumento delle esigenze di cura espresse da parenti ed affini della generazione precedente.



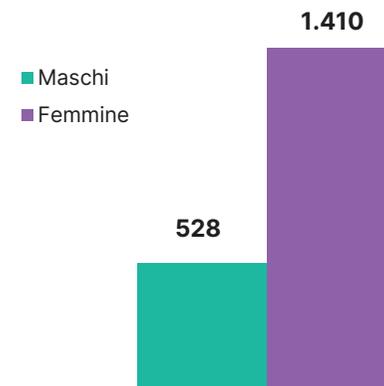
Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Telelavoro e lavoro agile

Comune di Bologna
Dipendenti in telelavoro al 31/12/2022



Comune di Bologna
Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2022



Telelavoro: ne fa ricorso il 2,8% degli uomini e il 4,2% delle donne. La fascia di età interessata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni confermando il trend che vede spostarsi in avanti l'età di chi ricorre a questa misura.

Lavoro agile: si conferma lo strumento ampiamente più diffuso tra il personale del Comune di Bologna, interessando circa il 45% del totale (incluso il personale dirigenziale), pari alla percentuale dello scorso anno. Tra i dipendenti uomini l'utilizzo di questo strumento è diffuso per il 49,2%, tra le donne il 43,7%. Segnale che, probabilmente, è ancora maggiore la quota di donne impiegata in attività non esercitabili se non in presenza (es. personale educativo e scolastico).

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Congedi parentali

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE ANNO 2022

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.964	8.188	10.152
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3.191	4.583	7.774
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	404	7.307	7.711
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	135	786	921

I dati riferiti alla fruizione di congedi per L. 104 e congedi parentali, si concentrano più in capo alle dipendenti donne e sono in linea agli ultimi due anni.

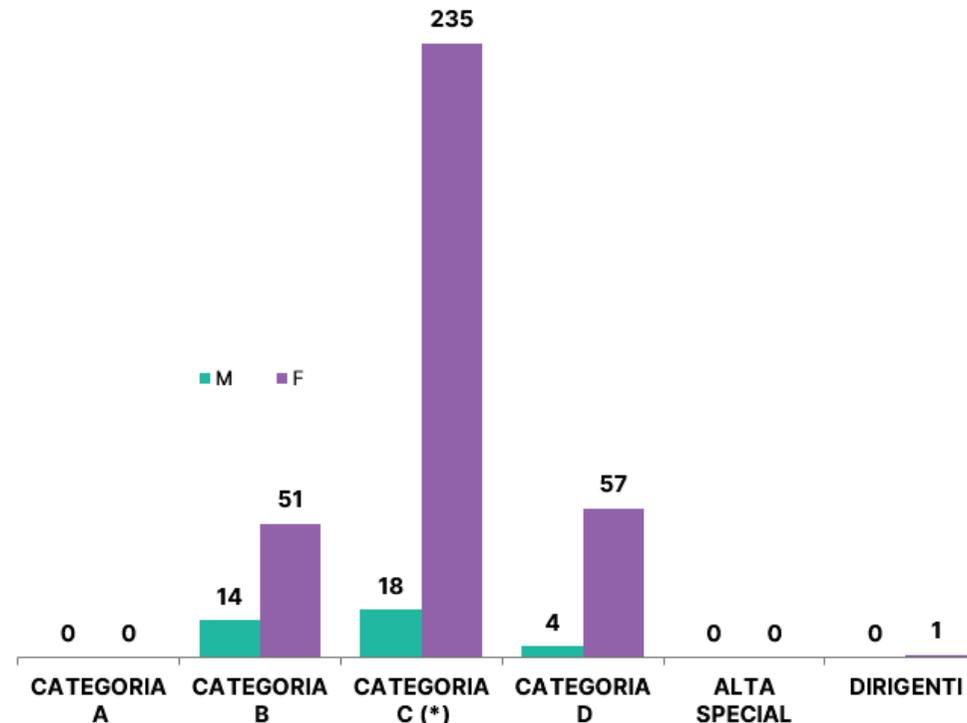
Tra i due tipi di permessi appare evidente la predominanza del primo istituto (assistenza a familiari non autosufficienti) rispetto al secondo (connesso alla presenza di figli minori).

Anche in occasione di questa distinzione appare una tendenziale prevalenza della presa in carico del "lavoro di cura" da parte del genere femminile, poiché le ore di permesso e congedo utilizzate risultano fruiti, in rapporto alla popolazione dipendente, maggiormente da parte delle dipendenti donne, confermando in sostanza la sensazione che le esigenze di cura e assistenza personale venga generalmente svolto in via principale dalle donne.

Analisi relativa al personale dipendente del Comune di Bologna

Congedi parentali

Comune di Bologna Dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali nell'anno 2022



Note: Il personale che ha effettuato una progressione verticale nel corso dell'anno (ad esempio dalla categoria C alla categoria D) è stato conteggiato nell'inquadramento in essere al 31/12/2022

(*) incluso il personale inquadrato nel CCNL Scuola

Platea di riferimento: Personale a tempo indeterminato e alcune tipologie di contratto a tempo determinato (contratti di formazione e lavoro, contratti artt. 90 e 110 TUEL)

Fonte dei dati: Sistema informativo del personale (SispeNet)

Nel 2022 l'8,8% dei/delle dipendenti del Comune di Bologna ha usufruito dei congedi parentali (380 dipendenti), in aumento rispetto al 7,7% dello scorso anno. La quasi totalità (90,5%) sono donne. Il 66,6% delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno utilizzato i congedi parentali nel 2022 è collocato nella categoria C, il 17,1% nella categoria B e il 16,1% nella categoria D.

Credits e ringraziamenti

A cura dell'Assessorato alla Casa e politiche per l'abitare, Politiche ambientali, Pari opportunità, lotta alla violenza di genere e contrasto alle discriminazioni, Economia della notte

Gruppo di lavoro tecnico:

Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino – Ufficio Pari Opportunità

Area Programmazione e Statistica

Area Personale e Organizzazione

In collaborazione con Associazione Period Think Tank APS

Si ringraziano le colleghe Borghesi Anna Clora, Calderoni Allegra, Cervellati Alessandra, Fresa Lucia, Gabaldo Annalisa, Ghelfi Maria Giovanna, Graziati Alessia, Guarasci Brigitta, Marreddu Silvia, Ventura Paola che hanno collaborato alla redazione.

Si ringraziano inoltre:

Giulia Sudano e Giovanna Badalassi, Associazione Period Think Tank APS, per la preziosa collaborazione fornita all'interno del servizio di assistenza tecnica sulla valutazione di impatto di genere, avvenuto tra luglio e ottobre 2023, che sarà pienamente messa a frutto per le prossime edizioni del Bilancio di Genere

Paula Satta, Dottoranda EDGES con borsa di studio PNRR dell'Università di Bologna, per il supporto all'Ufficio Pari opportunità nella redazione del documento.