



**Comune
di Bologna**

Relazione sulla Performance 2023



Sommario

1	A colpo d'occhio.....	3
2	Il Comune di Bologna: la nostra identità, la nostra visione e i nostri valori	7
3	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2023.....	9
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2023	10
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.....	10
3.1.2	Piano Integrato di Attività e Organizzazione.....	10
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale	11
3.1.4	Relazione sulla performance	11
3.1.5	Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza	11
4	Analisi del contesto e delle risorse	13
4.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto.....	13
4.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	25
4.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane	29
4.3.1	Il personale al 31/12/2023	29
4.3.2	Il lavoro a distanza	29
4.3.3	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione	31
4.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie.....	43
4.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2023	43
5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	46
5.1	Performance di ente.....	47
5.1.1	Stato di salute finanziaria.....	48
5.1.2	Stato di salute organizzativa	49
5.1.3	Indicatori di salute organizzativa.....	50
5.2	Raggiungimento degli obiettivi operativi	54
5.2.1	Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)	54
5.2.2	Consuntivo indicatori (Allegato 2).....	54
5.2.3	Consuntivo Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi (Allegato 3)	54

1 A colpo d'occhio





Realizzazione e ripristino alloggi sociali
n. 309*
 *n. 265 nel 2022



Monitoraggio persone accolte nei servizi di accoglienza nell'ambito del Sistema Accoglienza Integrazione (SAI)
+15,60%

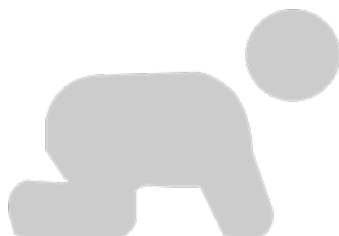


Monitoraggio utenti attivi (fisici e digitali) delle biblioteche
+15%



Monitoraggio visitatori e presenze Musei
+170%.*

*in forte ripresa dopo le restrizioni dovute alla pandemia



Tasso di copertura nidi d'infanzia
50%





**Istanze presentate
in forma digitale
+5,27%**



iperbole

**Utenti con profilo
Iperbole
+12,27%**

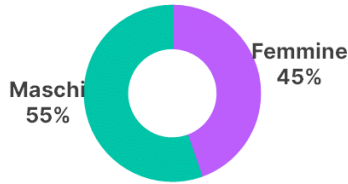


**Monitoraggio tempestività
pagamenti
-16 giorni ***
*anticipo rispetto ai 30 gg obbligatori
per legge



a colpo d'occhio: focus di alcuni dati di genere

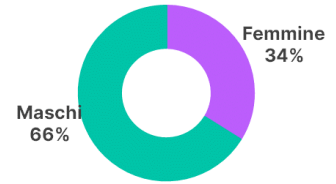
Persone accolte e orientate dagli Sportelli Sociali - 2023



Caregiver domande presentate - 2023



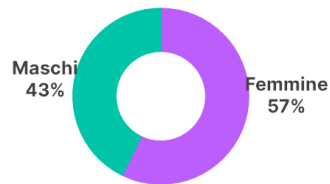
Interventi per inserimento lavorativo e inclusione sociale (tirocini) - 2023



Persone in carico nei servizi domiciliari pubblici e privati - 2023



Buoni spesa 1.0 - 2023



Persone con interventi e serv. sociali e socio-sanitari autorizzati - 2023



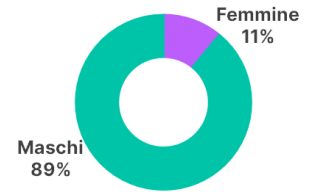
Assegnatari alloggi ERP 2023



Assegnatari alloggi ERP lista di attesa - 2023



Azioni di orientamento formazione tecnico scientifica - 2023



Presenza del genere femminile in posizione di responsabilità (EQ e Dirigenti) - 2023



2 Il Comune di Bologna: la nostra identità, la nostra visione e i nostri valori

Il Comune di Bologna, la cui fondazione risale ad oltre 900 anni fa, è uno dei Comuni più antichi d'Italia. La sua storia e il suo ruolo sono cambiati nel corso del tempo con l'evoluzione dell'organizzazione amministrativa dello Stato e con le evoluzioni socio-economiche del territorio bolognese. Oggi il Comune di Bologna è un ente autonomo all'interno dell'unità della Repubblica italiana e rappresenta la comunità di coloro che vivono nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il territorio del Comune di Bologna, a fine 2023, conta circa 392 mila residenti, mantenendo un flusso migratorio positivo grazie all'attrazione di residenti da altre regioni italiane e dall'estero.

Come evidenziato nel paragrafo successivo, dopo il crollo nel 2020, nel corso del 2023, sia gli arrivi di turisti in città che i pernottamenti nelle strutture ricettive, rispettivamente con un + 11,9% e un + 11,5% rispetto al 2022, hanno superato i numeri del periodo pre pandemia.

L'Università di Bologna, la più antica d'Europa, conferma la sua forte attrattività a livello nazionale e internazionale e il suo ruolo di grande Ateneo pubblico, aperto, inclusivo e fortemente competitivo a livello internazionale. I numeri delle immatricolazioni per l'anno accademico 2023/2024 sono in linea con quelli dello scorso anno e fanno registrare aumenti significativi sul fronte degli studenti internazionali (+11%) e dei corsi di laurea magistrali (+3%, arrivando a sfiorare quota 9.000). Da segnalare anche il dato delle studentesse che scelgono di iscriversi a corsi di laurea di ambito STEM, ossia tecnologici, ingegneristici e matematici: le nuove iscritte ai corsi di laurea e ai corsi di laurea magistrali a ciclo unico sono in aumento del 6% rispetto allo scorso anno, mentre nei corsi di laurea magistrale sono in aumento del 7%.

La nostra Visione

Rendere la nostra città sostenibile, accessibile e inclusiva, in grado di rispondere alle sfide del nostro tempo senza lasciare indietro nessuno, individuando risposte concrete ai bisogni delle persone e pensando alle future generazioni.

I nostri valori

Il Comune di Bologna ha approvato la propria Carta dei Valori nel dicembre 2013 ed è uno dei pochi comuni in Italia ad averla costruita con il coinvolgimento di tutto il proprio personale. La nostra Carta è frutto di un lavoro che evidenzia soprattutto i valori guida dei comportamenti delle persone che lavorano all'interno dell'ente ma comunque ben rappresenta la cornice valoriale che accompagna da sempre l'azione del Comune nei confronti della propria comunità.

Così i valori di ascolto, orientamento al servizio, efficacia, efficienza, correttezza e trasparenza, valorizzazione delle persone e lavoro di squadra, innovazione, creatività e responsabilità contenuti nella nostra Carta, che guidano l'azione del personale comunale, hanno fatto nel tempo e tuttora fanno di Bologna una Città che crede fortemente nei valori di accessibilità, trasparenza, sostenibilità, partecipazione dei cittadini, innovazione e integrazione.

Accessibilità

Siamo attenti all'accessibilità in tutte le sue dimensioni e crediamo nella possibilità che tutte le politiche comunali, in modo integrato, possano aiutare a rimuovere gli ostacoli per garantire l'uguaglianza sostanziale e la partecipazione effettiva di tutte le persone, nonché a promuovere l'accessibilità degli spazi e delle infrastrutture urbane fin dalla loro progettazione per includere i diversi bisogni derivanti dai diversi vissuti della città da parte delle donne e degli uomini.

Si veda a titolo esemplificativo gli obiettivi operativi ed esecutivi rispettivamente Piano per l'accessibilità e Accessibilità digitale e fisica (superamento barriere architettoniche) che rispondono al D.L. 222/2023.

Trasparenza

Crediamo nella trasparenza come principio guida di tutte le nostre azioni e dei nostri atti. Chiarezza nella comunicazione dei nostri processi e procedimenti, definiti e verificabili. Vogliamo mantenere le cittadine e i cittadini e tutti i portatori di interessi costantemente informati sulle attività e decisioni dell'Amministrazione.

Sostenibilità

Ci impegniamo a perseguire la sostenibilità in tutti i suoi aspetti: ambientale, sociale ed economica. Oggi la sostenibilità rappresenta un valore essenziale per ogni azione dell'Amministrazione. Promuoviamo la rigenerazione urbana, operiamo per ridurre le fonti di inquinamento ambientale, favoriamo l'efficienza energetica e il minor consumo di risorse naturali, operando per un cambiamento nel modello di mobilità urbana. Il nostro impegno verso una città sostenibile si traduce anche nell'investimento sull'educazione e nel welfare e nell'attenzione alle politiche culturali, considerate leve in grado di ridurre le disuguaglianze. Si riflette infine in una visione inclusiva delle persone dove ognuno possiede un ruolo attivo che è chiamato ad esercitare attraverso scelte responsabili e coerenti.

Partecipazione delle cittadine e dei cittadini

Ci impegniamo con la cittadinanza e l'intero Paese ad ideare e mettere in campo il miglior progetto possibile per la Città con l'obiettivo di posizionare Bologna tra le più importanti città metropolitane del nostro Paese e a livello europeo. Abbiamo promosso patti di collaborazione per coinvolgere attivamente i cittadini nella cura dei beni comuni della città e sperimentato strumenti di democrazia diretta per condividere azioni e interventi per favorire il processo di crescita e il miglioramento urbano. Tutto questo con la convinzione che l'urbanesimo del XXI secolo non può prescindere dalla partecipazione attiva di cittadine e cittadini.

Innovazione

La tensione verso l'innovazione continua nasce dalla convinzione che solo attraverso sperimentazioni ed errori e la scelta di progetti che denotino coraggio si possano mobilitare energie creative e far convergere su Bologna i talenti e le migliori prassi a livello nazionale e internazionale, sia nell'ambito dell'innovazione tecnologica che nell'urbanistica e nella rigenerazione urbana, ma anche in ambito culturale, sociale ed educativo. Tutti i progetti che mettiamo in campo vengono costantemente monitorati, valutati e, se necessario, corretti con l'obiettivo di conseguire l'eccellenza. Ma soprattutto hanno sempre lo sguardo rivolto alla Città del futuro.

Integrazione

Gli obiettivi ambiziosi della nostra programmazione non sarebbero realizzabili se l'azione del Comune di Bologna non fosse da sempre tesa all'integrazione delle politiche (politiche dell'abitare, del lavoro, del welfare e sanità e dei servizi educativi), oggi più che mai necessaria per rispondere in modo adeguato ai mutamenti socio-demografici e alle trasformazioni sociali, e tra tutti i soggetti che contribuiscono alla loro realizzazione. L'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dettati dall'Agenda ONU 2030 richiede infatti partenariati tra istituzioni, a livello nazionale, regionale e locale, imprese e componenti della società civile, collaborazioni inclusive, costruite su principi, valori, su una visione comune e integrata e su obiettivi condivisi, che mettano al centro le persone e la salute del pianeta.

3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2023

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla performance viene redatta con una duplice finalità:

- rendere trasparente e comunicare agli stakeholder interni ed esterni il rendiconto dei risultati conseguiti dal Comune nell'anno di riferimento,
- alimentare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono.

Gli elementi che caratterizzano il ciclo di gestione della performance e di conseguenza l'intero processo di programmazione, misurazione e valutazione del Comune di Bologna sono:

- programmazione per diversi livelli di obiettivo (strategico, operativo ed esecutivo) nell'ambito della più generale cornice strategica di riferimento dell'Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo sostenibile e, in particolare, per il raggiungimento degli obiettivi specifici individuati nell'ambito dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile;
- definizione degli obiettivi con un percorso bi-direzionale:
 - in una logica top-down, gli obiettivi strategici sviluppano le linee programmatiche di mandato attraverso la definizione di attività consolidate e di interventi innovativi, gli obiettivi operativi li articolano attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati attesi, tempi) per il triennio di interesse;
 - in una logica bottom-up, le singole articolazioni organizzative concorrono alla definizione degli obiettivi esecutivi che dettagliano ulteriormente i contenuti degli obiettivi operativi e, con l'approvazione del Piano delle Attività per la propria struttura, il dirigente apicale definisce le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi esecutivi, azioni che rappresentano, di fatto, micro- obiettivi che vengono "assegnati" alle persone per la loro realizzazione;
- inclusione di tutti gli obiettivi di performance dell'Ente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO) 2023-2025 - allegato A) "Obiettivi esecutivi 2023";
- collegamento tra obiettivi e risorse grazie all'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di bilancio, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata, come previsto dall'art. 22 bis del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, e che trova la propria sintesi nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- misurazione dei risultati della gestione con un'ottica dinamica di "prestazione" della persona e dell'intera struttura organizzativa, grazie al collegamento tra risorse, processi, risultati ed effetti ultimi dell'azione amministrativa.

3.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2023

3.1.1 Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale

Come previsto dalla norma, l'organo esecutivo, previo parere positivo del Nucleo di valutazione, provvede a modificare ed aggiornare annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per renderlo coerente con il percorso di continua innovazione del ciclo di gestione della performance e contestualmente per farne uno strumento sempre meno "adempimentale" e sempre più funzionale a supportare la gestione.

Dal 2023 il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato inserito nel PIAO (sezione 4 - Monitoraggio), con i relativi allegati:

D) Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Allegato Sezione 4 A)

D1) Disciplina di dettaglio annuale 2023 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Allegato Sezione 4 A.1)

D2) Dizionario dei comportamenti organizzativi 2023 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Allegato Sezione 4 A.2).

Il PIAO 2023-2025 è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente al link

<http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/>

3.1.2 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il PIAO è stato approvato dalla Giunta, successivamente al Documento Unico di Programmazione 2023-2025, con deliberazione DG/PRO/2022/430 - N. Repertorio: DG/2022/369 - P.G. N. 858047/2022 Data Esecutività: 28/12/2022 ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021".

Il PIAO è da considerarsi unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione, come previsto dal Testo Unico degli Enti Locali innovato dalla disciplina dell'armonizzazione dei bilanci (art. 169 del D.Lgs 18/08/2000, n. 267 e in osservanza del punto 10.1 dell'allegato 4/1 del D. L.vo 118/2011).

Come anticipato in precedenza, la scelta dell'Ente è stata quella di inserire tutti gli obiettivi di performance (obiettivi esecutivi) all'interno del PIAO perché tutto il personale trovi nel Piano evidenza degli obiettivi che sono loro assegnati, nella consapevolezza che le persone devono riconoscere nel processo di programmazione, fin dagli obiettivi strategici, la connessione con gli obiettivi individuali e con il loro lavoro.

Gli obiettivi assegnati alle persone sono costituiti da azioni che declinano e dettagliano gli obiettivi di performance (obiettivi esecutivi) e sono funzionali al loro raggiungimento. La loro definizione è demandata alla competenza del dirigente apicale attraverso l'approvazione del "Piano delle attività" per la propria struttura.

L'integrazione con le misure richieste per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui alla strategia pubblicata nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 viene garantita mediante la classificazione, nel software gestionale, di obiettivi esecutivi di secondo livello denominati "Misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi" e "Attuazione norme sulla trasparenza" all'interno dei quali ogni dirigente apicale ha inserito le azioni opportune che sono poi entrate nel Piano delle attività. Analogamente sono previste azioni di partecipazione, sotto il coordinamento del RPCT, alle fasi di predisposizione e monitoraggio del Piano.

3.1.3 Variazioni e monitoraggio infra annuale

La gestione dell'ente locale è caratterizzata da fenomeni che impongono una periodica revisione delle risorse attribuite alle strutture per il perseguimento dei propri obiettivi. Contabilmente si dà luogo a variazioni di bilancio e in particolare, a metà anno, il Testo Unico degli enti locali prevede una variazione di assestamento generale, deliberata dall'organo consiliare dell'ente entro il 31 luglio di ciascun anno, con la quale si attua la verifica generale di tutte le voci di entrata e di uscita, compreso il fondo di riserva ed il fondo di cassa, al fine di assicurare il mantenimento del pareggio di bilancio (comma 8, art. 175 del D.Lgs. 267/2000).

Analogamente al percorso di verifica contabile sul permanere degli equilibri, si provvede alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di performance contenuti nel PIAO (di cui all'allegato A) "Obiettivi esecutivi 2023" con cadenza 31 maggio e 31 agosto 2023, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Il monitoraggio continuo delle eventuali criticità è supportato anche dal Sistema dei comitati, previsto dall'art. 12 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi:

- a) a livello di Direzione Generale funziona un Comitato di Direzione denominato "Direzione Integrata", presieduto dal Direttore generale e composto dalla Segretaria generale, dalla Responsabile del Gabinetto, dalle e dai Capi Dipartimento e Capi Area;
- b) a livello di Direzione di Dipartimento e Area funzionano Comitati di Direzione presieduti dalle e dai Capi Dipartimento o Capi Area e composti da direttori/direttrici di settore, quartiere e dirigenti assegnati alle strutture, eventualmente integrato dalle e dai Responsabili di posizione organizzativa e da altri funzionari.

3.1.4 Relazione sulla performance

A completamento del più ampio processo gestionale, la Relazione sulla performance si integra con il Piano esecutivo di gestione - Rendiconto dell'esercizio 2023, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2023. Tale documento presenta in forma sintetica i principali risultati evidenziati dal percorso di rilevazione dei costi ispirato ad una logica di contabilità economico-patrimoniale. I costi, già esposti nel "Prospetto dei costi per missione", vengono mostrati in modo da offrire un approfondimento del processo di allocazione delle risorse fra i diversi interventi sviluppati dall'Amministrazione in coerenza con gli indirizzi di programmazione strategica ed operativa.

3.1.5 Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) integrato nel PIAO, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento con le indicazioni del PNA Anac 2022.

Il monitoraggio, infrannuale e alla data del 31 dicembre, ha consentito di verificare positivamente l'efficacia delle misure di prevenzione e la messa in atto delle azioni correttive e integrative.

La relazione annuale del RPCT sul monitoraggio è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente <http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:34339>

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio è confluito nella griglia di rilevazione sul regolare assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, validata dal Nucleo di Valutazione, nei termini fissati dell'A.N.AC.

Le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente <http://www.comune.bologna.it/trasparenza/contenuti/161:26186>

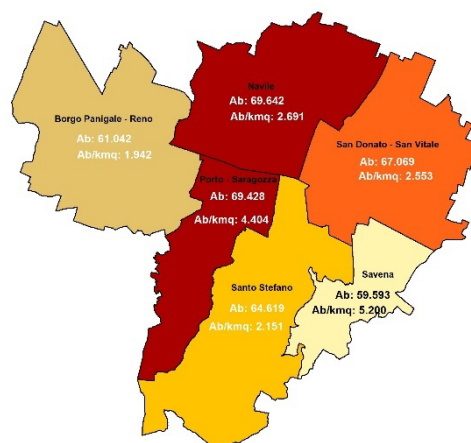
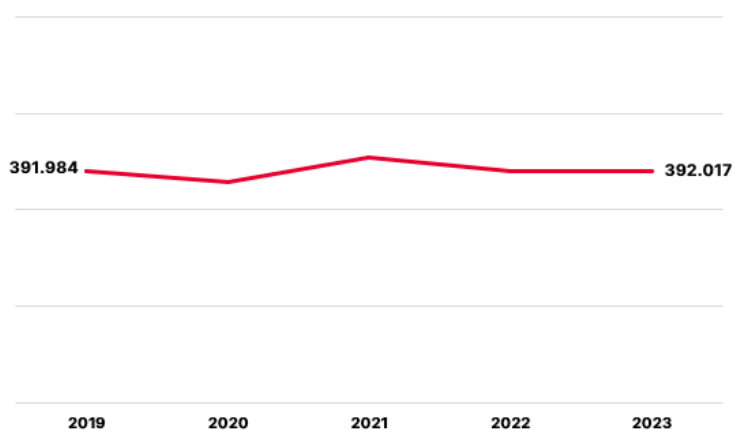
L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

4 Analisi del contesto e delle risorse

4.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

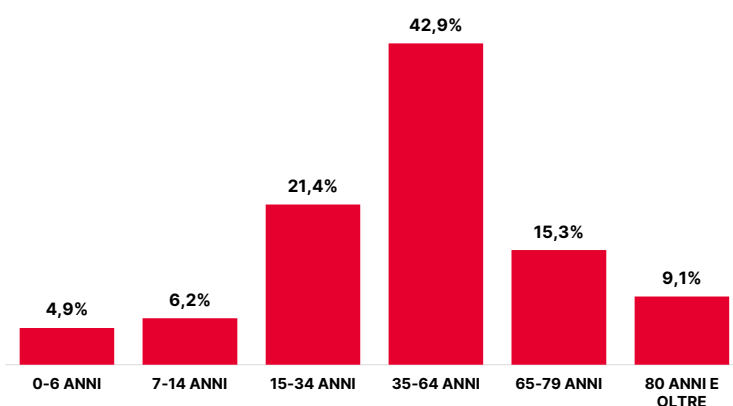
Si propongono alcuni dati particolarmente significativi, disponibili sul portale degli uffici di statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna <http://inumeridibolognametropolitana.it/>, dove è possibile trovare, in un unico polo conoscitivo, il complesso della documentazione statistica di fonte pubblica prodotta a livello comunale e metropolitano: dati statistici, serie storiche, Censimenti, studi, ricerche e rapporti sviluppati sulla diverse tematiche nel corso del tempo, previsioni e proiezioni demografiche.

Popolazione residente nel comune di Bologna al 31 dicembre 2023



Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2023 (% sul totale)



Giovani fino a 14 anni
nel 2023

43.781

Giovani 15-34 anni
nel 2023

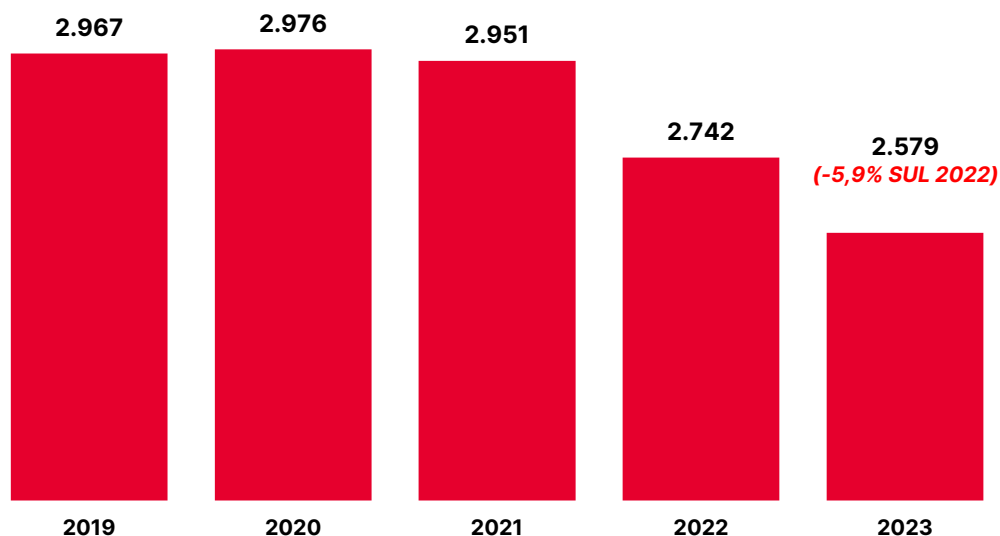
84.073

Ultra-sessantacinquenni
nel 2023

95.813

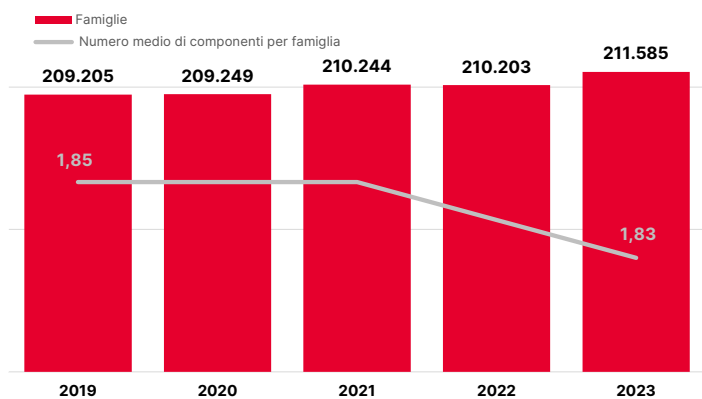
Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Nati residenti nel comune di Bologna

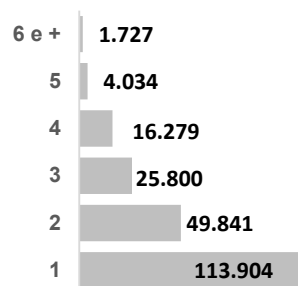


Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Famiglie residenti nel comune di Bologna



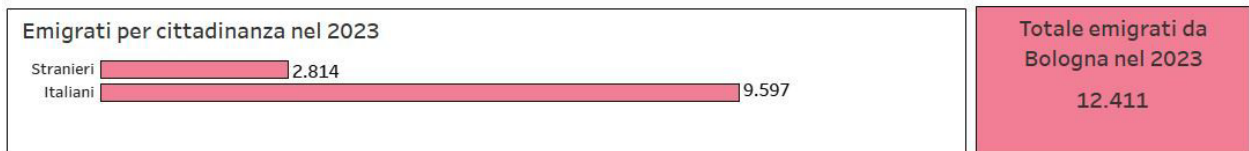
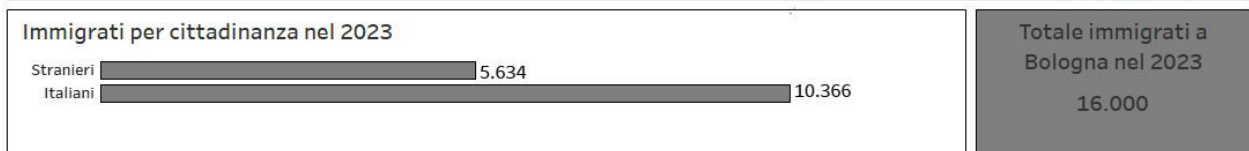
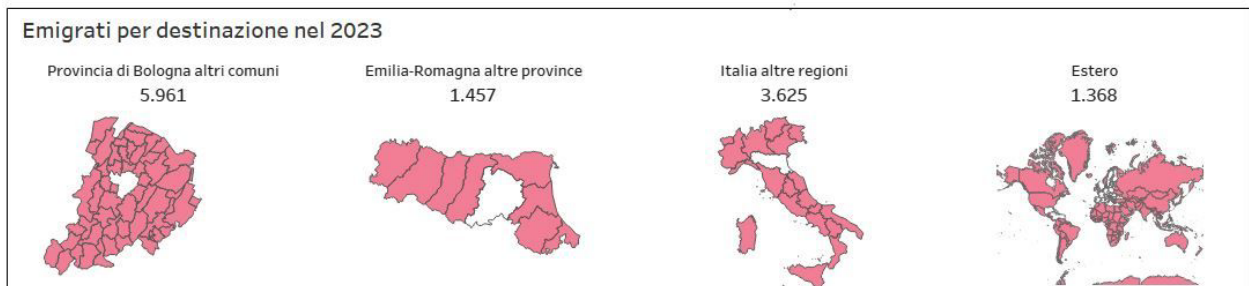
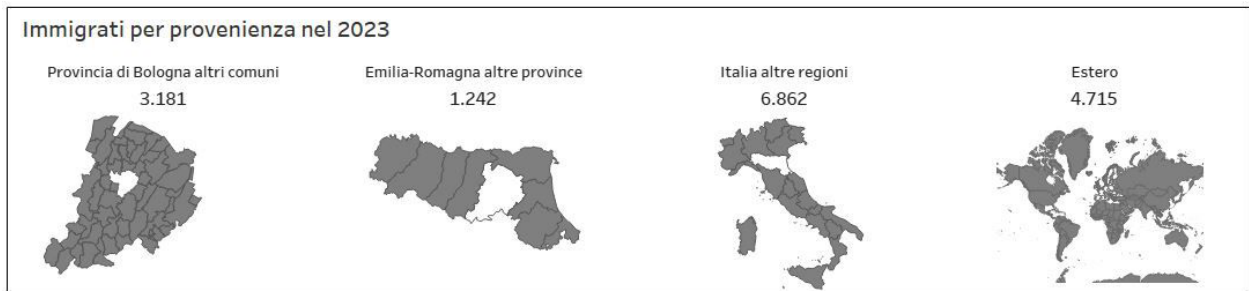
Famiglie al 31/12/2023 N. di componenti (*)



Fonte: Anagrafe Della popolazione del Comune di Bologna.

(*) Le famiglie unipersonali non implicano che gli individui vivano da soli. Ne sono un esempio persone legate da sentimento affettivo che scelgono di costituire nuclei separati coabitanti o due o più lavoratori che condividano l'abitazione.

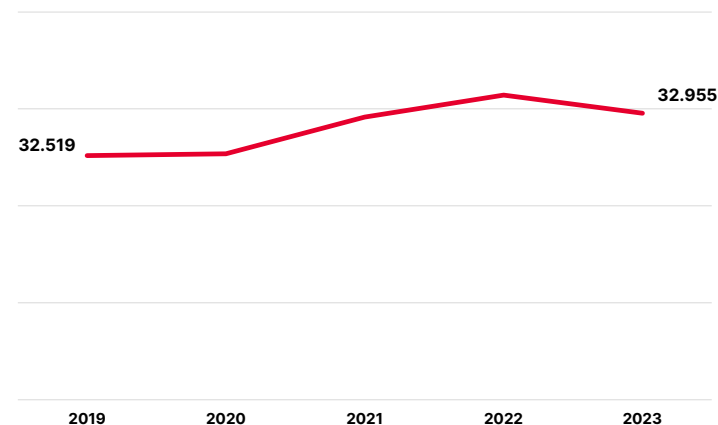
Immigrati ed emigrati nel comune di Bologna per provenienza e destinazione nel 2023



Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

N.B. I dati non comprendono le regolarizzazioni d'ufficio: iscrizioni e cancellazioni.

Imprese attive nel comune di Bologna

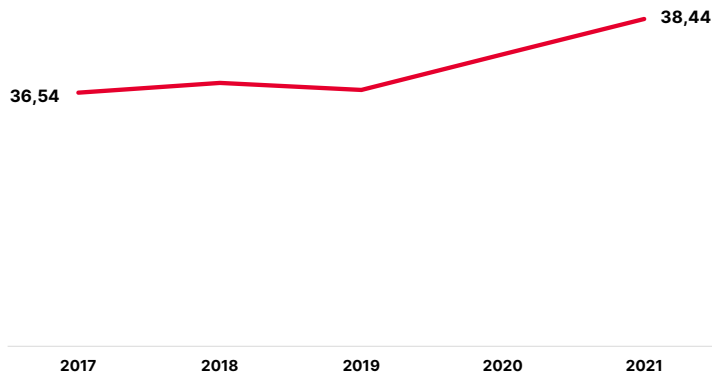


Variazione delle imprese attive (2023/2022)

-0,6%

Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Addetti delle imprese ad alta tecnologia e intense in conoscenza per 100 addetti

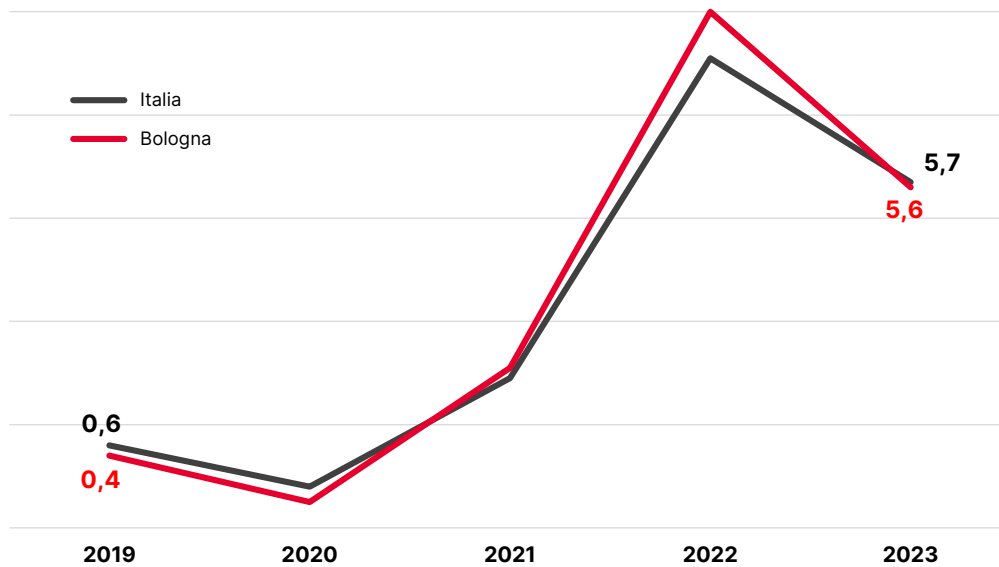


Definizione dell'indicatore:

Rapporto (%) tra la somma delle posizioni lavorative medie annue dei lavoratori indipendenti e dei dipendenti di imprese ad alta tecnologia e intense in conoscenza e la somma delle posizioni lavorative medie annue degli indipendenti e dei dipendenti.

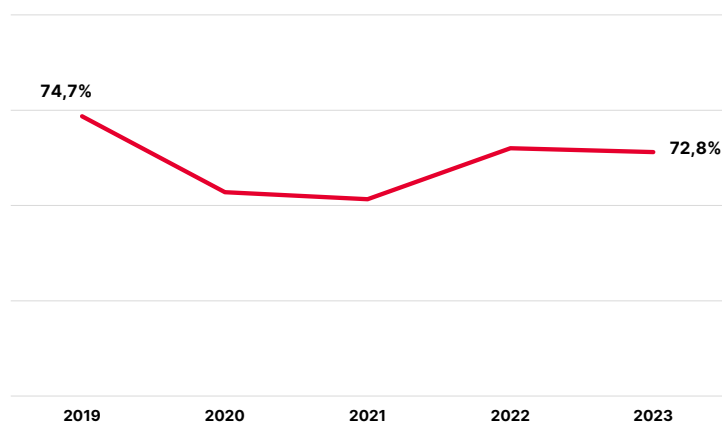
Fonte: Istat.

Tasso medio dell'Indice Nazionale dei prezzi al Consumo (NIC)



Fonte: Istat.

Tasso di occupazione nel comune di Bologna

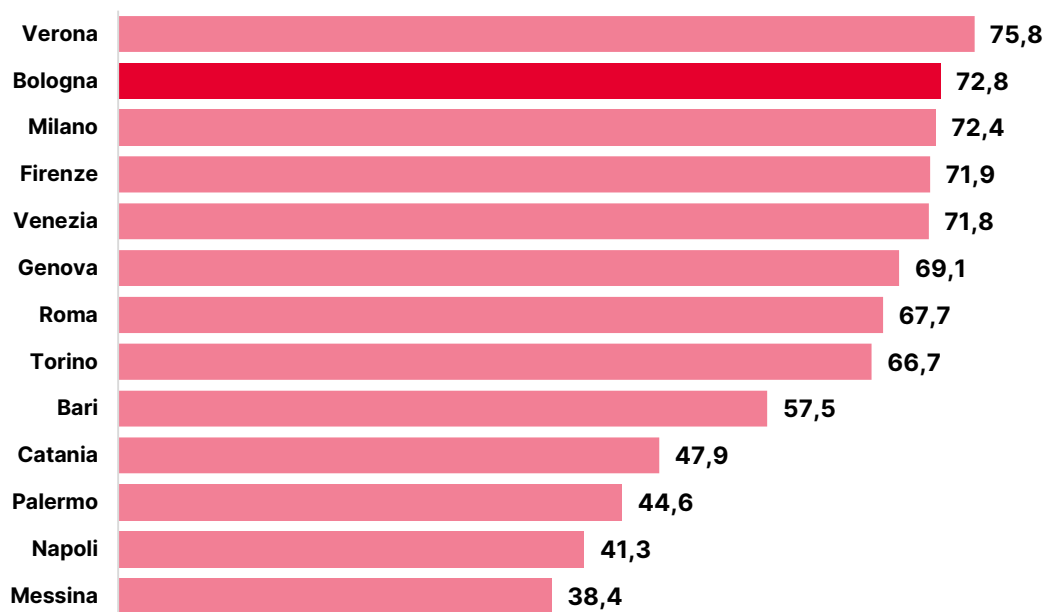


Occupati nel 2023
181.652

Fonte: Istat.

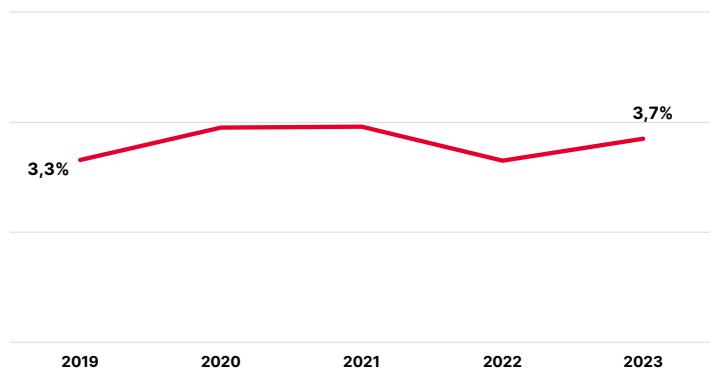
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2023 (valori in %)



N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di disoccupazione nel comune di Bologna



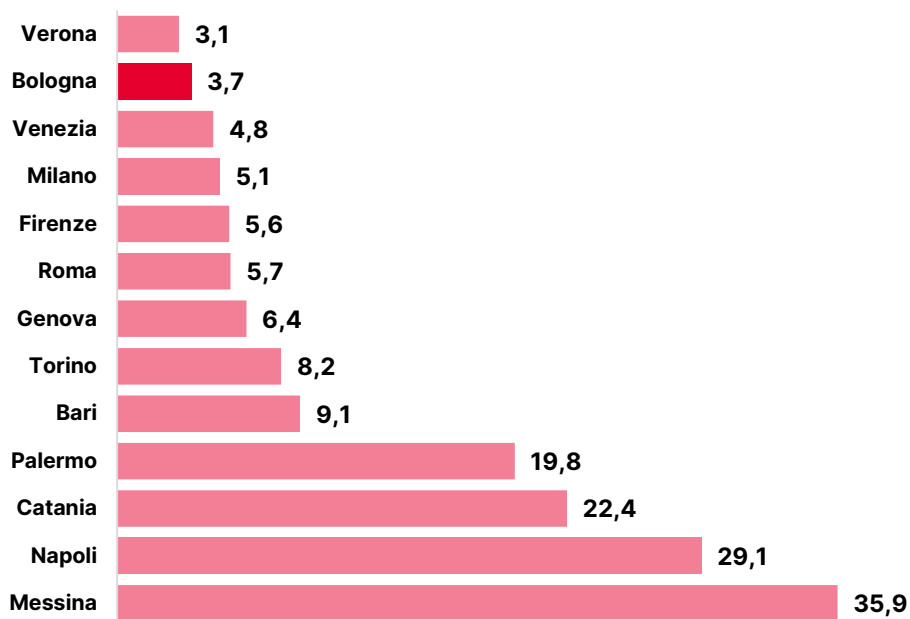
Disoccupati nel 2023

6.978

Fonte: Istat.

N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

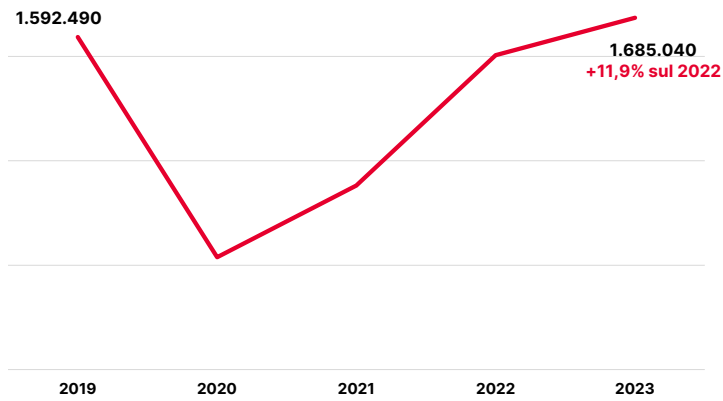
Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2023 (valori in %)



Fonte: Istat.

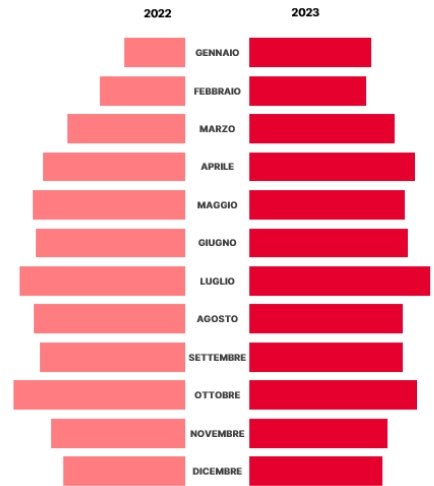
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Arrivi turistici nel comune di Bologna

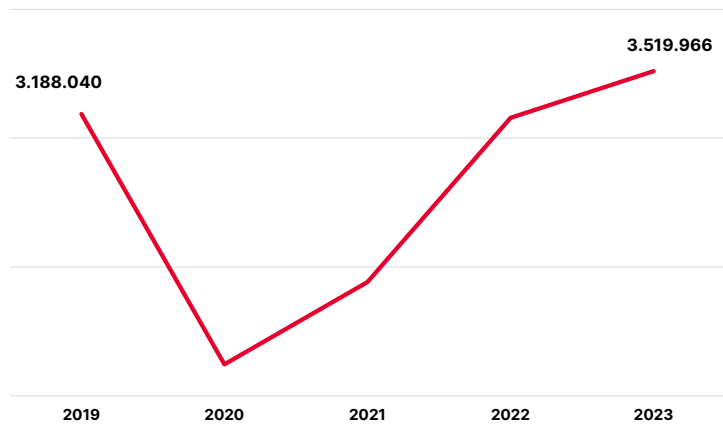


Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2023.

Arrivi turistici mensili nel comune di Bologna



Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



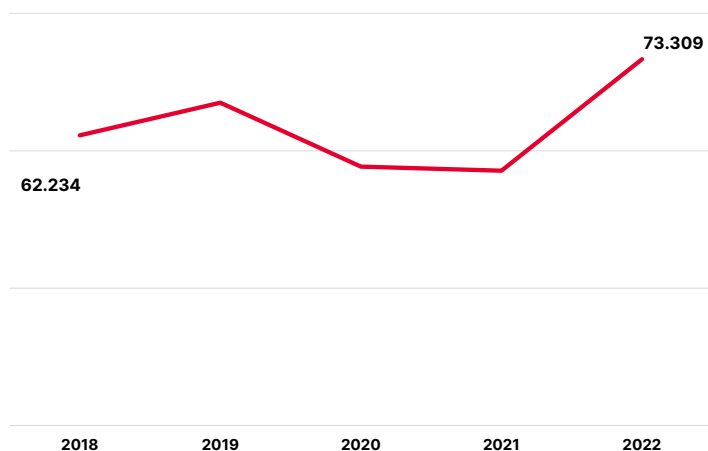
Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2023.



Variazione dei pernottamenti di turisti (2023/2022)

+11,5%

Abbonamenti annuali area urbana di Bologna (servizio TPER Spa)

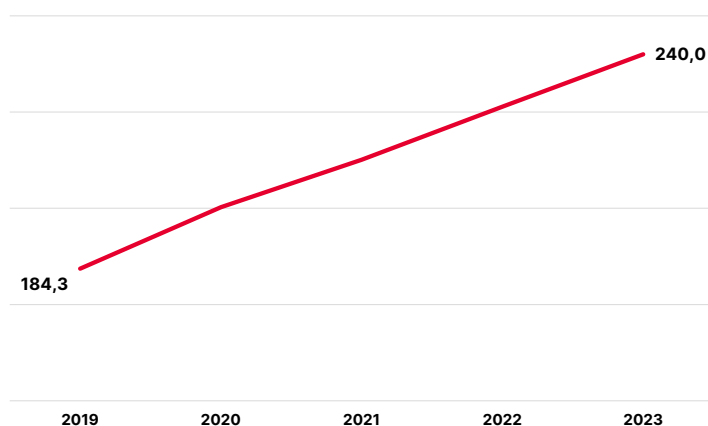


**Variazione n° abbonamenti
(2022/2021)**

+28,4%

Fonte: TPER S.p.a. - Amministrazione Finanza Controllo e Sviluppo Commerciale – Sviluppo. Ultimo dato disponibile.

Lunghezza delle piste ciclabili esistenti nel territorio comunale di Bologna (Km)



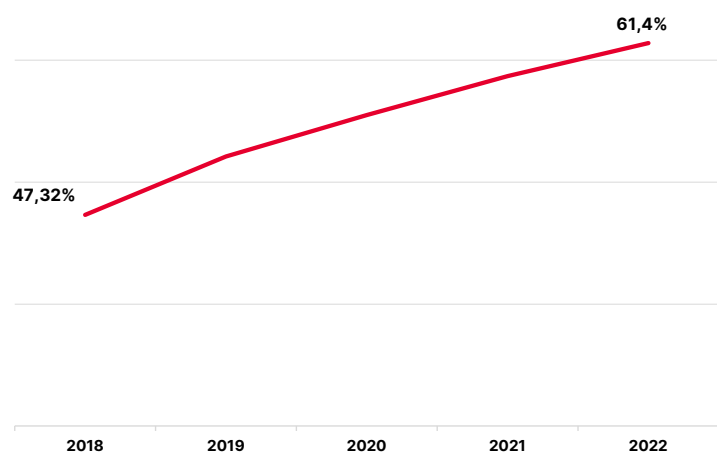
**Variazione lunghezza
(2023/2022)**

+6,0%

Fonte: Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità - Comune di Bologna.

N.B. La voce "piste ciclabili" include le piste ciclabili in sede propria; piste ciclabili riservate su strada; corsie ciclabili su strada; percorsi ciclabili in aree pedonali; piste ciclabili contigue a percorsi pedonali; percorsi promiscui pedonali e ciclabili.

Parco autovetture del comune di Bologna con classe uguale o superiore a euro 5



Autovetture classe euro 5 o 6
Variazione 2022/2021
+5,1%

Autovetture ibride o elettriche
Variazione 2022/2021
+28,3%

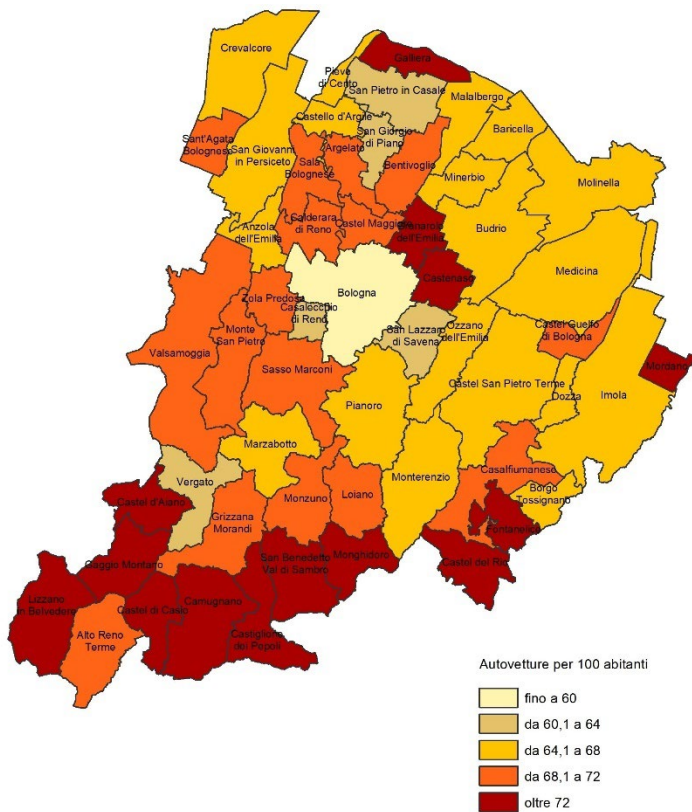
Fonte: Aci. Ultimo dato disponibile.

Autovetture per classe euro nel comune di Bologna (valori in % rispetto al 2017)

	2018	2019	2020	2021	2022
Euro 0					
Euro 1					
Euro 2					-52,3%
Euro 3					
Euro 4					
Euro 5 e 6					44,9%

Fonte Aci. Ultimo dato disponibile

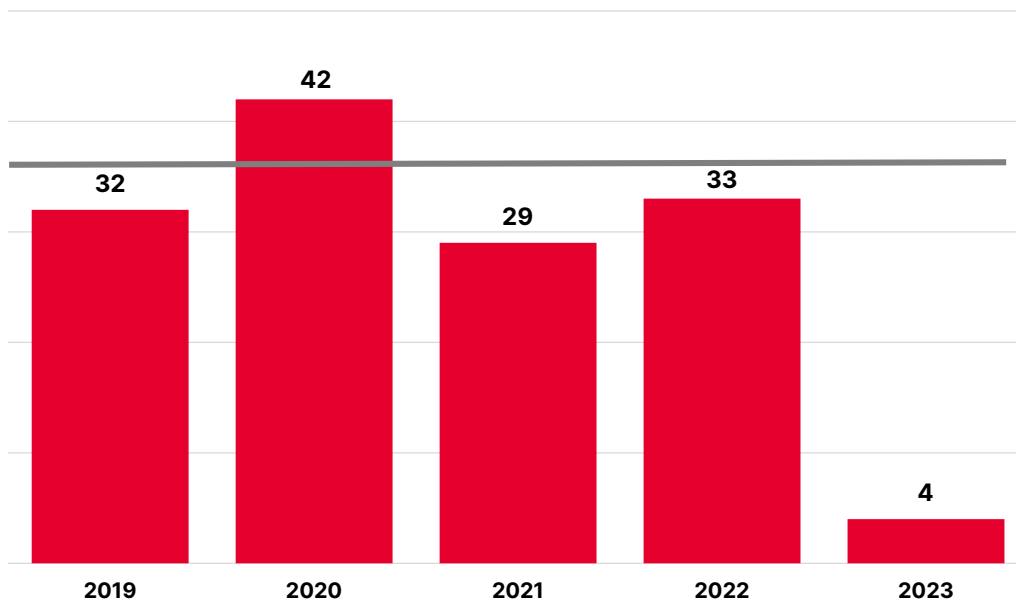
**Tasso di motorizzazione nei comuni della città metropolitana di Bologna.
Autovetture per 100 abitanti al 31/12/2022**



Tasso di motorizzazione per il comune di Bologna:
53,37 auto ogni 100 abitanti

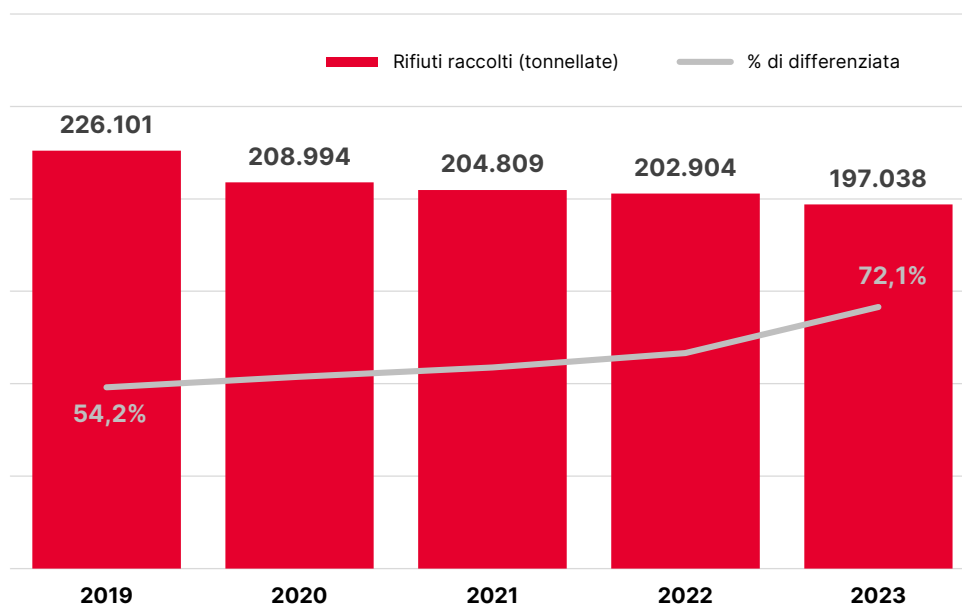
Fonte: A.C.I., Istat (per la popolazione). Elaborazione a cura dell'ufficio di statistica

Giorni di superamento valore limite di PM10 nel comune di Bologna nel 2023



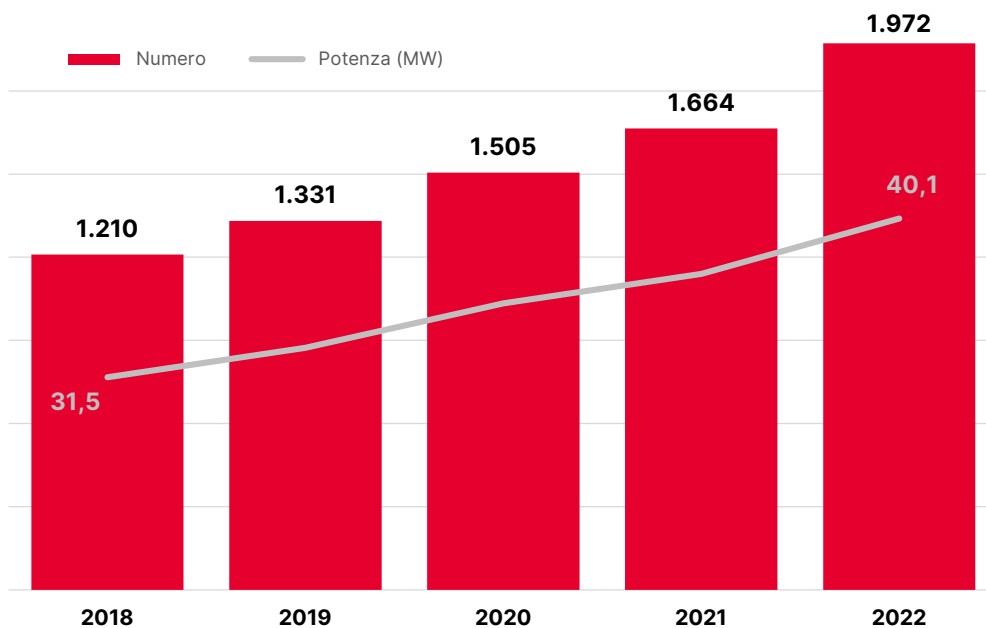
Fonte: Arpae - Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna. Per il 2023 i dati sono provvisori. P. ta S. Felice. Arpae segnala che il livello particolarmente basso registrato in tutte le centraline per l'anno 2023 è, in parte, causato da condizioni meteo-climatiche anomale.

Rifiuti urbani nel comune di Bologna



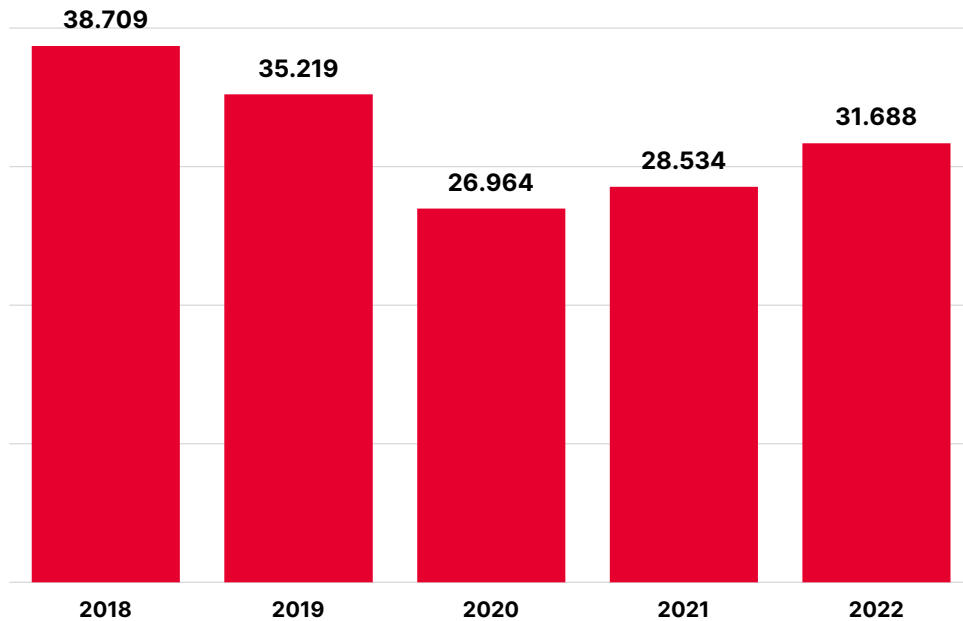
Fonte: Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti. Dati provvisori.

Impianti fotovoltaici in esercizio nel comune di Bologna



Fonte: Gestione dei Servizi Energetici GSE S.p.A. Ultimo dato disponibile.

Delitti denunciati nel comune di Bologna all’Autorità giudiziaria di polizia

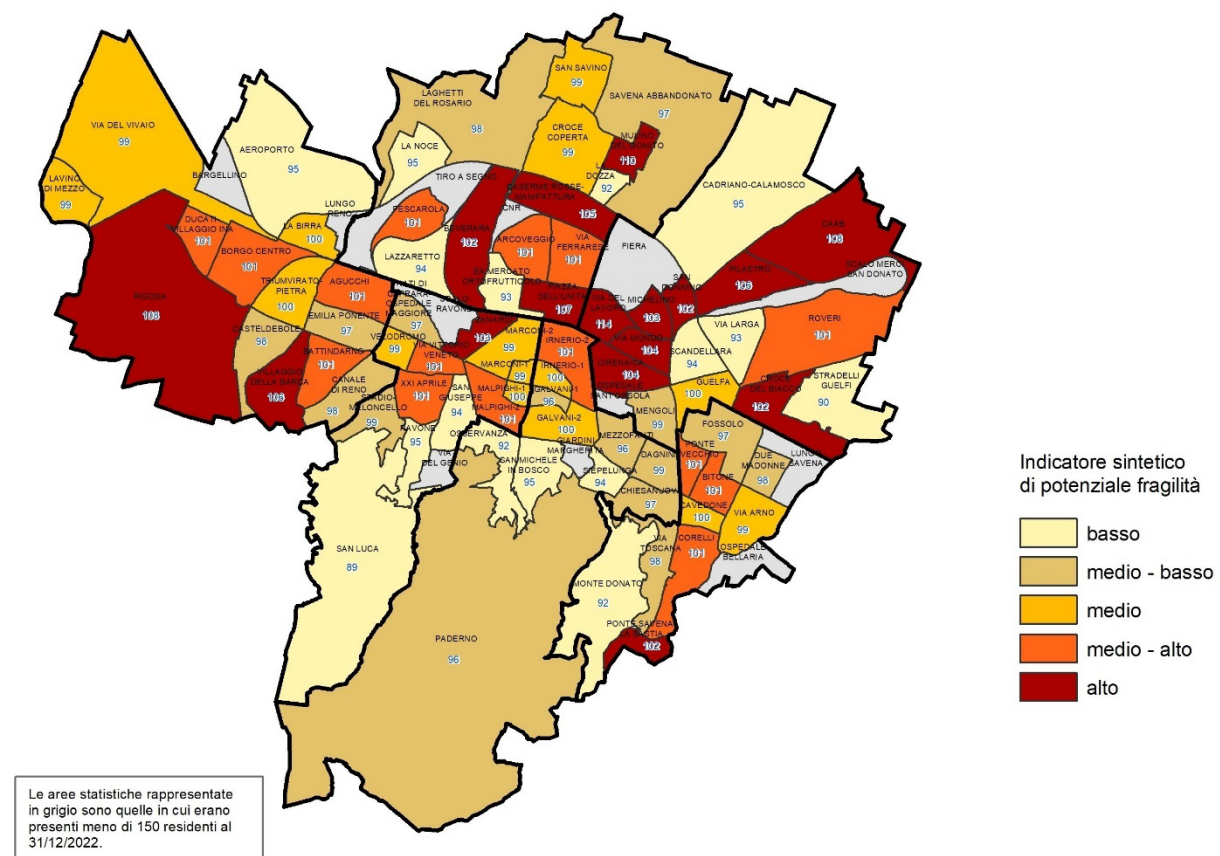


Fonte: Istat

Indicatore sintetico di potenziale fragilità per il comune di Bologna – edizione 2023

(Ottenuto come sintesi dei 3 indicatori di potenziale fragilità demografica, sociale e sanitaria)

Lo studio è consultabile in modalità interattiva tra le diverse pagine tematiche e attraverso l'utilizzo di filtri al seguente link: <http://www.inumeridibolognametropolitana.it/studi-e-ricerche/la-fragilita-demografica-sociale-ed-economica-nelle-diverse-aree-della-citta-3>



Fonte: Uffici di statistica del Comune di Bologna – 31/12/2022

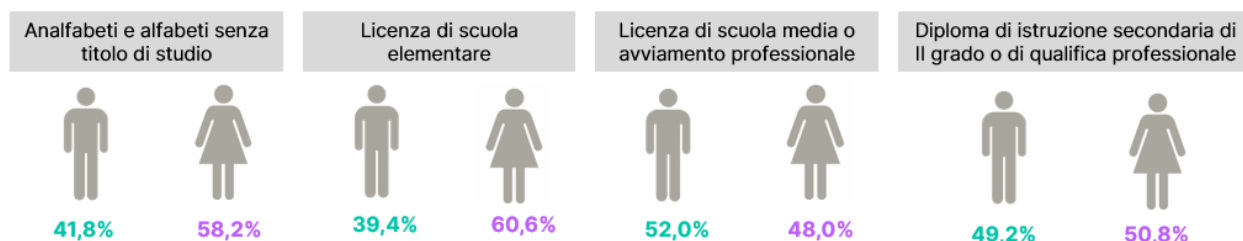
4.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

Il Bilancio di genere è da intendersi come un processo per analizzare e valutare in che modo e in qual misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche. Al momento di allocare le risorse economiche e di preventivare le spese è necessaria questa consapevolezza da parte del decisore pubblico. Lo sguardo rivolto al genere femminile può produrre effetti positivi non solo al fine di ridurre le condizioni di disparità fra i sessi o il miglioramento della qualità della vita del genere femminile, ma anche di generare benessere per l'intera comunità. Si tratta di un compito organizzativo corale, impegnativo per l'amministrazione, ma i benefici che si generano sono maggiori dello sforzo. L'edizione 2022 del Bilancio di genere è stata redatta dall'Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQIA+ e contrasto alla violenza di genere in collaborazione con Area Programmazione e Statistica - Ufficio comunale di Statistica.

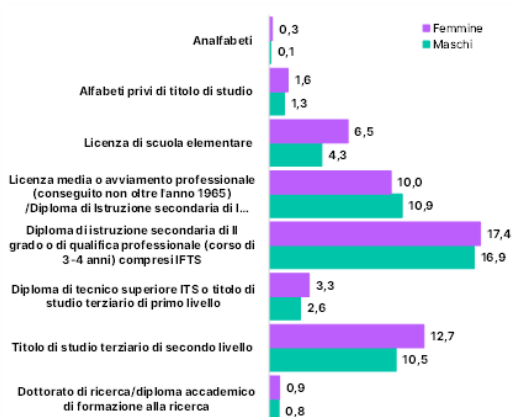
È consultabile all'indirizzo:

http://www.comune.bologna.it/pariopportunita/servizio_singolo/169:39212/

Titoli di studio nel Comune di Bologna al Censimento 2021



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



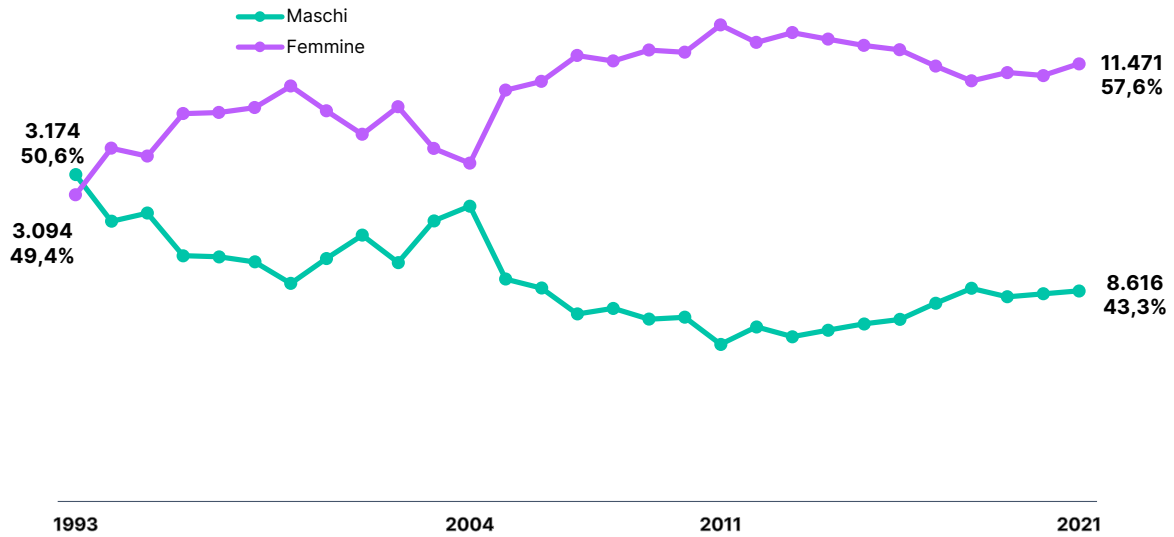
55 donne su 100 laureati

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

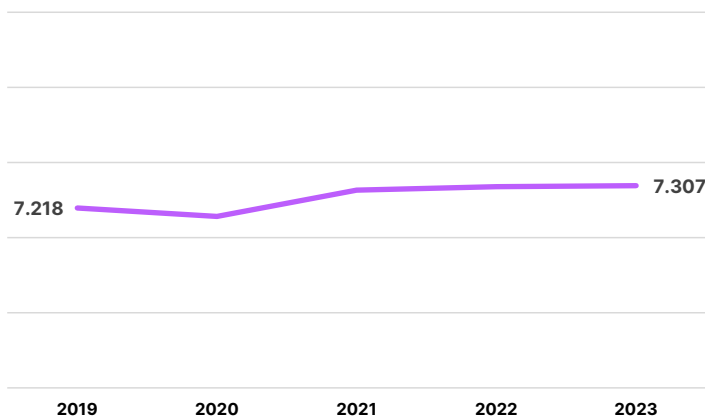
Fonte: Istat – Censimento permanente popolazione e abitazioni.

Percentuale per genere di laureati e laureate all'Università di Bologna

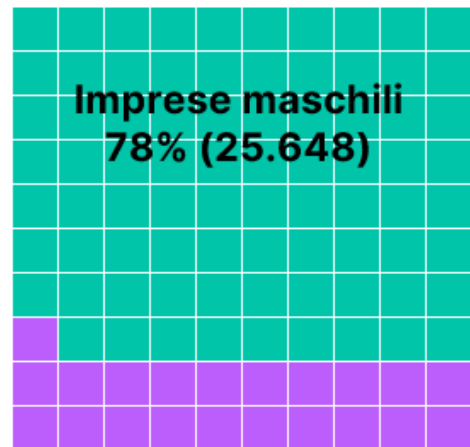


Fonte: Università degli studi di Bologna.

Imprese femminili attive nel comune di Bologna



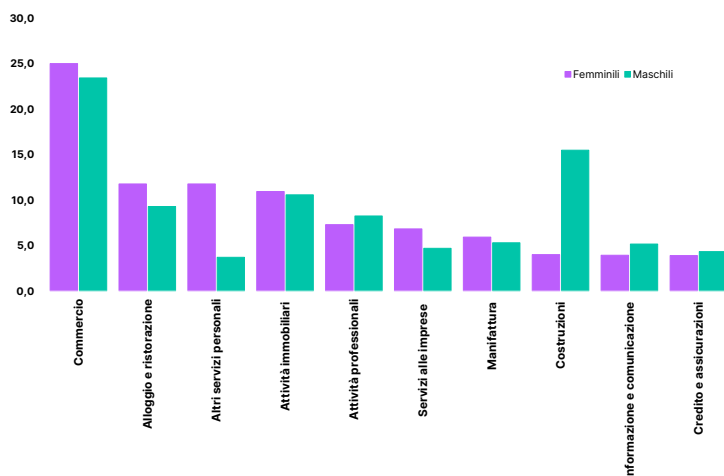
% per genere delle Imprese attive al 31/12/2023 nel comune di Bologna



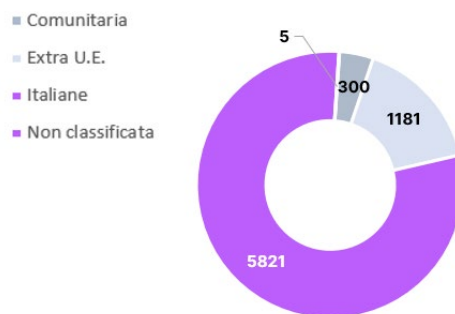
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

N.B: Si considerano imprese femminili le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da donne.

% per le prime 10 classi di ATECO delle imprese femminili e maschili sui rispettivi totali al 31/12/2023 del comune di Bologna

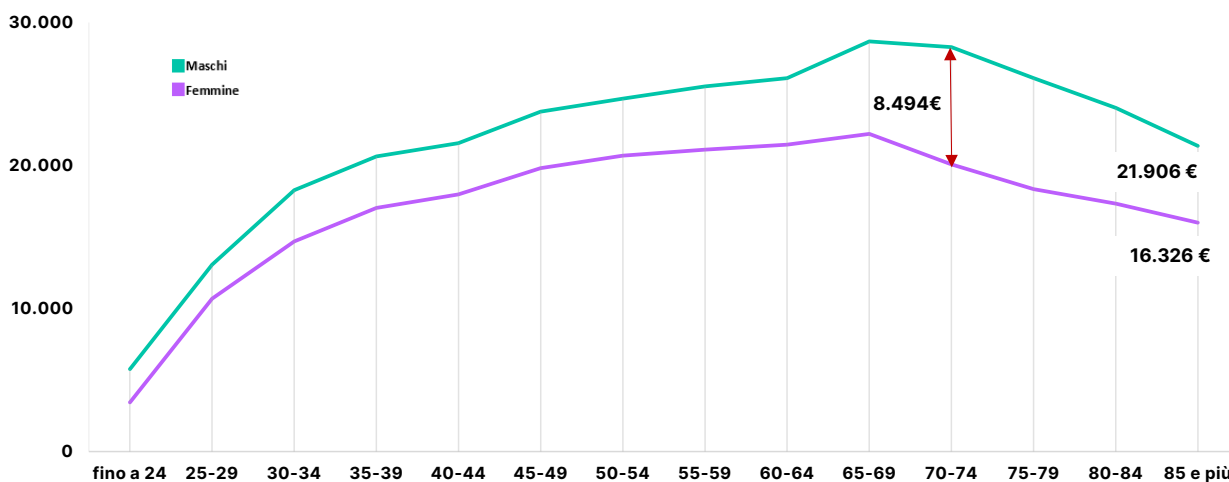


Imprese femminili per nazionalità al 31/12/2023



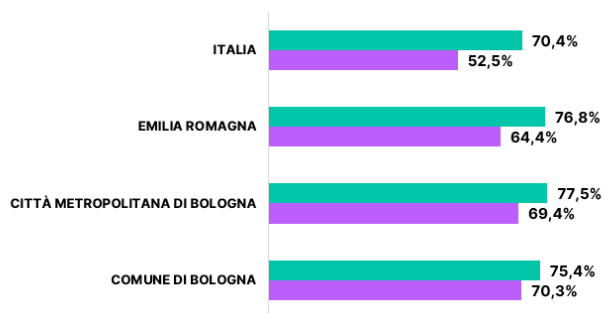
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e per genere a Bologna nel 2021

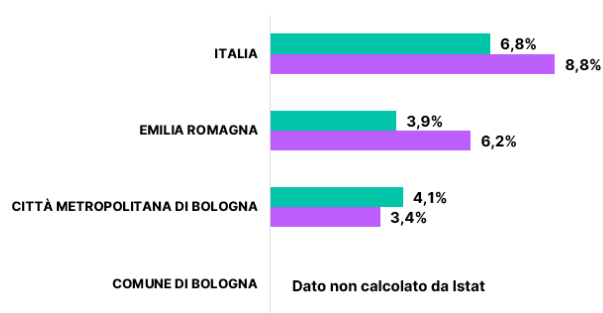


Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e della Finanza relativi alle dichiarazioni dei redditi. Ultimo dato disponibile.

Tasso di occupazione 2023



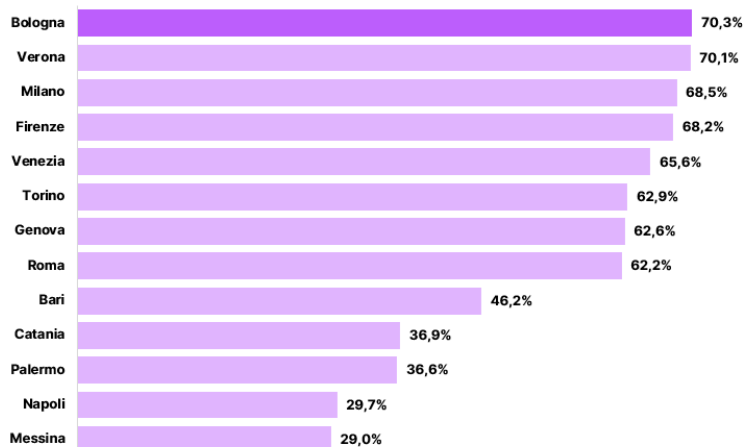
Tasso di disoccupazione 2023



Fonte: Istat.

N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di occupazione femminile per grandi comuni – Anno 2023 (valori in %)



Occupate nel 2023
88.372

Fonte: Istat.

N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

4.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

4.3.1 Il personale al 31/12/2023

Personale al 31/12/2023	Tempo indeterminato		Contratti di formazione e lavoro		Dirigenti a tempo determinato		Alte specializzazioni in dotazione organica		Alte specializzazioni fuori dotazione organica		Tempo determinato art.90 D.Lgs 267/2000		Segretario Generale	Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	
area/genere														
AREA DEGLI OPERATORI	6	8												14
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	666	161												827
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1890	580	1								2	1		2.474
AREA DEI FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	565	240	1	1			2	2			3	5		819
DIRIGENTI	23	20			6	4								53
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									2	2				4
SEGRETARIO GENERALE														0
Totale	3.150	1.009	2	1	6	4	2	2	2	2	5	6	0	4.191

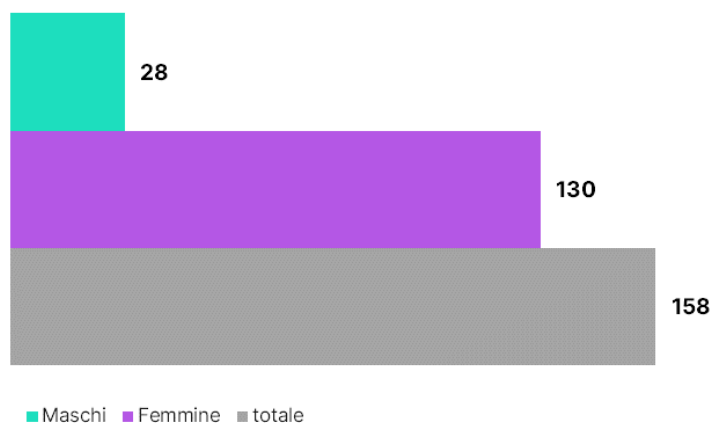
Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

La comunità degli agenti del cambiamento

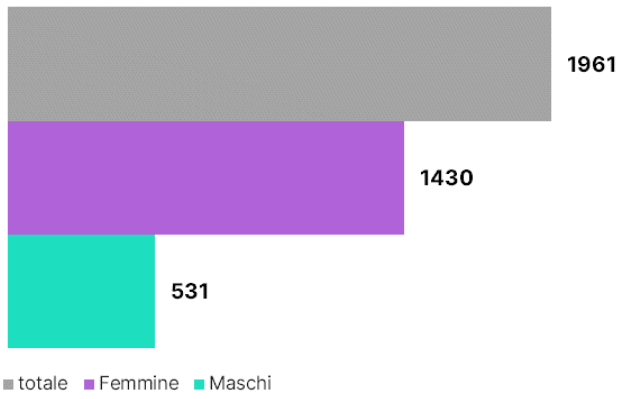
La comunità degli Agenti del Cambiamento è composta da 29 persone che lavorano in diverse strutture organizzative del Comune. Il gruppo di lavoro si occupa di sperimentare processi di innovazione. Le attività sono organizzate da un coordinatore.

4.3.2 Il lavoro a distanza

Comune di Bologna personale dipendente in lavoro da remoto al 31/12/2023



Comune di Bologna personale dipendente in lavoro agile al 31/12/2023



4.3.3 L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione

CUG - Comitato Unico Di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il *Comitato* esercita i compiti previsti dal D. Lgs. n. 165/2001, di natura propositiva, consultiva e di verifica, nell'ambito delle proprie competenze.

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) per il triennio 2023-2025, approvato dalla Giunta comunale con Atto PG n. 858047 del 28/12/2022, esecutivo dal 28/12/2022, (DG/PRO/2022/430), comprendeva i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

I tre obiettivi di cui sopra, che rappresentano anche i principali ambiti di azione del CUG, raggruppano una pluralità di azioni ritenute prioritarie per l'anno 2023 e per la programmazione del triennio. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorsivo (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Si riepilogano di seguito i risultati del 2023 a consuntivo, suddivisi per iniziative, riportati anche nella Relazione CUG.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2023 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2022. Nel 2023 sono state utilizzate anche le giornate di ferie solidali raccolte a fine 2022 e donate ad un collega per le cure da prestare al figlio minore.

A settembre sono state approvate le linee guida per l'attivazione dell'identità alias, ovvero la possibilità di utilizzare all'interno dell'Ente un nome diverso per coloro che dichiarano di riconoscersi in un'identità di genere diversa da quella anagrafica.

Inoltre, ad ottobre è stato approvato il manuale "Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze", nato da un approfondito lavoro di riflessione sull'importanza della comunicazione, interna ed esterna, della Pubblica Amministrazione come veicolo per promuovere un linguaggio rispettoso delle differenze. Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente fare posto, dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

L'anno 2023 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con l'assorbimento del POLA all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura quindi come una ordinaria modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, le giornate "aggiuntive" sono state aumentate a 20 all'anno (nel 2022 erano 10).

È stata inoltre disciplinata la nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, disapplicato e innovato con il CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

È inoltre proseguita la formazione a tutto il personale per sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna.

Aumentano sempre più le collaborazioni trasversali, finalizzate a favorire un sistema di collaborazione tra colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici. Un esempio di successo è il gruppo di lavoro intersettoriale attivato, nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI) *Gender Gap Reduction in Urban Projects in Bologna (Italy)*, che ha lavorato per la redazione delle linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere e delle Mappe di genere e che, ha progetto concluso, rimane in essere per la raccolta e aggiornamento dei dati.

Il progetto vuole contribuire a ridisegnare la città in prospettiva di genere concependo lo spazio urbano in modo flessibile, per rispondere ai bisogni delle molte vite differenti che lo frequentano e per promuovere l'inclusione sociale della popolazione più fragile

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" nella homepage della intranet è stato pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e stalking 1522 è stato pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

L'attività dei Consiglieri di Fiducia (CdF) è stata presentata con una versione digitale dedicata al personale. Nel documento vengono presentate, in forma aggregata e anonima, le controversie trattate e le soluzioni messe in campo, nonché le azioni per portare a soluzione ogni situazione di disagio di chi si è rivolto ai CdF.

I Consiglieri di Fiducia

La figura dei Consiglieri di Fiducia è prevista dal Codice di Condotta del Comune di Bologna, inoltre il *Regolamento per il funzionamento del CUG* prevede che le funzioni del Nucleo di Ascolto, novità introdotta dalle Linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019, siano assolve dai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna.

Il ruolo e le attività sono descritti nel *Regolamento dei Consiglieri di Fiducia* e riguardano l'ascolto del personale in condizione di disagio lavorativo, la prevenzione e la gestione dei conflitti interpersonali, la promozione di una cultura del rispetto reciproco.

I Consiglieri di Fiducia costituiscono una esperienza consolidata e confermata dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 - approvato dalla Giunta comunale con Atto PG n. 858047 del 28/12/2022, esecutivo dal 28/12/2022, (DG/PRO/2022/430), che prevedeva il supporto e l'ulteriore rafforzamento dell'azione e della rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana. L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle loro specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e infine dalla partecipazione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Dati disaggregati per genere relativi al personale del Comune di Bologna

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (*)

Classi età	UOMINI					Totale	DONNE					Totale
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Inquadramento												
AMMINISTRATORI	13	13	24	14	16	80	7	11	13	13	13	57
DIRIGENTI			5	12	7	24		1	6	18	4	29
ALTA SPECIALIZZAZIONE (**)			2	2		4		1		3		4
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS. 267/2000		1	5			6	2	1	2			5
OPERATORI			1	7		8			1	5		6
OPERATORI ESPERTI	5	18	48	64	26	161	18	50	159	334	105	666
ISTRUTTORI (***)	49	138	103	224	66	580	69	337	455	801	228	1.890
ISTRUTTORI - FORMAZIONE LAVORO						0		1				1
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	48	58	91	34	240	17	127	151	216	54	565
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE - FORMAZIONE LAVORO		1				1	1					1
Totale personale	76	219	246	414	149	1.104	114	529	787	1.390	404	3.224
% sul personale complessivo	1,76%	5,06%	5,68%	9,57%	3,44%		2,63%	12,22%	18,18%	32,12%	9,33%	

(*) compreso il personale in comando da terzi (2) e in assegnazione funzionale da terzi (1) ed escluso il personale in comando a terzi e in aspettativa/distacco (41)

(**) in dotazione organica e fuori dotazione organica

(***) compreso il personale della scuola

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	60	202	213	379	123	977	95,41%	93	462	689	1.219	346	2.809	88,70%
Part Time >50%	2	2	3	12	8	27	2,64%	1	15	48	114	33	211	6,66%
Part Time ≤50%	1	2	6	9	2	20	1,95%	13	41	37	44	12	147	4,64%
Totale	63	206	222	400	133	1.024	100,00%	107	518	774	1.377	391	3.167	100,00%
Totale %	1,50%	4,92%	5,30%	9,54%	3,17%	24,43%		2,55%	12,36%	18,47%	32,86%	9,33%	75,57%	

**PERSONALE CON INCARICO DI RESPONSABILITA' DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (NON DIRIGENZIALE),
RIPARTITO PER GENERE (*)**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
EQ fascia 1 (€ 14.600)	7	9,59%	3	3,00%	10	5,78%
EQ fascia 2 (€ 12.100)	23	31,51%	27	27,00%	50	28,90%
EQ fascia 3 (€ 9.400)	15	20,55%	42	42,00%	57	32,95%
EQ fascia 4 (€ 6.900)	28	38,36%	28	28,00%	56	32,37%
Totale personale	73		100		173	100,00%
% sul personale complessivo (**)	1,76%		2,42%		4,18%	

(*) personale con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

(**) personale complessivo esclusi i dirigenti

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (*)

Classi età	UOMINI						DONNE							
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	60	153	133	213	71	630	63,00%	94	339	447	776	201	1.857	59,18%
Tra 3 e 5 anni	3	43	46	84	33	209	20,90%	11	131	194	314	114	764	24,35%
Tra 5 e 10 anni		10	38	77	19	144	14,40%	2	47	121	240	66	476	15,17%
Superiore a 10 anni				14	3	17	1,70%			6	29	6	41	1,31%
Totale	63	206	217	388	126	1.000	100,00%	107	517	768	1.359	387	3.138	100,00%
Totale %(**)	1,52%	4,98%	5,24%	9,38%	3,04%	24,17%		2,59%	12,49%	18,56%	32,84%	9,35%	75,83%	

(*) escluse le progressioni economiche nelle aree al 01/01/2023 per procedura ancora in corso

(**) totale % sul personale complessivo esclusi i dirigenti

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

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>Divario economico per livello</i>	
	<i>Retribuzione imponibile media</i>	<i>Retribuzione imponibile media</i>	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Inquadramento				
DIRIGENTI	88.530,6	88.434,9	-95,7	-0,11%
SEGRETARIO			---	---
ALTE SPECIALIZZAZIONI	61.398,2	55.979,5	-5.418,8	-9,68%
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS. 267/2000 OPERATORI	54.559,2	46.283,3	-8.275,8	-17,88%
OPERATORI ESPERTI	21.935,1	22.019,3	84,2	0,38%
ISTRUTTORI (*)	23.718,3	23.404,8	-313,5	-1,34%
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	28.617,6	27.333,8	-1.283,8	-4,70%
	35.002,4	32.028,1	-2.974,3	-9,29%

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

Non considerati gli arretrati del CCNL 2019-2021 a tassazione separata

Non considerate le aspettative con imponibili a zero e le modifiche di rapporto, ad eccezione delle trasformazioni dei contratti di formazione lavoro; non considerati inoltre gli imponibili del personale che al 31/12/2023 era in comando presso terzi o in aspettativa/distacco

(*) incluso il personale inquadrato nel CCNL Scuola

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	<i>UOMINI</i>		<i>DONNE</i>		<i>TOTALE</i>	
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Titolo di studio						
Laurea		0,00%		0,00%		0,00%
Laurea magistrale	24	45,28%	29	54,72%	53	100,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	24	45,28%	29	54,72%	53	100,00%
% sul personale complessivo	0,58%		0,70%			

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ALTA SPECIALIZZAZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	4	50,00%	4	50,00%	8	0,19%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	4	50,00%	4	50,00%	8	
% sul personale complessivo	0,10%		0,10%			0,19%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ASSUNZIONI ART.90 D.LGS. 267/2000	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea	1	33,33%	2	66,67%	3	0,07%
Laurea magistrale	5	62,50%	3	37,50%	8	0,19%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	6	54,55%	5	45,45%	11	
% sul personale complessivo	0,14%		0,12%			0,27%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

OPERATORI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	8	66,67%	4	33,33%	12	0,29%
Diploma di scuola superiore		0,00%	2	100,00%	2	0,05%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	8	57,14%	6	42,86%	14	
% sul personale complessivo	0,19%		0,14%			0,34%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

OPERATORI ESPERTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	75	16,52%	379	83,48%	454	10,97%
Diploma di scuola superiore	79	23,24%	261	76,76%	340	8,22%
Laurea	4	44,44%	5	55,56%	9	0,22%
Laurea magistrale	3	12,50%	21	87,50%	24	0,58%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	161	19,47%	666	80,53%	827	
% sul personale complessivo	3,89%		16,09%			19,99%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ISTRUTTORI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	28	27,72%	73	72,28%	101	2,44%
Diploma di scuola superiore	361	26,41%	1.006	73,59%	1.367	33,04%
Laurea	55	18,39%	244	81,61%	299	7,23%
Laurea magistrale	136	19,35%	567	80,65%	703	16,99%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	580	23,48%	1.890	76,52%	2.470	
% sul personale complessivo	14,02%		45,67%			59,69%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ISTRUTTORI - FORMAZIONE LAVORO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%	1	100,00%	1	0,02%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	
% sul personale complessivo	0,00%		0,02%			0,02%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	48	46,60%	55	53,40%	103	2,49%
Laurea	30	18,99%	128	81,01%	158	3,82%
Laurea magistrale	162	29,78%	382	70,22%	544	13,15%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	240	29,81%	565	70,19%	805	
% sul personale complessivo	5,80%		13,65%			19,45%

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

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE - FORMAZIONE LAVORO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	1	50,00%	1	50,00%	2	0,05%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	1	0,00%	1	0,00%	2	
% sul personale complessivo	0,02%		0,02%			0,05%

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

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (*)

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità n.2 posizioni funzionari contabili posizione A)	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
Mobilità n.2 posizioni funzionari contabili posizione B)	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
Totale personale	2	33,33%	4	66,67%	6		
% sul personale complessivo	0,05%		0,10%		0,14%		

(*) indizioni concorsi, progressioni verticali e procedure di mobilità effettuate nel 2023 (criterio pubblicazione bando)

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' (*)

Classi età	UOMINI										DONNE			
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale	3	3	5	3	6	20	8,16%	14	50	56	86	19	225	91,84%
Personale che fruisce di part time a richiesta Verticale		1	4	18	4	27	19,71%		6	20	60	24	110	80,29%
Personale che fruisce di part time a richiesta Misto						0	0,00%			9	12	2	23	100,00%
Personale che fruisce del lavoro da remoto		1	9	14	4	28	17,72%	2	4	29	67	28	130	82,28%
Personale che fruisce del lavoro agile	27	113	123	205	63	531	27,08%	58	268	280	647	177	1.430	72,92%
Personale che fruisce di orari flessibili	30	123	135	217	61	566	27,60%	65	271	282	662	205	1.485	72,40%
Ferie solidali						0	0,00%		1				1	100,00%
Congedo obbligatorio di paternità		8	6	1		15	100,00%						0	0,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00%						0	0,00%
Totale	60	249	282	458	138	1.187		139	600	676	1.534	455	3.404	
Totale % *														

(*) tolte da questo prospetto le %; il personale con contratto part-time può svolgere la prestazione di lavoro anche in modalità lavoro agile o in modalità lavoro da remoto; nella tabella il personale che ha contratto di lavoro part-time e svolge la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile o lavoro da remoto è stato indicato sia tra i dati del part-time che tra quelli del lavoro agile o del lavoro da remoto. Il che significa che la somma dei vari istituti non corrisponde necessariamente al totale del personale in servizio ma potrebbe essere maggiore e conseguentemente anche la % indicata non è effettiva.

In particolare sono 196 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro agile e 15 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro da remoto.

La nuova modalità di lavoro da remoto prevede un'attivazione ordinaria e un'attivazione legata ad eventi straordinari; delle 158 posizioni in lavoro da remoto al 31/12/2023, 3 sono relative a lavoro da remoto per eventi straordinari.

Sono state aggiunte 2 nuove categorie; l'utilizzo di Ferie solidali e del Congedo obbligatorio di paternità introdotto ad agosto 2022. Il D.Lgs. n. 105/2022 del 30/6/2022, entrato in vigore il 13/8/2022, ha modificato la modalità di fruizione del congedo parentale e ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Rispetto a quest'ultimo istituto, sono 5 i dipendenti uomini che hanno utilizzato il congedo nel periodo da agosto a dicembre 2022.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.145	18,90%	9.206	81,10%	11.351	39,37%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3.480	42,06%	4.794	57,94%	8.274	28,70%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	506	7,14%	6.577	92,86%	7.083	24,57%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	216	10,18%	1.905	89,82%	2.121	7,36%
Totale	6.347		22.482		28.829	
% sul totale permessi	22,02%		77,98%		100%	

Il D.Lgs. n. 105/2022 del 30/6/2022, entrato in vigore il 13/8/2022, ha modificato la modalità di fruizione del congedo parentale

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza, ...)	175	453	727	1.067	214	2.636	18,42%	184	944	1.489	2.686	654	5.957	13,29%
Obbligatoria (privacy, syllabus, ...)	151	963	712	1.156	206	3.188	22,28%	448	2.229	3.031	5.836	1.046	12.590	28,10%
Aggiornamento professionale	120	803	306	893	434	2.556	17,87%	391	1.844	1.364	4.012	1.154	8.765	19,56%
Competenze manageriali/Relazionali	24	96	24	84	20	248	1,73%	28	108	60	212	56	464	1,04%
Tematiche CUG	239	460	135	137	42	1.013	7,08%	148	419	363	657	119	1.706	3,81%
Violenza di genere	0	4	0	0	0	4	0,03%	0	0	0	4	0	4	0,01%
Altro (specialistica)	464	1.219	814	1.643	522	4.662	32,59%	586	3.216	3.942	6.245	1.335	15.324	34,20%
Totale ore	1.173	3.998	2.718	4.980	1.438	14.307		1.785	8.760	10.249	19.652	4.364	44.810	
Totale ore %	1,98%	6,76%	4,60%	8,42%	2,43%	24,20%		3,02%	14,82%	17,34%	33,24%	7,38%	75,80%	

(*) Estrazione dati al 13/2/2024. A questa data non tutti i dati relativi ai corsi di formazione svolti nel 2023 erano stati inseriti.

CESSAZIONI NELL'ANNO 2023

Inquadramento	Genere		Totale
Area degli Istruttori	101	57	158
Area degli Operatori		3	3
Area degli Operatori esperti	33	10	43
Area dei Funzionari e Elevate qualificazioni	23	20	43
Dirigenti	2	1	3
Totale complessivo	159	91	250

MEDIA ETÀ ANAGRAFICA DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12 DI OGNI ANNO SUDDIVISA PER GENERE

	2019			2020			2021			2022			2023		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
media età anagrafica	50,29	50,01	50,23	50,39	50,10	50,31	50,31	49,22	50,04	49,74	48,30	49,38	50,08	48,87	49,79

ANDAMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI NEGLI ULTIMI 5 ANNI (*), SUDDIVISI PER GENERE E CON ETÀ MEDIA AL 31.12 DI OGNI ANNO

	2019		2020		2021		2022		2023	
	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media
Donne	30	56,33	22	53,55	26	53,65	30	54,07	29	54,10
Uomini	15	56,33	17	57,24	22	56,77	24	56,58	24	56,58
Totali	45	56,33	39	55,15	48	55,08	54	55,19	53	55,23

(*) dati dal 2019 al 2022 da tabelle DUP 2023-2025 e DUP 2024-2026

ANDAMENTO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE) NEGLI ULTIMI 5 ANNI, SUDDIVISI PER GENERE E CON ETÀ MEDIA AL 31.12 DI OGNI ANNO

	2019		2020		2021		2022		2023	
	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media
Donne	92	54,89	90	54,28	93	53,13	95	53,45	100	53,17
Uomini	71	55,97	73	54,23	68	54,32	72	54,03	73	54,05
Totali	163	55,36	163	54,26	161	53,63	167	53,7	173	53,54

4.4 Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie

4.4.1 Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2023

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2023, elencati per Area/Dipartimento/Settore/Quartiere e per Progetto.

(valori in migliaia di Euro)

Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità

Progetto 'PON METRO'

PON METRO Asse 2.1.2 e Asse 4.2.1. Ex-Mercato San Donato - interventi di ristrutturazione e di efficientamento energetico e strutturale **4.383,78**

Progetto 'PNRR'

Intervento di efficientamento energetico su patrimonio comunale **250,00**

PNRR Next generation EU: Progetto di rigenerazione urbana: 2° lotto di completamento della ristrutturazione dell'ex parcheggio Giuriolo **9.000,00**

PNRR Next generation EU: Progetto di rigenerazione urbana: 2° lotto di completamento della riqualificazione del Teatro Comunale-lato via del Guasto **7.100,00**

PNRR Next generation EU: Ristrutturazione Villa Aldini progetto di rigenerazione urbana **6.000,00**

M2C2 Investimento 4.1: Rafforzamento della mobilità ciclistica (ciclovie urbane) del PNRR **3.492,00**

Realizzazione di un percorso per la mobilità dolce e smart accompagnato da specifici interventi funzionali che possono coinvolgere edifici pubblici lungo il percorso **5.642,22**

Rifunzionalizzazione eco-sostenibile di più di 10 ettari di un'area ferroviaria dismessa per realizzare un distretto del mutualismo, dell'innovazione sociale e dell'economia collaborativa **54.889,35**

Realizzazione di un nuovo edificio per attrezzature pubbliche - Museo delle Bambine e dei Bambini al Pilastro **5.255,60**

Recupero di tutti gli elementi, componenti vegetali e architettonici, del giardino all'italiana presente nel parco di Villa Spada **2.000,00**

Settore Gestione Bene Pubblico

Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'

Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica 1° tranche **4.700,00**

Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica 2° tranche **1.702,00**

Lavori di somma urgenza per ripristini e messa in sicurezza aree collinari e strade urbane a seguito di alluvione del 17/5/2023 **467,00**

Interventi su strade a seguito dell'emergenza Alluvione **3.460,00**

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici di proprietà comunale'

Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service) **1.050,00**

Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service) **483,00**

Sistemazioni edili ed impiantistiche locali di via Lombardia 36 per spostamento uffici quartiere Savena **250,00**

Manutenzione straordinaria coperture edifici scolastici **1.000,00**

Manutenzione patrimonio immobiliare (ulteriore quota global service) **1.000,00**

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'

Adeguamento CPI Scuole **500,00**

Progetto 'Riqualificazione del verde'

Manutenzione straordinaria patrimonio verde (1° quota)	3.177,00
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (2° quota)	1.250,00
Rinnovo e riqualificazione delle aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici (1° quota)	250,00
Rinnovo e riqualificazione delle aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici (2° quota)	250,00
Alberi per Bologna	300,00
Lavori di somma urgenza per ripristini e messe in sicurezza fronti collinari e giardini urbani a seguito di alluvione del 17/5/2023	400,00
Progetto 'Altri interventi'	
Bilancio partecipativo 2020 nell'ambito dell'accordo quadro: Quartiere Savena: Fossolo BenEssere insieme" e Quartiere Porto Saragozza "Nannetti Basket"	317,00

Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture

Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'	
Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	400,00
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	700,00
Interventi per il miglioramento della sicurezza stradale dei pedoni: nuove zone a velocità limitata, realizzazione e riqualificazione di percorsi e attraversamenti pedonali	613,72
Progetto 'Metrotranvia'	
Seconda linea tranviaria di Bologna (tratto Nord - direttrice Corticella - Castel Maggiore)	272.197,35
Progetto "Sicurezza stradale"	
Fornitura con posa e manutenzione di un sistema di rilevamento delle infrazioni ai limiti della velocità (velox)	1.360,00

Settore Edilizia Pubblica

Progetto 'Impianti sportivi'	
Riqualificazione e rigenerazione della cittadella dello sport Gianni Falchi	1.100,00
Riqualificazione centro sportivo Lucchini - Antistadio, sito in Via Andrea Costa, n. 167/2	4.400,00
Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'	
Lavori di somma urgenza per la messa in sicurezza della torre Garisenda	4.321,19

Quartiere Borgo Panigale - Reno

Progetto 'Poli scolastici'	
Demolizione di edificio inagibile e realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 anni - via Menghini, 4 Bologna (integrazione)	419,98
Progetto 'Scuole medie inferiori'	
Ampliamento scuola secondaria Volta - Mazzini	5.000,00

Quartiere Porto - Saragozza

Progetto 'Poli scolastici'	
Ampliamento dell'esistente polo 0-6 anni (Infanzia Dall'olio, Nido Cavina) per la realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 giuntato sismicamente, in via Bruno Monterumici,1, Bologna (integrazione)	402,04

Quartiere San Donato - San Vitale

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'	
Nuova costruzione della scuola secondaria di primo grado Besta	18.564,74

Quartiere Santo Stefano

Progetto 'Scuole primarie'

Ristrutturazione dell'ex casa del custode ad uso mensa nella scuola primaria Fortuzzi , viale Giurini 2, Bologna

780,95

Quartiere Savena

Progetto 'PNRR'

Realizzazione del nuovo nido in via Barbacci

4.558,55

Demolizione e ricostruzione con aumento capienza bambini dell'asilo nido Cavazzoni, in via Bezzecca, quartiere Savena

4.558,55

437.946,03

5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

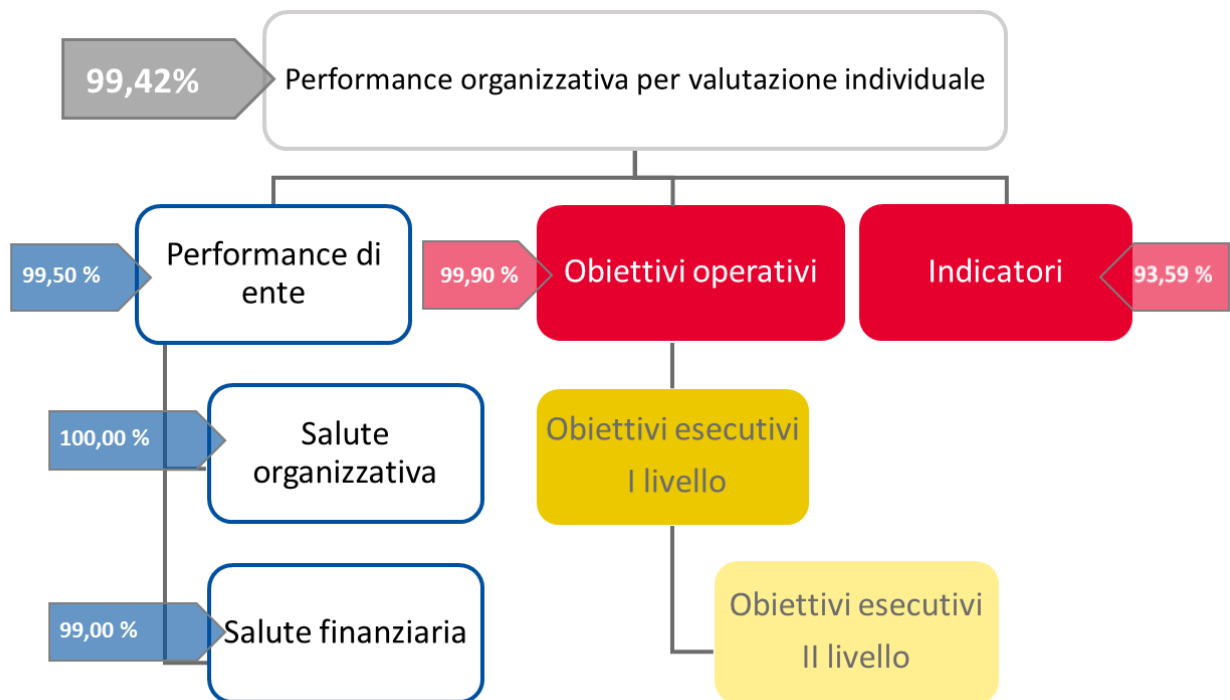
La performance organizzativa è calcolata attraverso l'apporto di tre componenti:

- per il 40% deriva dalla performance di ente, a sua volta calcolata per il 50% sulla base della media degli indicatori di salute organizzativa e per il 50% sulla base della media degli indicatori di salute finanziaria;
- per il 55% deriva dal raggiungimento degli obiettivi operativi, a sua volta calcolato a risalita dal raggiungimento degli obiettivi esecutivi di primo e secondo livello;
- per il 5% deriva dal raggiungimento del target per gli indicatori degli obiettivi operativi.



I

I risultato per il 2023 è il seguente:



5.1 Performance di ente

Il Comune misura la propria capacità di perseguire i risultati e svolgere le proprie attività garantendo un utilizzo equilibrato di risorse finanziarie e di personale, lo sviluppo dell'organizzazione e il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholder) in modo da assicurare la produzione di risultati con continuità nel tempo. Gli indicatori e i rispettivi target sono individuati anno per anno dalla disciplina di dettaglio approvata con gli aggiornamenti del sistema di misurazione e valutazione della performance.

5.1.1 Stato di salute finanziaria

Gli indicatori sono scelti in fase preventiva in quanto ritenuti particolarmente rappresentativi della salute finanziaria dell'organizzazione e fanno parte del Piano degli indicatori di bilancio previsto dal D. Lgs 118/2011 ss.mm. e definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015. Gli indicatori selezionati per il 2023 e il relativo valore target sono contenuti nell'Allegato A alle Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Piano degli indicatori di bilancio nella sua completezza è allegato in fase preventiva al Bilancio di previsione 2023 – 2025; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2023.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore assunto nel 2022	valore target 2023	valore assunto 2023	Peso %	Consuntivo 2023
1 Rigidità strutturale di bilancio	1.1 Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborsoprestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate)	30,01	<40	26,93	20%	20%
2 Entrate correnti	2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	69,87	>60	65,68	20%	19%
6 Interessi passivi	6.1 Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	0,25	<2	0,18	20%	20%
7 Debiti non finanziari	9.5 Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	Giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	-20	<0	-16	20%	20%
11 Composizione dell'avanzo di amministrazione	11.1 Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione	12,21	>0	9,23	20%	20%
						100%	99%

5.1.2 Stato di salute organizzativa

Lo stato di salute dell'organizzazione, misurabile con diversi strumenti e indicatori, è strettamente funzionale, oltre che al benessere individuale e all'innovazione organizzativa, al raggiungimento dei risultati.

Per mero errore materiale è stato indicato un punteggio complessivo pari a 115 (15 per ogni indicatore ad eccezione dell'indicatore presenza del genere femminile in ruoli di responsabilità cui è stato assegnato peso 10). Dal momento che tutti gli indicatori sono raggiunti si riparametra il punteggio su base 100.

Indicatori relativi al valore e qualità del capitale umano

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio	Punteggio riparametrato su 100
1. Età anagrafica media	15	costante o decrescente su media triennio precedente	-0,13	15	13,0434
2. Livello di scolarità	15	costante o crescente su media triennio precedente (scarto ≤ 0,5)	2,72%	15	13,0434
3. Ore di formazione erogate	15	costante o crescente su media triennio precedente (scarto ≤ 40%)	0,020%	15	13,0434
4. Ore di formazione erogate pro capite	15	costante o crescente su media triennio precedente (scarto = 40%)	-0,19%	15	13,0434

Indicatori relativi al capitale organizzativo, alla flessibilità organizzativa e all'efficacia ed efficienza dei processi aziendali

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio	Punteggio riparametrato su 100
5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione	15	Costante o crescente su spesa dell'ultimo triennio rispetto media del triennio precedente (scarto ≤ 5)	-4,55%	15	13,0434
6. Lavoro da remoto o telelavoro	15	Costante o crescente su media triennio precedente (scarto ≤ 0,5)	0,75%	15	13,0434
7. Lavoro agile	15	Costante sul totale dei dipendenti (scarto ≤ 5)	1,73%	15	13,0434
8. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità	10	Costante sul totale dei dipendenti della medesima categoria (scarto ≤ 5)	1,03%	10	8,6956
	100		totale	115	100,00

5.1.3 Indicatori di salute organizzativa

Gli indicatori selezionati sono collegati alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze detenute.

1. Età anagrafica media

L'indicatore misura l'età anagrafica media del personale e può essere considerato una proxy di un'organizzazione che punta all'innovazione e al cambiamento.

La direzione prevista è costante o decrescente e il target è fissato nel mantenimento o riduzione dell'età media rispetto all'età media dei tre anni precedenti

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
somma età	218.193	218.469	214.856	214.323	209.605	209.157	212.304	208.655
numero dipendenti da Relazione CUG	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191
media età anagrafica dei dipendenti	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04	49,38	49,79

Direzione Costante o decrescente
Target mantenimento o riduzione dell'età media rispetto all'età media dei tre anni precedenti

media triennio 2020, 2021 e 2022	49,91
Anno 2023	49,79
scarto	-0,13

2. Livello di scolarità

L'indicatore misura la percentuale delle persone in possesso di laurea e può essere considerato una proxy del valore del capitale umano dell'organizzazione.

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
dipendenti laureati	1.270	1.334	1.397	1.506	1.517	1.645	1.805	1.759
numero dipendenti da Relazione CUG	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	30,51%	31,47%	32,83%	35,29%	36,41%	39,35%	41,99%	41,97%

Direzione Costante o crescente
Target Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

media triennio 2020, 2021 e 2022	39,25%
Anno 2023	41,97%
scarto	2,72%

3. Ore di formazione erogate

L'indicatore mostra la percentuale di ore di formazione erogate sul totale delle ore lavorabili e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al valore del capitale umano. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

	ANNO 2016 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2021)	ANNO 2022 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2022)	ANNO 2023
n. ore di formazione (riferite alla durata delle edizioni)	3.262	2.391	4.264	5.194	2.770	3.369	3.147	4.614
ore potenziali lavorabili	7.791.264	7.935.408	7.965.360	7.987.824	7.798.752	7.824.960	8.047.728	7.845.552
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,03%	0,05%	0,07%	0,04%	0,04%	0,04%	0,06%

Direzione Costante o Crescente

Target Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

media triennio 2020, 2021 e 2022	0,039%
Anno 2023	0,059%
scarto	0,020%

4. Ore di formazione erogate pro capite

L'indicatore misura l'attenzione dell'Ente nello sviluppo professionale delle persone. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

	ANNO 2016 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2021)	ANNO 2022 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2022)	ANNO 2023
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	3.277	3.578	3.666	4.120	3.981	4.116	3.719	3.911
numero dipendenti in servizio	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	78,74%	84,41%	86,16%	96,55%	95,56%	98,47%	86,51%	93,32%

Direzione Costante o Crescente

Target Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

media triennio 2020, 2021 e 2022	93,51%
Anno 2023	93,32%
scarto	-0,19%

5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

L'indicatore misura l'andamento dell'investimento nelle tecnologie dell'informazione e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla digitalizzazione dei processi e all'innovazione organizzativa e tecnologica al servizio del cittadino. La direzione prevista è crescente e il target è fissato nell'aumento percentuale o mantenimento della spesa dell'ultimo triennio (2021/2023) sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 5)

	ANNO 2016 (dato rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato rilevato al 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato rilevato al 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato rilevato al 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato rilevato al 31.12.2021)	ANNO 2022 (dato rilevato al 31.12.2022)	ANNO 2023
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,74	5.260.286,96	6.900.253,49	4.636.220,80	4.495.979,08

Direzione Crescente
Target Aumento percentuale della spesa dell'ultimo triennio (2021/2023) sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 5)

media triennio precedente (2020/2022)	5.598.920,42
media spesa dell'ultimo triennio (2021/2023)	5.344.151,12
scarto	-4,55%

6. Lavoro da remoto e telelavoro

L'indicatore misura la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e l'attenzione alla conciliazione, nel mutato assetto del nuovo CCNL. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
numero "postazioni" in telelavoro e lavoro da remoto attivate in corso d'anno	52	56	75	89	103	122	158	158
numero dipendenti da Relazione CUG	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191
% "postazioni" lavoro da remoto e telelavoro attivate sul totale dei dipendenti	1,25%	1,32%	1,76%	2,09%	2,47%	2,92%	3,68%	3,77%

Direzione Costante o crescente
Target Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

media triennio 2020, 2021 e 2022	3,02%
Anno 2023	3,77%
scarto	0,75%

7. Lavoro agile

L'indicatore mostra la relazione tra le posizioni di lavoro agile attivate/confermate nell'anno ed il totale dei dipendenti al 31/12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo da un lato e alla responsabilizzazione delle persone dall'altro.

La direzione è costante e il target è fissato in un rapporto di mantenimento sul totale dei dipendenti (scarto ≤ 5)

	ANNO 2022	ANNO 2023
posizioni attivate/confermate	1.937	1.961
totale dei dipendenti	4.299	4.191
% totale	45,06%	46,79%

Costante

Mantenimento sul totale dei dipendenti

anno precedente	45,06%
Anno 2023	46,79%
scarto	1,73%

8. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità

L'indicatore misura il numero di dipendenti di genere femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti ed EQ) al 31/12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla parità di genere e di opportunità di crescita professionale nell'ente.

La direzione prevista è costante e il target è fissato in un rapporto di mantenimento sul totale di dipendenti della medesima categoria (scarto ≤ 5)

	ANNO 2022	ANNO 2023
dipendenti di genere femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti ed EQ)	125	129
totale posizioni di responsabilità (Dirigenti ed EQ)	223	226
% totale	56,05%	57,08%

anno precedente	56,05%
Anno 2023	57,08%
scarto	1,03%

5.2 Raggiungimento degli obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati attesi, tempi) all'interno dell'albero della performance, per il triennio di interesse, e costituiscono la Sezione Operativa del DUP.

La rendicontazione degli obiettivi operativi è riportata nei seguenti allegati, ognuno dei quali evidenzia aspetti peculiari della rendicontazione.

Anche per l'anno 2023 alcuni indicatori non sono stati applicati in quanto non più significativi o relativi ad obiettivi chiusi in seguito a modifiche organizzative, e sono stati pertanto esclusi dai calcoli per il raggiungimento degli obiettivi a consuntivo.

5.2.1 Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)

Questo documento rendiconta le schede contenute nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa, Capitolo 11 "Obiettivi Operativi 2023-2025".

Oltre alle informazioni generali, il consuntivo riporta i risultati conseguiti nell'anno, il raggiungimento dell'obiettivo operativo calcolato come media aritmetica a risalita dal basso dai rispettivi obiettivi esecutivi di primo e secondo livello, e il valore a consuntivo degli indicatori con eventuali note.

5.2.2 Consuntivo indicatori (Allegato 2)

A partire dal 2018 l'effettivo raggiungimento del target fissato per gli indicatori concorre al calcolo del raggiungimento della performance organizzativa.

Sono considerati a questo fine solo gli indicatori individuati per gli obiettivi operativi.

L'allegato elenca gli indicatori, in ordine di obiettivo operativo dell'albero della performance, riportando definizione e modalità di calcolo e altre informazioni generali, il valore target definito a preventivo e il valore effettivamente raggiunto.

Per potere procedere alla valutazione complessiva, per ogni indicatore è stata inserita una percentuale di raggiungimento rispetto al target. In particolare, se il risultato raggiunto è stato superiore alla previsione, quindi superiore al 100%, si è valutato il raggiungimento come 100%. Nel caso in cui invece il risultato sia stato talmente inferiore alla previsione da produrre valori negativi, la percentuale indicata è stata comunque 0%. In tutti gli altri casi in cui il raggiungimento percentuale si collochi tra 0 e 100, è stata considerata la percentuale effettiva.

Di tutte le percentuali così calcolate è stata determinata la media aritmetica.

5.2.3 Consuntivo Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi (Allegato 3)

La consuntivazione degli Obiettivi esecutivi del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), verifica la congruenza delle azioni previste con le risorse assegnate e con gli indicatori, rilevando eventuali scostamenti al fine di valutare l'attivazione di eventuali interventi correttivi riportando per le Aree, i Dipartimenti, i Settori e i Quartieri, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di primo e secondo livello, riportando la percentuale raggiunta ed eventuali note.

Analogamente agli indicatori degli obiettivi operativi, se il risultato raggiunto è stato superiore alla previsione, quindi superiore al 100%, si è valutato il raggiungimento come 100%. Nel caso in cui invece il risultato sia stato talmente inferiore alla previsione da produrre valori negativi, la percentuale indicata è stata comunque 0%. In tutti gli altri casi in cui il raggiungimento percentuale si collochi tra 0 e 100, è

stata considerata la percentuale effettiva.

Di tutte le percentuali così calcolate è stata determinata la media aritmetica.

La consuntivazione delle azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è di competenza del dirigente apicale che ha già approvato il Consuntivo del Piano delle attività per la propria struttura.