



Comune  
di Bologna

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027



## Sommario

1.	IL CONTESTO E I CARATTERI DISTINTIVI DEL TERRITORIO DEL COMUNE DI BOLOGNA.....	3
1.1.	Scheda anagrafica del Comune di Bologna .....	3
1.2.	Il contesto demografico, sociale, economico, l'ambiente e i fenomeni criminali .....	4
1.2.1.	La situazione demografica .....	4
1.2.2.	La situazione economica e sociale.....	7
1.2.3.	L'ambiente .....	13
1.2.4.	I fenomeni criminali nel Comune di Bologna.....	17
1.3.	Il contesto esterno: profilo criminologico .....	18
2.	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	29
2.1.	Valore Pubblico .....	29
2.1.1.	Cos'è il valore pubblico.....	29
2.1.2.	La strategia del Comune di Bologna per produrre valore pubblico nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 .....	31
2.1.3.	L'Agenda territoriale per lo Sviluppo Sostenibile del Comune di Bologna: 15 obiettivi di Valore Pubblico .....	34
2.1.4.	Le sei forme di capitale per la creazione di valore pubblico.....	103
2.1.5.	I principali stakeholder del Comune di Bologna .....	105
2.1.6.	L'attenzione e la gestione dei rischi per proteggere il Valore Pubblico.....	110
2.2.	Performance .....	116
2.2.1.	Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna: finalità, fasi e soggetti coinvolti .....	116
2.2.2.	Gli obiettivi esecutivi del ciclo della performance connessi alla strategia di creazione del Valore Pubblico .....	118
2.2.3.	I driver della performance .....	129
2.3.	Rischi corruttivi e trasparenza .....	163
2.3.1.	Parte Generale.....	163
2.3.2.	Obiettivi Strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza .....	164
2.3.3.	La città e l'Amministrazione: dati di fonte comunale .....	170
2.3.4.	Misure generali di prevenzione della corruzione .....	173
3.	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	175
3.1.	Struttura organizzativa .....	175
3.2.	Organizzazione del lavoro agile.....	195
3.3.	Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	201
3.4.	Piano della Formazione .....	214
4.	MONITORAGGIO .....	221

4.1.	Il monitoraggio.....	221
4.1.1.	Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO .....	221
4.1.2.	Il monitoraggio e la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza alla valutazione della performance .....	223
4.1.3.	Il monitoraggio del valore pubblico: il Report Integrato .....	224

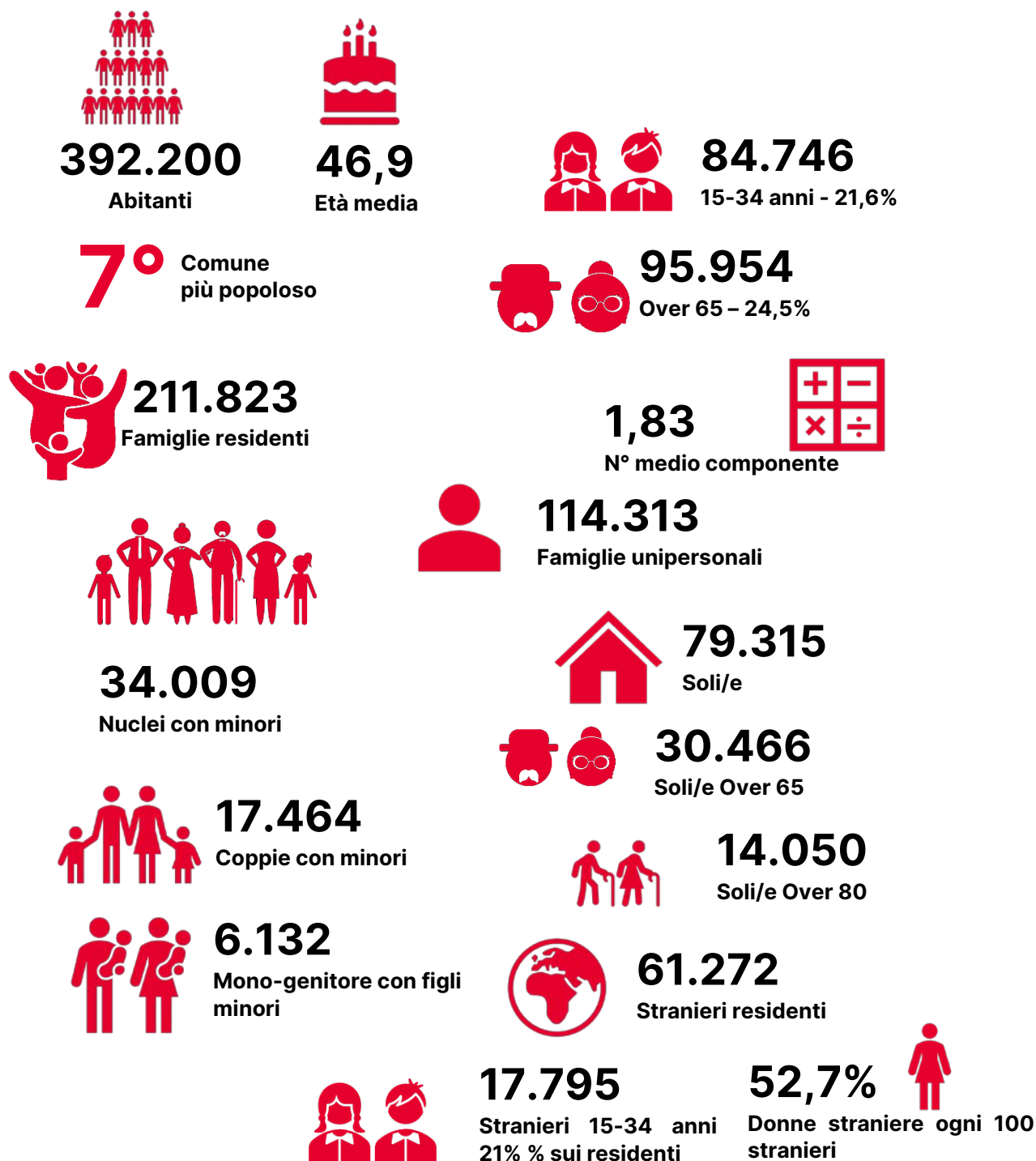
# 1. IL CONTESTO E I CARATTERI DISTINTIVI DEL TERRITORIO DEL COMUNE DI BOLOGNA

## 1.1. Scheda anagrafica del Comune di Bologna

Denominazione Ente	Comune di Bologna
Sindaco	Matteo Lepore
Indirizzo	Piazza Maggiore 6 - 40124 - Bologna
PEC	<a href="mailto:protocollo generale@pec.comune.bologna.it">protocollo generale@pec.comune.bologna.it</a>
Codice fiscale/partita IVA	01232710374
Natura giuridica	Ente Locale
Sito web istituzionale	<a href="https://www.comune.bologna.it">https://www.comune.bologna.it</a>
Pagina Facebook	<a href="https://www.facebook.com/comunebologna">https://www.facebook.com/comunebologna</a>
Profilo X	<a href="https://twitter.com/comunebologna">https://twitter.com/comunebologna</a>
Profilo Instagram	<a href="https://www.instagram.com/comunedibologna/">https://www.instagram.com/comunedibologna/</a>
Pagina LinkedIn	<a href="https://www.linkedin.com/company/comune-di-bologna/">https://www.linkedin.com/company/comune-di-bologna/</a>
Canale Youtube	<a href="https://www.youtube.com/ComuneDiBologna">https://www.youtube.com/ComuneDiBologna</a>
Canale Telegram	<a href="https://telegram.me/comunebologna">https://telegram.me/comunebologna</a>
Canale Whatsapp	<a href="https://whatsapp.com/comune-di-bologna">https://whatsapp.com/comune-di-bologna</a>
Canale Threads	<a href="https://www.threads.net/@comunedibologna?igshid=NTc4MTlwNjQ2YQ==">https://www.threads.net/@comunedibologna?igshid=NTc4MTlwNjQ2YQ==</a>

## 1.2. Il contesto demografico, sociale, economico, l'ambiente e i fenomeni criminali

### 1.2.1. La situazione demografica



Dati al 30/06/2024

Fonte: Anagrafe della popolazione residente del Comune di Bologna

Per approfondire <https://inumeridibolognametropolitana.it/studi-e-ricerche/le-tendenze-demografiche-bologna-nel-primo-semestre-2024>

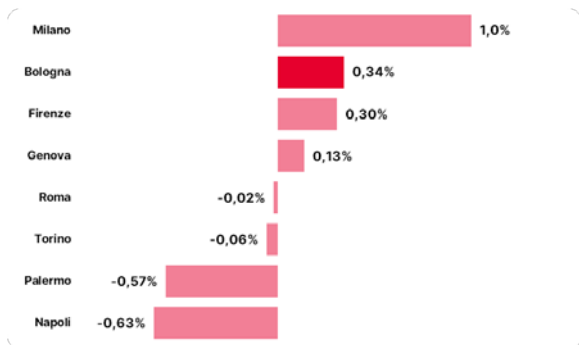
Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

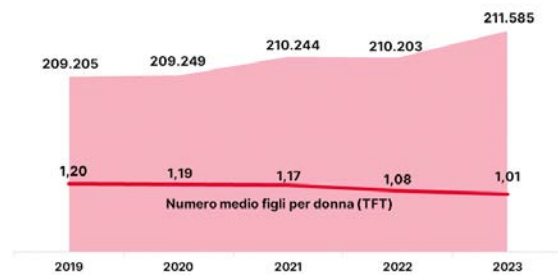
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

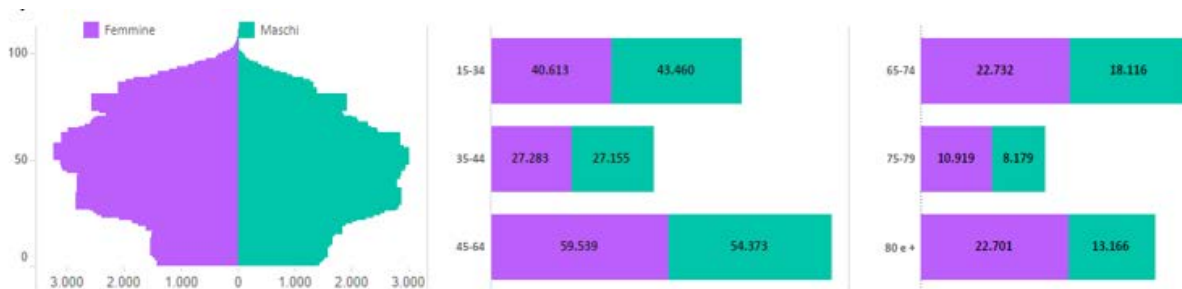
### Bologna a confronto – Variazione 2023/2022



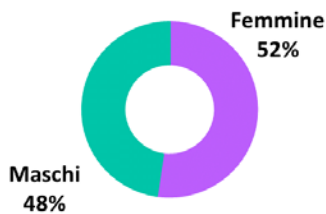
### Famiglie residenti e numero medio di figli per donna



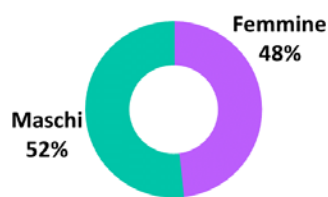
### Popolazione al 31 dicembre 2023



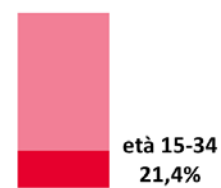
**POPOLAZIONE RESIDENTE**  
(Comune di Bologna)



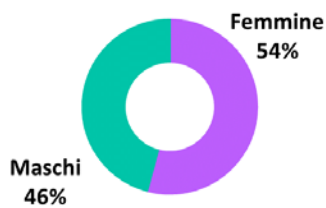
**POPOLAZIONE RESIDENTE 15-34 anni**  
(Comune di Bologna)



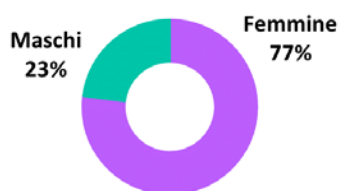
**POPOLAZIONE RESIDENTE 15-34 anni**  
(Comune di Bologna)



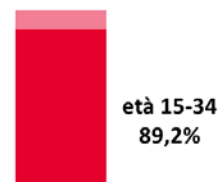
**FAMIGLIE UNIPERSONALI**  
(Comune di Bologna)



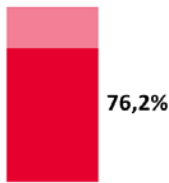
**PERSONE SOLE DI 80 ANNI E PIU'**  
(Comune di Bologna)



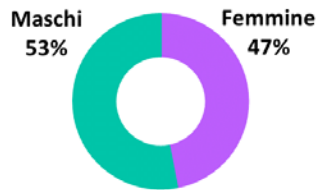
**Celibe/Nubile 15-34 anni**  
(Comune di Bologna)



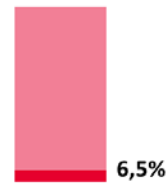
Single su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)



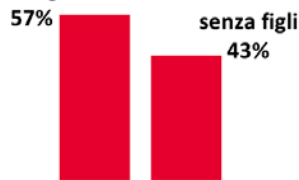
Single su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)



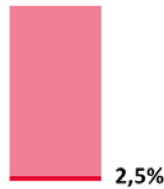
Coppie 15-34 anni su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)



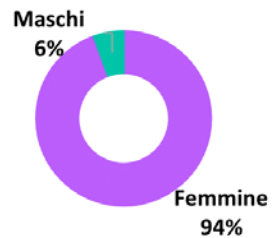
Coppie 15-34 anni su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)  
con figli



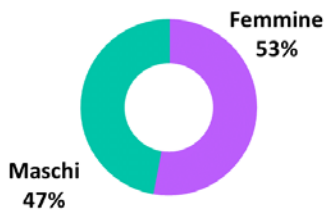
Genitore solo su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)



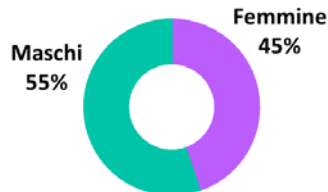
Genitore solo su nuclei formati da 15-34enni  
(Comune di Bologna)



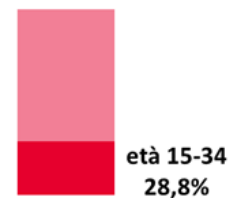
STRANIERI RESIDENTI  
(Comune di Bologna)



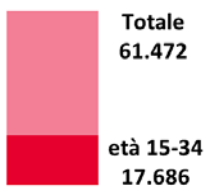
STRANIERI RESIDENTI 15-34 anni  
(Comune di Bologna)



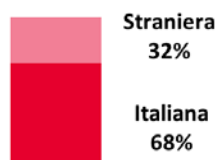
STRANIERI RESIDENTI 15-34 anni  
(Comune di Bologna)



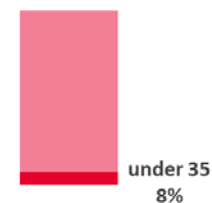
STRANIERI RESIDENTI 15-34 anni  
(Comune di Bologna)



Immigrati 15-34 anni - nazionalità  
(Comune di Bologna)



Imprese giovanili under 35  
(Comune di Bologna)



Dati al 31/12/2023  
Fonte: Anagrafe della popolazione residente del Comune di Bologna

## 1.2.2. La situazione economica e sociale

### Imprese, occupazione e inflazione



**32.955**  
Imprese attive



**8.153**  
Imprese attive artigiane



**7.307**  
Imprese attive femminili  
(+4 unità sul 2022)



**2.616**  
Imprese attive under  
35  
(+1,9% sul 2022)

**72,8%**

Tasso di occupazione



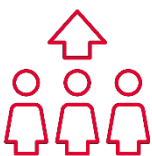
**3,7%**

Tasso di disoccupazione



**70,3%**

Tasso di occupazione  
femminile



**5,1 punti %**  
Gap tra occupazione  
femminile e maschile

**75,4%**

Tasso di occupazione  
maschile



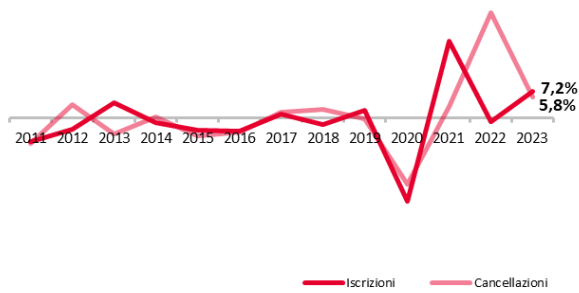
**+5,6%**

Tasso medio di  
inflazione

Fonte: Istat, INPS, C.C.I.A.A. di Bologna – Infocamere – Registro Imprese

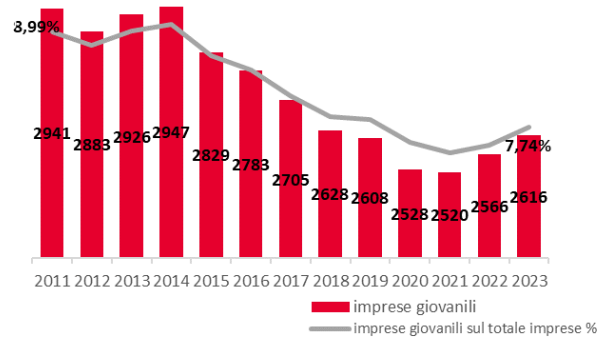


### Iscrizioni e cancellazioni imprese Comune di Bologna



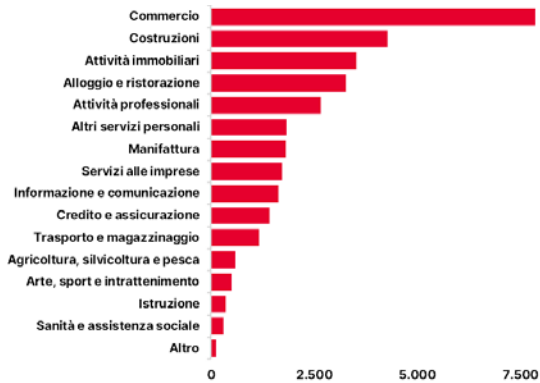
Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna - Infocamere - Registro Imprese

### Imprese attive totali e giovanili Comune Bologna



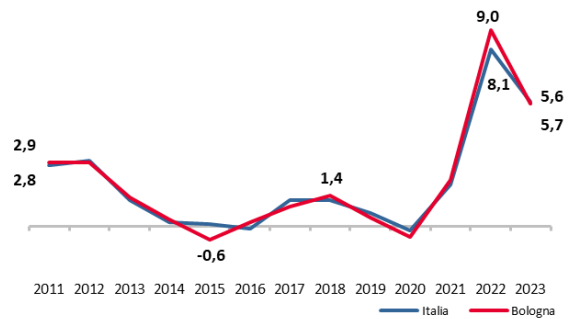
Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna - Infocamere - Registro Imprese

### Imprese attive per codice ATECO al 31/12/2023



Fonte: C.C.I.A.A. di Bologna

### Tassi medi annuali (NIC) in Italia e a Bologna

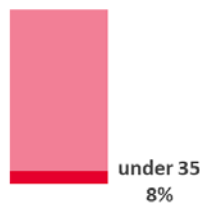


Fonte: Istat

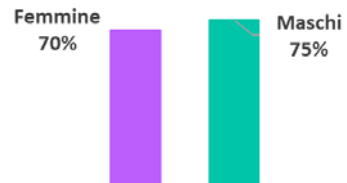
### TITOLARI DI IMPRESE (Comune di Bologna)



### Imprese giovanili under 35 (Comune di Bologna)



### TASSO DI OCCUPAZIONE (Comune di Bologna)



Fonte: Istat, INPS, C.C.I.A.A. di Bologna - Infocamere - Registro Imprese

Redditi

**307.243**

**Contribuenti  
2022**



**52.081**

**Contribuenti 2022  
15-34 anni  
+5,7% rispetto 2021**



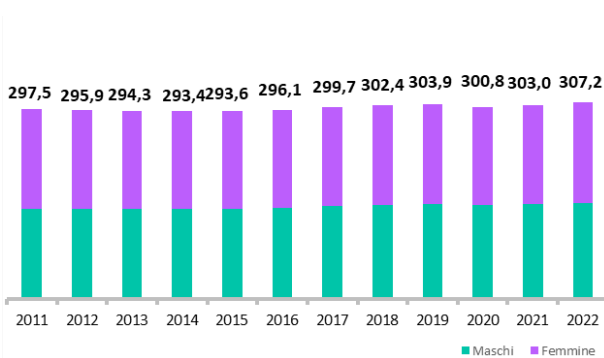
**27.589 €**

**Reddito medio lordo**

**21.373 €**

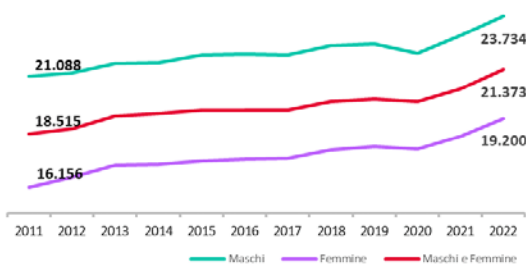
**Reddito mediano lordo**

I contribuenti per genere nel Comune di Bologna



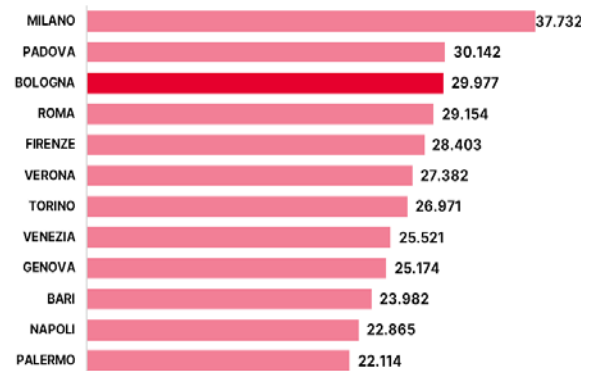
Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Reddito imponibile mediano dichiarato ai fini IRPEF a Bologna



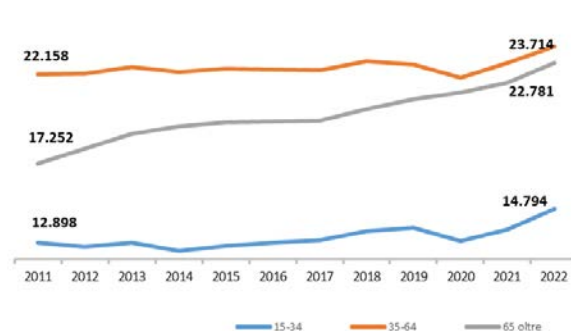
Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Redditi medi a confronto (2022)



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Reddito imponibile mediano per fasce di età

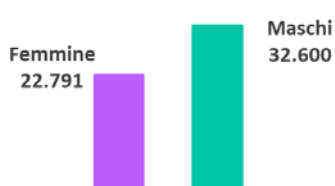


Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

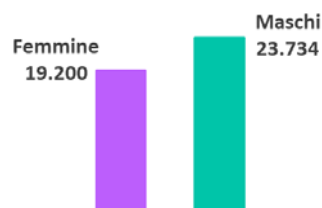
**CONTRIBUENTI - Anno 2022**  
(Comune di Bologna)



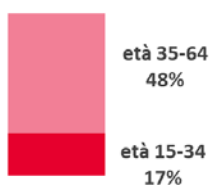
**REDDITO MEDIO €**  
(Comune di Bologna)



**REDDITO MEDIANO €**  
(Comune di Bologna)



**Contribuenti 15-44 anni**  
(Comune di Bologna)



**Reddito medio/mediano € 15-34 anni**  
(Comune di Bologna)



Fonte: Ministero dell'Economia e Finanza

**Mercato immobiliare**

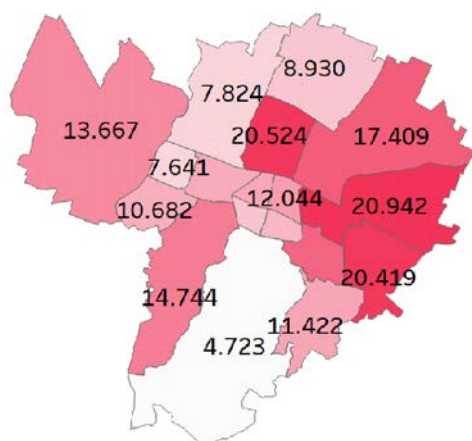


**428.000**  
Unità immobiliari  
54% residenziali



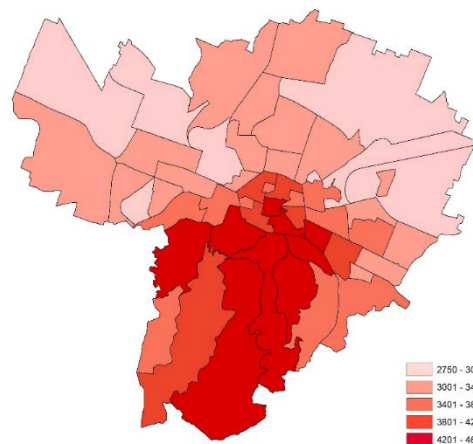
**47,7 mld €**  
Valore immobiliare stimato  
sulla rendita catastale

Immobili residenziali Bologna



Fonte: Agenzia delle Entrate

Mercato immobiliare compravendita di alloggi nuovi o completamente ristrutturati (valori medi € per mq)




Fonte: F.I.A.I.P. Bologna

Turismo



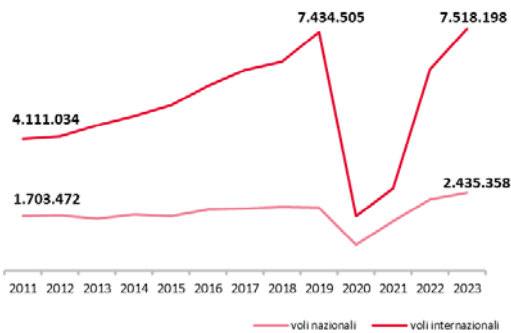
**+14,6%**  
Arrivi  
2023/2022

**+14,6%**   
Pernottamenti  
2023/2022



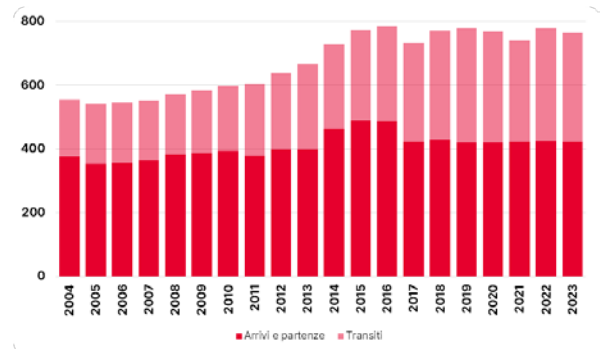
**10 mln**  
Passeggeri Aeroporto  
+17,4% 2023/2022

Movimento passeggeri aeroporto Marconi Bologna



Fonte: Società Aeroporto G. Marconi di Bologna

Movimento ferroviario dei treni presso la Stazione di Bologna Centrale - media giornaliera



Fonte: Rete Ferroviaria Italiana

Titoli di studio

**31,7%**  
Bolognesi laureati



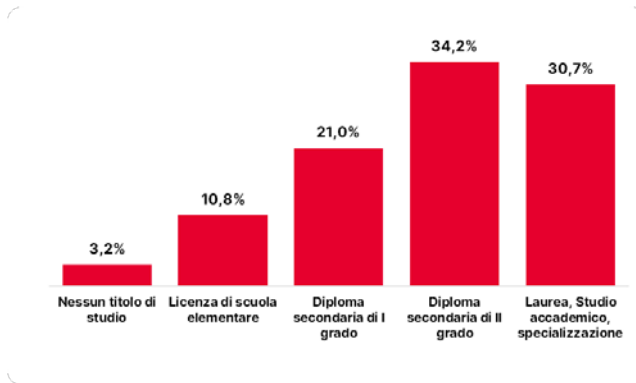
**55,2%**  
25-49 anni



**44%**  
25-49 anni

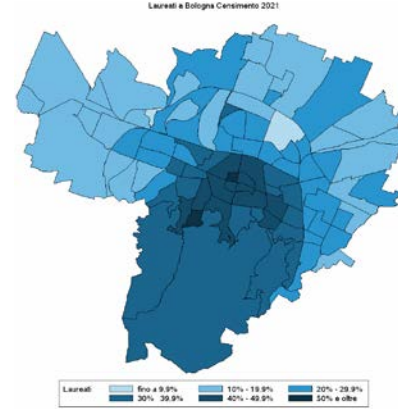
Fonte: Censimento 2022

### Grado di istruzione a Bologna (dai 9 anni)



Fonte: Istat Censimento 2021

### Laureati tra 25 e 49 anni

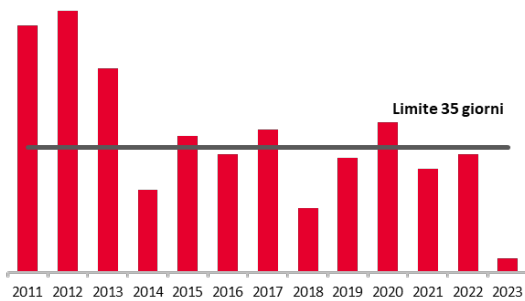


Fonte: Istat Censimento 2021

### 1.2.3. L'ambiente

#### Ambiente

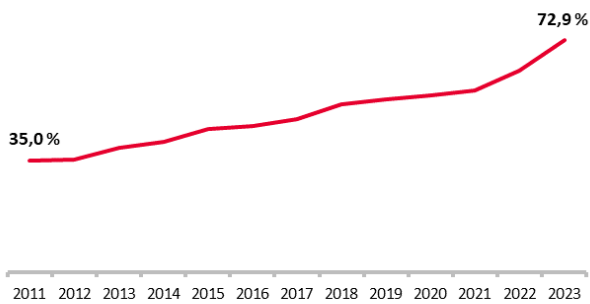
##### Qualità dell'aria



PM10: giorni di superamento del limite medio giornaliero (50 µg/m³) nella centralina P.ta San Felice dell'agglomerato di Bologna

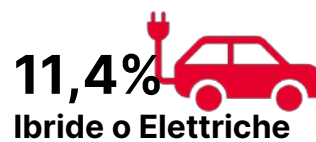
Fonte: Arpae - Sezione provinciale di Bologna

##### Raccolta differenziata

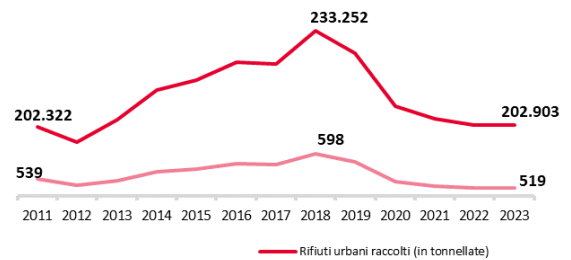


Fonte: Arpae Emilia-Romagna

##### Parco veicolare

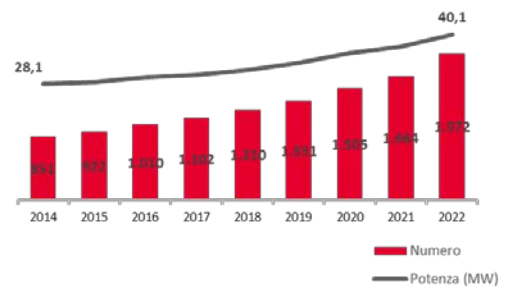


##### Rifiuti urbani



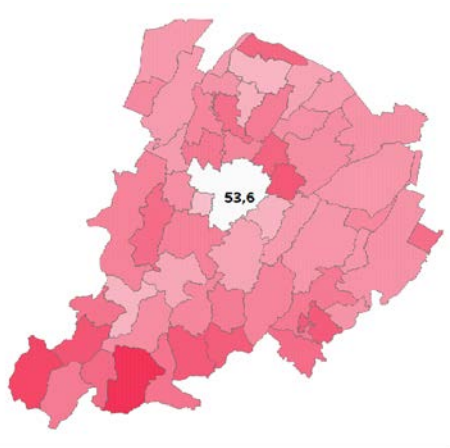
Fonte: Arpae Emilia-Romagna

##### Impianti fotovoltaici



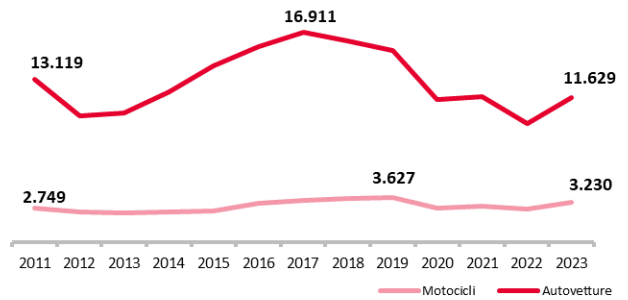
Fonte: Gestore dei Servizi Energetici GSE S.p.A.

Tasso di motorizzazione nella Città Metropolitana di Bologna (auto per 100 abitanti) - 2023



Fonte: ACI

Autovetture e motocicli prima iscrizione



Fonte: ACI

**AUTOVETTURE INTESTATE A PERSONE**  
(Comune di Bologna)



Fonte: Aci

Mobilità

 **240,1 Km**  
Piste ciclabili  
+6,1% 2023/2022

 **115.380 mq**  
Aree pedonalizzate

 **Oltre 114 mln**  
Passeggere linee urbane  
+21% sul 2022

**+14 n.**   
Vetture in servizio

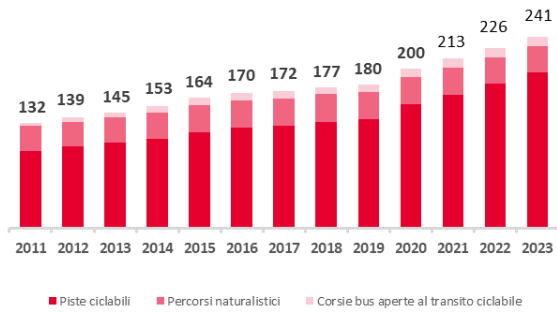
Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

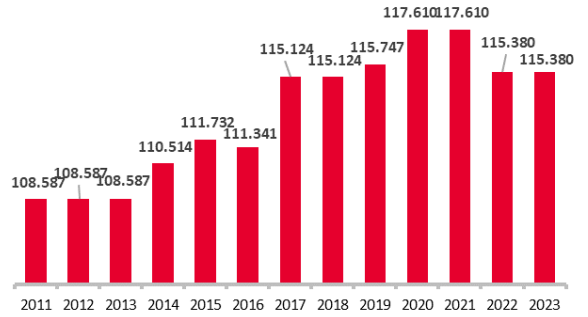
Monitoraggio

### Piste ciclabili Bologna (Km)



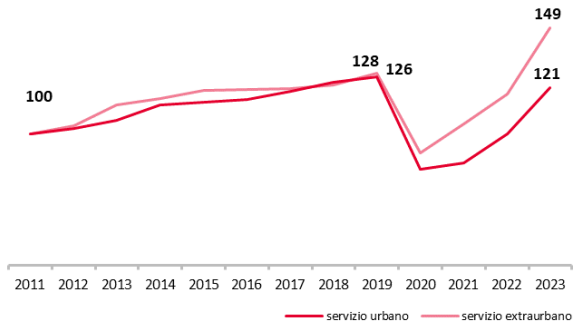
Fonte: Comune di Bologna

### Aree pedonali (mq)



Fonte: Comune di Bologna

### Viaggiatori paganti TPER



Fonte: Tper s.p.a.

### ABBONAMENTI TPL (Comune di Bologna)



### USO TPL (Comune di Bologna)



Fonte: Tper s.p.a.



## Incidenti stradali



**2.158**

**Incidenti stradali con lesioni**  
**+1,8% sul 2022**



**2.731**

**Persone che hanno riportato lesioni**  
**+1,1% sul 2022**

**FERITI IN INCIDENTI STRADALI**  
(Comune di Bologna)



**FERITI IN INCIDENTI STRADALI - conducente**  
(Comune di Bologna)



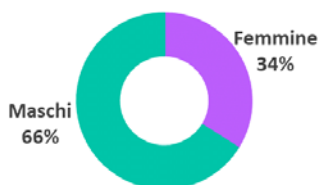
**FERITI IN INCIDENTI STRADALI - passeggero**  
(Comune di Bologna)



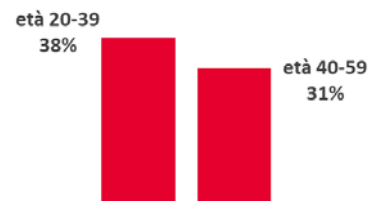
**PEDONI FERITI SU STRADA**  
(Comune di Bologna)



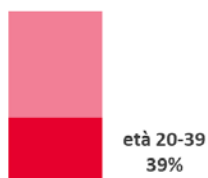
**Feriti in incidenti stradali età 20-39**  
(Comune di Bologna)



**Feriti in incidenti stradali**  
(Comune di Bologna)



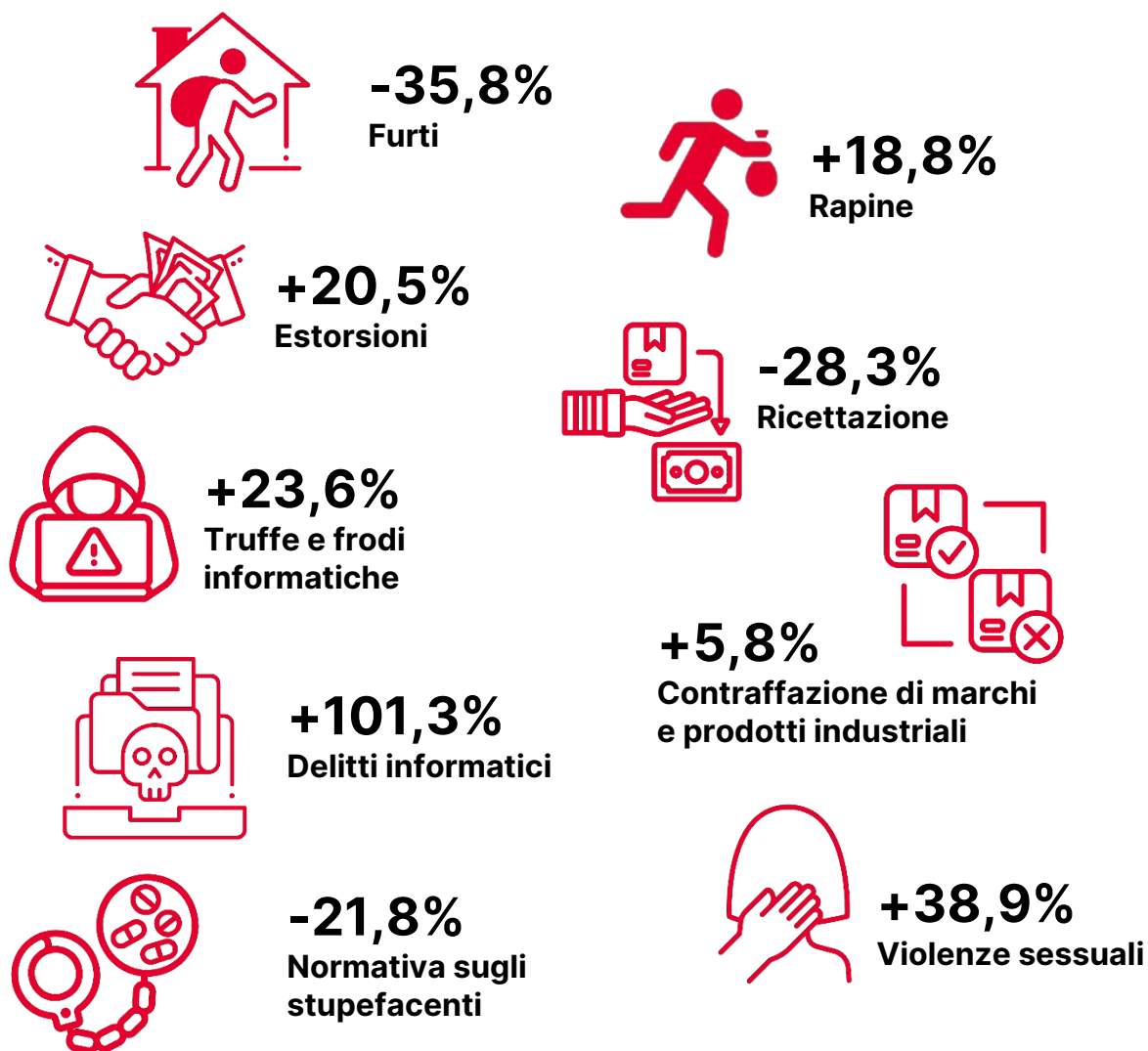
**Utenti vulnerabili (\*) feriti in incidenti stradali**  
(Comune di Bologna)



(\*) pedoni, bicicletta, monopattino elettrico, ciclomotore o motociclo

Fonte: Istat

#### 1.2.4. I fenomeni criminali nel Comune di Bologna

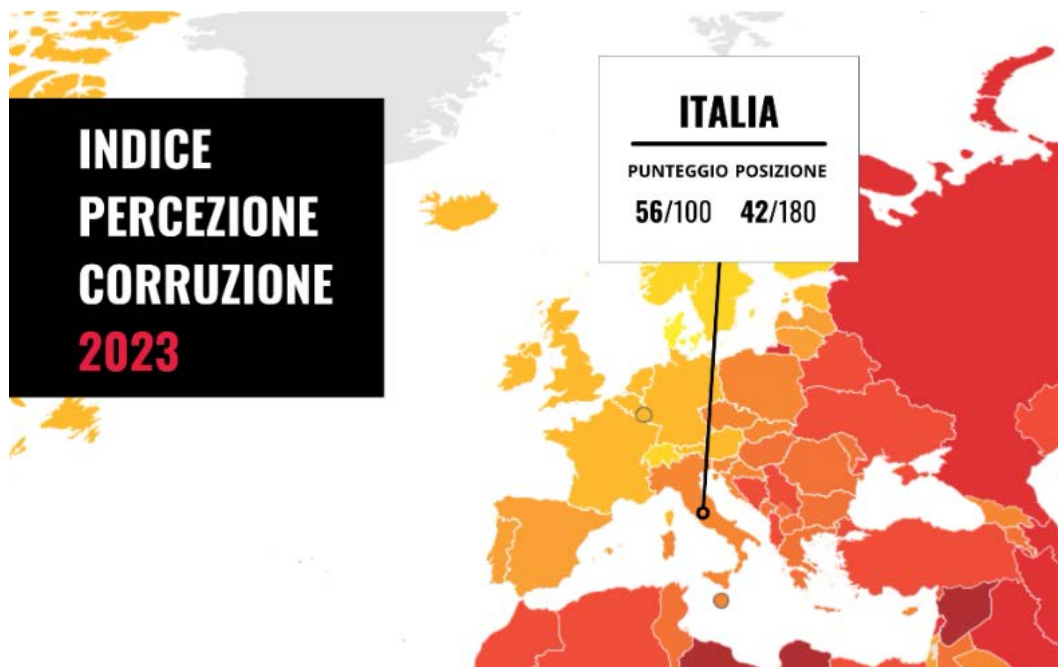


Dati al 31/12/2023  
Fonte: Istat

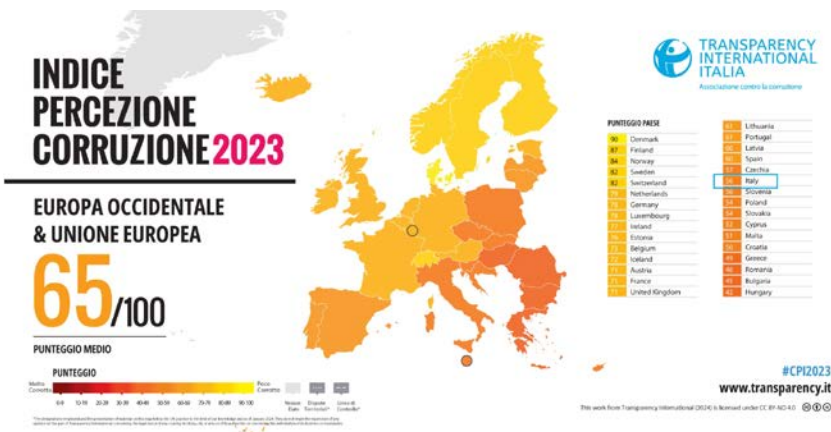
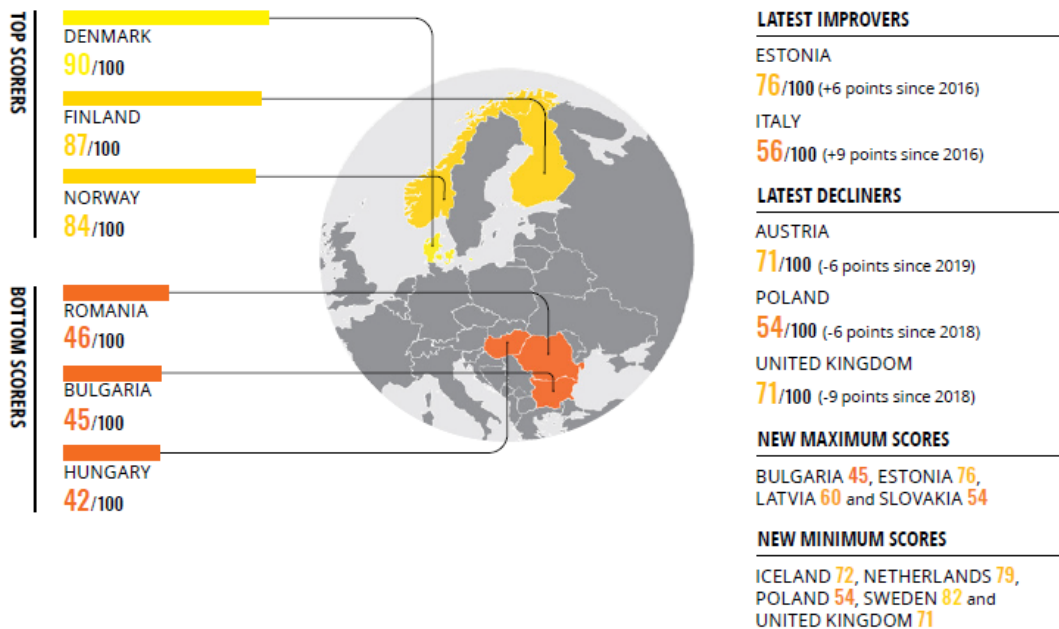
È stato fatto il confronto tra la media del triennio 2021/2023 rapportata alla media del triennio 2017/2019 escludendo il 2020 anomalo a causa del Covid-19.

### 1.3. Il contesto esterno: profilo criminologico

“L’Indice di Percezione della Corruzione” elaborato annualmente da Transparency International classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l’impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad un pubblico di esperti. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).



(...) Dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l’Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione.



L'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto CPI (65/100).

L'Italia si conferma al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

La rilevazione *Quality of life in European cities*, condotta nel 2023 dalla Commissione Europea con il contributo dell'Istat in una selezione di città europee, è rivolta ad accrescere la conoscenza sulla qualità della vita percepita in ambito urbano. L'obiettivo è quello di comparare i dati delle 26 città italiane considerate nell'indagine alle altre 59 città dell'Unione europea che fanno parte dell'universo di riferimento, al fine di evidenziare punti di forza e di debolezza dei contesti urbani del nostro Paese e di rilasciare informazioni utili a definire meglio le politiche urbane. In totale sono state considerate 85 città.

Tra i vari ambiti indagati, c'è la rilevazione della percezione di corruzione nell'Amministrazione pubblica locale, che varia dal minimo riportato a Bergamo (10,6%) al massimo di Roma (74,2%).

In una situazione intermedia ricadono altre città, in cui le percentuali di cittadini che pensano che la corruzione sia presente sono comprese tra il 40 e il 53%, tra queste Bologna (40,7%).

Posizione indicatore	Posizione Cm	Città	Paese	Persone che ritengono che nell'amministrazione pubblica locale sia presente la corruzione
1	1	Roma	IT	74,2
2		Zagabria	HR	73,7
3	2	Palermo	IT	71,3
4		Riga	LV	64,6
5		Bucarest	RO	63,9
7	3	Napoli	IT	61,5
19	4	Reggio di Calabria	IT	50,6
22	5	Catania	IT	48,6
28	6	Torino	IT	46,8
<b>34</b>	<b>7</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>40,7</b>
56	8	Messina	IT	28,8
59	9	Bari	IT	27,6
60	10	Milano	IT	26,9
63	11	Venezia	IT	25,1
69	12	Cagliari	IT	23,8
71	13	Genova	IT	22,9
79	14	Firenze	IT	18,4

Fonte: Quality of life in European cities (Commissione Europea, Istat giugno 2024)  
Elaborazione su dati Istat e Eurostat

È stato analizzato il contesto esterno territoriale in cui agisce il Comune di Bologna, di seguito alcuni approfondimenti.

L'analisi di fonti esterne, relativamente alla sussistenza di fenomeni di criminalità all'interno del territorio regionale, ha evidenziato la presenza di fenomeni che hanno ripercussioni sul versante della corruzione e della trasparenza.

In particolare, come indicato nella relazione semestrale della [Direzione Investigativa Antimafia - DIA- II Semestre 2023](#), in Emilia Romagna persiste la presenza della criminalità organizzata. Come evidenziato " (...). Le organizzazioni mafiose hanno da tempo trasformato i propri tratti distintivi adattando, ai mutamenti sociali, nuovi modus operandi criminali mediante competenze più raffinate, ma sempre finalizzate al "controllo" del territorio. Se da un lato i sodalizi hanno mostrato la tendenza a rinunciare, se non in casi strettamente necessari, all'utilizzo della forza di intimidazione intesa come manifestazione di violenza, dall'altro si è assistito all'evoluzione della strategia mafiosa verso contesti economico-imprenditoriali, specie nei territori caratterizzati da un tessuto imprenditoriale fortemente sviluppato, avvalendosi sempre più spesso di compiacenti professionisti finanziari e tributari. (...) In questo senso l'infiltrazione silente dell'economia da parte dei sodalizi ha come scopo anche quello del controllo dei settori economici più redditizi al fine di facilitare le attività di riciclaggio dei capitali illeciti e al contempo aumentare, in un circolo vizioso, le possibilità di incrementare i profitti derivanti dai canali legali dei mercati. L'interesse delle mafie si rivolge principalmente all'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari "infedeli" della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive, soprattutto in un contesto di crescita economica. Sotto questa prospettiva, l'attuale quadro economico positivo rappresenta per i sodalizi mafiosi un ulteriore fattore attrattivo. (...) Per evitare che gli appetiti delle mafie diventino un reale rischio per le risorse del PNRR, si rende necessario uno stringente controllo sulle erogazioni dei fondi pubblici finalizzato a vigilare sulla corretta assegnazione di tali finanziamenti attraverso attività preventive e di verifica delle aggiudicazioni degli appalti e, prima ancora, occorre incrementare il monitoraggio delle attività imprenditoriali ed economiche. L'attività di analisi conferma che, sin da tempi risalenti, la criminalità organizzata individua nei flussi di denaro provenienti dai fondi pubblici un'opportunità da cogliere a proprio vantaggio, con meccanismi di "schermatura" di soggetti terzi

inseriti figurativamente nelle compagini societarie, soprattutto nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico. (...) Un'altra attività investigativa, condotta in Emilia Romagna ed ora in fase processuale, ha mostrato come, dopo una fase cruenta, le consorterie mafiose avevano messo a segno estorsioni ai danni di imprenditori ancora una volta senza praticare atti di violenza o d'intimidazione, ma proponendo una soluzione "condivisa" con reciproci vantaggi, come l'attività di fatturazione per operazioni inesistenti, ove le vittime dovevano corrispondere in contanti somme di importo pari all'IVA calcolata in fattura che non venivano versate all'Erario, consentendo di conseguire un vantaggio fiscale e al contempo di occultare reale richiesta estorsiva di denaro. (...) In Emilia Romagna, gli esiti delle attività di contrasto nel semestre in parola hanno confermato la propensione delle organizzazioni mafiose ad infiltrarsi nell'economia legale e nella Pubblica Amministrazione, mentre si conferma il prevalente interesse delle organizzazioni di etnia straniera nel narcotraffico, nello spaccio di stupefacenti oltrechè nello sfruttamento della prostituzione".

Quanto sopra esposto trova la sua conferma nella recente indagine, avviata, nel territorio bolognese, che ha visto, nel mese di ottobre, 16 persone indagate, diverse perquisizioni tra Italia e Germania e il sequestro di oltre 2 milioni di euro di beni. Le motivazioni dei provvedimenti sono riconducibili a presunte operazioni di riciclaggio di proventi della criminalità organizzata in attività commerciali.

L'operazione ha visto il sequestro di società, attive a Bologna, nei settori della ristorazione e dell'intrattenimento, a dimostrazione del fatto che, nel territorio bolognese, le operazioni di sospetto reimpiego di denaro sono da debitamente attenzionare.

Secondo le indagini, coordinate dalla Guardia di Finanza di Bologna, sono emersi "anomali finanziamenti da parte di soggetti pluripregiudicati vicini a consorterie criminali di stampo camorristico e 'ndranghetistico". I prestiti sarebbero poi stati reimpiegati nell'acquisizione di società, nell'acquisto di immobili e auto di lusso".

Dalle indagini emergono numerosi indizi riconducibili a delitti, alcuni aggravati dal metodo mafioso: riciclaggio, reimpiego di proventi illeciti, usura, estorsioni, malversazione di erogazioni pubbliche, trasferimento fraudolento di valori, reati in materia di stupefacenti, inosservanza della normativa antiriciclaggio, sfruttamento della prostituzione e tentato sequestro di persona.

Del resto, già nel 2023, vennero eseguite, nel territorio bolognese, diverse misure di prevenzione, ai sensi della normativa antimafia, per fatti penalmente rilevanti, presumibilmente avvenuti nel settore della ristorazione e della somministrazione di alimenti e bevande che portarono un decreto di sequestro di beni mobili, immobili e societari, oltre a conti correnti, per un valore complessivo di oltre un milione di euro<sup>1</sup>.

D'altro canto, come emerge dai dati recenti dell'Unità di informazione finanziaria per l'Italia, in Emilia Romagna si rileva un aumento dell'0,8% nelle segnalazioni di operazioni sospette nel secondo semestre 2023, per un totale di 9.834, 357 in più dell'anno precedente<sup>2</sup>.

---

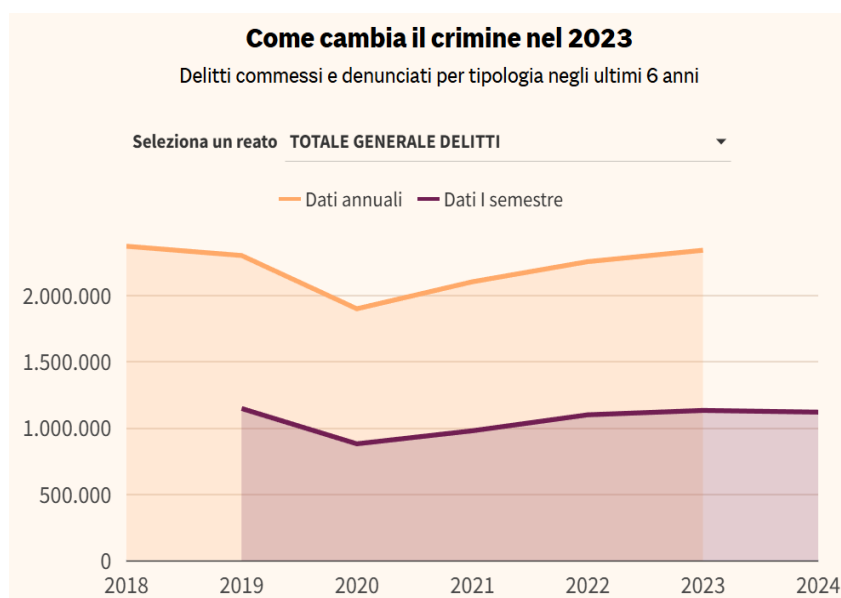
<sup>1</sup>[https://www.ansa.it/emiliaromagna/notizie/2023/01/19/gdf-e-polizia-sequestrano-1-mln-a-imprenditore-a-bologna\\_b4c7f23d-3d86-4911-b3d2-296717ba522f.html](https://www.ansa.it/emiliaromagna/notizie/2023/01/19/gdf-e-polizia-sequestrano-1-mln-a-imprenditore-a-bologna_b4c7f23d-3d86-4911-b3d2-296717ba522f.html)

<sup>2</sup>[https://www.ansa.it/amp/emiliaromagna/notizie/2024/04/16/riciclaggio-in-emilia-romagna-crescono-le-operazioni-sospette\\_602565db-2ac4-4530-85ae-e27b5fa0ada0.html](https://www.ansa.it/amp/emiliaromagna/notizie/2024/04/16/riciclaggio-in-emilia-romagna-crescono-le-operazioni-sospette_602565db-2ac4-4530-85ae-e27b5fa0ada0.html)



Sulla base di quanto evidenziato dal Sole24 Ore, relativamente all'indagine "Indice della criminalità 2024", "I reati denunciati in Italia sono tornati a salire. [...]. Archiviato l'effetto delle restrizioni anti-contagio, il volume dei reati denunciati ha recuperato i livelli del passato e oggi supera per la prima volta quelli del 2019.

Fonte: ISTAT - elaborazione del Sole24 Ore



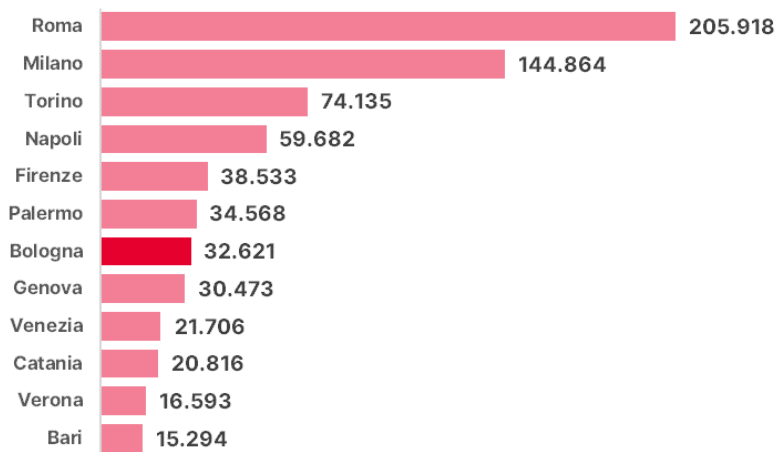
Fonte: elab. Sole 24 Ore su dati dipartimento di Pubblica Sicurezza del ministero dell'Interno

Relativamente alla città di Bologna, l'Indice della criminalità del Sole 24 Ore sopracitato, ordinato in base al numero di denunce ogni 100mila abitanti, pone il capoluogo emiliano al 6° posto, rispetto al 4° dell'anno precedente.

RANK	106	50	1	VAR. 24/23	PROVINCIA	DENUNCE TOTALI	DENUNCE 100MILA AB.	MEDAGLIE 1989-2024
1				-	Milano	230.394	7.093,93	9 1
2				+1 ▲	Roma	256.832	6.071,26	1 1
3				+2 ▲	Firenze	59.953	6.053,8	1 2
4				-2 ▼	Rimini	20.418	6.002,79	1 6 2
5				+1 ▲	Torino	125.263	5.685,11	1
6				-2 ▼	Bologna	56.409	5.539,28	1 4
7				+2 ▲	Prato	12.756	4.887,88	
8				-1 ▼	Imperia	10.105	4.838,54	
9				+2 ▲	Venezia	40.287	4.825,14	
10				-2 ▼	Livorno	15.464	4.743,88	

Fonte: Sole24 Ore

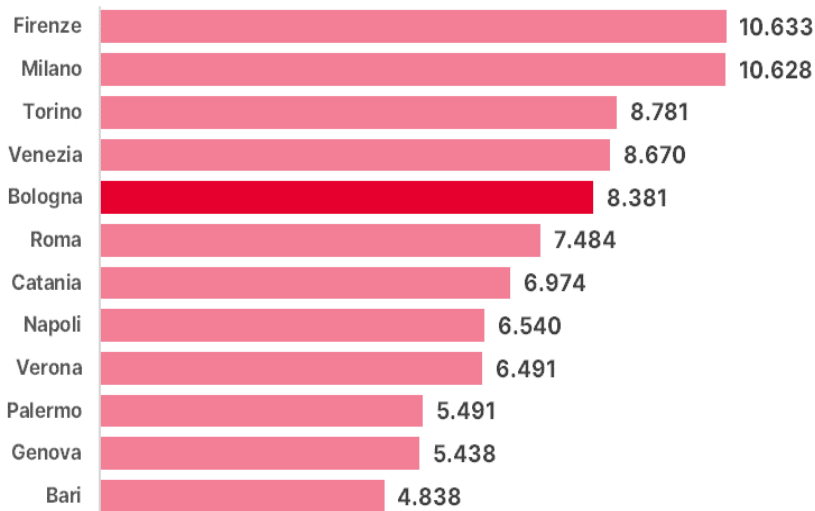
Per quanto riguarda il Comune di Bologna, di seguito un confronto tra le principali città e il Tasso di delittuosità.



### Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria - Anno 2023

Fonte: Istat, su dati Ministero dell'interno, elaborazione inumeridibolognametropolitana





Tasso di delittuosità: numero di delitti per 100.000 abitanti - anno 2023

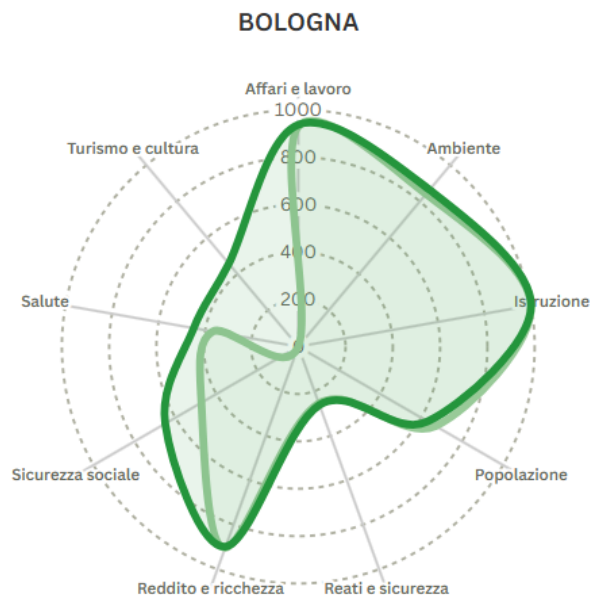
Fonte: Istat, su dati Ministero dell'interno, elaborazione inumeridibolognametropolitana

Nella recentissima indagine sulla [Qualità della vita di Italia Oggi](#) Bologna, tra le province italiane, è al 1° posto per Istruzione e al 2° posto per redditi e lavoro. Nella figura si vede il confronto 2023-2024 nelle nove categorie indagate.

### Il punteggio della provincia rispetto alle nove categorie di indagine

Confrontato con i risultati dello scorso anno

2023 2024



→ Nella categoria "Turismo" il punteggio del 2023 non è presente perché nella classifica di quell'anno non era presente quell'indicatore

Infine, lo scorso 16 dicembre, mentre stavamo chiudendo questo Documento, è stata pubblicata la consueta [classifica del "Sole 24 Ore"](#) che fotografa il benessere e la qualità della vita delle province italiane.

Bologna - che risulta al 9° posto della classifica generale ed è prima tra le province dell'Emilia-Romagna e tra le Città Metropolitane - si piazza al 95° posto, migliorando leggermente il suo posizionamento, nella macro-categoria relativa a "Giustizia e Sicurezza".

Da notare che in questa classifica tutte le più importanti città metropolitane del nord del Paese si collocano nelle ultime posizioni (all'ultimo e penultimo posto ci sono rispettivamente Firenze e Milano).

RANK	VAR:24/23	PROVINCIA	PUNTEGGIO 2024	MEDAGLIE 1990-2024
45	-7▼	Cagliari	755,90	
67	+6▲	Messina	728,30	
82	-56▼	Reggio Calabria	699,70	
86	+9▲	Catania	690,00	
89	-4▼	Bari	686,20	
95	+6▲	Bologna	634,30	
96	-10▼	Genova	632,40	
100	-21▼	Palermo	623,40	
101	-5▼	Torino	585,90	
102	-18▼	Venezia	585,20	
103	+1▲	Roma	549,90	
105	+1▲	Napoli	533,30	
106	+1▲	Milano	510,80	
107	-5▼	Firenze	496,40	

#### Classifica Giustizia e Sicurezza delle Città Metropolitane

#### Misura la Corruzione - Il progetto ANAC

Anche l'ANAC ha elaborato un progetto<sup>3</sup> "che si pone l'obiettivo di rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei vari territori nazionali. Grazie ad esso l'Autorità ha individuato una serie di indicatori di rischio corruzione, utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Il progetto 'misurazione del rischio di corruzione' rende disponibile un set di indicatori<sup>4</sup> tesi a quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

<sup>3</sup> <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

<sup>4</sup> <https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori>

Le Tipologie di indicatori utilizzate sono:

- Contesto
- Appalti
- Comunali

L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Gli [indicatori di contesto](#) supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini.

L'analisi di contesto ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici:

Criminalità: la diffusione della corruzione può essere influenzata dal rispetto delle norme di legge da parte dei cittadini e dall'efficacia del sistema giuridico e dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive

Istruzione: livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione, e quindi livelli più bassi di capitale umano. Gli individui con livelli di istruzione più elevati tendono ad essere più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione

Capitale sociale: maggior fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) è associata a minore corruzione. Infatti, la coesione della comunità di appartenenza e l'affidabilità e lealtà degli attori pongono le basi per un sano sviluppo delle transazioni economiche e delle relazioni tra cittadini e istituzioni

Economia: il livello di occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, il grado di competizione dei mercati, la libertà economica, se levati, sono fattori associati a bassi livelli di corruzione

Sulla base degli indicatori riportati nella [scheda Indicatori di contesto - aggiornamento giugno 2024](#) verranno indagati quali e quanti indicatori sono disponibili per il Comune di Bologna, al fine di valutare la fattibilità del calcolo degli indici compositi o una relativa approssimazione in base agli indicatori individuati.

Gli [indicatori di rischio corruttivo negli appalti](#) forniscono informazioni legate agli acquisti delle amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Sono suddivisi in diciassette tipologie e sono suddivisi per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione, con due focus sulla soglia di rischio e sul valore degli indicatori.

Sulla base degli indicatori riportati nella [scheda Indicatori rischio corruttivo appalti](#) verranno indagati gli indicatori disponibili per il territorio bolognese, al fine di valutare la fattibilità per l'individuazione di eventuali indicatori a livello comunale.

Gli [indicatori di rischio a livello comunale](#) raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione.

Gli indicatori di rischio a livello comunale sono stati individuati sulla base dell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente collegabili ai fenomeni corruttivi ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione, reperiti nelle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019 (aggiornati successivamente al 2022), pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

Gli [indicatori individuati a livello comunale](#) sono i seguenti:

Rischio di contagio: l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia: l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.

Addensamento sotto soglia: l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Reddito imponibile pro capite: l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Popolazione residente al 1° gennaio: l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione".

Per quanto attiene all'analisi degli indicatori relativi al Comune di Bologna, sono disponibili i dati dal 2015 al 2022 (vedi tabella successiva). L'assenza di valore negli indicatori significa che per quell'anno non sono stati osservati fenomeni corruttivi.

Anno	Rischio di contagio	Scioglimento per mafia	Popolazione residente al 1° gennaio	Reddito imponibile pro capite	Addensamento sotto soglia
2022			387.842,00	21.842,75	1,13
2021			391.686,00	20.468,85	0,83
2020			395.416,00	19.234,47	1,18
2019			393.248,00	19.786,36	1,02
2018			390.956,00	20.039,02	1,74
2017	0,08		389.819,00	19.464,81	1,42
2016	0,08		387.025,00	19.303,04	1,20
2015			385.190,00	19.175,09	0,85

## Note finali

I dati sono riferiti al 31/12/2023 e, dove possibile, all'ultimo aggiornamento utile (in generale 30/06/2024).

Per avere ulteriori informazioni relativi ai dati, qui riportati in formato sintetico, si rimanda alla sitografia specifica:

DUP 2025-2027 <https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/dup> per gli approfondimenti sui dati del - Capitolo 1 – Il contesto demografico, sociale, economico e l'ambiente

I numeri di Bologna metropolitana <https://inumeridibolognametropolitana.it/studi-e-ricerche> per gli approfondimenti sulle pubblicazioni tematiche

Report integrato <https://www.comune.bologna.it/governo/programmazione-strategica/accountability> per gli approfondimenti sulla rendicontazione

Fonte icone: Microsoft Office, Thenounproject

## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore Pubblico

#### 2.1.1. Cos'è il valore pubblico

##### *Diverse definizioni e prospettive*

Tralasciando i diversi approcci scientifici che, negli ultimi decenni, direttamente o indirettamente, si sono occupati di Valore Pubblico e restando solo nell'ambito istituzionale, il punto di riferimento e la definizione che generalmente viene assunta dalle amministrazioni locali è quella derivante dai provvedimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

Secondo il DFP il Valore Pubblico è, in sintesi, il livello di Benessere, sociale, economico e ambientale, creato da una PA o co-creato in filiera con altre PA e/o organizzazioni private e no profit.



Negli ultimi anni, nei quali il tema del Valore Pubblico è tornato al centro del dibattito nella PA, anche grazie all'introduzione del PIAO, diverse istituzioni, oltre al DFP, hanno proposto definizioni e riflessioni sul tema. Tra queste, si segnala in particolare ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) che assume una prospettiva finalizzata, più che alla creazione di Valore Pubblico, al suo mantenimento. Se, infatti, le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del Valore Pubblico, le misure

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. Ovviamente, come vedremo in seguito, il rischio corruttivo è certamente molto rilevante ma non è l'unico rischio da gestire per proteggere il valore pubblico.

La prospettiva del Comune di Bologna

Per il Comune di Bologna il Valore Pubblico è l'impatto generato dalle politiche e dai progetti del Comune sul livello di benessere della cittadinanza e sullo sviluppo sostenibile, sociale, economico e ambientale, del territorio.

*La generazione di valore pubblico richiede:*

- innanzitutto, la cura dei capitali (di quello umano in particolare, ma non solo) o delle risorse che rappresentano leve o fattori abilitanti per la sua produzione
- il "governo" del processo di programmazione e di performance con obiettivi, operativi ed esecutivi, in funzione del valore pubblico
- la definizione e programmazione di alcuni processi trasversali (semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, equità, accessibilità) che possono essere considerati driver in grado di supportare/facilitare la creazione di valore pubblico
- la gestione, attraverso misure e azioni definite, dei rischi connessi alla programmazione e alla gestione per proteggere il valore pubblico realizzato e consentire il suo mantenimento e ulteriore generazione
- infine, l'individuazione di alcuni (pochi) obiettivi specifici di valore pubblico che rappresentano target da raggiungere nel medio periodo e che, per il loro raggiungimento, richiedono la realizzazione e l'attivazione di tutti i passaggi precedenti.

Il Valore Pubblico (d'ora in poi VP) è un concetto sistemico che richiede un cambio di paradigma: la performance organizzativa non è il punto di arrivo del processo di programmazione. Questo, infatti, deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società per migliorare il livello di benessere sociale ed economico dell'utenza, della cittadinanza e degli stakeholder e garantire la salvaguardia e tutela dell'ambiente, per le presenti e future generazioni.

Non è sufficiente, infatti, che tutte le unità organizzative dell'ente raggiungano le performance organizzative programmate, rispettando i target ed erogando servizi di qualità e nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e, quindi, con un livello buono o eccellente delle performance individuali.

Tutto questo è fondamentale per realizzare gli obiettivi strategici e il programma di mandato del Sindaco ma non è sufficiente: il passaggio in più è quello di perseguire e, quindi, programmare e misurare l'aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone e che, attraverso l'azione, devono essere mantenuti e se possibile valorizzati e sviluppati: il suo capitale materiale, naturale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

Oltre a programmare ed orientare la propria azione all'aumento del VP in termini generali, il Comune di Bologna ha scelto di individuare, come si vedrà in seguito, alcuni obiettivi di Valore Pubblico da perseguire direttamente attraverso specifici obiettivi del processo di programmazione (strategici -> operativi -> esecutivi) consentendo di misurarne l'andamento nel tempo attraverso indicatori di impatto di medio e lungo termine.

## 2.1.2. La strategia del Comune di Bologna per produrre valore pubblico nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento di pianificazione strategica ed operativa che guida l'attività dell'Ente, costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, non soltanto del bilancio di previsione, e soprattutto è il documento attraverso il quale si rende concreto il principio di programmazione, quello che deve ispirare la gestione degli enti locali.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa.

Nella Sezione Strategica del DUP 2025-2027 del Comune di Bologna sono descritti gli obiettivi strategici dell'ente:

1. Equità, inclusione sociale e territoriale
2. Salute
3. Rivoluzione ambientale e transizione ecologica
4. Educazione, istruzione e formazione
5. Digitalizzazione e innovazione
6. Il governo per lo sviluppo della città

che discendono e sviluppano le linee programmatiche del mandato 2021-2026:



**Bologna che cresce per tutte e tutti**



**Bologna per il diritto alla salute e alla fragilità**



**Bologna verde e sostenibile**



**Bologna educativa, culturale e sportiva**



**Bologna vicina e connessa**

Nella Sezione Operativa del DUP gli obiettivi strategici sono successivamente declinati in 66 obiettivi operativi. Per ogni Obiettivo Operativo è descritta la responsabilità organizzativa, la finalità, i risultati attesi annuali, gli indicatori e i target.

I 66 Obiettivi operativi sono così correlati con gli obiettivi strategici da cui discendono (rapporto 1:1).





Nel DUP 2025-2027, come in quello precedente, oltre agli obiettivi operativi - che offrono una vista verticale e perlopiù ancorata alla struttura organizzativa -, sono stati introdotti i seguenti 13 progetti strategici trasversali <sup>5</sup> in grado di dare evidenza della dimensione orizzontale e trasversale dell'azione amministrativa. Tali progetti risultano particolarmente rilevanti ed utili per facilitare e promuovere la creazione di Valore Pubblico che, per la sua realizzazione, richiede un'azione condivisa ed integrata tra le diverse strutture e i diversi obiettivi operativi.



Amministrazione condivisa



Bologna Città 30



Bologna Missione Clima



Città della Conoscenza

<sup>5</sup> Ogni Progetto è accompagnato da un logo o da un'immagine grafica, ove presente. Dove tale logo o immagine non sono disponibili è stato inserito l'emblema del Comune di Bologna. Per approfondire la descrizione sintetica dei progetti consultare il DUP 2025-2027



Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità \*



Diritti e città plurale



Economia della prossimità



Gemello digitale



Impronta Verde



Piano della notte



Piano per l'abitare



Piano per l'adolescenza



Sicurezza Urbana Integrata

Il Comune di Bologna ha deciso di assumere l'Agenda 2030 come quadro generale di riferimento della propria programmazione fin dal DUP 2018-2020. Da allora, in occasione di ogni ciclo di programmazione, maturava sempre più la consapevolezza che per realizzare gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 era necessario che mettessero radici nell'azione dei territori e delle Città e che non potevamo limitarci a considerare l'Agenda come una "cornice" all'interno della quale semplicemente classificare, ex post e per coerenza con i 17 SDGs, gli obiettivi della programmazione.

Scheda anagrafica dell'amministrazione

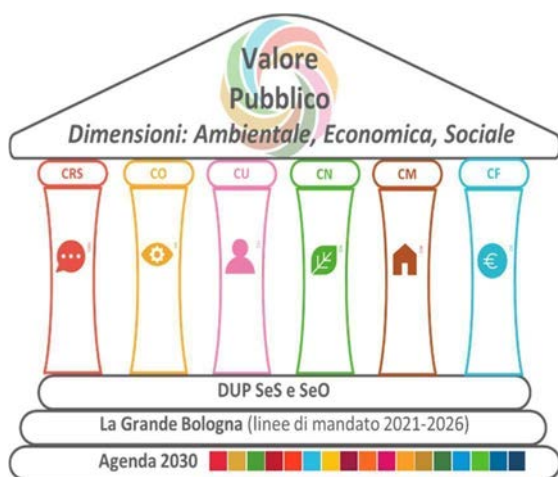
Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Per questo abbiamo deciso di partecipare alla sperimentazione dell'integrazione nel DUP 2022-2024 dell'Agenda Metropolitana 2.0 per lo Sviluppo sostenibile e, nel 2023, di entrare a far parte del gruppo di lavoro istituito dalla Regione Emilia-Romagna per sperimentare, partendo dalla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile, la costruzione di agende multilivello per "territorializzare" l'Agenda 2030.

Nel DUP 2024-2026 è arrivata poi la decisione di provare a costruire sperimentalmente una propria Agenda Territoriale per lo sviluppo sostenibile identificando 13 obiettivi quantitativi relativi agli SDGs dell'Agenda 2030 connessi alle funzioni assegnate al Comune. Nel DUP 2025-2027 gli obiettivi quantitativi dell'Agenda Territoriale sono diventati 15, in un processo di miglioramento e apprendimento continuo e per piccoli passi perché riteniamo che per acquisire consapevolezza rispetto ad un nuovo approccio per guidare la programmazione sia necessario far sedimentare i singoli passaggi e, quindi, serva gradualità.



Nel processo di costruzione di un modello compiuto di governo del Valore Pubblico (Public Value Governance), che, come detto, stiamo affrontando per step successivi, oltre a considerare il Valore Pubblico come la "stella polare" cui far convergere tutti gli sforzi programmatori dell'ente, abbiamo deciso di assumere, dallo scorso anno, gli obiettivi quantitativi dell'Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile, che descriveremo di seguito, come il nucleo ristretto di obiettivi specifici di valore pubblico cui tendere attraverso la nostra programmazione di obiettivi strategici, operativi e di performance (e relativi indicatori di efficacia, efficienza economico-finanziaria, gestionale, temporale).

### 2.1.3. L'Agenda territoriale per lo Sviluppo Sostenibile del Comune di Bologna: 15 obiettivi di Valore Pubblico

Di seguito viene presentata l'Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna con i 15 obiettivi quantitativi selezionati, individuati come obiettivi di Valore Pubblico e suddivisi nelle 3 dimensioni: ambientale, economica e sociale.

Per ognuno dei citati obiettivi, benché già illustrati nella parte strategica del DUP 2025-2027, e nella prima parte dell'Appendice allo stesso, per ragioni di fluidità della narrazione e facilità di lettura, si presenterà:

il posizionamento del Comune di Bologna nell'ultimo anno in cui è disponibile il dato;

l'andamento nel tempo dell'obiettivo;

il confronto con gli altri livelli di governo ove possibile;

la distanza dall'obiettivo e la valutazione rispetto alla possibilità di raggiungerlo nel breve e lungo periodo.

Oltre a ciò, per ognuno degli obiettivi specifici di VP:

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

- saranno messe in evidenza le opportunità/criticità del contesto: i dati/indicatori che supportano e motivano la scelta di agire per realizzare quegli specifici traguardi; le politiche già messe in atto e/o le decisioni già assunte in termini strategici e trasversali per raggiungere nel medio termine gli obiettivi;
- ove disponibile, nell'ambito dell'ultima Indagine sulla Qualità della vita realizzata nel mese di settembre 2024, sarà data evidenza alla percezione di cittadine e cittadini su eventuali tematiche connesse agli obiettivi;
- ove disponibile, sarà data evidenza alla percezione di cittadine e cittadini su eventuali tematiche connesse agli obiettivi nell'ambito dell'indagine Quality of life in European cities, condotta nel 2023 dalla Commissione Europea con il contributo dell'Istat in una selezione di città europee, rivolta ad accrescere la conoscenza sulla qualità della vita percepita in ambito urbano. L'obiettivo è quello di comparare i dati delle 26 città italiane considerate nell'indagine alle altre 59 città dell'Unione europea che fanno parte dell'universo di riferimento, al fine di evidenziare punti di forza e di debolezza dei contesti urbani del nostro Paese e di rilasciare informazioni utili a definire meglio le politiche urbane. In totale sono state considerate 85 città. L'indagine è molto complessa e indaga diverse dimensioni. È possibile consultare il documento completo a questo link <https://www.istat.it/it/archivio/297916>.

Infine, nel successivo paragrafo 2.2, per ognuno <sup>6</sup> degli obiettivi di VP saranno rappresentati gli obiettivi strategici e operativi (già inseriti nel DUP 2025-2027) e definiti gli obiettivi esecutivi che li dettagliano ulteriormente e che dovrebbero consentirne il raggiungimento o, almeno, il progresso e il miglioramento.



Tali obiettivi, funzionali alla creazione di valore pubblico, sono identificati e accompagnati, all'interno del DUP 2025-2027, da un'icona da un'icona che rappresenta le necessarie connessioni, integrazioni e finalizzazioni di tutti i Capitali <sup>7</sup>, tangibili e intangibili, e, quindi, la dimensione sistemica del processo di creazione di valore pubblico. E, attraverso l'effetto "elica", vuole ricondurre visivamente tale processo all'idea di continuo movimento e di sguardo rivolto al futuro.

<sup>6</sup> In coerenza con le caratteristiche di sperimentazione di questo processo è importante però precisare che, in questa fase, non sono stati individuati indicatori e target gestionali specifici negli obiettivi operativi del DUP (e quindi di performance nel PIAO) per i 2 nuovi obiettivi di VP ma soltanto per i 13 precedenti anche se, nell'ambito della gestione, vi sono diverse attività e azioni che indirettamente possono contribuire al raggiungimento dei due obiettivi quantitativi.

<sup>7</sup> Si rinvia al paragrafo 2.1.4 per maggiori dettagli.

## Dimensione ambientale

- 7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti (New)
- 11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante.
- 11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019
- 11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

---

### <sup>8</sup> Nota metodologica

Gli obiettivi quantitativi selezionati:

- sono contenuti in Strategie, Piani o Programmi di settore approvati dai livelli istituzionali (Unione europea, Stato o Regione Emilia Emilia-Romagna) (metodologia **A**);
- sono ricavati dal confronto con i best performer europei e regionali (metodologia **B**);
- sono individuati dagli esperti ASviS -Urban@it (metodologia **C**);
- sono ricavati con il metodo Eurostat (1% annuo rispetto all'anno base) (metodologia **D**)

Gli obiettivi sono suddivisi in base ai Goal dell'Agenda ONU 2030 a prevalente dimensione Ambientale, Economica e Sociale. Gli indicatori selezionati per valutare il raggiungimento di tali obiettivi sono disponibili in serie storica, con anno di partenza delle serie diverso e di differente lunghezza. Si è utilizzata la metodologia dell'Ufficio statistico dell'Unione europea (EUROSTAT), che prevede la valutazione della direzione verso cui l'indicatore si sta muovendo rispetto all'obiettivo prefissato utilizzando le "freccie" come strumento di sintesi per descrivere le diverse realtà. Tale valutazione dipende dal rapporto tra il tasso di crescita effettivo e quello necessario per raggiungere il Target e si articola in quattro possibili valutazioni, con le relative frecce di colore diverso (verde o rosso) e diversa inclinazione:

- freccia verde in alto – progressi significativi, l'obiettivo verrà raggiunto;
- freccia verde in diagonale – progressi moderati, l'obiettivo non verrà raggiunto entro quell'orizzonte temporale, ma la direzione è quella giusta;
- freccia rosso in diagonale – progressi insufficienti, l'obiettivo non verrà raggiunto entro quell'orizzonte temporale a causa di una tendenza solo leggermente positiva;
- freccia rosso in basso - ci si sta allontanando dall'obiettivo;
- quando l'obiettivo è raggiunto.

Quando non è disponibile la serie storica dei dati necessaria per una valutazione con il sistema delle frecce, si utilizza il segno “:”; quando il dato non è disponibile per un territorio, si indica il segno “-”. Se possibile, si forniscono due scale temporali di analisi, una di lungo periodo (15-10 anni) e una di breve periodo (5-4 anni).

Poiché per i livelli territoriali più piccoli, Città metropolitana o Comune capoluogo, non è detto sia disponibile l'indicatore con una serie storica equivalente a quella nazionale o regionale, è possibile che alcuni indicatori, nei nostri territori, non siano valutabili nel lungo periodo e a volte neppure nel breve, nonostante siano presenti gli indicatori per gli ultimi 2-3 anni.

Precedenti divulgazioni degli indicatori evidenziati possono riportare valori differenti dovuti ad un aggiornamento delle serie storiche apportate da chi diffonde i dati.

12.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

### Dimensione economica

8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni).

8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

### Dimensione sociale

1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi dell'infanzia (%)

4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati.

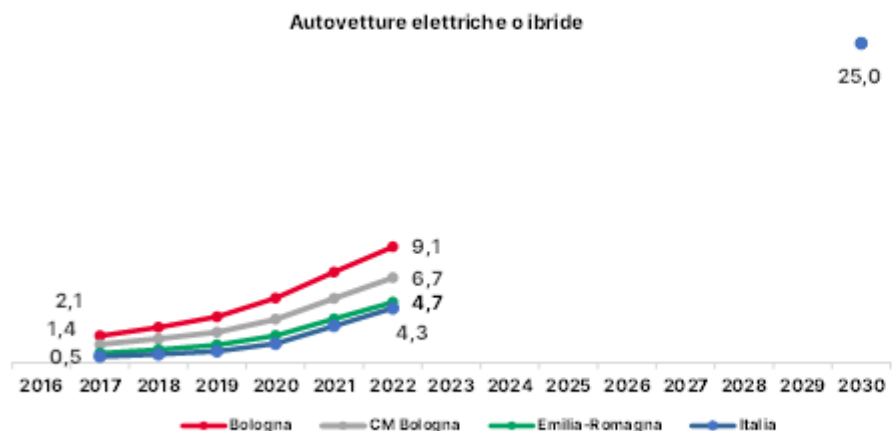
5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

5.5 - Entro il 2026 raggiungere il 40% di donne nei Consigli Comunali (*New*)



### 7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti

Obiettivo contenuto nel Pniec, Piano nazionale integrato energia e clima (SNSvS)– Metodologia A



#### Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	-
Emilia-Romagna	↑	-
Italia	↑	-

Fonte: Elaborazione su dati Pubblico registro automobilistico.

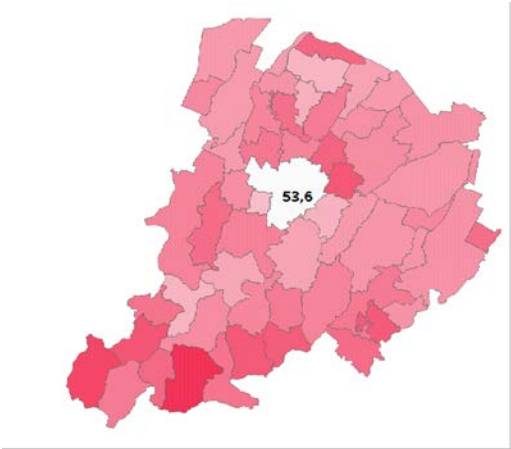
Unità di misura: Percentuale di autovetture elettriche o ibride sul totale delle autovetture circolanti.

Note: Dati disponibili a partire dal 2017, che non consentono una valutazione di lungo periodo.

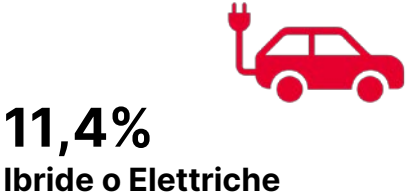
# Opportunità/Criticità

## Dati di contesto

Tasso di motorizzazione nella Comune di Bologna  
(auto per 100 abitanti) - 2023



Fonte: ACI

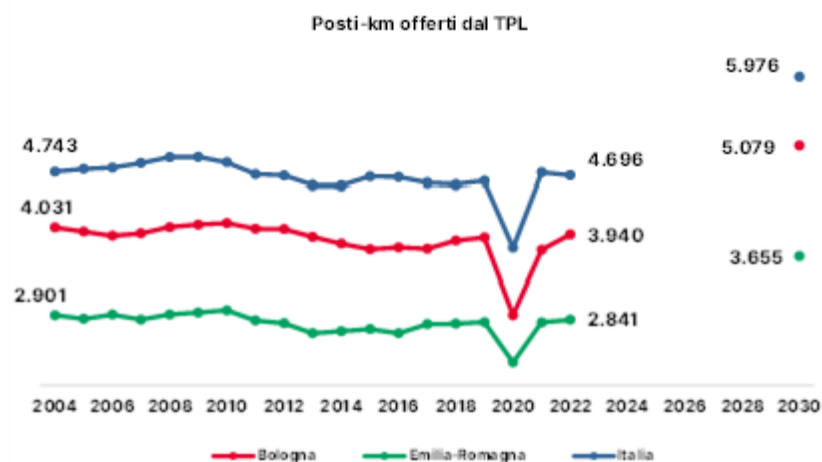






## 11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante

Obiettivo: Eurostat (riduzione 1% annuo) - Metodologia D



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	↓
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↓	↓

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	↓
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↓	↓

Fonte: Istat.

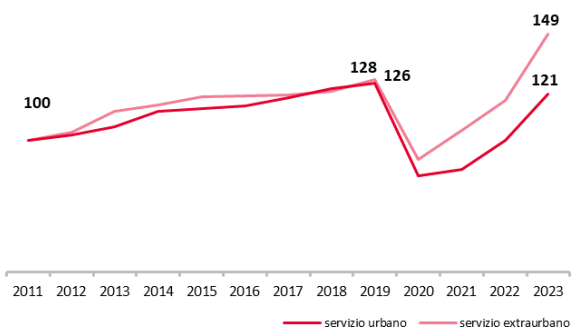
Unità di misura: prodotto del numero complessivo di km percorsi nell'anno dai veicoli del TPL per la loro capacità media, rapportato alla popolazione residente.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i comuni capoluogo e la CM si approssima con esso.

## Opportunità/Criticità

### Dati di contesto

Viaggiatori paganti TPER



**Oltre 114 mln**  
**Passeggere linee urbane**  
**+21% sul 2022**



**+14 n.**  
**Vetture in servizio**

Fonte: Tper s.p.a.

### Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>9</sup>

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Prima linea tranviaria di Bologna. Linea Rossa
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Seconda linea tranviaria di Bologna. Linea Verde
M2C2	4.4.1 Rinnovo delle flotte bus e treni	Acquisto di 127 autobus a idrogeno in

<sup>9</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

	verdi sub investimento BUS	sostituzione del parco autobus esistente.
--	----------------------------	---

## Progetti Trasversali

### Bologna Missione Clima

### Bologna Città 30

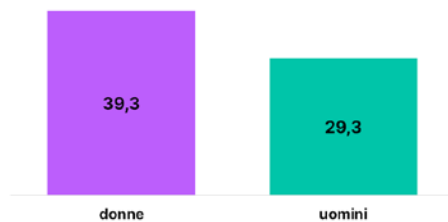
## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Soddisfazione per il servizio Trasporto Pubblico Locale**  
 Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Mobilità - Spostamenti in Autobus urbano**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto "almeno 1 giorno alla settimana"



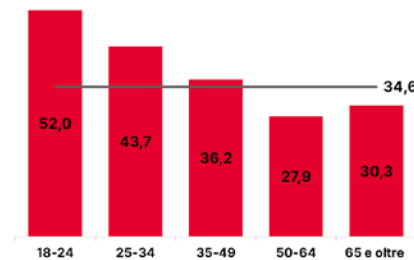
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Utilizzo dell'autobus urbano**  
 Percentuale di coloro che utilizzano l'autobus almeno 1 volta alla settimana



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Mobilità - Spostamenti in Autobus urbano**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto "almeno 1 giorno alla settimana"



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica dell'amministrazione

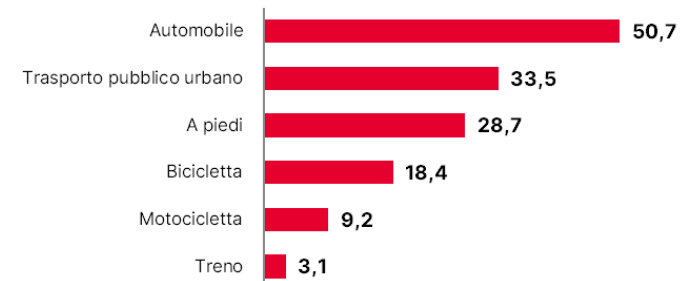
Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Trasporto pubblico urbano (autobus, tram o metropolitana)
1		Praga	CZ	69,1
2		Bucarest	RO	58,5
3		Parigi	FR	58,1
4		Stoccolma	SE	56,4
5	1	Milano	IT	55,6
37	2	Venezia	IT	40,6
42	3	Torino	IT	38,6
43	4	Genova	IT	38,4
<b>53</b>	<b>5</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>33,5</b>
55	6	Roma	IT	32,7
61	7	Cagliari	IT	31,3
62	8	Napoli	IT	30,6
64	9	Firenze	IT	29
73	10	Messina	IT	19,8
74	11	Palermo	IT	19,7
75	12	Bari	IT	19,2
78	13	Catania	IT	16,6
85	14	Reggio di Calabria	IT	7,4

Persones che indicano come mezzo di trasporto usato più spesso...



Pos gen	Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte dei trasporti pubblici
9	1		Vienna	AT	89,7
8	2		Helsinki	FI	87,2
14	3		Praga	CZ	87,2
12	4		Rotterdam	NL	86,9
19	5		Amburgo	DE	85,1
53	11	1	Milano	IT	81,9
69	41	2	Cagliari	IT	71,7
<b>31</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>68,0</b>
59	56	4	Venezia	IT	64,7
50	64	5	Torino	IT	56,4
81	66	6	Messina	IT	55,4
77	69	7	Genova	IT	52,5
58	70	8	Firenze	IT	52,3
71	76	9	Bari	IT	40,6
80	80	10	Napoli	IT	29,7
74	81	11	Roma	IT	28,1
85	82	12	Reggio di Calabria	IT	24,0
83	83	13	Catania	IT	23,2
82	84	14	Palermo	IT	20,2

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

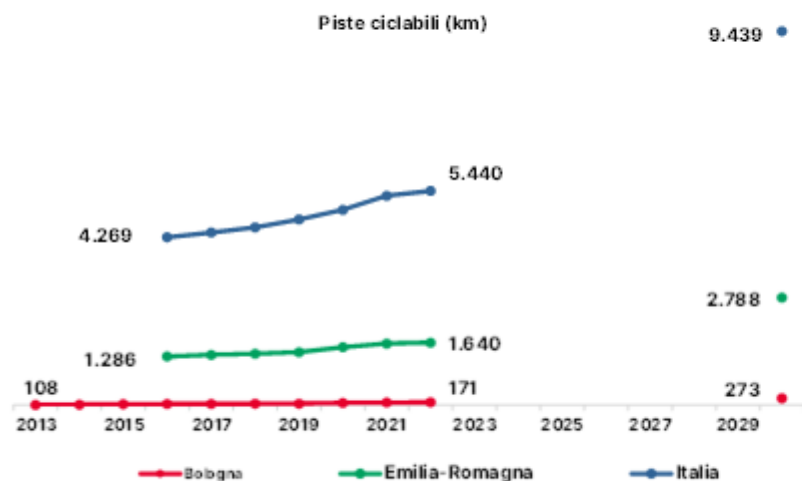
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



## 11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nella Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente – Metodologia A



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Fonte: Istat.

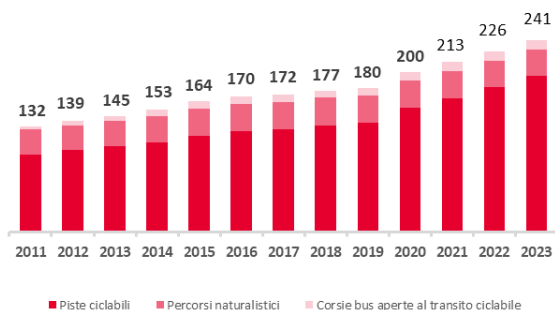
Unità di misura: Km di piste ciclabili.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i comuni capoluogo e la CM si approssima con esso.

## Opportunità/Criticità

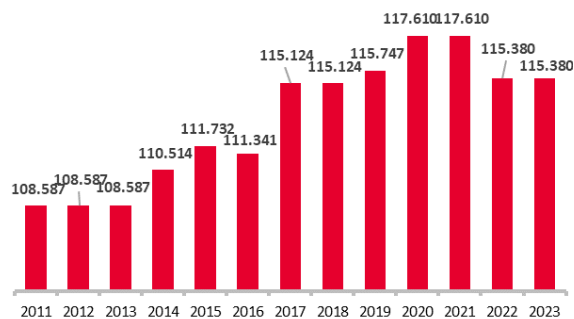
### Dati di contesto

Piste ciclabili Bologna (Km)



Fonte: Comune di Bologna

Aree pedonali (mq)



Fonte: Comune di Bologna



**115.380 mq**  
Aree pedonalizzate



**240,1 Km**  
Piste ciclabili  
**+6,1% 2023/2022**

### Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>10</sup>

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C2	4.1 Rafforzamento della mobilità ciclistica	Rafforzamento della mobilità ciclistica (ciclovie urbane)
M2C2	4.1 Rafforzamento della mobilità ciclistica	Attuazione del Biciplan
M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Seconda linea tranviaria di Bologna. Linea Verde

<sup>10</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

M2C2	4.2 Sviluppo trasporto rapido di massa	Tram – Linea Rossa
------	--	--------------------

## Progetti Trasversali

### Impronta verde

#### Bologna Missione Clima

#### Bologna Città 30

#### Città della Conoscenza (Via della Conoscenza)

## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Utilizzo della bicicletta**  
 Percentuale di coloro che utilizzano la bicicletta  
 almeno 1 volta alla settimana



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione per le Piste ciclabili**  
 Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione Car/Bike sharing**  
 Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024



Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Bicicletta
1		Bolzano	IT	50
2		Groninga	NL	45,5
3		Amsterdam	NL	39,4
4		Copenhagen	DK	35,1
5		Rotterdam	NL	28,5
20	1	Venezia	IT	18,7
<b>21</b>	<b>2</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>18,4</b>
24	3	Milano	IT	16,8
36	4	Firenze	IT	13,3
41	5	Torino	IT	12,8
50	6	Palermo	IT	11,2
60	7	Napoli	IT	9,3
74	8	Roma	IT	5,4
75	9	Bari	IT	4,4
77	10	Catania	IT	2,6
78	11	Cagliari	IT	2,6
80	12	Reggio di Calabria	IT	2
82	13	Genova	IT	1,6
83	14	Messina	IT	1,5

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



## 11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

Obiettivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità – Metodologia A



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↘
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↘	↘
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

Fonte: Istat.

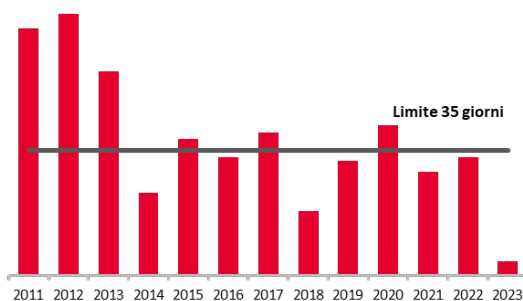
Unità di misura: Numero massimo di superamenti del valore limite giornaliero previsto per il PM10 (50 microgrammi/m<sup>3</sup>) tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria.

Note: L'indicatore fa riferimento alla rilevazione sui comuni capoluogo e la CM si approssima con esso. I dati per l'ambito regionale e nazionale hanno un diverso significato e non sono comparabili con le misurazioni dirette.

## Opportunità/Criticità del contesto

### Dati di contesto

Qualità dell'aria



PM10: giorni di superamento del limite medio giornaliero (50 µg/m3)  
 nella centralina P.ta San Felice dell'agglomerato di Bologna  
 Fonte: Arpae - Sezione provinciale di Bologna

### Stralcio degli interventi del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2025-2027<sup>11</sup>

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)

<sup>11</sup> Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del [DUP 2025-2027](#)

## Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>12</sup>

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C3	1.1 Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica	Demolizione e ricostruzione delle scuole Armandi Avogli

Si vedano anche i progetti finanziati dal PNRR già citati in precedenza con riferimento all'Obiettivo 11.2 ("Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante TPL" e "Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019")

### Progetti Trasversali

**Bologna Missione Clima**

**Bologna Città 30**

**Impronta verde**

---

<sup>12</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte della qualità dell'aria
1	1	Cagliari	IT	90,9
2		Sassari	IT	89,5
3		Helsinki	FI	87,6
4		Rostock	DE	87,2
5	2	Reggio di Calabria	IT	85,8
21	3	Messina	IT	75,9
38	4	Bari	IT	66,5
48	5	Genova	IT	58,5
61	6	Firenze	IT	43,6
62	7	Catania	IT	42,8
<b>65</b>	<b>8</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>39,8</b>
67	9	Palermo	IT	38,4
68	10	Venezia	IT	38,3
73	11	Napoli	IT	33,2
76	12	Roma	IT	30,7
77	13	Torino	IT	28,4
83	14	Milano	IT	11,5

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

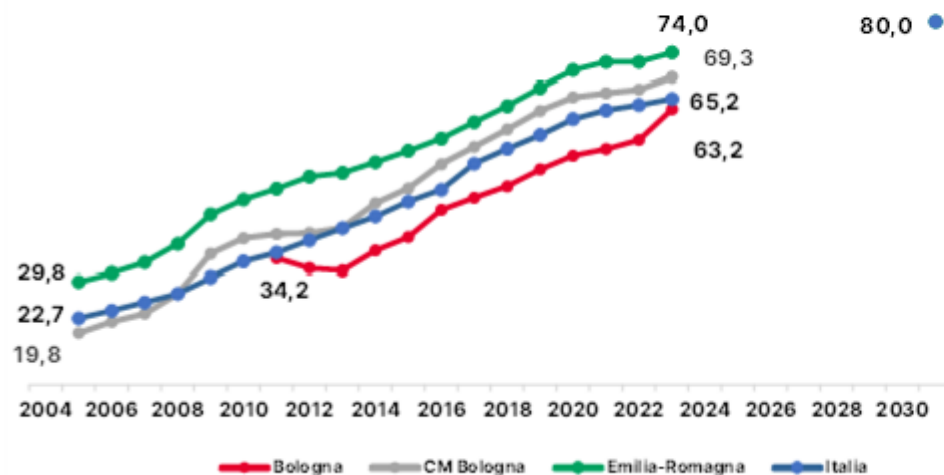
Monitoraggio



## 12.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro ed il clima – Metodologia A

Percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↑	↑

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↗	↑

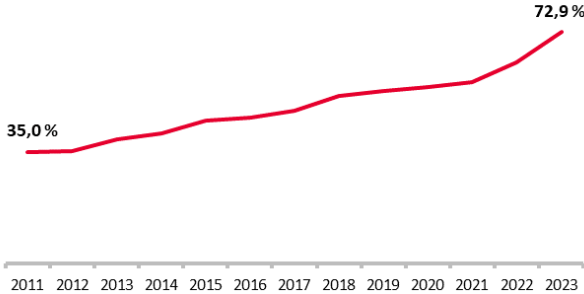
Fonte: Istat, Ispra.

Unità di misura: percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti.

# Opportunità/Criticità del contesto

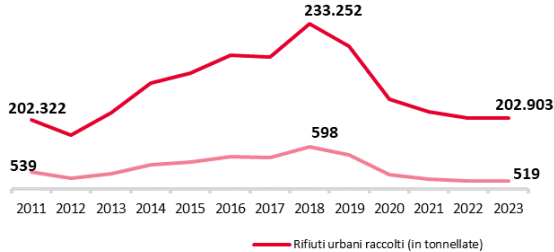
## Dati di contesto

Raccolta differenziata



Fonte: Arpae – Emilia-Romagna

Rifiuti urbani



Fonte: Arpae Emilia-Romagna

## Progetti Trasversali

**Bologna Missione Clima**

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Soddisfazione per il servizio Raccolta Rifiuti**  
Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione servizio spazzino di quartiere**  
Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

Monitoraggio



Pos gen	Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte della pulizia della città
2	1		Lussemburgo	LU	92,8
22	2		Bialystok	PL	88,8
25	3		Oviedo	ES	88,2
5	4		Trento	IT	85,2
13	5		Monaco	DE	83,0
59	51	1	Venezia	IT	51,9
<b>31</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>46,5</b>
50	57	3	Torino	IT	44,5
53	59	4	Milano	IT	44,5
58	68	5	Firenze	IT	38,7
81	74	6	Messina	IT	33,0
69	76	7	Cagliari	IT	28,3
71	77	8	Bari	IT	26,6
80	78	9	Napoli	IT	24,5
77	80	10	Genova	IT	19,9
74	81	11	Roma	IT	10,6
82	82	12	Palermo	IT	6,2
85	84	13	Reggio di Calabria	IT	4,5
83	85	14	Catania	IT	4,3

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

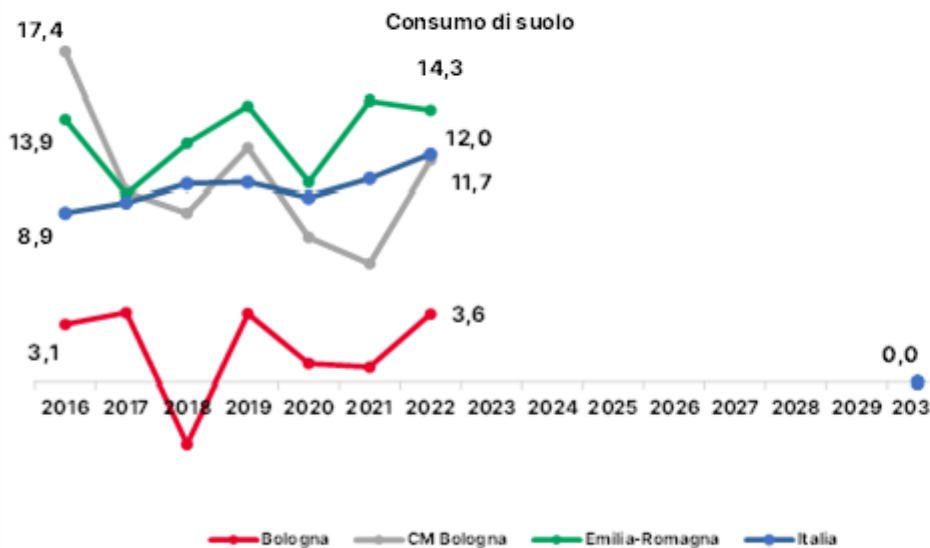
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



### 15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – Metodologia A



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

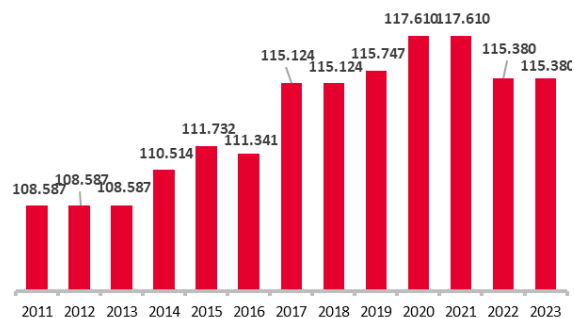
Fonte: Ispra.

Unità di misura: incremento annuo di suolo consumato in ettari per 100.000 abitanti.

## Opportunità/Criticità del contesto

### Dati di contesto

Aree pedonali (mq)



**115.380 mq**  
Aree pedonalizzate

Fonte: Comune di Bologna

### Stralcio degli interventi del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2025-2027<sup>13</sup>

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	PN METRO PLUS E CITTÀ MEDIE SUD 2021 - 2027- IMPRONTA VERDE E NEUTRALITÀ CLIMATICA - interventi di rigenerazione e rinverdimento dello spazio pubblico
Manutenzione straordinaria	Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)

<sup>13</sup> Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del [DUP 2025-2027](#)

*Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>14</sup>*

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M2C4	2.1a: Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio Idrogeologico	Realizzazione opere di contenimento delle scarpate, consolidamento della sede stradale. - Via Delle Lastre, Via Del Ravone, Via Di Sabbiuono,
M2C4	2.1a: Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio Idrogeologico	Realizzazione opere di contenimento delle scarpate, consolidamento della sede stradale. - Via Della Fratta, Via Di Barbiano, Via Del Paleotto, Via Del Poggio

Progetti Trasversali

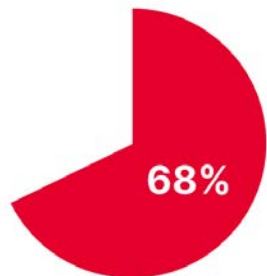
**Bologna Missione Clima**

**Impronta verde**

<sup>14</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione

## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Soddisfazione per il servizio Verde pubblico**  
Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Pos gen	Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte degli spazi verdi
<b>35</b>	<b>1</b>		<b>Malmö</b>	<b>SE</b>	<b>91,7</b>
<b>13</b>	<b>2</b>		<b>Monaco</b>	<b>DE</b>	<b>90,8</b>
<b>8</b>	<b>3</b>		<b>Helsinki</b>	<b>FI</b>	<b>89,4</b>
<b>1</b>	<b>4</b>		<b>Groninga</b>	<b>NL</b>	<b>89,3</b>
<b>19</b>	<b>5</b>		<b>Amburgo</b>	<b>DE</b>	<b>88,8</b>
69	22	1	Cagliari	IT	86,2
<b>31</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>83,4</b>
50	36	3	Torino	IT	81,4
59	55	4	Venezia	IT	70,9
58	56	5	Firenze	IT	70,0
53	60	6	Milano	IT	68,7
74	69	7	Roma	IT	62,3
71	75	8	Bari	IT	50,7
77	77	9	Genova	IT	39,1
82	79	10	Palermo	IT	34,1
80	81	11	Napoli	IT	30,3
83	82	12	Catania	IT	22,0
81	83	13	Messina	IT	21,2
85	85	14	Reggio di Calabria	IT	14,0

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

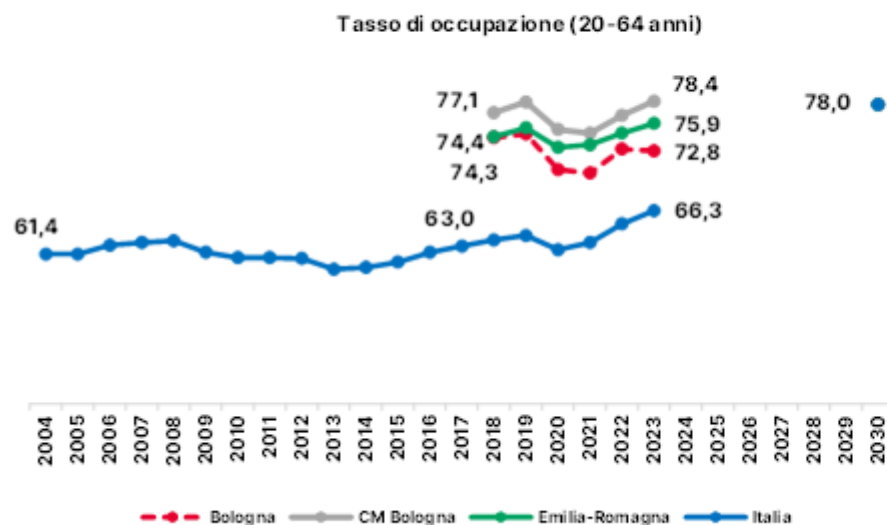
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



### 8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali – Metodologia A



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	;
Emilia-Romagna	↓	;
Italia	↓	;

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	✓	;
Emilia-Romagna	↑	;
Italia	↓	↓

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.

Note: Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo. Per il comune di Bologna il tasso inserito nel grafico si riferisce alla classe di età (15-64) pertanto si considera una proxy riportata nel grafico per evidenziarne l'andamento.

## Opportunità/Criticità del contesto

*Dati di contesto*

**72,8%**

**Tasso di occupazione**



Progetti Trasversali

**Gemello Digitale**

**Piano per l'abitare**

**Economia di prossimità**

**Economia della notte**

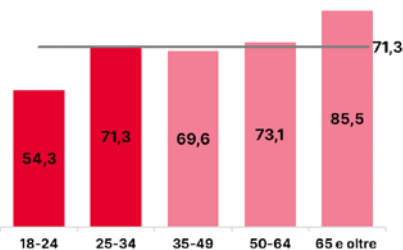
*Cosa pensano le cittadine e i cittadini*

**Soddisfazione per il proprio lavoro**  
Percentuale di coloro che si ritengono  
**MOLTO/ABBASTANZA** soddisfatti



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione sulla conciliazione tra vita familiare e lavorativa** - Percentuale di coloro che si ritengono **MOLTO/ABBASTANZA** soddisfatti



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone che ritengono facile trovare un buon lavoro nella città
1		Praga	CZ	75
2		Bolzano	IT	72,3
3		Bratislava	SK	66,8
4		Cluj-Napoca	RO	63,5
5	1	Milano	IT	63,2
40	2	Bologna	IT	42,5
57	3	Firenze	IT	30
60	4	Venezia	IT	29,2
71	5	Roma	IT	19,7
72	6	Torino	IT	18,4
74	7	Genova	IT	16,6
77	8	Bari	IT	12,3
78	9	Napoli	IT	10,3
79	10	Cagliari	IT	5,8
80	11	Catania	IT	5,2
82	12	Palermo	IT	4,4
83	13	Messina	IT	3,5
84	14	Reggio di Calabria	IT	1,6

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

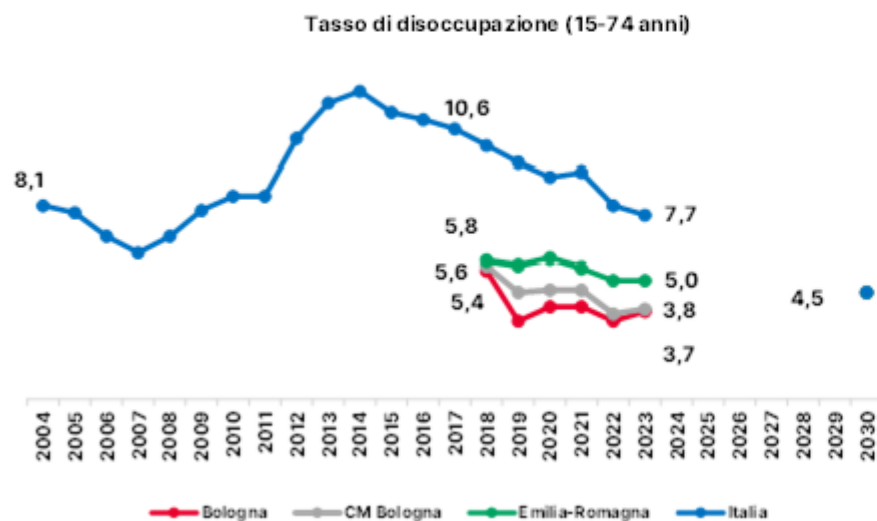
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



## 8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - Metodologia A



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	✓	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↗	:

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	✓	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↗	↓

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro (somma degli occupati e disoccupati).

Note: Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo.

## Opportunità/Criticità del contesto

*Dati di contesto*

**3,7%**

**Tasso di disoccupazione**



Progetti Trasversali

**Gemello digitale**

**Piano per l'abitare**

**Economia della prossimità**

**Economia della notte**

*Cosa pensano le cittadine e i cittadini*

**Soddisfazione per il proprio lavoro**  
**Percentuale di coloro che si ritengono**  
**MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti**



*Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024*

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

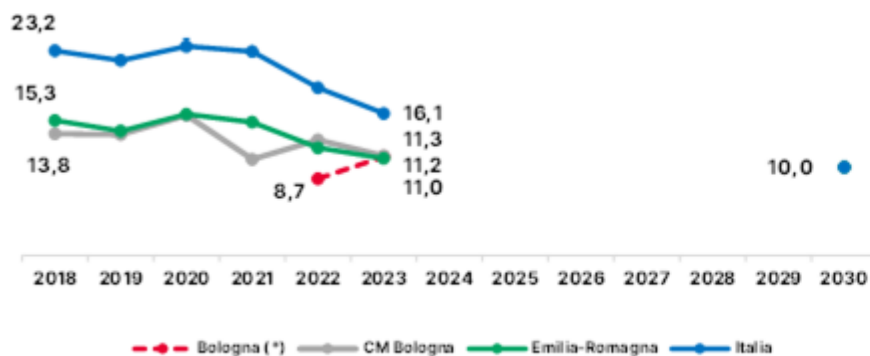
Monitoraggio



## 8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro e per il clima - Metodologia A

Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (15-29 anni)



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↗	:

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

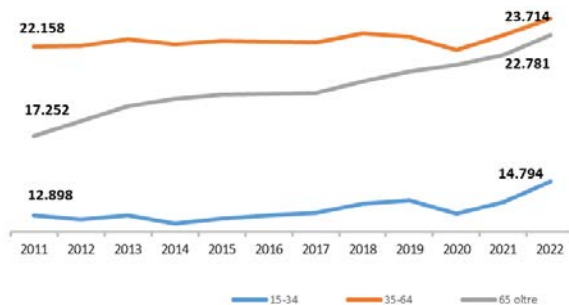
Note: Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti.

**(\*) Il valore inserito per il comune di Bologna ha come fonte un'elaborazioni dell'Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro - 2023. Deve pertanto essere considerato una proxy anche in virtù del fatto che le stime, a partire dalla fonte, possono avere una rilevante variabilità perché non costruite per tale livello territoriale.**

## Opportunità/Criticità del contesto

### Dati di contesto

Reddito imponibile medio per fasce di età



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

### Progetti Trasversali

**Piano per l'adolescenza**

**Amministrazione condivisa**

**Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità**

**52.081**  
Contribuenti 2022  
15-34 anni  
+5,7% rispetto 2021



**2.566** 

**Imprese attive  
under 35**

+1,8% 2022/2021

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

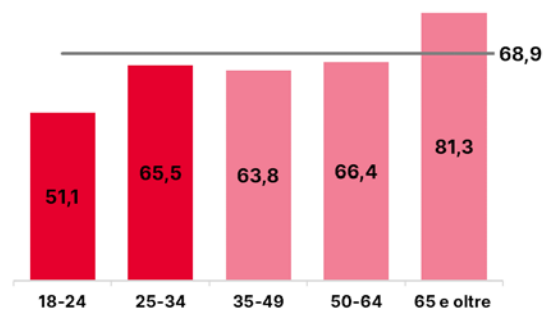
**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

Monitoraggio

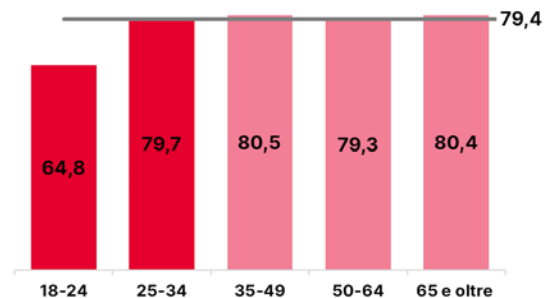
## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Soddisfazione situazione economica**  
 Percentuale di coloro che si ritengono  
 MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti



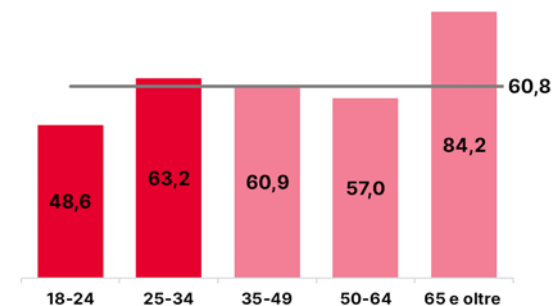
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione condizione lavorativa**  
 Percentuale di coloro che si ritengono  
 MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti



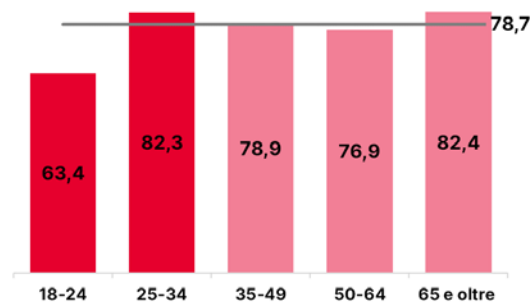
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione Salario/Reddito**  
 Percentuale di coloro che si ritengono  
 MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti



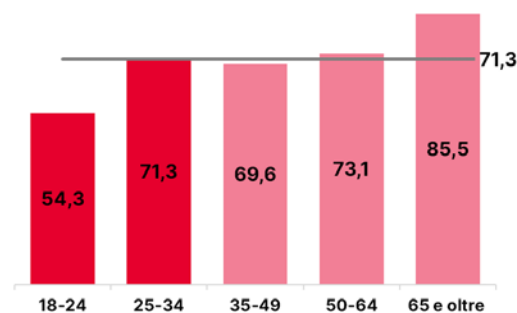
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione sulla stabilità del Posto di lavoro**  
 Percentuale di coloro che si ritengono  
 MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione sulla conciliazione tra vita familiare e lavorativa - Percentuale di coloro che si ritengono MOLTO/ABBASTANZA soddisfatti**

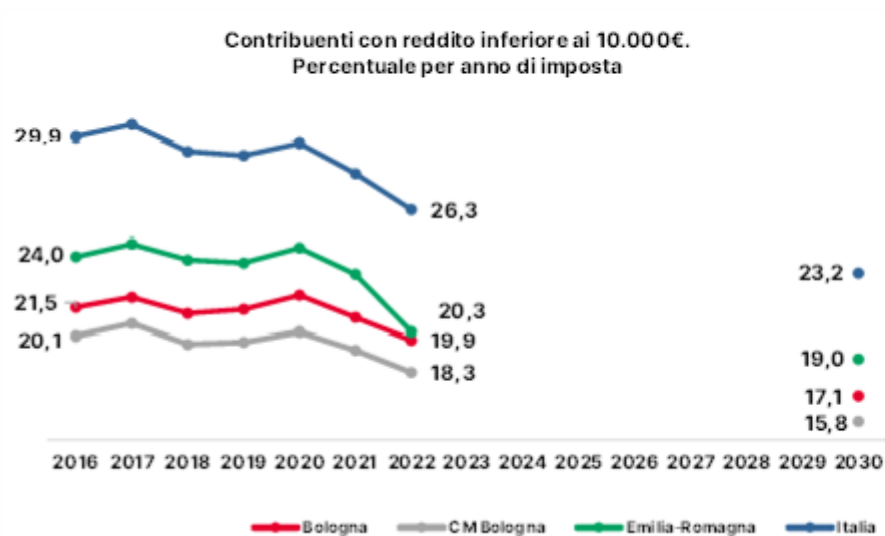


Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024



**1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019**

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - Metodologia A



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↗	:

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

Fonte: MEF.

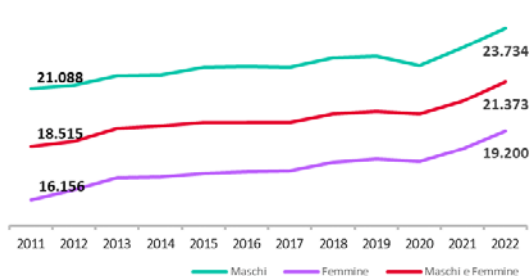
Unità di misura: percentuale contribuenti IRPEF con un reddito complessivo pari o inferiore a 10.000 euro rispetto al totale dei contribuenti.

## Opportunità/Criticità del contesto

### Dati di contesto

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

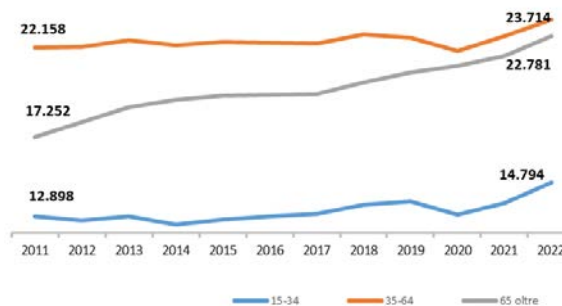
Reddito imponibile mediano dichiarato ai fini IRPEF a Bologna



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze

Reddito imponibile mediano per fasce di età



Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze



**27.589 €**

**Reddito medio lordo**

**21.373 €**

**Reddito mediano lordo**

## Progetti Trasversali

**Amministrazione condivisa**

**Bologna Missione clima**

**Diritti e Città plurale**

**Cura delle cittadine e dei cittadini nella prossimità**

**Piano per l'abitare**

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



## Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>15</sup>

Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M5C2	1.3.1 Povertà estrema - Housing first	Housing first
M5C2	1.3.2 Povertà estrema - Stazioni di posta	Stazioni di posta

### Cosa pensano le cittadine e i cittadini

#### Difficoltà ad arrivare a FINE MESE

Percentuale di coloro che hanno risposto: "con qualche/grande difficoltà"



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

#### SITUAZIONE ECONOMICA rispetto anno precedente

Percentuale di coloro che hanno risposto: "lievemente/molto peggiorata"



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

#### Capacità di RISPARMIO negli ultimi 12 mesi

Percentuale di coloro che hanno risposto: "NO, perché il reddito è appena sufficiente per vivere"



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

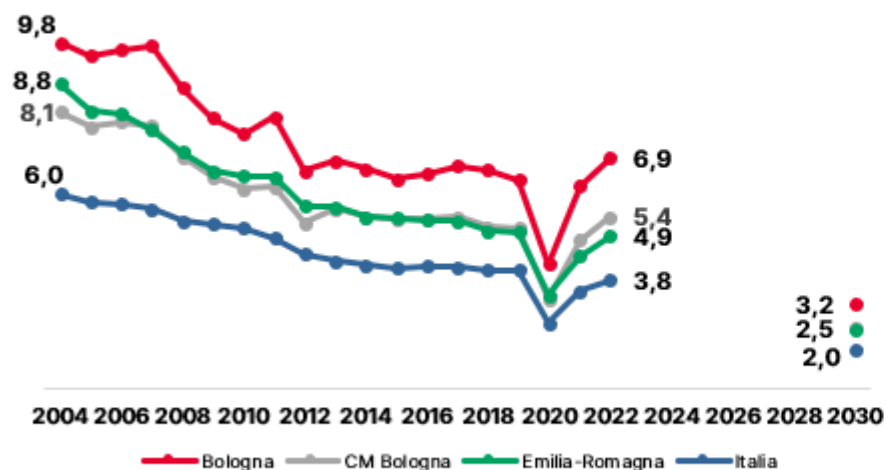
<sup>15</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione



### 3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

Obiettivo: Una mobilità sostenibile per l'Europa: sicura, interconnessa e pulita – Metodologia A

Tasso di feriti per mille abitanti per incidente stradale



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	↗
CM Bologna	↓	↗
Emilia-Romagna	↗	↗
Italia	↗	↗

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↓	↓
CM Bologna	↓	↓
Emilia-Romagna	↓	↗
Italia	↓	↓

Fonte: Istat.

Unità di misura: tasso di feriti per ogni mille abitanti per incidente stradale.

Nota: L'indicatore è da considerarsi proxy di quello nazionale, tasso di mortalità in incidenti stradali. Si è valutato che il tasso di ferimento potesse risentire meno di effetti casuali, rilevanti soprattutto quando il rapporto è tra numeri abbastanza piccoli, quali, fortunatamente, la mortalità.

## Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto

**2.158**

Incidenti stradali con  
lesioni  
+1,8% sul 2022



**2.731**

Persone che hanno  
riportato lesioni  
+1,1% sul 2022



Progetti Trasversali

**Bologna Città 30**

**Sicurezza Urbana Integrata**

*Stralcio degli interventi del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2025-2027<sup>16</sup>*

Tipologia	Descrizione intervento
Manutenzione straordinaria	Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica
Manutenzione straordinaria	Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente

<sup>16</sup> Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del [DUP 2025-2027](#)

Manutenzione straordinaria	Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente
----------------------------	--

### Cosa pensano le cittadine e i cittadini

#### Soddisfazione manutenzione STRADE

Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

#### Soddisfazione TRAFFICO

Percentuale di coloro che hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Automobile
1		Perugia	IT	91,2
2	1	Reggio di Calabria	IT	85,4
3		Ancona	IT	81,8
4		Sassari	IT	75,8
5		Taranto	IT	73,8
8	2	Messina	IT	71,7
9	3	Catania	IT	71,6
12	4	Bari	IT	67,7
13	5	Cagliari	IT	65,6
14	6	Palermo	IT	63,5
19	7	Roma	IT	58,1
37	8	Firenze	IT	50,8
<b>38</b>	<b>9</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>50,7</b>
42	10	Napoli	IT	49,7
48	11	Torino	IT	47,1
58	12	Genova	IT	44,8
72	13	Venezia	IT	41
78	14	Milano	IT	38,2

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

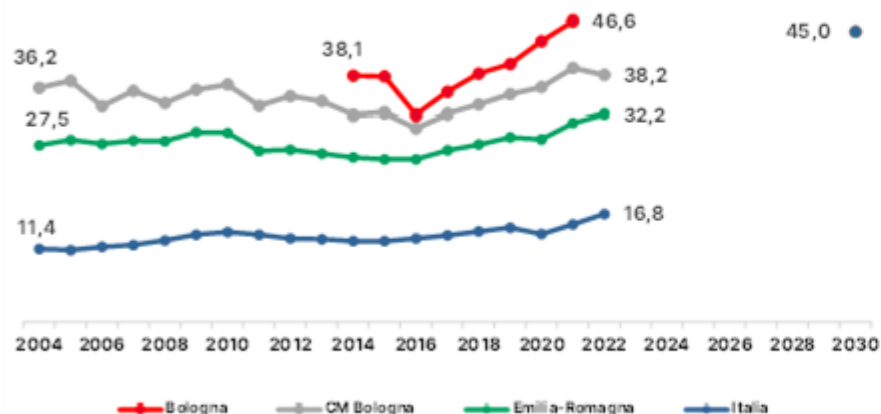
Monitoraggio



## 4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi (%)

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – Metodologia A

Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia



Andamento al 2021

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	↓
Emilia-Romagna	↑	↗
Italia	↓	↓

Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	✓	:
CM Bologna	↑	↓
Emilia-Romagna	↗	↓
Italia	↓	↓

Fonte: Istat.

Unità di misura: percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti da strutture pubbliche di titolarità Comunale o strutture private in convenzione o finanziate dai Comuni (servizi compresi: asili nido, sezioni primavera, servizi integrativi per la prima infanzia).

## Opportunità/Criticità del contesto

Dati di contesto



**34.009**

Nuclei con minori

**17.464**

Coppie con minori



**6.132**

Mono-genitore con figli minori

Progetti Trasversali

**Amministrazione condivisa**

*Stralcio degli interventi del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2025-2027<sup>17</sup>*

Tipologia	Descrizione intervento
Nuova realizzazione	Realizzazione di un nuovo nido al Lazzaretto
Nuova realizzazione	Realizzazione di nuovi posti nido in strutture esistenti

<sup>17</sup> Il piano completo è consultabile al Capitolo 12 del [DUP 2025-2027](#)

Stralcio dei progetti finanziati nel PNRR suddivisi per Missioni e Componenti<sup>18</sup>

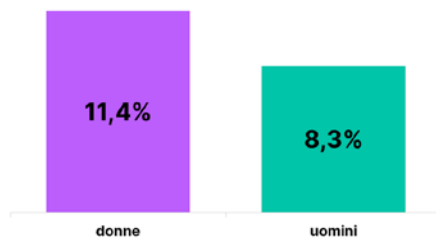
Missione e componente	Investimento	Titolo Intervento
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Demolizione di edificio inagibile per la realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 anni - via Menghini, 4 Bologna
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	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 (Polo Marzabotto), in via Bruno Monterumici,1, Bologna
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Sostituzione del nido Roselle prevedendo la costruzione del nuovo nido in via Spina (Nido Barbacci)
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Asilo nido Cavazzoni - Demolizione e ricostruzione dell'asilo nido Cavazzoni, con aumento capienza
M4C1	1.1 Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Realizzazione del nuovo nido in Via Barbacci

<sup>18</sup> Nel [DUP 2025-2027](#) è possibile consultare una sintesi di tutti i progetti con lo stato di attuazione



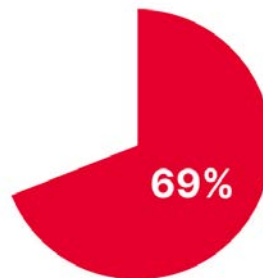
## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Peso di cura bambini/e con meno di 6 anni**  
Percentuale di coloro che hanno risposto: "Bambini/e con meno di 6 anni"



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione SERVIZI ALL'INFANZIA (0-6 ANNI)**  
Percentuale di coloro che USANO IL SERVIZIO e hanno dato un voto tra 7 e 10



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Pos gen	Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte delle scuole e degli altri servizi di formazione
6	1		Anversa	BE	85,5
1	2		Groninga	NL	85,3
23	3		Braga	PT	84,1
3	4		Rennes	FR	82,2
11	5		Graz	AT	82,0
<b>31</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>70,6</b>
50	46	2	Torino	IT	64,2
59	48	3	Venezia	IT	63,8
53	49	4	Milano	IT	63,5
58	59	5	Firenze	IT	60,9
74	63	6	Roma	IT	58,4
71	64	7	Bari	IT	58,4
80	68	8	Napoli	IT	55,3
69	72	9	Cagliari	IT	54,0
77	76	10	Genova	IT	51,4
81	78	11	Messina	IT	50,2
83	83	12	Catania	IT	45,8
82	84	13	Palermo	IT	45,7
85	85	14	Reggio di Calabria	IT	44,6

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

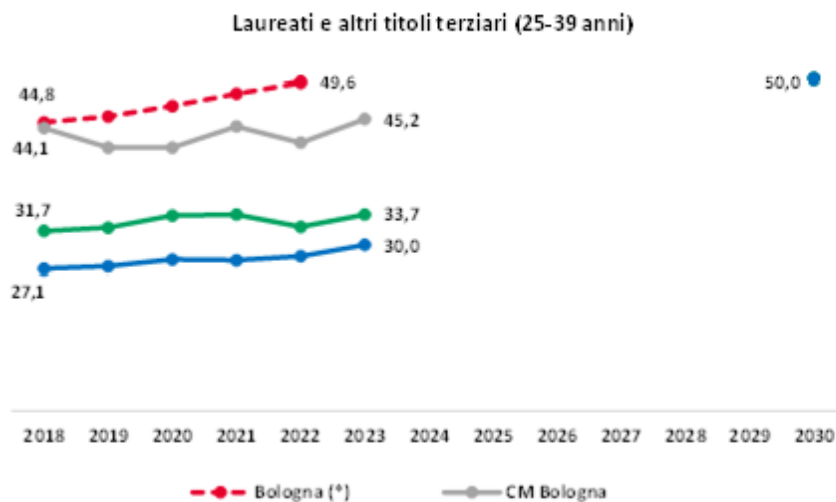
Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



### 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – Metodologia A



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	:

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↘	:
Emilia-Romagna	↘	:
Italia	↘	:

Fonte: Istat (rilevazione forze lavoro-BES dei territori).

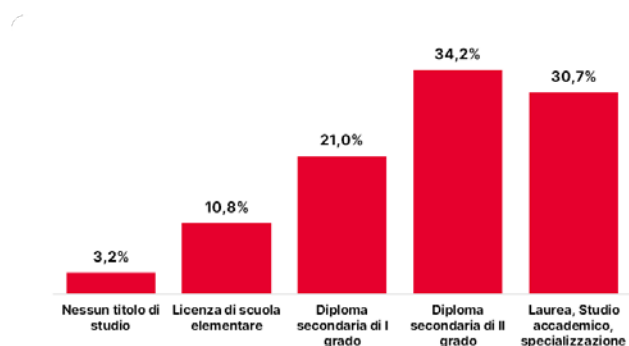
Unità di misura: percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni. La serie dati inizia dal 2018 in quanto la rilevazione precedente è stata interrotta da Istat ed il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori.

**(\*) Il dato per il comune di Bologna inserito nel grafico non si riferisce allo stesso intervallo temporale (25-39 anni). Sono stati utilizzati dati di fonte Istat-censimento che consentono il calcolo per la fascia d'età 25-49. Il dato può pertanto essere considerato una proxy solo per evidenziarne l'andamento.**

## Opportunità/Criticità del contesto

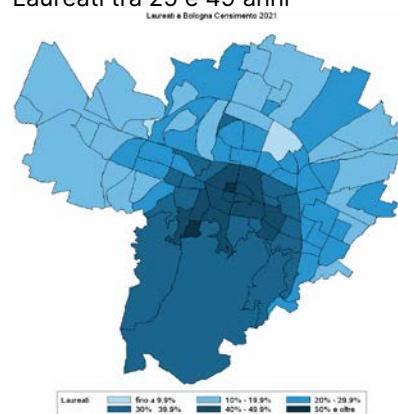
### Dati di contesto

Grado di istruzione a Bologna (dai 9 anni)




Fonte: Istat Censimento 2021

Laureati tra 25 e 49 anni



Fonte: Istat Censimento 2021

**31,7%**   
Bolognesi laureati

### Progetti Trasversali

**Gemello Digitale**

**Piano per l'abitare**

**Piano per l'adolescenza**

**Città della conoscenza**

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

Pos gen	Pos indicatore	Pos Comune Cm	Città	Paese	Persone soddisfatte delle scuole e degli altri servizi di formazione
6	1		Anversa	BE	85,5
1	2		Groninga	NL	85,3
23	3		Braga	PT	84,1
3	4		Rennes	FR	82,2
11	5		Graz	AT	82,0
<b>31</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>Bologna</b>	<b>IT</b>	<b>70,6</b>
50	46	2	Torino	IT	64,2
59	48	3	Venezia	IT	63,8
53	49	4	Milano	IT	63,5
58	59	5	Firenze	IT	60,9
74	63	6	Roma	IT	58,4
71	64	7	Bari	IT	58,4
80	68	8	Napoli	IT	55,3
69	72	9	Cagliari	IT	54,0
77	76	10	Genova	IT	51,4
81	78	11	Messina	IT	50,2
83	83	12	Catania	IT	45,8
82	84	13	Palermo	IT	45,7
85	85	14	Reggio di Calabria	IT	44,6

Fonte: Indagine europea sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e 2023

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

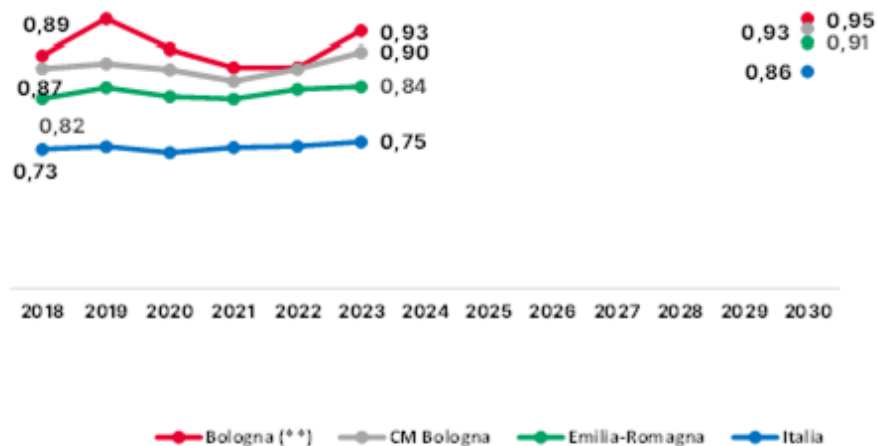
Monitoraggio



## 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali – Metodologia A

Rapporto femminilizzazione tasso di occupazione



Andamento al 2022

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	↓

Andamento al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	↓

Fonte: Istat, Forze lavoro.

Unità di misura: rapporto tra il tasso di occupazione femminile di 15-64 anni su quello maschile 15-64 anni.

Note: per poter considerare tutti i territori, si è utilizzata come classe di età di riferimento la 15-64 anni, pertanto si considera l'indicatore una proxy di quello nazionale, calcolato sulla classe di età 20-64 anni. Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo.

## Opportunità/Criticità del contesto

### Dati di contesto



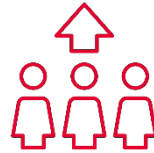
**55,2%**  
Laureate  
25-49 anni



**44%**  
Laureati 25-  
49 anni

**70,3%**

Tasso di occupazione  
femminile



**75,4%**

Tasso di occupazione  
maschile



**5,1 punti %**  
Gap tra occupazione  
femminile e maschile

### Progetti Trasversali

**Diritti e città plurale**

**Economia della notte**

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

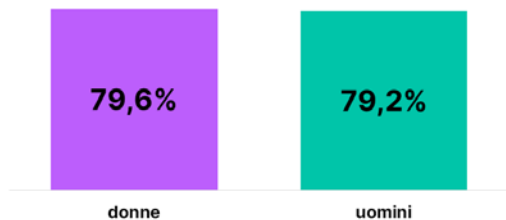
**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

Monitoraggio

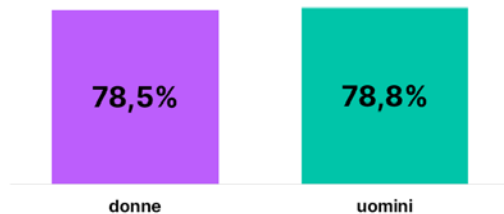
## Cosa pensano le cittadine e i cittadini

**Soddisfazione del proprio lavoro**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto  
 "molto/abbastanza" soddisfatto/a



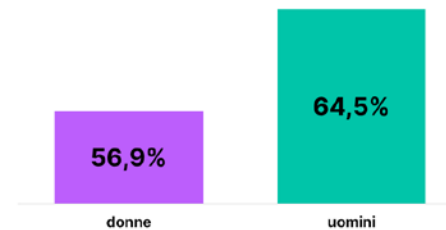
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione stabilità lavoro**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto  
 "molto/abbastanza" soddisfatto/a



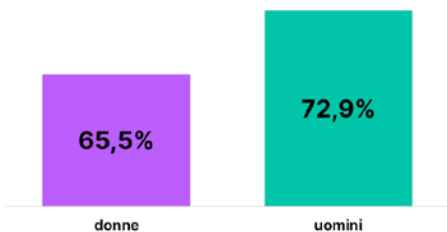
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione Salario/Reddito**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto  
 "molto/abbastanza" soddisfatto/a



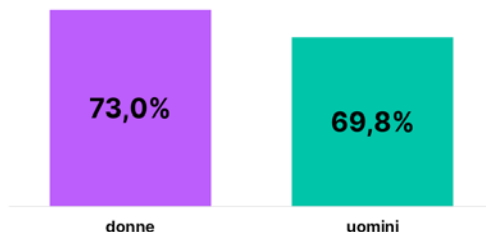
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Soddisfazione situazione economica**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto  
 "molto/abbastanza" soddisfatto/a



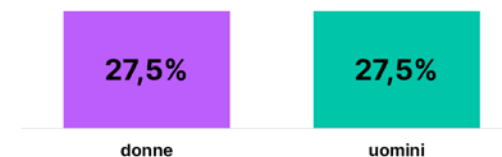
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto  
 "molto/abbastanza" soddisfatto/a



Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024

**Capacità di RISPARMIO negli ultimi 12 mesi**  
 Percentuale di coloro che hanno risposto:  
 "NO, perché il reddito è appena sufficiente per vivere"



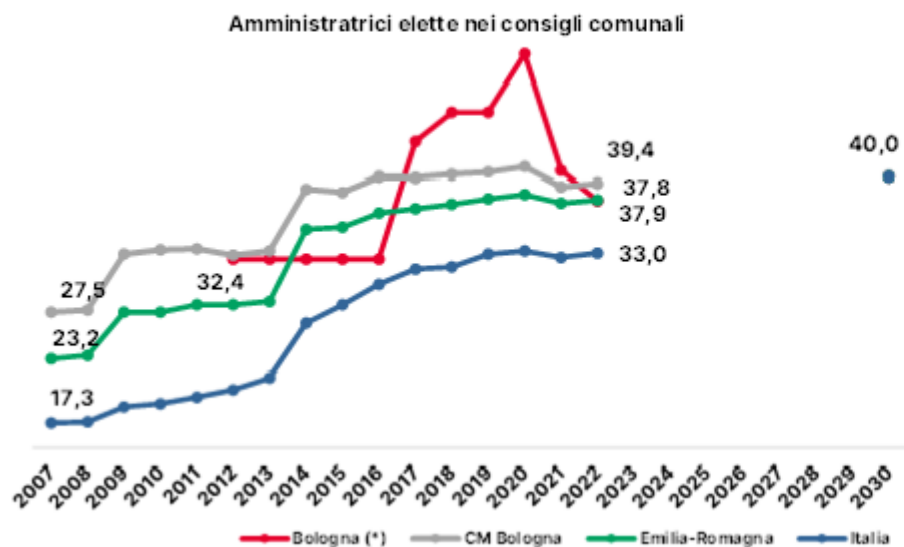
Fonte: Indagine sulla qualità della vita dei/delle cittadini/e del Comune di Bologna e dell'Area metropolitana 2024





## 5.5 - Entro il 2026 raggiungere il 40% di donne nei Consigli Comunali

Obiettivo contenuto nella strategia nazionale per la parità di genere (2021) - Metodologia A



Andamento riferito al 2023

Valutazione andamento	Freccia breve periodo	Freccia lungo periodo
Bologna	↑	↑
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↗	↑
Italia	↘	↑

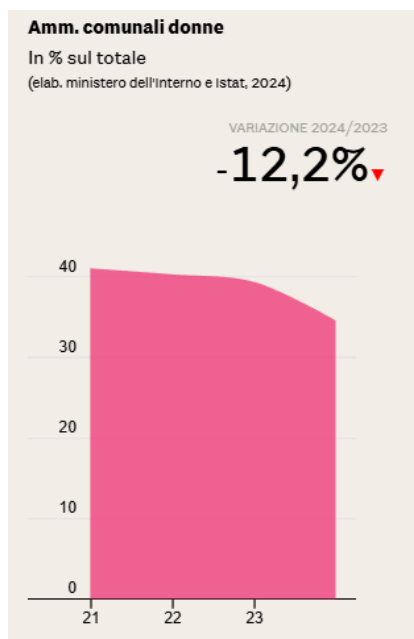
Fonte: Istat e Ministero dell'Interno - Anagrafe degli amministratori locali, Open data Comune di Bologna.

Unità di misura: rapporto tra il numero delle elette sui totali eletti.

Note: a livello nazionale l'indicatore è riferito alle elette nei consigli regionali.

(\*) Per il comune di Bologna vengono considerati gli eletti in Consiglio comunale più il Sindaco (situazione al 31/12) pertanto l'indicatore è da considerarsi una proxy.

## Dati di contesto



Fonte: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/bologna>

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

Monitoraggio

Di seguito, riprendendo quanto già inserito nel DUP 2025-2027, sono rappresentati gli obiettivi operativi (e gli strategici da cui discendono) - con gli indicatori e target, per ognuna delle annualità del triennio - che, attraverso il processo di programmazione e gestione, dovrebbero contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e di Valore Pubblico nelle tre dimensioni, ambientale, economica e sociale.

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione ambientale**



11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Azioni e incentivi per la mobilità sostenibile e innovativa	Monitoraggio abbonamenti con agevolazioni TPL (Trasporto Pubblico Locale)	$N^{\circ}$ abbonamenti TPL erogati con agevolazioni anno $x$ / media $N^{\circ}$ abbonamenti TPL erogati con agevolazioni [anno $(x-1), (x-2), (x-3), (x-4), (x-5)$ ]	%	100,00	100,00	100,00	



11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019 (km per 100 km2)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile	Monitoraggio interventi per la mobilità ciclabile	Totale Km di piste ciclabili anno $x$ / Totale Km di piste ciclabili anno $x-1$	%	3,00	3,00	3,00	



11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 al di sotto di 3 giorni all'anno (n. giorni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Trend in diminuzione rete di monitoraggio inquinamento atmosferico cittadino	Monitoraggio anno x	Sì/No	Sì	Sì	Sì	



12.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Cura del verde e dell'ambiente urbano	Monitoraggio raccolta differenziata	$N^{\circ} \text{ totale raccolta differenziata anno } x / N^{\circ} \text{ totale raccolta rifiuti anno } x$	%	77,00	77,00	77,00	



15.3 - Entro il 2030 Azzerare l'aumento del consumo di suolo annuale (ettari annui di suolo consumato per 100.000 abitanti)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio	Monitoraggio suoli contaminati o fortemente antropizzati oggetto di risanamento e bonifica	Totale mq di suoli bonificati e/o risanati anno x	mq/anno	30.000,00	30.000,00	30.000,00	
	Sostegno alla rigenerazione delle aree dismesse	Aggiornamento Elenco delle aree dismesse	Pubblicazione web di almeno un aggiornamento annuale sullo stato delle aree dismesse	Si/No	Si	Si	Si	
	Costituzione di un osservatorio sulla rigenerazione urbana	Monitoraggio iniziative di ricerca per analisi e programmazione sugli interventi [Osservatorio Rigenerazione urbana]	N° iniziative di ricerca per analisi e programmazione sugli interventi anno x	N°	2,00	2,00	2,00	
	Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana	Monitoraggio interventi di rigenerazione urbanistica	Totale ettari interessati da interventi di ristrutturazione urbanistica o di addensamento e sostituzione urbana anno x	ha	2,00	3,00	3,00	
			Monitoraggio riqualificazione o realizzazione di dotazioni territoriali	Totale ettari di aree per dotazioni territoriali oggetto di intervento di riqualificazione o nuova realizzazione anno x	ha	1,00	1,00	1,50

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione economica**



8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Attività culturali	Monitoraggio attività culturali - progetti sostenuti	N° progetti sostenuti attraverso procedure ad evidenza pubblica anno x/Totale progetti sostenuti attraverso procedure ad evidenza pubblica anno x-1	%	30,00	30,00	30,00	
	Azioni di sviluppo per i settori culturali e creativi	Monitoraggio azioni di consolidamento e sviluppo del sistema culturale e creativo - beneficiari	N° beneficiari servizi rivolti allo sviluppo delle industrie culturali e creative anno x/N° beneficiari servizi rivolti allo sviluppo delle industrie culturali e creative anno x-1	%	10,00	30,00	30,00	



8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Sviluppo di progetti finalizzati alla valorizzazione di aree urbane nell'ottica di un'Economia di Prossimità	Monitoraggio chioschi riutilizzati [Economia di Prossimità]	N° chioschi riutilizzati/N° chioschi acquisiti a patrimonio anno x	%	30,00	30,00	30,00	



## 8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Partecipazione, inclusione e welfare culturale	Visitatori/visitatrici 19 - 25 anni [Musei]	N° visitatori/visitatrici 19 - 25 anni	%	1,00	1,00	1,00	2025: 5.000
	Educazione digitale e salute	Monitoraggio Servizio Civile Digitale	N° volontari Servizio Civile Digitale anno x	N°	14,00	14,00	14,00	
	Promozione dell'Amministrazione e condivisa	Progetti collaborazione civica-terzo settore rivolti a adolescenti/giovani	N° progetti di collaborazione civica rivolti ad adolescenti/giovani/N° totale progetti anno x	%	20,00	20,00	20,00	
	Demografici	Coinvolgimento delle e dei giovani alla vita democratica	Aumento del numero di persone 18 - 34 anni come componenti dei seggi elettorali	%	10,00	10,00	10,00	
Educazione, istruzione e formazione	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	Attività educative sulle pari opportunità, l'antidiscriminazione e la valorizzazione delle differenze rivolte ai/alle giovani 14-19 in ambito scolastico ed extrascolastico	N° di giovani raggiunte/i anno	N°	400,00	420,00	450,00	
	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi (informagiovani, impronte digitali, progetto radar, soggiorni...)	N° totale giovani 15-35 coinvolti in attività anno x) - (N° totale giovani 15-35 coinvolti anno x-1)/N° totale giovani 15-35 coinvolti anno x-1	%	10,00	5,00	5,00	
		Monitoraggio accessi ai servizi/informazioni on line dei giovani under 35	(N° totale accessi anno x)-(N° totale accessi anno x-1)/N° totale accessi anno x-1	%	10,00	5,00	5,00	

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Salute	Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Monitoraggio efficacia interventi in co-progettazione (su alcuni interventi individuati di anno in anno)	N° utenti raggiunti dagli interventi di attività in co-progettazione anno x/N° utenti raggiunti dagli interventi di attività in co-progettazione anno x-1. Progetto "Guida la notte"	%	5,00	5,00	5,00
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Applicazione strumento di valutazione di impatto generazionale (VIG	Applicazione strumento di valutazione di impatto generazionale	Sì/No	Sì	Sì	Sì
		Individuazione di indicatori per le nuove generazioni	N° indicatori relativi alle giovani generazioni (15-34 anni) nel DUP anno x	N°	7,00	9,00	11,00
	Coordinamento e supporto ai Quartieri	Votanti Bilancio partecipativo under 35	% votanti Bilancio partecipativo under 35 sul totale anno x	%	23,00	23,00	23,00



Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione sociale**



1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi	Monitoraggio persone accolte e orientate nel complessivo sistema di accesso degli Sportelli Sociali	N° persone accolte e orientate nel complessivo sistema di accesso degli Sportelli Sociali anno x	%	0,00	0,00	0,00	nuovo indicatore primi dati rilevabile a consuntivo 2025
	Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica	Monitoraggio misure di inclusione sociale attivate	N° tirocini inclusivi attivati + N° tirocini (finanziati con Fondo povertà) attivati + N° PUC attivati (Progetti utili alla collettività) + N° progetti GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori) valutati + N° progetti Fondo regionale disabili valutati anno x	%	0,00	0,00	0,00	nuovo indicatore primi dati rilevabile a consuntivo 2025
	Domiciliarità e residenzialità	Monitoraggio persone in carico nei servizi per la domiciliarità pubblici e privati accreditati e convenzionati	N° totale persone in carico nei servizi per la domiciliarità pubblici e privati anno x/N° totale persone in carico nei servizi per la domiciliarità pubblici e privati anno x-1	%	2,00	2,00	2,00	
		Monitoraggio persone accolte nei servizi di accoglienza nell'ambito del Sistema Accoglienza Integrazione (SAI)	N° totale persone in carico nei servizi di accoglienza SAI anno x/N° totale persone in carico nei servizi SAI anno x-1	%	2,00	2,00	2,00	

Il governo dello sviluppo della città	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	SPAD (Sportello antidiscriminazione)	% segnalazioni evase anno x	%	80,00	80,00	80,00
	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Realizzazione di un nuovo Report interattivo sui redditi	Realizzazione Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì



### 3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio verde pubblico e stradale	Monitoraggio sistemazione rete viaria	Tempi medi per sistemazione buche/Tempo massimo per sistemazione buche (48h)	%	60,00	60,00	60,00	
		Monitoraggio segnalazioni impianti pubblica illuminazione e semafori	N° segnalazioni risolte anno x/N° segnalazioni ricevute anno x	%	80,00	80,00	80,00	

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

	Presidio del territorio e Protezione Civile	Monitoraggio tempi di intervento della PL	N° interventi urgenti evasi entro 30 minuti (tempo intervento da chiamata cittadino a invio pattuglia) anno x/N° richieste N° totale intervento urgente (CRO) anno x	%	73,00	73,00	73,00	
		Monitoraggio attività Polizia di Comunità	N° servizi attività di presidio di Comunità sul territorio	N°	300,00	300,00	300,00	
		Attività legata al controllo dei limiti di velocità – Città 30	N° servizi effettuati dedicati al controllo dei limiti di velocità	N°	370,00	370,00	370,00	
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile	Monitoraggio interventi messa in sicurezza per la mobilità sostenibile [Si intende il numero punti neri complessivamente individuati dai dati sulle incidentalità degli anni passati]	N° totale interventi effettuati anno x/N° totale interventi individuati anno x	%	30,00	30,00	30,00	



#### 4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi dell'infanzia (%)

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formola	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Educazione, istruzione e formazione	Sistema integrato servizi 0-6	Monitoraggio posti servizi 0-3 con affidò	N° totale posti disponibili anno x/N° totale bambini iscrivibili anno x	%	50,00	50,00	50,00	
		Monitoraggio altre opportunità 0-3	N° totale bambini/e coinvolti anno x/N° totale bambini/e potenziali anno x	%	3,00	3,00	3,00	Progetti Tata Bologna Educare

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



### 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Educazione, istruzione e formazione	Interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo scolastico	Monitoraggio utenza servizi integrativi- Centri estivi 3-11	$N^{\circ}$ totale utenti centri estivi 3-11 anno x / $N^{\circ}$ totale utenti potenziali anno x	%	26,00	25,00	25,00	
		Monitoraggio utenza servizi estivi per ragazzi 11-14	$N^{\circ}$ totale utenti scuole aperte e centri estivi 11-14 anno x / $N^{\circ}$ totale utenti potenziali anno x	%	24,00	20,00	20,00	
	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio adolescenti coinvolti in azioni formative scolastiche (Servizi antidispersione, patente smartphone, progetti legalità, e PCTO)	$(N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x) - $(N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x-1) / $N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	
		Monitoraggio adolescenti coinvolti nei servizi extra scolastici	$(N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x) - $(N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x-1) / $N^{\circ}$ totale adolescenti coinvolti anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	



## 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Descrizione Indicatore	Formula	UM	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Note
Equità, inclusione sociale e territoriale	Promozione e coordinamento degli eventi sportivi e gestione tecnico amministrativa degli impianti sportivi cittadini	Eventi sportivi per promuovere la parità di genere	N° eventi sportivi per promuovere la parità di genere anno x	N°	2,00	2,00	2,00	
	Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio verde pubblico e stradale	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" - spazio pubblico/strade/parchi e piazze	N° progettazioni che applicano il manuale anno x	N°	1,00	1,00	1,00	
	Edilizia pubblica	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" - edifici scolastici	N° progettazioni che applicano il manuale anno x	N°	1,00	1,00	1,00	
	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e	Associazioni complessive coinvolte Patto LGBTQIA+, SPAD, Pari Opportunità e Centro	N° Associazioni coinvolte anno x	N°	90,00	90,00	90,00	

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

per il contrasto alle discriminazioni

Zonarelli

		Centri Antiviolenza (CAV), CUAV (Senza Violenza), Case Rifugio	N° Centri antiviolenza, CUAV e Case Rifugio per la prevenzione/contrasto alla violenza di genere anno x	N°	11,00	12,00	13,00	
		Nuovo Bilancio di Genere integrato	Realizzazione Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì	
	Demografici	Revisione della modulistica in uso ai Servizi Demografici nel rispetto del linguaggio di genere	N° moduli revisionati/N° totale moduli anno x	%	100			Previsto solo per il 2025
	Promozione dell'Amministrazione e condivisa	Monitoraggio Progetti complessivi soggetti Terzo settore, soggetti civici, cittadinanza - donne coinvolte	% donne su totale rispetto N° associazioni/cittadini/e coinvolti nella realizzazione dei progetti anno x	%	50,00	52,00	54,00	
Educazione, istruzione e formazione	Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio utenza formazione tecnico scientifica-azioni di orientamento	(N° totale utenti servizi di orientamento anno x)-(N° totale utenti servizi di orientamento anno x-1)/N° totale utenti servizi di orientamento anno x-1	%	5,00	5,00	5,00	Target stimato F 11% M 89%
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piani e progetti per la mobilità sostenibile	Monitoraggio progettazioni che applicano il Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" - mobilità/piste ciclabili	N° progettazioni che applicano il manuale anno x	N°	1,00	1,00	1,00	
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di	Monitoraggio campagna #datipercontare - indicatori	N° indicatori di genere negli obiettivi operativi DUP anno x	N°	7,00	9,00	11,00	

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

valore pubblico per la comunità e il territorio	Aggiornamento Report interattivo sulla fragilità - dati di genere	Realizzazione Report	Sì/No	Sì	Sì	Sì
Coordinamento e supporto ai Quartieri	Votanti Bilancio partecipativo per genere	% di donne votanti Bilancio partecipativo sul totale anno x	%	53,00	55,00	60,00

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

## 2.1.4. Le sei forme di capitale per la creazione di valore pubblico

Come anticipato in precedenza, oltre alla programmazione di obiettivi della gestione funzionali alla produzione di valore pubblico specifico in alcuni ambiti definiti, la produzione di valore pubblico richiede necessariamente di essere abilitata in senso ampio e generale attraverso la cura e la salute dei propri capitali e attivando obiettivi di miglioramento in alcuni processi trasversali (semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, accessibilità).

Il processo di creazione di valore coinvolge trasversalmente l'Organizzazione, con la costante correlazione tra la pianificazione strategica degli obiettivi, la loro declinazione in obiettivi operativi ed esecutivi e attività operative interne e il rapporto con diversi soggetti e stakeholder.

Questo processo si basa sulle sei forme di Capitale, di seguito descritte, e che rappresentano input o fattori abilitanti, che il Comune di Bologna utilizza, modifica, incrementa o consuma.



Per ognuno dei 6 Capitali <sup>19</sup> vengono identificati indicatori di "salute" che consentono di monitorare il loro andamento e garantire che gli stessi, durante il loro utilizzo nell'ambito del processo di gestione, vengano incrementati e valorizzati, o, almeno, non vengano consumati.

### Capitale Umano

Comprende il patrimonio di competenze, capacità e conoscenze di coloro che prestano la loro opera nel Comune di Bologna.

Gli indicatori individuati attengono al valore e alla qualità del capitale umano e consentono di monitorare e misurare la "Salute professionale". Tra i quali:

1. Età anagrafica media
2. Personale laureato
3. Ore di formazione erogate
4. Ore di formazione erogate pro capite
5. Permessi studio (150 h)

### Capitale Organizzativo

Comprende i processi e le procedure interne per la gestione dell'organizzazione comunale per lo più basati sulla conoscenza e le attività svolte funzionali a garantire qualità e sicurezza dei servizi forniti. Comprende anche il Capitale informativo e di know-how.

---

<sup>19</sup> Nell'ambito del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (Allegato Sez. 4 A.1) abbiamo scelto di adottare indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi di salute soltanto su 4 dei 6 Capitali poiché per il Capitale Relazionale-Sociale e per quello Naturale risulta complesso, e probabilmente non corretto, definire indicatori e stabilire target da realizzare che vadano poi ad incidere nel calcolo della performance individuale del Personale senza che lo stesso abbia la possibilità di influenzarne l'andamento. Per gli stessi 4 Capitali, oltre agli indicatori, sono stati individuati anche specifici target (si rinvia all'Allegato Sez. 4 A.1).



Gli indicatori individuati attengono alla flessibilità dell'organizzazione, alla semplificazione, efficacia ed efficienza dei processi aziendali, alla promozione del lavoro trasversale.

Tra questi, alcuni sono definiti di "Salute Digitale" tra i quali:

1. Formazione delle competenze digitali del personale neoassunto o da riqualificare

Altri indicatori sono di "Salute di Clima", tra i quali:

2. Lavoro da remoto
3. Lavoro Agile

Infine, sono stati individuati indicatori di "Salute di Genere" tra i quali:

1. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità (all'interno dell'Organizzazione)

### Capitale Materiale

Comprende gli immobili di proprietà, le sedi e le piattaforme con le quali o attraverso le quali il Comune svolge la propria attività; include, inoltre, le attrezzature e i macchinari necessari per l'operatività.

Sono stati, in particolare, individuati i seguenti indicatori:

1. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione
2. Servizi dell'Ente da attivare sulla piattaforma pagoPA

### Capitale Finanziario

Comprende l'insieme dei fondi liquidi che il Comune utilizza nella propria attività, distinguendoli per natura della fonte.

Gli indicatori individuati sono stati selezionati tra quelli previsti dal Piano degli indicatori e dei risultati attesi redatto secondo norma di legge. In particolare si tratta di:

1. Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente
2. Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)
3. Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto
4. Incidenza delle spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti

Viene inoltre considerato un ulteriore indicatore relativo alla:

5. Tempestività dei pagamenti

### Capitale Naturale

Comprende l'insieme delle risorse ambientali che contribuiscono all'erogazione dei servizi dell'ente. Si tratta dei seguenti indicatori:

1. Superficie di nuovo Verde Pubblico realizzato da terzi
2. Consumo idrico domestico pro capite
3. Monitoraggio suoli contaminati o fortemente antropizzati oggetto di risanamento e bonifica

### Capitale Relazionale Sociale

Comprende le risorse intangibili riconducibili alle relazioni del Comune con soggetti esterni chiave (cittadine/i, fornitori, associazioni e soggetti economici e della società civile, soggetti istituzionali) necessarie per soddisfare le attese e i bisogni degli stakeholder e valorizzare l'immagine e la reputazione dell'organizzazione del Comune.

Questi gli indicatori individuati e ritenuti particolarmente rilevanti:

1. Progetti complessivi realizzati con soggetti del Terzo Settore, soggetti civici, cittadinanza
2. Incontri realizzati per i Laboratori di Quartiere
3. Presenze agli incontri per il Bilancio Partecipativo

4. Coinvolgimento Cittadinanza attiva
5. Sostenitori Bologna Missione Clima

Per quanto riguarda gli ultimi due capitali, si riportano le seguenti previsioni:

#### Capitale Naturale

Superficie di nuovo Verde pubblico realizzato da terzi  
Target costante 2025-2026-2027: 30.000,00 mq/anno

Consumo idrico domestico pro capite  
Target in diminuzione 2025-2026-2027: 141,00-139,00-137,00 l/ab/anno

Monitoraggio suoli contaminati o fortemente antropizzati oggetto di risanamento e bonifica  
Target costante 2025-2026-2027: 30.000,00 mq/anno

#### Capitale Relazionale Sociale

Progetti complessivi realizzati con soggetti del Terzo Settore, soggetti civici, cittadinanza  
Target in aumento 2025-2026-2027: 700-760-770 n.

Incontri realizzati per i Laboratori di Quartiere  
Target costante 2025-2026-2027: 160 n.

Presenze agli incontri per il Bilancio Partecipativo  
Target costante 2025-2026-2027: 2.000 n

Coinvolgimento Cittadinanza attiva  
Target costante 2025-2026-2027: 6 n.

Per l'indicatore 'Sostenitori Bologna Missione Clima' si riporta il n. degli aderenti a oggi, auspicando un aumento nei prossimi anni:

70 sostenitori  
24 partner

### 2.1.5. I principali stakeholder del Comune di Bologna

Il valore pubblico è la missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione ma per essere realizzato richiede sempre l'ascolto, l'apporto, il coinvolgimento e, a volte, un processo di vera e propria co-creazione e co-programmazione "in filiera" con altri attori del territorio.

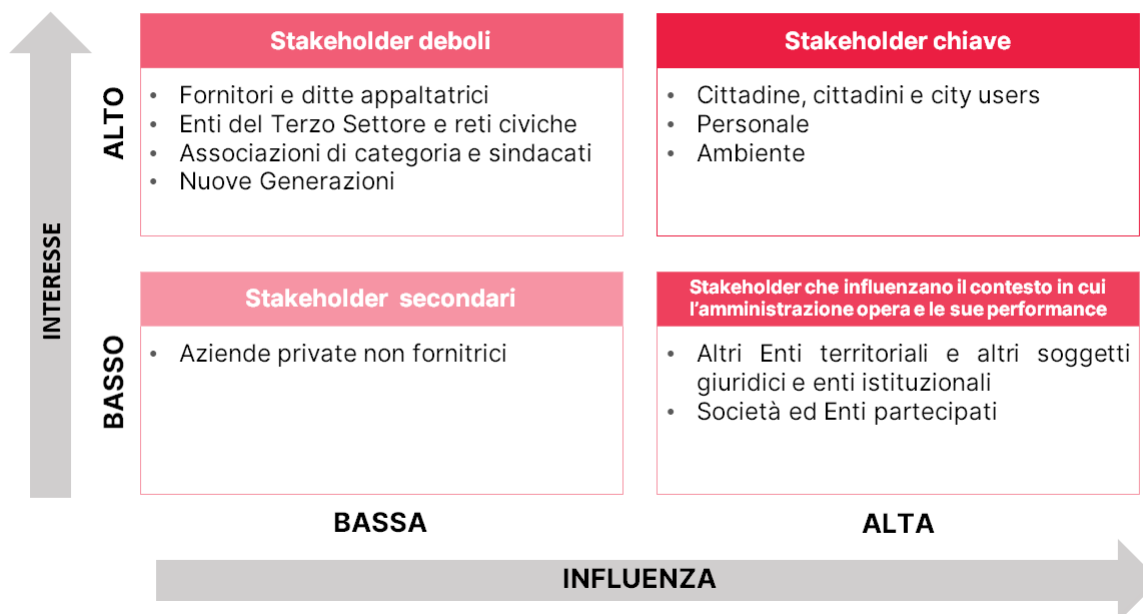
Non a caso abbiamo individuato il capitale relazionale e sociale come uno dei 6 Capitali, costituito soprattutto dal valore delle relazioni con gli stakeholder e con la comunità, dei quali una Amministrazione pubblica territoriale si deve avvalere e deve "curare" per abilitare la produzione di valore pubblico.

Per il Comune di Bologna gli stakeholder sono gli attori che vengono influenzati in modo più o meno significativo (positivamente o negativamente) dalle decisioni dell'ente e che hanno, a loro volta, il potenziale per influenzare l'ente e il raggiungimento dei suoi obiettivi.

Attraverso una fase di stakeholders mapping sono stati identificati gli attori principali, in base alle tematiche e decisioni strategiche del programma di mandato dell'amministrazione, e classificati nella seguente matrice sulla base delle due dimensioni "interesse" e "influenza" così intese:

**Interesse:** dipende dal livello di incidenza della politica o dell'obiettivo perseguito dall'Ente sulla sfera di azione e sugli obiettivi dello stakeholder e, quindi, determina l'interesse di quest'ultimo ad essere coinvolto e partecipare al processo decisionale.

**Influenza:** indica la capacità o la possibilità degli stakeholder di influenzare il funzionamento e il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed è determinata dalla loro dimensione, rappresentatività, risorse attuali e potenziali, conoscenze e competenze specifiche e collocazione strategica.



Matrice interesse/influenza Stakeholder

In base alla matrice si identificano stakeholder che hanno diverse priorità per l'ente e per la realizzazione delle proprie politiche:

### Stakeholder secondari

Questa categoria è costituita da stakeholder che sono influenzati e possono influenzare le attività e politiche dell'Amministrazione ma che, non essendo necessariamente impegnati in transazioni formali (ad. es. transazioni economiche) con l'ente, potrebbero non richiedere strategie di coinvolgimento, E' però possibile (e forse anche opportuno) coinvolgerli, in particolare per amministrazioni locali che ritengono fondamentale condividere e co-programmare le proprie politiche e i propri obiettivi con gli attori del territorio.

### Stakeholder deboli

Si tratta di stakeholder deboli non in senso assoluto ma per le limitate possibilità di influenzare gli obiettivi e le decisioni dell'Ente. L'amministrazione, però, deve mirare ad aumentare la loro influenza attraverso un maggiore coinvolgimento. E' quindi, doveroso coinvolgerli <sup>20</sup>.

### Stakeholder che influenzano il contesto in cui l'amministrazione opera e le sue performance

Questa categoria di stakeholder andrebbe sensibilizzata per aumentare il loro interesse verso l'amministrazione (appartengono a questa categoria i legislatori, i finanziatori, ecc.). E,' quindi, opportuno coinvolgerli.

### Stakeholder chiave

Sono gli stakeholder che, avendo alto interesse e alta capacità di influenza, hanno anche forte capacità di intervento sulle decisioni che l'Amministrazione vuole adottare. E', quindi, necessario coinvolgerli.

Ciò che emerge dalla citata analisi è che, come anticipato in precedenza, per una pubblica amministrazione, che ha come propria finalità quella di sostenere e facilitare lo sviluppo sostenibile della propria comunità, la relazione con gli stakeholder è centrale nel processo di creazione di valore sul territorio ed è necessario, quindi, costruire una strategia di stakeholder engagement verso tutti i propri stakeholder, nessuno escluso.

Esistono diversi strumenti con i quali il Comune cerca di soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio con cui quotidianamente viene a contatto. Di seguito si propone la mappa dei principali stakeholder del Comune e le principali modalità di engagement messe in campo dall'Amministrazione comunale.

Stakeholder	Definizione	Modalità di engagement e risposte
<b>Cittadine, cittadini e city users</b>	Sono coloro che abitano la città e gli utenti che utilizzano i suoi servizi. Sono anche i più importanti stakeholder del Comune. Per Bologna c'è inoltre una categoria particolare di city user, gli studenti universitari che provengono da ogni parte del Paese e che abitano la città e, in parte, usano anche i suoi servizi.	Istruttoria pubblica, udienze conoscitive, assemblee cittadine previste dallo Statuto (es. quella per il clima) incontri individuali, rete civica (iperbole), eventi e manifestazioni, Bilancio partecipativo, patto per l'amministrazione condivisa, patti di collaborazione, indagini di customer o citizen satisfaction, PUMS e piano urbanistico generale con integrazione dei principi di partecipazione, social media, seminari, incontri pubblici di presentazione dei progetti, Bilancio di genere.
<b>Fornitori e ditte appaltatrici</b>	Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale; per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini; realizzano opere pubbliche.	Gare di appalto pubbliche, trattative dirette, mercato elettronico, relazioni contrattuali, apposita sezione rete civica Iperbole, sopralluoghi per esecuzione opere, carte dei servizi.

<sup>20</sup> Proprio a tal proposito è opportuno citare il processo di programmazione per le giovani generazioni, che prevede e richiede il fondamentale coinvolgimento di questa categoria di stakeholder.

<b>Personale</b> <sup>21</sup>	Opera e presta servizio presso il Comune di Bologna che si configura come datore di lavoro.	Contrattazione integrativa prevista per gli Enti Locali, regolamento di organizzazione, carta dei valori, codice di comportamento, disciplina delle incompatibilità e dei conflitti di interesse, piani assunzionali, avvisi per mobilità interne, per progressioni orizzontali e di carriera, per responsabili di Elevata Qualificazione, Comitato Unico di Garanzia, Consiglieri di Fiducia, piani formativi, sistema di valutazione (assegnazione obiettivi e comportamenti e colloqui individuali di valutazione), assetto organizzativo, piano delle riunioni/comitati e dei meeting annuali, Intranet aziendale (IoNoi), comunità degli agenti del cambiamento, comunità dei formatori interni, comunità dei facilitatori digitali.
<b>Società ed Enti partecipati</b>	Sono le società di capitali ed altri enti di diritto pubblico o privato cui il Comune partecipa.	Indirizzi generali per società ed enti partecipati approvati dal Consiglio Comunale e inseriti nel DUP, Gare di appalto pubbliche, relazioni contrattuali, apposita sezione rete civica Iperbole, udienze conoscitive in Consiglio Comunale, bilancio consolidato, nomine in società ed enti, carte dei servizi, partecipazione ai comitati di governance, partecipazione a reti di imprese e partnership con il Comune nell'ambito di progetti di sviluppo del territorio.
<b>Altri Enti territoriali e altri soggetti giuridici e istituzionali</b>	Sono gli Enti territoriali (Città metropolitana, Regione, Università, Ausl, ecc) e gli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale che a volte finanziano e con cui il Comune interagisce per la realizzazione dei progetti che impattano sul territorio.	Luoghi e strumenti istituzionali di confronto e accordo (comitati, cabine di regia, etc), meeting, mailing list, siti internet dedicati a specifici progetti, etc.

<sup>21</sup> Oltre che stakeholder (interno) dell'Amministrazione il Personale è anche e soprattutto il più importante Capitale, quello Umano.

<b>Enti del Terzo Settore e reti civiche</b>	Sono gli enti appartenenti al terzo settore, le reti civiche, la cittadinanza attiva e tutte le realtà informali, le associazioni portatrici di interessi diffusi in molteplici ambiti e, in particolare, in ambito sociale, sanitario, educativo, ambientale, culturale e in difesa dei diritti civili.	Progettazione di eventi a favore della collettività, momenti di confronto, pagine dedicate rete civica Iperbole (Partecipa e altre), social media, patrocini e contribuzione a favore degli operatori, regolamento amministrazione condivisa, patti di collaborazione, istituzione di Consulte tematiche e regolamenti, udienze conoscitive, convenzioni, concessione in uso di immobili a favore delle associazioni e erogazione di contributi.
<b>Aziende private non fornitrici</b>	Sono le imprese del territorio con cui il Comune può interagire per lo svolgimento delle proprie funzioni relative alle attività d'impresa e commerciali. Sono anche i soggetti che possono condividere con il Comune percorsi per gestione di situazioni di crisi aziendali, di pianificazione e co-progettazione territoriale, condivisione per la realizzazione di progetti strategici per lo sviluppo del territorio.	Sportello Imprese, sezione dedicata rete civica Iperbole, pagina "Accesso unitario" per le pratiche e le informazioni, Tavoli di confronto, co-progettazione o vere e proprie reti di condivisione di obiettivi (es. SmartBo, Insieme per il Lavoro o le organizzazioni partner del Contratto Climatico di Bologna), Tavoli di gestione situazioni di crisi aziendali, progettazioni condivise.
<b>Associazioni di categoria e sindacati</b>	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali.	Relazioni datoriali con i sindacati aziendali (RSU), tavoli di confronto e di contrattazione, Relazioni con i sindacati confederali per confronto su politiche pubbliche (es. in sede di approvazione DUP e Bilancio), relazioni con le associazioni imprenditoriali e di categoria riunite in TIM.BO per confronto su politiche pubbliche (es. in sede di approvazione DUP e Bilancio), Udienze conoscitive dedicate, confronto con i sindacati e le associazioni di categoria in caso di problematiche occupazionali di territorio e/o crisi aziendali.
<b>Nuove generazioni</b>	Sono i giovani all'interno della fascia di età compresa tra i 15 e i 34 anni.	Progettazione di politiche espressamente dedicate a questa fascia di età o che, nell'ambito di politiche rivolte a tutta la popolazione o ad altri target, possono prevedere interventi con impatti sulle giovani generazioni.

## Ambiente

Bene unitario e immateriale in relazione a cui si configurano interessi individuali, collettivi e pubblici della comunità territoriale di riferimento.

Relazioni con tutti gli stakeholder per confronto, condivisione e coinvolgimento sulle politiche dell'Ente che possono avere un impatto, diretto o indiretto, sull'ambiente. Ad esempio, in specifici tavoli di confronto, comitati, gruppi di lavoro, strumenti appositamente previsti, come l'assemblea per il clima, il climate city contract nell'ambito di "Bologna: missione clima", e nelle più generali modalità di engagement previste per gli altri stakeholder.

### 2.1.6. L'attenzione e la gestione dei rischi per proteggere il Valore Pubblico

Come detto all'inizio di questo capitolo la gestione dei rischi connessi alla programmazione e alla gestione è fondamentale per proteggere il valore pubblico realizzato e consentire il suo mantenimento e ulteriore generazione.

Proprio per tale ragione, è fondamentale conoscerli ed essere consapevoli dell'importanza di definire misure e azioni per prevenire o almeno mitigare il loro impatto.

La mappatura dei rischi e le correlate misure di mitigazione, descritta di seguito, e realizzata circa due anni fa con una modalità di stakeholder engagement del gruppo dirigente, non è certamente esaustiva e richiederà un ulteriore affinamento e integrazione nel breve termine.

#### *Rischio realizzazione progettualità con partner e/o finanziatori pubblici e privati*

##### Misure di mitigazione

Il Comune, in particolare per la gestione dei grandi progetti del mandato, specie di quelli inseriti nel PNRR che richiedono il rispetto di precise milestones temporali, ha pianificato le strategie di risposta ai rischi predisponendo il piano di intervento previsto, definito cabine di regia per il presidio generale e il coordinamento, e, in relazione ai singoli progetti, ha individuato/ assegnato le specifiche responsabilità di intervento, calcolando previamente il costo dell'intervento per inserirlo di volta in volta nel budget di progetto.

#### *Rischio di innovazione*

##### Misure di mitigazione

Le tecnologie in rapida evoluzione e i cambiamenti nei comportamenti dei cittadini hanno modificato la progettazione e l'offerta dei servizi del Comune.

Il forte incremento degli investimenti in questi ultimi anni e fino al termine del mandato, correlati al PNRR e in generale finanziati da risorse terze, testimonia la crescente importanza dell'innovazione per garantire sostenibilità e crescita di lungo periodo. Per ottenere il massimo dall'innovazione il Comune si è concentrato sulla creazione di valore per le cittadine e i cittadini, per i diversi stakeholder e per l'amministrazione stessa. Prima di effettuare qualsiasi investimento, è stata verificata ex ante la fattibilità delle soluzioni innovative proposte per il raggiungimento degli obiettivi, sia attraverso un

risparmio sui costi e un incremento dell'efficienza operativa, sia migliorando i servizi. Ciò ha consentito di facilitare l'allineamento degli investimenti con gli obiettivi strategici del mandato.

### *Rischio interruzione servizi*

#### Misure di mitigazione

Il Comune ha mitigato il rischio attraverso il monitoraggio continuo dello stato di conservazione degli immobili e la programmazione di interventi di manutenzione ordinaria e attraverso lavori di riparazione, di rinnovamento, o sostituzione, lavori di integrazione o mantenimento degli impianti.

In relazione ai rischi tangibili e intangibili individuati nell'ambito della gestione dei contratti di fornitura dei servizi il Comune ha attivato azioni preventive e correttive nell'ambito di un processo di miglioramento continuo e di controllo.

### *Rischio sviluppo organizzativo interno*

#### Misure di mitigazione

Il Comune ha messo in campo un approccio alla formazione e allo sviluppo delle proprie persone strutturato e, al contempo, aperto per fare fronte sia alle necessità di sviluppo dell'ente, sia alle attese di crescita personale dei singoli. Nuove tecnologie e nuovi strumenti di formazione continua e, insieme, di valorizzazione delle competenze interne sono state le parole chiave dei piani formativi, per essere efficaci, flessibili e per dotare le persone delle risorse e delle competenze per essere "al passo" della continua evoluzione del contesto di riferimento.

Si evidenzia anche la costante pianificazione di riunioni di coordinamento, codifica del know-how, sistemi di delega, sistemi di valutazione delle performance legati a comportamenti organizzativi codificati.

### *Rischio informatico*

#### Misure di mitigazione

Il Comune ha impostato un sistema informativo affidabile, costantemente aggiornato in base alle necessità. Negli ultimi anni si è lavorato per individuare le vulnerabilità ed impostare strumenti di gestione tra i quali: informazione e formazione finalizzati a creare una cultura interna sui rischi informatici; adattamenti tecnici finalizzati a prevenire il verificarsi dei danni (rilevazione continua delle minacce, filtri, aggiornamento e monitoraggio periodico dei sistemi, etc.); adattamenti tecnici finalizzati a diminuire l'entità dei danni, ove si dovessero comunque verificare (backup, sistemi ridondanti e compartimentazione, etc.); stesura di un piano per la gestione efficiente delle emergenze. Infine, rafforzamento delle competenze interne, di tipo informatico e, più in generale, digitale, diffuse in tutte le strutture organizzative con la costituzione della comunità dei facilitatori digitali, nonché l'imminente adozione di disposizioni applicative sulle corrette modalità di utilizzo da parte del personale delle strumentazioni informatiche che accedono al sistema informativo del Comune.

### *Rischio organizzativo*

#### Misure di mitigazione

Per quanto riguarda i rischi che dipendono dalle cosiddette "dinamiche interne", cioè dall'insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano nell'ambito lavorativo sia dal punto di vista psicologico che fisico, il Comune ha operato sia in logica preventiva sia fornendo strumenti di



tutela per i lavoratori che percepiscono comportamenti discriminatori. Si evidenziano, in logica preventiva, gli strumenti per misurare il "rischio di stress da lavoro correlato" ma anche il Piano delle Azioni Positive (PAP) che, condiviso e co-progettato con il "CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell'ambiente di lavoro, prevenire situazioni di malessere e contrastare qualsiasi forma di violenza morale e psichica. Nella gestione ordinaria, il Comune ha costituito un nucleo di Consiglieri di Fiducia, personale appositamente formato per supportare le persone in difficoltà e che si sentono discriminate o a rischio mobbing, aiutandole a ricostruire le relazioni all'interno del loro gruppo di lavoro e con il responsabile o, insieme alla Direzione del Personale, a costruire le condizioni per una mobilità interna che consenta alle persone di poter continuare a lavorare in un ambiente di lavoro "sano", garantendo l'erogazione della prestazione e la performance organizzativa dell'Amministrazione.

### *Rischio qualità*

#### Misure di mitigazione

Il Comune, in relazione ai servizi in gestione diretta e a quelli affidati all'esterno, ha puntualmente definito il contesto ed identificato rischi ed opportunità, lavorando sui seguenti aspetti: le azioni da effettuare per il raggiungimento degli obiettivi attesi, le risorse economiche, umane, strutturali necessarie; le figure di responsabilità per ogni singolo obiettivo da raggiungere; la definizione di indicatori per il monitoraggio; la frequenza dei monitoraggi; le azioni da intraprendere in caso di superamento dei target degli indicatori. Sono state definite inoltre le metodiche di misurazione degli stessi e stabiliti indicatori sulle performance. Gli indicatori sono stati utili, assieme alla definizione della frequenza del monitoraggio, per valutare lo stato di realizzazione degli obiettivi e per poter effettuare azioni preventive, di miglioramento e/o correttive sugli obiettivi che erano stati fissati.

Ad esempio, con gli indicatori sono stati fissati, per alcuni servizi, dei limiti di attenzione entro i quali effettuare delle azioni di mitigazione su uno specifico rischio.

### *Rischio equilibrio economico- finanziario*

#### Misure di mitigazione

Il Comune ha mantenuto un costante rapporto dialettico tra gli organi di governo e gli organi gestionali. In particolare, grazie alla "Direzione Integrata" - comitato di coordinamento costituito dal Direttore generale, Segretario generale e Capi Area e Dipartimento, che si riunisce periodicamente per finalità di informazione, programmazione, condivisione dell'andamento della gestione e coordinamento generale dell'Ente - è possibile una relazione di raccordo permanente dell'attività gestionale con l'organo politico, garantendo costante verifica dell'andamento della gestione e il mantenimento dell'equilibrio del bilancio.

La concreta possibilità di intervenire durante l'anno per attivare operazioni correttive è strettamente connessa alla puntuale disponibilità di notizie: le informazioni di natura finanziaria riguardano non solo la situazione attuale del bilancio ma tendono sempre a considerare la proiezione delle disponibilità di entrata e delle esigenze di spesa sino al termine dell'esercizio per il periodo di bilancio preso in esame.

### *Rischio normativo*

#### Misure di mitigazione

Il Rischio deriva dall'oscurità del quadro normativo, oscillazioni della giurisprudenza o normative sopravvenute che rechino una diversa valutazione degli interessi pubblici da recepire nell'atto

amministrativo da emanare o sensibili modifiche nel corso del procedimento in essere. In particolare, la corretta applicazione del principio *tempus regit actum* comporta che il Comune deve considerare anche le modifiche normative intervenute durante il procedimento, non potendo considerare l'assetto normativo cristallizzato in via definitiva alla data dell'atto che vi ha dato avvio, con la conseguente possibilità che quanto fino a quel momento realizzato, non possa essere utilizzato per conseguire il fine si intendeva perseguire.

Si tratta, dunque, di un rischio nei confronti del quale il Comune non ha facoltà diretta di intervento. Tuttavia si possono ipotizzare le seguenti condotte cautelative:

Esame approfondito del quadro normativo al fine di segnalare interpretazioni divergenti da parte di diversi Organi (Amministrativi o giudiziari) anche in sede consultiva (Corte dei Conti, Ministeri ecc) direttamente o anche tramite altre organizzazioni (ANCI).

Monitoraggio degli eventuali giudizi pendenti su questioni rilevanti per il Comune suscettibili di sfociare in pronunce di annullamento retroattivo di una norma o di interpretazione difforme rispetto a quella vivente (giudizi di rimessione alla Corte Costituzionale o alla Cassazione a Sezioni Unite).

Utilizzo, quando possibile, degli strumenti interpretativi autentici (es. interpello) o consultivi (pareri Corte dei Conti).

Esame postumo della fattispecie procedimentale alla luce della nuova normativa al fine di valutare la legittimità *ex post* del procedimento e provvedimenti fino a quel momento completati.

### *Rischio di corruzione*

#### Misure di mitigazione

Il Comune ha costruito, negli anni, un sistema di prevenzione della corruzione che vede nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza lo strumento principale. Questo Piano viene aggiornato annualmente ed elaborato partendo dall'esame del contesto esterno e interno, prendendo in considerazione indicatori in diversi ambiti in grado di rappresentare l'eventuale presenza di un medio o elevato rischio di corruzione. Affinché il Piano rappresenti non solo un adempimento normativo ma anche uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica, viene costruito in modo condiviso con l'intera organizzazione, consentendo l'individuazione di concrete e specifiche azioni di prevenzione per ogni struttura organizzativa, oltre al potenziamento delle necessarie misure generali e ad interventi finalizzati ad assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Questo rischio in particolare è considerato fondamentale per la "protezione" del valore pubblico e, proprio in tale logica, nell'ambito della normativa che ha istituito il PIAO, è stato previsto che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, in generale, la strategia anti-corruttiva siano integrati nel PIAO.

Come previsto dal legislatore, il paragrafo 2.3 sarà, pertanto, dedicato a "Rischi corruttivi e trasparenza".

### *Rischio reputazionale*

#### Misure di mitigazione

Nel risk management è considerato un rischio “di secondo livello” poiché strettamente legato ad altri rischi. Le principali cause da cui deriva questo rischio dipendono dall’ambito di attività dell’azienda. Per un ente locale, e per il Comune di Bologna in particolare, le cause del rischio reputazionale possono essere collegate a tutti i rischi e fattori di rischio “primari” identificati sopra. È pertanto necessario investire sulle misure evidenziate in precedenza per contribuire a mitigare o, meglio, evitare il verificarsi di un rischio reputazionale.

La misurazione e il monitoraggio del rischio reputazionale avviene attraverso analisi statistiche-quantitative, supportate da indagini e approfondimenti di tipo qualitativo. Oggi per la Pubblica Amministrazione la pervasività dei social network, l’immediata diffusione e conoscibilità di fatti ed eventi e, a volte, il loro non corretto uso, moltiplicano la possibilità di incorrere nel rischio reputazionale. Per questo motivo sono state formate figure che si occupano della comunicazione sui social media (social media manager), allineando alle policy interne e preparandole alla gestione di eventuali crisi.

Proprio per chiarire ulteriormente l’importanza e la necessità di gestire i rischi per il loro potenziale impatto sulla produzione del valore pubblico, è stata realizzata una classificazione dei rischi mappati in base:

- ai Capitali impattati
- al livello di controllo da parte del Comune (tenuto conto che, spesso, il controllo non è diretto o completamente in capo al Comune poiché intervengono altri enti e soggetti che possono influenzare l’esito di un particolare processo)
- e, infine, ai principali stakeholder coinvolti nella gestione del rischio.

Rischi	Capitale impattato	Controllo dei processi legati al rischio	Stakeholder prevalentemente coinvolti
Rischio reputazionale	Capitale Relazionale Capitale Sociale Capitale Umano Capitale Finanziario	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadine, cittadini e city users</li> <li>• Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>• Società ed Enti partecipati</li> <li>• Enti non-profit</li> <li>• Aziende private non fornitori</li> <li>• Associazioni di categoria e sindacati</li> </ul>
Rischio realizzazione progettualità con partner e/o finanziatori pubblici e privati	Capitale Organizzativo Capitale Relazionale sociale Capitale Finanziario	Diretto/ Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>• Società ed Enti partecipati</li> <li>• Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali</li> <li>• Enti non-profit</li> <li>• Aziende private non fornitori</li> </ul>
Rischio di innovazione	Capitale Organizzativo Capitale Materiale Capitale Naturale	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali</li> <li>• Enti non-profit</li> <li>• Aziende private non fornitori</li> <li>• Nuove generazioni</li> <li>• Ambiente</li> </ul>
Rischio interruzione servizi	Capitale Organizzativo Capitale Finanziario Capitale Materiale	Diretto/ Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini e city users</li> <li>• Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>• Società ed Enti partecipati</li> </ul>

Rischio sviluppo organizzativo interno	Capitale Organizzativo Capitale Umano	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personale</li> </ul>
Rischio informatico	Capitale Organizzativo Capitale Relazionale sociale	Diretto/ Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cittadine, cittadini e city users</li> <li>● Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>● Società ed Enti partecipati</li> <li>● Aziende private non fornitori</li> </ul>
Rischio organizzativo	Capitale Organizzativo Capitale Umano	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personale</li> <li>● Associazioni di categoria</li> </ul>
Rischio qualità	Capitale Organizzativo Capitale Finanziario	Diretto/ Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cittadine, cittadini e city users</li> <li>● Enti non-profit</li> <li>● Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>● Società ed Enti partecipati</li> </ul>
Rischio equilibrio economico-finanziario	Capitale Finanziario	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>● Enti non-profit</li> <li>● Società ed Enti partecipati</li> <li>● Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali</li> <li>● Aziende private non fornitori</li> </ul>
Rischio di corruzione	Capitale Umano Capitale Relazionale Sociale Capitale Finanziario	Diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personale</li> <li>● Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>● Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali</li> <li>● Cittadine, cittadini e city users</li> </ul>
Rischio normativo	Capitale Umano Capitale Finanziario Capitale Organizzativo Capitale Relazionale Sociale	Diretto/ Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cittadine, cittadini e city users</li> <li>● Personale</li> <li>● Fornitori e ditte appaltatrici</li> <li>● Enti territoriali di livello superiore e altri soggetti giuridici e enti istituzionali</li> </ul>

## 2.2. Performance

La performance è il contributo che un soggetto (una persona, un'unità organizzativa, l'organizzazione nel suo complesso), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

### 2.2.1. Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna: finalità, fasi e soggetti coinvolti

#### *Finalità del ciclo di gestione della performance*

Il ciclo di gestione della performance del Comune di Bologna persegue le seguenti finalità:

- informare e guidare i processi decisionali, sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema di misurazione e valutazione, favorendo la verifica di coerenza tra risorse impiegate e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il confronto tra il livello di performance organizzativa e individuale atteso e il livello realizzato, esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi con evidenziazione degli eventuali scostamenti tra obiettivi e risultati, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio;
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando la loro realizzazione e i comportamenti individuali;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo;
- valorizzare il merito, l'impegno e la produttività di ogni persona, attraverso il collegamento tra valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale e sistema premiante;
- valorizzare le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi delle persone, garantendo la crescita e lo sviluppo professionale;
- facilitare l'adozione da parte del personale di comportamenti coerenti con la Carta dei valori del Comune di Bologna;
- comunicare all'esterno (accountability) ai propri portatori di interessi (stakeholder) obiettivi e risultati attesi;
- evidenziare la componente qualitativa nel ciclo di gestione della performance finalizzata:
  - allo sviluppo di una piena comprensione delle esigenze dei destinatari del sistema di erogazione dei servizi attraverso l'ascolto e la partecipazione della cittadinanza;
  - alla messa a regime di strumenti di monitoraggio e misurazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni;
  - all'individuazione e realizzazione di azioni di miglioramento dei servizi erogati.

#### *Le fasi del ciclo di gestione della performance*

Come già sottolineato nel paragrafo 2.1.2 il Documento Unico di Programmazione (DUP) è lo strumento di pianificazione strategica ed operativa che guida l'attività dell'Ente e costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Come evidenziato nell'immagine seguente, gli obiettivi strategici sviluppano le linee programmatiche di mandato e, a loro volta, sono il riferimento per la definizione degli obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni: finalità, risultati attesi, indicatori, target e tempi di realizzazione.

Sulla base degli obiettivi operativi, la Giunta approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Documento di programmazione che contiene gli obiettivi esecutivi (o obiettivi di performance) che dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi, congiuntamente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione che guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi, attribuendo le risorse economiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.

La definizione delle azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi è demandata alla competenza del dirigente apicale attraverso l'approvazione del Piano delle attività per la propria struttura.

Con una azione di monitoraggio periodico (indicativamente al 31 maggio e 31 agosto di ogni anno) si verifica l'andamento degli obiettivi e 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.

La costruzione di un processo unitario che, attraverso il DUP, connette la strategia aziendale agli obiettivi di sviluppo sostenibile e si conclude con l'assegnazione delle azioni e micro-obiettivi al personale consente di costruire un processo "di senso" per il lavoro delle persone che diventano, come detto nel paragrafo precedente, a tutti gli effetti, un fattore abilitante e un capitale umano prezioso per la produzione di valore pubblico.



Figura 3 - Ciclo di programmazione del Comune di Bologna

### I soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance

Il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Bologna è un processo che vede il coinvolgimento di diversi soggetti, descritti di seguito:

- innanzitutto, hanno un ruolo rilevante, nelle rispettive funzioni e ambiti di competenza, il Consiglio Comunale, il Sindaco e la Giunta, oltre che i Consigli dei quartieri e i loro Presidenti;
- il Nucleo di Valutazione, che, in base all'art. 23 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, svolge tutte le funzioni di supporto e validazione del processo di misurazione e valutazione della performance e in particolare:

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

- valida il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale con i relativi strumenti metodologici e ne monitora l'applicazione
- valuta la performance organizzativa dell'amministrazione
- supporta il processo di valutazione annuale del Direttore generale, del Segretario generale, delle e dei Capi dipartimento e Capi area
- monitora la correttezza dei processi di misurazione e valutazione
- valida i documenti di relazione sulla performance
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
- La cittadinanza e l'utenza che partecipano in diversi momenti e con diverse modalità, tra le quali si segnalano:
  - le carte dei servizi
  - la gestione dei reclami e delle segnalazioni effettuate dalle cittadine e dai cittadini
  - le indagini di misurazione della soddisfazione dell'utenza sui diversi servizi erogati dall'ente
  - l'indagine annuale per la valutazione della percezione della Qualità della Vita con interviste a un campione rappresentativo di cittadine e cittadini del Comune e della Città metropolitana, che prevede anche una sezione di valutazione della soddisfazione per i servizi erogati dall'Amministrazione.
- Infine, partecipano in modo attivo al ciclo di gestione della Performance, sia nella fase di programmazione che di misurazione e valutazione, le figure interne all'Amministrazione, a livello dirigenziale e non dirigenziale: la Segretaria Generale, il Direttore Generale, le e i capi Area e Dipartimento (figure dirigenziali apicali che hanno la funzione di gestire in modo coordinato ed integrato i processi aziendali), tutte e tutti i Dirigenti ed il personale non dirigente con ruoli di responsabilità di unità organizzativa, secondo un approccio integrato finalizzato a mettere a fattor comune il perseguimento del Valore Pubblico.

## 2.2.2. Gli obiettivi esecutivi del ciclo della performance connessi alla strategia di creazione del Valore Pubblico

È stato sottolineato nei paragrafi precedenti cosa si intende per Valore Pubblico e la necessità che sia definita una strategia per monitorare e misurare il valore pubblico creato dall'Amministrazione con indicatori di impatto di medio e lungo termine.

Abbiamo in precedenza evidenziato che, se la finalità generale del processo di programmazione è quella di abilitare la produzione di valore pubblico (in senso ampio), attraverso l'utilizzo e la cura dei propri capitali (quello umano in particolare), nel ciclo di programmazione 2025-2027 il Comune ha scelto di definire anche alcuni obiettivi specifici di valore pubblico assumendo i 15 obiettivi quantitativi/target dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile come obiettivi di valore pubblico.

Lo strumento per realizzare questi 15 obiettivi di sviluppo sostenibile e di valore pubblico è il processo di programmazione e, in particolare, la definizione di obiettivi operativi coerenti e funzionali, con annessi indicatori e target gestionali, nel DUP (richiamati anche nei paragrafi precedenti) e di obiettivi esecutivi (di performance) in questo PIAO.

Si precisa, per chiarezza, che non tutte le politiche e gli obiettivi dell'Ente si traducono in obiettivi specifici di valore pubblico ma soltanto quelli selezionati nell'ambito della suddetta agenda territoriale.

Come rappresentato di seguito, dagli obiettivi operativi contenuti nel DUP discendono gli obiettivi esecutivi che ne dettagliano i contenuti e che, nell'ambito del processo di programmazione, "scendono" verso le strutture organizzative consentendone l'assegnazione ai responsabili dei servizi, insieme alle risorse loro attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione.

Vengono di seguito rappresentati gli obiettivi esecutivi identificati come funzionali alla creazione di Valore Pubblico mentre nell'allegato Sez. 2.2 A) "Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2025" sono contenuti tutti gli obiettivi esecutivi dell'Ente.



Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione ambientale**



11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% rispetto al 2004 il numero di posti-km per abitante

**Obiettivi strategici**

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica

**Obiettivi Operativi**

Azioni e incentivi per la mobilità sostenibile e innovativa

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Mobility management, iniziative e agevolazioni  
Gestione e incentivazione trasporto pubblico



11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019 (km per 100 km2)

**Obiettivi strategici**

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica

**Obiettivi Operativi**

Piani e progetti per la mobilità sostenibile

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Promozione mobilità sostenibile  
Sharing Mobility



11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 al di sotto di 3 giorni all'anno (n. giorni)

**Obiettivi strategici**

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica

**Obiettivi Operativi**

Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Attività di valutazione monitoraggio dell'inquinamento atmosferico



12.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

**Obiettivi strategici**

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica

**Obiettivi Operativi**

Cura del verde e dell'ambiente urbano

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Potenziamento della raccolta differenziata: trasformazione sistema raccolta e spazzamento

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio





15.3 - Entro il 2030 Azzerare l'aumento del consumo di suolo annuale (ettari annui di suolo consumato per 100.000 abitanti)

### Obiettivi strategici

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica

### Obiettivi Operativi

Tutela e risanamento ambientale per uno sviluppo sostenibile del territorio

Sostegno alla rigenerazione delle aree dismesse

Costituzione di un osservatorio sulla rigenerazione urbana

Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana

### Obiettivi esecutivi di II livello

Rigenerazione dei suoli

Bonifica dei suoli

Prevenzione e contenimento dissesto idrogeologico

Pianificazione e gestione delle Attività Estrattive

Salvaguardia della risorsa idrica

Supporto ai progetti di rigenerazione urbana

Progettazione e organizzazione dell'Osservatorio sulla rigenerazione urbana

Aggiornamento del Piano Urbanistico Generale

Localizzazione di opere pubbliche e private di interesse generale e di opere di interesse statale

Strumenti per la gestione dei progetti di trasformazione delle attrezzature di interesse metropolitano (poli metropolitani integrati)

Redigere e approvare piani di carattere operativo/attuativo di iniziativa pubblica

Supportare l'attuazione di piani e progetti di trasformazione urbanistica di iniziativa privata

Supportare il ruolo del Comune di Bologna nella redazione di piani territoriali della Regione, della Città Metropolitana o di altri comuni

Monitorare le trasformazioni del territorio e predisporre informazioni per la loro comunicazione

Redazione del PUG e di sue varianti

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Aggiornamento della Tavola dei Vincoli  
Accordi di programma che comportano  
localizzazione di opere e impianti, anche in  
variante alla pianificazione urbanistica  
Rilascio del certificato di destinazione urbanistica

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

**Valore pubblico,  
performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale  
umano

Monitoraggio

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione economica**



8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

**Obiettivi strategici**

Equità, inclusione sociale e territoriale

**Obiettivi Operativi**

Attività culturali

Azioni di sviluppo per i settori culturali e creativi

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Bandi per il sostegno alle attività culturali  
 Manifestazioni e progetti speciali  
 Servizi di orientamento e facilitazione, servizi di incubazione e accelerazione per l'imprenditorialità



8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

**Obiettivi strategici**

Equità, inclusione sociale e territoriale

**Obiettivi Operativi**

Sviluppo di progetti finalizzati alla valorizzazione di aree urbane nell'ottica di un'Economia di Prossimità

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Rigenerazione aree prossimità



8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota dei NEET al di sotto del 10% (percentuale 15-29 anni)

**Obiettivi strategici**

Equità, inclusione sociale e territoriale

**Obiettivi Operativi**

Partecipazione, inclusione e welfare culturale

Educazione digitale e salute

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Progetti di partecipazione e accessibilità  
 Servizi Educativi e di mediazione  
 Cittadinanza culturale e ruolo educativo delle biblioteche

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)
	Demografici	Elettorale
Educazione, istruzione e formazione	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	Pari opportunità, tutela delle differenze, contrasto alla violenza di genere
	Piano Adolescenza e giovani	Sviluppo del piano integrato cittadino per l'adolescenza
		Progettazione e realizzazione di servizi e interventi per le giovani generazioni
Salute	Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Cultura e formazione tecnica e scientifica
		Progetti e servizi per la promozione della salute, la prevenzione e il contrasto delle dipendenze
		Terzo settore e cittadinanza attiva
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Servizio civile volontario
		Programmazione, monitoraggio e rendicontazione obiettivi
		Sviluppo e gestione sistemi di analisi e valutazione risultati
Coordinamento e supporto ai Quartieri	Votanti Bilancio partecipativo under 35	Sviluppo e gestione sistemi di controllo direzionale
		Programmazione triennale e annuale, rendicontazione/consuntivazione delle attività del Settore Quartieri, amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione e supporto a quelle dei Quartieri

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile del Comune di Bologna: **obiettivi a prevalente dimensione sociale**



1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

**Obiettivi strategici**

Equità, inclusione sociale e territoriale

**Obiettivi Operativi**

Accoglienza, ascolto e orientamento ai servizi

Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, abitativa ed economica

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Sportelli sociali per l'accesso al sistema dei servizi sociali e socio-sanitari e gestione dei processi amministrativi

Servizio sociale professionale

Tutela minori e sviluppo delle funzioni di accoglienza

Fragilità, non autosufficienza e disabilità

Sviluppo e innovazione del Servizio Sociale Territoriale

Servizio di pronto intervento sociale

Servizi per richiedenti e beneficiari di protezione internazionale

Servizi di prossimità e servizio sociale per la grave marginalità adulta, servizi per adulti in esecuzione penale e servizi per comunità sinti

Misure per l'inclusione attiva, interventi di integrazione economica e servizi di inclusione abitativa

Politiche attive del lavoro per le persone vulnerabili

Interventi tutelari e rapporti con l'Amministrazione della Giustizia

Gestione e sviluppo degli Empori solidali Case Zanardi

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		Accoglienza e tutela e altri interventi di accompagnamento verso l'autonomia di persone in condizione di fragilità sociale e vittime di tratta
	Domiciliarità e residenzialità	Servizi di supporto e sostegno alla domiciliarità, mobilità e autonomia residua per la fragilità e la non autosufficienza e servizi residenziali per la non autosufficienza
		Servizi di supporto e sostegno della domiciliarità e servizi residenziali per famiglie e minori
		Servizi di supporto all'integrazione sociale e servizi domiciliari e residenziali per adulti
	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	Cooperazione allo sviluppo, promozione dei diritti umani e dei diritti di cittadinanza
Il governo dello sviluppo della città	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Statistica - Attività trasversali



### 3.6 - Entro il 2030 dimezzare rispetto al 2019 il numero di feriti derivanti da incidenti stradali

#### Obiettivi strategici

Equità, inclusione sociale e territoriale

#### Obiettivi Operativi

Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio verde pubblico e stradale

#### Obiettivi esecutivi di II livello

Gestione manutentiva strade e segnaletica

Progettazione e attuazione interventi

Presidio del territorio e Protezione Civile

Sicurezza-Mobilità e sicurezza stradale

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Rivoluzione ambientale e transizione ecologica Piani e progetti per la mobilità sostenibile Sicurezza

Nuovi sistemi tecnologici ITS



4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota del 45% di bambini di 0-2 anni che usufruiscono dei servizi dell'infanzia (%)

**Obiettivi strategici**

**Obiettivi Operativi**

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Educazione, istruzione e formazione

Sistema integrato servizi 0-6

Gestione diretta dei servizi per la prima infanzia

Programmazione offerta, accesso e sistema di convenzioni con gestori di servizi per la prima infanzia



4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati

**Obiettivi strategici**

**Obiettivi Operativi**

**Obiettivi esecutivi di II livello**

Educazione, istruzione e formazione

Interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo scolastico

Sviluppo e promozione dell'offerta educativa

Piano Adolescenza e giovani

Sviluppo di opportunità educative estive  
Sviluppo del piano integrato cittadino per l'adolescenza

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



## 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivi strategici	Obiettivi Operativi	Obiettivi esecutivi di II livello
Equità, inclusione sociale e territoriale	Promozione e coordinamento degli eventi sportivi e gestione tecnico amministrativa degli impianti sportivi cittadini	Organizzazione e coordinamento progetti e manifestazioni sportive
	Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio verde pubblico e stradale	Progettazione e attuazione interventi
	Edilizia pubblica	Edilizia scolastica
	Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	Pari opportunità, tutela delle differenze, contrasto alla violenza di genere
Educazione, istruzione e formazione	Demografici	Archivi di Anagrafe e Certificazioni
	Promozione dell'Amministrazione condivisa	Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Piano Adolescenza e giovani	Cultura e formazione tecnica e scientifica
Il governo dello sviluppo della città	Piani e progetti per la mobilità sostenibile	Progetti per la ciclabilità
	Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Programmazione, monitoraggio e rendicontazione obiettivi

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



Coordinamento e supporto ai Quartieri

Statistica - Attività trasversali

Programmazione triennale e annuale, rendicontazione/consuntivazione delle attività del Settore Quartieri, amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione e supporto a quelle dei Quartieri

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

### 2.2.3. I driver della performance

Nell'art. 6 comma 2 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), con il quale viene introdotto il PIAO, il legislatore evidenzia, tra l'altro, la necessità di definire:

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Al di là della prescrizione normativa, nell'ambito di questo PIAO - che, come detto, è un processo in continua evoluzione e che stiamo gestendo in ottica di miglioramento continuo - abbiamo ritenuto di valorizzare i seguenti processi trasversali che, per diventare driver e fattori in grado di supportare/facilitare la creazione di valore pubblico, devono essere oggetto di programmazione di obiettivi e specifiche azioni:

- accessibilità
- semplificazione e digitalizzazione
- pari opportunità e equità di genere e generazionale

#### *Azioni per l'accessibilità*

#### *Premesse normative*

In data 13 dicembre 2023 è stato approvato il D.Lgs. 222 "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" rivolto alle Pubbliche Amministrazioni e ai concessionari di pubblici servizi.

Il decreto definisce innanzitutto il concetto di accessibilità, intesa come accesso e fruibilità dell'ambiente fisico e digitale, dell'informazione e della comunicazione e stabilisce alcuni adempimenti, tra i quali:

- la definizione di obiettivi e azioni relative all'accessibilità delle persone con disabilità e over 65 nel sistema della performance, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) e nella programmazione della gestione del capitale umano e della formazione (e la nomina di una figura interna per il coordinamento di tali attività);
- la previsione del coinvolgimento delle associazioni del Terzo Settore rappresentative delle persone con disabilità nel percorso di formazione del PIAO con riferimento alla sezione del PIAO relativa alle azioni finalizzate a realizzare l'accessibilità fisica e digitale, con possibilità di presentare osservazioni anche al Piano e alla relazione della performance;
- la previsione che tale partecipazione avvenga, con i modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione o Nucleo di valutazione dell'Ente;
- la previsione di nomina di un dirigente responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro;
- la previsione di inserimento dei requisiti di accessibilità all'interno delle carte dei servizi.

## Percorso nel mandato e attivazione del processo

L'Amministrazione Comunale aveva, nel corso del presente mandato, già avviato alcune azioni coerenti con tale impostazione e in particolare:

- l'istituzione con delibera di Giunta PG n. 847534/2022 di un gruppo di lavoro intersettoriale (poi aggiornato con altre delibere PG n. 106833/2024 e PG n. 121339/2024) per le azioni di realizzazione dell'accessibilità fisica sensoriale e digitale, composto dalle direzioni del Dipartimento Lavori pubblici, Verde e Mobilità, con tutte le sue articolazioni organizzative (U.I. Spazio Pubblico, Settore Mobilità sostenibile e infrastrutture, Settore Edilizia pubblica, Settore Gestione bene pubblico), del Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio, (in particolare con il coinvolgimento dell'Ufficio di Piano, del Settore Patrimonio e del Settore Servizi per l'Edilizia Privata) nonché del Settore Innovazione Digitale e Dati, con il coordinamento della Direzione Generale attraverso il Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza.
- Nella succitata delibera era prevista una specifica linea di lavoro per l'integrazione delle attività finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche, tra le quali è inclusa anche la formazione del P.E.B.A., con il presidio da parte dell'Assessore con delega ai Lavori pubblici, per garantire la migliore collaborazione e condivisione di informazioni tra i diversi settori tecnici coinvolti e di questi con il Diversity Team e il coinvolgimento degli stakeholder. Si prevedeva, infine, che tale gruppo di lavoro intersettoriale potesse essere successivamente ampliato, includendo le direzioni delle altre strutture organizzative di volta in volta coinvolte sul tema dell'accessibilità.
- l'attivazione dal gennaio 2023, a seguito di Delibera di Giunta n. 697834/2022, della figura della/del Diversity Manager al fine di potenziare l'attenzione non solo alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni, ma anche alla gestione della diversità nell'amministrazione della città, con l'obiettivo di far sì che il punto di vista dei diritti e della pluralità informi tutta l'attività dell'ente, in ottica integrata e intersettoriale. Il Diversity Team è composto da 5 persone individuate a seguito di avviso pubblico in modo da ricomprendere, in un'ottica intersezionale, professionalità ed esperienze legate all'origine, alla disabilità, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, al genere e all'età.

Inoltre, a seguito dell'uscita del D Lgs 222/23 si è provveduto:

- con Delibera di Giunta P.G. n. 622366/2024 ad individuare il direttore del Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza quale dirigente per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento delle azioni programmatiche in tema di accessibilità (art 3) nonché la relativa funzione vicaria, e ad individuare la dirigente del Servizio Programmazione, acquisizione e assegnazione risorse umane quale responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità (art 6), nonché a dare mandato alle direzioni apicali dell'Amministrazione di verificare e aggiornare le Carte dei Servizi relativamente ai requisiti di accessibilità;
- a introdurre in modo esplicito le previsioni normative all'interno del processo di programmazione dell'Ente relativo al 2025-2027 in corso di predisposizione, in particolare prevedendo nella struttura degli Obiettivi del processo di programmazione:
  - nella Sezione Strategica del DUP 2025-2027, il riferimento, all'interno dell'Obiettivo strategico "Equità, inclusione sociale e territoriale", alla nuova normativa in materia di disabilità (L. 227/2021 e relativi decreti attuativi) confermando la volontà di rendere la città di Bologna e i propri servizi pienamente accessibili e inclusivi per le persone con disabilità e per gli over 65;
  - nella Sezione Operativa del DUP 2025-2027, l'inserimento dell'Obiettivo Operativo "Piano per l'accessibilità" che, per la sua trasversalità, è in capo alla Direzione Generale con il coordinamento operativo del dirigente nominato ai sensi della succitata Delibera di Giunta P.G. n. 622366/2024;
  - nel PIAO 2025-2027, l'inserimento per ogni macrostruttura dell'ente, di un Obiettivo

Esecutivo descritto come “Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65” correlato all’Obiettivo Operativo “Piano per l’accessibilità”.

Per consentire una maggior leggibilità al processo è stata inoltre introdotta questa sezione del PIAO che esplicita ulteriormente le principali specifiche azioni correlate al citato obiettivo esecutivo.

Infine, per il completamento della definizione del processo, il Nucleo di valutazione dell’ente ha preso atto che la *Consulta per il superamento dell’handicap* del Comune di Bologna costituisce la sede rappresentativa adeguata, rispetto alla previsione dell’art 5 del D. Lgs. 222/23 di coinvolgimento delle associazioni del terzo settore rappresentative delle persone con disabilità, pur raccomandando di verificare, comunque, la possibilità di una mappatura più specifica delle competenze e risorse della Consulta stessa in modo da rendere più efficace il lavoro di programmazione e controllo dei risultati per le diverse linee di azione, nonché di valutare il coinvolgimento di altri eventuali stakeholder.

In data 5 dicembre 2024 è stato quindi presentato alla Consulta un documento con le principali specifiche azioni, elaborate dalle diverse strutture dell’Ente, correlate all’obiettivo esecutivo del PIAO di inclusività e accessibilità, chiedendo alla stessa Consulta di elaborare eventuali osservazioni.

A seguito di ciò sono pervenute da parte dell’associazione Rete per l’Autonomia alcune osservazioni, domande di chiarimento e proposte di integrazione. Alcune di queste ultime, relative al settore Patrimonio e settore Sport sono state immediatamente recepite, trattandosi soprattutto di formulazioni più chiare delle azioni; le altre sono state inserite nella parte finale di questo sotto-paragrafo come “Osservazioni della Consulta” sotto alla tabella con le azioni delle strutture organizzative.

Sono state inoltre inviate dall’Associazione FIADDA alcune note nella forma di “suggerimenti” a carattere generale e trasversale che riportiamo in fondo al testo.

### *Le azioni*

Come già detto sopra, si è scelto di riportare ed esplicitare nella presente sezione del PIAO, allo scopo di rendere leggibile e fluido il processo, le principali specifiche azioni correlate soprattutto all’obiettivo esecutivo di 2° livello “Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65”, trasversale a tutte le strutture dell’amministrazione<sup>22</sup>. Tuttavia tali azioni, dato che riguardano appunto la molteplicità dei servizi di un ente complesso e articolato, incrociano anche altri obiettivi esecutivi, riportati nella tabella che segue. Ovviamente tali azioni che, come si può vedere, sono molto dettagliate, sono qui anticipate per chiarezza ma saranno inserite nei Piani di Attività che saranno approvati dai direttori e direttrici delle strutture apicali entro il 31 gennaio 2025.

---

<sup>22</sup> Tutti gli obiettivi esecutivi, di 1° e 2° livello, sono descritti nell’Allegato Sez. 2.2 A) Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2025 del PIAO, compreso quello che viene qui riportato al solo scopo di descrivere e facilitare la comprensione del processo.

Area/Dipartimento	Obiettivi esecutivi di 1° livello	Azioni	Aree di impatto
<b>Direzione Generale</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Settore Innovazione e Semplificazione amm.va  Coordinamento delle azioni programmatiche in tema di <u>accessibilità</u> : messa a sistema degli interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte delle diverse strutture comunali e supporto a progettazioni specifiche <u>Ampliamento dello SPAD</u> (Sportello Antidiscriminazioni) al fattore di discriminazione basata sulla disabilità	accessibilità fisica e digitale, inclusione, comunicazione
	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Settore Innovazione Digitale e dati  Nel corso del 2024 si è avviata un'opportunità presente all'interno del PNRR. Si tratta della misura 1.4.2 del PNRR, di cui AgID - Agenzia per l'Italia digitale - è soggetto attuatore, e che ha come obiettivo il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali per tutti i/le cittadini/e.  A seguito di ciò l'Amministrazione ha adottato la Delibera PG 60958/24 approvando un accordo ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990 e dell'art. 5, comma 6 del d.lgs. n. 50/2016, tra Comune di Bologna e AGID - per la realizzazione della citata misura del PNRR – <u>miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali</u> , che vede AGID quale soggetto attuatore e il Comune di Bologna inserito fra le pubbliche amministrazioni che attuano progetti locali finalizzati a raggiungere i seguenti obiettivi: 1. aggiornamento delle tecnologie assistive e dei software in dotazione al personale con disabilità del Comune di Bologna; 2. progettazione ed erogazione, in sinergia con Città metropolitana, di interventi di formazione e diffusione di	accessibilità digitale, comunicazione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		<p>conoscenze specifiche nell'ambito dell'accessibilità rivolti al personale del Comune di Bologna;</p> <p>3. miglioramento dell'accessibilità di almeno due dei servizi digitali offerti, individuati secondo i criteri e le modalità illustrati più avanti nel presente Piano operativo, riducendo almeno del 50% le tipologie di errori presenti nelle pagine successive al login necessario per accedere agli stessi. I servizi prescelti sono la dichiarazione TARI e la prenotazione, per conto di una società sportiva, di un impianto gestito dal Comune.</p> <p>Il percorso è già iniziato nel 2024 e dovrà completarsi entro il primo semestre del 2025</p>	
	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	<p>Settore Economia</p> <p>Adeguamento delle procedure del SUAP (Sportello Unica Attività Produttive) per applicazione Linee Guida per la visitabilità dei locali aperti al pubblico</p>	accessibilità fisica, semplificazione
<b>Area Personale e Organizzazione</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	<p><u>Accompagnamento del personale con disabilità:</u> accompagnamento, oltre agli ordinari adempimenti di legge, del personale con disabilità nella vita lavorativa, attraverso l'individuazione di modalità e percorsi relativi all'inserimento al lavoro (es. analisi dell'ambiente di lavoro, delle strumentazioni informatiche necessarie,...) e attraverso la fruizione delle diverse agevolazioni previste in termini di flessibilità, mobilità e strumenti di conciliazione (soprattutto in relazione al lavoro da remoto che consente una prestazione a distanza maggiormente vincolata agli orari di funzionamento degli uffici e pertanto garantisce una maggior attenzione all'attività)</p> <p>Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, Settore Innovazione e Semplificazione amministrativa e cura dei rapporti con la cittadinanza, Settore Innovazione digitale e dati e tutte le strutture</p>	accessibilità digitale e fisica, inclusione, comunicazione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		<p>dell'Ente</p> <p><u>Formazione</u> Per il 2025 sono previste le seguenti attività formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione per dipendenti servizi del welfare</li> <li>• nuova edizione del corso su diritto delle persone con disabilità</li> <li>• formazione su accessibilità digitale e comunicazione accessibile per dipendenti</li> <li>• formazione per tecnici comunali su normativa accessibilità</li> <li>• biblioteche accessibili (Easy to Read, disabilità uditiva e visiva, ausili)</li> <li>• formazione interna ai vari settori coinvolti su Linee Guida Visitabilità</li> </ul>	
<b>Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	<p>Settore Gestione Bene Pubblico</p> <p><u>superamento barriere architettoniche</u> Per quanto riguarda gli interventi sullo spazio pubblico, il Comune è impegnato nell'utilizzo dei fondi PNRR, PON e ogni nuovo intervento (di manutenzione ordinaria, straordinaria, di riqualificazione, di sicurezza stradale o di sviluppo della rete ciclabile) viene progettato in modo da non creare barriere architettoniche o in modo da eliminare quelle esistenti, quando possibile. Tale approccio, considerando la misura straordinaria degli interventi discendenti da tali finanziamenti, costituisce il principale volano per un'azione sistematica di abbattimento di barriere.</p> <p>Accanto a tali opere già programmate, continuano ad essere previsti anche interventi sistematici basati sulle segnalazioni dei/delle cittadini/e e sul costante monitoraggio delle condizioni manutentive di strade e</p>	accessibilità fisica

		<p>marciapiedi, come già oggi accade. A titolo esemplificativo, si menziona il progetto esecutivo relativo ai lavori di adeguamento e di riqualificazione dei marciapiedi volti al superamento delle barriere architettoniche, del valore di oltre 900K, approvato nel 2024 e che vedrà la sua realizzazione nel 2025.</p> <p>Entro i primi mesi del 2025 si completerà, inoltre, l'iter di approvazione della <u>progettazione</u> del PEBA, sviluppata sui percorsi che collegano le linee del tram ai principali servizi pubblici posti nelle vicinanze.</p> <p>Le specifiche tecniche del PEBA, già nel corso del 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-costituiranno un riferimento per la realizzazione di interventi già in atto, ove possibile;</li> <li>-saranno occasione per diffondere linee guida progettuali per applicare i principi dello Universal Design ai progetti del Comune sullo spazio pubblico, che dovrà essere sempre più accessibile, intendendo l'accessibilità nella sua forma più ampia, ovvero tale da ricomprenderne le diverse forme (fisico-motorie, sensoriali, cognitive).</li> </ul> <p>Già dal 2025, si potrà prevedere, per quanto possibile, il diretto inserimento di lavori afferenti le aree interessate dall'analisi all'interno di più ampi interventi programmati anche per altri obiettivi.</p> <p>Sempre nel corso del 2025 il Comune di Bologna si impegna a partecipare a eventuali bandi specifici per il finanziamento di abbattimento di barriere, qualora vi siano condizioni di efficienza ed efficacia.</p> <p>Settore Edilizia Pubblica e Gestione Bene Pubblico</p> <p>Nel corso del 2024 l'Area Educazione e Istruzione, in collaborazione con il Servizio Gestione Immobili e Impianti,</p>	<p>semplificazione, accessibilità digitale, comunicazione</p>
--	--	--	---



		<p>ha effettuato una ricognizione delle condizioni di accessibilità delle scuole statali, sia rispetto agli ingressi dei plessi scolastici sia rispetto agli spazi interni. Si sono già definiti alcuni criteri di priorità per la realizzazione degli adeguamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eventuale ripristino degli impianti o dispositivi che risultassero non funzionanti</li> <li>- garanzia di accesso al plesso e da questo agli spazi esterni (giardino o cortile della scuola).</li> </ul> <p>Sportello relazioni esterne</p> <p><u>Attività di semplificazione</u> per la gestione dei “contrassegni H” grazie a sviluppo di modalità online e digitalizzazione della documentazione e con interscambio dati tra Comuni che hanno aderito al Protocollo d'intesa con la Regione Emilia-Romagna e Lepida Spa (Ferrara, Forlì, Modena e Parma).</p> <p>Ampliamento delle certificazioni utilizzabili ai fini della richiesta del contrassegno (ulteriori rispetto a quelle indicate sul Codice della Strada, a seguito di accordi e protocolli sottoscritti con Ausl ed Inps) e tutte indicate in chiaro sul sito del Comune.</p>	
<b>Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Coordinamento attività di revisione delle Carte dei servizi per adeguamento all'art. 7 del D Lgs 222/23	accessibilità fisica e digitale, inclusione, comunicazione
	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	<p>Settore servizi demografici</p> <p>Miglioramento dell'inclusività, dell'accessibilità fisica, digitale e della comunicazione nei confronti delle persone</p>	accessibilità fisica e digitale, semplificazione, comunicazione

<b>Dipartimento Segreteria Generale, Partecipate, Appalti e Quartieri</b>  <b>Quartieri</b>		<p>con disabilità e degli over 65. In particolare, relativamente alle competenze del Settore Servizi Demografici sono previste tre azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>aggiornamento della modulistica</u> e delle pagine Iperbole al fine di renderle più chiare e fruibili, prevedendo la traduzione in diverse lingue straniere per gli argomenti di maggior interesse;</li> <li>- realizzazione di alcune iniziative pubbliche, in collaborazione con i Facilitatori delle Case di Quartiere, al fine di illustrare la fruizione di <u>servizi on line di natura anagrafica</u></li> <li>- realizzazione di appuntamenti a distanza tramite video call e/o di momenti di <u>assistenza virtuale tra il personale URP</u> e le persone interessate al fine di semplificare l'accesso on line ai servizi anagrafici</li> </ul>	
	<i>Promozione e valorizzazione del capitale sociale del territorio e della comunità: soggetti civici (Terzo settore, cittadinanza attiva)</i>	<p>Settore Quartieri, amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione</p> <p>Quartieri</p> <p>Verifica ed eventuali <u>interventi su ostacoli all'accessibilità fisica</u> dei servizi dei quartieri.</p> <p>Previsione, negli <u>avvisi e nelle convenzioni con soggetti del terzo settore per la concessione d'immobili</u>, di garantire l'accessibilità dei locali in concessione, soprattutto se utilizzati per attività e progetti aperti alla cittadinanza.</p> <p>All'interno del <u>progetto "Digitale Facile"</u> avviato nel 2024 e che si estenderà fino alla fine del 2025, con l'attivazione d'undici punti di facilitazione digitale in altrettante Case di Quartiere, con lo scopo di contrastare fenomeni quali il digital divide culturale e il gender digital divide, verrà prestata particolare attenzione anche al supporto</p>	<p>accessibilità digitale e inclusione</p>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		<p>dell'inclusività e accessibilità digitale delle persone con disabilità</p> <p>Previsione, negli avvisi competitivi e di co-progettazione rivolti a soggetti civici, terzo settore e cittadinanza per la realizzazione di progettualità in collaborazione con l'amministrazione, uno o più <u>indicatori riferiti all'inclusività delle persone con disabilità</u>, tra i criteri per la valutazione qualitativa delle istanze presentate</p> <p>Interventi di sostegno ad alunni con disabilità in integrazione con l'attività per gli interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo e scolastico/<u>diritto allo studio</u> dell'Area Educazione</p>	
<p><b>Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere della Comunità</b></p>	<p><i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i></p>	<p>Nell'ambito delle sue funzioni sociali il Comune di Bologna si prende cura ogni anno di circa 6.500 persone anziane e più di 2.000 persone con disabilità in una dinamica di valutazione e costruzione di interventi caratterizzati da un'elevata integrazione socio sanitaria.</p> <p>Sul tema specifico dell'accessibilità e dell'inclusività delle persone anziane e con disabilità si evidenziano, al fianco del mantenimento delle funzioni già strutturate del Servizio sociale territoriale, altri progetti e percorsi di sviluppo innovativi.</p> <p>L'accesso all'informazione e orientamento ai servizi sociali e sociosanitari è garantito attraverso diversi canali di contatto e comunicazione (sportello fisico, sportello telefonico, email); negli ultimi anni si sono sviluppati anche <u>nuovi servizi di accompagnamento digitale</u> presso le postazioni "filtro" degli Sportelli e di sostegno alla cittadinanza digitale come, ad es. la presentazione di istanze on line per i bandi relativi a soggiorni vacanze estive per persone con disabilità e anziane e per i contributi</p>	<p>semplificazione, comunicazione, inclusione, accessibilità fisica e digitale</p>

		<p>relativi all'abbattimento di barriere architettoniche.</p> <p>Lo Sportello sociale si conferma come porta di accesso ai servizi e si rafforza attraverso <u>nuove connessioni con i nuovi Punti Unici di accesso (PUA)</u> in attivazione presso le Case di Comunità, ampliando le opportunità e qualificando l'area della integrazione socio sanitaria. Analogamente i percorsi di Dimissioni protette attivate dal Servizio Sociale Ospedaliero rappresentano il potenziamento di una delle forme di accoglienza e accesso alla rete dei servizi.</p> <p>Il servizio di <u>supporto ai Caregiver</u> svolge una funzione dedicata nell'ascolto e orientamento ai caregiver familiari con possibilità di attivazione diretta di forme di supporto e di accompagnamento alla rete dei servizi; attraverso l'invio di una newsletter mensile tematica viene inoltre rafforzata la conoscenza delle opportunità a supporto.</p> <p>Sono attivati <u>progetti specifici a sostegno delle persone con disabilità</u> per favorire l'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale nelle aree periferiche urbane (Fondo per le periferie inclusive). Attraverso due progetti finanziati con fondi PNRR sono in corso di realizzazione interventi di <u>accompagnamento al lavoro e all'abitare in autonomia</u>, oltre alla <u>riqualificazione di 27 alloggi</u> di proprietà del Comune destinati alla vita indipendente.</p> <p>Tra le azioni a valere sul PON Metro Plus è stato inoltre incluso il progetto di <u>Bologna "Città Blu"</u> accessibile e inclusiva per le persone con disturbo dello spettro autistico.</p>	
<b>Dipartimento Urbanistica, Casa,</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	<p>Settore Patrimonio</p> <p>Nei <u>bandi per affitti e concessioni</u> gestiti dal Settore richiesti sempre gli interventi di adeguamento alla normativa sull'accessibilità, incluse le Linee Guida per la visitabilità</p>	accessibilità fisica
	<i>Migliore quantità e qualità delle</i>	Settore Servizi per l'Edilizia Privata	accessibilità fisica,

<b>Ambiente e Patrimonio</b>	<i>interazioni e dei contatti (servizio aperto) Partecipazione al progetto di nuovo gestionale delle pratiche edilizie</i>	Percorsi di <u>formazione per tecnici</u> sulla normativa dell'accessibilità Adeguamento <u>procedure dello sportello edilizia</u> alle modifiche delle Linee Guida per la visitabilità <u>Miglioramento dell'accessibilità ai servizi di sportello</u> con la messa a regime del nuovo gestionale informatico	digitale, comunicazione, semplificazione
	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Settore Ufficio di Piano  Completamento percorso <u>di adeguamento delle Linee Guida</u> per la visitabilità dei Luoghi aperti al pubblico nella nuova versione	accessibilità fisica
	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Settore Politiche abitative  Nell'ambito delle attività manutentiva degli <u>Edifici di Edilizia Residenziale pubblica</u> , L'Amministrazione è impegnata da tempo nell' <u>eliminazione delle barriere architettoniche</u> . In particolare si sta portando avanti un programma di adeguamento o installazione di ascensori ed elevatori negli immobili pluripiano che ne hanno necessità, in rapporto alle risorse economiche disponibili per ciascun anno di programmazione. Relativamente all'accessibilità degli spazi comuni pertinenti agli edifici di Edilizia Residenziale Pubblica, è stata realizzata una <u>sperimentazione pilota</u> nel comparto delle cosiddette "Popolarissime" tra via dello Scalo e Malvasia, dove la popolazione è composta anche da molti/e anziani/e: sulla base dell'approccio "design for all" è stato riprogettato completamente lo spazio cortilivo tra gli edifici per agevolare le connessioni fisiche, eliminando ogni impedenza e stimolare l'inclusione e il dialogo. Questa prima sperimentazione verrà in futuro riproposta in altri contesti in fase di trasformazione (Bologna e San Donato/via	accessibilità fisica

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		Gandusio).	
<b>Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Settore Cultura e Creatività  Previsione negli avvisi e nelle convenzioni con <u>soggetti del terzo settore</u> di garanzia di accessibilità dei locali in concessione, soprattutto se riferiti ad attività aperte al pubblico Attivazione di <u>progetti con inclusività</u> anche riferita alle persone con disabilità	accessibilità fisica
	<i>Innovazione e sostenibilità</i>  <i>Partecipazione, inclusione e welfare culturale</i>	Settore Musei Civici Bologna  <u>Comunicazione innovativa</u> Attività volte a favorire l'inclusione digitale e il superamento del divario di skills nella popolazione, con particolare riguardo alle persone con diverse fragilità. Creazione di una digital library del patrimonio culturale dei Musei, accessibile a tutte le persone e partecipata <u>Progetti di partecipazione e accessibilità</u> Sviluppo di azioni tese a fornire un efficace contributo allo sviluppo della comunità, anche attraverso il progetto di design for all, la co-progettazione e la co-creazione e miglioramento e qualificazione dei servizi educativi per attivare un "dialogo attrattivo" con nuovi pubblici. Progetti di Arte e Salute basati sulla prescrizione culturale <u>Servizi Educativi e di mediazione</u> Valorizzazione del patrimonio culturale cittadino dei Musei Civici, intesi come luoghi di "opportunità per tutte e tutti" (es. progetto MIA – Musei Innovativi e Aperti) e attivazione di co-programmazione partecipata <u>Reti cittadine e legami con le realtà culturali e educative del territorio</u> Pianificazione e sviluppo del Sistema Museale Integrato cittadino e metropolitano al fine di unire le sinergie tra le	accessibilità fisica e digitale, comunicazione, inclusione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		istituzioni pubbliche e private museali e socio-culturali del territorio anche in relazione ai progetti che hanno come obiettivo l'inclusività e l'accessibilità (es. rete MADER) e basati sul rapporto tra Arte, Cultura e Salute	
	<p><i>Biblioteche e Welfare culturale per crescere e stare bene in un mondo digitale</i></p> <p><i>Biblioteche e Welfare culturale tra servizio all'utenza e conservazione del patrimonio</i></p>	<p>Settore Biblioteche e welfare culturale</p> <p><u>Interventi in Salaborsa e nelle biblioteche di quartiere per l'educazione digitale, la salute e il benessere della persona</u></p> <p>Salaborsa (insieme alle biblioteche Salaborsa Ragazzi e Salaborsa Lab) e la rete delle biblioteche di pubblica lettura (conosciute come "biblioteche di quartiere") sono impegnate nel favorire e stimolare la pratica e l'acquisizione di competenze trasversali e la consapevolezza nell'uso degli strumenti digitali e delle nuove tecnologie, non solo ai fini di studio e ricerca ma anche per finalità di crescita culturale e per favorire il benessere della persona, inteso come cura dei suoi bisogni, con particolare attenzione alle povertà educative e alle fragilità sociali. Sviluppare i servizi online e le collezioni digitali delle biblioteche e potenziare i punti di facilitazione digitale (anche mediante la partecipazione ai progetti di Servizio Civile Digitale) mira anche a ridurre le disuguaglianze e le barriere nell'accesso ai servizi digitali stessi, in particolare rispetto alle fasce di popolazione più svantaggiate. Nella realizzazione di questi obiettivi, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sala Borsa ricerca attivamente la collaborazione con le associazioni, con le strutture sanitarie, con i pediatri (anche, ma non solo, nell'ambito del programma "Nati per leggere"), con i Servizi Educativi Territoriali, i Centri Bambini e Famiglie, i nidi e le scuole di ogni ordine e grado;</li> <li>-le biblioteche di quartiere ricercano in particolar modo la collaborazione con le associazioni, i servizi educativi e</li> </ul>	<p>accessibilità digitale, semplificazione, comunicazione</p>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

		<p>scolastici, le strutture sanitarie e i pediatri del territorio, attivano collaborazioni volte alla creazione di punti decentrati di servizio, sperimentano nuove forme di collaborazione con le Case di Comunità, favoriscono la nascita e lo sviluppo di realtà bibliotecarie nelle strutture sanitarie e ospedaliere del loro territorio.</p> <p><u>Cittadinanza culturale e progetti trasversali di welfare culturale</u></p> <p>Sviluppo di progetti di welfare culturale volti al contrasto alle povertà educative, all'inclusione sociale, alla promozione del benessere di tutti i/le cittadini/e in dialogo con altri uffici comunali e con altri soggetti, pubblici (Regione, AUSL, Università) e privati. Attivazione e potenziamento delle collaborazioni, attraverso gli strumenti dell'amministrazione condivisa, con gruppi informali ed enti del terzo settore per la realizzazione di attività di facilitazione digitale, apprendimento della lingua italiana, attività extra-scolastiche, supporto ai cittadini con specifici bisogni linguistici, educativi, cognitivi. Monitoraggio delle collezioni accessibili e promozione di iniziative e progetti nelle biblioteche che garantiscano l'accesso alla cultura e alla lettura anche di chi ha bisogni speciali.</p>	
	<p><i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i></p>	<p>Settore Sport</p> <p><u>Mappatura degli impianti</u> con facilitazione all'accesso e all'utilizzo di tutti gli spazi e dei servizi igienici per persone con disabilità</p> <p>Dall'anno 2024 è stata introdotta nei <u>criteri del bando di Parchi in Movimento</u> nei criteri di selezione, una valutazione rispetto alla partecipazione a corsi (con attestati) volti all'inclusione.</p> <p>Prossima introduzione nei bandi, nei criteri, la <u>valutazione rispetto alla presenza di attività per l'inclusione</u> (corsi e attività motorie inclusive)</p>	<p>accessibilità fisica, inclusione</p>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



<b>Area Sicurezza Urbana Integrata</b>	<i>Attività di Polizia Locale sul territorio</i>	<p><u>Procedure amministrative e edilizia</u> Semplificazione della relazione con l'utenza, realizzata dall'Ufficio procedure amministrative, attraverso l'utilizzo di sistemi di prenotazione degli appuntamenti on-line e telefonici in grado di facilitare l'accessibilità ai servizi e alle strutture della Polizia locale da parte dell'utenza con disabilità e over 65.</p> <p><u>Coordinamento Reparti Territoriali e attività reparti territoriali</u> Attività svolta dai singoli reparti come Polizia di Comunità tramite l'Ufficio Mobile della Polizia Locale. La presenza dell'Ufficio Mobile in ciascun quartiere della città consente e favorisce l'accesso da parte dell'utenza ai servizi offerti dalla Polizia Locale, incrementando il benessere della comunità e l'inclusività. Infatti i/le cittadini/e over 65 e con disabilità potranno rivolgersi agevolmente anche agli Uffici Mobili presenti sul territorio per segnalazioni, denunce, esposti o richieste di informazioni, ricevendo tutto il supporto necessario.</p> <p><u>Inclusività e accessibilità per le persone con disabilità e per gli over 65</u> -semplificazione e digitalizzazione dei processi di lavoro, utilizzo di soluzioni tecnologiche (lavoro agile e lavoro da remoto) per facilitare l'inserimento dei/delle lavoratori/lavoratrici con disabilità all'interno delle strutture della Polizia locale; -predisposizione di accorgimenti organizzativi per facilitare l'accesso alle strutture e agli incontri di formazione garantendo l'integrazione lavorativa dei/delle lavoratori/lavoratrici con disabilità; -sottotitolazione dei contenuti multimediali presenti nei twitter e comunicati della Polizia locale.</p>	semplificazione, digitalizzazione, accessibilità fisica e digitale, inclusione
<b>Area Educazione,</b>	<i>Interventi di inclusività e</i>	<u>Ricognizione immobili scuole statali</u>	accessibilità fisica,

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

<b>Istruzione e Nuove generazioni</b>	<p><i>accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i></p> <p><i>Sistema integrato servizi 0-3</i></p> <p><i>Sistema integrato servizi 3-5</i></p> <p><i>Supporto al sistema scolastico e formativo</i></p>	<p>Nel corso del 2024 l'Area Educazione e Istruzione, in collaborazione con il Dipartimento LL PP / Servizio Gestione Immobili e Impianti, ha effettuato una ricognizione delle condizioni di accessibilità delle scuole statali, sia rispetto agli ingressi dei plessi scolastici sia rispetto agli spazi interni.</p> <p>Le informazioni raccolte richiedono alcuni approfondimenti con le direzioni scolastiche, ma intanto si sono già definiti alcuni criteri di priorità per la realizzazione degli adeguamenti (vedi per il dettaglio all'interno della sezione del Dipartimento LL.PP.).</p> <p>Sempre nel corso del 2024 è stata sottoscritta una <u>convenzione col CAAD</u> (Centro per l'Adattamento dell'Ambiente Domestico di Bologna) della Ausl di Bologna per la valutazione, a partire dalle esigenze specifiche dei/delle singoli/e bambini/e sia nelle scuole statali che nelle scuole e servizi educativi del comune, dell'accessibilità e della fruibilità degli ambienti, al fine di individuare gli specifici interventi di adattamento da realizzare</p> <p>Conferma del nuovo modello di copertura ore di supporto ai/alle bambini/e con disabilità nei <u>centri estivi</u> (abbattimento del limite delle settimane di frequenza, da 4/6 a possibili 14)</p> <p>Dopo la sperimentazione del 2024 anche per il 25 è previsto un bando di coprogettazione con enti terzo settore di <u>attività di inclusione</u> rivolte a bambini/e e ragazzi/e con disabilità nell'extra scuola 6-19 (in sedi varie, ambito ludico/ricreativo)</p> <p>Gestione del sistema di <u>accreditamento</u> per i nidi e materne privati e PGE che prevede il requisito dell'accessibilità fisica</p>	<p>inclusione</p>
---------------------------------------	---	--	-------------------

		<p>Gestione dell'accesso ai servizi educativi e scolastici e del criterio di priorità per gli/le utenti con disabilità.</p> <p>Tra gli interventi di qualificazione e supporto al sistema educativo e scolastico/diritto allo studio continua il potenziamento delle risorse finanziarie. Tra l'anno scolastico 2020-21 e il 2024-25 si è passati (dalle scuole d'infanzia alla secondaria di 2° grado) da 1715 a 1915 alunni con disabilità, con un incremento numerico dell'11,7% mentre le risorse finanziarie corrispondenti per i servizi di inclusione scolastica e inclusione per centri estivi sono passati dalle 832.311 del 2020-21 alle 2.392.808 programmate per il 2024-25, con un incremento numerico del 187,5%</p>	
<b>Tutte le strutture</b>	<i>Interventi di inclusività e accessibilità in corso di attuazione da parte dell'amministrazione</i>	Promozione della disability card	semplificazione, accessibilità fisica e digitale

## Osservazioni da parte della Consulta per il superamento dell'handicap

### Area Personale e Organizzazione

Riferimento ad Azione Formazione per tecnici comunali su normativa accessibilità

Commento di Rete per l'Autonomia: si osserva che probabilmente si tratta di una *formulazione sintetica, segnalando che la formazione sulla "normativa" per l'accessibilità è davvero il livello zero che si dovrebbe dare per scontato. Ci si augura che la formazione non sia solo sulla normativa, ma su tutto ciò che vuol dire accessibilità in senso ampio e che la normativa non comprende, o meglio, che comprende in modo indiretto (es. tramite i richiami alla non discriminazione). Se formiamo solo sulla "normativa" intesa come DM 236 e similari continueremo ad avere la ghiaia nei parchi, le sedute di aule e teatri su gradinate, gli sportelli senza hearing loop eccetera. Forse si potrebbe fare un riferimento più ampio al "universal design". Comunque al di là della terminologia il punto è la sostanza*

### Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità

Riferimento a Settore Gestione Bene pubblico - Azione superamento barriere architettoniche e riferimento a Settore Mobilità Sostenibile

Commenti di Rete per l'Autonomia:

- proposta di aggiungere come obiettivo quello di eliminare le barriere esistenti, quando possibile, anche al fine di facilitare l'accesso agli edifici (es. rialzare marciapiedi / raccordarli con gli ingressi);
- proposta di aggiungere la previsione di un sistema di verifica dell'accessibilità dei nuovi progetti di concerto con esperti di accessibilità in quanto *l'esperienza ci suggerisce che purtroppo nonostante tutta la buona volontà continuano ad esserci mancanze di accessibilità (es. recenti: pali del tram zona fiero, ghiaia a villa Spada) anche nei nuovi progetti. Un fronte su cui agire è quello della formazione, ma la formazione migliore è "sul campo": doversi confrontare con persone esperte di accessibilità su progetti concreti sarebbe già un modo di formarsi. In Svezia esistono gli "accessibility advisors" che sono tecnici (architetti/ingegneri ecc.) che hanno quella professionalità specifica (n.b. non sono interni che hanno seguito un paio di corsi online, hanno proprio costruito la loro carriera su questo); sono assunti dalle amministrazioni comunali e supportano gli altri uffici verificando l'accessibilità dei loro progetti. In Italia non li abbiamo ma ad esempio a Parma c'è un rapporto di fiducia consolidato con i tecnici dell'ANMIC locale che verificano molti progetti del Comune. Bisogna che anche noi lavoriamo nello stesso modo; qualcosa viene fatto coi Diversity Manager, ma va reso sistematico;*
- proposta di integrare inserendo la definizione delle modalità per rendere accessibili alle persone disabili e ai loro mezzi a motore le zone pedonali, riflettendo sul fatto che, *anche alla luce delle pedonalizzazioni legate al tram, è necessario ricordare che non tutte le persone disabili possono prendere i mezzi pubblici, e non possono rimanere escluse dalla fruizione di intere aree del centro. Sono già state segnalate da varie associazioni molte criticità (impossibilità di muoversi nel weekend per chi vive o lavora nella T, necessità di navette, ecc) che richiedono l'apertura di un confronto;*
- per quanto concerne il Settore Mobilità Sostenibile, l'Associazione propone di inserire l'attività di ricognizione sul n. di parcheggi disabili, rideterminando i criteri per la loro collocazione in modo che sia basata su un criterio non solo numerico, ma di localizzazione. Poiché, *anche alla luce dell'ampliamento delle certificazioni utilizzabili, è importante verificare che vi siano posti auto per disabili sufficienti rispetto alla domanda. Le norme al riguardo sono assai datate. Inoltre, è importante che la valutazione non sia su base numerica ma di localizzazione: inutile avere venti posti per disabili tutti insieme in un punto e poi nessun posto per tutta via Indipendenza, bisogna verificare che ogni area della città sia servita da posti disabili abbastanza*

*diffusi. Questo richiede proprio un cambiamento di approccio, la definizione di criteri diversi per individuare gli spazi di parcheggio.*

## Area Sicurezza Urbana Integrata

Commento di Rete per l'Autonomia: proposta di integrare il testo aggiungendo la formazione sulle verifiche da farsi in merito all'accessibilità degli edifici aperti al pubblico e dei dehors.

### **Ulteriori suggerimenti da parte della Consulta**

L'Associazione FIADDA segnala alcune azioni da aggiungere a quelle elencate nel documento, suggerendo in generale di accostare alle barriere architettoniche quelle della comunicazione.

I suggerimenti sono i seguenti:

- *adozione di numeri di telefono con whatsapp in tutti gli uffici pubblici, per la possibilità che offrono di avere scambi di informazione in tempo reale (le mail hanno in genere tempi sempre più lunghi...).* I whatsapp sono diventati ormai di uso comune per tutti in tante occasioni. Potrebbero essere utilizzati per le comunicazioni con le persone sorde, che raramente riescono a parlare al telefono, e che così sarebbero autonome e non dovrebbero farsi aiutare da altri;
- necessità di sottotitolare sempre tutto, video di informazione e non solo, ma anche spettacoli teatrali e cinematografici;
- utilizzo di avvisi scritti (es nelle stazioni, sugli autobus, negli ambulatori);
- adozione di linguaggi semplificati in tutti i tipi di avvisi informativi, ma anche per esempio nei musei, dove pannelli didascalici resi con linguaggio più semplice (che non vuol dire banalizzato) aumentano la fruibilità non solo per le persone sorde;
- sistemi di avviso luminosi, per es. di pericolo;
- insonorizzazione degli spazi lavorativi e scolastici, perché il rumore eccessivo disturba la percezione dei suoni per chi utilizza protesi acustiche;

predisposizione di campi magnetici e/o di sistemi bluetooth per migliorare la percezione del suono tramite gli apparecchi acustici.

*Si tratta di accorgimenti che sono necessari per l'accessibilità delle persone sorde, ma che sono utili a tutti, anche alle persone anziane, che stanno perdendo l'udito, agli stranieri ecc.*

### **Azioni per la semplificazione e digitalizzazione**

La Pubblica Amministrazione si trova al centro di un processo di trasformazione profonda, volto a rispondere in modo più efficace, tempestivo e sostenibile alle esigenze della cittadinanza e del territorio.

In questo contesto, il Comune di Bologna ha visto la necessità di investire sulla semplificazione delle procedure e sulla digitalizzazione per migliorare la performance organizzativa e creare valore per la comunità.

Al centro del processo di innovazione dell'Ente troviamo quindi due leve chiave come la reingegnerizzazione dei processi e la dematerializzazione dei documenti, che rappresentano strumenti imprescindibili per modernizzare l'organizzazione, migliorare l'efficienza operativa e garantire una gestione più sostenibile e trasparente delle risorse. Queste trasformazioni non si limitano a una mera digitalizzazione delle pratiche esistenti, ma puntano a ripensare in modo sistemico il funzionamento della macchina amministrativa.

La reingegnerizzazione dei processi deve consentire infatti di ottenere benefici come:

1. la riduzione dei tempi di risposta, riprogettando i flussi operativi che consentono di ridurre i tempi necessari per l'erogazione dei servizi;
2. la maggiore trasparenza e tracciabilità, attraverso l'adozione di sistemi digitali integrati, che permettono di monitorare ogni passaggio di un procedimento amministrativo;
3. l'ottimizzazione delle risorse, in quanto la semplificazione delle procedure consente di liberare risorse umane e finanziarie, che possono essere riallocate verso attività a maggiore valore aggiunto, come il miglioramento dei servizi finali a cittadine e cittadini.

La dematerializzazione dei documenti abilita invece benefici come:

1. l'efficienza operativa, eliminando la gestione cartacea, i tempi e i costi legati alla stampa, archiviazione e distribuzione dei documenti vengono significativamente ridotti;
2. la migliore accessibilità ai documenti digitali, che possono essere consultati rapidamente da qualsiasi ufficio o dispositivo, favorendo la collaborazione tra le diverse unità amministrative;
3. la conservazione sicura e a norma di legge, attraverso l'archiviazione digitale, che riduce il rischio di smarrimento o danneggiamento dei documenti.

Il Comune di Bologna ha in questi anni intrapreso un percorso strutturato in questa direzione, come delineato nel Piano Triennale per la Trasformazione Digitale, che verrà aggiornato e rivisto all'inizio del 2025. Il Piano, coerente con le linee guida nazionali e con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha mirato a creare un modello organizzativo che integrasse strumenti digitali avanzati, infrastrutture moderne e una governance dei dati efficace, con l'obiettivo di abilitare processi decisionali data-driven e migliorare la qualità dei servizi pubblici.

Il Piano Triennale dell'Ente ha quindi strutturato e rafforzato un percorso verso la digitalizzazione, con interventi come l'implementazione della gestione documentale e l'ampliamento dell'offerta di servizi online.

Guardando al futuro, il nuovo PIAO si pone l'obiettivo di completare entro il 2025 la digitalizzazione di procedure chiave, quali la gestione delle pratiche edilizie e la gestione delle pratiche per le attività produttive. Inoltre, si punterà ad ottimizzare la piattaforma di gestione documentale e integrare ulteriormente i sistemi di back-office con i servizi rivolti all'utenza. Verranno quindi riprogettati importanti sistemi come la gestione del protocollo e dei procedimenti amministrativi e la gestione del personale e dell'organizzazione, e si interverrà in termini evolutivi sui sistemi che supportano la gestione dei servizi educativi, dei servizi di welfare e dei servizi sportivi.

Particolare rilevanza avrà, infine, il processo di completamento delle azioni indirizzate dal PNRR, relativamente alla digitalizzazione, che prevedono l'attivazione della nuova piattaforma web dell'Ente per la erogazione di servizi informativi, ma soprattutto la gestione completa in forma digitale delle domande presentate agli uffici comunali; insieme a questa azione verranno portate a termine le progettualità che prevedono la adesione al sistema di pagamento PagoPA, l'integrazione con la AppIO come wallet del cittadino e la comunicazione digitale con il cittadino in particolare per tutti i servizi di notifica degli atti.

Di seguito, stralciandoli dal complesso degli obiettivi esecutivi contenuti nell'Allegato Sez. 2.2 A), proponiamo una classificazione che, partendo dagli obiettivi strategici ed operativi, individua gli obiettivi esecutivi nell'ambito dei quali sono programmate azioni di semplificazione e digitalizzazione.

<b>Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Obiettivo esecutivo II Livello</b>
Equità,		Gestione dei procedimenti in materia di attività produttive

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

inclusione sociale e territoriale	Gestione amministrativa dei procedimenti riguardanti le attività produttive, il commercio e i procedimenti ambientali	Gestione dei procedimenti in materia di commercio Pubblicità per le imprese Procedimenti Ambientali
	Cittadinanza culturale, servizi di prossimità e conservazione del patrimonio	Archiginnasio per i cittadini presenti e futuri Casa Carducci per i cittadini presenti e futuri Biblioteca dell'Istituto Parri per i cittadini presenti e futuri Digitalizzazione
	Edilizia pubblica Presidio del territorio e Protezione Civile Educazione digitale e salute	Procedure amministrative e edilizia Archiginnasio per i cittadini presenti e futuri Casa Carducci per i cittadini presenti e futuri Biblioteca dell'Istituto Parri per i cittadini presenti e futuri Attività sportive
	Promozione e coordinamento degli eventi sportivi e gestione tecnico amministrativa degli impianti sportivi cittadini Demografici	ANPR - Anagrafe Centrale Coordinamento Anagrafe Quartieri e Documenti personali Progetti Digitali ANPR - Ufficio Studi Nascite e Cittadinanze Matrimoni, Unioni civili, separazioni e divorzi Decessi e Polizia mortuaria Elettorale Albo Pretorio e Casa Comunale Notificazioni Atti - Coordinamento messi Attività autorizzazione e controllo abusivismo impianti pubblicitari Gestione delle sanzioni amministrative Attuazione dei progetti "Città della Conoscenza" e "Gemello Digitale"
Salute	Garantire e facilitare il corretto adempimento degli obblighi tributari e delle entrate extratributarie  Coordinamento del progetto "Città della Conoscenza" e del progetto "Gemello Digitale" Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Servizio civile volontario Attività autorizzativa in materia sociale e sanitaria e accreditamenti socio sanitari
Rivoluzione ambientale e transizione ecologica	Rigenerazione urbana, tutela dei valori storici e paesaggistici, prevenzione del rischio sismico e mitigazione della vulnerabilità del costruito	Controllo pratiche edilizie: aumento dei controlli delle SCEA e oneri relativi Controllo pratiche edilizie: mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per effetto

delle normative legate ad incentivi fiscali -interventi non residenziali

Controllo pratiche edilizie:  
mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per effetto delle normative legate ad incentivi fiscali -interventi sul residenziale

Controllo pratiche edilizie:  
mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per effetto delle normative legate ad incentivi fiscali - interventi sui beni tutelati

Controllo pratiche edilizie , urbanistiche e collaborazione nel controllo delle opere pubbliche:  
mantenimento tempi di istruttoria e controlli titoli abilitativi edilizi a fronte aumento pratiche per effetto delle normative legate ad incentivi fiscali

Gestire l'attuazione negli interventi diretti del PUG e prima applicazione del Regolamento Edilizio per gli aspetti relativi ai Programmi Complessi, interventi produttivi e tutoraggio d'impresa

Gestire l'attuazione negli interventi diretti del PUG e prima applicazione del Regolamento Edilizio per gli aspetti relativi agli interventi di riqualificazione

Gestire l'attuazione negli interventi diretti del PUG e prima applicazione del Regolamento Edilizio per gli aspetti relativi alla tutela dei beni storici e il paesaggio

Gestire l'attuazione negli interventi diretti del PUG e prima applicazione del Regolamento Edilizio per gli aspetti relativi alle pratiche sismiche  
Verifica del contenzioso pregresso e sua gestione

Leggere la storia della città attraverso la toponomastica

Aumento del numero dei contatti e delle comunicazioni

Nuovo gestionale e migrazione

Nuovi sistemi tecnologici ITS

SUAP

SUE

Casa del cittadino digitale

Servizi ai professionisti del territorio

Piani e progetti per la mobilità sostenibile

Agenda Digitale Metropolitana

Digitalizzazione e innovazione

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



Il governo dello sviluppo della città	Servizi digitali	<p>La Città Digitale Collaborativa</p> <p>Dati e Big Data Analytics per la comunità</p> <p>Sistemi Informativi</p> <p>Infrastrutture Digitali e Telecomunicazioni</p> <p>Servizi progetti Applicativi e Dati</p> <p>Sistemi Informativi Territoriali</p> <p>Progetti Speciali di Agenda Digitale e Tecnologie Informatiche</p> <p>Definizione del Piano Triennale dell'Innovazione Digitale</p> <p>Miglioramento procedure, automazione dei processi e coordinamento con altre strutture comunali per problematiche contabili</p>
	Bilancio	<p>Gestione stipendiale</p> <p>Gestione rapporto di lavoro</p> <p>Concorsi e assunzioni</p> <p>Supporto amministrativo e gestionale all'Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni</p> <p>Sistemi di valutazione</p> <p>Struttura organizzativa</p>
	Gestione del personale e dell'organizzazione	<p>Sviluppo e gestione sistemi di analisi e valutazione risultati</p> <p>Gestione contratti attivi e passivi, beni confiscati e abusivi</p> <p>Programmazione triennale e annuale, rendicontazione/consuntivazione delle attività del Settore Quartieri, amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione e supporto a quelle dei Quartieri</p> <p>Normativa e regolamentazione, digitalizzazione e dematerializzazione, qualità e accessibilità delle informazioni</p>
Servizi generali e amministrazione	<p>Programmazione strategica ed operativa per la sostenibilità dell'organizzazione e del territorio</p> <p>Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare</p> <p>Coordinamento e supporto ai quartieri</p> <p>Servizi generali e amministrazione Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere della Comunità</p>	

## Azioni per favorire le pari opportunità e l'equità di genere e generazionale

### Un'organizzazione e una città "gender sensitive"



Come detto in precedenza, la normativa che istituisce il PIAO richiede che siano declinate le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere. Come sottolineato nel paragrafo 2.1, per creare valore pubblico è necessario mantenere in salute i Capitali di cui l'Amministrazione si avvale per la propria azione.

E per evitare che, durante il processo di gestione, questi Capitali vengano consumati e deteriorati mettendo a rischio la performance e, quindi, la creazione di valore pubblico, abbiamo deciso di definire anche alcuni indicatori di monitoraggio.

Il Capitale Umano e il Capitale Organizzativo, i due più importanti capitali "interni" all'Organizzazione richiedono, forse più degli altri, attenzione e cura per garantire la loro salute. Tra queste è identificata e monitorata anche la salute "di genere".

Per il Comune di Bologna, infatti, l'equità e l'uguaglianza di genere sono, da sempre, un fattore di salute organizzativa e una leva di creazione di valore pubblico.

Le azioni per promuovere la parità e l'equità di genere sono individuate nel Piano per le Azioni Positive (PAP) allegato come parte integrante a questo Documento che, al suo interno, contiene anche il Gender Equality Plan (GEP).

Le Azioni Positive previste nel PAP sono misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità con la finalità generale di diffondere una cultura e un modello organizzativo rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore dell'uguaglianza e della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione e all'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Anche per la programmazione 2025-2027 è apparso naturale confermare la scelta di inserire il GEP all'interno del PIAO (come allegato al PAP) poiché il GEP, come detto, è parte integrante della strategia finalizzata ad integrare la prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Il GEP 2025-2027, come quello del precedente ciclo di programmazione, ha una struttura costituita dalle seguenti 5 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 tematica si articola in Obiettivi e, per ciascuno di essi, vengono indicate Azioni, Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità, risorse e individuate le connessioni con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Come detto, la stragrande maggioranza degli obiettivi sono "interni" e, quindi, rivolti all'organizzazione tra i quali, solo a titolo di esempio:

#### AREA TEMATICA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO - Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali

Azioni	<p>a) Monitorare e pubblicare i dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ, sulla rete Intranet.</p> <p>b) Presentare le schede del vademecum del dipendente sulle forme di conciliazione all'interno dei bandi per incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)</p>
--------	---

#### AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi e nelle azioni di informazione e formazione

OBIETTIVO - Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica

Azione	Azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale 0-6 e ad altre figure educative 0-18 sulle tematiche delle pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza di genere.
--------	---

#### AREA TEMATICA 5 - Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

OBIETTIVO - Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti

Azioni	<p>a) Attivare azioni di promozione dell'identità alias ad utenza dei servizi bibliotecari</p> <p>b) Azione di promozione dell'opportunità tra i/le dipendenti comunali, anche al momento della pubblicazione del bando/assunzione</p>
--------	--

Altri obiettivi del GEP hanno, invece, impatti sia interni che esterni:

- per supportare e valorizzare il capitale umano e/o per promuovere la cultura organizzativa e, quindi, per far crescere il capitale organizzativo
- per migliorare la vita delle donne e, in generale, per rendere più equa ed inclusiva la nostra città

#### AREA TEMATICA 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

OBIETTIVO - Sensibilizzare alla parità di genere in ottica di riqualificazione urbana

Azione	Monitoraggio azioni e risultati in seguito alla realizzazione del Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" nell'ambito del Progetto europeo BEI "Riduzione del
--------	--

	Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)", finalizzato a migliorare la conoscenza del Gender Gap nei servizi e nelle infrastrutture pubbliche esistenti e per lo sviluppo di progetti più sensibili al genere, in particolare nei settori degli edifici pubblici, della mobilità urbana sostenibile, dei parchi e degli spazi aperti.
--	--

OBIETTIVO - Favorire maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche

Azione/i	<p>Raccolta di dati aperti e disaggregati per genere relativi alle azioni connesse ai progetti: "#datipercontare. Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo".</p> <p>"Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)".</p> <p>Rappresentazione visiva e geolocalizzazione in mappe interattive del patrimonio dei dati raccolti, pubblicando i dati e le 'Mappe di genere' sia nella rete civica Iperbole che nella intranet aziendale Iono, con lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- darne visibilità e diffusione</li> <li>- comunicare il divario</li> <li>- fornire conoscenze utili a supporto delle decisioni</li> </ul>
----------	--

OBIETTIVO - Promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche

Azione	Redazione del Bilancio di genere edizione 2025
--------	--

Quelli citati sono soltanto alcuni degli obiettivi e delle azioni (tutti inseriti nell'Allegato Sez. 2.2 B) Piano delle Azioni Positive e GEP - Gender Equality Plan funzionali a cercare di realizzare un'organizzazione attenta alla "salute di genere" del proprio Capitale Umano e a progettare una città gender sensitive.

Il processo di programmazione dell'Amministrazione, partendo dal DUP, si caratterizza per un'attenzione particolare alle donne, con la programmazione di obiettivi e politiche pubbliche che puntano a colmare il gender gap presente in diversi ambiti anche nella nostra città. Siamo consapevoli, infatti, che il problema dell'equità e della parità di genere non è solo un "problema delle donne" e per lo sviluppo sostenibile l'uguaglianza e l'inclusione delle donne e la riduzione del gender gap rappresentano un'urgenza e un obiettivo non più rinviabile.

## Un'organizzazione e una città per le giovani generazioni



Oltre all'attenzione alle politiche di genere, uno degli aspetti distintivi che caratterizzano il processo di programmazione del Comune di Bologna - e, in particolare del DUP 2025-2027 - è la decisione di sperimentare, in un modo per certi versi pionieristico, una programmazione per le giovani generazioni.

In un momento nel quale nel nostro Paese crescono le diseguaglianze, specie di genere e generazionali, e il calo demografico è un fenomeno sempre più evidente, per certi versi drammatico, Bologna continua ad attrarre giovani, anche grazie alla sua Università, ma mostra comunque divari tra gli under 35 e il resto della popolazione.

Però, per citare il titolo dell'ultimo Rapporto ASviS, dobbiamo "coltivare ora il nostro futuro" e, per questo, ognuno deve fare la propria parte: le imprese, la società civile, le istituzioni, le cittadine e cittadini. Ma è dalle Città e dai Comuni, la spina dorsale del Paese, come li ha definiti più volte il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, che è necessario partire.

Per questa ragione abbiamo deciso, prima città capoluogo di regione in Europa, di fare la nostra (piccola) parte e di introdurre la Valutazione di Impatto Generazionale (VIG) nella nostra "cassetta degli attrezzi".

Alla base di questa decisione sfidante c'è la consapevolezza che:

- l'impatto generazionale è trasversale a buona parte delle politiche pubbliche e richiede di essere affrontato con un approccio e una visione strutturata, sistemica e coordinata, andando oltre la classifica struttura "verticale" (l'ufficio o il settore per i giovani)
- senza una programmazione e un investimento sui/sulle giovani non si centra l'obiettivo dello sviluppo sostenibile.

Poiché la missione di un Comune è quella di rappresentare la propria comunità, curarne gli interessi e promuovere il suo sviluppo, abbiamo deciso di introdurre sperimentalmente la VIG all'interno del DUP 2025-2027 e di fare il primo passo per arrivare nel medio termine a costruire una Strategia per le Giovani Generazioni.

Nel capitolo 11 del DUP 2025-2027:

- sono stati individuati Obiettivi Operativi che contengono misure direttamente generazionali e potenzialmente generazionali;
- tali Obiettivi Operativi sono stati classificati per area/e di impatto e indicatori di outcome e quantificate le baseline con il "posizionamento" del Comune per misurare, nel tempo, gli effetti degli interventi realizzati sulle giovani generazioni;
- per ognuno dei citati Obiettivi Operativi sono stati descritti gli indicatori gestionali funzionali al monitoraggio della programmazione, sia quelli definiti "Youth Index" che quelli identificati con il termine [Generazionale].

Per facilitare la comprensione del processo riproponiamo di seguito quanto sopra descritto.

Obiettivo operativo	Indicatore [generazionale]	Youth index	Tipologia Misura	Area di Impatto	Indicatori di outcome
Offerta abitativa sociale e supporto alla locazione		Nuclei composti da persone 15-34 anni beneficiari di contributo a valere sul fondo "morosi incolpevoli" per la prevenzione dallo sfratto	Potenzialmente generazionale	Benessere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abitazioni non occupate</li> <li>• Abitazioni occupate</li> <li>• Prezzo medio di una abitazione al mq in €</li> <li>• Reddito mediano dei giovani sulla spesa media per abitazione in affitto</li> <li>• Canoni medi di locazione</li> <li>• Prezzo medio di vendita delle case al mq in €</li> <li>• N° di alloggi di edilizia residenziale pubblica ripristinati</li> <li>• N° di edifici recuperati</li> </ul>
Promozione dell'Amministrazione condivisa	Progetti collaborazione civica- terzo settore rivolti target adolescenti/giovani [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuali votanti al primo turno alle ultime elezioni comunali</li> <li>• Amministratori comunali under40</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> </ul>
Demografici	Coinvolgimento delle e dei giovani alla vita democratica [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuali votanti al primo turno alle ultime elezioni comunali</li> <li>• Amministratori comunali under40</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> </ul>
Coordinamento delle azioni per la promozione e la tutela dei diritti della cittadinanza e per il contrasto alle discriminazioni	Attività educative sulle pari opportunità, l'antidiscriminazione e la valorizzazione delle differenze rivolte ai/alle giovani 14-19 in ambito scolastico ed extra-scolastico [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuale di studentesse donne iscritte a discipline STEM su % di studenti iscritti a discipline STEM</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Violenze sessuali</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile</li> </ul>
Partecipazione, inclusione e welfare culturale	Visitatori Musei fra 19 e 25 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuale di persone tra i 18 e i 34 anni che hanno assistito ad uno spettacolo o hanno visitato almeno una volta nell'ultimo anno un teatro - cinema - musei-mostre</li> </ul>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° di scuole aventi un teatro nella propria struttura</li> </ul>
Educazione digitale e salute	Monitoraggio Servizio Civile Digitale [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea</li> <li>• Tasso di disoccupazione giovanile sul tasso di disoccupazione medio generale</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> </ul>
Presidio del territorio e Protezione Civile		Persone coinvolte in attività di formazione in materia di educazione stradale/civica 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° denunce ogni 100mila abitanti</li> </ul>
Presidio del territorio e Protezione Civile		Segnalanti Stazione Mobile Polizia Locale 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Violenze sessuali</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Furti</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Stupefacenti</li> <li>• Denunce ogni 100mila abitanti per: Rapina</li> </ul>
Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi (informagiovani, impronte digitali, progetto radar, soggiorni..) [Generazionale]		Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata</li> <li>• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea</li> <li>• N° delle imprese giovani under 35 registrate</li> <li>• Percentuale di studentesse donne iscritte a discipline STEM su % di studenti iscritti a discipline STEM</li> <li>• Tasso di disoccupazione giovanile sul tasso di disoccupazione medio generale</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> </ul>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Piano Adolescenza e giovani	Monitoraggio accessi ai servizi/informazioni on-line dei giovani under 35 [Generazionale]		Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aree sportive all'aperto nei capoluoghi italiani per minori residenti al mq</li> <li>• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata</li> <li>• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea</li> <li>• N° delle imprese giovani under 35 registrate</li> <li>• Percentuale di studentesse donne iscritte a discipline STEM su % di studenti iscritti a discipline STEM</li> <li>• Tasso di disoccupazione giovanile sul tasso di disoccupazione medio generale</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> <li>• Aree sportive all'aperto nei capoluoghi italiani per minori residenti al mq</li> </ul>
Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Monitoraggio efficacia interventi in co-progettazione (su alcuni interventi individuati di anno in anno) [Generazionale]	Progetto "Guida la notte - sez. Il Paese delle Meraviglie" Progetto "Guida la notte - sez. FreeZone" Progetto "Guida la notte - sez. Beat Project"	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuale di persone tra i 18 e i 34 anni che hanno assistito ad uno spettacolo o hanno visitato almeno una volta nell'ultimo anno un teatro - cinema - musei-mostre</li> <li>• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea</li> <li>• Percentuale di pazienti ludopatici su tot di pazienti in cura affetti da dipendenze</li> </ul>
Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Applicazione strumento di valutazione di impatto generazionale (VIG) [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	Non sono stati individuati indicatori specifici di outcome perché l'intera attività è finalizzata a politiche rivolte alle giovani generazioni in tutte le aree di impatto
Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Individuazione di indicatori per le nuove generazioni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere	Non sono stati individuati indicatori specifici di outcome perché l'intera attività è finalizzata a politiche rivolte alle giovani generazioni in tutte le aree di impatto

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio



Gestione del personale e dell'organizzazione	Aspettative e benessere in ambiente di lavoro under 35 [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amministratori comunali under40</li> <li>• Percentuali dipendenti disabili su dipendenti totali</li> </ul>
Gestione del personale e dell'organizzazione	Dimissioni volontarie anni 18-35 [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni</li> <li>• Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani</li> </ul>
Gestione del personale e dell'organizzazione	Responsabilità - partecipazione di personale 18-35 anni a bandi interni per incarichi di Elevata qualificazione (EQ) [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni</li> <li>• Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani</li> </ul>
Gestione del personale e dell'organizzazione	Responsabilità - incarico EQ 18-35 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni</li> <li>• Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani</li> </ul>
Gestione del personale e dell'organizzazione	Responsabilità - titolare di indennità per specifiche responsabilità secondo il sistema di pesatura vigente nell'ente (ISR) 18-35 anni [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redditi da lavoro dei giovani 25-34 anni</li> <li>• Reddito mediano generale diviso reddito mediano dei giovani</li> </ul>
Agenda Digitale Metropolitana		Utenti con profilo di Iperbole 15-34 anni	Potenzialmente generazionale	Educazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuale di studenti delle classi III scuola secondaria di primo grado che hanno una competenza alfabetica non adeguata</li> <li>• Tasso di giovani 25-49 anni che possiede una laurea o titolo post laurea</li> </ul>
Coordinamento e supporto ai Quartieri	Votanti Bilancio partecipativo under 35 [Generazionale]		Potenzialmente generazionale	Inclusione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentuali votanti al primo turno alle ultime elezioni comunali</li> <li>• Amministratori comunali under40</li> <li>• Percentuale inattivi 25-34 anni</li> <li>• Percentuale dei NEET fra i 20 e i 34 anni su tot dei giovani</li> </ul>

Scheda anagrafica dell'amministrazione

**Valore pubblico, performance e anticorruzione**

Organizzazione e capitale umano

Monitoraggio

Tutti i precedenti Obiettivi Operativi che contengono misure generazionali e potenzialmente generazionali sono descritti ad un livello di maggior dettaglio negli Obiettivi Esecutivi che trovano collocazione nel più volte citato Allegato Sez. 2.2 A) Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2025.

Di seguito proponiamo alcuni esempi, per i quali, per ragioni di sintesi, ci limitiamo ad indicare la descrizione dell'obiettivo esecutivo:

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Obiettivo Esecutivo Il livello</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Tipologia Misura</b>	<b>Area di Impatto</b>
Educazione digitale e salute	Cittadinanza culturale e ruolo educativo delle biblioteche	Raccolta e promozione delle proposte formative delle biblioteche rivolte alle scuole di ogni ordine e grado. Rapporti con gli istituti superiori del territorio, con l'Università e con gli uffici comunali competenti per la gestione dei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento e dei tirocini universitari curriculari ospitati nelle biblioteche del Settore. Gestione e coordinamento delle attività relative ai progetti di Servizio Civile che mirano a ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi e agli strumenti digitali, a fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti e a rafforzare i legami comunitari attraverso il ruolo aggregante delle biblioteche.	Potenzialmente generazionale	Educazione Lavoro
Promozione e tutela della salute delle persone e famiglie	Progetti e servizi per la promozione della salute, la prevenzione e il contrasto delle dipendenze	[...] Assicurare la realizzazione dei progetti e servizi per la promozione della salute, la prevenzione con particolare riferimento al benessere dei piccoli, degli anziani e al contrasto delle dipendenze. Assicurare continuità agli interventi di promozione salute e prevenzione uso/abuso sostanze e tecnologia destinati a pre adolescenti, giovani, e giovani adulti nelle scuole secondarie e in contesti extrascolastici e del divertimento notturno, al fine di mantenere l'attenzione alta rispetto al fenomeno dei consumi, sia in presenza che in modalità virtuale, sperimentando anche interventi di prevenzione del gioco d'azzardo patologico, soprattutto online.	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione
Programmazione strategica ed operativa per la produzione di valore pubblico per la comunità e il territorio	Programmazione, monitoraggio e rendicontazione obiettivi	Supportare le strutture nello svolgimento delle attività di pianificazione strategica e operativa. [...] Dopo aver sperimentato, nel DUP 2025-2027, lo strumento di VIG, si lavorerà per ampliare i dati disaggregati per l'età 15-34, consolidare gli indicatori di impatto e per avviare una prima forma di coinvolgimento delle associazioni giovanili [...]	Potenzialmente generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere

Piano Adolescenza e giovani	Progettazione e realizzazione di servizi e interventi per le giovani generazioni	Il servizio mette in campo ideazione, progettazione e realizzazione di interventi e azioni, anche in co-progettazione con le realtà produttive del territorio, che coinvolgono direttamente gli adolescenti e i giovani rendendoli protagonisti attivi della vita cittadina e utilizzando i loro stessi linguaggi: video, web, social. La finalità è sostenere le nuove generazioni come parte attiva della comunità: stimolare la loro creatività, offrire opportunità di transizione studio/lavoro, favorire l'autoimprenditorialità, creare iniziative di mobilità e scambio internazionali, sviluppare interventi di orientamento formativo e lavorativo che supportino attivamente i giovani, soprattutto i cosiddetti NEET, aumentandone l'occupabilità. Strategico è favorire lo sviluppo di competenze trasversali, da quelle relazionali e linguistiche a quelle sociali e civili con lo sviluppo del nuovo filone dei 'viaggi di coscienza'. L'obiettivo è rafforzare servizi come l'Informagiovani e i suoi sportelli tematici, per dare ai giovani consapevolezza e conoscenza delle opportunità che offre il territorio, e indicare opportunità e occasioni di esperienze positive che possano sviluppare empowerment. E consolidare progetti sperimentati con successo, quali Impronte digitali, che favoriscono l'acquisizione di competenze digitali e comunicative, con la certificazione delle skills acquisite tramite propri 'open badge' spendibili nel mondo del lavoro.	Generazionale	Educazione Inclusione Lavoro Benessere
-----------------------------------	--	--	---------------	---

Il Processo di programmazione strutturata per le giovani generazioni è solo agli inizi.

I prossimi passi nel corso del 2025 e del triennio 2025-2027, oltre a migliorare la programmazione, integrare nuove politiche potenzialmente generazionali e a costruire una vera e propria strategia per le giovani generazioni, prevedono:

- il coinvolgimento degli stakeholder (in particolare il mondo dell'associazionismo giovanile)
- il confronto con altre PA per ampliare l'utilizzo della metodologia e produrre maggiori impatti.

Infine, azione fondamentale per programmare le politiche e misurare gli impatti, serve un forte investimento interno per disaggregare i dati per fasce di età ma soprattutto serve sensibilizzare altri enti/istituzioni (in particolare ISTAT) al rilascio di dati disaggregati per età fino al livello comunale.

## 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

A seguito dell'evoluzione normativa, la strategia per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come anticipato in precedenza, costituisce un fondamentale fattore abilitante per proteggere il benessere economico, sociale ed ambientale della comunità prodotto dall'Organizzazione con la sua azione.

L'inserimento nell'ambito del PIAO della strategia per prevenire il rischio corruttivo ha proprio lo scopo di mettere in evidenza che non si tratta di un "onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni" ma che, al contrario, deve essere considerata "nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio di cittadini ed imprese" (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

In quest'ottica, la strategia per prevenire i rischi di corruzione contenuta nel presente Piano è finalizzata ad orientare correttamente l'azione amministrativa, perseguire obiettivi di imparzialità, trasparenza, riduzione degli sprechi e, per questo, deve contribuire a diffondere la cultura organizzativa della legalità, rafforzare la consapevolezza della sua centralità e responsabilizzare tutti i soggetti a vario titolo coinvolti. In altre parole va considerata una strategia direttamente funzionale a preservare e proteggere quel valore pubblico che orienta l'azione di tutte le Pubbliche Amministrazioni e che, come detto in precedenza, deve diventare la "stella polare" del nostro processo di programmazione.

I seguenti sono gli Obiettivi specifici e diretti della Strategia di prevenzione della corruzione:

- 1) Creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- 2) Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- 3) Aumentare la capacità di individuare casi di corruzione
- 4) Consolidare e rafforzare, sia tra il personale della pubblica amministrazione che nella società civile, i principi di etica e legalità dell'azione amministrativa

Come anticipato in precedenza, la Strategia ha anche due Obiettivi più generali e che discendono dall'efficace perseguimento degli obiettivi precedenti:

- 1) Salvaguardare l'immagine della Pubblica Amministrazione contribuendo ad impedire o ridurre il rischio reputazionale che, come detto, è il rischio generale che discende da molte o tutte le altre tipologie di rischio, compreso quello di corruzione
- 2) Contribuire a proteggere e salvaguardare il valore pubblico

### 2.3.1. Parte Generale

#### *Principi della strategia di contrasto alla corruzione*

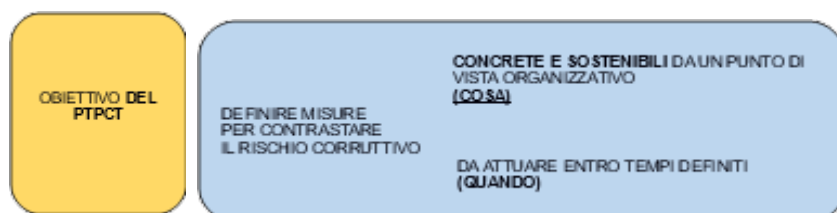
1. Elaborazione e attuazione della strategia anticorrittiva secondo modalità che rafforzino i livelli di partecipazione e collaborazione sia dei soggetti interni all'ente, sia di quelli esterni
2. Progressiva analisi delle attività dell'ente e individuazione di quelle a rischio corruttivo
3. Programmazione di azioni finalizzate ad incidere sulle prassi e sul concreto funzionamento dell'ente, con l'obiettivo di contrastare il rischio potenziale che si verifichino fatti corruttivi.

La programmazione della strategia anticorrittiva, oggetto della presente sezione del PIAO 2025/2027:

- non rappresenta, pertanto, un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per

l'individuazione di misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo da realizzare e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

- tiene conto dei principi per la gestione del rischio tratti da UNI ISO 31000 2010, secondo cui: <<Fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.



Sulla scorta dei predetti principi, evitando l'attuazione di processi formalistici o meramente burocratici, al fine principalmente di assicurare la migliore efficacia della strategia anticorruptiva, si promuove l'assunzione di responsabilità in capo a tutti i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione e di attuazione della strategia anticorruptiva, tra cui, in particolare, gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), il gruppo dirigente, il personale dell'ente, ma anche la società civile, attori tutti i quali concorrono, a vario titolo, al processo di gestione del rischio.

### 2.3.2. Obiettivi Strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

L'attuazione della normativa sull'anticorruzione e la trasparenza rappresenta, per il Comune di Bologna, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica e il miglioramento continuo all'interno dell'Amministrazione. Ogni anno viene aggiornato, nell'ambito del PIAO, il programma delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi ed il programma per la trasparenza, in attuazione della legge n. 190/2012. Attraverso i piani anticorruzione, dal 2014 ad oggi, si sono introdotte concrete e specifiche azioni di prevenzione della corruzione per ogni struttura organizzativa e dato corso alle misure generali obbligatorie per legge, seguendo le direttive dell'ANAC.

Nel triennio 2025-2027, in continuità con il precedente, si proseguirà nel porre l'accento sulla dimensione di creazione di "valore pubblico", inteso, nell'ampia accezione indicata dall'ANAC, come valore riconosciuto da parte della collettività in termini di legalità, correttezza ed efficienza dell'attività dell'amministrazione.

In particolare, viene confermato l'obiettivo della semplificazione degli oneri a carico degli uffici mediante una maggiore integrazione tra gestione del rischio corruttivo, gestione della performance e sistema dei controlli interni, nella consapevolezza che l'anticorruzione non è un onere aggiuntivo ma una dimensione ordinaria dell'agire amministrativo.

Verrà inoltre proseguita l'attività, avviata lo scorso anno, di progressiva completa rielaborazione della sezione "Anticorruzione e Trasparenza", con l'obiettivo di renderla di più agevole lettura e comprensione da parte degli utenti sia interni che esterni, valorizzando la necessaria integrazione con le altre sezioni del PIAO.

Il processo ha riguardato lo scorso anno, in particolare, le misure generali di contrasto alla corruzione, interamente rielaborate, anche grazie all'inaugurata attività del costituito gruppo di lavoro interistituzionale comprendente i componenti degli uffici di supporto al RPCT del Comune e della Città metropolitana di Bologna.

A specificazione degli obiettivi generali e specifici di cui sopra, si conferma la rilevanza strategica delle linee di intervento, alcune ancora in fase di sviluppo, altre già realizzate e in fase di continuo miglioramento, concernenti:

- progressivo aggiornamento della mappatura dei processi dell'ente e relativa analisi e valutazione dei rischi correlati;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e misure di prevenzione riferiti all'utilizzo di risorse del PNRR;
- rafforzamento delle misure dirette a rilevare operazioni sospette di riciclaggio, con particolare riferimento agli interventi finanziati con fondi comunitari ed al settore delle attività commerciali di somministrazione di alimenti e bevande;
- formazione in materia di segnalazione di illeciti (c.d. Whistleblowing), al fine di assicurare la piena conoscenza del sistema attivato dall'ente nel rispetto del nuovo dettato normativo ed alle linee guida ANAC n°311 del 12 luglio 2023;
- rafforzamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, favorendo processi di standardizzazione degli atti, anche mediante la diffusione di ulteriori check list di controllo rispetto a quelle già in uso;
- maggiori livelli di efficienza, attraverso la condivisione di esperienze e buone prassi all'interno della "Rete per l'integrità e la trasparenza", promossa dalla Regione Emilia-Romagna quale sede di confronto tra istituzioni, associazioni, cittadine e cittadini;
- rafforzamento delle competenze del personale, con formazione specifica;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; adeguamento del sistema di pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici in base al nuovo codice dei contratti e delibera ANAC n. 264/2023;
- miglioramento continuo dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati;
- definizione dell'avviata procedura di aggiornamento del codice di comportamento dell'ente alla luce delle modifiche apportate al codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici;
- rafforzamento di forme di coinvolgimento della società civile nella elaborazione della strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi.

### *Soggetti coinvolti nella predisposizione della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

Gli indirizzi strategici sono definiti dal Consiglio comunale, nel DUP (Documento Unico di Programmazione), in attuazione dei quali è elaborata la strategia anticorruzione messa a punto dell'ente, così come definita nella presente sezione del PIAO, e approvata dalla Giunta comunale nell'ambito del PIAO di cui costituisce una specifica sezione.

Il processo di aggiornamento del Piano, di valenza triennale, è coordinato dalla Segretaria generale - titolare della funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), in forza di atto di nomina del Sindaco PG 510322/2023 del 02/08/2023. La Segretaria generale svolge anche la funzione di "gestore" delle segnalazioni ai fini dell'antiriciclaggio ed è abilitata a trasmettere le segnalazioni al portale UIF. In caso di assenza o impedimento della Segretaria generale, le funzioni suppletive sono svolte dalle Vice Segretarie, nominate con atto del Sindaco.

Per lo svolgimento dei propri compiti in materia di anticorruzione - ivi incluso il processo di aggiornamento del presente PIAO - il RPCT si avvale, in qualità di ufficio di supporto, della U.I. "Presidio Sistemi di controllo interni" dell'Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni.

Il RPCT si avvale, altresì, della rete dei referenti anticorruzione e privacy, costituita da personale dipendente da altre strutture, individuato dai rispettivi dirigenti. I referenti svolgono un'importante attività informativa e propositiva nei confronti del RPCT, affinché questi possa ricevere dalla struttura organizzativa elementi di conoscenza e riscontri per la formazione e il monitoraggio della strategia.

Il gruppo dirigente partecipa attivamente all'elaborazione, attuazione e monitoraggio del Piano, in sinergia con il processo di gestione della performance.

Come strumento di raccordo tra RPCT, Direttore generale, dirigenti apicali e altri dirigenti e responsabili delle strutture, ci si avvale degli organismi di integrazione e coordinamento previsti dal Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi (Direzione Integrata, Conferenza dei dirigenti e Cabina di regia sul sistema dei controlli interni).

I dipendenti, consulenti e collaboratori hanno il dovere - in base al Codice di comportamento - di collaborare con il RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute sull'anticorruzione e la trasparenza.

Il Nucleo di valutazione svolge attività di controllo interno sulla coerenza della sezione del PIAO sull'Anticorruzione e la Trasparenza con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e con il ciclo della performance.

La funzione di RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante) è svolta dalla Capo Dipartimento della Segreteria Generale, Partecipate, Appalti e Quartieri.

### *Focus sui presidi antiriciclaggio*

Il quadro normativo in materia di antiriciclaggio persegue l'obiettivo di prevenire l'ingresso nel sistema legale di risorse di origine criminale; esso contribuisce, quindi, a preservare la stabilità, la concorrenza, il corretto funzionamento dei mercati finanziari e, più in generale, l'integrità dell'economia complessivamente intesa. Il sistema di prevenzione del riciclaggio si fonda sulla collaborazione tra operatori, autorità amministrative, organi investigativi e autorità giudiziaria.

Ai sensi dell'art. 10 del citato D.lgs. n. 231 del 2007, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, per i seguenti ambiti:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

L'Amministrazione comunale è conseguentemente tenuta a collaborare con le autorità competenti, individuando e segnalando le attività ed i fatti rilevanti che potrebbero essere indicatori di operazioni di riciclaggio, limitatamente alle aree di intervento citate, coincidenti con aree di rischio già definite per il contrasto alla corruzione.

A tal fine:

- è stato individuato il RPCT come "gestore" delle segnalazioni, cioè come soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni di operazioni sospette alla UIF;
- sono stati individuati come "referenti" del gestore il Direttore generale e i Capi Area/Dipartimento;
- è stata completata l'iscrizione del RPCT nella piattaforma della UIF per la trasmissione delle segnalazioni;
- è stata avviata la formazione obbligatoria del personale dipendente tramite piattaforma regionale;
- il RPCT ha partecipato, coordinandoli, ai lavori del tavolo sull'antiriciclaggio nell'ambito della RIT.

Nel corso delle annualità precedenti, si è dato avvio ad un progetto sperimentale denominato "cruscotto della legalità" finalizzato ad intercettare, nel settore delle attività commerciali di somministrazione di alimenti e bevande, le operazioni sospette di riciclaggio da segnalare alla UIF (Unità di Informazione



Finanziaria presso la Banca d'Italia), mediante la messa a sistema dei dati in possesso dell'ente, avvalendosi di un sistema informatico su base algoritmica sulla scorta di un sistema di indicatori elaborato dall'ente.

Il cruscotto risulta in chiave di aggiornamento e potenziamento, mediante l'avvio di processi di collaborazione con la Camera di Commercio e Infocamere, insieme alla rinnovata analisi degli indicatori di rischio.

Nel corso del 2024 è stata attuata una specifica attività formativa del personale delle aree a maggior rischio, in collaborazione con la UIF e la Banca d'Italia, sede provinciale di Bologna.

Nelle more dell'avvio del progetto sperimentale, che inaugurerà un modello da estendersi ad altri settori, l'attività di rilevazione delle operazioni sospette di riciclaggio è svolta mediante l'utilizzo di check-list e secondo le istruzioni UIF del 12 aprile 2022, come indicato con lettera-circolare PG n. 438820/2022 del 19 luglio 2022, inviata dal Segretario Generale al personale dell'ente, recante l'invito a valutare, nell'ambito delle attività di competenza, le situazioni di rischio e l'eventuale sussistenza di operazioni sospette, in particolare per appalti, contratti pubblici e finanziamenti pubblici collegati all'utilizzo di fondi PNRR.

Si prevede anche per il prossimo triennio, il rafforzamento delle misure dirette a rilevare operazioni sospette di riciclaggio, con particolare riferimento agli interventi finanziati con fondi comunitari mediante la verifica, anche in sede di controllo di regolarità successiva, della compilazione delle specifiche check-list finalizzate a rilevare la ricorrenza di indicatori di potenziali operazioni di riciclaggio, e ad individuare il c.d. titolare effettivo.

Si prevede, altresì, di proseguire nel già avviato percorso di potenziamento della formazione di personale dipendente, anche mediante iniziative formative specifiche destinate a coloro che più direttamente hanno contatto con dati ed informazioni la cui analisi è maggiormente in grado di far emergere operazioni sospette.

### *Modalità di predisposizione della strategia anticorruptiva*

La strategia anticorruptiva tiene conto degli obiettivi inseriti nei documenti che costituiscono il ciclo di programmazione ed è redatta utilizzando il software dedicato denominato Strategic PA, che permette di gestire le mappature di procedimenti/processi e i relativi rischi, di evidenziare il livello di rischio, di individuare le misure di prevenzione e gestire in modo integrato la strategia anticorruptiva e il ciclo della performance. La soluzione adottata si è rivelata indispensabile per incrementare le possibilità di integrazione tra ciclo della performance e sistema di gestione del rischio corruptivo, consentendo di utilizzare un unico sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure a prevenzione della corruptione.

L'integrazione viene garantita mediante la classificazione, nel software gestionale, di obiettivi esecutivi di secondo livello come azioni di trasparenza e anticorruptione, da monitorare e rendicontare in relazione agli indicatori e stati di avanzamento degli obiettivi di performance.

La costruzione della strategia e il processo di gestione dei rischi ha richiesto l'analisi e l'acquisizione delle informazioni necessarie ad identificare il rischio corruptivo sia in relazione all'ambiente in cui l'Amministrazione opera (si veda la descrizione del "contesto esterno" nella Sezione 1, paragrafi 1.2 che contiene dati demografici, economici, sociali ed ambientali e 1.3 con i dati sul profilo criminologico regionale e locale, attinti da relazioni ufficiali) che con riferimento alla propria organizzazione (si veda a tal proposito il capitolo 3 "Organizzazione e Capitale Umano" in cui viene descritto il "contesto interno" relativamente a struttura organizzativa e caratteristiche del capitale umano dell'ente).

Per analizzare il contesto interno si è tenuto conto anche dello schema organizzativo e della mappatura dei processi, svolta congiuntamente con i responsabili di struttura, dati sul contenzioso e procedimenti disciplinari.



La consultazione pubblica sui contenuti della sezione è avvenuta mediante pubblicazione sul sito istituzionale del documento dell'anno precedente e raccolta di osservazioni.

Il lavoro è stato concepito come strumento integrato nelle politiche di miglioramento organizzativo.

A tal fine sono stati analizzati:

- disposizioni di legge, statuto, regolamenti, circolari, che disciplinano le competenze amministrative del Comune;
- modifiche organizzative e funzionigramma;
- elenco dei procedimenti amministrativi contenuti nella banca dati comunale;
- elenco trattamenti di cui al Registro delle attività di trattamento, ex art. 30 del Regolamento UE 2016/679.

Si è mappata l'attività svolta dall'organizzazione, per meglio adattare la strategia alle caratteristiche specifiche dell'Ente.

I processi individuati sono stati suddivisi in fasi, tipizzando le principali categorie ed accorpati in Aree di Rischio. L'elenco dei processi/fasi è stato validato dalle e dai dirigenti responsabili di struttura.

I rischi corruttivi, relativi a fatti e comportamenti di cattiva amministrazione che possono verificarsi in relazione ai processi/fasi, sono individuati in base alle seguenti fonti informative, assunte come elementi sintomatici:

- informazioni desunte da incontri con dirigenti e referenti anticorruzione;
- esiti del monitoraggio sull'applicazione delle misure previste durante l'anno precedente;
- referti della Corte dei conti;
- dati sul contenzioso forniti dall'Avvocatura comunale;
- dati sui procedimenti disciplinari e illeciti penali;
- dati aggregati relativi alle segnalazioni della cittadinanza sulla piattaforma "Punto di ascolto - CZRM", suddivise per tipologia;
- accertamenti Polizia Locale;
- richieste di accesso civico;
- informazioni desunte da inchieste giudiziarie;
- segnalazioni di illeciti.

I rischi sono stati sottoposti ad una prima analisi dei fattori abilitanti, ossia i fattori che possono agevolare il verificarsi (mancanza di controlli, mancanza di trasparenza, complessità della normativa di riferimento).

Seguendo le indicazioni dell'ANAC, per stimare il livello di esposizione al rischio, si è adottato dal 2021 un approccio di tipo valutativo o qualitativo. Per ogni processo/fase sono definiti indicatori di rischio e per ogni indicatore è stato indicato un livello di esposizione a rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso". Il numero di indicatori, tenuto conto dei "fattori abilitanti" del rischio corruzione individuati preliminarmente, ha permesso di raggiungere un buon livello di affidabilità della metodologia valutativa.

Gli indicatori considerati sono stati i seguenti:

- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
- Rilevanza Esterna
- Complessità del processo decisionale
- Attuazione misure
- Eventi corruttivi
- Opacità del processo

Si è quindi pervenuti alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, per ciascun processo, cercando di non sottostimare i rischi.

Nell'identificare le misure organizzative specifiche adeguate a ridurre i rischi così individuati, si è tenuto conto delle misure già attuate e si è valutato come valorizzare quelle esistenti, per evitare duplicati o inutili appesantimenti. Le misure individuate sono state quindi validate dalle e dai dirigenti e referenti, garantendo così conoscibilità, adeguatezza e sostenibilità delle misure stesse.

Costituiscono parte integrante dello stesso il Report sulla gestione del rischio estratto dalla piattaforma - *Allegato Sez. 2.3 B) Misure specifiche anticorruzione* - e l'allegato sulla Trasparenza - *Allegato Sez. 2.3 C) Obblighi Trasparenza*.

Come già evidenziato nel precedente paragrafo relativo agli obiettivi strategici, si prevede, nel 2025, di avviare un processo di complessiva revisione ed aggiornamento della mappatura dei processi e di relativa analisi e gestione dei rischi, con un rafforzamento delle competenze della dirigenza in materia di risk management attraverso l'avvio di specifici percorsi formativi.

Si dà atto che, nel corso del 2024, in aderenza allo schema organizzativo e relativo funzionigramma, che assegna al Settore gare e appalti la gestione della fase di affidamento nell'ambito di procedure di gara per appalti di lavori, servizi e forniture, si è proceduto ad avviare l'aggiornamento della mappatura dei processi ed all'individuazione delle tipologie di rischio corruttivo con le relative misure di prevenzione. L'aggiornamento della mappatura ha considerato tutti i processi di competenza del Settore - dall'indizione all'esito della procedura di gara -, tenuto conto delle competenze proprie di altre strutture dell'amministrazione coinvolte nei medesimi processi e ha consentito di adeguare i livelli effettivi di rischio al mutato quadro normativo ed agli obiettivi strategici dell'amministrazione in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza in materia di appalti. La nuova mappatura dei rischi corruttivi per ciascuna fase corrisponde ad una maggiore consapevolezza e partecipazione di tutti all'obiettivo di contrastare il fenomeno corruttivo, oltre a semplificare la valutazione dell'efficacia delle singole misure nella fase di monitoraggio.

## *Monitoraggio*

L'attuazione delle misure anticorruzione è oggetto di monitoraggio, finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e alla messa in atto di eventuali azioni correttive e integrative. Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, dirigenti e referenti, sotto il coordinamento e il controllo del RPCT.

Il monitoraggio avviene in stretta connessione con il ciclo di gestione della performance, con rilevazioni infrannuali (almeno due), tramite la stessa piattaforma digitale, che consente di tracciare le operazioni e garantire una verifica strutturata e sistematica delle azioni di prevenzione della corruzione previste.

L'attività di monitoraggio, inoltre, viene svolta periodicamente sulla base delle direttive impartite dal Segretario Generale/RPCT, nel corso dell'ordinaria attività di controllo successivo ex art. 147 bis/ del D. Lgs. 267/00, sulle determinazioni dirigenziali, comprendente gli ambiti a maggior rischio di corruzione (concessione contributi; conferimento di incarichi professionali; liquidazioni, anche ai fini del controllo sul rispetto dei tempi di pagamento; somme urgenze; affidamenti diretti; procedure negoziate; proroghe ed estensioni contrattuali; convenzioni con associazioni senza scopo di lucro).

Nell'ambito del sopracitato controllo, l'attività svolta dall' Ufficio comprende, anche, la verifica della pubblicazione degli atti nella Sezione Amministrazione Trasparente e la verifica della conformità con il regolamento UE sulla protezione dei dati personali.

Fa parte del monitoraggio l'attività di controllo interno svolta dalle strutture competenti (report sul controllo successivo delle determinazioni dirigenziali, report sulle società partecipate, referto controllo di gestione).

Il monitoraggio è supportato anche dal funzionamento del Sistema dei comitati di direzione, che permette di rilevare e segnalare al RPCT eventuali criticità in corso d'anno.

Il RPCT può anche effettuare, in corso d'anno, audizioni o verifiche specifiche, d'ufficio o su segnalazione.

Le relazioni annuali del RPCT sul monitoraggio sono reperibili sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente.

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, sono previsti monitoraggi infrannuali di secondo livello, a campione e monitoraggi periodici in autovalutazione degli uffici responsabili dell'immissione dei dati. Gli esiti del monitoraggio, su base annua, confluiscono nella griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, validata dal Nucleo di Valutazione, nei termini fissati dall'ANAC. Le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente.

### 2.3.3. La città e l'Amministrazione: dati di fonte comunale

#### La città

Le attività di vigilanza e controllo del territorio, svolte dalla Polizia locale, denotano una sostanziale continuità circa il numero di interventi, rispetto agli anni precedenti, per quanto riguarda il degrado e le attività di polizia giudiziaria.

<b>POLIZIA LOCALE BOLOGNA</b> <b>Attività di controllo relative al 2024</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b> <b>al 15/10/2024</b>
<b>Polizia di prossimità</b>			
Prossimità – n° servizi	12.275	8.711	8.286
Presenza entrata/uscita scuola – n° servizi	1.144	1.319	1.190
Pratiche di occupazione suolo pubblico	7.456	5.588	6.711
Controllo parchi e giardini pubblici – n° servizi	6.500	4.698	3.907
<b>Antidegrado</b>			
Servizio ordinario antidegrado – n° servizi	1.466	1.145	907
Commercio abusivo – n° sanzioni	37	39	26
Lavavetri – n° sanzioni	33	31	6
Artisti di strada – n° sanzioni	1	0	3
Bivacco – n° sanzioni	181	97	171
Accattonaggio – n° sanzioni	9	2	1
Parceggianti abusivi – n° sanzioni	2	3	7
Bagarini – n° sanzioni	4	14	1
<b>Tutela del consumatore – controlli attività economiche</b>			
Servizio tutela del consumatore - n° servizi	1.778	1.943	1.923
Pubblici esercizi - n° controlli	847	687	642
Commercio in area privata - n° controlli	360	221	187
Commercio in area pubblica - n° controlli	746	770	852

Laboratori artigianali - n° controlli	100	61	85
Servizi alla persona - n° controlli	103	52	59
Strutture ricettive - n° controlli	45	40	84
Discoteche - n° controlli	7	8	9
Circoli privati - n° controlli	22	31	28
Commercio prodotti con segni falsi – n° denunce	27	63	7

#### **Sicurezza stradale**

Servizio di polizia stradale – n° servizi	2.486	2.606	2.798
Veicoli controllati	15.844	15.461	16.128
Incidenti senza feriti	767	633	553
Incidenti con feriti	1.806	1.531	1.421
Incidenti mortali	18	12	8

#### **Polizia giudiziaria**

Denunce/querele ricevute	111	149	141
Rifiuto di generalità- n° denunce	12	12	10
Furto- n° denunce	33	36	23
Rapina- n° denunce	1	2	4
Ricettazione- n° denunce	33	72	12
Deturpamento e imbrattamento- n° denunce	5	2	1
Danneggiamento aggravato- n° denunce	13	19	22
Abbandono di persona incapace- n° denunce	0	0	0
Falso (materiale e ideologico) in atto pubblico – n° denunce	8	7	20
Immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – n° denunce	63	62	49
Detenzione per spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope – n° denunce	66	73	24
Sequestri penali - n°	136	210	212
Arresto in flagranza - n°	9	6	13
Identificazione di persona per ipotesi di reato	385	410	345

Le segnalazioni pervenute tramite il sistema di “Segnalazioni Open Citizen Relationship Management CZRM” - strumento di contatto diretto tra amministrazione e cittadinanza che segnalano problemi di manutenzione e disagi riscontrati nel territorio di Bologna - confermano, criticità negli ambiti di: degrado urbano, viabilità e traffico, degrado ambientale.

**TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI INSERITE NEL SISTEMA CZRM SUDDIVISE PER ANNO**

	<i>Anno</i>	2019	2020	2021	2022	2023	01/01/ 30/09/2024
Degrado ambientale		1.725	1.494	1.510	1.746	1.975	1.383
Attività produttive		358	374	272	325	232	165
Degrado urbano		3.067	2.287	2.333	2.374	2.728	2.051
Degrado sociale		452	664	585	505	566	417
Verde pubblico		1.452	1.221	1.312	1.585	1.590	1.291
Microcriminalità		154	194	143	202	142	161
Arredo urbano		1.037	1.030	1.268	1.298	1.050	641
Verde privato		226	186	139	181	256	197
Animali		839	907	672	794	724	583
Viabilità e traffico		3.011	2.099	2.075	2.630	2.977	2.236
Servizi comunali		189	136	158	236	108	43
Disabilità-Accessibilità		57	57	34	40	31	35
Segnalazioni non categorizzate		1.159	1.513	1.096	980	801	547
<b>Totale</b>		<b>15.745</b>	<b>14.182</b>	<b>13.618</b>	<b>14.918</b>	<b>15.203</b>	<b>9.750</b>

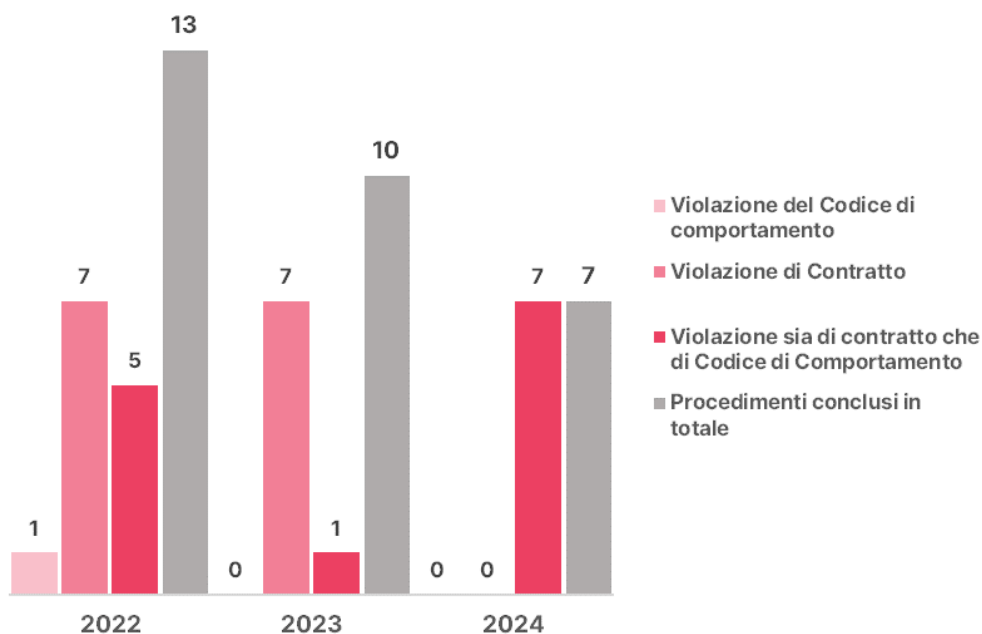
### *L'Amministrazione*

Dai dati analizzati (contenzioso, procedimenti disciplinari) non si evincono segnali di anomalia tali da determinare un aumento del rischio corruttivo, tenuto conto della complessità organizzativa di riferimento.

Dall' 01/01/2023 ad oggi non vi sono contenziosi relativi a procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti).

Dall' 01/01/2023 ad oggi l'Avvocatura civica ha gestito n. 7 ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

I procedimenti disciplinari conclusi nel 2024 sono stati complessivamente 16.



Relativamente al contenzioso tributario, i ricorsi incardinati presso la Corte di Giustizia Tributaria, con decorrenza 01 gennaio 2024 sono stati, relativamente al primo grado, 85 ricorsi presentati, mentre, in secondo grado, sono stati presentati 23 appelli.

### Valutazione di impatto del contesto esterno e interno

Tenuto conto di quanto sopra esposto si conferma la necessità di mantenere, anche per il triennio 2025-2027, i contenuti fondamentali della strategia anticorruptiva sinora adottata.

Oltre alle misure generali obbligatorie, tenuto conto del suddetto contesto esterno e interno, i dirigenti, come anzidetto, hanno aggiornato le misure di contrasto specifiche che, esaminate ed integrate, con l'ausilio della struttura di supporto, dal RPCT, in una costante opera di confronto con la struttura organizzativa, formano oggetto dell'Allegato Sez. 2.3 B) Misure specifiche anticorruzione della presente sezione.

Si prevede di mantenere alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare sulle attività di gestione degli interventi PNRR, che comportano predisposizione di misure antifrode, trasparenza, individuazione del titolare effettivo e segnalazione di operazioni sospette di riciclaggio.

### 2.3.4. Misure generali di prevenzione della corruzione

Le misure di contrasto alla corruzione di carattere generale si sostanziano in azioni a carattere trasversale che si applicano e coinvolgono l'intera organizzazione comunale.

Dette misure sono individuate, quanto alle tipologie di riferimento, sulla scorta delle indicazioni formulate dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In allegato si riporta, per ciascuna di esse, il programma di azione, elaborato, in base al contesto di riferimento del Comune e alla luce dell'attività svolta in occasione dell'attuazione dei precedenti piani di prevenzione della corruzione.

A tal riguardo, si evidenzia che, in chiave di progressivo aggiornamento della Sezione del PIAO in parola, anche al fine di renderla di più facile consultazione agli utenti sia interni che esterni, si è operata una integrale revisione delle misure generali di contrasto alla corruzione, frutto di un'attività di proficua collaborazione tra gli uffici di supporto all'RPCT del comune e della città metropolitana. Le misure generali, così come revisionate, risultano inserite nell'allegato B alla presente sezione.

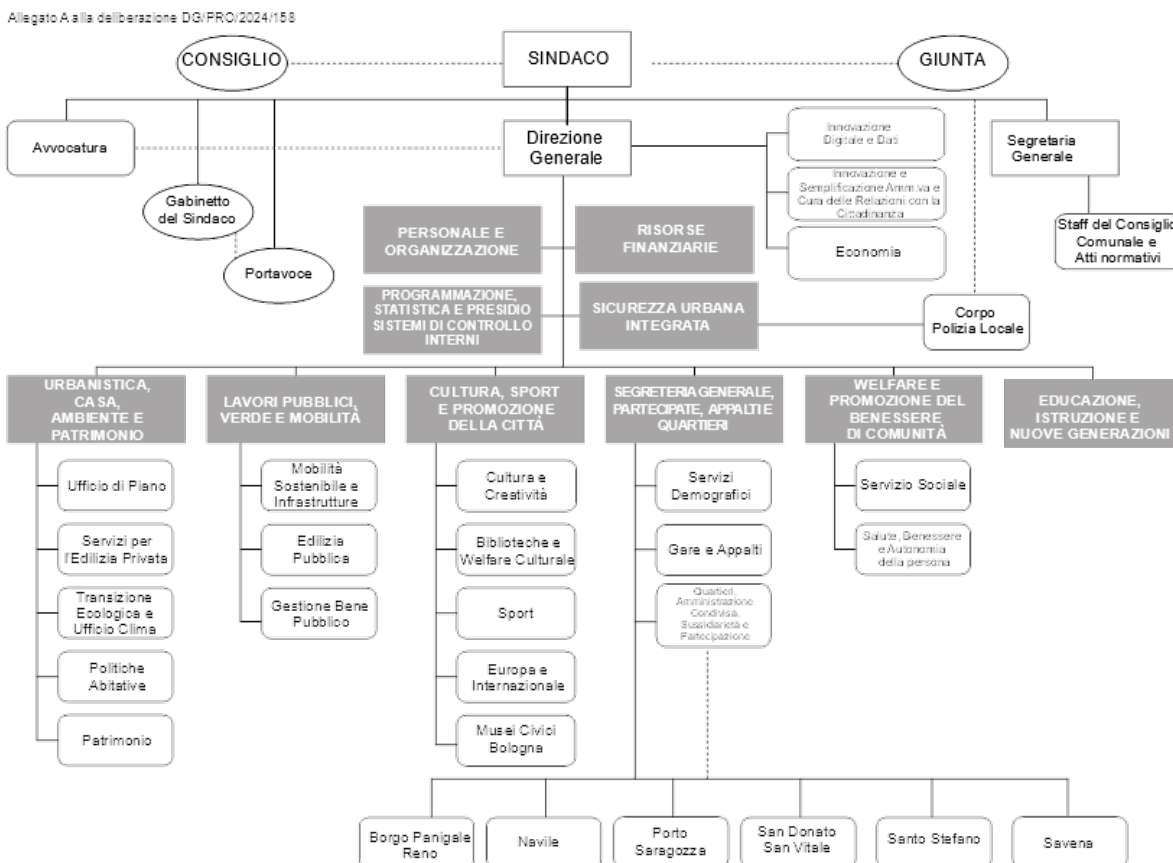
Nella revisione delle Misure generali per l'anno 2025 sono stati individuati, ove possibile, a indicatori di risultato.

# 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## 3.1. Struttura organizzativa

La macrostruttura dell'ente, in linea con il Programma di mandato 2021-2026 "La Grande Bologna, per non lasciare indietro nessuno", si pone nella direzione di un modello organizzativo funzionale allo sviluppo di politiche di ampio respiro e di dimensione metropolitana, con l'obiettivo di creare una Città forte, inclusiva e capace di raccogliere le sfide e di crescere, e in un'ottica di ottimizzazione delle funzioni, di miglioramento continuo dei processi di lavoro e dello standard di qualità e di presidio dei processi organizzativi. Sono intervenute diverse modifiche dall'inizio del mandato e si tratta in tutti i casi di interventi di carattere organizzativo in parte anche trasversale finalizzati al miglioramento della performance organizzativa e al perseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

L'attuale macrostruttura dell'Ente (da ultimo la Delibera PG n. 361199/2024 del 28/5/2024) è così articolata:



L'organizzazione del Comune di Bologna è definita nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è finalizzata alla individuazione di una modalità di lavoro che sia funzionale alla realizzazione dei propri obiettivi, basata su criteri di efficienza, funzionalità ed economicità, focalizzata ad erogare servizi di qualità che impattino positivamente sul benessere di cittadine e cittadini e di chi lavora, con una attenzione continua al miglioramento, alla creazione di valore e al risultato.

Tale modello organizzativo si pone come ulteriore obiettivo la capacità di creare un impatto positivo per la creazione di Valore pubblico attraverso:



- miglioramento dell'efficienza
- salute del capitale umano, organizzativo e finanziario
- comportamenti agiti dai singoli dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente
- attenzione alla formazione e alla crescita professionale
- semplificazione
- digitalizzazione
- equilibrio di genere e benessere organizzativo
- inclusione e coinvolgimento lavorativo del personale, anche attraverso specifiche modalità e percorsi relativi all'inserimento dei dipendenti con disabilità, oltre che peculiari agevolazioni loro destinate in termini di flessibilità e inclusione lavorativa

Questi sono tutti elementi fondamentali per la realizzazione della performance organizzativa e per il miglioramento positivo delle azioni, dei servizi dell'ente e del clima di lavoro. Un importante impatto interno mirato alla salute e all'efficienza complessiva dell'ente è certamente il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno.

Lo schema organizzativo che definisce la macrostruttura dell'Ente è approvato dalla Giunta, su proposta del Direttore Generale, e si articola in:

- Direzione Generale;
- aree funzionali denominate "Dipartimenti" e "Aree";
- Settori;
- Quartieri

In particolare:

- i Dipartimenti si articolano in Settori, ovvero raggruppamenti di competenze adeguati all'assolvimento autonomo e compiuto di funzioni omogenee;
- le Aree si qualificano come strutture di staff e si articolano in Unità Intermedie, intese quali strutture organizzative di particolare rilevanza dimensionale e/o funzionale;
- i Settori ed i Quartieri si articolano in Unità Intermedie;
- in riferimento a funzioni trasversali e/o di rilevanza strategica possono essere costituite Unità Intermedie anche a livello di Dipartimento e di Direzione Generale.

Le Aree, i Settori, i Quartieri e le Unità Intermedie possono ulteriormente articolarsi in uffici di staff ed Unità Operative, finalizzate all'espletamento di specifiche attività; in riferimento ad attività specialistiche o di coordinamento possono essere costituiti uffici di staff e unità operative anche a livello di Dipartimento.

Possono inoltre essere individuati alcuni processi fondamentali dell'ente e/o progetti prioritari, le cui caratteristiche di rilevanza e trasversalità rispetto a diversi settori dell'Ente, rendano funzionale l'individuazione di uno specifico punto di coordinamento denominato "Unità di progetto".

I Capi Area e Dipartimento definiscono e aggiornano periodicamente, in accordo con il Direttore Generale e con il Capo Area Personale e Organizzazione, l'organizzazione interna del Dipartimento e dell'Area, secondo criteri di economicità, flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.

Nelle medesime modalità e con le stesse finalità i Direttori di Settore e Quartiere definiscono, d'intesa con il proprio Capo Dipartimento, l'organizzazione interna della struttura istituendo le unità organizzative intermedie, secondo i medesimi criteri di economicità, flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.

L'organizzazione complessiva, sia nelle strutture di linea che nelle strutture di staff, oltre a garantire le attività fondamentali e ordinarie dell'ente, in un'ottica di buon funzionamento, efficienza ed economicità, deve essere in grado di perseguire gli obiettivi strategici dell'Ente e promuovere e supportare, ognuna per le proprie competenze e professionalità, lo sviluppo dei progetti trasversali in tema di digitalizzazione, innovazione, cultura, transizione ecologica, mobilità sostenibile, inclusione,

istruzione, individuando risposte concrete ai problemi delle persone, costruendo modelli innovativi e condividendo esperienze, conoscenze, pratiche amministrative.

In tale scenario la macro struttura dell'ente si rinnova da un lato con la sperimentazione di nuove modalità organizzative più snelle e maggiormente focalizzate al migliore funzionamento delle attività ordinarie e dei servizi, e dall'altro con la creazione e il mantenimento, sia in seno alla Direzione Generale che in specifiche Aree o Dipartimenti, di nuove unità di progetto e di coordinamento funzionali, trasversali alle complessive attività dell'ente, con il compito di coordinare progetti su tematiche specifiche o in ambito metropolitano. Solo per citare alcuni esempi non esaustivi ricordiamo le nuove strutture della Direzione Generale:

- la Cabina di Regia Metropolitana dei Fondi Europei, per coordinare le attività in ambito metropolitano,
- la Cabina di Regia per l'attuazione degli interventi Infrastrutturali,
- la UI Spazio Pubblico e Impronta Verde, con il compito di coordinare progetti in tema di gestione dello spazio pubblico e sostenibilità ambientale,
- l'unità Economia della notte con il compito di coordinare azioni di approfondimento e confronto tese a definire la migliore modalità per creare politiche virtuose di gestione dello spazio pubblico notturno e la valorizzazione del lavoro,
- il Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con il Cittadino
- l'unità Interventi Urbani complessi quale coordinamento di interventi complessi a valenza intersettoriale a scala urbana e di progetti innovativi in materia di sostenibilità ambientale e transizione energetica;
- l'unità Giuridico Normativa quale supporto giuridico e normativo alle diverse funzioni della Direzione Generale e su tutte le attività trasversali dell'ente oltre all'unità di progetto Gemello Digitale del Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della Città.

In tale contesto di continua innovazione organizzativa e ampiezza delle competenze specialistiche necessarie, il personale riveste un ruolo fondamentale sia in termini quantitativi, che in termini di formazione e aggiornamento specialistico e mirato delle sue competenze, come meglio dettagliato nelle successive sottosezioni Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Piano della Formazione.

Molta attenzione viene posta ai servizi sociali e ai servizi educativi e scolastici, per i quali tuttavia, in ragione dell'importanza dei temi trattati e dell'utenza, potrebbero essere utili periodici incrementi di personale/l'individuazione di personale Jolly al fine di garantire sempre, anche con le inevitabili assenze annuali, un ottimo servizio all'utenza. In particolare su tali servizi evidenziamo quanto segue:

- tutto il personale in organico dei servizi educativi e scolastici è assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Non c'è al momento nessun dipendente dei servizi educativi e scolastici con rapporto di lavoro a tempo determinato su posto vacante; gli unici rapporti a tempo determinato sono quelli per le necessarie sostituzioni di personale di ruolo assente e per il sostegno a bambine e bambini in situazione di disabilità (che variano di anno in anno). È stato previsto personale Jolly per le scuole dell'infanzia e nei nidi d'infanzia al fine di poter offrire una più stabile sostituzione del personale assente;
- per quanto attiene al personale dei servizi sociali il rapporto assistente sociale/popolazione per il Comune di Bologna è estremamente virtuoso. Si assesta negli ultimi anni in un rapporto di circa 1:2.300. Preme evidenziare che viene considerato virtuoso già il rapporto 1:5.000.

Il comune di Bologna ha inoltre definito il numero di casi in carico per ogni assistente sociale pari a 130 assistiti. Anche per tale servizio, nella consapevolezza che gli assistenti sociali sono l'anello di congiunzione strategico tra le istituzioni e i cittadini e le cittadine in condizioni di fragilità, sono state previste alcune figure Jolly in grado di sostituire in maniera più efficace il personale che si assenta.

Viene inoltre considerato un elemento estremamente importante di una organizzazione sana ed efficace la capacità di accogliere e motivare il personale di nuova assunzione, con particolare attenzione anche al personale con disabilità, in un contesto in cui le leve difficilmente, in ragione dei noti blocchi al salario accessorio, possono essere economiche, ma nella consapevolezza di poter offrire

uno scenario lavorativo complesso e di ampio respiro in grado di creare competenze e specializzazioni nel portare avanti gli sfidanti obiettivi di mandato. Per il personale di nuova assunzione sono previsti incontri di benvenuto e di accoglienza, ma soprattutto specifici corsi di formazione che sappiano da un lato offrire il contesto normativo, tecnico e gestionale in cui si opera, e dall'altro specializzazione e progressioni professionali.

La intranet aziendale dedica soprattutto a tale personale specifiche pagine di orientamento sul rapporto di lavoro e sui principali istituti del contratto di lavoro.

Le competenze del personale sono valutate annualmente nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (allegato al PIAO) attraverso un'ampia scelta di comportamenti organizzativi legati al ruolo agito nell'ente nel raggiungimento degli obiettivi e nell'ambito del Sistema di valutazione delle competenze professionali attraverso fattori di competenza tecnica e trasversale legati al macro profilo organizzativo della propria attività.

Il grado di copertura della procedura di valutazione si conferma per l'anno 2024 (valutazioni anno 2023) pari al 97,7 % per il personale di ruolo e a tempo determinato (ccnl Funzioni Locali, ccnl Istruzione e Ricerca e Personale Dirigenziale) ovvero dipendenti valutati/ dipendenti con rapporto nell'anno potenzialmente valutabili. Viene considerato non valutabile esclusivamente il personale assente l'intero anno e il personale che ha prestato servizio effettivo per meno di 10 giorni.

A questo si aggiunge la necessità e la consapevolezza dell'importanza di creare ambienti di lavoro attenti al benessere delle persone, alla possibilità di conciliare la vita lavorativa con la vita privata in maniera equilibrata e dove possibile flessibile, alla opportunità di porre estrema cura e attenzione alla crescita professionale del personale e alla sua valorizzazione, sia in termini economici, nelle modalità previste dalla contrattazione, ma anche in termini di responsabilizzazione, inclusione e partecipazione attiva anche nelle scelte organizzative.

Si rimanda anche alla sottosezione Organizzazione del lavoro agile e alle tabelle seguenti, che riportano alcuni dati sul personale dell'ente.

Da ultimo, relativamente ai ruoli di responsabilità e in particolare alle posizioni dirigenziali, di elevata qualificazione e di specifica responsabilità si richiamano le metodologie vigenti di pesatura delle posizioni di lavoro che determinano il valore delle diverse posizioni esistenti nell'ambito della struttura organizzativa prendendo in considerazione elementi caratteristici del contenuto della posizione e prescindendo ovviamente dalle caratteristiche proprie della persona che è chiamata a ricoprirla in un dato momento.

Il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali si basa su alcuni fattori di valutazione che possono essere raggruppati nelle macro categorie Competenze e struttura, Problem solving e responsabilità in ordine alla complessità dei servizi e al grado di autonomia, Valore strategico aziendale della posizione. In particolare la pesatura prende a riferimento:

- la formazione e le conoscenze necessarie per ricoprire la posizione
- l'esperienza di lavoro necessaria per ricoprire la posizione
- i contatti e le relazioni che devono essere agiti nella posizione
- le attività
- le risorse gestite
- l'autonomia decisionale
- la complessità e criticità dei servizi e/o delle funzioni gestiti
- la strategicità della posizione
- il budget gestito
- l'influenza sui servizi

La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto con regole informatiche di calcolo fondate su algoritmi, dà luogo ai diversi livelli di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione

<b>livelli pesatura</b>	<b>fascia</b>
maggiore o uguale a 26	1
25 e 24	2
23, 22 e 21	3
20	4
19	5
minore o uguale a 18	6

Il sistema di pesatura delle Posizioni Organizzative di Elevata Qualificazione ha l'obiettivo di evidenziare il diverso peso che le posizioni di elevata qualificazione assumono rispetto al contesto organizzativo e gestionale dell'ente con particolare riferimento ai diversi livelli di responsabilità e al grado di professionalità richiesto per la copertura delle stesse.

I fattori di valutazione sono raggruppati in tre categorie principali (competenze e conoscenze, responsabilità e complessità organizzativa). In particolare la pesatura prende a riferimento

- livello di profondità delle conoscenze richieste per la copertura della posizione (il fattore relativo alla specializzazione professionale ha peso maggiore per le Posizioni Organizzative con contenuti di alta professionalità)
- esperienze richieste per la copertura della posizione
- aggiornamento formativo richiesto dalla posizione, di natura tecnica e/o normativa
- componente specialistica e innovativa
- autonomia decisionale della posizione
- gestione risorse umane e finanziarie
- responsabilità di procedimento amministrativo ed eventuali deleghe di firma
- relazioni funzionali e organizzative
- influenza sui servizi

La determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto dalla valutazione dei singoli fattori articolati in gradi di intensità crescente, dà luogo alle diverse fasce di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione

<b>livelli pesatura</b>	<b>fascia</b>
da 86 a 100	1
da 71 a 85	2
da 56 a 70	3
da 41 a 54	4

Il sistema di pesatura delle posizioni con specifiche responsabilità è funzionale alla individuazione e alla pesatura di quelle posizioni per le quali i dati organizzativi e le deleghe/responsabilità formalmente affidate sono significative rispetto ai compiti tipici delle diverse posizioni lavorative e delle competenze richieste ai diversi profili professionali.

I fattori di valutazione sono raggruppati in sei categorie principali (formazione e conoscenze, complessità processi/procedure, impatto, risorse umane, contatti e relazioni e livello gerarchico). La

determinazione del punteggio complessivo di ogni posizione, ottenuto dalla valutazione dei singoli fattori articolati in gradi di intensità crescente, dà luogo alle diverse fasce di pesatura presenti nell'ente a cui corrispondono diversi livelli di Indennità di specifiche responsabilità.

Per le posizioni per l'area dei Funzionari e delle EQ sono previsti tre diversi livelli (A, B e C), mentre è previsto un solo livello per le posizioni delle aree degli Istruttori e Operatori Esperti.

## Dati sul personale

Per completare l'analisi della struttura organizzativa dell'ente, si riporta a seguire la dimensione del personale suddivisa per struttura di appartenenza e per personale delle aree, incarichi di Elevata qualificazione e Dirigenti in servizio.

Il dato è quello rilevato al 30/11/2024 ed è comprensivo di tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, ma per quest'ultimo sono compresi solo i contratti di formazione e lavoro se attivati (30/11/2024 non ci sono contratti di formazione e lavoro in essere), le assunzioni art. 90 D.Lgs. 267/2000, i dirigenti e le alte specializzazioni a tempo determinato, mentre è escluso tutto il personale supplente dei servizi educativi e scolastici e il restante personale a tempo determinato. E' inoltre escluso il personale in aspettativa e in distacco/comando presso terzi, mentre è incluso il personale distaccato/comandato al Comune di Bologna.

### Personale dell'ente al 30/11/2024

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Personale in servizio	Incarichi di Elevata Qualificazione in servizio	Personale Dirigente in servizio	Totale complessivo
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	1.451	12	2	1.465
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	88	6	3	97
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	16	4	2	22
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	75	13	3	91
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	554	14	2	570
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	28	2	1	31
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	161	3 interim		164
	CULTURA E CREATIVITA'	26	1	1	28
	EUROPA E INTERNAZIONALE	10	1 interim		11
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	104	5	1	110
	SPORT	14	interim		14
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	78	5	4	87
	EDILIZIA PUBBLICA	42	5	2	49
	GESTIONE BENE PUBBLICO	76	10	2	88
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	26	3	3	32
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	20	2	1	23
	SERVIZI DEMOGRAFICI	172	9	1	182
	GARE E APPALTI	14	3		17
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	16	1 interim		17
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	49	3	1	53
	QUARTIERE NAVILE	48	3	1	52
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	50	3	1	54
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	46	3 interim		49
	QUARTIERE SANTO STEFANO	38	3	1	42
	QUARTIERE SAVENA	39	3	1	43
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	8	2	2	12
	PATRIMONIO	43	5	2	50
	POLITICHE ABITATIVE	14	1	1	16
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	64	7 interim		71
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	24	3	1	28
	UFFICIO DI PIANO	21	1	2	24
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	35	2	1	38
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	19	2 interim		21
	SERVIZIO SOCIALE	228	14	1	243
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE			1	1
	DIREZIONE GENERALE	10	3		14
	ECONOMIA	31	2	1	34
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	55	6	1	62
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA	13	1	1	15
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	75	1		76
Portavoce	PORTAVOCE	1			1
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	32		1	33
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	9	2	3	14
	<b>Totale complessivo</b>	<b>3.923</b>	<b>169</b>	<b>52</b>	<b>4.144</b>

"Note:

Il Direttore Generale è indicato tra il ""Personale Dirigente in servizio""

La Segretaria Generale non è indicata nella tabella poiché in convenzione con la Città Metropolitana di Bologna

La posizione dirigenziale del Settore Gare e Appalti è coperta dalla medesima Direttrice del Settore Staff del Consiglio Comunale e Atti normativi "

La medesima consistenza di personale viene riportata a seguire suddivisa, oltre che per struttura di appartenenza, anche per genere (F e M), per area di appartenenza (il personale Insegnante scuola dell'infanzia con CCNL Istruzione e Ricerca è stato conteggiato nell'area degli Istruttori CCNL Funzioni Locali) ed età media.

Relativamente alla consistenza del personale per genere si riscontra anche per l'anno 2024 e in linea con il passato una forte prevalenza di genere femminile, fatta eccezione per alcune strutture tecniche e per il Corpo di Polizia Locale.

**Personale per appartenenza e genere**

<b>Macro organizzazione</b>	<b>Area, Dipartimento, Settore, Quartiere</b>	<b>Donne (F)</b>	<b>Uomini (M)</b>	<b>Totale complessivo</b>
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	1.364	101	<b>1.465</b>
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	77	20	<b>97</b>
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	18	4	<b>22</b>
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	70	21	<b>91</b>
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	255	315	<b>570</b>
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	24	7	<b>31</b>
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	128	36	<b>164</b>
	CULTURA E CREATIVITA'	21	7	<b>28</b>
	EUROPA E INTERNAZIONALE	7	4	<b>11</b>
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	83	27	<b>110</b>
	SPORT	5	9	<b>14</b>
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	58	29	<b>87</b>
	EDILIZIA PUBBLICA	27	22	<b>49</b>
	GESTIONE BENE PUBBLICO	27	61	<b>88</b>
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	15	17	<b>32</b>
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	19	4	<b>23</b>
	SERVIZI DEMOGRAFICI	138	44	<b>182</b>
	GARE E APPALTI	11	6	<b>17</b>
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E	10	7	<b>17</b>
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	40	13	<b>53</b>
	QUARTIERE NAVILE	37	15	<b>52</b>
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	43	11	<b>54</b>
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	40	9	<b>49</b>
	QUARTIERE SANTO STEFANO	38	4	<b>42</b>
	QUARTIERE SAVENA	35	8	<b>43</b>
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	10	2	<b>12</b>
	PATRIMONIO	31	19	<b>50</b>
	POLITICHE ABITATIVE	14	2	<b>16</b>
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	43	28	<b>71</b>
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	22	6	<b>28</b>
	UFFICIO DI PIANO	18	6	<b>24</b>
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	32	6	<b>38</b>
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	18	3	<b>21</b>
	SERVIZIO SOCIALE	218	25	<b>243</b>
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	1	<b>1</b>
	DIREZIONE GENERALE	11	3	<b>14</b>
	ECONOMIA	24	10	<b>34</b>
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	14	48	<b>62</b>
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA	12	3	<b>15</b>
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	49	27	<b>76</b>
Portavoce	PORTAVOCE	0	1	<b>1</b>
Segreteria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	29	4	<b>33</b>
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	11	3	<b>14</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>3.146</b>	<b>998</b>	<b>4.144</b>

75,92%	24,08%
--------	--------

**Personale per inquadramento giuridico (compresi incarichi di Elevata qualificazione) e appartenenza, suddiviso per genere**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Area Operatori (F)	Area Operatori (M)	Area Operatori esperti (F)	Area Operatori esperti (M)	Area Istruttori (F)	Area Istruttori (M)	Area Funzionari e elevata qualificazione (F)	Area Funzionari e elevata qualificazione (M)	totale
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0	1	364	76	938	17	60	7	1.463
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	2	2	22	3	42	9	8	6	94
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	0	0	0	0	8	2	8	2	20
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	0	1	8	2	35	12	24	6	88
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	0	0	15	7	222	273	18	33	568
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	0	0	2	1	15	4	7	1	30
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	3	2	20	7	75	21	30	6	164
	CULTURA E CREATIVITA'	0	0	0	0	11	5	9	2	27
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	0	1	0	4	1	2	3	11
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0	0	24	7	36	11	22	9	109
	SPORT	0	0	3	1	2	5	0	3	14
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0	0	14	3	26	14	17	9	83
	EDILIZIA PUBBLICA	0	0	1	0	14	7	10	15	47
	GESTIONE BENE PUBBLICO	0	0	4	8	15	34	7	18	86
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0	0	1	1	2	4	11	10	29
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	0	0	2	1	9	1	7	2	22
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	50	7	76	28	11	9	181
	GARE E APPALTI	0	0	0	0	4	3	7	3	17
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	0	0	0	1	7	4	3	2	17
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0	1	16	3	21	6	3	2	52
	QUARTIERE NAVILE	0	0	12	4	20	8	5	2	51
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0	1	10	4	26	4	6	2	53
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0	0	15	2	21	7	4	0	49
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0	0	10	0	23	3	4	1	41
	QUARTIERE SAVENA	0	0	13	2	19	3	3	2	42
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	0	0	0	0	6	1	2	1	10
	PATRIMONIO	0	0	6	2	15	10	9	6	48
	POLITICHE ABITATIVE	0	0	3	0	6	1	5	0	15
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0	0	5	3	22	13	16	12	71
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0	0	1	0	8	1	13	4	27
	UFFICIO DI PIANO	0	0	0	0	3	1	15	3	22
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0	0	1	0	16	2	15	3	37
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0	0	4	0	11	1	3	2	21
	SERVIZIO SOCIALE	0	0	11	3	47	6	159	16	242
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	DIREZIONE GENERALE	0	0	0	0	4	1	6	2	13
	ECONOMIA	0	0	2	1	18	4	3	5	33
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	0	0	0	4	5	24	9	19	61
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0	0	2	1	4	1	6	0	14
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	0	12	5	29	14	8	8	76
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	0	9	1	16	3	3	0	32
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	3	0	3	0	3	2	11
	<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>666</b>	<b>160</b>	<b>1.884</b>	<b>569</b>	<b>561</b>	<b>239</b>	<b>4.092</b>

**Note:**  
Nella tabella il personale con CCNL Istruzione e Ricerca è inquadrato come Area Istruttori

Per quanto riguarda l'età media, si evidenzia che il trend degli ultimi anni si è confermato decrescente e l'Amministrazione ha potuto contare, anche grazie alla presenza di nuovi e più giovani collaboratori, su una organizzazione più attenta all'innovazione e al cambiamento, in un contesto di sinergia tra esperienze consolidate e nuove e diverse professionalità.

L'età media di circa 53 anni del 2015 è passata al valore medio di 49,79 anni nel 2023 con una distribuzione abbastanza omogenea nelle diverse strutture.

Al 30 novembre 2024 si registra invece un lieve incremento rispetto al 2023 con una età media di 50,12 anni.

<b>dati al 31.12 di ogni anno</b>	<b>anno 2015</b>	<b>anno 2016</b>	<b>anno 2017</b>	<b>anno 2018</b>	<b>anno 2019</b>	<b>anno 2020</b>	<b>anno 2021</b>	<b>anno 2022</b>	<b>anno 2023</b>
<b>media età anagrafica del personale dipendente</b>	52,94	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04	49,38	49,79



## Personale per appartenenza ed età media

<i>Macro organizzazione</i>	<i>Area, Dipartimento, Settore, Quartiere</i>	<i>età media</i>
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	49,13
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	50,30
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	51,32
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	51,18
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	50,33
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	51,77
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	54,84
	CULTURA E CREATIVITA'	50,64
	EUROPA E INTERNAZIONALE	47,00
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	53,37
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	SPORT	56,21
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	49,92
	EDILIZIA PUBBLICA	46,37
	GESTIONE BENE PUBBLICO	49,56
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	48,09
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	54,48
	SERVIZI DEMOGRAFICI	52,19
	GARE E APPALTI	44,94
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	51,82
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	51,92
	QUARTIERE NAVILE	50,35
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	54,06
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	52,80
	QUARTIERE SANTO STEFANO	51,62
	QUARTIERE SAVENA	52,79
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	47,58
	PATRIMONIO	50,72
	POLITICHE ABITATIVE	50,81
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	50,63
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	49,75
	UFFICIO DI PIANO	49,17
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	48,82
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	53,05
	SERVIZIO SOCIALE	46,57
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	55,00
	DIREZIONE GENERALE	46,86
	ECONOMIA	48,38
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	48,47
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	49,67
	GABINETTO DEL SINDACO	51,14
Portavoce	PORTAVOCE	43,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	54,55
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	51,43
	<b>Totale complessivo</b>	<b>50,12</b>



Nella suddivisione per genere si offre anche una fotografia del personale con ruoli di responsabilità, sia in Posizione di Elevata Qualificazione sia con rapporto di lavoro Dirigenziale, evidenziando che nel Comune di Bologna si registra ad oggi un buon equilibrio di genere nell'assegnazione delle responsabilità, seppur con una prevalenza maschile nei cosiddetti settori tecnici e una prevalenza femminile al contrario nei settori di staff e di servizio alla persona.

**Livelli di responsabilità per appartenenza e genere**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Incarichi di Elevata Qualificazione (F)	Incarichi di Elevata Qualificazione (M)	totale Incarichi di Elevata Qualificazione	Dirigente (F)	Dirigente (M)	Totale Personale Dirigente
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	11	1	12	2	0	2
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	4	2	6	3	0	3
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	3	1	4	2	0	2
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	12	1	13	3	0	3
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	2	12	14	0	2	2
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	2	0	2	0	1	1
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	2	1	3	0	0	0
	CULTURA E CREATIVITA'	1	0	1	1	0	1
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	1	1	0	0	0
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	4	1	5	1	0	1
	SPORT	0	0	0	0	0	0
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	3	2	5	1	3	4
	EDILIZIA PUBBLICA	0	5	5	2	0	2
	GESTIONE BENE PUBBLICO MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	2	8	10	1	1	2
	INFRASTRUTTURE	3	0	3	1	2	3
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	2	0	2	1	0	1
	SERVIZI DEMOGRAFICI	4	5	9	1	0	1
	GARE E APPALTI	1	2	3	0	0	0
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	0	1	1	0	0	0
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	1	2	3	0	1	1
	QUARTIERE NAVILE	2	1	3	0	1	1
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	1	2	3	1	0	1
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	3	0	3	0	0	0
	QUARTIERE SANTO STEFANO	2	1	3	1	0	1
	QUARTIERE SAVENA	1	2	3	0	1	1
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	1	1	2	2	0	2
	PATRIMONIO	3	2	5	1	1	2
	POLITICHE ABITATIVE	1	0	1	0	1	1
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	2	5	7	0	0	0
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	3	0	3	0	1	1
	UFFICIO DI PIANO	0	1	1	0	2	2
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	1	1	2	0	1	1
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	1	1	2	0	0	0
	SERVIZIO SOCIALE	11	3	14	1	0	1
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	1
	DIREZIONE GENERALE	3	0	3	1	0	1
	ECONOMIA	0	2	2	1	0	1
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	3	3	6	0	1	1
	CITTADINANZA	1	0	1	0	1	1
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	1	1	0	0	0
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	0	0	0
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	0	0	1	0	1
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	1	1	2	2	1	3
	<b>Totale complessivo</b>	<b>97</b>	<b>72</b>	<b>169</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>52</b>
		<b>57,40%</b>	<b>42,60%</b>		<b>57,69%</b>	<b>42,31%</b>	

Relativamente al personale con incarico di EQ, analizzando il rapporto di proporzionalità tra i titolari di EQ e il personale complessivo dell'Area Funzioni ed EQ, si evidenzia che la presenza di responsabili di

genere maschile è maggiore nel rapporto sul personale per genere (30,13% uomini e 17,29% donne) ma minore sul personale complessivamente inteso (9,00% uomini e 12,13% donne).

Tali rapporti non tengono conto del personale in part time e lavoro da remoto ordinario, istituti non compatibili con gli incarichi di EQ.

**Personale Area Funzionari e elevate qualificazioni, di cui con Incarico di Elevata qualificazione, per appartenenza e genere**

<b>Macro organizzazio ne</b>	<b>Area, Dipartimento, Settore, Quartiere</b>	<b>Area Funzionari e elevata qualificazio ne (F)</b>	<b>Area Funzionari e elevata qualificazio ne (M)</b>	<b>Totale Area Funzionari e elevata qualificazio ne</b>	<b>Incarichi di Elevata Qualificazio ne (F)</b>	<b>Incarichi di Elevata Qualificazio ne (M)</b>	<b>totale Incarichi di Elevata Qualificazio ne</b>
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	60	7	<b>67</b>	11	1	<b>12</b>
Area Personale e Organizzazio ne	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	8	6	<b>14</b>	4	2	<b>6</b>
Area Programmazio ne, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATIST ICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	8	2	<b>10</b>	3	1	<b>4</b>
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	24	6	<b>30</b>	12	1	<b>13</b>
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	18	33	<b>51</b>	2	12	<b>14</b>
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA' BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE CULTURA E CREATIVITA' EUROPA E INTERNAZIONALE MUSEI CIVICI BOLOGNA SPORT	7	1	<b>8</b>	2	0	<b>2</b>
		30	6	<b>36</b>	2	1	<b>3</b>
		9	2	<b>11</b>	1	0	<b>1</b>
		2	3	<b>5</b>	0	1	<b>1</b>
		22	9	<b>31</b>	4	1	<b>5</b>
		0	3	<b>3</b>	0	0	<b>0</b>
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA' EDILIZIA PUBBLICA GESTIONE BENE PUBBLICO MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	17	9	<b>26</b>	3	2	<b>5</b>
		10	15	<b>25</b>	0	5	<b>5</b>
		7	18	<b>25</b>	2	8	<b>10</b>
		11	10	<b>21</b>	3	0	<b>3</b>
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI SERVIZI DEMOGRAFICI GARE E APPALTI QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA,	7	2	<b>9</b>	2	0	<b>2</b>
		11	9	<b>20</b>	4	5	<b>9</b>
		7	3	<b>10</b>	1	2	<b>3</b>
		3	2	<b>5</b>	0	1	<b>1</b>

SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE							
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	3	2	5	1	2	3
	QUARTIERE NAVILE QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	5	2	7	2	1	3
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	6	2	8	1	2	3
	QUARTIERE SANTO STEFANO	4	0	4	3	0	3
	QUARTIERE SAVENA	4	1	5	2	1	3
		3	2	5	1	2	3
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	2	1	3	1	1	2
	PATRIMONIO POLITICHE ABITATIVE	9	6	15	3	2	5
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	5	0	5	1	0	1
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	16	12	28	2	5	7
	UFFICIO DI PIANO	13	4	17	3	0	3
		15	3	18	0	1	1
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA' SALUTE	15	3	18	1	1	2
	BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	3	2	5	1	1	2
	SERVIZIO SOCIALE	159	16	175	11	3	14
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	0
	DIREZIONE GENERALE	6	2	8	3	0	3
	ECONOMIA INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	3	5	8	0	2	2
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	9	19	28	3	3	6
		6	0	6	1	0	1
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	8	8	16	0	1	1
Portavoce	PORTAVOCE	0	1	1	0	0	0
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	3	0	3	0	0	0
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	3	2	5	1	1	2
	<b>Totale complessivo</b>	<b>561</b>	<b>239</b>	<b>800</b>	<b>97</b>	<b>72</b>	<b>169</b>

Volendo analizzare il rapporto di proporzionalità tra titolari di Elevata qualificazione e alla platea potenziale del personale dell'Area dei funzionari ed EQ possiamo dire che il dato, seppure estremamente positivo, non raggiunge l'equilibrio di proporzionalità al 100% (il valore 1 evidenzia un equilibrio perfetto tra donne con incarico EQ sul totale delle donne in area dei funzionari e uomini con incarico EQ sul totale degli uomini in area dei funzionari).

Tale rapporto (n. EQ F/n. dip area dei funzionari F)/( n. EQ M/n. dip area dei funzionari M) si assesta al 30 novembre 2024 a 0,57 -  $(97/561)/(72/239)=0,57$ .

L'equilibrio è invece ribaltato per il personale dirigente, dove si registra una maggiore presenza di genere femminile

Si ritiene inoltre utile allegare alcuni dati sul lavoro agile e confrontarli, seppure nella loro specificità, con i dati relativi ad altri istituti di conciliazione e con il dato complessivo di personale.

In particolare sul lavoro agile il dato che si vuole rilevare è quello che descrive le posizioni attivate complessivamente nell'ente, comprendendo nel valore di confronto anche tutte quelle posizioni nei servizi che prevedono attività da rendere necessariamente in presenza (scuole, PL o controllo degli accessi delle strutture) e per le quali non è attivabile una attività da remoto/agile.

<b>Lavoro agile e personale al 30/11/2024</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>totale complessivo</b>
posizioni in lavoro agile	1.449	529	1.978
<b>Totale personale</b>	<b>3.146</b>	<b>998</b>	<b>4.144</b>
	<b>46%</b>	<b>53%</b>	<b>48%</b>

Il lavoro agile complessivamente è attivato per la metà del personale dell'ente e come rilevato risulta costante rispetto allo scorso anno (posizioni al 30/11/2024 n. 1.978 – posizioni al 30/11/2023 n. 1.964).

**Istituti di conciliazione ed età media**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Personale in servizio	di cui part-time (*)	età media part-time	di cui in lavoro agile	età media lavoro agile	di cui in lavoro da remoto	età media lavoro da remoto
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	1.465	138	43,87	149	50,11	7	53,71
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	97	14	54,86	65	47,31	4	58,00
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	22	2	53,00	21	51,43	1	49,00
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	91	4	55,75	67	50,01	11	54,36
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	570	43	57,19	130	55,55	16	55,69
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA' BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	31	4	53,75	24	51,33	2	60,50
	CULTURA E CREATIVITA'	164	15	56,87	138	54,42	8	57,00
	EUROPA E INTERNAZIONALE	28	6	53,33	26	50,15	1	52,00
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	11	0		10	47,00	0	
	SPORT	110	15	50,60	64	52,13	10	53,00
		14	2	60,50	7	56,00	4	59,00
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA' EDILIZIA PUBBLICA	87	5	54,40	77	48,94	6	55,50
	GESTIONE BENE PUBBLICO MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	49	1	61,00	44	45,64	3	47,33
		88	11	54,73	80	48,91	3	55,33
		32	2	54,50	28	47,50	1	47,00
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	23	1	55,00	18	54,44	2	48,50
	SERVIZI DEMOGRAFICI	182	22	53,86	122	50,59	8	51,88
	GARE E APPALTI	17	0		17	44,94	0	
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	17	2	54,00	12	50,92	4	52,75
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	53	13	52,69	37	49,76	5	57,20
	QUARTIERE NAVILE	52	13	55,00	37	49,81	2	52,00
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	54	7	52,14	40	53,50	4	54,25
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	49	5	56,20	35	51,71	4	54,50
	QUARTIERE SANTO STEFANO	42	6	46,50	35	51,49	3	59,33
	QUARTIERE SAVENA	43	6	54,50	29	51,14	7	56,57
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	12	3	51,00	11	46,45	1	60,00
		50	4	57,00	46	51,07	3	51,33
	POLITICHE ABITATIVE	16	3	55,00	13	52,15	3	45,00
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	71	6	58,00	65	49,91	4	58,00
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	28	2	54,50	23	49,04	5	53,00
	UFFICIO DI PIANO	24	0		23	49,26	1	47,00
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA' SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	38	2	54,50	34	48,24	4	53,75
	SERVIZIO SOCIALE	21	4	58,75	18	52,89	3	54,00
		243	32	52,56	227	46,36	4	53,00
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	1	0		1	55,00	0	
	DIREZIONE GENERALE	14	0		13	47,69	0	
	ECONOMIA	34	7	56,29	32	47,88	2	56,50
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	62	3	45,00	53	48,49	8	46,38
		15	3	42,33	10	50,40	2	42,50
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	76	1	47,00	56	48,77	3	62,00
Portavoce	PORTAVOCE	1	0		1	43,00	0	
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	33	4	49,75	28	54,11	1	62,00
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	14	0		12	50,92	0	
	<b>Totale complessivo</b>	<b>4.144</b>	<b>411</b>	<b>50,74</b>	<b>1.978</b>	<b>50,17</b>	<b>160</b>	<b>54,06</b>

**Note:**

(\*) 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 nella colonna part-time che nella colonna lavoro agile o lavoro da remoto. Il che significa che la somma dei vari istituti non corrisponde necessariamente al totale del personale in servizio.

In particolare sono 210 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; al 30/11/2024 non sono attive posizioni di lavoro da remoto relative ad eventi straordinari.

Relativamente a tali istituti di conciliazione si riporta l'andamento degli ultimi 6 anni, che vede un trend in calo solo per i contratti di part-time, forse grazie all'introduzione e l'aumento della modalità di giornate lavorate in lavoro agile o lavoro da remoto certamente di supporto nel caso di necessità conciliative.

Il dato delle assenze, ed in particolare le assenze per malattia (sono considerate solo le assenze con interi assegni unite alla malattia "covid" nel periodo di pandemia) mostra nei diversi anni un dato pressoché costante (salvo picchi particolari di malattia covid negli anni 2021 e 2022).

Nell'ultima colonna viene confrontato il dato 2023 sul dato 2019/2020, così da poter confrontare due anni interi. Il dato rilevato al 30.11.2023 infatti si assestava su 31.294 giornate che sono diventate 35.187 su intero anno e allo stesso modo potrebbe avere una forte variazione il dato misurato al 30.11.2024

<b>Monitoraggio vari istituti (ultimi 5 anni)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024 (al 30/11)</b>	<b>delta 2023 intero anno/2019</b>
n contratti part-time al 31.12 di ogni anno	448	414	382	414	<b>405</b>	411	-10%
n. accordi di lavoro da remoto, ex telelavoro (*) al 31.12 di ogni anno	89	103	122	158	<b>158</b>	160	78%
n. accordi di lavoro agile (**) al 31.12 di ogni anno	202	2.105	1.911	1.938	<b>1.961</b>	1.978	871%
n. giorni di assenza per malattia I.A. (***) su intero anno	35.603	31.090	31.511	36.207	<b>35.187</b>	32.129	-1%
n. giorni di assenza per "malattia covid" (***) su intero anno		5.561	8.161	21.032	<b>1.298</b>	85	-77%

(\*) nel 2023 passaggio dal telelavoro al lavoro da remoto

(\*\*) avvio sperimentazione lavoro agile tra fine 2018 e inizio 2019; nel 2020 attivazione lavoro agile straordinario per emergenza pandemica

(\*\*\*) stato di emergenza pandemica per covid-19 dal 11/3/2020 al 31/3/2022

Fonte dati: Relazione CUG e Sispenet

**Istituti di conciliazione e distribuzione per genere**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	personale e in part-time (F)	personale in part-time (M)	totale personale e in part-time	personale in lavoro agile (F)	personale in lavoro agile (M)	totale personale in lavoro agile	personale in lavoro da remoto (F)	personale in lavoro da remoto (M)	totale personale in lavoro da remoto
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	129	9	138	134	15	149	5	2	7
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	12	2	14	51	14	65	4	0	4
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	2	0	2	18	3	21	0	1	1
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	3	1	4	53	14	67	11	0	11
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	34	9	43	90	40	130	7	9	16
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	3	1	4	18	6	24	2	0	2
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	12	3	15	107	31	138	7	1	8
	CULTURA E CREATIVITA'	6	0	6	19	7	26	1	0	1
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	0	0	6	4	10	0	0	0
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	12	3	15	49	15	64	8	2	10
	SPORT	1	1	2	4	3	7	0	4	4
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA' EDILIZIA PUBBLICA	1	4	5	52	25	77	4	2	6
	GESTIONE BENE PUBBLICO	1	0	1	24	20	44	2	1	3
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	5	6	11	24	56	80	1	2	3
		1	1	2	14	14	28	1	0	1
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	1	0	1	15	3	18	2	0	2
	SERVIZI DEMOGRAFICI	20	2	22	90	32	122	8	0	8
	GARE E APPALTI	0	0	0	11	6	17	0	0	0
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	2	0	2	7	5	12	3	1	4
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	11	2	13	28	9	37	4	1	5
	QUARTIERE NAVILE	12	1	13	26	11	37	2	0	2
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	7	0	7	33	7	40	4	0	4
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	4	1	5	30	5	35	3	1	4
	QUARTIERE SANTO STEFANO	5	1	6	31	4	35	3	0	3
	QUARTIERE SAVENA	6	0	6	22	7	29	7	0	7
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	3	0	3	9	2	11	1	0	1
	PATRIMONIO	4	0	4	29	17	46	2	1	3
	POLITICHE ABITATIVE	3	0	3	11	2	13	3	0	3
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	6	0	6	39	26	65	3	1	4
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	2	0	2	17	6	23	5	0	5
	UFFICIO DI PIANO	0	0	0	17	6	23	1	0	1
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	2	0	2	28	6	34	4	0	4
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	4	0	4	15	3	18	3	0	3
	SERVIZIO SOCIALE	31	1	32	205	22	227	4	0	4
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	DIREZIONE GENERALE	0	0	0	11	2	13	0	0	0
	ECONOMIA	7	0	7	22	10	32	2	0	2
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	1	2	3	10	43	53	4	4	8
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA									
	RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	3	0	3	9	1	10	1	1	2
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	1	0	1	38	18	56	3	0	3
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	4	0	4	24	4	28	1	0	1
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	0	9	3	12	0	0	0
	<b>Totale complessivo</b>	<b>361</b>	<b>50</b>	<b>411</b>	<b>1449</b>	<b>529</b>	<b>1.978</b>	<b>126</b>	<b>34</b>	<b>160</b>

Per quanto riguarda il lavoro a distanza, si precisa che nella regolamentazione dell'ente la modalità di svolgimento ordinaria dell'attività a distanza è stata individuata nel lavoro agile, considerando che lo stesso permette di venire incontro a situazioni particolari, anche di conciliazione, grazie alla possibilità del suo utilizzo flessibile. La modalità di lavoro da remoto, viceversa, è stata maggiormente indirizzata, nella regolamentazione dell'ente, verso situazioni di disabilità personale, di esigenze di assistenza e cura, e di distanza dal luogo di lavoro, sviluppando in tal modo una modalità di lavoro alternativa che tuttavia si mantiene maggiormente vincolata agli ordinari orari di lavoro del personale, e alla quale pertanto può essere garantita una maggiore attenzione e guida da parte degli uffici.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile, le giornate di lavoro agile sono individuate per l'anno 2024 in:

- 52 giornate di lavoro agile ordinario (1 giornata a settimana)
- 20 di lavoro agile aggiuntivo (erano 12 fino al 30.6.2023 e 10 fino al 31.12.2022).

Si riporta di seguito il trend di utilizzo di queste ultime a partire dal 2022 e il dettaglio di utilizzo per struttura di appartenenza e inquadramento giuridico:

- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2022: 41,56
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2023: 38,90
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile ordinario nel 2024 (al 30/11): 35,86
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2022: 6,19
- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2023: 10,48

- utilizzo medio di giornate di lavoro agile aggiuntivo nel 2024 (al 30/11): 9,62

**Utilizzo medio giorni di lavoro agile ordinario dal 1/1 al 30/11/2024**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Area Operatori (gg medi lavoro agile ord.)	Area Operatori esperti (gg medi lavoro agile ord.)	Area Istruttori (gg medi lavoro agile ord.)	Area Funzionari e elevata qualificazione (gg medi lavoro agile ord.)	Pers.le Dirigente (gg medi lavoro agile ord.)	Totale (gg medi lavoro agile ord.)
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0,00	35,90	39,29	37,79	14,00	37,77
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0,00	29,50	40,65	26,00	32,00	36,34
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	0,00	0,00	43,90	31,89	38,00	38,19
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	42,00	42,50	39,50	36,92	41,50	38,85
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	0,00	42,40	36,74	29,27	16,00	35,98
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	0,00	47,00	42,13	39,17	15,00	40,46
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	29,33	23,22	21,59	27,14	0,00	23,37
	CULTURA E CREATIVITA'	0,00	0,00	41,86	42,09	17,00	41,00
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0,00	0,00	40,60	40,80	0,00	40,70
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0,00	35,80	32,86	33,60	25,00	33,48
	SPORT	0,00	40,00	45,00	56,00	0,00	45,14
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0,00	37,06	37,79	36,92	28,25	36,89
	EDILIZIA PUBBLICA	0,00	36,00	33,73	28,12	37,50	30,70
	GESTIONE BENE PUBBLICO	0,00	35,22	37,83	34,79	24,50	36,31
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0,00	42,00	46,00	36,39	22,33	36,46
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	0,00	0,00	38,78	43,11	39,00	40,84
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	24,40	25,00	24,95	0,00	24,87
	GARE E APPALTI	0,00	0,00	45,29	42,60	0,00	43,71
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	0,00	0,00	43,38	46,25	0,00	44,33
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0,00	41,71	37,20	39,40	43,00	38,47
	QUARTIERE NAVILE	0,00	40,29	37,91	44,71	40,00	39,70
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0,00	47,67	40,20	43,75	14,00	41,38
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0,00	38,00	38,90	41,33	0,00	38,90
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0,00	31,60	39,46	35,40	14,00	37,03
	QUARTIERE SAVENA	0,00	44,33	43,26	45,33	45,00	43,76
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	0,00	0,00	47,50	48,00	38,00	45,91
	PATRIMONIO	0,00	31,57	43,35	37,21	21,00	38,72
	POLITICHE ABITATIVE	0,00	45,00	45,43	41,50	39,00	44,23
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0,00	45,33	35,03	39,26	0,00	37,78
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0,00	0,00	43,63	39,33	45,00	41,00
	UFFICIO DI PIANO	0,00	0,00	47,67	41,44	37,50	41,91
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0,00	47,00	41,93	39,00	40,00	40,56
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0,00	40,00	43,20	41,60	0,00	42,22
	SERVIZIO SOCIALE	0,00	34,67	38,25	33,12	26,00	34,24
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	6,00
	DIREZIONE GENERALE	0,00	0,00	46,00	31,86	13,00	35,00
	ECONOMIA	0,00	47,00	36,35	34,25	11,00	36,03
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	0,00	44,00	41,92	42,26	27,00	41,89
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA	0,00	0,00	30,00	34,40	12,00	30,36
	RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0,00	0,00	30,00	34,40	12,00	30,36
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0,00	11,60	33,05	24,00	0,00	28,88
Portavoce	PORTAVOCE	0,00	0,00	0,00	9,00	0,00	9,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0,00	39,50	43,17	46,00	47,00	42,48
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0,00	47,00	38,67	39,75	45,00	41,20
	<b>Totale complessivo</b>	<b>32,50</b>	<b>35,80</b>	<b>36,69</b>	<b>35,24</b>	<b>28,98</b>	<b>35,86</b>

UTILIZZO MEDIO DI LAVORO AGILE ORDINARIO NEL 2023 = 38,90 GIORNI



**Utilizzo medio giorni di lavoro agile aggiuntivo dal 1/1 al 30/11/2024**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e elevata qualificazione	Personale Dirigente	Totale
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0,00	10,05	12,09	9,62	0,00	11,66
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0,00	5,75	8,58	3,56	4,50	7,40
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	0,00	0,00	12,40	11,63	7,00	11,55
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	16,00	11,25	11,39	9,70	4,00	10,71
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	0,00	13,89	8,53	4,67	5,50	8,61
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	0,00	17,00	12,27	11,17	2,00	11,74
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	13,00	13,20	5,28	6,05	0,00	6,22
	CULTURA E CREATIVITA'	0,00	0,00	10,86	11,64	0,00	11,20
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0,00	0,00	12,20	11,00	0,00	11,60
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0,00	9,88	4,76	5,90	7,00	5,98
	SPORT	0,00	7,00	15,75	7,00	0,00	12,00
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, 'VERDE E MOBILITA'	0,00	8,14	11,66	9,36	4,25	9,76
	EDILIZIA PUBBLICA	0,00	3,00	8,60	7,61	5,50	7,64
	GESTIONE BENE PUBBLICO	0,00	8,00	7,76	9,44	3,00	8,19
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0,00	16,00	9,50	5,47	1,50	6,25
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	0,00	0,00	9,33	10,44	0,00	9,89
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	7,06	6,94	5,65	1,00	6,63
	GARE E APPALTI	0,00	0,00	14,17	13,33	0,00	13,67
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	0,00	0,00	16,25	14,25	0,00	15,58
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0,00	12,86	10,87	10,60	16,00	11,36
	QUARTIERE NAVILE	0,00	5,80	13,60	13,57	6,00	12,18
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0,00	12,17	11,83	10,88	0,00	11,68
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0,00	11,83	9,74	4,67	0,00	9,64
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0,00	7,00	10,10	8,25	4,00	9,23
	QUARTIERE SAVENA	0,00	11,83	13,06	9,67	15,00	12,50
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	0,00	0,00	15,67	14,00	3,00	12,91
	PATRIMONIO	0,00	8,29	13,65	9,69	2,50	11,18
	POLITICHE ABITATIVE	0,00	12,67	17,14	6,50	5,00	13,54
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0,00	13,83	10,54	9,04	0,00	10,22
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0,00	0,00	14,57	11,80	16,00	12,83
	UFFICIO DI PIANO	0,00	0,00	14,00	13,35	10,00	13,14
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	0,00	20,00	11,86	13,00	8,00	12,58
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0,00	8,00	13,67	9,60	0,00	11,47
	SERVIZIO SOCIALE	0,00	8,67	9,02	6,91	1,00	7,41
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	DIREZIONE GENERALE	0,00	0,00	11,50	6,43	1,00	7,67
	ECONOMIA	0,00	13,00	12,47	10,29	3,00	11,64
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	0,00	13,00	11,17	12,37	1,00	11,66
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA	0,00	0,00	10,00	9,60	1,00	8,78
	RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0,00	0,00	10,00	9,60	1,00	8,78
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0,00	3,50	9,64	10,10	0,00	9,21
Portavoce	PORTAVOCE	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI	0,00	13,63	15,29	17,00	16,00	14,96
	NORMATIVI	0,00	13,63	15,29	17,00	16,00	14,96
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0,00	15,00	11,67	14,00	11,00	12,67
	<b>Totale complessivo</b>	<b>14,50</b>	<b>10,06</b>	<b>10,30</b>	<b>8,86</b>	<b>5,70</b>	<b>9,62</b>

UTILIZZO MEDIO DI LAVORO AGILE AGGIUNTIVO NEL 2023 = 10,48 GIORNI

Viene inoltre inserito il dato delle cessazioni (cessazioni nell'anno 2024 come rilevate al 30.11.2024) e previsioni 2025 per quanto già noto (si precisa che il dato deve attendere l'approvazione della nuova legge di bilancio 2025).

<b>Cessazioni anno 2024 (*) (dato al 30/11/2024)</b>	<b>Area Operatori</b>	<b>Area Operatori esperti</b>	<b>Area Istruttori</b>	<b>Area Funzionari e elevata qualificazione</b>	<b>Personale Dirigente</b>	<b>totale</b>
<b>Totale complessivo</b>	1	35	148	69	3	256

<b>Previsione cessazioni 2025 al 30/11/2024 (*), oltre ai rapporti a tempo determinato in scadenza tra il 2026 e il 2027</b>	<b>Area Operatori</b>	<b>Area Operatori esperti</b>	<b>Area Istruttori</b>	<b>Area Funzionari e elevata qualificazione</b>	<b>Personale Dirigente</b>	<b>totale</b>
<b>Totale complessivo</b>	0	13	19	28	10	70

(\*) escluse le cessazioni del personale in contratto di formazione lavoro per trasformazione del contratto

Da ultimo si riporta il dato del personale laureato nell'ente ed in particolare il trend degli ultimi 6 anni e la fotografia al 30/11/2024 del personale laureato suddiviso per appartenenza e inquadramento giuridico.

<b>Monitoraggio personale laureato (ultimi 5 anni)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024 (al 30/11)</b>	<b>delta 2024 / 2019</b>
personale con Laurea (*)	1.506	1.517	1.645	1.805	1.812	1.821	21%
totale personale (**)	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191	4.144	-3%
% personale laureato su totale personale	35,29%	36,41%	39,35%	41,99%	43,24%	43,94%	

(\*) Diplomi universitari, Lauree triennali, Lauree magistrali, Lauree vecchio ordinamento

(\*\*) totale personale, compreso il personale dirigente; fino al 2022 conteggio personale da D.O.

Fonte dati: Relazione Performance e Sispenet

**Personale con Laurea per appartenenza e inquadramento giuridico**

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e elevata qualificazione	incarichi di Elevata Qualificazione	Personale Dirigente	totale
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	0	15	449	53	12	2	531
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	0	1	19	8	6	3	37
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	0	0	5	6	4	2	17
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	0	0	15	13	12	3	43
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	0	1	114	28	7	2	152
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	0	0	10	6	1	1	18
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	0	1	55	30	3	0	89
	CULTURA E CREATIVITA'	0	0	15	9	1	1	26
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	0	5	4	1	0	10
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	0	7	31	23	5	1	67
	SPORT	0	0	3	3	0	0	6
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	0	0	14	18	3	4	39
	EDILIZIA PUBBLICA	0	0	11	19	3	2	35
	GESTIONE BENE PUBBLICO	0	0	15	10	6	2	33
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	0	0	0	16	3	3	22
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	0	0	1	6	2	1	10
	SERVIZI DEMOGRAFICI	0	0	35	11	5	1	52
	GARE E APPALTI	0	0	4	6	3	0	13
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	0	0	8	3	1	0	12
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	0	2	12	0	3	1	18
	QUARTIERE NAVILE	0	1	14	3	3	1	22
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	0	0	14	4	3	1	22
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	0	0	15	1	2	0	18
	QUARTIERE SANTO STEFANO	0	1	13	2	2	1	19
	QUARTIERE SAVENA	0	1	10	1	3	1	16
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	0	0	6	1	2	2	11
	PATRIMONIO	0	1	8	6	3	2	20
	POLITICHE ABITATIVE	0	0	2	4	0	1	7
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	0	0	9	13	5	0	27
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	0	0	5	14	3	1	23
	UFFICIO DI PIANO	0	0	4	15	0	2	21
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA' SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	0	0	11	15	2	1	29
	SERVIZIO SOCIALE	0	1	34	161	14	1	211
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0	1	1
	DIREZIONE GENERALE	0	0	3	4	3	1	11
	ECONOMIA	0	0	13	4	2	1	20
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	0	0	5	5	1	1	12
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	0	0	17	15	1	0	33
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	1	0	0	1
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	1	9	2	0	1	13
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	3	3	2	3	11
	<b>Totale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>1.027</b>	<b>569</b>	<b>139</b>	<b>52</b>	<b>1.821</b>

## 3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questo paragrafo viene fatta un'analisi della modalità di svolgimento e di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, la strategia e gli obiettivi di sviluppo previsti, le misure organizzative da adottare anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Bologna dal 2018 ha avviato la sperimentazione del lavoro agile alla luce delle previsioni emanate dapprima con Legge n.124/2015, e successivamente con Legge n.81/2017, oltre che nel rispetto delle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017. Il percorso iniziale di questa sperimentazione è stato condiviso con altre pubbliche amministrazioni italiane attraverso il progetto VeLA "Veloce, Leggero, Agile – Smart Working per la PA".

La nuova modalità di svolgimento delle attività si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Grazie a questa esperienza già avviata, il Comune di Bologna ha potuto fronteggiare più efficacemente l'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, consentendo di conciliare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Su tali esperienze si è sviluppato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) approvato con delibera di Giunta P.G. N. 540561/2020 per l'anno 2021 e con delibera di Giunta P.G.N. 582329/2021 per l'anno 2022, in maniera integrata al ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'approvazione del POLA ha consentito di proseguire positivamente l'esperienza di svolgimento dell'attività in lavoro agile come modalità ordinaria per un numero estremamente significativo di dipendenti.

Con il DL 80/2021 anche il Pola converge verso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In tale contesto il lavoro agile ha perso la sua veste di sperimentazione e ha assunto al contrario la configurazione di nuova modalità di lavoro ordinario.

Volendo fornire ora degli indicatori più vicini a tale nuova modalità di lavoro, a partire dal documento relativo all'anno 2023 si è proceduto ad un mero richiamo dei dati relativi al periodo di sperimentazione e parallelamente alla definizione di nuovi indicatori di misura del lavoro agile che potranno così ora avere nel tempo una lettura continuativa e confrontabile con i dati degli ultimi anni.

### *Gli obiettivi del lavoro agile per l'anno 2025*

Obiettivo principale è il mantenimento di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata. Si vogliono favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, con particolare ascolto anche alle esigenze del personale più giovane, che risulta particolarmente attento alle politiche di conciliazione e per il quale è necessario individuare nuove modalità di pensare e agire il lavoro.

Il Comune di Bologna riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali, sedi di lavoro...), oltre a rappresentare un'ottima modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione. Se da un lato esso infatti rappresenta un buon equilibrio nel nostro ente tra lavoro e

vita personale, dall'altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca continua di digitalizzazione, riduzione dell'impatto ambientale, miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al quadro generale di riforma e innovazione di questi anni.

In tale premessa per l'anno 2025 gli obiettivi principali che Comune di Bologna si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

- confermare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro secondo la disciplina che viene qui prevista, nell'ambito del PIAO;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro propri e del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa delle persone, anche di quelle in situazione di fragilità e disabilità;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile sostanzialmente analogo a quello già in corso ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici ma che sia funzionale anche ad una maggiore flessibilità dell'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;
- rispondere alle mutate necessità dei giovani e dei nuovi assunti;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della Città.

Il report sul lavoro agile nel 2024 (le cui tabelle sono riportate nella sottosezione 3.1 Struttura organizzativa) è un dato cui è stata attribuita una veste nuova. Non è più l'indicatore, utilizzato nel contesto emergenziale, che offriva un dato esclusivamente quantitativo delle posizioni di lavoro con il lavoro a distanza e in tale ottica il nostro ente ha attivato la modalità agile praticamente per il 100% della platea potenziale. Ora, al contrario, si vuole offrire una base nuova di analisi per una modalità di lavoro che entra nella sua fase a regime e che quindi si può confrontare anche con altre forme di conciliazione e flessibilità, con la necessaria attenzione al fatto che permangono, come in passato, alcune posizioni di lavoro per le quali non è possibile attivare la modalità di lavoro agile.

In particolare non rientrano nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative a:

- personale dell'area educativo scolastica, impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza nei nidi e nelle scuole dell'infanzia;
- personale della Polizia Locale o di altra struttura impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per controllo accessi.

Inoltre tra le posizioni che vanno attentamente valutate per lo svolgimento delle attività in lavoro agile rientrano tutte quelle posizioni che hanno un contatto diretto con l'utenza o una attività sul territorio e che per tale attività richiedono una forte prevalenza di presenza in servizio.

Nella medesima sezione 3.1 viene inoltre offerta una lettura dei dati suddivisi per genere seppure tale divisione non sia legata ad alcuno specifico modello organizzativo e sia ovviamente garantita pari

possibilità di accesso a tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dal genere.

A partire da quest'anno è stato aggiunto il dato relativo alla effettiva prestazione delle giornate lavorative in lavoro agile, così da analizzare l'effettivo utilizzo di tale modalità di lavoro, anche al fine di cogliere eventuali elementi di innovazione o di sviluppo.

### *Modalità di effettuazione del lavoro agile*

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, la sua autorizzazione richiede una preventiva valutazione organizzativa e di tipologia di attività da parte del Direttore/Direttrice.

E' autorizzabile per tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro. Nell'accordo individuale di lavoro viene anche indicata la giornata di lavoro agile concordata con il proprio responsabile.

In linea generale, nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, la previsione per l'anno 2024 era la seguente:

- 1 giornata ordinaria di lavoro agile alla settimana, per un totale nell'anno di 52 giornate. Nel caso in cui esigenze organizzative e/o personali non permettano in una settimana lo svolgimento della ordinaria giornata in modalità agile, la stessa potrà essere svolta in altra settimana (ma nel medesimo anno), d'intesa con il proprio Responsabile e con il limite massimo di utilizzo di 2 giornate ordinarie a settimana;
- a ciò si aggiungono 20 giornate all'anno cosiddette "aggiuntive" il cui utilizzo, sempre concordato preventivamente con il proprio Responsabile, è maggiormente flessibile e cumulabile anche in più giornate nella medesima settimana.

A decorrere dall'1.1.2025 verrà invece prevista una diversa organizzazione del lavoro agile, sempre nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, ed in particolare:

- 1 giornata ordinaria di lavoro agile alla settimana, per un totale nell'anno di 52 giornate, oltre ad ulteriori 3 giornate da fruire nell'anno per un totale di 55 giornate di lavoro agile ordinario. Nel caso in cui esigenze organizzative e/o personali non permettano in una settimana lo svolgimento della ordinaria giornata in modalità agile, la stessa potrà essere svolta in altra settimana (ma nel medesimo anno), d'intesa con il proprio Responsabile e con il limite massimo di utilizzo di 2 giornate ordinarie a settimana;
- a ciò si aggiungono 25 giornate all'anno così dette "aggiuntive" il cui utilizzo, sempre concordato preventivamente con il proprio Responsabile, è maggiormente flessibile e cumulabile anche in più giornate nella medesima settimana.

Viene inoltre avviata dal 2025 la sperimentazione del lavoro agile solidale, in analogia a quanto previsto, seppur in questo caso si tratti di presenza al lavoro, dal CCNL per le ferie solidali e per venire incontro, in prima applicazione, ad analoghe situazioni di particolare necessità conciliativa. Tale sperimentazione prevede la possibilità di cedere in corso d'anno le giornate di lavoro agile aggiuntive, se non già fruite, al personale che si trovi in particolari necessità di assistenza familiare (necessità di prestare assistenza a figli minori o genitori anziani con gravi patologie o necessità di cure costanti), attraverso una specifica procedura che verrà messa a punto e gestita dall'area Personale e Organizzazione e d'intesa con il Responsabile di riferimento. A tal fine per avviare la sperimentazione ad inizio anno 2025 l'Amministrazione metterà a disposizione 100 giornate di lavoro agile non fruite nell'anno precedente.

*Il rispetto delle condizionalità indicate nel comma 3 dell'art.1 del DM 8/10/2021 e nel nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)*

Il Comune di Bologna tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire quanto segue:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadine e cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- che vi sia effettiva rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile individuando per ciascun lavoratore la prevalenza di giornate da prestare in presenza;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che non siano individuate situazioni che necessitano lo smaltimento di arretrato presso i diversi settori dell'ente;
- che sia completato l'adeguamento e distribuzione degli strumenti tecnologici a tutti i dipendenti interessati dallo svolgimento dell'attività in lavoro agile, con superamento della dotazione personale utilizzata nel periodo emergenziale;
- che si proceda al rinnovo a tempo determinato degli accordi di lavoro agile in essere permanendo la possibilità di attivare nuovi accordi individuali che si rendessero necessari;
- che sia garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;
- che sia mantenuta costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

#### *Attività che possono essere svolte in modalità agile*

Il Comune conferma le posizioni di lavoro in cui, anche a rotazione, può essere svolta attività in lavoro agile e definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- deve essere fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadine e cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

#### *Gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia*

Sistema di misurazione e valutazione della performance, salute organizzativa e salute professionale

L'introduzione del lavoro agile si pone per il Comune di Bologna in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.



Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Bologna è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte per l'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili allo schema illustrato nelle linee guida del sistema di misurazione e valutazione con lo scopo principale di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza come illustrati nella specifica sezione Performance del presente Piano.

A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di autorganizzarsi) e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti. Tra questi, già dal 2019, troviamo i comportamenti "smart worker – ovvero personale che presta la propria attività lavorativa anche in modalità agile" e "distance manager – ovvero coordinatore di personale che lavora anche in modalità agile". Tali comportamenti vengono riproposti anche per l'anno 2025 e vogliono misurare in particolare le competenze di coordinamento anche a distanza, di delega e di sviluppo delle competenze digitali per i responsabili e di collaborazione, autonomia ed efficacia nell'utilizzo degli strumenti informatici per i lavoratori agili.

Sul piano delle competenze professionali assume un valore particolare la formazione del personale che, sin dall'introduzione del lavoro agile all'interno dell'ente, ha visto l'attivazione di percorsi sul tema rivolti a Dirigenti, Responsabili e personale in generale.

### *Salute digitale e sviluppi tecnologici*

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro.

Da tempo, il Comune di Bologna ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, anche attraverso strumenti collaborativi (piattaforma Google, Console di Gestione documentale, ...) aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso è stato accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, hanno investito la totalità o specifiche figure professionali.

Si è quindi avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.



Relativamente alla strumentazione si è progressivamente sostituita la strumentazione informatica personale del dipendente, che si è resa necessaria nel periodo emergenziale, con strumentazione dell'ente.

Alla fine del 2019 è partito il progetto "OIBO", Tutto un altro modo di lavorare", con l'obiettivo di costruire e diffondere una cultura organizzativa capace di integrare le potenzialità della tecnologia e le competenze delle persone per raggiungere i propri obiettivi.

Per accompagnare le persone è stata creata una comunità di facilitatori digitali che hanno il compito di supportare i colleghi in un "nuovo modo di lavorare" e accompagnare l'ente in questa trasformazione.

Da un punto di vista più comunicativo e legato alla circolazione delle informazioni, un ruolo di rilievo nella comunicazione interna è rappresentato dalla intranet del Comune di Bologna. La IoNoi è un portale progettato per essere uno spazio di lavoro digitale che consente lo svolgimento delle attività quotidiane.

Ogni dipendente ha uno spazio personale e il cartellino di presenza al lavoro è completamente digitalizzato. Tutti i servizi disponibili sono integrati con le applicazioni aziendali: motore di ricerca, posta elettronica, eventi e scadenze, archivio atti amministrativi.

I contenuti che vengono pubblicati sono pensati sia per diffondere le informazioni, che per stimolare la creazione di un ambiente di lavoro permeabile all'innovazione attraverso la connessione tra le notizie e le strutture organizzative. Favorire le opportunità di scambio di informazioni tra le persone stimola la collaborazione e incoraggia le persone ad apprendere ciò che serve a loro per lavorare.

### *Indicatori*

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento in cui il Comune di Bologna si trova al momento della redazione del presente documento, si rimanda alla sezione 3.1 Struttura Organizzativa e ai dati ivi riportati.

Si riportano invece di seguito alcuni specifici indicatori di salute digitale al 30.11.2023 e aggiornati a 30.11.2024

N. PC per lavoro agile forniti dal Comune: completa copertura dei pc dell'ente con pc portatili

% lavoratori agili dotati di computer portatile comunale: 100%

% attivazione Sistema VPN per lavoratori agili: 100%

% attivazione Intranet per lavoratori agili: 100%

% attivazione Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud): 100%

% Applicativi consultabili in lavoro agile: 100%

% Banche dati consultabili in lavoro agile: 100%

% Firma digitale tra i Responsabili (Dirigenti e Posizioni Organizzative) in lavoro agile: 100%

% Processi interni digitalizzati: conferma 90%

% Servizi digitalizzati (servizi rivolti agli utenti esterni, considerando gli ambiti ove è possibile la digitalizzazione): 90%

Si allega al PIAO la Disciplina per il lavoro agile nel Comune di Bologna e il Modello Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile.

### 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### *Attuale consistenza di personale*

Il Comune di Bologna, come dettagliato nell'allegata "Tabella dipendenti presenti al 30.11.2024", ha complessivamente 4.144 dipendenti. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027 viene redatto tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa e, a tale scopo, è costantemente monitorato; il Piano tiene conto inoltre, in attesa della sua adozione, di quanto previsto dal disegno di legge di bilancio 2025.

#### *Contesto normativo di riferimento*

##### Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva dei posti a favore, tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato.

##### Normativa in materia di facoltà assunzionali

- il disegno della legge di bilancio 2025 prevede che le amministrazioni locali con più di 20 dipendenti potranno effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura non superiore ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La nuova disciplina vincolistica non si sostituirà a quella oggi vigente, ma si sovrapporrà ad essa, creando criticità interpretative e applicative. Il comma 9 dell'art. 110 del disegno della legge di bilancio statuisce chiaramente la perdurante vigenza delle disposizioni recate dall'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (con l'inciso "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58...");
- il testo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio

- di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. La normativa citata dovrà poi essere coordinata con quanto prevederà la Legge di Bilancio;
- il D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- la successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", vale a dire il triennio 2011-2013;
- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- il parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, e che dovrà essere riletto alla luce della previsione del turn over del 75%, come previsto dal testo della legge di Bilancio 2025;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: "Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

Nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14.9.2022, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale limitato nella misura del 75% del costo delle cessazioni dell'anno precedente, in base all'attuale testo del disegno di legge di Bilancio 2025;
- che i profili professionali dell'ente sono stati ridefiniti con atto di Giunta P.G. N. 741611/2023, con effetto dall' 1/12/2023, in relazione alle modifiche dell'ordinamento professionale di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16.11.2022 e al D.M. relativo alle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;

- che in relazione a questo, il Comune di Bologna ha aderito con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed altri enti pubblici su scala nazionale, al progetto Ri.Va. "Gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico".

In particolare il Comune di Bologna:

- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. La spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali, come di seguito rappresentato:

Verifica del limite di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122

stanziamento di bilancio / conto finanziario		TETTO DI SPESA 2009	STANZIAMENTI BILANCIO 2025	STANZIAMENTI BILANCIO 2026	STANZIAMENTI BILANCIO 2027
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006		5.190.963,97	5.244.517,85	5.073.612,76
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008		416.839,80	364.999,90	364.999,90
	oneri ed irap		1.851.696,80	1.852.262,76	1.795.829,90
	<b>spesa totale</b>	<b>14.172.281,24</b>	<b>7.459.500,57</b>	<b>7.461.780,51</b>	<b>7.234.442,56</b>
<b>differenza rispetto al tetto di spesa 2009</b>			<b>6.712.780,66</b>	<b>6.710.500,72</b>	<b>6.937.838,68</b>

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dalla Capo Area Risorse Finanziarie;

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come di seguito rappresentato:

## BDG 2025 – 2027

**Verifica del rispetto del limite previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 27/12/2006, n. 296  
introdotta dal D.L. 24 giugno 2014, n.90**

Spese per il personale	MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2011- 2013	decurtazione trasferimento insegnanti Aldini	TETTO DI SPESA	BDG 2025	BDG 2026	BDG 2027
<b>Spese macroaggregato 101</b>				166.235.661,86	165.341.156,35	164.939.408,30
<b>Spese macroaggregato 102 - irap</b>				7.169.059,80	7.274.645,90	7.248.187,50
<b>Spese macroaggregato 109 - rimborsi spese (comandi ecc.)</b>				248.876,06	241.782,67	241.782,67
<b>Spese macroaggregato 110: - fondo pluriennale vincolato</b>				6.347.590,00	6.347.590,00	6.347.590,00
<b>- fondo rinnovi contrattuali</b>				6.500.000,00	8.000.000,00	8.000.000,00
<b>- altri fondi (compensi avvocatura)</b>				225.600,00	225.600,00	225.600,00
<b>Totale Spese per il personale</b>				<b>186.726.787,72</b>	<b>187.430.774,92</b>	<b>187.002.568,47</b>
<b>componenti escluse c.198 finanziaria 2006</b>				-5.500.000,00	-5.500.000,00	-5.500.000,00
personale cat. protette				-780.000,00	-600.000,00	-600.000,00
personale comandato						
personale totalmente a carico						
finanziamenti comunitari				-221.262,54	0,00	0,00
straordinari elettorali a rimborso				-350.000,00	-350.000,00	-350.000,00
incentivi per la progettazione				-2.600.000,00	-2.600.000,00	-2.600.000,00

rinnovi CCNL post-2004 in corso				-33.713.212,88	-33.713.212,88	-33.713.212,88
rinnovi CCNL post- 2004 - anticipati				-4.319.000,00	-4.319.000,00	-4.319.000,00
contributi fondo Perseo				-222.931,30	-186.891,55	-186.891,55
<b>Totale componenti escluse</b>				<b>-47.706.406,72</b>	<b>-47.269.104,43</b>	<b>-47.269.104,43</b>
<b>Totale Spese personale</b>	<b>147.676.629,37</b>	<b>3.332.798,86</b>	<b>144.343.830,51</b>	<b>139.020.381,00</b>	<b>140.161.670,49</b>	<b>139.733.464,04</b>
<b>RIDUZIONE DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO AL TRIENNIO</b>				<b>-5.323.449,51</b>	<b>-4.182.160,02</b>	<b>-4.610.366,47</b>

- ha approvato nella seduta del 17/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2024/114, P.G. n. 896659/2024, il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025 - 2027 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato nella seduta del 20/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2024/98 il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2025 – 2027;
- ha approvato nella seduta del 23/12/2024 con Delibera di Giunta Comunale DG/PRO/2024/298 il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027;
- approva nella seduta del 27/12/2024 con Delibera di Giunta Comunale DG/PRO/2024/350 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 che contiene la presente Sezione.

#### *Previsione turn over 75% della spesa delle cessazioni 2024*

Viene di seguito calcolata in via presuntiva la spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (2024) in attesa della definitiva approvazione della Legge di bilancio 2025

Previsione di spesa del personale cessato nel corso dell'anno 2024 (solo assegni)	Euro 4.860.563,66
Previsione di spesa del personale cessato nel corso dell'anno 2024 (oneri e irap)	Euro 1.865.484,33
<b>Previsione di spesa del personale cessato nel corso dell'anno 2024 inclusi oneri e irap</b>	<b>Euro 6.726.047,99</b>

Previsione di spesa del personale cessato per mobilità nel corso dell'anno 2024	Non considerato ai fini della determinazione della spesa del personale cessato
Limite spesa assunzioni anno 2025: 75% del valore delle cessazioni 2024 escluse le mobilità (solo assegni)	Euro 3.645.422,75
Limite spesa assunzioni anno 2025: 75% del valore delle cessazioni 2024 escluse le mobilità (oneri e irap)	Euro 1.399.113,25
<b>Limite spesa assunzioni anno 2025: 75% del valore delle cessazioni 2024 escluse le mobilità inclusi oneri ed irap</b>	<b>Euro 5.044.536,00</b>



## Sostenibilità Finanziaria

La sostenibilità finanziaria della spesa di personale viene quindi verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020 che dovrà essere combinata con la nuova previsione del limite del 75% contenuta nella legge di Bilancio 2025.

Il Comune di Bologna è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,80%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2023, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2023 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022-2023 è pari a 27,26% come risulta dalla tabella seguente:

	2021	2022	2023
Titolo 1	373.543.845,22	385.816.037,57	399.952.375,33
Titolo 2	122.720.899,43	116.950.954,26	169.132.324,57
Titolo 3	139.935.456,04	165.977.907,66	172.536.459,46
Totale entrate correnti rendiconto	636.200.200,69	668.744.899,49	741.621.159,36
MEDIA TRIENNIO			682.188.753,18
FCDE (assestato dell'ultimo anno relativo ai primi tre titoli)			56.043.035,43
<b>Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera B)</b>			<b>626.145.717,75</b>
<b>Spesa di personale 2023</b>			
macro 101			175.314.707,92
macro 103 (U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999)			0,00
Arretrati CCNL Dirigenti 2019-2021			-336.900,00

Anticipo IVC escluso dal tetto ai sensi dell'art 3 del DL 145/2023		-4.319.000,00
<b>Spesa di personale (vedi art. 2 lettera A)</b>		<b>170.658.807,92</b>
	<b>PERCENTUALE ART. 4</b>	<b>27,26%</b>

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 28,80%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4, combinato con la previsione del turn over del 75%, prevede che il Comune che si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che, in questo caso, per il Comune di Bologna ammonta ad EURO 180.329.966,71, e comunque nel limite del 75% della spesa di personale di ruolo cessato nell'anno precedente secondo i parametri sopra riportati.

L'incremento di spesa di personale per il Comune di Bologna per l'anno 2025, secondo l'art. 5 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 che definisce, in base alle fasce demografiche, le percentuali di incremento annuale della spesa di personale registrata nel 2018, è fissato nel 10% della spesa di personale registrata nel 2018, cioè il 10% di EURO 164.841.371,61 pari ad EURO 16.484.137,16.

Ne consegue che, sommato il predetto incremento di EURO 16.484.137,16 alla spesa di personale del consuntivo 2023, il limite di spesa di personale per l'anno 2025 si attesterebbe in EURO 187.142.945,08 che è superiore alla spesa definita come valore-soglia ai sensi del citato D.P.C.M. 17/03/2020, pari ad EURO 180.329.966,71.

Verificato che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2025-2027 (macro-aggregato 101) ammonta a:

- EURO 166.235.661,86 per l'esercizio 2025;
- EURO 165.341.156,35 per l'esercizio 2026;
- EURO 164.939.408,30 per l'esercizio 2027;

ed è quindi contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Il costo dei rinnovi contrattuali si riflettono inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio imponendo il monitoraggio delle assunzioni per garantire la sostenibilità finanziaria.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2025, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che intercorrano e alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo dell'imminente rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2025-27.

Le cessazioni stimabili per il 2025 sono circa 230 cessazioni.

A tale previsione si affiancherà, se confermato in sede di approvazione della Legge di Bilancio 2025, anche il limite relativo alla spesa per assunzioni per l'anno 2025 che dovrà essere contenuto nel 75% della spesa di personale delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2024, spesa di cessazioni che è pari a EURO 4.860.563,66 al netto di oneri e irap (EURO 6.726.047,99 inclusi oneri ed irap), ed escluse le cessazioni per mobilità.

Ne conseguirebbe che la spesa per assunzioni per l'anno 2025 dovrebbe contenersi nel valore massimo (75% del valore delle cessazioni 2024) di EURO 3.645.422,75 al netto di oneri e irap (EURO 5.044.535,99 inclusi oneri ed irap), ed escluse le cessazioni per mobilità.

Si impone quindi un costante monitoraggio del trend della spesa per garantire il rispetto del turnover del 75%, ove confermata l'attuale formulazione del disegno della legge di Bilancio 2025, e la copertura dei posti vacanti a partire dai servizi educativo scolastici, in relazione alle esigenze che l'amministrazione pubblica è chiamata a fronteggiare.

All'inizio del 2025 verranno inoltre concluse le assunzioni già previste nel bilancio 2024 che per motivi organizzativi/di disponibilità del personale non sarà possibile completare entro la fine del 2024. Tali assunzioni sono quindi relative al completamento del fabbisogno 2024 già in essere.

### *Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente – copertura turn over*

#### Personale dei servizi

Per effetto delle citate norme e con la necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi, ed in particolare dei servizi educativo scolastici, dei servizi della Polizia Locale e dei Servizi Sociali nonché la realizzazione delle opere, è naturalmente necessario procedere ad assunzioni di personale per le diverse aree di inquadramento e per le diverse strutture dell'ente. A tal fine l'Area

Personale e Organizzazione ha verificato e predisposto, sentite le singole Direzioni, il fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027, sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel capitolo 14 del DUP 2025-2027 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare.

Il Fabbisogno viene pertanto definito stabilendo che per i servizi educativi e scolastici verrà coperto il numero di assunzioni a tempo indeterminato necessario per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1° settembre 2025, per garantire il corretto avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti:

TABELLA ASSUNZIONI SUDDIVISA PER AREE

Area professionale	2025	2026(fine mandato)	2027
Operatori Esperti (compreso personale educativo scolastico)	25	25	25
Istruttori (compreso personale educativo scolastico)	42	42	42
Funzionari ed EQ (compreso personale educativo scolastico)	75	75	75

Dirigenti	3	3	3
totali	145	145	145

Per il suddetto fabbisogno è prevista una spesa complessiva di Euro 4.930.000 annui (comprensivi di oneri e irap).

### *Linee guida del fabbisogno del piano 2025*

#### *Valorizzazione*

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno del comune, proseguire, entro il termine fissato dal CCNL Funzioni Locali al 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree cui è ammesso il personale con profili che ancora non sono stati oggetto di progressione, in servizio e in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali, in deroga al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai

sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari dell'anno 2018.

#### *Inclusione e accessibilità*

In base a quanto sancito dalla legge 227/2021 e dai relativi decreti attuativi, l'Amministrazione intende predisporre azioni per garantire la tutela del personale dipendente con disabilità.

#### *Stabilizzazione*

##### Personale non dirigenziale

A valere sulle facoltà assunzionali del personale non dirigenziale, nel limite massimo del 50% dei posti disponibili, si verificherà l'utilizzazione dello strumento della stabilizzazione definito dall'art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito in L. 74/2023.

##### Personale Dirigenziale

Nei limiti dei posti disponibili, applicare l'art. 28 comma 1-bis del D.L. 75/2023 convertito in L. 112/2023.

#### *Reclutamento*

Concorsi pubblici. È stato approvato il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi che prevede l'utilizzo delle nuove modalità di pubblicazione tramite il portale unico di reclutamento INPA unitamente all'eventuale impiego delle tecniche digitali applicate allo svolgimento delle varie fasi concorsuali.

È ritenuto opportuno dare applicazione alle riserve ed alle stabilizzazioni eventualmente previste dalla legge, soltanto quando il numero di posti vacanti sia sufficiente a garantire un adeguato scorrimento delle graduatorie vigenti.

Per realizzare le assunzioni previste si procede inoltre mediante:

- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte del Comune di Bologna;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è tuttora sospeso fino al 31/12/2024 (D.L. 80/2021 art. 1 comma 14-ter);
- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- Assunzioni obbligatorie ex Legge 68/99;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Convenzioni/accordi con altri Enti.

Per rispondere alle esigenze di semplificazione organizzativa ed economicità delle procedure concorsuali, il Comune di Bologna ha aderito:

- alla convenzione stipulata nel 2021 e prorogata nel 2024 con la Regione Emilia Romagna e altri enti per effettuare concorsi pubblici;
- agli Accordi attuativi della convenzione quadro per la collaborazione istituzionale tra Città Metropolitana, Unioni di comuni e singoli comuni, per effettuare concorsi pubblici in forma aggregata e selezioni uniche, sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

Questa adesione non pregiudica in ogni caso il ricorso all'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti, previa sottoscrizione di convenzioni/accordi con il Comune di Bologna.

### *Assunzioni a tempo determinato*

Il Comune di Bologna effettua assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi per garantire l'apertura dei servizi soprattutto in ambito educativo scolastico e sociale, in occasione di assenze per esigenze temporanee, esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto.

Sono inoltre previste assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, di posizioni dirigenziali.

Per obiettivi particolari e strategici sono previste assunzioni a tempo determinato di alta specializzazione ex art. 110 del D.lgs. 267/2000.

In attuazione dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000, sono previste figure di collaboratori del Sindaco e degli Amministratori, fuori dotazione organica, il cui contratto di lavoro ha durata pari a quella del mandato amministrativo.

### *Assunzioni a tempo determinato PNRR e altri Fondi*

Il Comune di Bologna ha previsto l'assunzione a tempo determinato di varie figure professionali fuori dotazione organica, sia nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, che altre tipologie di Fondi, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

In particolare, al fine di favorire le azioni di incremento della capacità dell'Agenda Tutela della Salute (ATS), il Comune di Bologna ha partecipato alla procedura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali finalizzata ad ottenere finanziamenti nell'ambito del "PN Inclusione lotta alla povertà 2021 – 2027" per l'assunzione di n. 33 unità di personale a tempo determinato di profilo specialistico che potranno essere assunte allorché successivamente definite ed assegnate con specifico provvedimento ministeriale - con contratto di lavoro a tempo determinato, con inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - Comparto Funzioni locali, previa verifica della copertura totale a carico del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 delle voci salariali, comprese quelle accessorie e oneri contributivi e fiscali per l'intero triennio dell'assunzione e previa verifica del riconoscimento da parte del Ministero di un congruo anticipo delle risorse.

Infine si dà atto che, in base all'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale verrà inviato entro 30 gg. a SICO.

Si allega la Tabella dei dipendenti presenti al 30.11.2024 – Allegato Sez. 3.3 A) Tabella dipendenti presenti al 30.11.2024 Piano dei Fabbisogni di Personale

## 3.4. Piano della Formazione

### Premessa

La formazione del Personale rappresenta uno degli strumenti, a disposizione delle Organizzazioni, per la valorizzazione delle competenze del proprio Personale, in termini sia di riconoscimento che di accrescimento delle conoscenze e delle capacità individuali. Tutto questo avviene mantenendo la coerenza con la posizione di lavoro e il profilo professionale ricoperti. Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio Personale, l'Amministrazione, anche in linea con la Programmazione dei Fabbisogni, persegue principalmente:

- la rispondenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale del Comune di Bologna, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini, le Cittadine e della generazione di "Valore pubblico"
- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai Dirigenti/Datori di lavoro per il Personale loro assegnato, in ragione degli obiettivi da perseguire, dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo
- l'attivazione di percorsi rivolti a neo-assunti o funzionali a processi di riconversione professionale in seguito alle procedure di mobilità dall'esterno e dall'interno
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo direttivo, mediante sessioni formative rivolte ai Dirigenti e ai Quadri
- la diffusione di una cultura dell'inclusione, con particolare riferimento al tema dell'accessibilità, anche digitale, come previsto dal d.lgs. 222/2023, e con la collaborazione di esperti esterni, istituzionali e privati.

### Elementi di analisi della partecipazione dei Dipendenti agli eventi formativi (dati 2022-2024)

La tabella seguente riporta i dati quantitativi relativi alla formazione erogata negli ultimi 3 anni. Gli indicatori rappresentati sono: numero di iscritti e numero di ore di formazione erogate (durata dei corsi). Per quanto riguarda i risultati 2024, l'aggiornamento è al 30 Giugno.

	2022	2023	2024 (dati aggiornati al 30-06)
<b>Nr. Iscritti</b>	14.463	31.662	9.251
<b>Nr. Ore di Formazione erogata</b>	4.587	5.133	3.488

### Le linee di attività per il 2025

Le principali linee di lavoro in tale ambito, sono costituite da:

- La progettazione, l'organizzazione e la realizzazione degli interventi formativi destinati al Personale dipendente
- La gestione amministrativa di supporto alla messa in campo delle attività
- La collaborazione con altri Enti del territorio (es. Regione Emilia-Romagna) attraverso Accordi/Convenzioni per la realizzazione di attività formative da progettarsi e gestirsi in maniera congiunta
- La rendicontazione e la consuntivazione delle attività. Queste azioni si concretizzano essenzialmente nella produzione di report e statistiche annuali o infra-annuali, legati alla verifica sull'andamento della gestione, anche in vista di eventuali processi di miglioramento. Tali report specifici vengono inoltre richiesti da soggetti istituzionali esterni, quali ISTAT, Ragioneria Generale dello Stato, Formez, Regione Emilia-Romagna, ...
- Il monitoraggio della spesa complessiva per la formazione, da parte di tutte le strutture dell'Ente

- Supporto al raggiungimento dell'Obiettivo di II° livello "Misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi"
- La partecipazione a Progetti finanziati dalla UE, che prevedano la realizzazione di attività formative rivolte al Personale dell'Ente
- La gestione e l'arricchimento della videoteca formativa, inserita nella sezione Formazione della Intranet.

Sulla base delle attività descritte, le principali linee di "prodotto" possono essere sommariamente individuate in:

1. Corsi legati agli obiettivi strategici generali di Ente, su tematiche multidisciplinari che interessano tutta l'Organizzazione
2. Corsi definiti a partire dalla rilevazione periodica dei fabbisogni espressi dalle singole strutture
3. Corsi di aggiornamento su argomenti di interesse per la vita dell'Ente Locale
4. Mobilità, neo-assunti, riqualificazione e adeguamento competenze
5. Corsi per dirigenti, finalizzati al miglioramento dell'esercizio del ruolo direttivo
6. Formazione obbligatoria per legge.

Pertanto, in coerenza con gli obiettivi programmatici delineati, si prevede al momento di attivare con modalità in-house, corsi di formazione afferenti alle seguenti aree tematiche:

- Informatica generale
- Informatica specialistica
- Innovazione digitale
- Normativa
- Managerialità
- Comunicazione
- Lingue straniere
- Tecnico-specialistica (corsi rivolti a specifiche famiglie professionali: personale educativo e scolastico, assistenti sociali, tecnici, ...)

### *Gli ambiti tematici e le attività previste*

#### Informatica generale

<b>Tipologia Corso</b>	<b>nr. di edizioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Modalità</b>
Writer base	1	indifferenziati	aula
Writer avanzato	2	indifferenziati	webinar
Calc base	1	indifferenziati	aula
Calc avanzato	2	indifferenziati	webinar
Impress	1	indifferenziati	aula

#### *Informatica specialistica*

<b>Tipologia Corso</b>	<b>nr. di edizioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Modalità</b>
Sistema di Gestione del Personale (SISPE)	3	Addetti Gestione matricolare	aula
Nuovo Sistema di Gestione del Personale	v. gara	Area Personale e Organizzazione	Da concordare
BIM	4	Tecnici	aula
Software Ahab per Gestione Postazioni di Navigazione e OPAC	2	Settore Biblioteche e Welfare culturale	aula
Tutorial SAP	e-learning	Amministrativo-contabili	e-learning



## Innovazione digitale

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Protocollo Generale e Consolle di gestione documentale	2	Amministrativi	aula
Syllabus Competenze digitali	1200 accessi	Facilitatori digitali e Segreterie	e-learning
Prosecuzione percorso Facilitatori digitali	1	Facilitatori digitali	Webinar / aula
Smart Working – Corso online per Operatori	4	Cat. C, B e A	e-learning
Accessibilità digitale	3	Facilitatori digitali, Produttori di contenuti digitali, Tecnici-Sviluppatori, Dirigenti ed EQ	e-learning
Accessibilità digitale	10	Facilitatori digitali, Produttori di contenuti digitali, Tecnici-Sviluppatori, Dirigenti ed EQ	aula
Cybersecurity (Sicurezza informatica)	3500 accessi	indifferenziati	e-learning
Google Workspace	indifferenziati	indifferenziati	e-learning
Sicra Web - EVO	5	Operatori URP e Servizi Demografici	aula
Internet of Things e Intelligenza artificiale	Da definire	Dirigenti ed EQ: Settore Innovazione digitale e Dati, Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di Controllo interni, Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture, Settore TEUC, Settore Cultura e Creatività	Aula / Webinar

## Normativa

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
GDPR online	4	Indifferenziati	e-learning
Prima formazione Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio basso	1	indifferenziati	e-learning
Aggiornamento Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio basso	4	Indifferenziati	e-learning
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Parte generale)	5	Servizi 0-6	e-learning
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Prima formazione Parte specifica - Servizi 0-6)	2	Servizi 0-6	aula
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio (Aggiornamento Parte specifica - Servizi 0-6)	11	Servizi 0-6	aula
Corso di prima formazione per i Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza	1	RLS di nuova nomina	e-learning
Aggiornamento annuale per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	1	RLS	aula
Prima formazione Datori di Lavoro	1	Dirigenti	e-learning
Aggiornamento Datori di Lavoro	1	Dirigenti	aula
Formazione Preposti	2	PO	e-learning
Tematiche amministrativo-gestionali per nuovi assunti (e-learning)	indifferenziati	Neo-assunti	e-learning
Legalità democratica	1	Indifferenziati	aula
Anti-riciclaggio	2	Indifferenziati	e-learning

Anti-corruzione online	4	Indifferenziati	e-learning
Redazione Atti	2	Amministrativi	aula
Tematiche amministrativo-gestionali (e-learning)	1	Amministrativi	e-learning
Aggiornamento Coordinatore Sicurezza Cantieri	1	Dip. Lavori pubblici, Verde e Mobilità	aula
Certificazione Antincendio per Tecnici	1	Dip. Lavori pubblici, Verde e Mobilità	Aula + webinar
Formazione Accessibilità per Tecnici	2	Dip. Urbanistica, Casa Ambiente e Patrimonio, Dip. LLPP	aula
Regolamento edilizio / Linee guida Visitabilità	6	Indifferenziati	Aula + webinar
Codice della Strada per Agenti di Polizia stradale	1	Dip. LLPP, Verde e Mobilità	Da definire
Ordinamento e Istituzioni dell'Unione Europea	4	Indifferenziati	webinar

### Managerialità

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Gestione del Gruppo di Lavoro	1	EQ e Funzionari	aula
Superamento delle logiche funzionali	4	Dirigenti ed EQ	aula
Smart Working – Corso online per Dirigenti e Funzionari	2	Dirigenti, PO e cat. D	e-learning
Valutazione e gestione delle crisi e dei rischi	1	Dirigenti	aula
Talent Retention	1	Dirigenti	aula

### Comunicazione

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Comunicazione e Lavoro in gruppo	4	Indifferenziati	aula
Tecniche di Comunicazione e Gestione dei conflitti	6	Sportelli sociali	aula
Problem-Solving	1	Indifferenziati	aula
Corsi Anti-discriminazione	1	Indifferenziati	e-learning
RI-Forma Mentis – Contrastare le molestie sul lavoro	400 accessi	indifferenziati	e-learning

### Lingue straniere

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Inglese – Principianti assoluti	1	Indifferenziati	webinar
Inglese - liv. Elementare	1	Indifferenziati	webinar
Inglese – liv. Pre-intermedio	2	Indifferenziati	webinar
Inglese - Intermedio	1	Indifferenziati	webinar
Inglese Corporate	1000 accessi	Indifferenziati	E-learning + webinar
Inglese - Direttori	6	Direttori	aula

### Materie Tecnico-specialistiche

Tipologia Corso	nr. di edizioni	Destinatari	Modalità
Corso specialistico URP	1	Operatori URP	aula

Aggiornamento specialistico Ragioneria	1	Area Risorse finanziarie	webinar
Diritti e inclusione delle persone con disabilità	1	Operatori SPAD, Gruppo Ufficio Diritti e Città plurale, Comunicatori	aula + webinar
Addetti SUAP	1	Settore Economia	aula
Servizio sociale per la Disabilità	4	Settore Servizio sociale	aula
Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile (Let's Gov)	4	Indifferenziati	e-learning
Transizione ecologica – Formazione sul campo (Let's Gov)	5	Dirigenti e Tecnici TEUC e LLPP	aula
Valutazione d'impatto delle attività formative (Let's Gov)	1	u.i. Formazione e Settore TEUC	Da concordare
Massaggio infantile (Prima formazione e aggiornamento)	1	Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni	aula
Formazione giuridica Ufficio Tutela	10	Settore Servizio sociale	aula
Formazione su tematiche Welfare (Scuola Achille Ardigò)	10 edd.	Dip. Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	aula
Formazione Interventi Famiglie e Minori	8 edd.	Settore Servizio sociale	aula
Biblioteche accessibili	4	Settore Biblioteche e Welfare culturale	aula
Corso Notifiche	3	Settore Servizi Demografici Settore Servizi per l'Edilizia privata Settore Patrimonio Area Risorse finanziarie Settore Economia	Da concordare
Coordinatore Sicurezza Cantieri	1	Settore Servizi per l'Edilizia privata	Da concordare
Il principio del DNSH e le sue applicazioni	2	Dip. LLPP, Verde e Mobilità RUP	Da concordare

Il piano di lavoro delineato nelle tabelle precedenti non tiene ovviamente conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2025-2027, sia a seguito di mutazioni del contesto (normativo, operativo) che in fase di rilevazione delle competenze ai fini delle progressioni.

Inoltre, nel caso di formazione specialistica rivolta a famiglie professionali definite (es.: tecnici, assistenti sociali), viene richiesto all'Ordine professionale di riferimento l'accREDITAMENTO dei corsi da attivare.

Non sono inoltre indicati i corsi di formazione esterna. Si tratta di iniziative che, a differenza di quelle organizzate e gestite direttamente dal Comune di Bologna (cui si fa riferimento nelle tabelle), vengono proposte da società esterne. Hanno generalmente natura altamente specialistica cui di norma partecipa un numero limitatissimo di dipendenti. La partecipazione agli eventi formativi organizzati da soggetti esterni è subordinata a una richiesta specifica del Dirigente apicale della struttura cui appartengono gli iscrivendi.

### La formazione obbligatoria per legge

All'interno dell'offerta formativa del Comune di Bologna, la formazione obbligatoria per legge assume una posizione di rilievo. Si tratta di corsi espressamente previsti da norme in vigore che, a seconda della tematica, possono essere rivolti a figure diverse o all'intera platea del personale in servizio. Gli ambiti obbligatori riguardano:

- Anti-corruzione
- Anti-riciclaggio
- Disciplina del trattamento dei dati personali

i cui corsi, fruibili in modalità e-learning, vengono gradualmente somministrati all'intera popolazione dell'Ente.

Altra tematica oggetto di formazione obbligatoria è costituita da Salute e Sicurezza sul Lavoro, affrontata in maniera diversa in ragione dei contesti e dei ruoli.

### *Il digitale a servizio della formazione*

L'introduzione della Google Workspace tra gli strumenti digitali di lavoro, ha consentito l'uso di funzionalità specifiche per la gestione (sempre più ottimizzata, nel corso del tempo) delle attività d'aula virtuale. Ciò ha permesso la creazione di videolezioni registrate e fruibili dai Colleghi in qualsiasi momento, nella sezione Formazione della Intranet. I contenuti presenti in questa sezione verranno regolarmente aggiornati e proposti ai neo-assunti come formazione di base.

Altro fronte di lavoro per l'auto-formazione è costituito dai tutorial. A differenza dei videocorsi, i tutorial hanno una natura addestrativa. Per questo motivo, l'u.i. Formazione in collaborazione con l'Area Risorse finanziarie ne ha realizzati 31 sulle diverse funzionalità del Sistema di Contabilità SAP. Inoltre, in collaborazione con il settore Innovazione digitale e Dati e Injenia S.r.l., stiamo realizzando dei tutorial sull'utilizzo delle app più usate delle Google Workspace. I videocorsi SAP e Google Workspace verranno collocati nel minisito Formazione della Intranet.

### *Il coordinamento intersettoriale*

L'Area Educazione, Istruzione e nuove Generazioni, e l'Area Sicurezza urbana integrata (U.I. Protezione civile e U.I. Corpo di Polizia Locale) sono dotate di risorse finanziarie proprie per la realizzazione di attività formative. Trattandosi, inoltre, di strutture che presidiano contenuti di interesse specialistici per platee numerose, organizzano autonomamente i corsi di formazione relativi ai propri ambiti di competenza. Il tutto avviene comunque in stretto raccordo con l'u.i. Formazione dell'Area Personale e Organizzazione, sia ai fini della rendicontazione sotto il profilo sia gestionale che contabile.

L'area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni redige e realizza, all'inizio di ogni anno educativo/scolastico, le attività previste all'interno del "Catalogo dei corsi di formazione per il personale dei Servizi comunali 0-6". Il Catalogo contiene proposte relative ad alcune macro-aree tematiche:

- Formazione obbligatoria per legge (v. sopra Par. 5)
- Formazione su alimentazione, igiene, salute e prevenzione nei contesti educativi
- Formazione a supporto dei gruppi, delle mansioni lavorative e della gestione delle strutture educative
- Formazione su libri, lettura, linguaggi ed espressività
- Formazione specifica per i Centri per Bambini e Famiglie
- Formazione specifica per il Personale degli uffici
- Corsi GLE (Gruppo di Lavoro Educativo)
- Progetti di qualificazione dell'offerta formativa 0-6.

Il "Catalogo dei corsi di formazione per il personale dei Servizi comunali 0-6" è reperibile sulla Intranet al link <https://ionoi.intranet.comune.bologna.it/info/sito/area-educazione/formazione-del-personale>.

Va comunque precisato che, dal punto di vista gestionale ed economico, l'u.i. Formazione dell'Area Personale e Organizzazione provvede alla organizzazione e alla realizzazione di corsi in tema di:

- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Anti-corrruzione
- Anti-riciclaggio

- Disciplina del trattamento dei Dati personali
- Informatica generale
- Innovazione digitale
- Lingue straniere,

anche per tutto il personale dell'Area Educazione, Istruzione e Nuove Generazioni.

La UI Protezione civile persegue obiettivi legati all'addestramento (sia come formazione di ingresso che come aggiornamento periodico) degli Addetti all'Emergenza inseriti nelle varie strutture organizzative del Comune di Bologna. I temi trattati prevedono:

- Corsi di prima formazione antincendio – livello 2 (rischio medio)
- Corsi di prima formazione antincendio – livello 3 (rischio elevato), con obbligo di accertamento di idoneità tecnica da parte del Comando provinciale dei Vigili del Fuoco
- Corsi di aggiornamento antincendio – livello 2 (rischio medio)
- Corsi di aggiornamento antincendio – livello 3 (rischio elevato)
- Corsi di prima formazione di Primo Soccorso
- Corsi di aggiornamento di Primo Soccorso.

Per il 2025, il Corpo di Polizia Locale intende continuare ad attivare corsi relativamente a:

- Aggiornamento professionale in relazione a tecniche operative, comprese le esercitazioni di tiro, da seguire nello svolgimento dei compiti di controllo e presidio del territorio; in particolare il percorso è teso a migliorare le tecniche di operatività in relazione all'uso della dotazione dei DPI assegnati al personale; al corso è prevista la partecipazione di tutto il personale che svolge servizi esterni o misti (interno/esterno)
- Percorsi formativi in materia di Ambiente, Codice della Strada, Polizia amministrativa e Polizia giudiziaria: tali percorsi saranno da definire in base agli aggiornamenti normativi che si verificheranno durante l'anno; è prevista la partecipazione a rotazione di tutto il personale, dando priorità a coloro che svolgono prevalentemente l'attività trattata nelle singole sessioni
- Percorsi formativi tesi ad acquisire competenze specifiche su possibili situazioni di disagio sociale che possono sfociare in atti di discriminazione e violenza, anche domestica e di genere
- Percorso formativo in merito alle procedure di intervento riguardanti l'effettuazione di accertamenti e trattamenti sanitari obbligatori. La formazione è incentrata sull'analisi del nuovo Protocollo Congiunto, adottato con lo scopo di dare univoca interpretazione e applicazione operativa alle fonti normative nazionali e regionali in relazione ad ASO e TSO
- Percorsi formativi organizzati e gestiti dall'U.I. Formazione dell'Area Personale e Organizzazione per tematiche relative a informatica, digitalizzazione, normativa generale, ....

### *Le linee strategiche 2026-2027*

Al di là delle attività corsistiche specifiche, la formazione del personale del Comune di Bologna per le annualità successive al 2025, si muoverà lungo le linee strategiche già delineate, ovvero:

- Informatica generale
- Informatica specialistica
- Innovazione digitale
- Normativa
- Managerialità
- Comunicazione
- Lingue straniere
- Materie tecnico-specialistiche.

## 4. MONITORAGGIO

### 4.1. Il monitoraggio

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

#### 4.1.1. Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Sezione/ Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	Differimento al 31/01/2025
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

## 4.1.2. Il monitoraggio e la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza alla valutazione della performance

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano deve anche definire le modalità con le quali si include la cittadinanza e l'utenza nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, le loro modalità di partecipazione al monitoraggio del ciclo.

Il Comune di Bologna utilizza diversi strumenti per raccogliere informazioni dalle cittadine e dai cittadini e dall'utenza, in grado di fornire input di misurazione al ciclo di programmazione, tra cui quelli sintetizzati nella figura seguente.



Per il 2025 sono state programmate alcune azioni e, in particolare:

- la realizzazione di indagini di soddisfazione dell'utenza, tra cui quelle relative al gradimento del SUE e dei servizi online erogati dalla piattaforma "scrivania del professionista", della refezione scolastica e del gradimento delle strutture museali comunali;
- per quanto riguarda le Carte dei servizi si prevede la nuova redazione della carta dei servizi dei Musei Civici e delle Biblioteche; per le restanti carte dei servizi in vigore si prevede la revisione e l'aggiornamento annuale;
- si realizzerà l'indagine per la valutazione della percezione della Qualità della Vita con interviste a un campione rappresentativo di cittadine e cittadini del Comune e dell'area metropolitana, che prevedrà anche una sezione di valutazione della soddisfazione per i servizi erogati dall'Amministrazione, con un focus su uno o più servizi definiti in funzione dell'andamento monitorato attraverso indicatori, segnalazioni e controllo della gestione. Gli esiti dell'indagine saranno disponibili in tempo utile per essere utilizzati per l'avvio del processo di programmazione per il triennio successivo.



### 4.1.3. Il monitoraggio del valore pubblico: il Report Integrato

Il Report Integrato (Integrated Reporting) è uno strumento di rendicontazione volontaria e non finanziaria, che si basa su un framework internazionale, che consente ad un'organizzazione di "narrare" e misurare la propria storia di creazione di valore nell'interesse dei propri stakeholder. Il Report, infatti, può essere definito come una forma di comunicazione sintetica che illustra come la strategia, la governance, le performance e le prospettive future di un'organizzazione consentono di creare valore, nel breve, medio e lungo periodo.

Si tratta di uno strumento diffuso soprattutto tra le imprese private che vogliono comunicare la loro dimensione etico-sociale e integrare gli elementi economici e finanziari contenuti nel bilancio di esercizio con le informazioni ambientali, sociali e di governance (i cosiddetti fattori ESG) per misurare la loro sostenibilità e l'impatto della loro azione sul territorio e sulla comunità.

Il Report Integrato consente alle organizzazioni e al management di comprendere le interconnessioni tra le informazioni finanziarie ed economiche e quelle quali-quantitative relative, in particolare, ai diversi tipi di capitali che un'azienda utilizza per creare valore, compresi quelli "intangibili": lo strumento, infatti, evidenzia con chiarezza che il successo di qualsiasi organizzazione dipende dalle sei tipologie di capitali che creano valore e rappresentano sia l'input, che l'output nel modello gestionale aziendale (capitale finanziario, capitale materiale, capitale organizzativo, capitale umano, capitale sociale e relazionale, capitale naturale).

Nonostante le finalità e i vantaggi, il Report Integrato è uno strumento quasi sconosciuto nell'ambito della Pubblica Amministrazione che, invece, ben più delle imprese private, deve essere trasparente e "rendere conto" ai cittadini e a tutti gli stakeholder con modalità e strumenti efficaci.

Il Comune di Bologna, dopo aver deciso, già dal ciclo di programmazione 2018-2020, di iniziare ad utilizzare l'Agenda ONU 2030 come cornice di riferimento per la programmazione, in coerenza con tale scelta, nel 2021, ha redatto a titolo sperimentale il primo Report Integrato, relativo al 2020.

La necessità, con l'avvento del PIAO, di definire formalmente, misurare e, quindi, di dar conto del valore pubblico prodotto trasforma la decisione, a suo tempo assunta dal Comune di Bologna di adottare volontariamente il Report Integrato, in una felice intuizione e ne fa, in prospettiva, uno strumento potente per il monitoraggio e la rendicontazione dei risultati che l'ente realizza gestendo in modo sostenibile i propri Capitali, tangibili e intangibili, per il benessere e lo sviluppo sostenibile per i propri stakeholder e, in generale, per la propria comunità.



Pertanto, nel 2025 oltre alla Relazione sulla Performance relativa, sarà approvato anche il Report Integrato relativo al 2024 che, dopo ben 4 edizioni, è definitivamente entrato a regime come strumento per rendicontare il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione, con particolare riferimento agli obiettivi di valore pubblico dell'agenda territoriale per lo sviluppo sostenibile.

Figura 1: Nozioni di Capitale adottate nel Report Integrato del Comune di Bologna