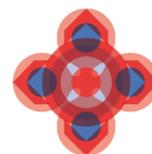




Comune di Bologna



Il Comune
è Bologna

Relazione sulla Performance 2021



Sommario

1	Il 2021 a colpo d'occhio	3
2	Il Comune di Bologna: la nostra identità, la nostra visione e i nostri valori.....	5
3	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2021	7
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2021	8
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale .	8
3.1.2	Piano della performance	8
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale	9
3.1.4	Relazione sulla performance	9
3.1.5	Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza.....	10
4	Analisi del contesto e delle risorse	11
4.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto	11
4.1.1	Indagine Qualità della Vita 2021	25
4.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	36
4.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane	40
4.3.1	I dipendenti al 31/12/2021.....	40
4.3.2	Il lavoro a distanza.....	41
4.3.3	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione..	42
4.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie	45
4.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2021	45
4.5	Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)	48
5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	49
5.1	Performance di ente.....	50
5.1.1	Stato di salute finanziaria	51
5.1.2	Stato di salute organizzativa.....	52
5.1.3	Indicatori stato di salute organizzativa.....	52
5.2	Raggiungimento degli obiettivi operativi	57
5.2.1	Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1).....	57
5.2.2	Consuntivo indicatori (Allegato 2).....	57
5.2.3	Consuntivo Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi (Allegato 3)	58

1 Il 2021 a colpo d'occhio



Rinnovo alberature di privati
100%*
*n° 619 nel 2021




Raccolta differenziata
57,60%*
*dato provvisorio



Tasso di copertura scuole dell'infanzia
91%*
*2020: 89,33%



Assegnazioni alloggi sociali
n. 483



Monitoraggio persone accolte e orientate dagli Sportelli Sociali
+1,90%*

*I contatti a Sportello con esito positivo pur avendo un incremento rispetto all'anno precedente hanno rilevato una misura inferiore all'atteso a causa delle perduranti condizioni di limitazioni alla mobilità dei cittadini durante il 2021 in dipendenza dalle restrizioni imposte dalla normativa emanata per l'affronto della pandemia.



Piste ciclabili
+6,14%*
*Da 200,3 km nel 2020 a 212,6 km nel 2021 (184,3 nel 2019)





Istanze presentate
in forma digitale
+25%



iperbole

Utenti con profilo
Iperbole
+22%



Monitoraggio tempestività
pagamenti
-21 giorni



Dipendenti in
Smart Working
89,73%*

*pari a 1931 dipendenti sul totale potenziale



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

Il Comune di Bologna, la cui fondazione risale ad oltre 900 anni fa, è uno dei Comuni più antichi d'Italia. La sua storia e il suo ruolo sono cambiati nel corso del tempo con l'evoluzione dell'organizzazione amministrativa dello Stato e con le evoluzioni socio-economiche del territorio bolognese. Oggi il Comune di Bologna è un ente autonomo all'interno dell'unità della Repubblica italiana e rappresenta la comunità di coloro che vivono nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il territorio del Comune di Bologna, a fine 2021, conta circa 392 mila residenti e, fino al 2019, è stato meta di un turismo in continua crescita che, come evidenziato nel paragrafo successivo, dopo il crollo del 2020 a causa della pandemia, ha visto nel 2021 una costante ma ancora timida ripresa degli arrivi. La città, che ospita l'Alma mater, l'Università più antica d'Europa, accoglie nell'anno scolastico 2021-2022, poco più di 90mila studentesse e studenti, di cui oltre 7 mila internazionali.

La nostra Visione

Rendere la nostra città accessibile, inclusiva e sostenibile trasmettendo questo impegno a tutti i cittadini e alle future generazioni.

I nostri valori

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

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

Accessibilità

Siamo attenti all'accessibilità in tutte le sue dimensioni e crediamo nella possibilità che tutte le politiche comunali, in modo integrato, possano aiutare a rimuovere gli ostacoli per garantire l'uguaglianza sostanziale e la partecipazione effettiva di tutte le persone, nonché a promuovere la cultura dell'accessibilità degli spazi urbani attraverso il superamento delle barriere architettoniche e di quelle interiori rappresentate dai nostri pregiudizi.

Trasparenza

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

Sostenibilità

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

Partecipazione dei cittadini

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

Innovazione

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

Integrazione

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

3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2021

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

La Relazione sulla performance viene redatta con una duplice finalità:

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

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

- programmazione per diversi livelli di obiettivo (strategico, operativo ed esecutivo) nell'ambito della cornice strategica di riferimento dell'Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo sostenibile;
- definizione degli obiettivi con un percorso bi-direzionale:
 - in una logica top-down, gli obiettivi strategici sviluppano le linee programmatiche di mandato attraverso la definizione di attività consolidate e di interventi innovativi, gli obiettivi operativi li articolano attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati attesi, tempi) per il triennio di interesse;
 - in una logica bottom-up, le singole articolazioni organizzative concorrono alla definizione degli obiettivi esecutivi che dettagliano ulteriormente i contenuti degli obiettivi operativi e, con l'approvazione del Piano delle Attività per la propria struttura, il dirigente apicale definisce le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi esecutivi, azioni che rappresentano, di fatto, micro-obiettivi che vengono "assegnati" ai dipendenti;
- inclusione di tutti gli obiettivi di performance dell'Ente nel Piano della Performance 2021;
- collegamento tra obiettivi e risorse grazie all'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di bilancio, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata, come previsto dall'art. 22 bis del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, e che trova la propria sintesi nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- misurazione dei risultati della gestione con un'ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa, grazie al collegamento tra risorse, processi, risultati ed effetti ultimi dell'azione amministrativa.

3.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2021

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

Il processo di misurazione e valutazione per il 2021 si inserisce nel generale riassetto del sistema normativo di riferimento operato dal Legislatore nel 2017 sul Decreto Legislativo 150/2009 oltre che all'interno di un percorso di revisione e innovazione per step del ciclo di gestione della performance comunale.

Il 2021 è stato ancora fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19, pur non avendo richiesto un intervento completo di revisione del processo di programmazione, come invece è stato per il 2020.

Come previsto dalla norma, l'organo esecutivo, previo parere positivo del Nucleo di valutazione, provvede a modificare ed aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per adeguarlo ai principi del D. Lgs. 150/2009 direttamente applicabili agli Enti Locali oltre che per renderlo maggiormente coerente al citato percorso di revisione del ciclo di gestione della performance funzionale a farne uno strumento sempre meno "adempimentale" e sempre più gestionale.

Deliberazione di Giunta: "CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE - LINEE GUIDA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE" - INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO

N. Proposta: DG/PRO/2020/354 - N. Repertorio: DG/2020/311 - P.G. N. 540560/2020 Data Esecutività: 22/12/2020

3.1.2 Piano della performance

Dopo l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2021-2023, la Giunta Comunale ha approvato il Piano della performance – Piano dettagliato degli Obiettivi, che è da considerarsi unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione, come previsto dal Testo Unico degli Enti Locali innovato dalla disciplina dell'armonizzazione dei bilanci (art. 169 del D.Lgs 18/08/2000, n. 267 e in osservanza del punto 10.1 dell'allegato 4/1 del D. L.vo 118/2011).

Tutti gli obiettivi dell'ente sono contenuti nel Piano della performance. Questo garantisce un totale allineamento con il processo di valutazione individuale, in quanto ad ogni dipendente sono attribuiti uno o più 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.

L'integrazione con le misure richieste per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, è stata garantita dall'attribuzione ad ogni struttura organizzativa, all'interno del Piano della performance – Piano dettagliato degli Obiettivi, di due obiettivi esecutivi di II livello denominati "Misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi" e "Attuazione norme sulla trasparenza" all'interno dei quali ogni dirigente apicale ha inserito le azioni opportune che sono poi entrate nel Piano delle attività. Analogamente sono previste azioni di partecipazione, sotto il coordinamento del RPCT, alle fasi di predisposizione e monitoraggio del Piano.

Il Piano della Performance è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente.

Deliberazione di Giunta DETERMINAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A DIPARTIMENTI, AREE, SETTORI, ISTITUZIONI E QUARTIERI PER L'ANNO 2021.

N. Proposta: DG/PRO/2020/355 - N. Repertorio: DG/2020/312 - P.G. N. 540561/2020 Data Esecutività: 22/12/2020

3.1.3 Variazioni e monitoraggio infra annuale

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

Analogamente al percorso di verifica contabile sul permanere degli equilibri, si provvede alla verifica dello stato di attuazione del "Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi" con cadenza 31 maggio e 31 agosto 2021, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Nel 2021 il monitoraggio al 31 agosto è stato assorbito dalle attività di predisposizione della pianificazione per il triennio successivo. Questo anche in considerazione del fatto che il 3-4 e 17-18 ottobre 2021 si sono svolte le elezioni amministrative in città, date slittate di qualche mese e a lungo incerte in conseguenza dell'emergenza sanitaria. Sia l'attività di monitoraggio infrannuale che, soprattutto, il processo di programmazione 2022-2024 sono state condizionate da tale circostanza. In particolare la programmazione è avvenuta giocoforza in assenza di linee di mandato e costruita in continuità con gli obiettivi del ciclo precedente e nell'ambito della cornice strategica di riferimento dell'Agenda ONU 2030, rinviando al 2022 la revisione dei documenti di programmazione per adeguarli alle linee programmatiche del nuovo mandato amministrativo.

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

a) a livello di Direzione Generale funziona un Comitato di Direzione denominato "Direzione Integrata", presieduto dal Direttore generale e composto dal Segretario generale, dal Responsabile del Gabinetto, dai Capi Dipartimento e dai Capi Area;

b) a livello di Direzione di Dipartimento e Area funzionano Comitati di Direzione presieduti dal Capo Dipartimento o dal Capo Area e composto dai direttori di settore, quartiere e dai dirigenti assegnati alle strutture, eventualmente integrato dai Responsabili di posizione organizzativa e da altri funzionari.

3.1.4 Relazione sulla performance

A completamento del più ampio processo gestionale, la Relazione sulla performance si integra con il Piano esecutivo di gestione - Rendiconto dell'esercizio 2021, come avviene in fase preventiva. Ulteriori

approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2021. Tale documento presenta in forma sintetica i principali risultati evidenziati dal percorso di rilevazione dei costi ispirato ad una logica di contabilità economico-patrimoniale. I costi, già esposti nel "Prospetto dei costi per missione", vengono mostrati in modo da offrire un approfondimento del processo di allocazione delle risorse fra i diversi interventi sviluppati dall'Amministrazione in coerenza con gli indirizzi di programmazione strategica ed operativa.

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

Con deliberazione della Giunta 146723/2021 del 31/03/2021 è stato approvato, su proposta del Segretario-generale-Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RCPT), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2021-2023. Il Piano è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, modificato ed implementato dagli interventi legislativi succedutisi e dalle linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. E' stato elaborato partendo dall'esame del contesto esterno e interno e dall'analisi dei processi e procedimenti amministrativi censiti nella banca dati, per giungere all'individuazione dei più significativi rischi corruttivi, nonché delle misure di prevenzione più idonee a contrastarne il verificarsi. Nel definire le azioni da intraprendere si è tenuto conto delle misure già attuate e adeguato quelle esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli. L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica e il miglioramento continuo, mediante 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.

Nel corso del 2021 si è proceduto alla definizione della nuova tabella per la valutazione del rischio che, secondo le indicazioni dell'A.N.AC., è improntata ad un sistema qualitativo.

Si è proceduto al monitoraggio tramite il software, scambio d'informazioni con i diversi uffici e attività di supporto alle strutture responsabili dell'attuazione delle misure. Il monitoraggio, infrannuale e alla data del 31 dicembre, ha consentito di verificare positivamente l'efficacia delle misure di prevenzione e la messa in atto delle azioni correttive e integrative. La relazione annuale del RPCT sul monitoraggio è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente

<http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:34339>

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).

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio, su base annua, è confluito nella griglia di rilevazione sul regolare 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

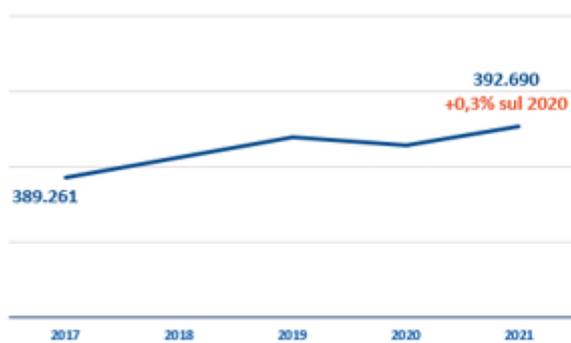
<http://www.comune.bologna.it/trasparenza/contenuti/161:26186>

4 Analisi del contesto e delle risorse

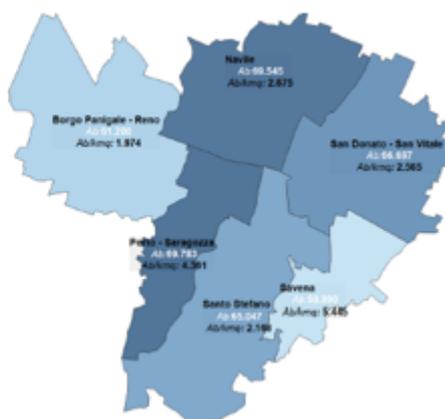
4.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

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

Popolazione residente nel comune di Bologna

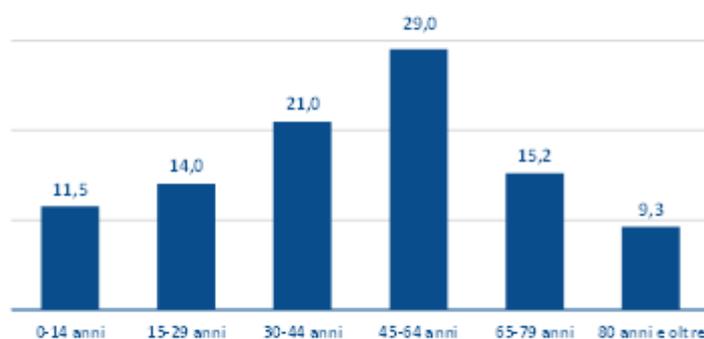


Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

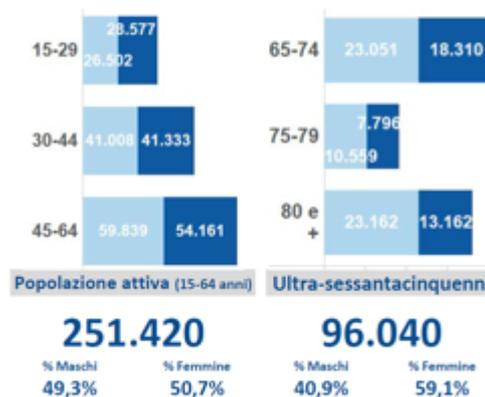


Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2021

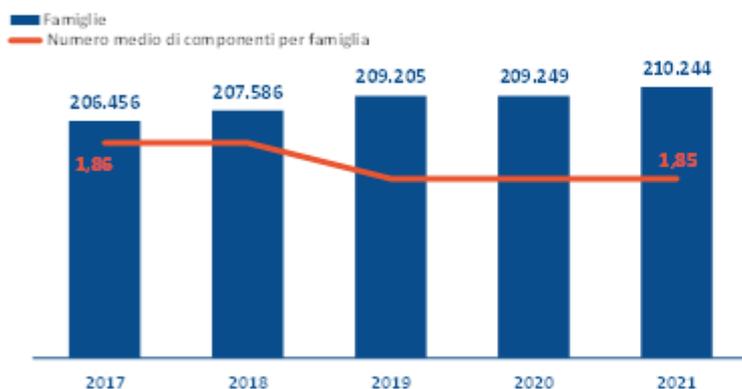
% sul totale



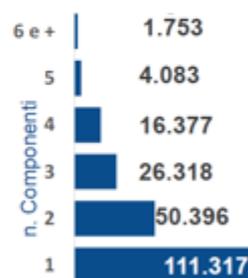
Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.



Famiglie residenti nel comune di Bologna

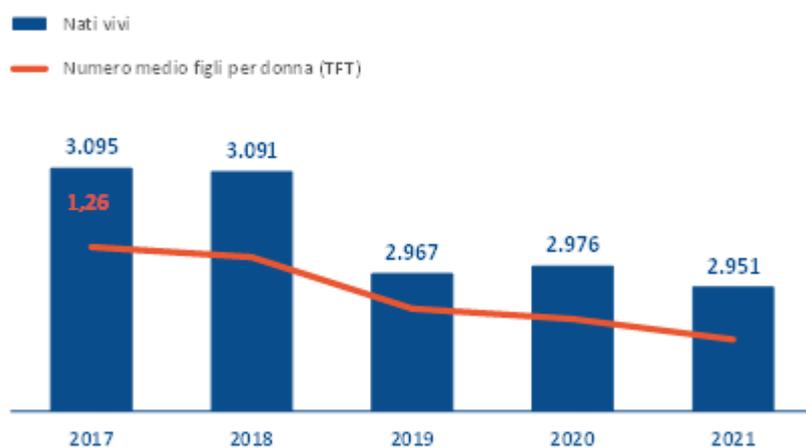


Famiglie al 31/12/2021



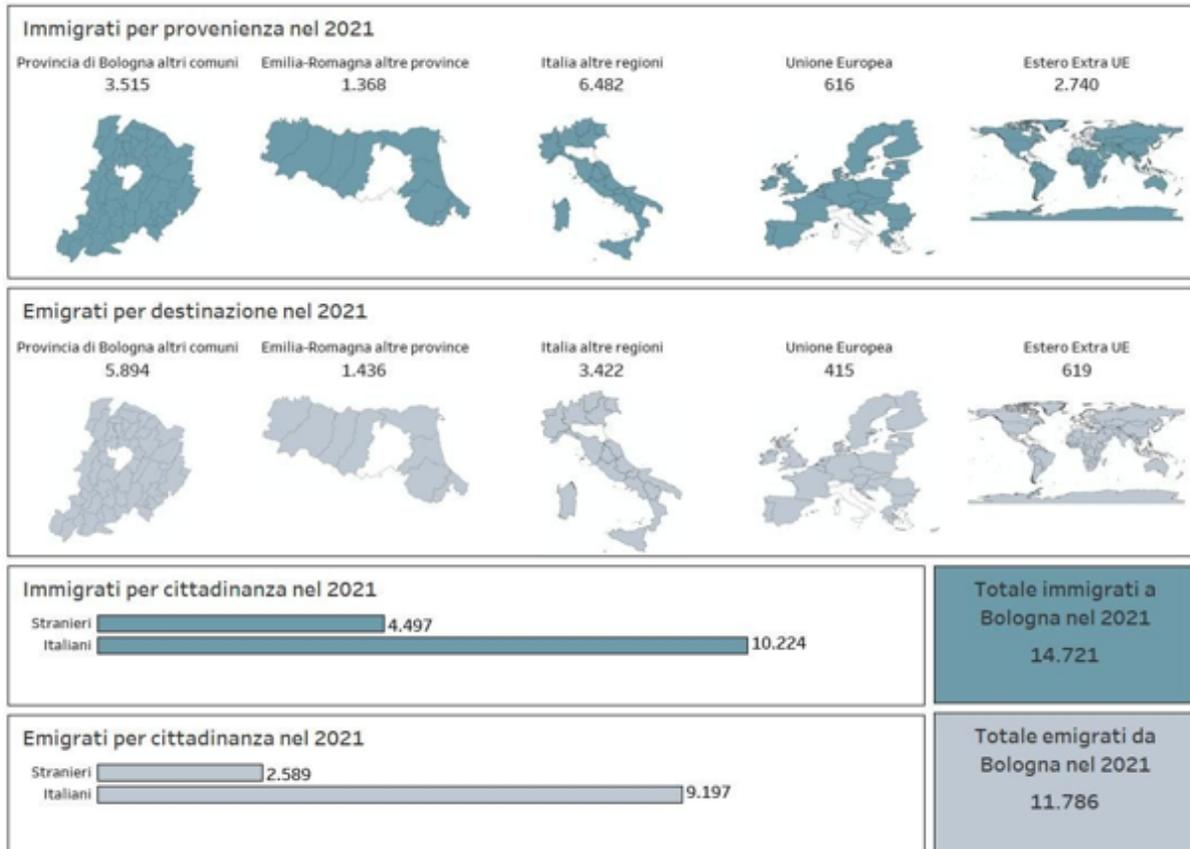
Fonte: I dati sono elaborati sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione

Natalità nel comune di Bologna



Fonte: I dati sono elaborati sulla base dei registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna per data di registrazione

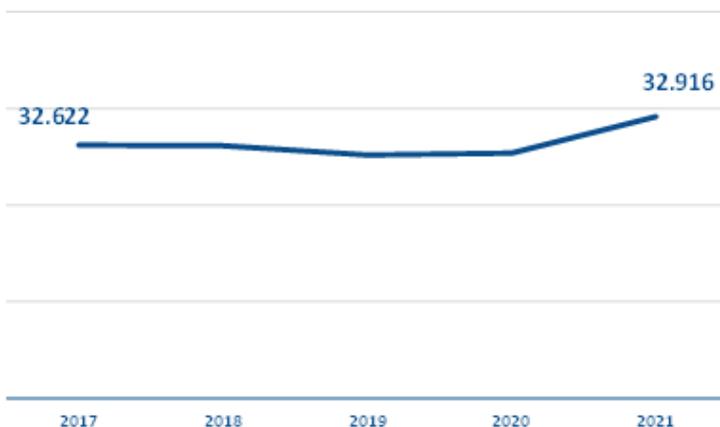
Immigrati ed emigrati per provenienza e destinazione nel 2021



Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

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

Imprese attive nel comune di Bologna



Variazione delle imprese attive (2021/2020)

+1,2%

Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Icona: By The Icon Z, ID In the Miscellaneous 010 (Line) - Bold Collection dal sito Noun Project.

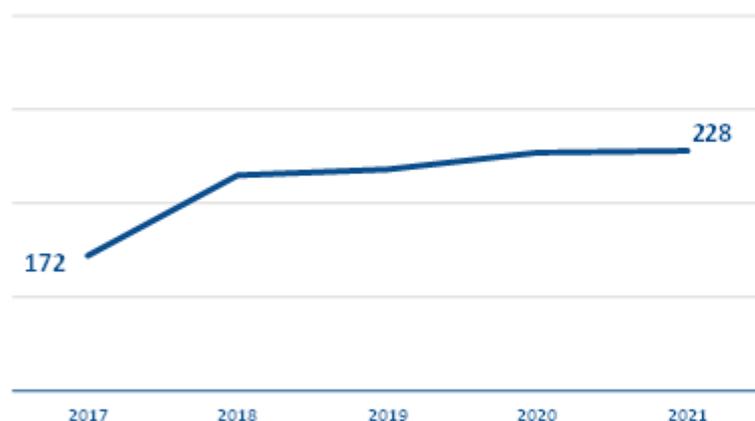
Variazione percentuale del fatturato tra il 2021 e il 2020 delle imprese che esercitano nei primi 10 settori per fatturato nel comune di Bologna

Descrizione settore	Incidenza percentuale			Variazione percentuale fatturato
	Aziende	Addetti	Fatturato	2021/2020
TOTALE COMUNE	100	100	100	1,6
TOTALE PRIMI 10 SETTORI (FATTURATO)	33,3	19,5	39,7	8,0
DISTRIBUZIONE ALIMENTARE MODERNA	1,4	2,9	8,8	19,4
CONCESSIONARI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	0,9	0,9	5,7	-10,0
INGROSSO ALIMENTARI FRESCHI E PRODOTTI DI LARGO CONSUMO	1,7	0,9	4,1	3,6
EDILIZIA	8,2	2,7	3,4	21,5
TELECOMUNICAZIONI	0,4	1,7	3,2	-3,6
SERVIZI NON FINANZIARI	5,1	3,9	3,2	-1,0
VENDITA DI ENERGIA ELETTRICA	0,1	0,2	3,0	-18,6
SERVIZI INFORMATICI E SOFTWARE	3,3	4,2	2,9	-6,7
DISTRIBUZIONE	3,5	1,0	2,7	-6,5
SOCIETA' DI GESTIONE E INTERMEDIAZIONE IMMOBILIARE	8,7	1,0	2,7	-1,7

(*) Il perimetro comprende il totale aziende agricoltura, costruzioni, industria, commercio, servizi non finanziari con sede legale / operativa nel comune di Bologna e/o sede legale / operativa non nel comune di Bologna ma almeno 20 addetti nel comune. In entrambi i casi sono stati stimati e considerati solo i ricavi realizzati nel comune di Bologna; Le informazioni utilizzate da Cerved per le elaborazioni considerano l'ultimo anno disponibile.

Fonte: Cerved

Start-up innovative attive nel comune di Bologna

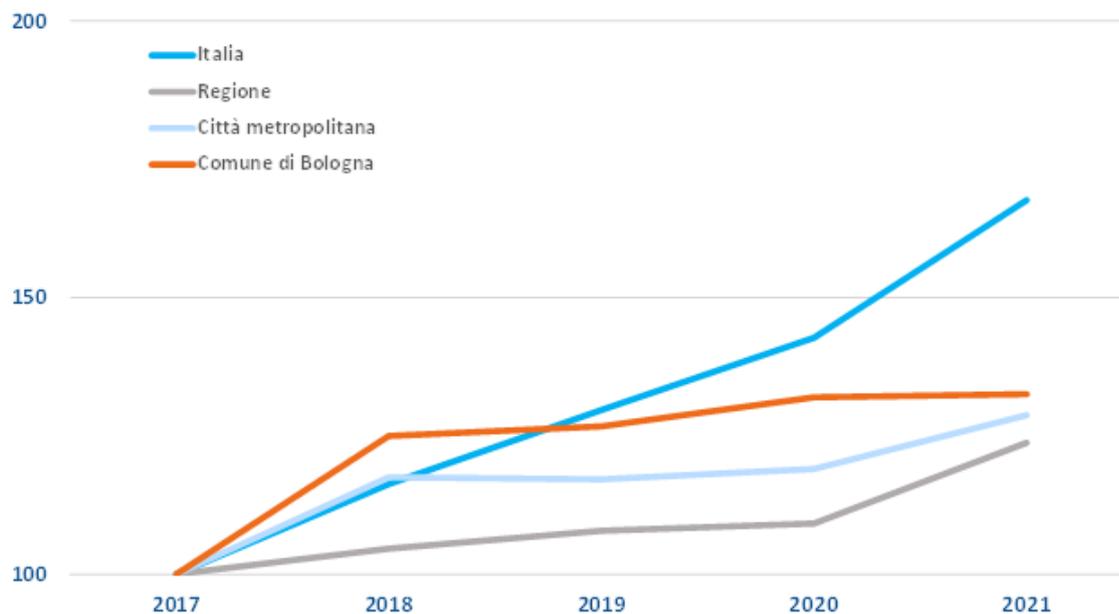


Definizione sintetica di Start-up innovative:

Società di capitali, di nuova costituzione, con almeno una sede in Italia, che non ha distribuito utili e che ha come oggetto principale lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico. Il personale ed i titolari devono essere particolarmente qualificati sul piano accademico e della ricerca.

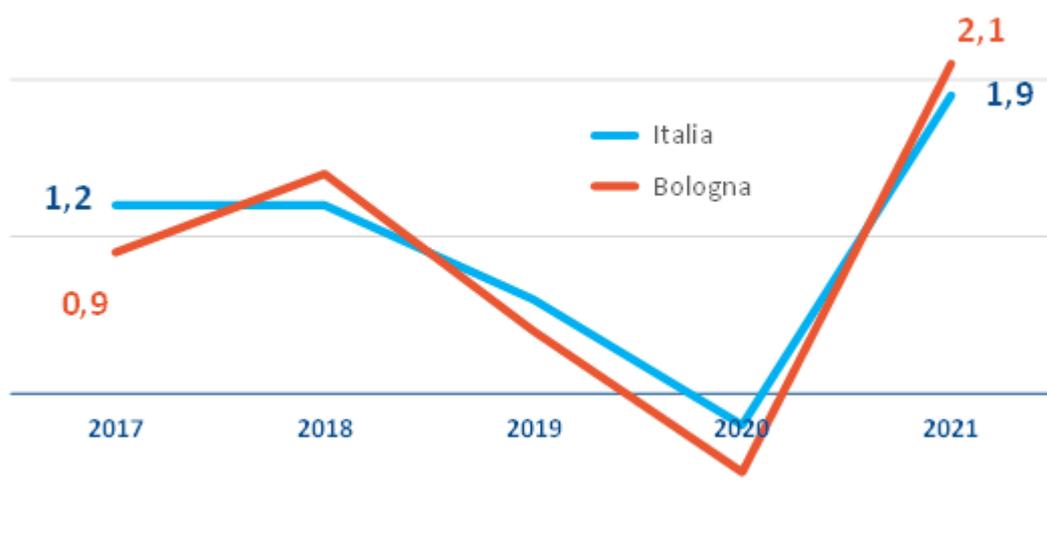
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Trend dell'indice delle Start-up innovative attive (2017 = base100)



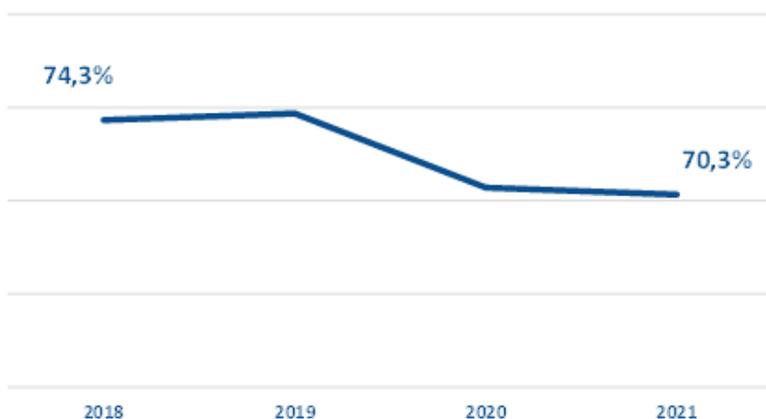
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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



Fonte: Istat.

Tasso di occupazione nel comune di Bologna (valori in %)



Occupati nel 2021

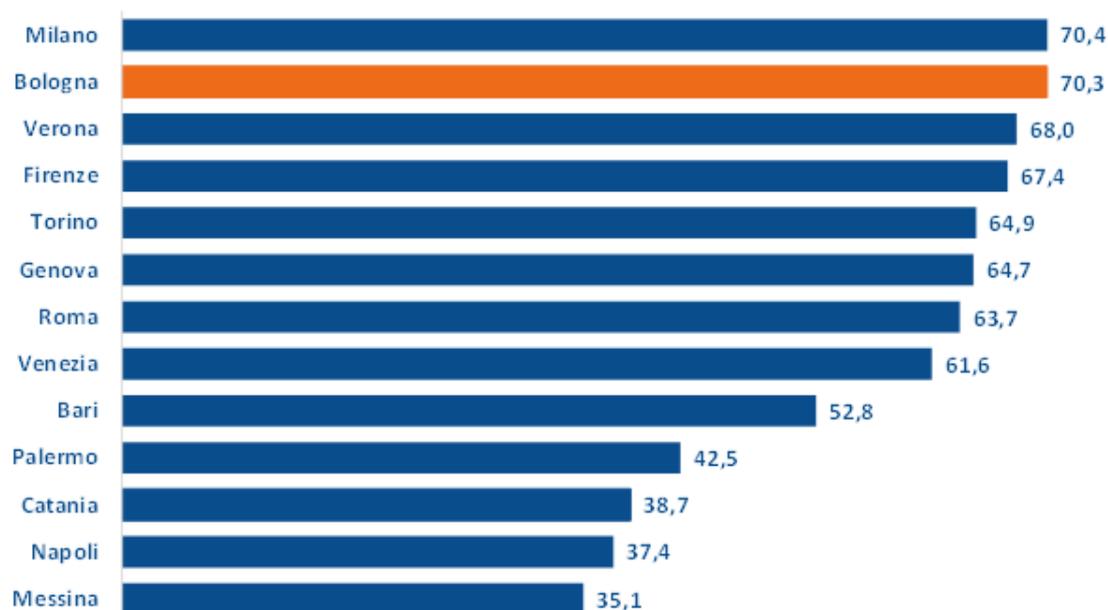
183.075

Fonte: Istat (Nuova serie).

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

Icona: By Massupa Kaewgahya, TH. In the Business Management Collection dal sito Noun Project

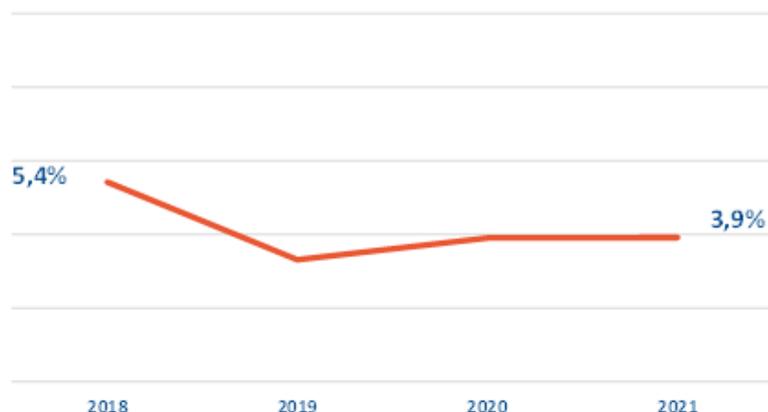
Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2021 (valori in %)



Fonte: Istat (Nuova serie).

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

Tasso di disoccupazione nel comune di Bologna (valori in %)



Disoccupati nel 2021

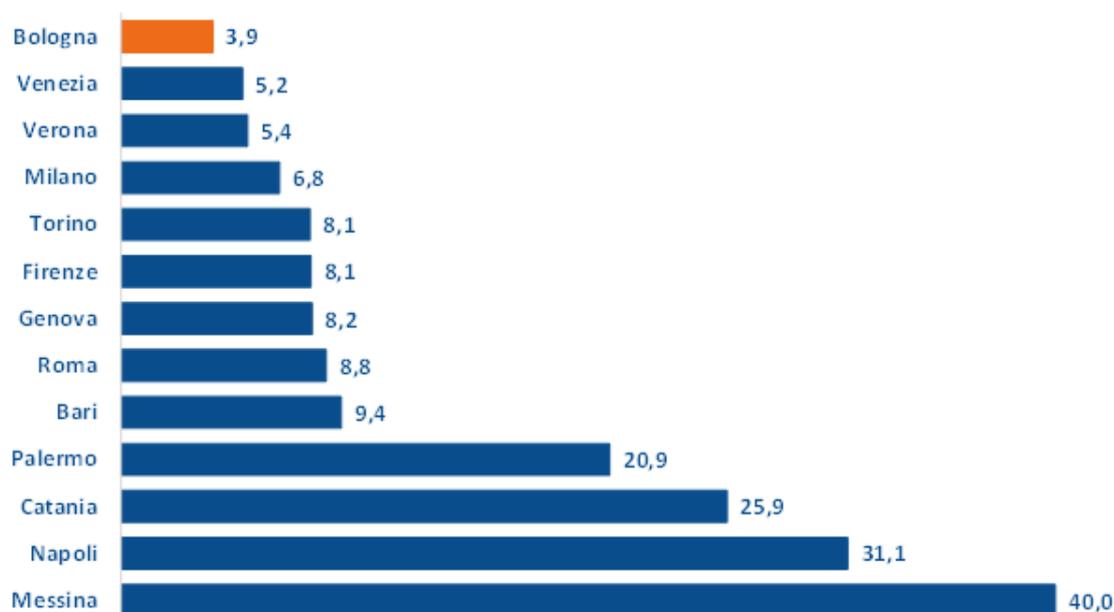
7.400

Fonte: Istat (Nuova serie).

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

Icona: By Wichai Wi, TH In the Small Business Collection dal sito Noun Project

Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2021 (valori in %)



Fonte: Istat (Nuova serie).

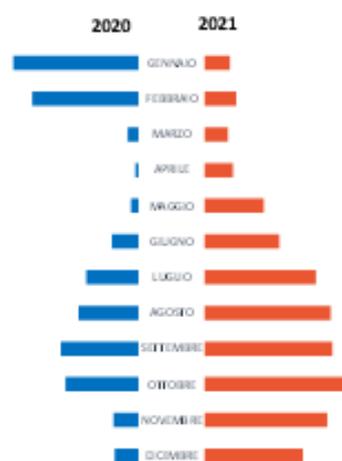
N.B. Nell'analisi dei dati, è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio le stime provinciali e quelle relative ai grandi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

Arrivi turistici nel comune di Bologna

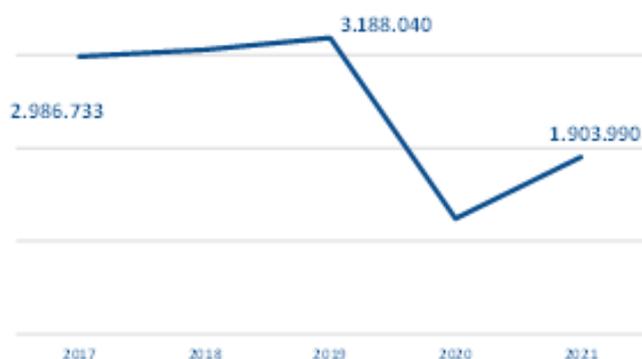


Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2021.

Arrivi turistici mensili nel comune di Bologna nel 2021



Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



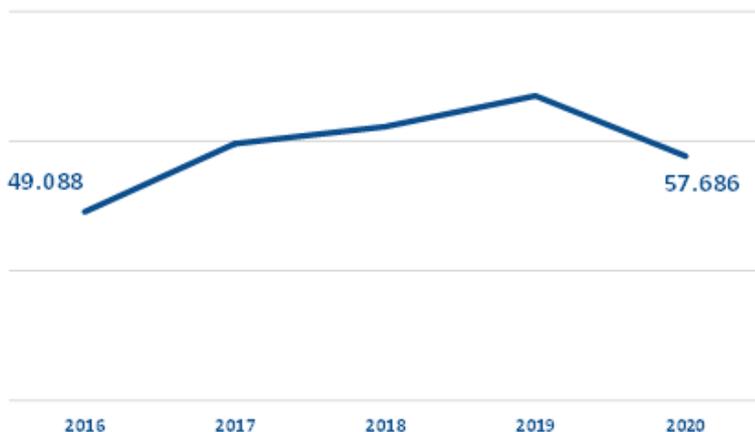
Variazione dei pernottamenti di turisti (2021/2020)

+53,1%

Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2021.

Icona: By Douglas Machado, BR In the Icons line with a moderate edge rounded. Collection dal sito Noun Project

Abbonamenti annuali area urbana di Bologna (servizio TPER Spa)

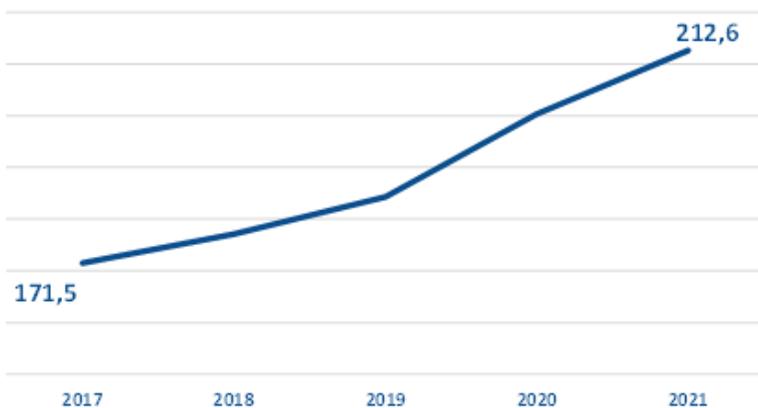


Variazione n° abbonamenti
(2020/2019)

-13,9%

Fonte: TPER S.p.a. - Amministrazione Finanza Controllo e Sviluppo Commerciale – Sviluppo. Ultimo dato disponibile.
Icona: By DANIEL In the Bus Collection dal sito Noun Project

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



Variazione lunghezza
(2021/2020)

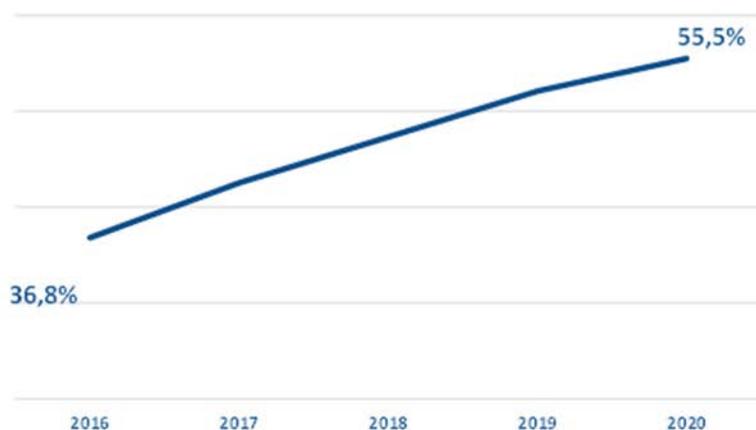
+6,1%

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

N.B. La voce "piste ciclabili" si scompone nelle seguenti sottocategorie: piste ciclabili in sede propria; piste ciclabili riservate su strada; corsie ciclabili su strada; percorsi ciclabili in aree pedonali; piste ciclabili contigue a percorsi pedonali; percorsi promiscui pedonali e ciclabili.

Icona: By Made x Made, AU In the Bike Collection dal sito Noun Project

Parco autovetture del comune di Bologna con classe uguale o superiore a euro 5 (valori in %)



Autovetture classe euro 5 o 6
Variazione 2020/2019

+6,3%

Fonte: Aci. Ultimo dato disponibile.

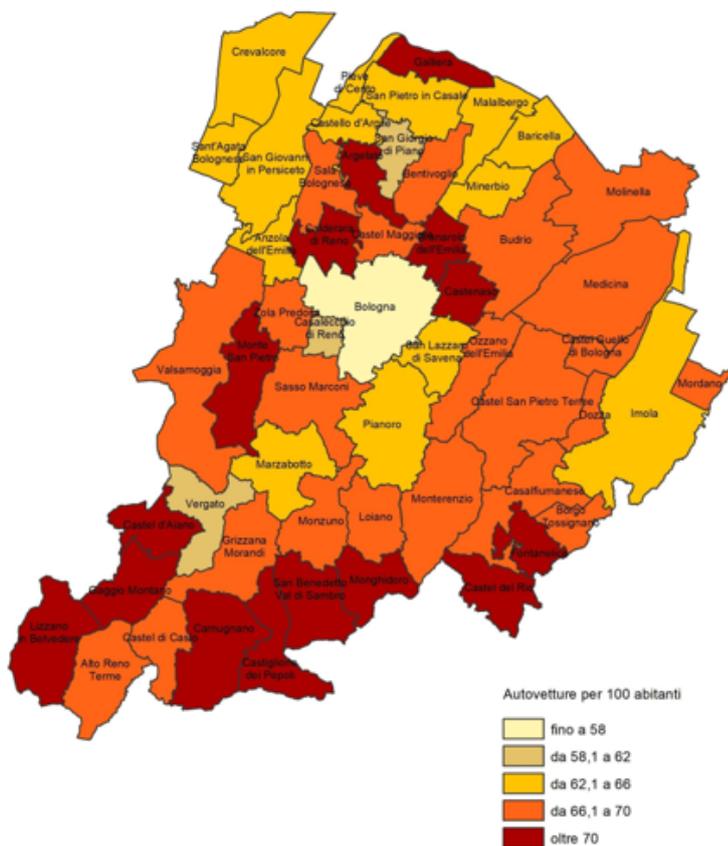
Icona: By Liisole In the Car Collection dal sito Noun Project

Autovetture per classe euro nel comune di Bologna (valori in % rispetto al 2015)

	2016	2017	2018	2019	2020
Euro 0					
Euro 1					
Euro 2					-48,3%
Euro 3					
Euro 4					
Euro 5 e 6					86,0%

Fonte Aci. Ultimo dato disponibile

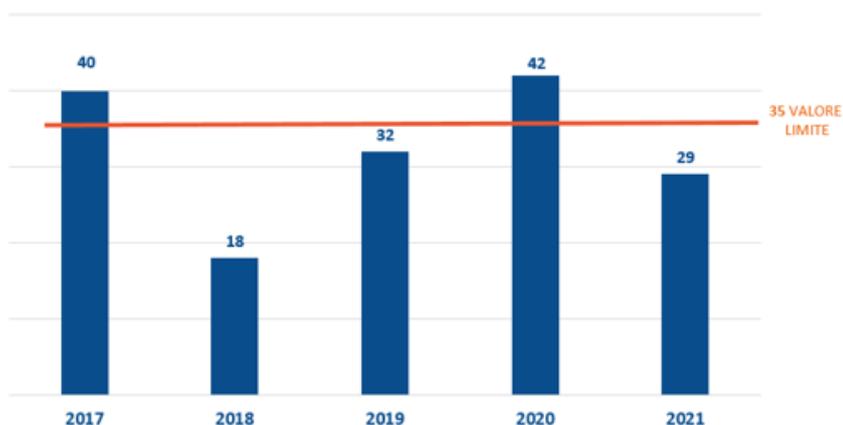
Tasso di motorizzazione nei comuni della città metropolitana di Bologna Autovetture per 100 abitanti al 31/12/2020



Tasso di motorizzazione per il comune di Bologna:
52,55 auto ogni 100 abitanti

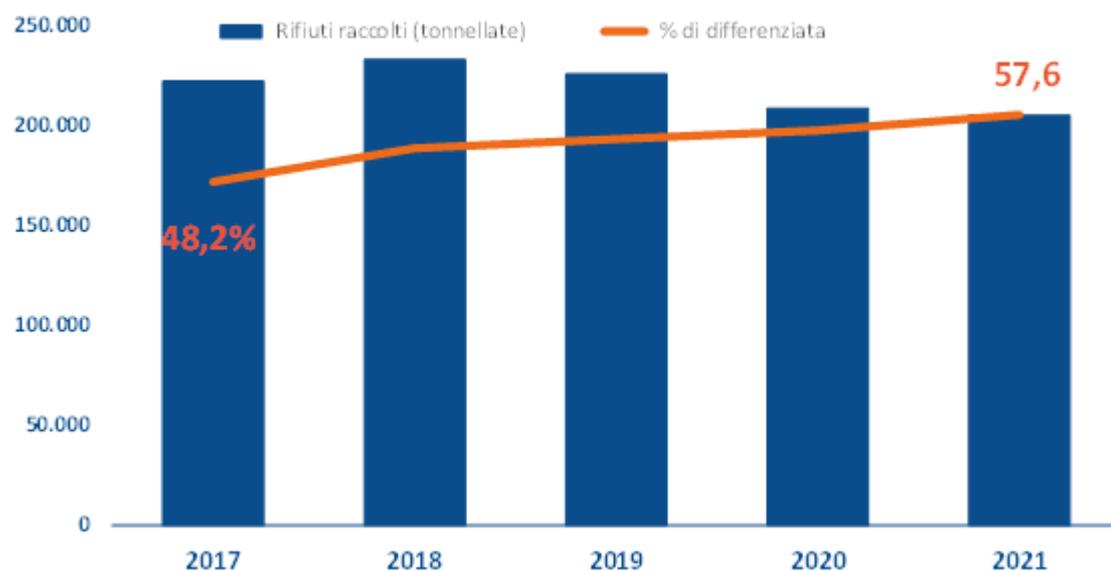
Fonte: A.C.I., Istat Elaborazione a cura dell'ufficio di statistica - Dati provvisori per il 2020.

Giorni di superamento valore limite di PM10 nel comune di Bologna nel 2021



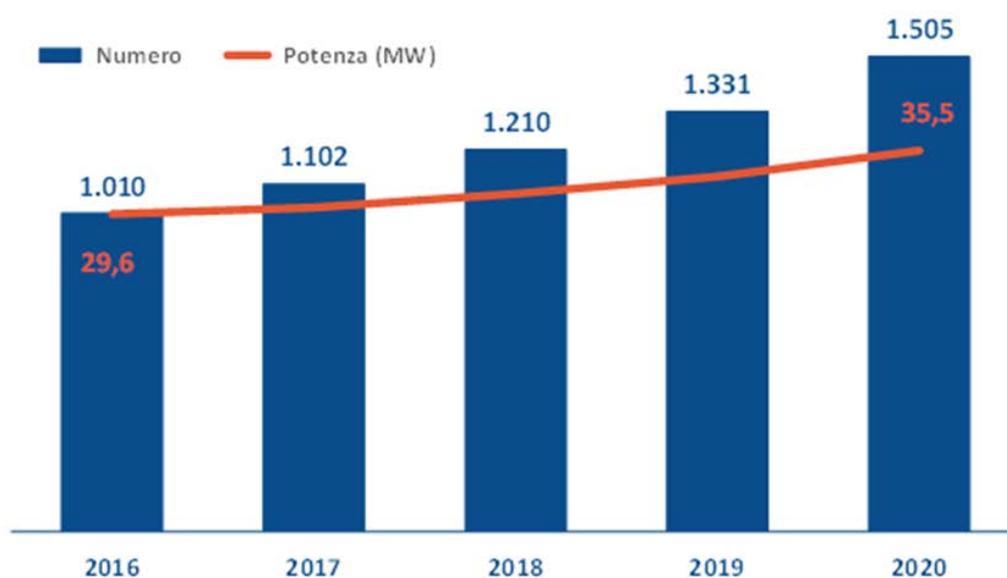
Fonte: Arpae - Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna. Per il 2021 i dati sono provvisori.
P.ta S. Felice

Rifiuti urbani nel comune di Bologna



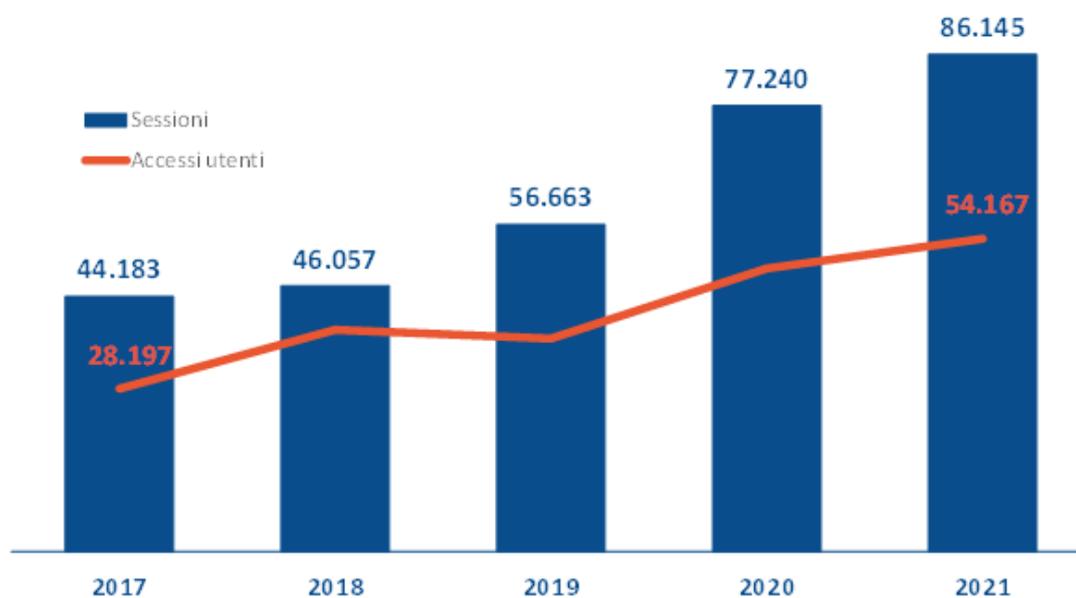
Fonte: ATESIR. Per il 2021 i dati sono provvisori.

Impianti fotovoltaici in esercizio nel comune di Bologna



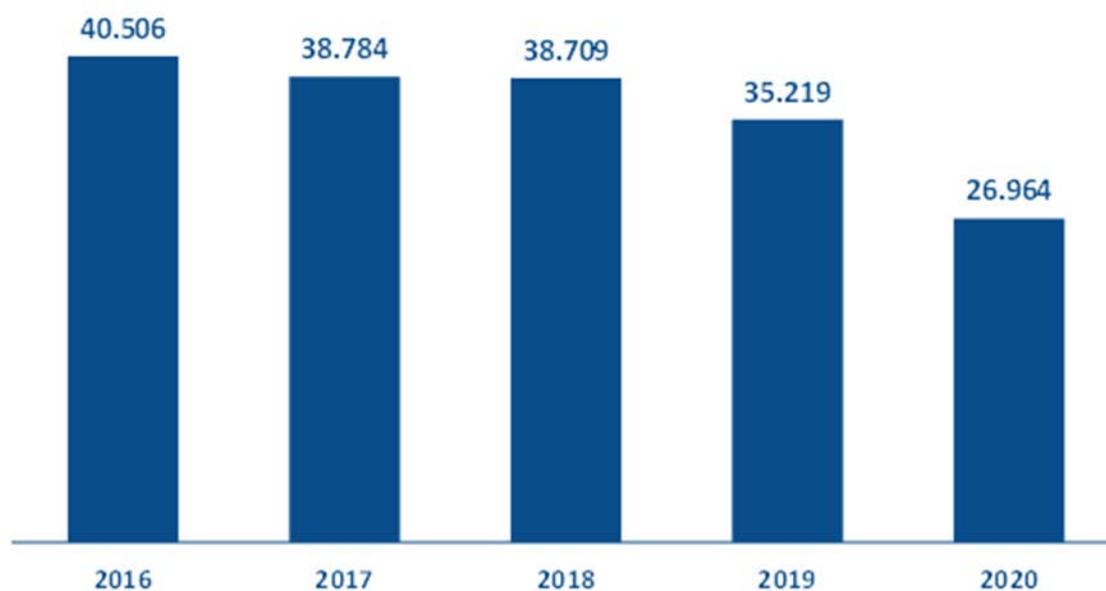
Fonte: Gestione dei Servizi Energetici GSE S.p.A. Ultimo dato disponibile.

Numero di sessioni/accesso utenti nella sezione del portale «Servizi On line» del Comune di Bologna



Fonte: Rete civica Comune di Bologna

Delitti denunciati nel comune di Bologna all'Autorità giudiziaria dalle Forze dell'Ordine

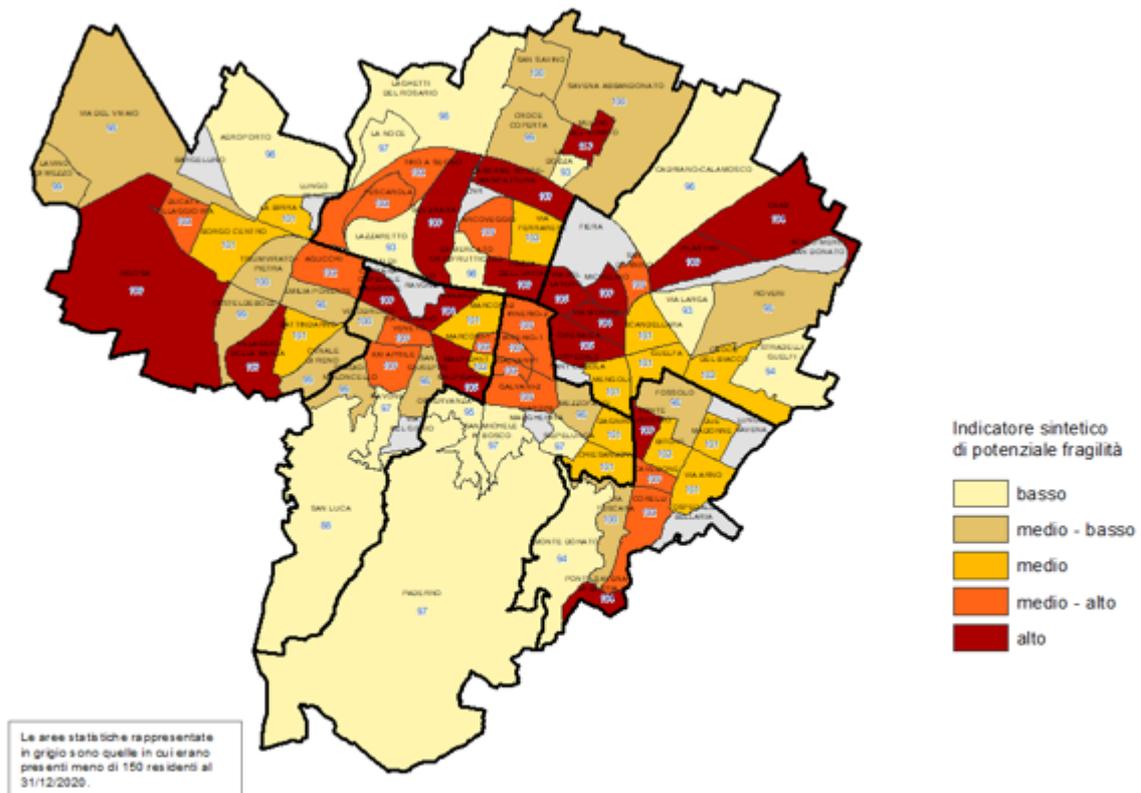


Fonte: Servizio politiche per la sicurezza e la Polizia della Regione Emilia Romagna su dati del Ministero. Ultimo dato disponibile.

Indicatore sintetico di potenziale fragilità per il comune di Bologna

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

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



Fonte: Uffici di statistica del Comune di Bologna – 31/12/2020.

4.1.1 Indagine Qualità della Vita 2021

Tra il 17 settembre e l'11 ottobre 2021 è stata condotta un'indagine demoscopica sulla qualità della vita della popolazione residente nel comune e nella città metropolitana di Bologna, consultabile al link inumeridibolognametropolitana.it/notizie/indagine-sulla-qualita-della-vita-dei-cittadini, attraverso la somministrazione di un questionario strutturato via web o intervista telefonica, su un campione di 3.202 soggetti maggiorenni residenti, stratificato per zona di residenza, genere e classe d'età.

Al fine di ottenere un risultato confrontabile con l'indagine svolta nel 2020, è stato inoltre estratto un sottocampione di 2.246 soggetti under 64, ritenuti validamente comparabili al campione under 60 utilizzato nella rilevazione dell'anno scorso.

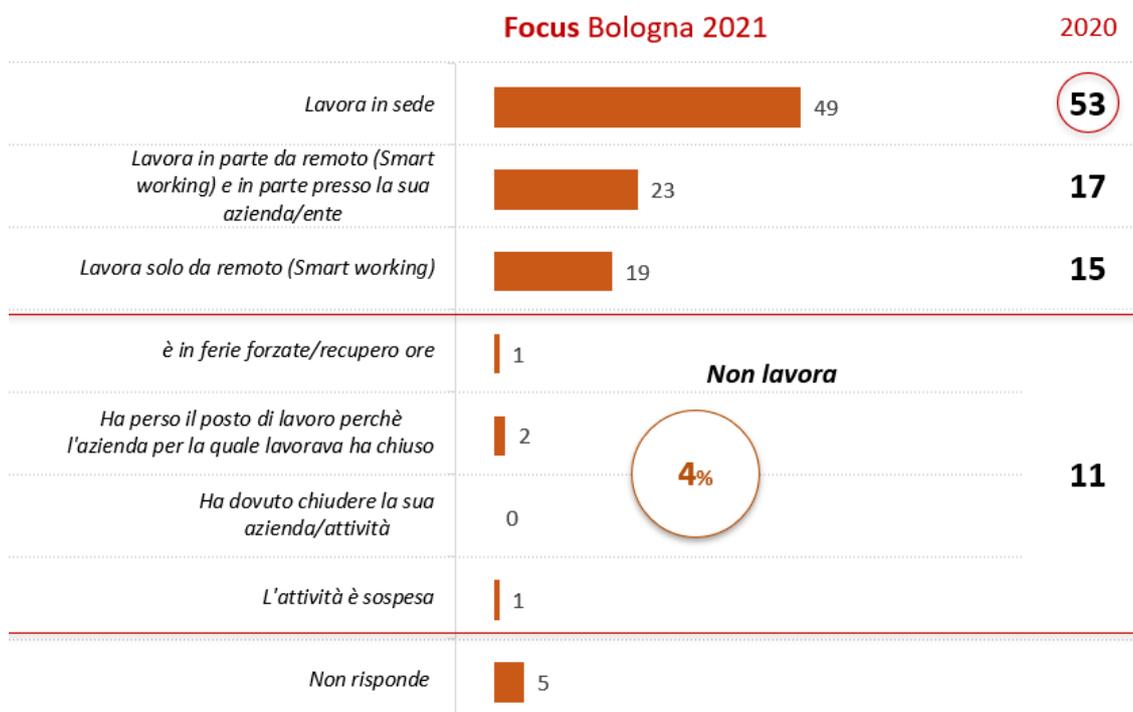
La rilevazione ha sondato prima di tutto la situazione in merito a: lavoro, carichi di cura familiari, situazione economica, soddisfazione individuale; ma ha esplorato anche temi più ampi e trasversali legati al contesto urbano: qualità della vita, ambiente, accesso ai servizi, partecipazione sociale, mobilità.

Condizione professionale e prospettive

Il Covid-19 ha cambiato profondamente le abitudini lavorative dei bolognesi, spingendo massicciamente verso un modello misto di lavoro in presenza e/o a distanza.

Il 2021 denota un crescente utilizzo dello Smart working rispetto al 2020 nonostante non sia più in vigore il lockdown e le restrizioni alla mobilità.

Quasi la metà dei lavoratori residenti a Bologna lavora oggi, almeno per parte del suo tempo, a distanza (il 42% rispetto al 32% del 2020).

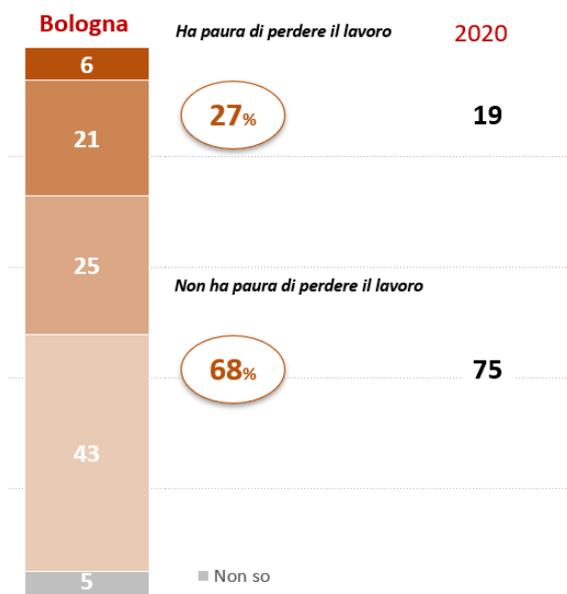


Rispetto al genere degli intervistati, si rileva una differenza notevole in quanto il 60% delle donne dichiara di lavorare esclusivamente in presenza a fronte del 42% degli uomini; il 7% delle donne lavora solo da remoto a fronte del 28% degli uomini.

	%	Genere		Classi d'età			
		Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
Lavora in sede	50	42	60	50	41	64	61
Lavora in parte da remoto e in parte presso la sua azienda	23	24	22	28	24	18	23
Lavora solo da remoto	18	28	7	16	26	8	8
Non lavora	4	2	5	4	3	4	0

Il lavoro da remoto caratterizza soprattutto la fascia d'età 35-49 anni, all'interno della quale solo una minoranza (41%) degli intervistati dichiara di lavorare unicamente presso la sede aziendale, soprattutto tra gli uomini.

Quanto è probabile che lei possa perdere il suo lavoro nei prossimi mesi?



Nei prossimi anni, quanto è probabile che lei possa trasferirsi all'estero per motivi lavorativi?



Sale la percentuale di residenti che ritiene probabile perdere il proprio lavoro nei mesi successivi (27%, contro il 19% del 2020).

Contestualmente, si assiste all'aumento della probabilità di migrazione per motivi lavorativi: quasi 1 bolognese su 4 valuta di emigrare nei prossimi anni.

In particolare, teme di perdere il lavoro il 32% degli uomini e il 19% delle donne.

Nella fascia d'età 35-49 sono soprattutto gli uomini (49%) a lamentare una maggiore sofferenza per la propria condizione lavorativa.

Genere x classi d'età	%	18-34		35-49		50-64		65+	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
○ Ha paura di perdere il lavoro	27	27	21	49	20	10	15	11	50
○ Non ha paura di perdere il lavoro	68	69	74	47	71	79	77	89	25

Il 31% degli uomini e il 13% delle donne non esclude di potersi trasferire all'estero. Nella classe 35-49 la propensione sale rispettivamente al 50% e 19%.

Nei prossimi anni, quanto è probabile che lei possa trasferirsi all'estero per motivi lavorativi?	%	18-34		35-49		50-64		65+	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
○ Considera probabile un trasferimento all'estero	23	25	18	50	19	6	0	11	0
○ Non considera probabile un trasferimento all'estero	71	70	78	43	73	89	95	89	75

L'85% dei bolognesi si dichiara molto o abbastanza soddisfatto della sicurezza del posto di lavoro, ma sul fronte del reddito/salario la percentuale si riduce di quindici punti, in particolare scende al 62% tra le donne e al 65% tra i giovani.

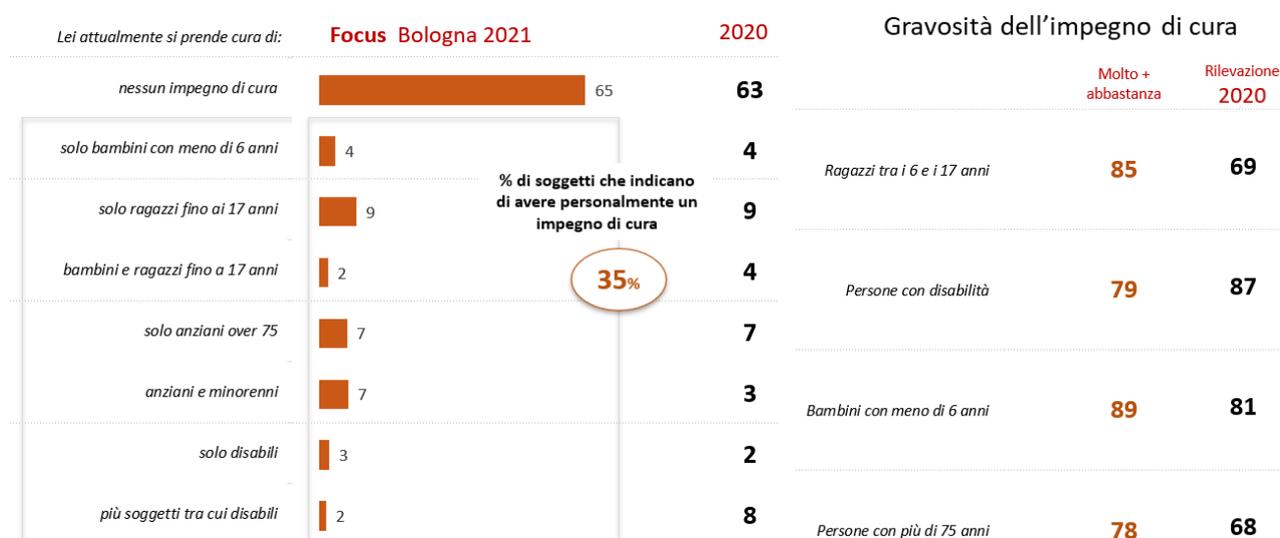
È alta e omogenea la percentuale di soddisfazione dei rapporti con i colleghi e con i superiori.

Somma molto + abbastanza	%	Genere		Classi d'età			
		Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
○ Sicurezza del posto di lavoro (assenza di precarietà)	85	87	81	78	89	84	84
○ Rapporti con i colleghi e superiori	85	85	85	85	87	82	92
○ Aspetti qualitativi come autonomia, varietà, lavoro interessante	80	81	80	79	80	80	75
○ Reddito/Salario	70	75	62	65	75	66	67

Famiglia e carico sociale

A Bologna è elevato il numero di famiglie unidimensionali; tale composizione si riflette nel campione e, di conseguenza, nel numero di intervistati che dichiarano di non avere particolari carichi di cura (oltre il 70%), percentuale che supera l'80% tra gli over65 e si riduce nella fascia 35-49 (circa 1 su 2).

La gravosità dell'impegno, rispetto all'anno passato, registra un'impennata nella cura dei ragazzi under 17 (85% a fronte del 69%). Tra chi ha impegni di cura, due su tre ne denunciano la fatica, soprattutto con riferimento alle persone con disabilità, ma in misura minore rispetto al 2020, quando lockdown e misure conseguenti hanno impattato pesantemente sulle diverse forme di assistenza, con un aggravio sulle famiglie.

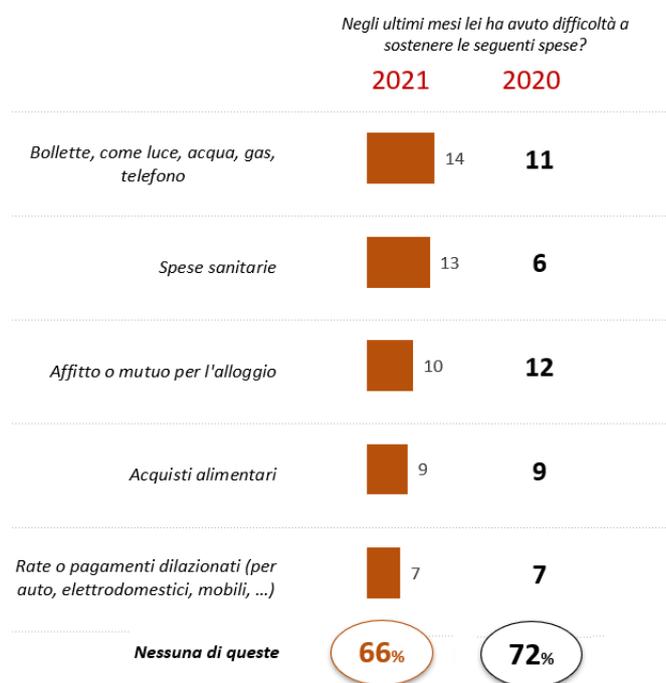


Tra i bolognesi è diffusa anche la presenza di animali da compagnia, che condividono l'abitazione con quasi la metà degli intervistati. Il 34% degli abitanti in età 35-49 ha un gatto, meno frequente tra i residenti 18-34 (1 su 4), tra i quali invece è più alta la compagnia di un cane (1 su 3).

In famiglia avete animali da compagnia? (più risposte possibili)	%	Genere		Classi d'età			
		Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
○ Gatto	24	27	22	25	34	23	15
○ Cane	19	19	18	32	16	17	12
○ Altro	12	19	6	11	30	4	3
○ Nessuno	57	52	61	46	48	59	71

Situazione economica dei rispondenti e della famiglia

La percezione del proprio reddito rileva che 1 bolognese su 3 avverte difficoltà economiche e 1 su 4 dichiara di arrivare a fine mese con fatica. La percezione della situazione economica familiare appare generalmente buona, la capacità di risparmio rimane solida e non mostra cambiamenti.



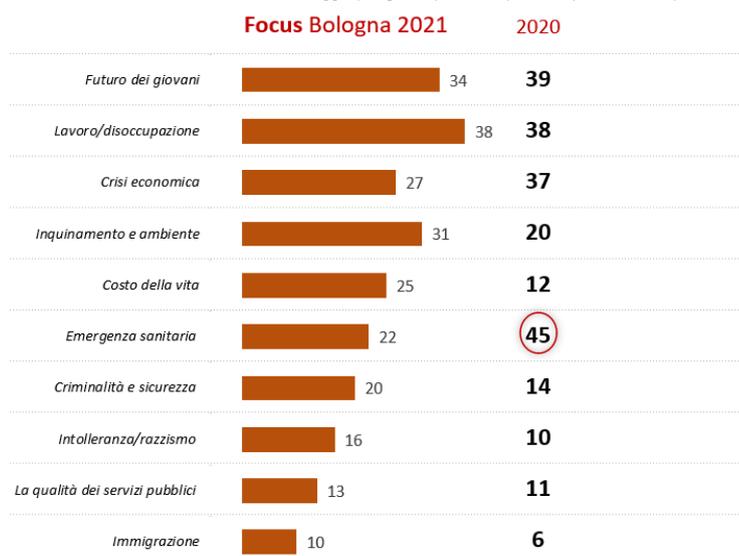
L'unico aumento di carattere economico riguarda le spese mediche. Tuttavia, la crisi sanitaria perde centralità nella preoccupazione dei bolognesi, mentre si accentua la tematica dell'occupazione e del futuro dei giovani.

I più esposti alle difficoltà (37% dei rispondenti) si trovano nella fascia tra i 35 e i 49 anni, dove le incertezze e le fragilità rispetto al lavoro pesano evidentemente con forza sulla percezione della situazione.

In particolare, ha risposto di avere difficoltà ad arrivare a fine mese il 44% degli uomini e il 28% delle donne in questa fascia d'età.

Problemi della realtà di oggi, soddisfazione personale e qualità della vita del Comune e della zona

Per lei, tra quelli indicati, quali sono i 3 problemi più preoccupanti nella società di oggi? (vengono riportate le prime 10 problematiche)



I problemi che preoccupano di più i bolognesi riguardano il futuro dei giovani, soprattutto tra gli over 65, l'occupazione e la possibile crisi economica preoccupa 1 giovane su 3, sensibili anche alle tematiche ambientali; degrado urbano e qualità dei servizi non sono al centro delle preoccupazioni degli abitanti

, per quanto la situazione del traffico e dei parcheggi faccia misurare una certa insoddisfazione all'interno del capoluogo. Il costo della vita preoccupa il 25% dei residenti (l'anno scorso era indicato come problema solo dal 12%).

Per quanto riguarda la soddisfazione della propria vita nel suo complesso, le valutazioni di quest'anno sono in linea rispetto alla rilevazione del 2020.

Complessivamente, la percezione di qualità della vita si conferma buona con un voto medio di 7,5; la propria zona di residenza ottiene una valutazione medio complessivo pari a 7,4 da parte degli intervistati.

Per lei, tra quelli indicati, quali sono i 3 problemi più preoccupanti nella società di oggi? (%)	Genere		Classi d'età			
	Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
○ Futuro dei giovani	37	37	35	27	40	46
○ Lavoro/disoccupazione	38	35	41	37	41	38
○ Crisi economica	26	26	27	29	24	27
○ Inquinamento e ambiente	29	32	26	34	30	29
○ Costo della vita	25	24	25	26	28	21

Quali sono, tra le seguenti, le emozioni che prova più spesso in questo periodo (max 3 risposte)

	Focus Bologna 2021	Rilevazione 2020
Speranza	42	40
Incertezza	38	40
Fiducia	25	18
Tristezza	13	15
Rabbia	13	14
Vulnerabilità	14	17
Gioia	14	4
Gratitudine	13	6
Rassegnazione	11	9
Paura	9	20
Angoscia	10	14
Noia	8	6

Secondo Lei, la ZONA in cui abita è affetta da evidente degrado (sporcizia, rumori, vandalismo, droga, edifici in abbandono, arredo urbano e strade danneggiate,...)?

Percepisce degrado evidente

30%

Non percepisce degrado evidente

69%

Il 30% dei bolognesi percepisce un degrado urbano evidente nella zona in cui abita, in particolare la fascia d'età 35-49 anni (41%).

Le donne accusano maggior timore a camminare da sole la notte, in particolare il divario con i coetanei si registra soprattutto nella fascia 35-49 anni in cui si sente poco o per niente sicuro il 36% delle rispondenti e il 23% degli uomini intervistati.

Quanto si sente sicuro/a camminando per strada quando è buio ed è da solo/a nella ZONA in cui vive?

	%	Genere		Classi d'età			
		Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
○ Molto + abbastanza sicuro/a	56	67	47	61	62	55	49
○ Poco + per niente sicuro/a	28	24	30	35	29	28	20

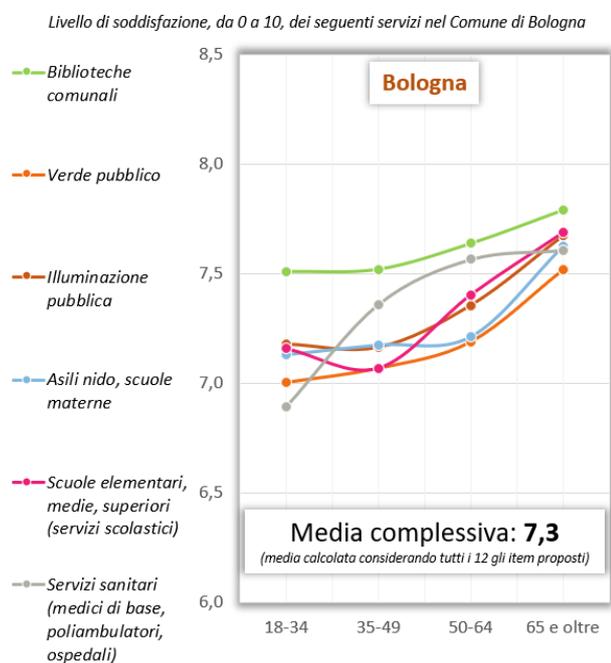
Genere x classi d'età	%	18-34		35-49		50-64		65+	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
○ Molto + abbastanza sicuro/a	56	67	52	72	48	66	46	63	40
○ Poco + per niente sicuro/a	28	31	40	23	36	23	32	19	19

Ambiente

Tre bolognesi su quattro si dicono molto/abbastanza soddisfatti della situazione ambientale della zona in cui vivono. Sono, inoltre, particolarmente attenti nell'adottare comportamenti a sostegno dell'ambiente di tipo più tradizionale, quali raccolta differenziata (82%) e attenzione ai consumi energetici (65%); un po' più limitati, ma comunque diffusi, i comportamenti di acquisto consapevole. Tra i giovani, sono più attente le donne, mentre la situazione è invertita nella classe di età 35-49 anni.

Focus - % soggetti che adottano di frequente comportamenti a sostegno ambiente	18-34		35-49		50-64		65+		
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	
○ Riduzione e separazione dei rifiuti	82	71	79	85	84	86	81	83	86
○ Attenzione ai consumi energetici	65	45	59	76	68	65	68	60	69
○ Riduzione dell'acquisto di prodotti di plastica e mono uso	40	29	39	55	43	40	44	30	38
○ Acquisto e uso di prodotti naturali, biologici etc.	34	28	31	48	41	31	35	26	29

Gradimento dei servizi



Le valutazioni dei servizi comunali prendono un voto medio di 7,3.

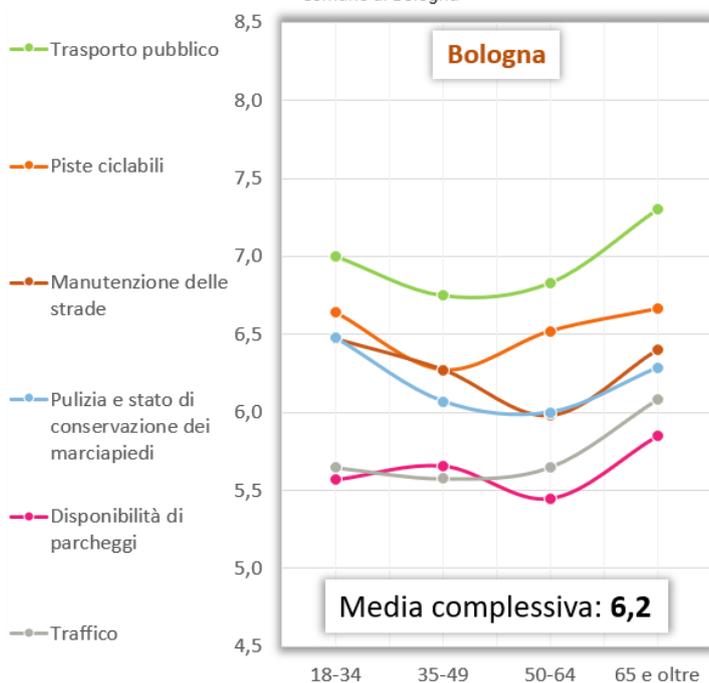
Le biblioteche comunali superano la valutazione di 7,5 tra tutti gli intervistati.

Gli over 65 sono i più soddisfatti dell'assistenza sanitaria e apprezzano in misura maggiore anche il verde pubblico.

I servizi con la valutazione più bassa, comunque con una media del 7, riguarda la raccolta di rifiuti, con una percentuale di rispondenti molto elevata.

Bologna		Media	% U.	Media	% U.
Biblioteche comunali	7,6	87,7	Impianti sportivi	7,2	85,3
Verde pubblico	7,2	98,4	Raccolta di rifiuti	7,0	99,2
Illuminazione pubblica	7,4	98,7	Assistenza socio-sanitaria di anziani e disabili	7,1	85,9
Asili nido, scuole materne	7,3	80,4	Servizi informazione per certificati del quartiere/comune	7,1	99,0
Scuole elementari, medie e superiori	7,3	81,2	Eventi, sagre e spettacoli	7,2	89,0
Servizi sanitari	7,4	92,5	Musei	7,4	88,4

Livello di soddisfazione, da 0 a 10, dei seguenti aspetti legati alla mobilità del Comune di Bologna



Sul tema mobilità le maggiori criticità sono legate alla disponibilità di parcheggi e alla congestione del traffico, con valutazioni medie sotto la sufficienza nelle diverse classi di età.

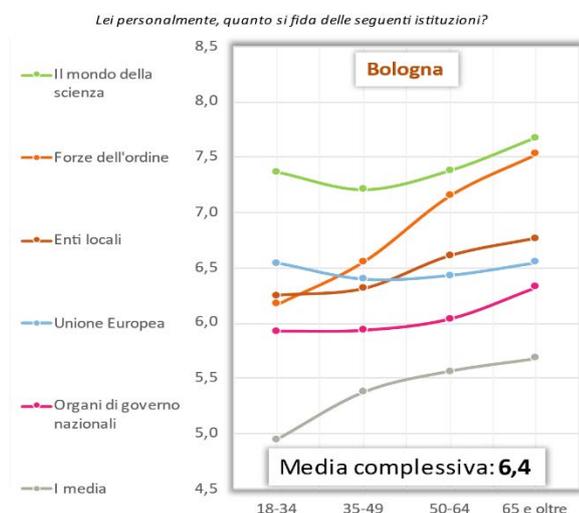
Il trasporto pubblico è l'elemento di maggiore soddisfazione, in particolare secondo i giovani 18-34 e tra gli over 65.

La maggiore varietà di utilizzo dei mezzi è appannaggio dei più giovani e delle classi d'età centrali, tra le quali si riscontra anche la percentuale più alta di nuove modalità di spostamento: il 25% di intervistati in età 35-49 dichiara di utilizzare abitualmente il «people mover» e il 27% il monopattino.

Lei abitualmente per i suoi spostamenti quanto spesso utilizza...

Utilizzo «settimanale»	%	Genere		Classi d'età			
		Uomo	Donna	18-34	35-49	50-64	65+
○ Piedi	85	86	83	85	89	82	83
○ Automobile	69	78	61	74	77	72	56
○ Bicicletta	31	39	24	37	45	27	20
○ Autobus urbano	36	36	37	38	47	25	35
○ Autobus sub/extra urbano	17	21	13	17	31	13	8
○ Treno	16	21	12	18	32	8	7
○ Moto/scooter	16	24	9	19	32	12	3
○ People Mover	10	16	3	9	25	4	3
○ Monopattino	11	17	6	13	27	4	1

Gradimento delle istituzioni



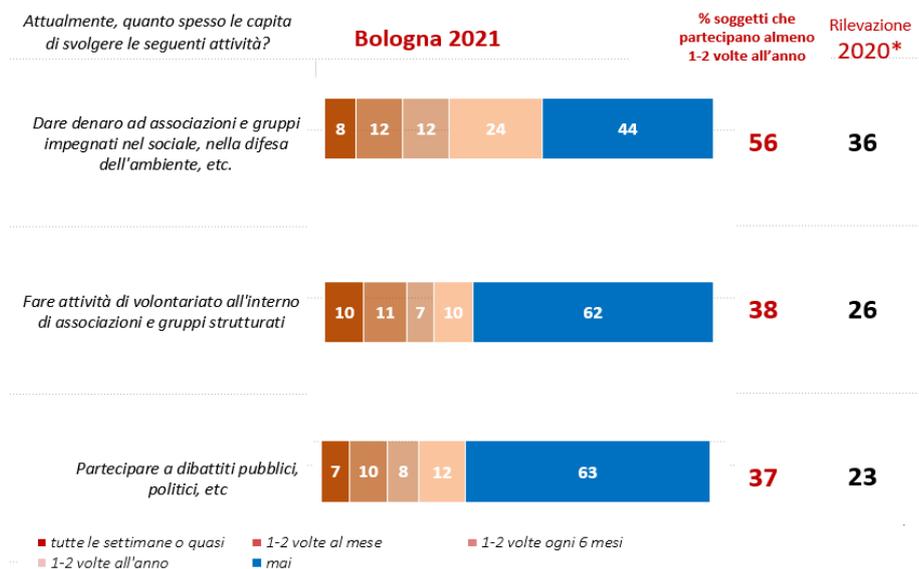
La fiducia dei bolognesi rimane molto bassa nei confronti dei media, in particolare tra i più giovani, piuttosto critici anche nei confronti degli organi di governo nazionali.

In generale, la fiducia verso le diverse istituzioni tende a migliorare all'aumentare dell'età degli intervistati.

Talvolta si riscontra una valutazione leggermente più negativa nella classe intermedia 35-49 anni.

Capitale sociale

Rispetto all'anno scorso, la partecipazione sociale dei bolognesi nel 2021 è aumentata notevolmente, con un maggiore coinvolgimento sotto tutti gli aspetti: dare denaro 56% rispetto al 36%, fa volontariato il 38% (era 26%), partecipa a dibattiti il 37% (era il 23%).



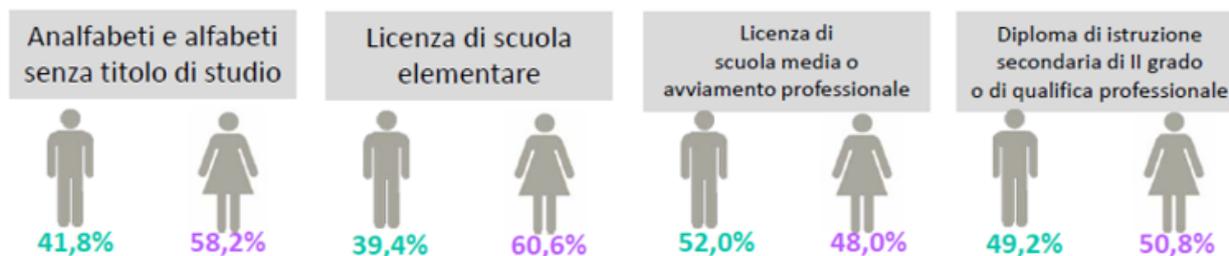
4.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

Il Bilancio di genere è da intendersi come un processo per analizzare e valutare in che modo e in qual misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche. Al momento di allocare le risorse economiche e di prevenire le spese è necessaria questa consapevolezza da parte del decisore pubblico. Lo sguardo rivolto al genere femminile può produrre effetti positivi non solo al fine di ridurre le condizioni di disparità fra i sessi o il miglioramento della qualità della vita del genere femminile, ma anche di generare benessere per l'intera comunità. Si tratta di un compito organizzativo corale, impegnativo per l'amministrazione, ma i benefici che si generano sono maggiori dello sforzo. L'edizione 2021 del Bilancio di genere è stato redatto dall'Ufficio Pari Opportunità, tutela delle differenze e contrasto alla violenza di genere in collaborazione con l'ufficio Comunale di Statistica e con l'Area Personale e Organizzazione.

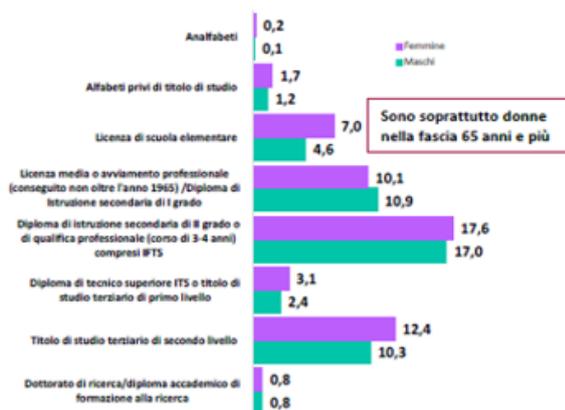
E' consultabile al link:

http://www.comune.bologna.it/pariopportunita/servizio_singolo/169:3921

Titoli di studio nel Comune di Bologna al Censimento 2020



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



55 donne su 100 laureati

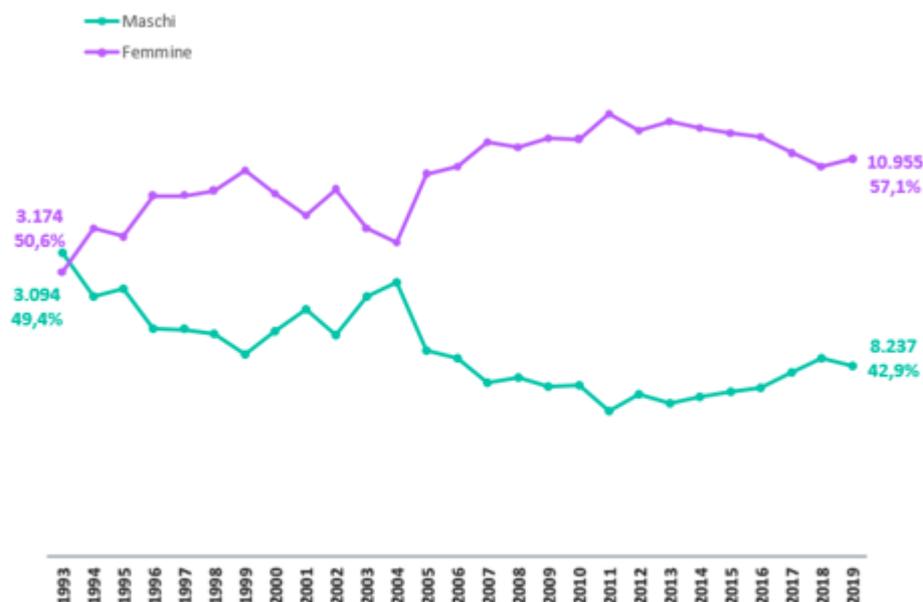
Popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna per genere e grado di istruzione al Censimento 2020

	Maschi	Femmine	Totale
Analfabeti	399	728	1.127
Alfabeti privi di titolo di studio	4.493	6.084	10.577
Licenza di scuola elementare	16.708	25.669	42.377
Licenza media o avviamento professionale (conseguito non oltre l'anno 1965) / Diploma di istruzione secondaria di I grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni)	39.689	36.701	76.390
Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni)	61.903	64.026	125.929
Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio	8.584	11.263	19.847
Titolo di studio terziario di secondo livello	37.410	45.347	82.757
Dottorato di ricerca/diploma accademico di	2.781	2.801	5.582
Totale	171.967	192.619	364.586

Fonte: Istat – Censimento della popolazione 2020

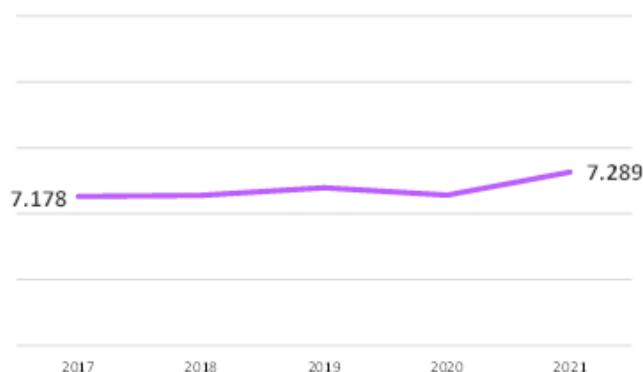
Icona: By Made, AU In the Education Collection dal sito [Noun Project](https://www.nounproject.com/)

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

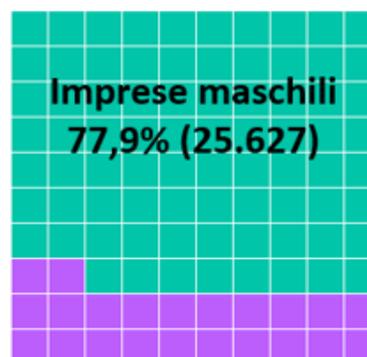


Fonte: Università degli Studi di Bologna. Ultimo dato disponibile

Imprese femminili attive nel comune di Bologna



% per genere delle imprese attive al 31/12/2021 nel comune di Bologna

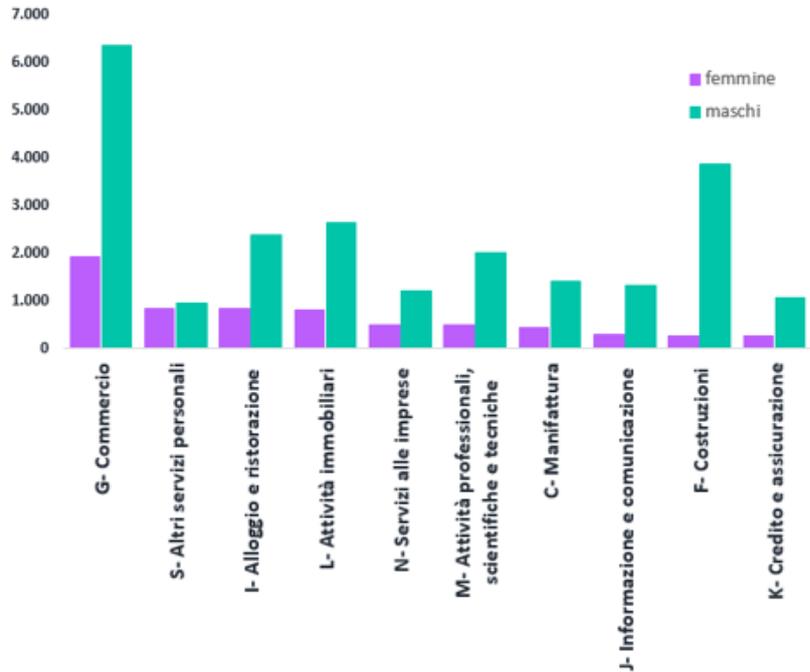
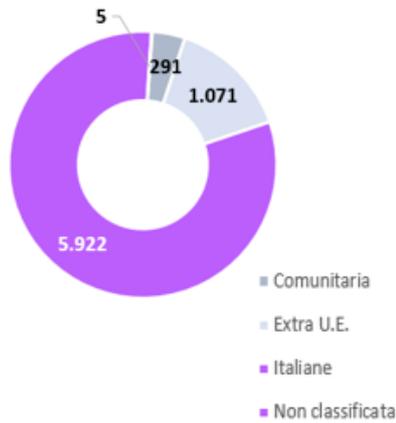


Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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

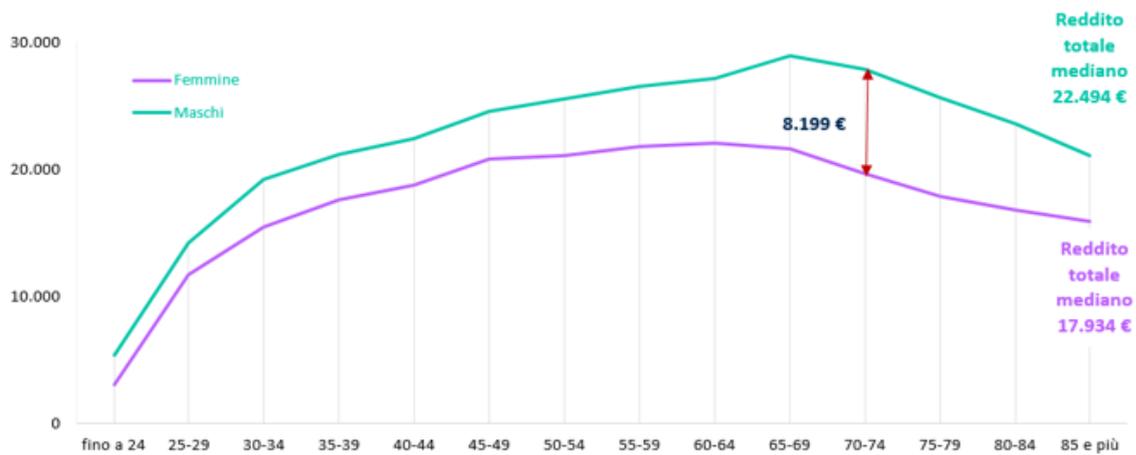
Imprese per le prime 10 classi di ATECO femminili al 31/12/2021 nel comune di Bologna

Imprese femminili per nazionalità al 31/12/2021



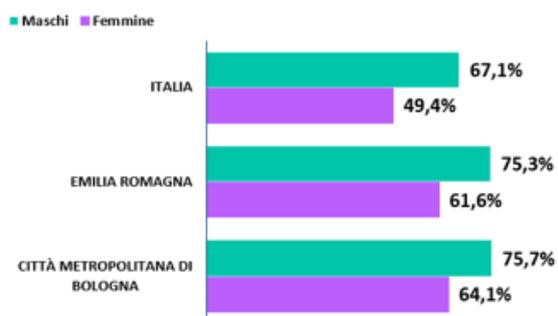
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2019



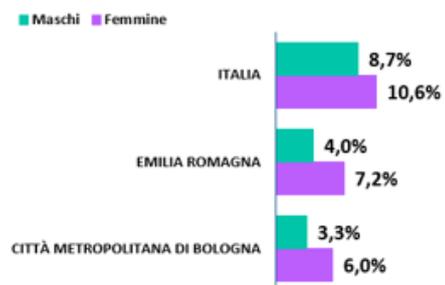
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche

Tasso di occupazione nel 2021



Fonte: Istat

Tasso di disoccupazione nel 2021



4.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

4.3.1 I dipendenti al 31/12/2021

Categoria/genere	Tempo indeterminato		Contratti di formazione e lavoro		Dirigenti a tempo determinato		Alte specializzazioni in dotazione organica		Alte specializzazioni fuori dotazione organica		Tempo determinato art.90 D.Lgs 267/2000		Segretario Generale	Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	
CATEGORIA A	7	14												21
CATEGORIA B	695	179												874
CATEGORIA C	1836	563	43	29							2	1		2.474
CATEGORIA D	517	230					2	1			3	4		757
DIRIGENTI	23	17			3	7								50
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									1	2				3
SEGRETARIO GENERALE													1	1
Totale	3.078	1.003	43	29	3	7	2	1	1	2	5	5	1	4.180

Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

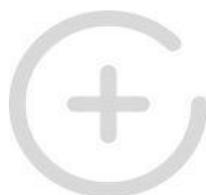
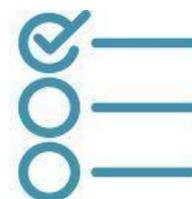
La comunità degli agenti del cambiamento



La comunità degli Agenti del Cambiamento è composta da 32 persone che lavorano in diverse strutture organizzative. Le attività sono organizzate da un coordinatore che ha anche il compito di organizzare percorsi formativi per consolidare le competenze della comunità.

Nel 2021 le richieste di attivazione sono state due: la creazione di uno spazio di lavoro sulla Intranet per gli uffici matricola e sulle procedure amministrative collegate alle violazioni urbanistiche edilizie, paesaggistiche e sismiche.

Sono proseguiti gli incontri del laboratorio dedicato all'accesso a zone telecontrollate in occasione di manifestazioni che ha coinvolto diverse strutture organizzative.

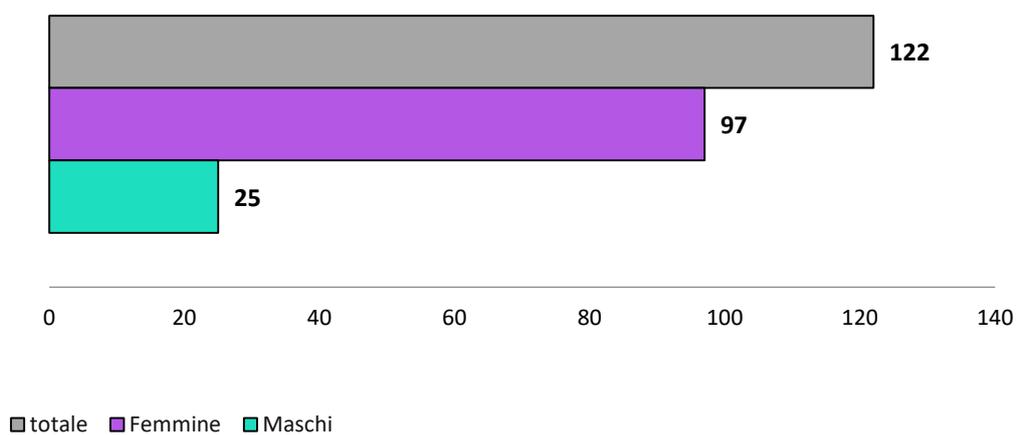


L'attività degli Agenti nel corso del 2021 si è svolta esclusivamente a distanza. Le modalità di interazione con i partecipanti sono state ripensate. Sono stati attivati due gruppi di lavoro per rivedere il metodo di lavoro, in particolare la procedura di richiesta dei laboratori. Un gruppo ha prodotto una guida per la gestione online delle riunioni con gli strumenti della piattaforma Digital Workspace di Google.

Tutte le icone utilizzate sono state prese da Flaticon.com

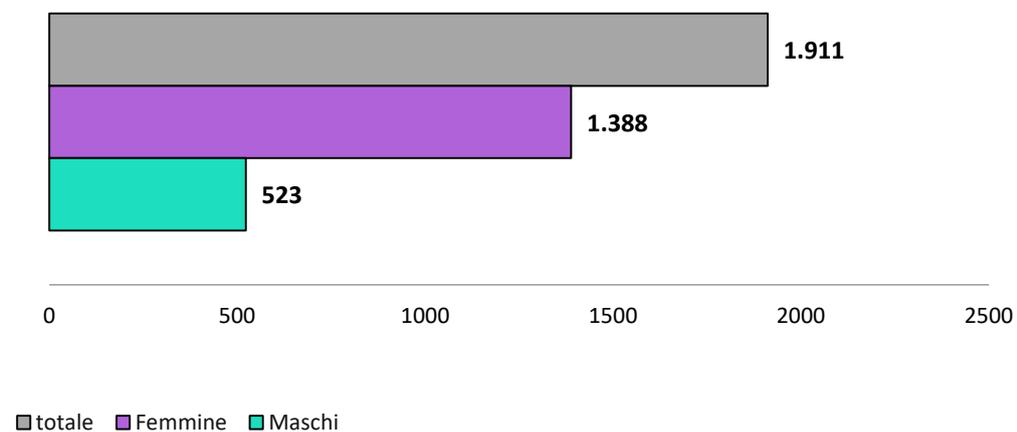
4.3.2 Il lavoro a distanza

Modalità lavorativa in telelavoro al 31/12/2021



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

Modalità lavorativa in lavoro agile al 31/12/2021



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

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

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

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

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito PAP), approvato dalla Giunta comunale con Atto PG n. 529372 del 15/12/2020 (DG/PRO/2020/345), comprendeva i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Questi obiettivi trovano attuazione attraverso diverse iniziative che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e, con questa impostazione, si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Inoltre gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative, tramite l'attribuzione dell'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Il PAP ha un orizzonte temporale triennale e in analogia con altri strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, è soggetto ad aggiornamento annuale.

Si riepilogano di seguito i risultati del 2021 a consuntivo, suddivisi per iniziative, riportati anche nella [Relazione CUG](#):

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni: In attesa della definizione delle modalità del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione e dell'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sono stati rinnovati gli accordi di lavoro agile in armonia con la graduale ripresa del lavoro nelle sedi di servizio.

Le attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile sono indicate nel POLA. Sono state definite le condizioni minime necessarie, che vanno dagli strumenti tecnologici alla continuità dello svolgimento dei servizi.

Nel 2021 sono proseguiti i corsi formativi del progetto VeLA – SMart working per la PA, rivolto a dipendenti e responsabili.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

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

Azioni:

Azioni di *diversity management* (genere)

Nell'ambito delle iniziative previste dalla Carta dei valori per lo Sport Femminile, l'Ufficio Pari Opportunità ha organizzato il corso di formazione "La responsabilità delle parole".

Azioni di *diversity management* (disabilità)

I video corsi sugli strumenti della piattaforma collaborativa Google pubblicati sullo spazio tematico della formazione nella Intranet IoNoi, sono stati sottotitolati.

Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale)

Nell'ambito dei servizi educativi l'Ufficio Pari Opportunità e il Centro Servizi Consulenza Risorse Educative e Scolastiche (Ri.E.Sco), hanno organizzato diverse iniziative formative sulle tematiche su stereotipi, pregiudizi e omogenitorialità.

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

Per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è stata realizzata una campagna informativa sulla Intranet IoNoi. E' stato promosso il numero anti violenza 1522 come previsto dal protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia.

Sono state inoltre realizzate diverse iniziative formative per il personale sulle seguenti tematiche:

- formazione interculturale nell'ambito del Piano di azione locale (PAL)
- accoglienza di famiglie con storie di recente migrazione per il personale dei servizi educativi
- formazione su comunicazione, lavoro in gruppo e gestione dei conflitti

E' proseguita l'offerta del percorso formativo "Benessere lavorativo - Ascolto, autoaiuto, antistress" rivolto ai dipendenti del Corpo di Polizia Locale.

Anche per il personale dei servizi educativi è stato avviato un percorso sul benessere, il lavoro di gruppo e la prevenzione dei conflitti che si svilupperà su più anni.

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

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

Azioni: Il monitoraggio degli strumenti di conciliazione riguarda anche il part-time e il telelavoro. Part-time: 382 persone in part-time al 31/12/2021 (337 donne e 45 uomini); erano 414 al 31/12/2020 e 448 al 31/12/2019. Telelavoro: 122 persone in telelavoro al 31/12/2021 (97 donne e 25 uomini); erano 103 al 31/12/2020 e 89 al 31/12/2019.

Per la presentazione delle attività dei Consiglieri di fiducia è stato aggiunto un modulo nell'iniziativa formativa per neo-assunti in contratto formazione lavoro.

I dati dell'Amministrazione per la Relazione CUG relativa all'anno 2020 sono stati inviati al CUG il 22/2/2021 e sono stati inseriti, entro l'8/3/2021, anche nel Portale nazionale dei CUG.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

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

Nel corso dell'anno sono state progettate e realizzate le attività necessarie a consolidare struttura della intranet e sono state rilasciate nuove funzionalità.

I contenuti di tipo notizia sono pensati per rendere visibile il lavoro delle persone a partire da un contenuto informativo. I contenuti informativi che riguardano progetti, iniziative e presentazioni hanno uno spazio per i commenti dei dipendenti. E' stato attivato un modulo con il quale le persone hanno potuto esprimersi sull'usabilità complessiva della intranet.

I Consiglieri di Fiducia

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

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

I Consiglieri di Fiducia costituiscono una esperienza consolidata e confermata dal Piano delle Azioni Positive anche per il triennio 2021-2023 - approvato con Delibera di Giunta PG n. 529372/2020 che prevede il supporto e l'ulteriore rafforzamento dell'azione e della rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana. L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle loro specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e infine dalla partecipazione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

A causa dell'emergenza pandemica da Covid-19, l'attività dei Consiglieri nel corso del 2021 si è svolta progressivamente in modalità online, fino a diventare quasi esclusivamente a distanza.

Per l'anno 2021

- sono stati attivati 109 incontri;
- sono stati seguiti 14 nuovi casi, di cui 9 (64%) si sono risolti, nel medesimo anno, con esito favorevole.

4.4 Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie

4.4.1 Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2021

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2021, elencati per Area/Dipartimento/Settore/Quartiere e per Progetto.

valori in
migliaia di
Euro

Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente

Settore Ambiente e Verde

Progetto "Riqualificazione del verde"

Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)	1.127
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)	2.050
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)	1.250
Rinnovo e riqualificazione della aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici	500
Riqualificazione straordinaria di parchi e giardini tra cui il giardino via Belmeloro	287
Alberi per Bologna	300

Settore Politiche Abitative

Progetto "Interventi per la casa"

Reimpiego dei proventi piano vendita ex art 37 LR 24/2001 - 1° quota	3.940
Interventi diretti a migliorare l'efficienza energetica in edifici pubblici destinati a finalità sociali (DGR 1078/17)	368
Ristrutturazione di immobili ERP di proprietà comunale in gestione ad ACER (Programma recupero alloggi ERP - DL 16/03/2015) controllo su gestione ACER	1.521
Programma straordinario 2020-2022 recupero alloggi ERP	448

Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio

Progetto 'PON METRO'

PON METRO Asse 2.1.2 e Asse 4.2.1 Palestra Popolare del Centro Sportivo Pizzoli interventi di efficientamento energetico, strutturale, di riqualificazione e recupero	2.253
---	-------

Settore Mobilità' sostenibile e Infrastrutture

Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'

Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	400
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica 2^ quota	3.850
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica 1^ quota	4.450
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica global	4.170
Manutenzione patrimonio stradale. Lavori urgenti di messa in sicurezza di alcune strade afferenti alla manutenzione straordinaria delle pavimentazioni stradali	830
Accordo Quadro per la riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri per gli anni 2019-2020 è Lotto 1. Contratto applicativo Quartiere Santo Stefano _ Viabilità a Sud di Largo Lercaro"	600
Accordo Quadro per la riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri per gli anni 2019-2020 Lotto 1. C A Q vari _ Abbattimenti di barriere architettoniche e riqua. di aree pedonali"	400
Manutenzione straordinaria cavalcavia ferroviario Via Emilia Ponente	700

Ripristino pavimentazione litica assi viari centro storico 1° stralcio	1.200
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente LOTTO 2 - 1° tranche	800
Progetto 'Controllo del traffico'	
Sviluppo del controllo elettronico degli accessi	1.200
Progetto 'Metrotranvia'	
Prima linea tranviaria di Bologna - Linea Rossa	510.000
Progetto 'Piste ciclabili'	
Attuazione interventi biciplan	2.026
Progetto 'PON METRO'	
PON METRO Asse 2.2.3 Sviluppo della mobilità attiva" pedonale e ciclabile (2° stralcio)"	650
Progetto 'REACT EU'	
REACT EU AZIONE 6.1.2 - Attuazione del Biciplan della Città di Bologna - Fase 2	3.000
REACT EU AZIONE 6.1.2 -Attuazione dei Piani per la Mobilità Ciclabile e Pedonale Emergenziale	500
REACT EU Salus green- lotto 2-realizzazione di ortovia e miglioramento dell'accessibilità	800
Altri interventi	
Consolidamento tombinamento Aposa, Piazzetta della Pioggia	600
Consolidamento del tombinamento del torrente Aposa passante tra via Rizzoli e via Caprarie	600
Settore Manutenzione	
Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'	
Lavori di messa in sicurezza per ottenimento CPI Museo della Musica	300
Progetto 'Impianti sportivi'	
Ampliamento del centro sportivo Arcoveggio	840
Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici"	
Interventi di miglioramento sismico nelle scuole	600
Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	500
Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici di proprietà comunale"	
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	483
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	593
Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service) 1^ tranche	500
Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service) 2^ tranche	1.600
Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service)	3.300
Ristrutturazione dell'archivio via Zanardi 48-50	825
Manutenzione straordinaria immobili comunali	250
Realizzazione nuovo accesso all'ex cinema Modernissimo	518
Potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni. Demolizione del capannone nell'area del Lazzeretto	300
Ristrutturazione edificio in via Tiarini 10-12	3.500
Ex Vivaio Bastia realizzazione della nuova sala polivalente	1.500
Consolidamento e ristrutturazione dell'edificio a uso sociale in via Portazza (Acer)	2.000
Progetto 'REACT EU'	
REACT EU Edificio polifunzionale e completamento area esterna Salus green	2.500
REACT EU - Riqualficazione degli involucri edilizi per aumentare l'efficienza energetica di edifici pubblici - LOTTO I	6.250
REACT EU - Riqualficazione degli involucri edilizi per aumentare l'efficienza energetica di edifici pubblici - LOTTO II	5.190
REACT EU - Completamento della trasformazione a LED degli impianti di pubblica illuminazione. - LOTTO I	5.000
REACT EU - Completamento della trasformazione a LED degli impianti di pubblica illuminazione. - LOTTO II	5.000

REACT EU - Completamento della trasformazione a LED degli impianti di pubblica illuminazione - LOTTO III	4.000
REACT EU - Rimozione di struttura provvisoria e costruzione di un nuovo edificio NZEB per la riqualificazione del parco della Montagnola	1.695
Progetto "Teatro Comunale"	
Riqualificazione dell'area Teatro Comunale	1.330
Progetto 'Altri Teatri comunali'	
Riqualificazione Teatro Testoni	1.550
Altri interventi	
Rifunzionalizzazione di alcune telecamere cittadine e installazione di nuovi sistemi di videosorveglianza	650

Quartiere Navile

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'

Costruzione polo scolastico Federzoni nell'area ex-Mercato Ortofrutticolo	8.872
Interventi di mitigazione acustica sulle scuole Salvo D'Acquisto in via della Beverara 188 nel quartiere Navile	520
Interventi di mitigazione acustica sulle scuole Zucchelli nel quartiere Navile	200

Quartiere Porto - Saragozza

Progetto 'Poli scolastici'

Ricostruzione scuola primaria e secondaria di I grado Carracci	7.000
Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'	
Completamento con sistemazione esterna della scuola Carracci	700

Quartiere San Donato - San Vitale

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'

Efficientamento energetico edilizia scolastici: asilo nido Vestri - scuola dell'infanzia Panzini - scuola dell'infanzia padre r. Follereau decreto del ministero dell'interno 11 novembre 2020""	250
--	------------

Quartiere Savena

Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'

Efficientamento energetico edilizia scolastici: scuola dell'infanzia Bruno Ciari - asilo nido Roselle - decreto del ministero dell'interno 30/01/2020""	250
---	------------

4.5 Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)

Per meglio apprezzare la visione organica del piano esecutivo di gestione con il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si ritiene utile riportare l'allegato al rendiconto "prospetto dei costi per missione". Esso mostra l'insieme dei componenti negativi del conto economico suddivisi per natura distribuiti per missione, offrendo così un approfondimento del processo di allocazione delle risorse fra i diversi interventi sviluppati dall'Amministrazione.

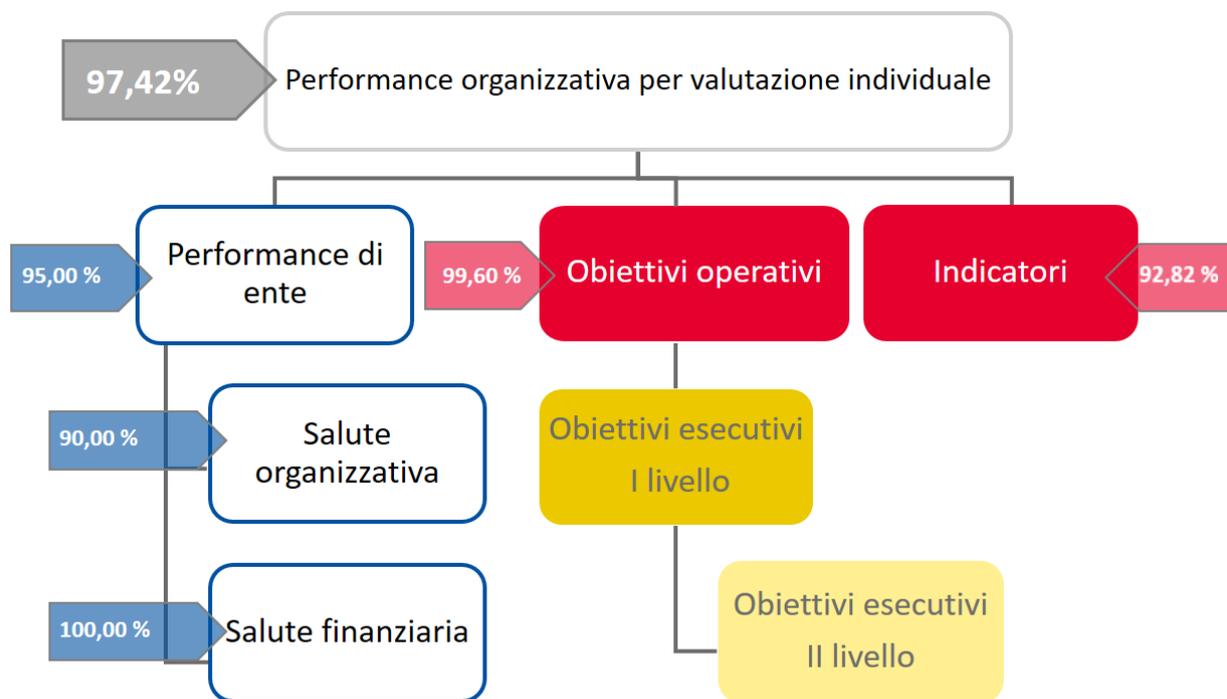
5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

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

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



Il risultato per il 2021 è il seguente:



5.1 Performance di ente

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

5.1.1 Stato di salute finanziaria

Gli indicatori sono scelti in fase preventiva in quanto ritenuti particolarmente rappresentativi della salute finanziaria dell'organizzazione e fanno parte del Piano degli indicatori di bilancio previsto dal D. Lgs 118/2011 ss.mm. e definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015. Gli indicatori selezionati per il 2021 e il relativo valore target sono contenuti nell'Allegato A alle Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Piano degli indicatori di bilancio nella sua completezza è allegato in fase preventiva al Bilancio di previsione 2021 – 2023; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2021.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore assunto dall'indicatore nel 2020	valore target 2021	valore assunto dall'indicatore nel 2021	peso	Consuntivo 2021
1 Rigidità strutturale di bilancio	1.1 Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborsoprestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate)	27,85	<40	27,89	20%	20%
2 Entrate correnti	2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	71,13	>60	70,68	20%	20%
6 Interessi passivi	6.1 Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	0,27	<2	0,28	20%	20%
7 Debiti non finanziari	9.5 Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	Giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	-21	<0	-21	20%	20%
11 Composizione dell'avanzo di amministrazione	11.1 Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione	21,64	>0	22,59	20%	20%
						100%	100%

5.1.2 Stato di salute organizzativa

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

5.1.3 Indicatori stato di salute organizzativa

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

Indicatori relativi al valore e qualità del capitale umano

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
1. Età anagrafica media	10	costante o decrescente su media triennio precedente	-0,31	10
2. Livello di scolarità	10	costante o crescente su media triennio precedente (scarto \leq 0,5)	+4,51%	10
3. Ore di formazione erogate	10	costante o crescente su media triennio precedente (scarto \leq 40%)	-0,08%	10
4. Ore di formazione erogate pro capite	10	costante o crescente su media triennio precedente (scarto \leq 40%)	+5,71%	10

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

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione	20	Crescente su spesa dell'ultimo triennio rispetto media del triennio precedente (scarto \leq 0.1)	+33%	20
6. Telelavoro	15	costante o crescente su media triennio precedente (scarto \leq 0,5)	+0,81%	15
7. Lavoro agile	15	rapporto del 60% (scarto \leq 5) tra le posizioni di lavoro agile attivate nell'anno ed il totale potenziale delle posizioni di lavoro	89,73%	15
8. Part-time	10	costante o crescente su media del triennio precedente (scarto \leq 1)	-5,33%	0
	100		totale	90

1. Età anagrafica media

1. Età anagrafica media

L'indicatore misura l'età anagrafica media del personale e può essere considerato una proxy di un'organizzazione che punta all'innovazione e al cambiamento. La direzione prevista è costante o decrescente e il target è fissato nel mantenimento o riduzione dell'età media rispetto all'età media dei tre anni precedenti

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
somma età	220.899	218.193	218.469	214.856	214.323	209.605	209.157
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180
media età anagrafica dei dipendenti	52,94	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04

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

media triennio 2018, 2019 e 2020	50,35
Anno 2021	50,04
scarto	-0,31

2. Livello di scolarità

2. Livello di scolarità

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

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
dipendenti laureati	1.245	1.270	1.334	1.397	1.506	1.517	1.645
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	29,83%	30,51%	31,47%	32,83%	35,29%	36,41%	39,35%

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

media triennio 2018, 2019 e 2020	34,85%
Anno 2021	39,35%
scarto	4,51%

3. Ore di formazione erogate

L'indicatore mostra la percentuale di ore di formazione erogate sul totale delle ore lavorabili e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al valore del capitale umano.

3. Ore di formazione erogate

	ANNO 2015 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2015)	ANNO 2016 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)
n.ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.264	5.194	2.770	3.369
ore potenziali lavorabili	7.772.544	7.791.264	7.935.408	7.965.360	7.987.824	7.798.752	7.824.960
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,04%	0,03%	0,05%	0,07%	0,04%	0,04%

Direzione

Costante o Crescente

Target

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

media triennio 2018, 2019 e Anno 2021	0,051%	-0,021% scarto massimo previsto
scarto	-0,008%	-0,008% scarto effettivo

4. Ore di formazione erogate pro capite

4. Ore di formazione erogate pro capite L'indicatore misura l'attenzione dell'Ente nello sviluppo professionale delle persone.

	ANNO 2015 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2015)	ANNO 2016 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2021)
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	2,778	3,277	3,578	3,666	4,120	3,981	4,116
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4,173	4,162	4,239	4,255	4,267	4,166	4,180
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	66.57%	78.74%	84.41%	86.16%	96.55%	95.56%	98.5%

Direzione

Costante o Crescente

Target

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

media triennio 2018, 2019 e 2020	92.76%	-37.10% scarto massimo previsto
Anno 2021	98.47%	5.71% scarto effettivo in aumento
scarto	5.71%	

5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

L'indicatore misura l'andamento dell'investimento nelle tecnologie dell'informazione e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla digitalizzazione dei processi e all'innovazione organizzativa e tecnologica al servizio del cittadino

	ANNO 2015 (dato rilevato 31.12.2015)	ANNO 2016 (dato rilevato 31.12.2016)	ANNO 2017 (dato rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato rilevato al 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato rilevato al 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato rilevato al 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato rilevato al 31.12.2021)
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.556.325,97	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,74	5.260.286,96	6.900.253,49

Direzione

Crescente

Target

Aumento percentuale della spesa dell'ultimo triennio (2019/2021) sulla media del triennio precedente (**scarto ≤ 0,10**)

media triennio precedente (2018/2020)	4.063.658,73
spesa dell'ultimo triennio (2019/2021)	5.409.527,73
scarto	33%

6. Telelavoro

6. Telelavoro

L'indicatore misura la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e l'attenzione alla conciliazione.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
numero "postazioni" in telelavoro attivate in corso	41	52	56	75	89	103	122
numero dipendenti	4173	4162	4239	4255	4267	4166	4180
% telelavoro attivati sul totale dei dipendenti	0,98%	1,25%	1,32%	1,76%	2,09%	2,47%	2,92%

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (**scarto ≤ 0,05**)

media triennio 2018, 2019 e 2020	2,11%
anno 2020	2,92%
scarto	0,81%

7. Lavoro agile

7. Lavoro agile

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

La direzione è costante e il target è fissato in un rapporto del 60% (scarto ≤ 5).

	ANNO 2021
posizioni attivate	1931
posizioni potenziali	2152
% totale	89,73%

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento di almeno 60% (scarto ≤ 5)

8. Part-time

8. Part-time

L'indicatore misura il numero di dipendenti con rapporto di lavoro part-time al 31/12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo

La direzione è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 1)

	2018	2019	2020	2021
Part-time	452	448	414	382

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 1)

media triennio 2018, 2019 e	438,00
anno 2020	414,67
scarto	-5,33% scarto effettivo
	-438% scarto massimo

5.2 Raggiungimento degli obiettivi operativi

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

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

Alcuni indicatori sono stati ancora 'sospesi' per il 2021 in quanto non più significativi a causa dell'emergenza sanitaria e sono stati esclusi dai calcoli per il raggiungimento degli obiettivi a consuntivo.

5.2.1 Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)

Questo documento rendiconta le schede contenute nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa, Capitolo 12 "Obiettivi Operativi 2021-2023".

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

5.2.2 Consuntivo indicatori (Allegato 2)

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

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

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

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

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

5.2.3 Consuntivo Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi (Allegato 3)

La consuntivazione del Piano della Performance - Piano dettagliato degli obiettivi, verifica la congruenza delle azioni previste con le risorse assegnate e con gli indicatori, rilevando eventuali scostamenti al fine di valutare l'attivazione di eventuali interventi correttivi riportando per le Aree, i Dipartimenti, i Settori, le Istituzioni e i quartieri, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di primo e secondo livello, riportando la percentuale raggiunta ed eventuali note.

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

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

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