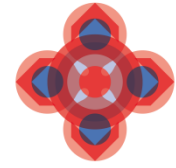




Comune di Bologna



Il Comune
è **Bologna**

Relazione sulla performance 2018



Sommario

1	Il 2018 a colpo d'occhio.....	3
2	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2018	5
2.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2018.....	6
2.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.....	6
2.1.2	Piano della performance	6
2.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale	7
2.1.4	Relazione sulla performance	7
3	Analisi del contesto e delle risorse.....	8
3.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto.....	8
3.1.1	La qualità della vita nella Città metropolitana e nel Comune di Bologna	14
3.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	16
3.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane.....	19
3.3.1	I dipendenti al 31/12/2018.....	19
3.3.2	La comunità degli agenti del cambiamento.....	20
3.3.3	Il tempo di lavoro agile	21
3.3.4	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione	22
3.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie	23
3.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2018	23
3.4.2	Atlante delle trasformazioni territoriali.....	25
3.5	Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)	26
4	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	27
4.1	Performance di ente	27
4.1.1	Stato di salute finanziaria	27
4.1.2	Stato di salute organizzativa.....	29
4.2	Raggiungimento degli obiettivi operativi.....	38
4.2.1	Consuntivo delle schede sintetiche dei servizi e dei progetti (Allegato 1)	38
4.2.2	Consuntivo indicatori 2018 (Allegato 2)	39
4.2.3	Consuntivo del piano dettagliato degli obiettivi (Allegato 3)	39
4.2.4	Sintesi raggiungimento progetti	39
4.2.5	Sintesi raggiungimento servizi.....	42

1 Il 2018 a colpo d'occhio



Patti di collaborazione attivi
+ 20% in un anno

- 1 SODERARE LA POVERTÀ
- 5 PARITÀ DI GENERI
- 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
- 16 PAZI, OBIETTIVI E SOSTENIBILITÀ
- 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



Illuminazione pubblica LED
59%

- 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
- 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



Raccolta differenziata
Sul totale dei rifiuti raccolti 53%.*

- 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
- 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
- 15 VITA SULLA TERRA

*dato provvisorio



Visitatori Istituzione Bologna Musei
+ 39% in un anno

- 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
- 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



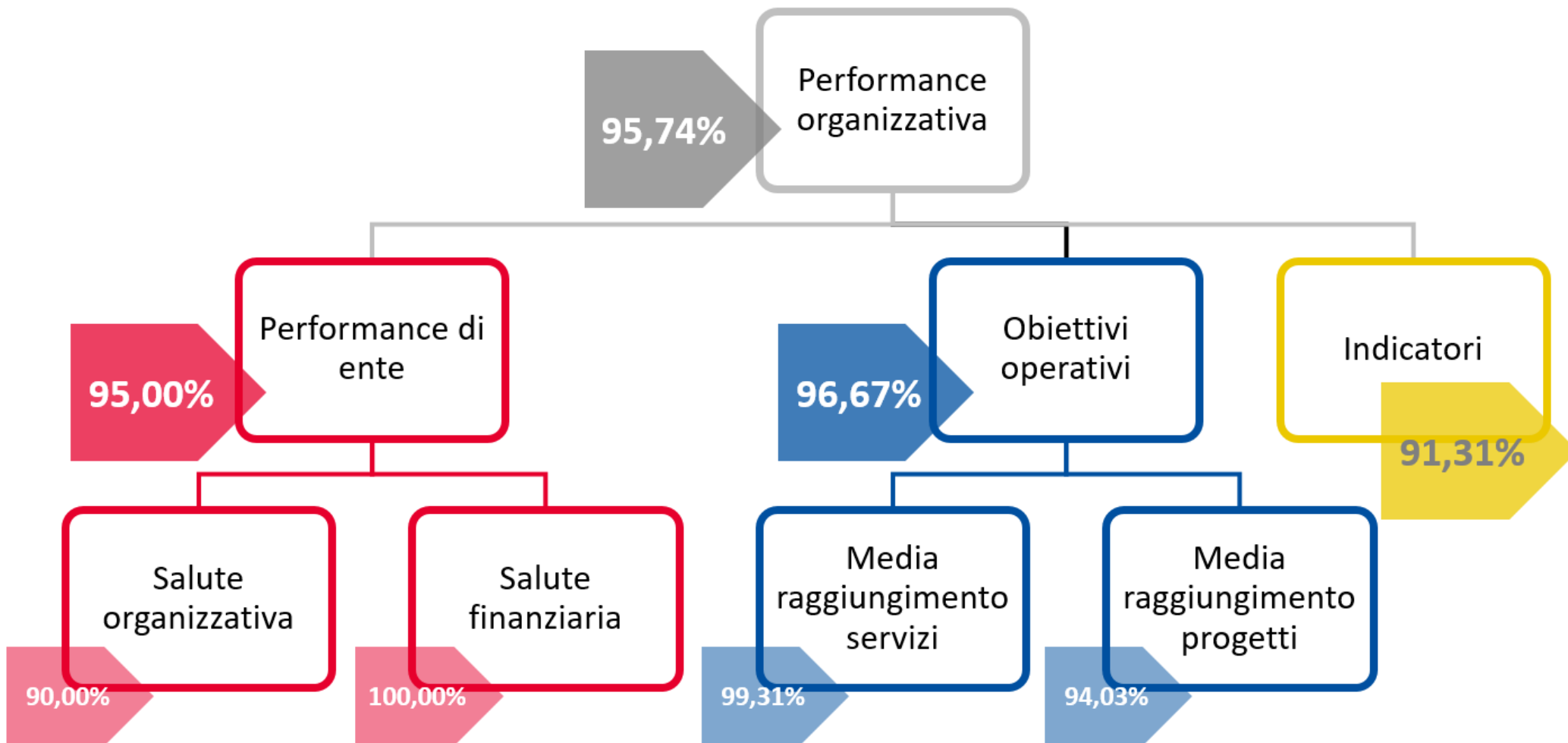
Bambini con disabilità seguiti
95%

- 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
- 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



Scuola dell'infanzia
Tasso di copertura del sistema integrato 91%

- 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
- 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



2 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2018

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 e esterni il rendiconto dei risultati di performance 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:

- definizione degli obiettivi con un percorso bi-direzionale: in una logica top down, gli obiettivi discendono dalle linee di mandato, la cui realizzazione è descritta nella parte strategica del DUP; in logica bottom up, in quanto le singole articolazioni organizzative concorrono alla definizione del piano delle attività che interpreta gli indirizzi strategici e operativi definiti nel DUP;
- tutti gli obiettivi di performance organizzativa sono inclusi nel piano della performance 2018;
- collegamento tra obiettivi e risorse grazie all'integrazione tra il ciclo di gestione della performance con il ciclo di bilancio, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata, come previsto dall'art. 22 bis del Regolamento generale sull'ordinamento 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.

2.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2018

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

Il percorso di misurazione e valutazione per il 2018 si inserisce nel generale riassetto del sistema normativo di riferimento operato sul Decreto Legislativo 150/2009.

Dopo le prime azioni di razionalizzazione e semplificazione attuate nel ciclo di gestione della performance 2018-2020, la Giunta Comunale approva la prosecuzione del percorso di lavoro già avviato e volto al potenziamento della funzione del ciclo medesimo a supporto del processo di programmazione e misurazione e valutazione dei risultati del processo gestionale. L'organo esecutivo, previo parere positivo del Nucleo di valutazione, provvede quindi a modificare ed aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per renderlo maggiormente coerente al citato percorso di revisione del ciclo di gestione della performance e per adeguarlo ai principi del D. Lgs. 150/2009 direttamente applicabili agli Enti Locali.

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

P.G. N.: 454241/2017 - Data Seduta Giunta: 19/12/2017

Deliberazione di Giunta APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017 E AGGIORNAMENTO LINEE GUIDA SULLA PERFORMANCE (adeguamento degli indicatori dello "Stato di salute finanziaria")

P.G. N.: 154409/2018 - Data Seduta Giunta: 24/04/2018

2.1.2 Piano della performance

Dopo l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2018-2020, la Giunta Comunale approva il Piano della performance - Piano delle attività, 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 ogni dipendente è attribuito ad uno o più obiettivi.

L'integrazione con le misure richieste per la prevenzione della corruzione e la trasparenza di cui al Piano triennale per prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020 è stata garantita prevedendo in capo alle diverse strutture organizzative l'individuazione di azioni inserite nel Piano della performance - Piano delle attività 2018. 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 E DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A DIPARTIMENTI, AREE, SETTORI, ISTITUZIONI E QUARTIERI PER L'ANNO 2018

P.G. N.: 451910/2017 - Data Seduta Giunta: 21/12/2017

2.1.3 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).

Parallelamente al percorso di verifica contabile sul permanere degli equilibri, si provvede alla verifica dello stato di attuazione del Piano della Performance – Piano delle Attività con riferimento al periodo 1 gennaio – 30 giugno 2018, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Il monitoraggio continuo delle eventuali criticità è supportato anche dal Sistema dei comitati, previsto dall'art. 12 del Regolamento comunale sull'ordinamento 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 e dal Comandante del Corpo di Polizia Municipale
- 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.

2.1.4 Relazione sulla performance

La presente relazione sulla performance 2018 è l'ultimo consuntivo basato sull'albero di obiettivi per servizi e progetti definito per la prima volta per il ciclo di programmazione 2014-2016.

A completamento del più ampio processo gestionale, la Relazione sulla performance si completa vicendevolmente con il Piano esecutivo di gestione - Rendiconto dell'esercizio 2018, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2018. 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" (cfr Rendiconto 2018 e Allegato 4 della Relazione sulla performance 2018), 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.

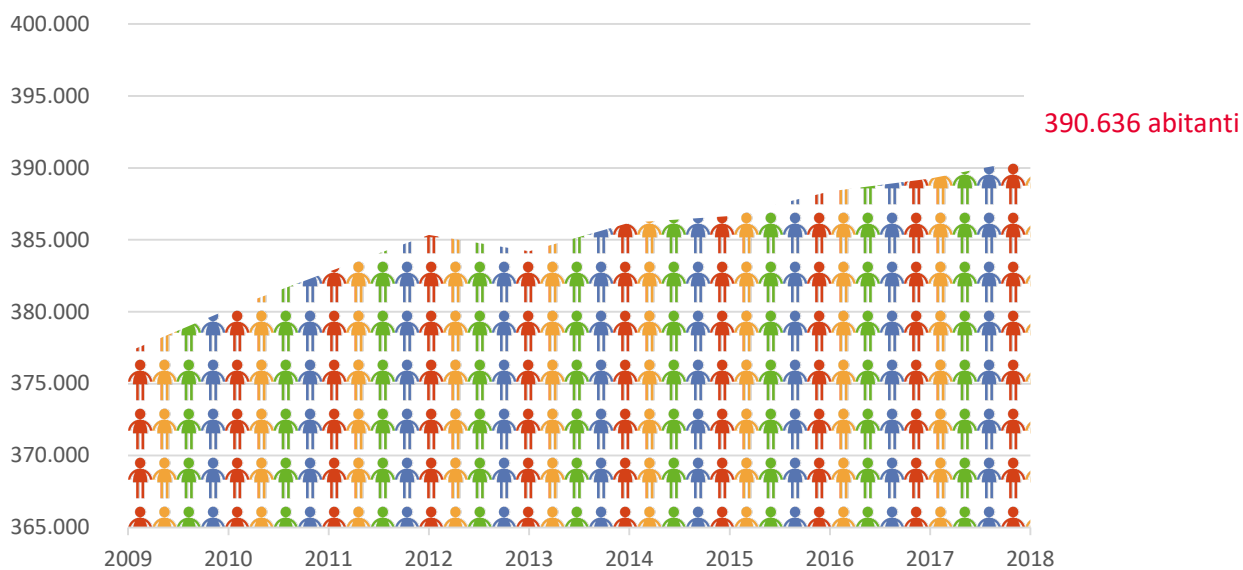
3 Analisi del contesto e delle risorse

3.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

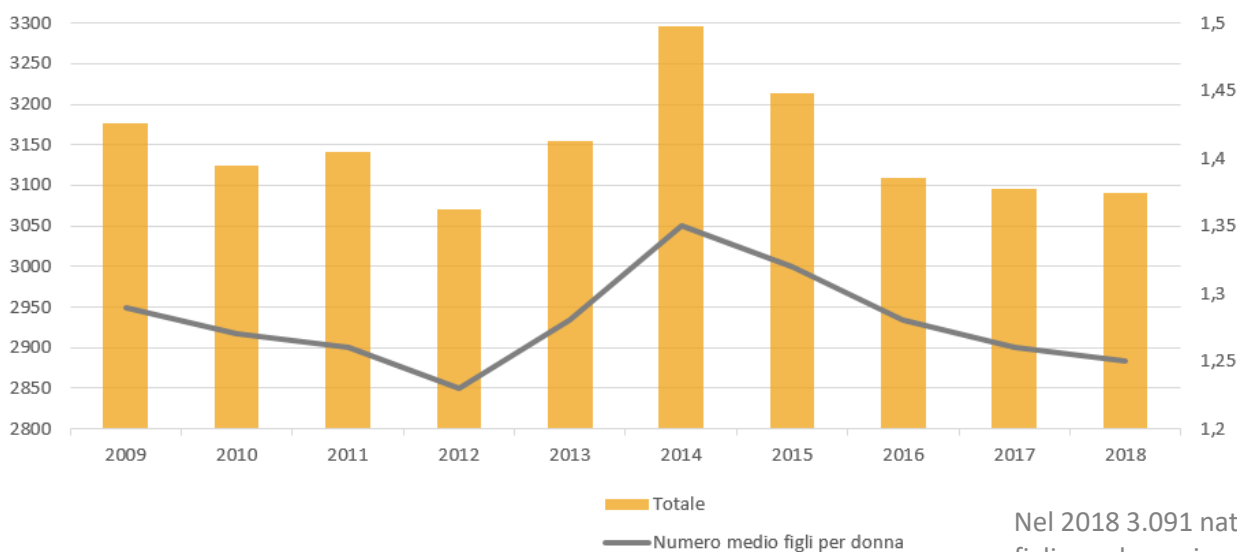
Tra le numerose statistiche disponibili vengono riportati alcuni dati di contesto particolarmente significativi. Questi e altri dati sono disponibili sul sito <http://inumeridibolognametropolitana.it/>

Prodotto della collaborazione del Comune e della Città metropolitana di Bologna, il portale si propone di raccogliere in un unico polo conoscitivo il complesso della documentazione statistica di fonte pubblica prodotta a livello metropolitano: dati statistici, serie storiche, Censimenti, studi, ricerche e rapporti sviluppati sulla diverse tematiche nel corso del tempo, previsioni e proiezioni demografiche.

Popolazione residente a Bologna



Natalità



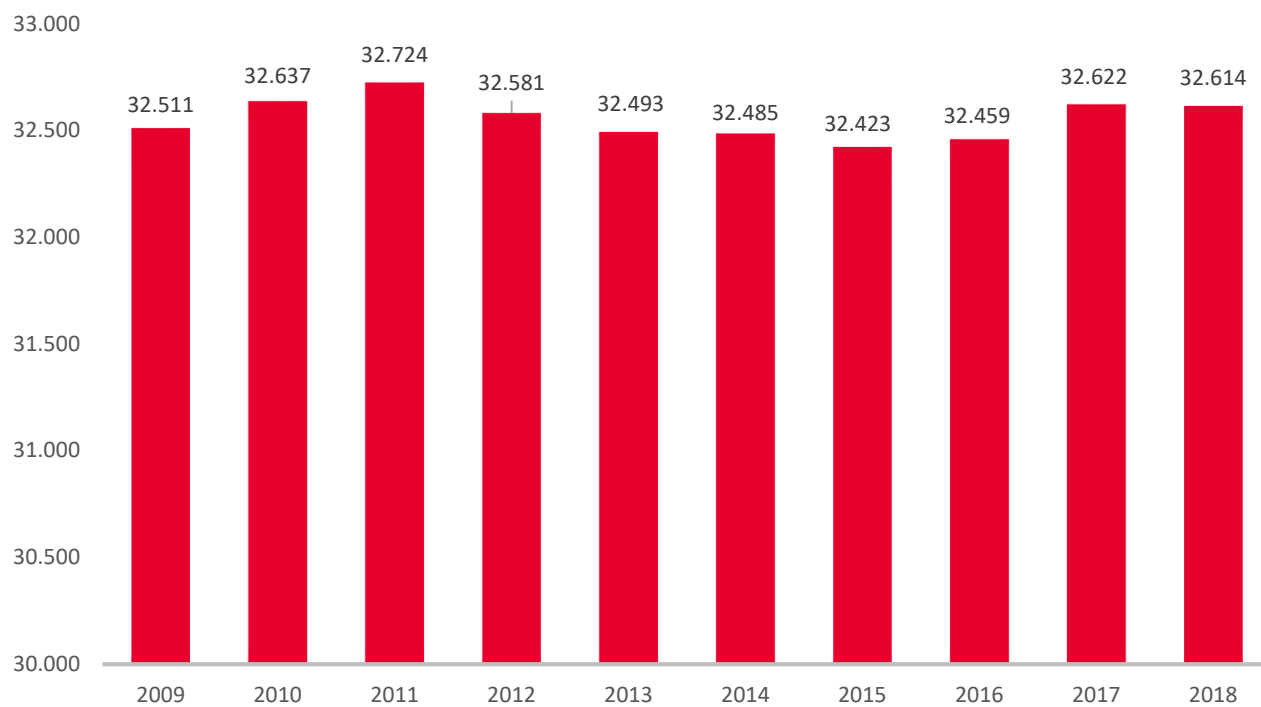
Nel 2018 3.091 nati e 1,25 figli per donna in media

Nuovi residenti nel 2018 per provenienza e nazionalità italiana o straniera

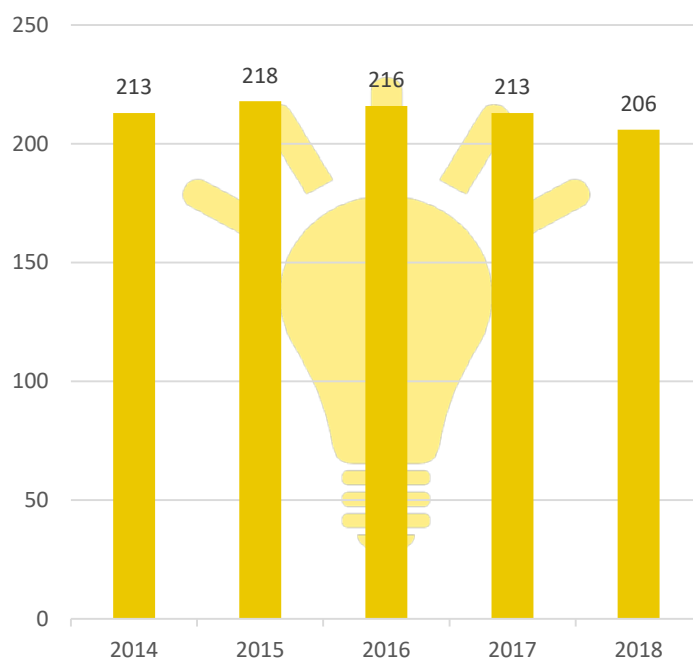


Provenienza	Italiani	Stranieri	Totale
Provincia di Bologna	2.645	693	3.338
Emilia-Romagna	1.057	238	1.295
Altre regioni italiane	5.877	604	6.481
Esteri	442	2.876	3.318

Imprese attive

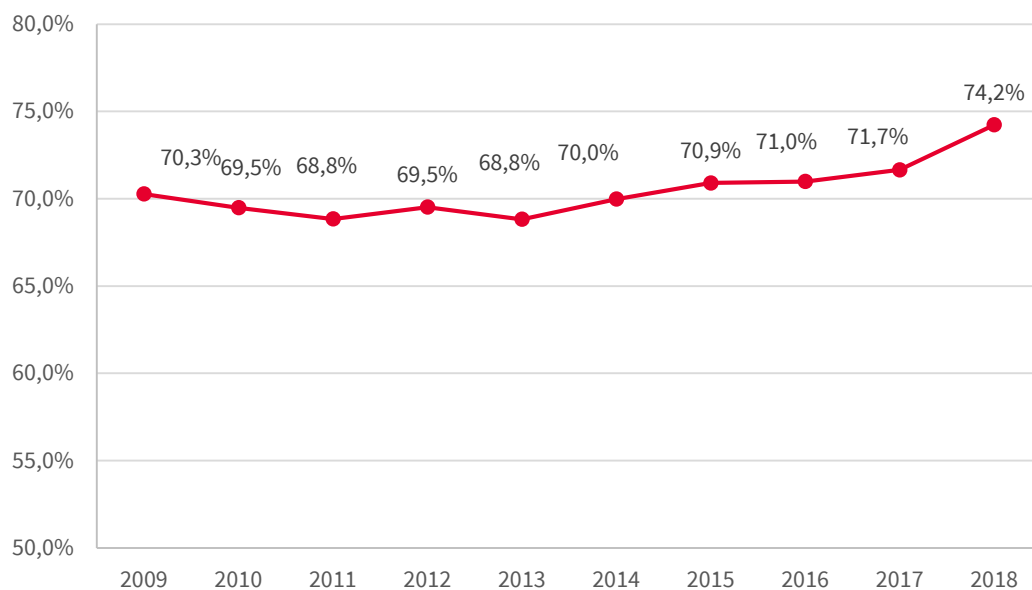


Attività creative, artistiche e di intrattenimento



Tasso di occupazione

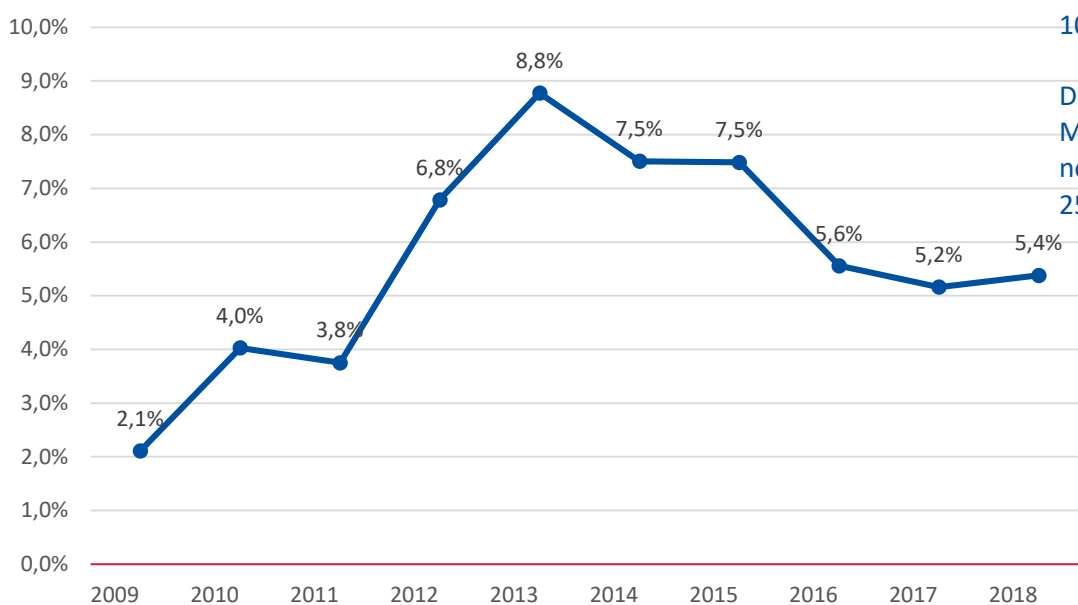
Occupati a Bologna nel
2018: 184.193



Occupati Città
Metropolitana di Bologna
nel 2018: 463.689

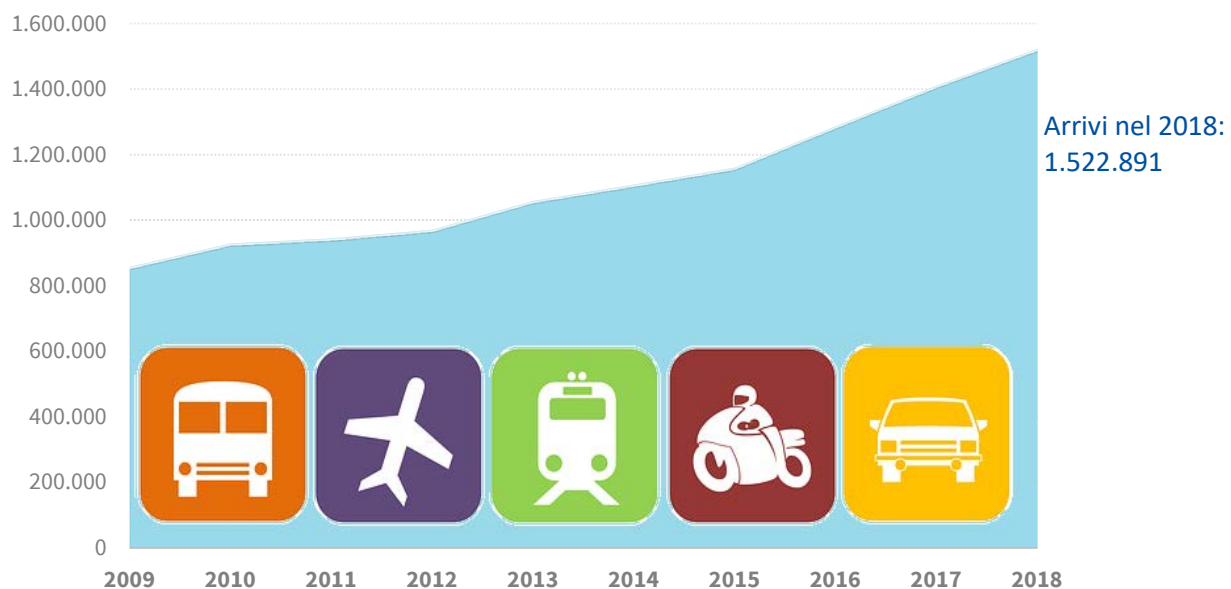
Tasso di disoccupazione

Disoccupati
a Bologna nel 2018:
10.467

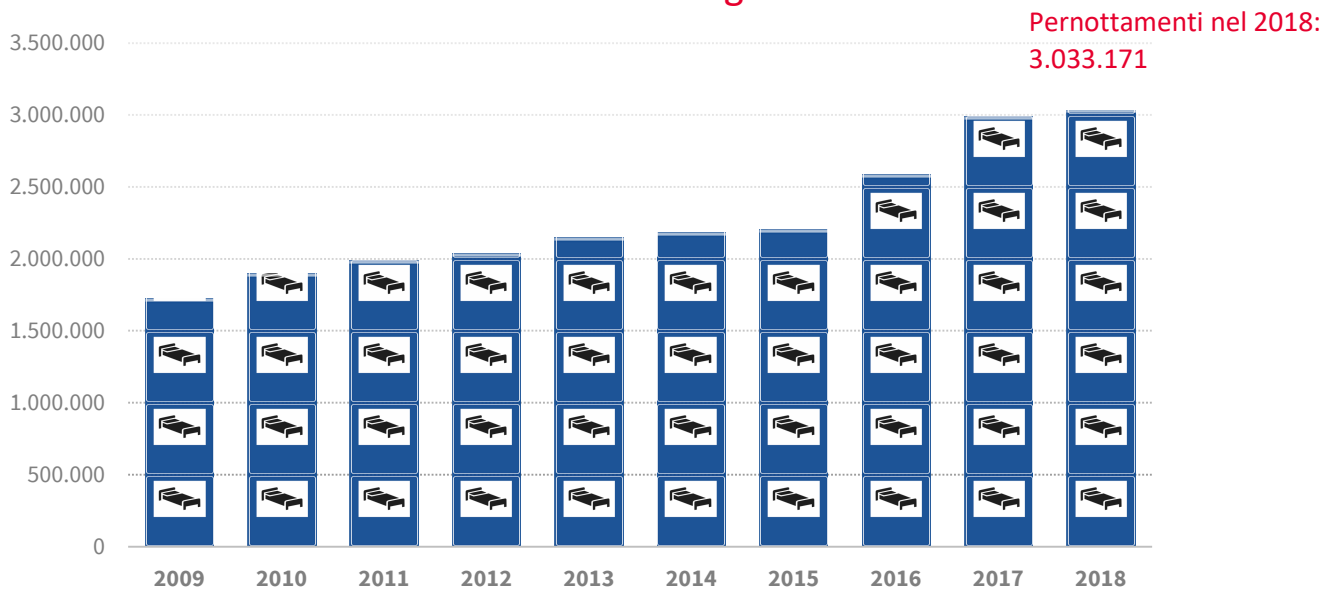


Disoccupati Città
Metropolitana di Bologna
nel 2018:
25.000

Arrivi a Bologna *

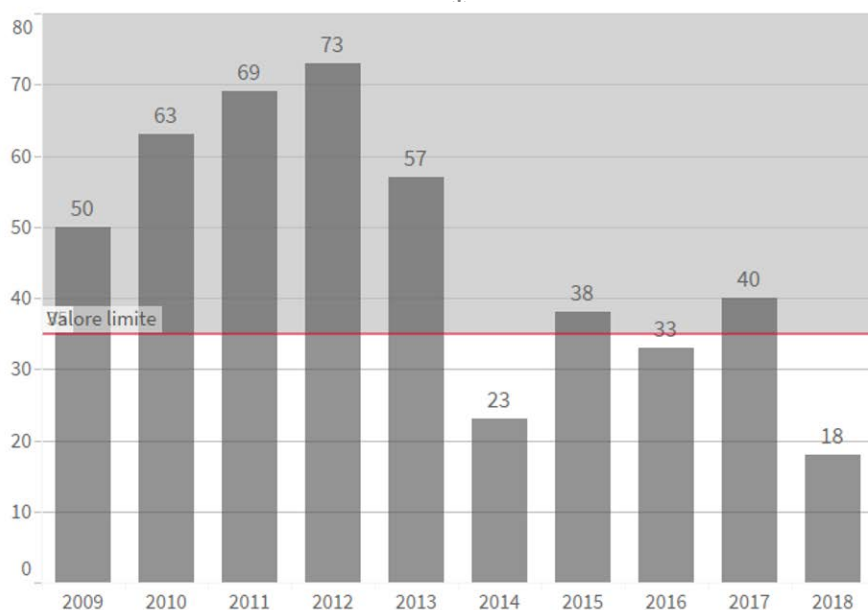


Pernottamenti a Bologna *



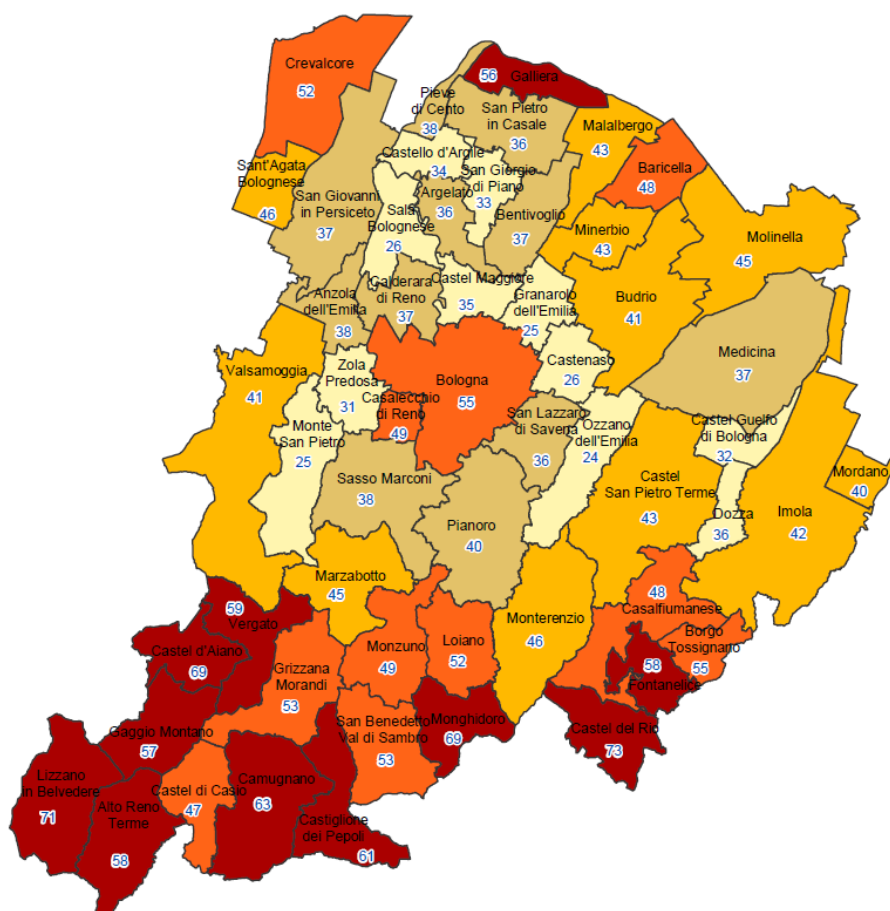
* Per il 2018 i dati sono provvisori

Giorni di superamento valore limite di PM10



* Per il 2018 i dati sono provvisori

Città metropolitana di Bologna. Indicatore sintetico di potenziale fragilità *



Indicatore sintetico di potenziale fragilità



(*) Ottenuto come sintesi dei 3 indicatori di potenziale fragilità demografica, sociale ed economica. I calcoli sono effettuati sulla base dei punteggi non arrotondati.

3.1.1 La qualità della vita nella Città metropolitana e nel Comune di Bologna

Nel 2018 si è dato luogo alla sperimentazione di una forma di consultazione dei cittadini attraverso un'indagine demoscopica campionaria svolta dal Servizio Studi e Statistica per la Programmazione Strategica – Direzione Generale della Città metropolitana di Bologna nell'ambito della collaborazione funzionale fra gli uffici specialistici competenti della Città metropolitana di Bologna e del Comune di Bologna in tema di statistica e ricerche demografiche, sociali ed economiche.

Obiettivo dell'indagine è la valutazione della qualità della vita e del benessere personale nell'intera area metropolitana bolognese attraverso indicatori anche di natura soggettiva da affiancare a quelli individuati dall'Istat e dal Cnel nell'ambito del progetto Bes (Benessere Equo e Sostenibile).

L'indagine è stata eseguita tra maggio e giugno 2018 con 2.200 interviste telefoniche, di cui 1.400 hanno interessato cittadini del comune di Bologna e 800 dell'area metropolitana. Il 52,5% del campione è femmina; circa il 20% sono giovani e i rimanenti equamente distribuiti tra adulti, anziani e maturi. Il 46% risiede da sempre nel territorio bolognese e il 23,1% da più di 30 anni. Il 64% del campione possiede un diploma o una laurea, ma Bologna presenta un'incidenza di laureati circa doppia rispetto all'area metropolitana (37% contro 20%), mentre nei comuni suburbani è prevalente la percentuale di diplomati (40% contro 35%).

Qualità della vita

Nove cittadini su dieci danno una valutazione positiva alla qualità della vita nel proprio comune, in crescita rispetto al 2003 soprattutto nel capoluogo. Stesso giudizio viene dato alla qualità della vita rispetto alla propria zona di residenza. Le problematiche della zona riguardano in particolare i temi della viabilità, manutenzione, trasporto pubblico, sicurezza e degrado.

Il degrado viene percepito dal 16% degli intervistati (27% se si considera solo Bologna), dato leggermente al di sopra di quello regionale, ma ben al di sotto di quello nazionale. La qualità dell'ambiente comunque soddisfa i tre quarti degli intervistati (64% per la sola Bologna). Nella nostra area metropolitana ci si sente più sicuri che nel resto della regione o d'Italia: lo dichiara il 66% degli intervistati (56% se si considera la sola Bologna).

L'80% degli intervistati è soddisfatto del proprio lavoro, anche se in misura minore rispetto al passato; più bassa la soddisfazione per la remunerazione. Il 90% è appagato dalla propria condizione abitativa, dalle relazioni familiari e amicali. Rispetto alla soddisfazione per la propria vita nel complesso, l'85% manifesta alto apprezzamento, mentre l'area di malessere interessa solo il 5% del campione.

I due terzi degli intervistati riesce ad arrivare a fine mese senza difficoltà o quasi.

La valutazione della qualità della vita cresce proporzionalmente al diminuire degli anni di residenza: i neoresidenti (meno di 11 anni) attribuiscono il voto medio più alto (7,4 su 10), seguiti dagli adottivi (residenti da 11-30 anni: 7,3). Simili i giudizi di chi risiede da oltre 30 anni o da sempre (7,2).

Infine, dall'analisi della tipologia familiare emerge nel complesso un'immagine maggiormente positiva per i nuclei familiari rispetto ai single. Per contro, le famiglie con bambini evidenziano difficoltà economiche e le coppie di anziani risultano più critiche della media verso la qualità della vita nel comune di residenza.

Servizi

I giudizi positivi raggiungono l'80% per tutti i servizi, in particolare a Bologna emergono quelli culturali: il 48% degli intervistati (56% nella sola Bologna) svolge almeno tre attività culturali l'anno. Oltre un quarto degli intervistati fa parte di associazioni di volontariato, con un maggiore impegno nelle aree periferiche. Le reti sociali sono più forti rispetto al passato, anche se il 60% degli intervistati è più prudente rispetto al passato nel dare fiducia alle altre persone.

La mobilità a Bologna trova alto gradimento per quanto riguarda il trasporto pubblico e le piste ciclabili, ma minore apprezzamento per parcheggi e traffico. Nell'area metropolitana la tendenza si inverte: valutazioni positive per parcheggi e traffico, ma carenti per manutenzione di strade e ciclabili.

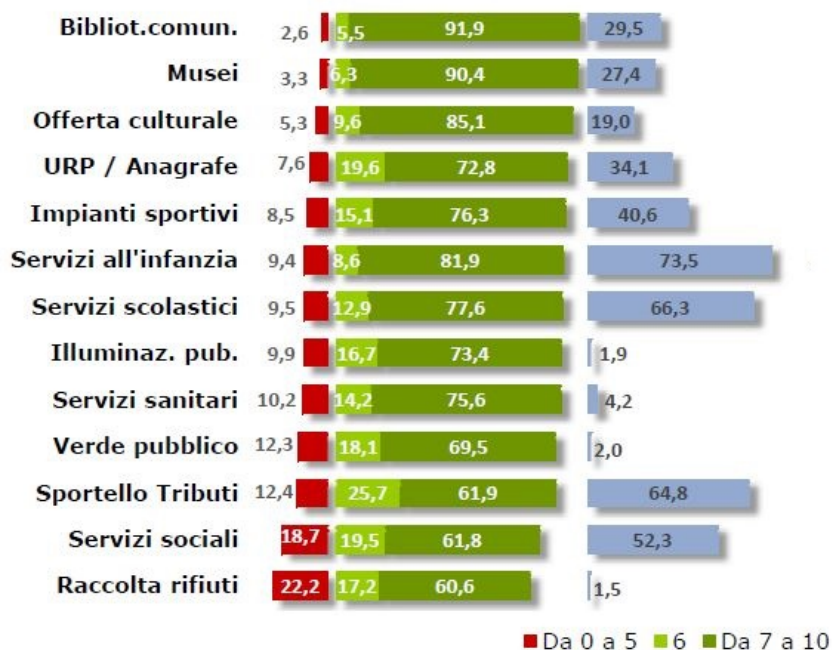
Focus Giovani

Rispetto a tutti gli intervistati i giovani tra i 18 e i 34 anni valutano più positivamente la qualità della vita nel proprio comune. La soddisfazione per la propria vita assume i livelli più alti registrati nel territorio (90%), supportata in larga parte (82%) dalla certezza di una visione migliore per il proprio futuro. Le principali preoccupazioni riguardano la condizione economica e le incognite sul futuro con alti livelli di insoddisfazione rispetto alla retribuzione e alla sicurezza del lavoro.

Servizi nel comune

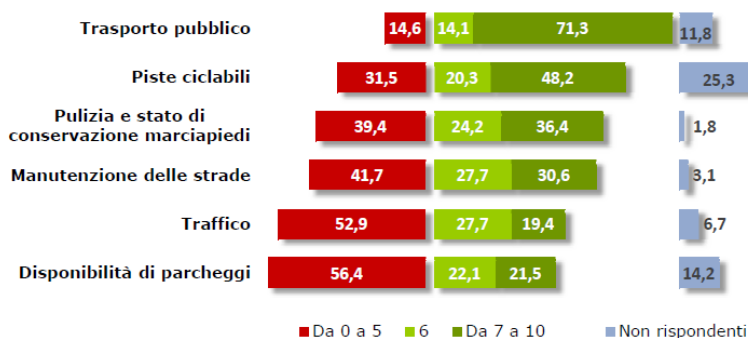
Occorre rilevare che, avendo alcuni servizi per loro natura un utilizzo e una conoscenza limitata ad alcune categorie di cittadini (servizi scolastici, per l'infanzia, tributi, ecc.), la quota di rispondenti, e quindi di giudizi validi, risulta ridotta. Nel complesso si evidenzia un livello di gradimento positivo consistente e generalizzato, che, per i voti dal 6 al 10, sfiora o supera l'80% delle valutazioni. Diventa problematico quindi far emergere specifiche aree di criticità, in quanto le graduatorie si giocano su differenze di scarsa entità, mentre emergono alcune specificità territoriali.

A Bologna, se i servizi culturali riscuotono un consenso unanime, i servizi sociali (per anziani e disabili) e in particolare la raccolta rifiuti, pur con alte valutazioni positive, raccolgono circa un 20% di insoddisfatti.



Aspetti legati alla mobilità

Il grado di soddisfazione espresso verso alcuni aspetti relativi alla mobilità nel proprio Comune assume connotazioni diverse tra Bologna e resto del territorio metropolitano. Nel capoluogo l'aspetto di gran lunga più gradito risulta il trasporto pubblico con apprezzamenti pari all'85% seguito a distanza dalle piste ciclabili, mentre disponibilità di parcheggi e traffico raccolgono maggiori critiche.



L'indagine è consultabile all'indirizzo:

http://inumeridibolognametropolitana.it/sites/inumeridibolognametropolitana.it/files/benessere/qualita_vita/sintesi_qvita_2018_cittametro.pdf

3.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

L'attenzione sistematica verso un approccio di genere è da tempo radicata nella produzione di dati e analisi statistiche del Comune, dando luogo ad una lettura dei fenomeni demografici, sociali ed economici che tiene in debito conto anche le peculiarità e le differenze fra i due sessi.

L'ente fornisce al proposito una vasta banca dati consultabile on line (da cui sono estratti i dati che seguono) che permette di realizzare in modo compiuto anche l'analisi di contesto nelle varie edizioni del bilancio di genere del comune di Bologna.

Nel 2018 il Comune ha pubblicato l'aggiornamento del Bilancio di genere che rappresenta in primo luogo un processo per analizzare e valutare in che modo e in quale misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esse/i esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche. Questa edizione, redatta a cura dell'ufficio Pari Opportunità e Tutela delle Differenze e dell'ufficio di Statistica, intende rivestire un carattere transitorio verso l'obiettivo di applicare il modello del "Bilancio di genere nell'approccio ben-essere" di cui alle Linee Guida della Regione Emilia-Romagna presentate ai Comuni nell'aprile 2018.

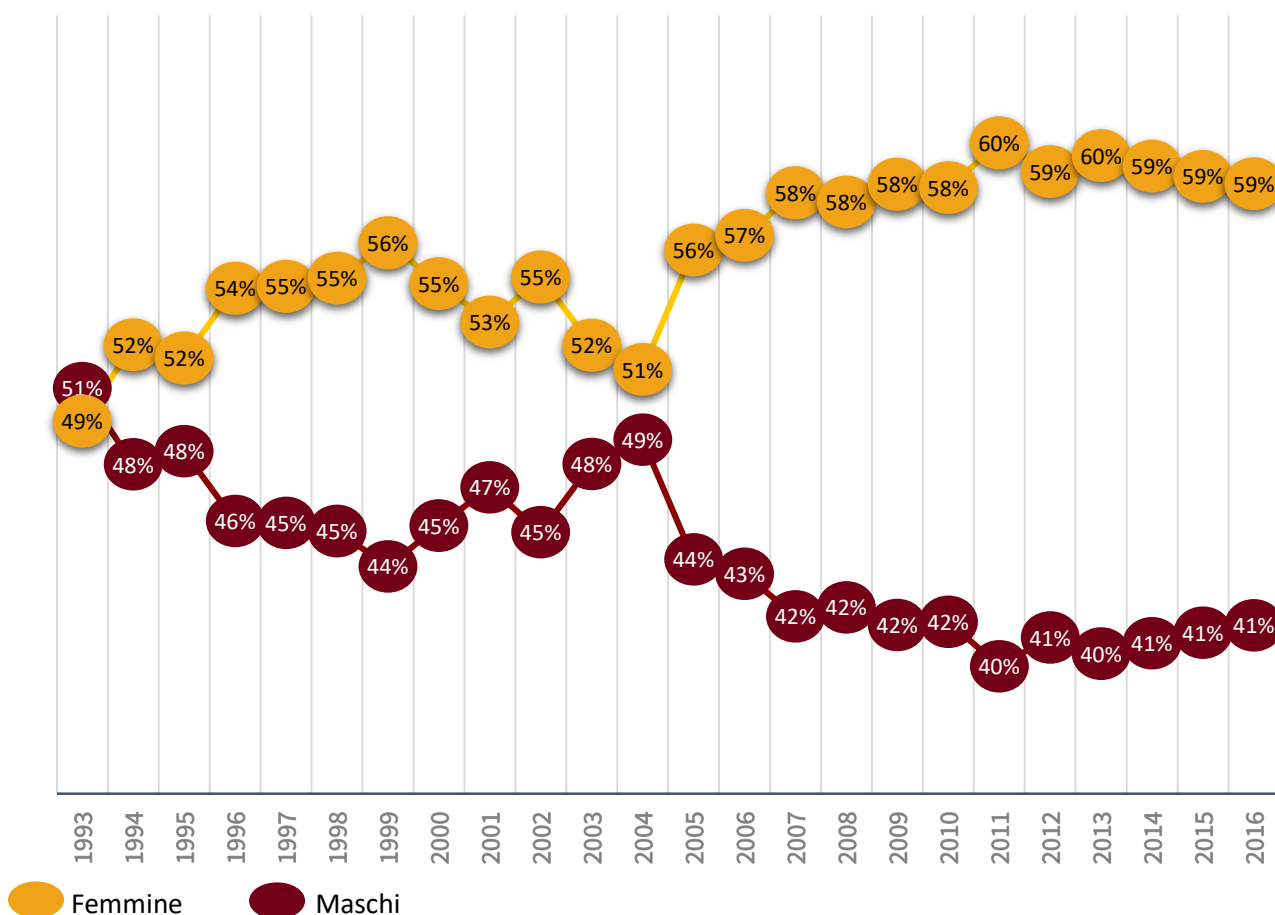
I dati sono consultabili all'indirizzo:

<http://inumeridibolognametropolitana.it/le-statistiche-di-genere-tavole-statisticheL'indagine> è

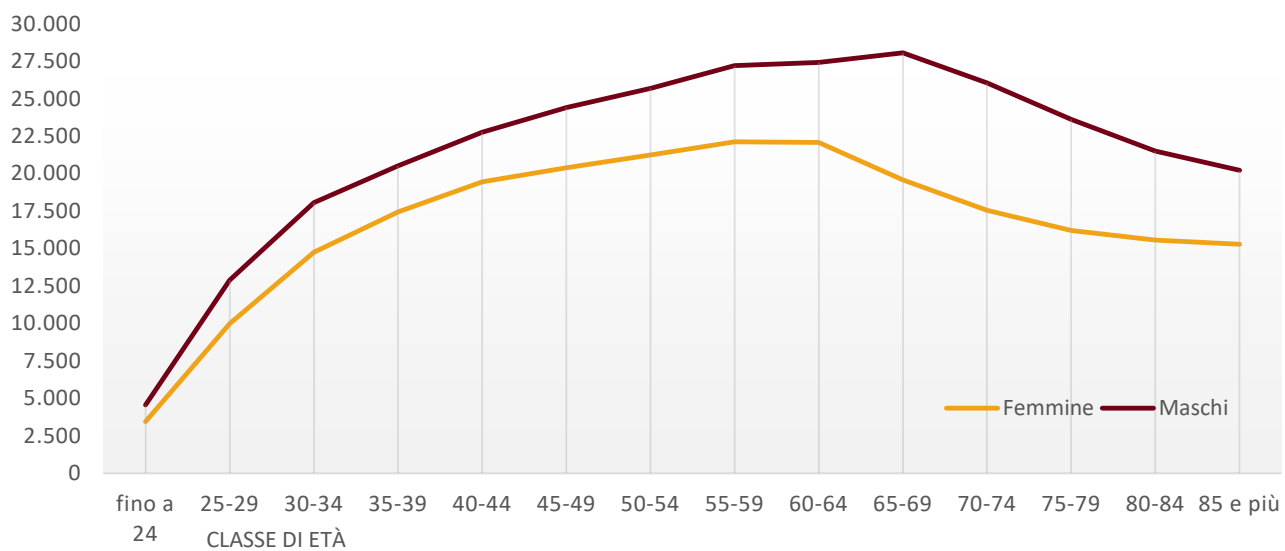
Il bilancio di genere è consultabile all'indirizzo:

<http://www.comune.bologna.it/rendicontazione-sociale/genere/index.php>

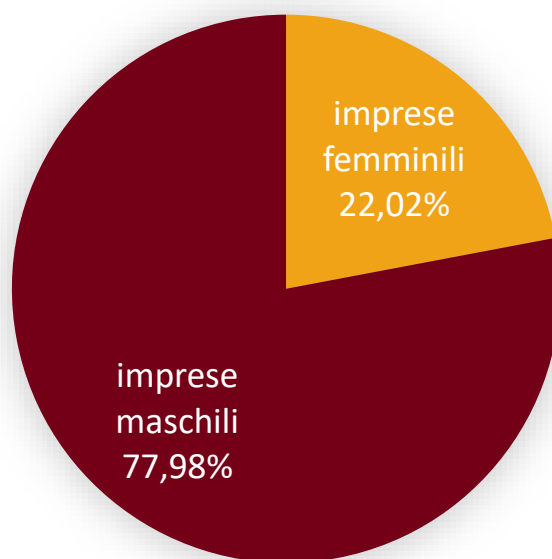
Laureate e laureati annui a Bologna



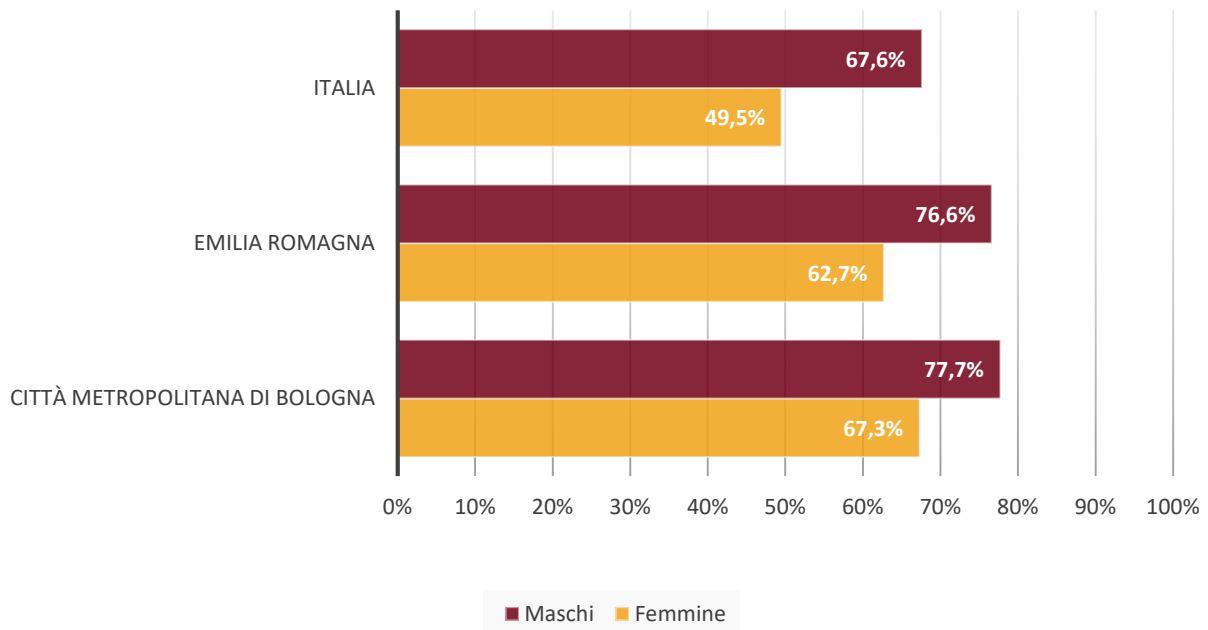
Redditi medi anno 2016



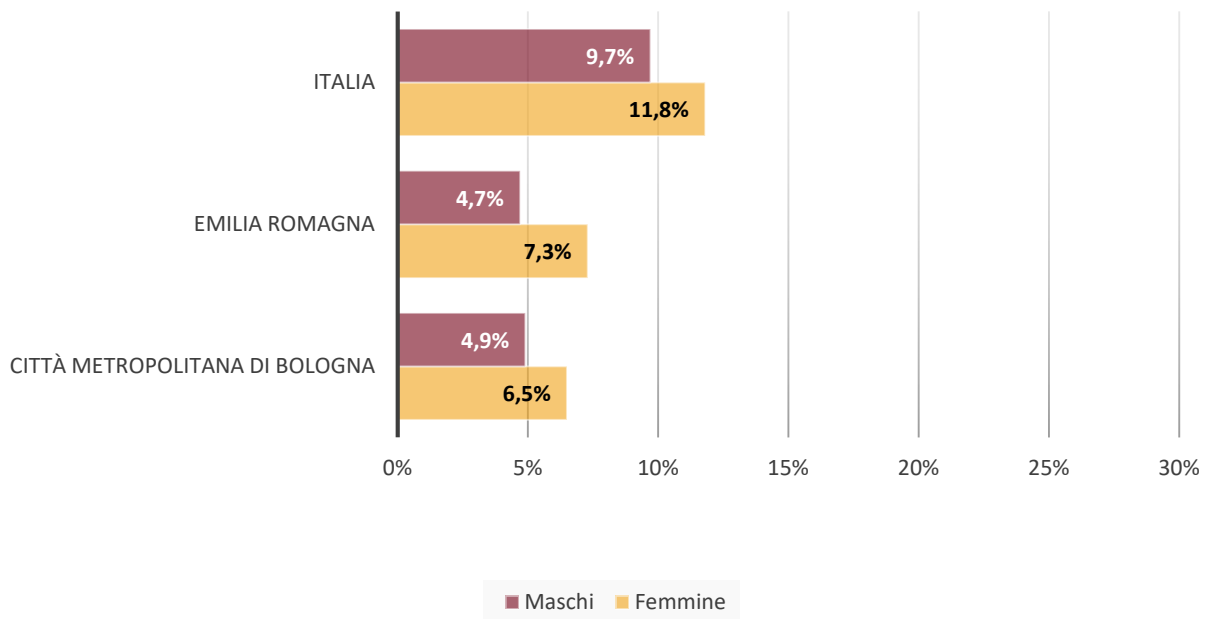
Imprese attive



Tasso di occupazione nel 2018



Tasso di disoccupazione nel 2018

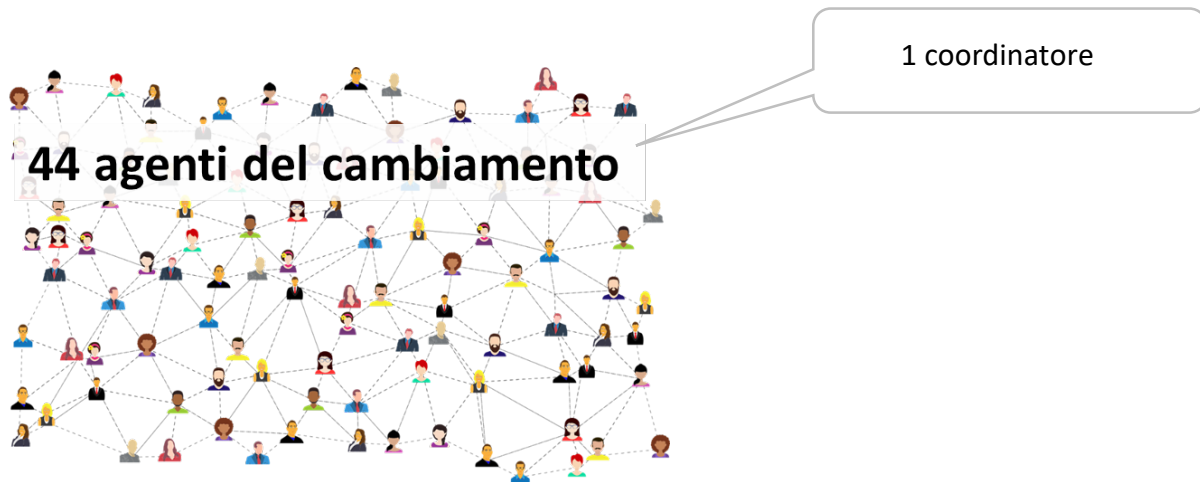


3.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

3.3.1 I dipendenti al 31/12/2018

Personale al 31/12/2018	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	
<i>categoria/genere</i>														
CATEGORIA A	9	15												24
CATEGORIA B	693	198												891
CATEGORIA C	1.859	576	42	37								1		2.515
CATEGORIA D	520	239					1	1			3	3		767
DIRIGENTI	24	15			4	8								51
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									2	5				7
SEGRETARIO GENERALE													1	1
Totale	3.105	1.043	42	37	4	8	1	1	2	5	3	4	1	4.256

3.3.2 La comunità degli agenti del cambiamento



ionoi

1 spazio dedicato nella intranet aziendale

innovazione e sviluppo dell'organizzazione

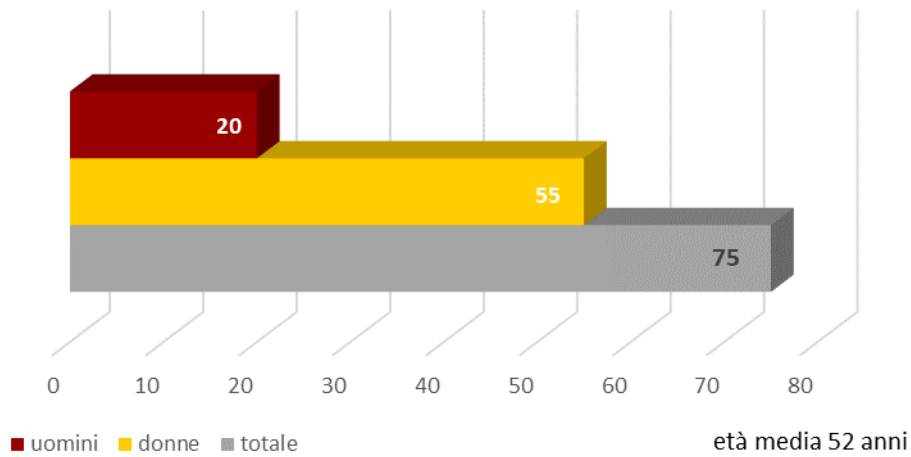


8 laboratori conclusi,
le cui proposte hanno portato a

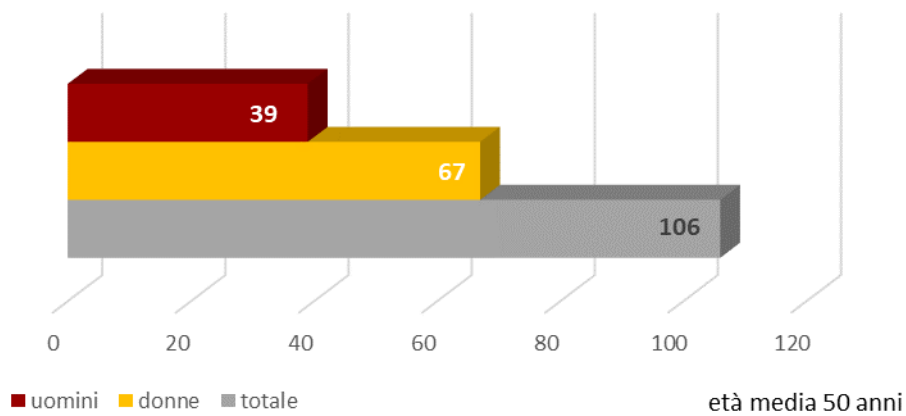
- Miglioramento delle attività 40%
- Risparmio / Efficienza 20%
- Riduzione dei tempi 35%
- Miglioramento ambiente di lavoro 5%

3.3.3 Il tempo di lavoro agile

Modalità lavorativa in telelavoro al 31/12/2018



Modalità lavorativa in lavoro agile (smart working) al 31/12/2018



3.3.4 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. (<http://www.comune.bologna.it/comune/servizi/17:13240/>).

Il Piano di Azioni Positive 2018-2020 approvato dalla Giunta comunale con P.G. N. 452860/2017 del 19/12/2017, ha definito i seguenti obiettivi per cui sono stati evidenziati i relativi risultati a consuntivo.

1. Pari Opportunità

a) Conciliazione - Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ecc.).

Avvio di una sperimentazione di telelavoro nella Polizia Municipale nell'ambito delle attività di accertamento amministrativo per 10 persone; passando da 51 persone in telelavoro a luglio 2017 a 72 persone a novembre 2018.

b) Azioni di diversity management - Progetto "Buon rientro".

Nel primo anno di sperimentazione sono stati svolti 4 workshop di gruppo di cui 1 rivolto al personale educativo e sono state coinvolte 25 mamme.

c) Azioni di diversity management - Formazione sul tema della disabilità.

Attivato un percorso formativo, coinvolgendo 11 persone finalizzato allo scambio di competenze per la gestione delle attività tipicamente svolte dai collaboratori di ufficio, con la creazione di un gruppo di "formatori pari", nella prospettiva di migliorare la gestione dei lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99. L'iniziativa ha ottenuto il III Premio (ex aequo) "Filippo Basile per l'Eccellenza nella Formazione per la Pubblica Amministrazione".

2. Benessere Organizzativo

a) Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale

E' stata condotta un'indagine dell'Università degli Studi di Bologna – Dipartimento di Psicologia sulla "psychological ownership".

Si è sperimentata la metodologia Working Out Loud (WOL).

b) Presentazione di buone pratiche per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza (giornate e lettere di benvenuto per nuovi assunti e lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento).

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

a) Formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Attivato un percorso formativo "Conoscere per non discriminare" per 29 persone.

I Consiglieri di fiducia

La figura dei Consiglieri di fiducia è prevista dal Codice di Condotta 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.

Per l'anno 2018:

- sono stati attivati 54 incontri;
- sono stati seguiti 17 nuovi casi, di cui 9 (53%) si sono risolti, nel medesimo anno, con esito favorevole ed un miglioramento delle condizioni delle persone.

3.4 Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie

3.4.1 Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2018

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2018, elencati per Area/Dipartimento/Settore/Quartiere e per Progetto.

	(valori in migliaia di Euro)
Area Welfare e Promozione del Benessere della Comunità	
Progetto "Nomadi"	
Interventi nell'ambito del programma regionale di superamento delle aree di sosta nomadi	313
Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente	
Settore Ambiente e Verde	
Progetto "Riqualificazione del verde"	
Manutenzione patrimonio verde (varie quote global service)	2.927
Rinnovo e riqualificazione delle aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici	500
Settore Politiche Abitative	
Progetto "Interventi per la casa"	
Reimpiego proventi piano vendita ex art.37 L.R. 24/2001	3.100
Ristrutturazione di immobili ERP di proprietà comunale in gestione ad ACER (Programma recupero alloggi ERP - DL 16/03/2015) controllo su gestione ACER	4.271
Contributo ad ACER per manutenzione straordinaria del patrimonio abitativo	285
Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio	
Progetto "PON METRO"	
PON METRO Asse 2.1.2 Riqualificazione energetica edifici scolastici materna Neri Marsili e Farini Don Marella realizzazione interventi di efficientamento energetico e strutturale	1.857
Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture	
Progetto "Programmi di riqualificazione urbana"	
Interventi di completamento PRU Manifattura Tabacchi: riqualificazione Largo Caduti del Lavoro	760
Progetto "Adeguamento e manutenzione rete viaria"	
Integrazione quota global service per manutenzione patrimonio stradale e segnaletica	5.340
Progetto "Pon Metro"	
PON METRO Asse 2.2.1 Sistemi tecnologici al servizio della Mobilità	300
PON METRO Asse 2.2.3 Sviluppo della mobilità "attiva" pedonale e ciclabile- 1° Stralcio funzionale	672
Progetto "Altri interventi"	
Centralizzazione semaforica	848
Settore Edilizia e Patrimonio	
Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici di proprietà comunale"	
Villa Salus: realizzazione nuovo edificio residenziale	4.200
Villa Salus: recupero funzionale dell'edificio denominato ex camera iperbarica	600

Settore Manutenzione

Progetto "Adeguamento manutenzione impianti di illuminazione pubblica"

Completamento lavori di riqualificazione impianti pubblica illuminazione	990
Sostituzione e messa in sicurezza pali di illuminazione ammalorati	1.000

Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici"

Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	2.950
---	-------

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

Manutenzione patrimonio immobiliare (varie quota global service)	2.173
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	983
Manutenzione patrimonio immobiliare (ulteriore quota global service)	2.500

Dipartimento Cultura e Promozione della Città

Progetto "Biblioteche di quartiere"

Centro Amilcar Cabral: manutenzione straordinaria	300
---	-----

Quartiere Porto-Saragozza

Progetto "Poli scolastici"

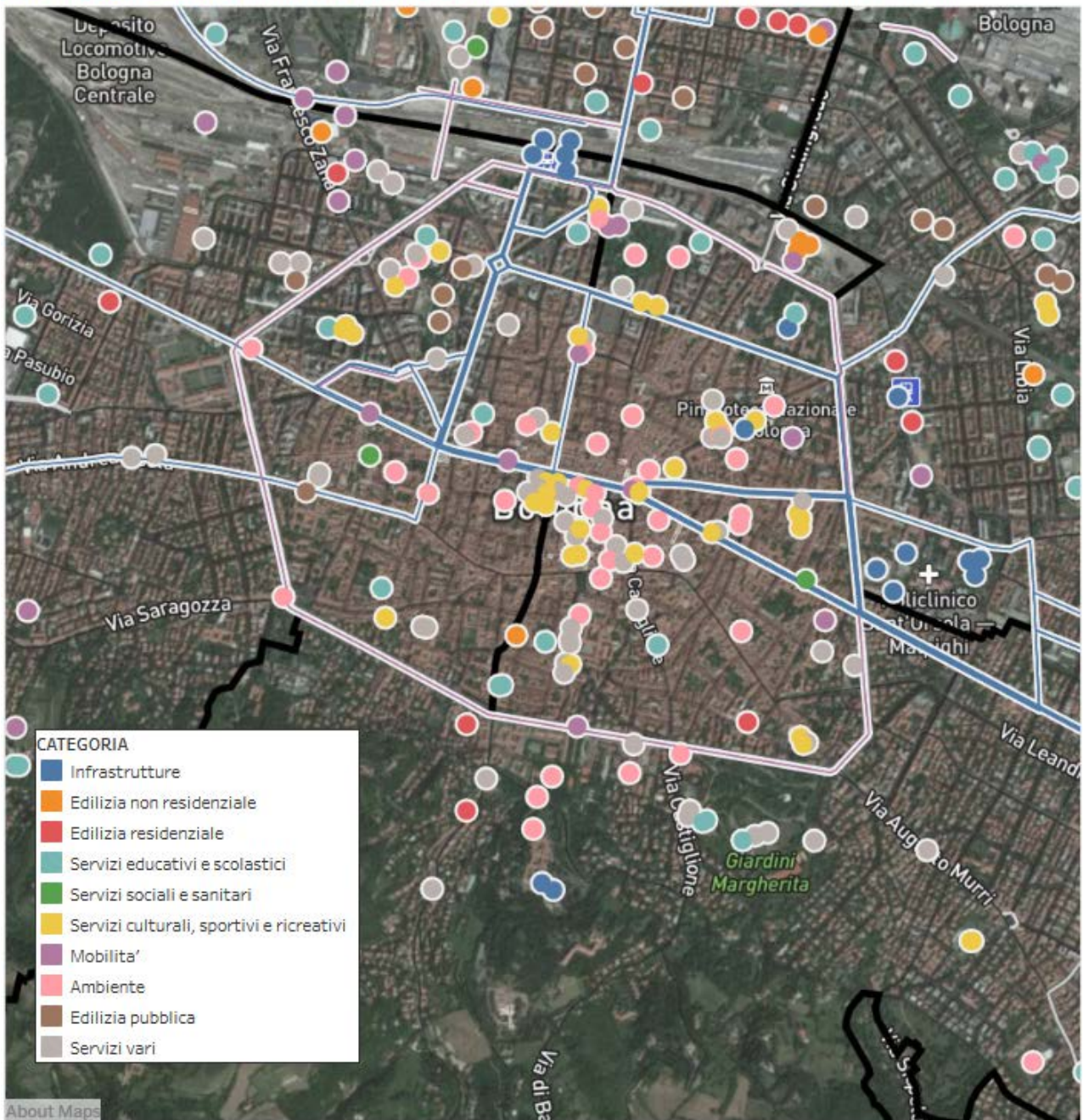
Demolizione e bonifica scuola primaria e secondaria di I grado Carracci	500
---	-----

3.4.2 Atlante delle trasformazioni territoriali

L'Atlante delle trasformazioni territoriali raccoglie e illustra i principali interventi attuati, promossi, coordinati o autorizzati dall'Amministrazione comunale nell'ambito del proprio territorio. Gli interventi sono rappresentate su mappe, individuando in modo più puntuale possibile la porzione di città effettivamente interessata dalla trasformazione e favorendo una visione integrata di tutti i mutamenti territoriali.

Le mappe sono consultabili online in un formato interattivo e dinamico, utilizzando filtri che consentono all'utente una navigazione a seconda della tipologia degli interventi, dello stato di attuazione dei lavori, del livello territoriale di interesse (quartiere, zona, area statistica) e del soggetto attuatore dell'intervento.

Atlante delle Trasformazioni Territoriali - (1/1/2011 - 30/06/2018) - Vista per Categoria



<http://www.inumeridibolognametropolitana.it/notizie/atlante-delle-trasformazioni-territoriali-0>

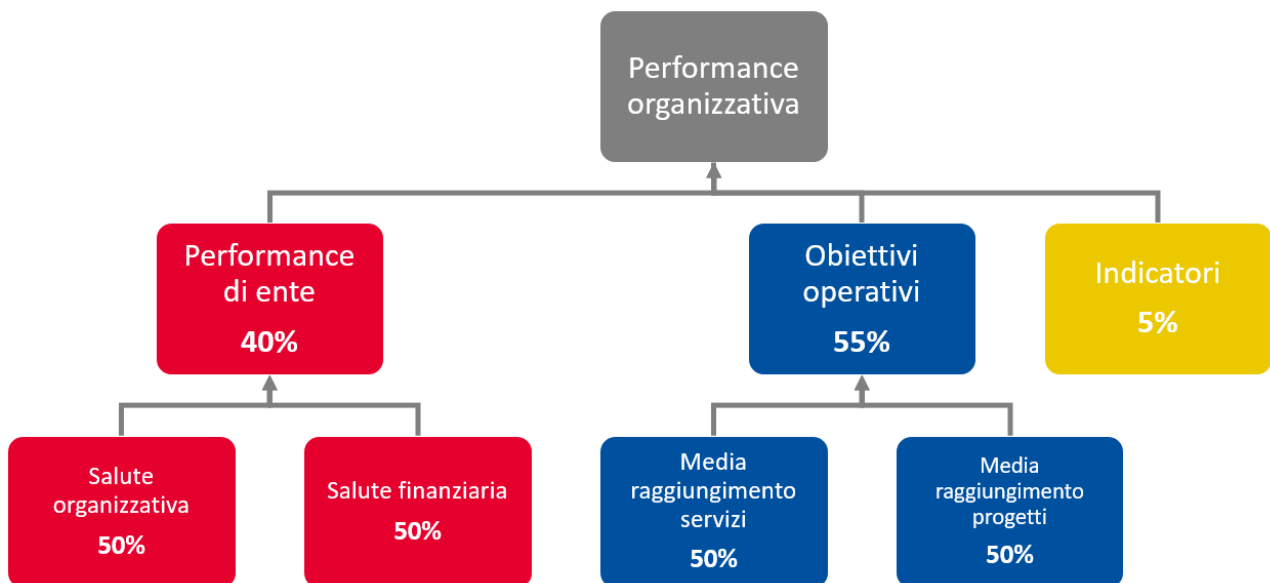
3.5 Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)

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 proporre l'elenco dei costi per missione. Per ogni missione di bilancio vengono individuati i componenti negativi della gestione secondo un approccio economico-patrimoniale che si basa sulla natura dei costi sostenuti dall'ente.

4 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 al 50% sulla base della media degli indicatori di salute organizzativa e al 50% sulla base della media degli indicatori di salute finanziaria;
- per il 55% deriva dal raggiungimento degli obiettivi operativi, a sua volta calcolato al 50% sulla base della media del raggiungimento dei servizi e al 50% sulla base della media raggiungimento dei progetti;
- per il 5% deriva dal raggiungimento del target per gli indicatori.



4.1 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 del 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 a valere 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.

4.1.1 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 2018 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 2018 – 2020; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2018.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore target 2018	valore effettivo 2018	peso
1 Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza delle 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)	<40	33,8	20%
2 Entrate correnti	Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	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 iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	>70	87,0	20%
6 Interessi passivi	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	<2	0,7	20%
9 Smaltimento debiti non finanziari	Indicatore di tempestività dei pagamenti	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	<0	-8,1	20%
11 Composizione dell'avanzo di amministrazione	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto	Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione	>0	15,58	20%
					100%

4.1.2 Stato di salute organizzativa

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

Indicatori relativi al valore e qualità del capitale umano

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
1. Età anagrafica media	10	decescente (scarto = o < 0,05%)	-1,80	10
2. Livello di scolarità	10	crescente (scarto = > 0,05%)	2,23%	10
3. Ore di formazione erogate	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	0,017%	10
4. Ore di formazione erogate pro capite	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	0,096%	10
5. Docenza interna	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	-7,79%	0

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

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
6. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione	20	crescente (scarto 0,10%)	58%	20
7. Telelavoro	15	crescente (scarto = > 0,05%)	0,58%	15
8. Lavoro agile	15	>=10	96	15
	100		totale	90

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.

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
somma età	220.899	218.193	218.469	214.856
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255
media età anagrafica dei dipendenti	53	52	52	50

Direzione

Costante o decrescente

Target

Mantenimento o riduzione percentuale sulla media del triennio precedente
(scarto uguale a zero o tolleranza in aumento + 0,05%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

52,30

anno 2018

50,49

scarto

-1,80

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
dipendenti laureati	1.245	1.270	1.334	1.397
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	29,83%	30,51%	31,47%	32,83%

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente
(scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,05%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

30,61%

anno 2018

32,83%

scarto

2,23%

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.

	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)
n. ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.264
ore potenziali lavorabili	7.772.544	7.791.264	7.935.408	7.965.360
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,04%	0,03%	0,05%

Direzione

Costante o Crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,05%)

scarto di tolleranza

media triennio 2015, 2016 e 2017

0,036%

anno 2018

0,054%

scarto

0,017%

-0,05

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 consuntivo al 31/12/2018
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	2.778	3.277	3.578	3.666
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	66,57%	78,74%	84,41%	86,16%

Direzione

Target

Costante o Crescente

Mantenimento o aumento percentuale su media del triennio precedente
(scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,05%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

anno 2018

scarto

0,77

0,862

0,096

5. Docenza interna

L'indicatore mostra la percentuale di ore di formazione erogate da docenti interni sul totale delle ore di formazione e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo ed alla valorizzazione delle competenze 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 consuntivo al 31/12/2018
n. ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.126
n. ore di docenza interna	945	682	564	739
rapporto ore di docenza interna su totale ore di formazione	33%	21%	24%	18%

Direzione

Costante o Crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,05%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

26%

anno 2018

17,91%

scarto

-7,79%

6. 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)
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.556.325,97	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,490

Direzione

Crescente

Target

Aumento percentuale della spesa sulla media del triennio precedente (scarto 0,10%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

1.806.346,940

anno 2018

2.862.646,490

scarto

1.056.299,550

58%

7. Telelavoro

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

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
numero "postazioni" in telelavoro attivate in corso d'anno	41	52	56	75
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255
% telelavoro attivati sul totale dei dipendenti	0,98%	1,25%	1,32%	1,76%

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente
(scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,05%)

media triennio 2015, 2016 e 2017

1,18%

anno 2018

1,76%

scarto

0,58%

8. Lavoro agile

L'indicatore mostra la relazione fra ore di lavoro agile o "smart working" ed il totale delle ore lavorate e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo da un lato e alla responsabilizzazione delle persone dall'altro.

	ANNO 2018
numero posizioni da attivare in corso d'anno	10
numero posizioni attivate in corso d'anno	106

al 31/12/2018

Direzione SI
Target Sperimentazione nel 2018 in almeno un'Area/Dipartimento dell'Ente con l'attivazione di almeno 10 posizioni (scarto 10%)

previsione anno 2018	10
consuntivo anno 2018	106
scarto	96

4.2 Raggiungimento degli obiettivi operativi

Ancora per l'anno 2018 gli obiettivi operativi sono individuati dall'albero della performance distinto per servizi e progetti e definito per la prima volta per il ciclo di programmazione 2014-2016 e consultabile nella sezione Amministrazione trasparente del sito comunale:

http://www.comune.bologna.it/media/files/2016_catalogo_dei_servizi_1.pdf

http://www.comune.bologna.it/media/files/2016_catalogo_dei_progetti.pdf

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

4.2.1 Consuntivo delle schede sintetiche dei servizi e dei progetti (Allegato 1)

Questo documento consuntiva le schede contenute nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa, Capitolo 6 "Schede relative ai servizi e ai progetti". In ottica di performance, i progetti e servizi sono consuntivati secondo l'albero della performance applicato nel 2018 ovvero:



Oltre alle informazioni generali per ogni servizio e progetto, il consuntivo riporta i risultati conseguiti sugli indicatori per il triennio trascorso e una descrizione dei principali risultati raggiunti per gli anni 2016, 2017 e 2018.

4.2.2 Consuntivo indicatori 2018 (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 sui servizi ma non sugli ulteriori eventuali sottoservizi.

L'allegato elenca gli indicatori in ordine di struttura organizzativa di riferimento e di servizio, riportando la tipologia (efficacia, efficienza, risultato), 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 alle aspettative, 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 da produrre valori negativi, la percentuale indicata è stata 0% e non inferiore. In tutti gli altri casi in cui il raggiungimento percentuale si collochi tra 0 e 100, è stata considerata tale percentuale.

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

4.2.3 Consuntivo del piano dettagliato degli obiettivi (Allegato 3)

Per meglio apprezzare il contributo apportato al raggiungimento degli obiettivi dalle diverse strutture organizzative, si procede a consuntivare il Piano dettagliato degli obiettivi, riportando per le Aree, i Dipartimenti, i Settori, le Istituzioni e i quartieri, l'effettivo raggiungimento delle azioni individuate per i servizi e la realizzazione delle fasi previste per i progetti. Tali percentuali sintetiche di raggiungimento sono riportate nel paragrafo successivo.

4.2.4 Sintesi raggiungimento progetti

Viene fornito il riepilogo delle percentuali di raggiungimento dei singoli progetti, come si evince dalla percentuale di sintesi indicata in ogni scheda nel Consuntivo del Piano dettagliato degli obiettivi. La media aritmetica delle singole percentuali di raggiungimento dei progetti concorrerà al calcolo del raggiungimento degli obiettivi operativi.

I progetti di seguito riportati sono elencati secondo il citato Albero della performance.



1 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - La città collaborativa e la centralità dei Quartieri

Valorizzazioni del patrimonio per lo sviluppo del territorio

Valorizzazione e ottimizzazione del patrimonio immobiliare del Comune	100
Valorizzazione dei luoghi di opportunità per l'innovazione urbana	100

Sicurezza e presidio del territorio

Nuovo sistema di videosorveglianza	100
Contrasto al degrado	100

Immaginazione civica e costruzione di comunità

Accelerazione civica e Laboratorio Aperto	100
---	-----

2 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Una città più vivibile in tutti i quartieri, sostenibile e resiliente

Strumenti per il governo del territorio

Piano del verde	0
Nuovo piano urbanistico generale	100

Qualità ambientale e urbana, sostenibilità e resilienza

Attuazione piano di adattamento ai cambiamenti climatici	100
Attuazione PAES	100
Potenziamento del sistema delle reti verdi e blu	90

3 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Bologna Metropolitana: un'opportunità da cogliere pienamente

Sviluppo e innovazione di Bologna metropolitana

Agenda digitale metropolitana	100
Bologna internazionale: sviluppo della città	100
Sport e promozione della città	100

Programmazione e attuazione attrezzature metropolitane

Aeroporto Marconi: sviluppo e compatibilità ambientale	100
Fiere di Bologna: riqualificazione e sviluppo	98
Stadio Dall'Ara: ammodernamento e riqualificazione urbana	100

5 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Mobilità: un modello "convergente"

Mobilità sostenibile inclusiva

Piani per la mobilità sostenibile	100
Infrastrutture per la mobilità sostenibile	97

6 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Scuola e formazione, un diritto universale

Interventi equi e inclusivi per le nuove generazioni

Piano Adolescenti - progettazione sistema integrato di interventi	100
Riorganizzazione offerta e condizioni di accesso ai servizi per l'infanzia	100

7 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Welfare di comunità

Inclusività e qualità dei servizi sociali e della salute

Progetti di inclusione sociale e comunitaria	100
Innovazione dei servizi sociali	60
Promozione della salute, prevenzione e contrasto alle dipendenze	100

8 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Politica abitativa per una piena cittadinanza

Edilizia sociale efficace e inclusiva

Nuovi modi dell'abitare	100
Innovazione per una programmazione in ottica metropolitana	95

9 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Bologna città dei diritti

Partnership per lo sviluppo sostenibile

Patto per la Giustizia Città di Bologna	100
---	-----

10 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Un bilancio della città: efficienza, condivisione e trasparenza

Partnership per lo sviluppo sostenibile

Le partecipate del Comune di Bologna per lo sviluppo sostenibile	100
--	-----

11 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Cultura e centralità culturali nei Quartieri

Sistema culturale: le radici del futuro

Valorizzazione dei linguaggi del contemporaneo attraverso strumenti costantemente rinnovati, in un'ottica di integrazione delle istituzioni culturali pubbliche e private	85
Implementazione di nuove progettualità culturali nelle periferie attraverso l'integrazione delle istituzioni culturali pubbliche e private	100

Progetti generali non attribuibili alle linee di mandato

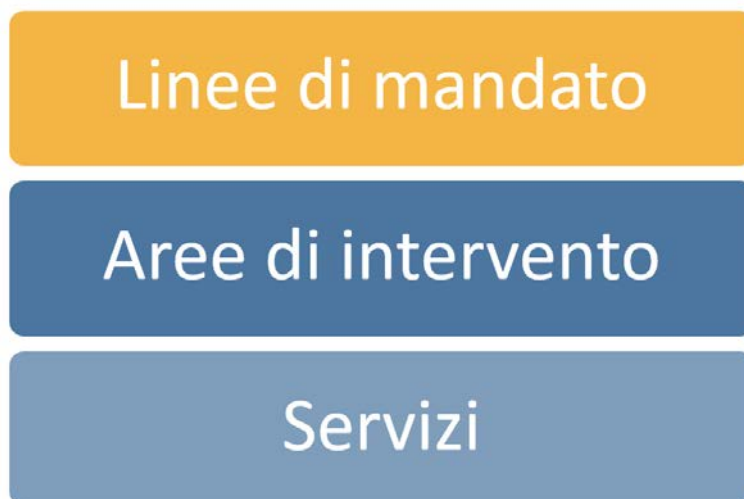
Progetti generali non attribuibili alle linee di mandato

Individuazione gestore metropolitano per la rete di distribuzione del gas naturale ai sensi del D.M.226/11	100
Innovazione e sviluppo dell'organizzazione	90

4.2.5 Sintesi raggiungimento servizi

Viene fornito il riepilogo delle percentuali di raggiungimento dei singoli servizi, come si evince dalla percentuale di sintesi indicata in ogni scheda nel Consuntivo del Piano dettagliato degli obiettivi. La media aritmetica delle singole percentuali di raggiungimento dei servizi concorrerà al calcolo del raggiungimento degli obiettivi operativi.

I servizi di seguito riportati sono elencati secondo il citato Albero della performance.



1 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - La città collaborativa e la centralità dei Quartieri

Riqualificazione, manutenzione e decoro dello spazio pubblico

Edilizia, manutenzione e impianti	100
Manutenzione del verde pubblico	100
Illuminazione pubblica	100
Strade, fognature e altre reti	100
Servizio gestione rifiuti	100

Servizi istituzionali per il coordinamento dei Quartieri

Affari Istituzionali e coordinamento Quartieri	100
Cittadinanza attiva e Libere Forme associative	100

Sicurezza e presidio del territorio

Attività di Polizia Municipale sul territorio	100
Piano della sicurezza stradale	100
Sportello per il pubblico - Polizia municipale	100
Protezione civile	100

2 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Una città più vivibile in tutti i quartieri, sostenibile e resiliente

Tutela del territorio e rigenerazione urbana

Sportello unico per l'edilizia	100
Procedimenti in materia sismica	100
Tutela del paesaggio	100
Pianificazione e gestione urbanistica	100

Sostenibilità ambientale

Servizi per la qualità ambientale	100
-----------------------------------	-----

3 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Bologna Metropolitana: un'opportunità da cogliere pienamente

Promozione di servizi territoriali metropolitani

Servizi di promozione della destinazione turistica	100
--	-----

4 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Iniziative di sostegno all'economia reale nei Quartieri

Sviluppo economico

Attività produttive e commerciali e sportello imprese	90
Pianificazione, valorizzazione e riqualificazione commerciale e sostegno alla creazione e allo sviluppo d'impresa	100
Servizi di marketing territoriale	100

5 BOLOGNA CITTÀ CIRCOLARE - Mobilità: un modello "convergente"

Servizi per la mobilità sostenibile

Rapporti con cittadini ed enti per la mobilità	100
Mobilità ecologica	100
Gestione piano sosta e parcheggi in struttura	98

6 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Scuola e formazione, un diritto universale

Sistema integrato servizi 0-6

Sistema integrato servizi 0-3	100
Sistema integrato servizi 3-6	98

Interventi a supporto della scuola

Organizzazione della rete scolastica	100
Refezione scolastica	99
Interventi educativi di diritto allo studio: sostegno alla disabilità e altri interventi	100

Qualificazione e promozione dell'offerta educativa 0-18

Servizi per l'integrazione interculturale e documentazione educativa (Ri.E.Sco)	100
Cultura e formazione tecnica e scientifica - alternanza scuola lavoro	100
La città educativa dei bambini e delle bambine e sviluppo dell'offerta formativa	100
Sistema integrato dei servizi estivi	100

Adolescenti e giovani

Servizi e interventi per adolescenti	100
Servizi e interventi per i giovani	100

7 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Welfare di comunità

Promozione e tutela della salute

Tutela della salute pubblica	100
Interventi in materia di amianto e di elettromagnetismo	100
Tutela degli animali di affezione	95
Promozione della salute	95
Servizi cimiteriali	97

Accoglienza

Sportelli sociali e accesso al sistema dei servizi sociali e socio sanitari	98
Servizio sociale professionale specialistico	100
Servizi di protezione internazionale	100
Servizi di pronto intervento sociale	100
Servizi a bassa soglia di accesso	100
Servizi di accoglienza per adulti vulnerabili e in esecuzione penale	100

Domiciliarietà

Servizi di supporto e sostegno alla domiciliarietà, mobilità e autonomia residua per la non autosufficienza	100
Servizi di supporto e sostegno della domiciliarietà per famiglie e minori	100

Residenzialità

Servizi residenziali per la non autosufficienza	100
Servizi residenziali per adulti	100
Servizi residenziali per minori	95
Aree sosta sinti	90

Sostegno economico

Misure per l'inclusione attiva (SIA, RES, REI)	100
Interventi di integrazione economica	100

Supporto a persone e famiglie

Servizi di sostegno alle famiglie e servizi tutelari	100
--	-----

Inclusione

Inclusione sociale per popolazioni con vulnerabilità sociale e sanitaria	100
--	-----

Lavoro

Sportello comunale per il lavoro e servizi di orientamento	98
--	----

8 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Politica abitativa per una piena cittadinanza

Strumenti di governo dei problemi abitativi

Emergenza e transizione abitativa	100
Servizi a sostegno dell'abitare	98

9 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Bologna città dei diritti

Servizi per i nuovi diritti e politiche delle differenze

Cooperazione allo sviluppo e promozione dei diritti umani	100
Pari opportunità e tutela delle differenze	100
Oltre la strada. Prostituzione, sfruttamento e tratta	100

10 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Un bilancio della città: efficienza, condivisione e trasparenza

Servizi istituzionali per il cittadino

Entrate	100
Semplificazione amministrativa	100
Servizi elettorali	100
Anagrafe e stato civile	100
Comunicazione con le cittadine e i cittadini	100
Servizio civile	100

11 LA CITTÀ DELLE PERSONE - Cultura e centralità culturali nei Quartieri

Sostegno e promozione del sistema culturale

Valorizzazione del sistema culturale, delle attività continuative e delle istituzioni culturali partecipate	100
Organizzazione di eventi e manifestazioni	100
Strumenti di comunicazione e promozione del pubblico	100
Sviluppo del protocollo con Università	100

Biblioteche

Biblioteca dell'Archiginnasio	100
Sala Borsa	100
Biblioteche di Quartiere	100
Biblioteche specializzate	100

Musei

Arte Antica	100
Arte Moderna e Contemporanea	98
Archeologia	98
Storia e memoria	98
Patrimonio industriale e cultura tecnica	100
Musica	98

SERVIZI DI CARATTERE GENERALE

SERVIZI DI CARATTERE GENERALE	100
Patrimonio	100
Sicurezza e Logistica Aziendale	100
Segreteria generale	100
Staff del Consiglio Comunale	100
Avvocatura	100
Direzione Generale	100
Statistica	97
Programmazione/Controlli	97
Bilancio	100
Gare	100
Personale e Organizzazione	99
Partecipazioni societarie	100
Servizi digitali	100
Attività di programmazione e coordinamento delle biblioteche	100
Attività di programmazione e coordinamento dei musei	97
Relazioni e progetti internazionali	100