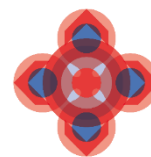




Comune di Bologna



Il Comune
è Bologna

Relazione sulla Performance 2020



Sommario

1	Il 2020 a colpo d'occhio	2
2	Il Comune di Bologna: la nostra identità, la nostra visione e i nostri valori	6
3	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2020	9
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2020	10
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale	10
3.1.2	Piano della performance	10
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale	11
3.1.4	Relazione sulla performance	12
4	Analisi del contesto e delle risorse	14
4.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto	14
4.1.1	L'impatto del Covid-19 sulla percezione dei bolognesi sul capitale sociale e sulla condizione occupazionale	25
4.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	31
4.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane	34
4.3.1	I dipendenti al 31/12/2020	34
4.3.2	La comunità degli agenti del cambiamento	35
4.3.3	Il lavoro a distanza	36
4.3.4	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione	37
4.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie	40
4.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2020	40
4.5	Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)	44
5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa	45
5.1	Performance di ente	45
5.1.1	Stato di salute finanziaria	46
5.1.2	Stato di salute organizzativa	48
5.1.3	Indicatori stato di salute organizzativa	48
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)	57

1 Il 2020 a colpo d'occhio



Raccolta differenziata
Sul totale dei rifiuti raccolti
60%*

*dato provvisorio

- 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
- 13 CLIMATE ACTION
- 15 LIFE ON LAND



Piste ciclabili*
+8,7%

*203 km totali

- 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
- 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
- 13 CLIMATE ACTION



Rinnovo alberature di privati
100%* in un anno

*n° 429 abbattimenti autorizzati/n° 429 reimpianti prescritti

- 2 ZERO HUNGER
- 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
- 6 CLEAN WATER AND SANITATION
- 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
- 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
- 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
- 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
- 13 CLIMATE ACTION
- 15 LIFE ON LAND



Assegnazioni alloggi sociali

100% *

* n° 1.061 assegnazioni
Alloggi assegnabili: rilevati tramite protocollo operativo qualità con ACER



Persone accolte e orientate dagli Sportelli Sociali

+ 36%



Scuola dell'infanzia

Tasso di copertura del sistema integrato

89,33%*

*n° iscritti in calo rispetto al 2019, dovuto a ridotta capienza in alcune sezioni e maggiore numero di rinunce, rispetto a quello fisiologico, riconducibile alla pandemia e al rischio di contagio





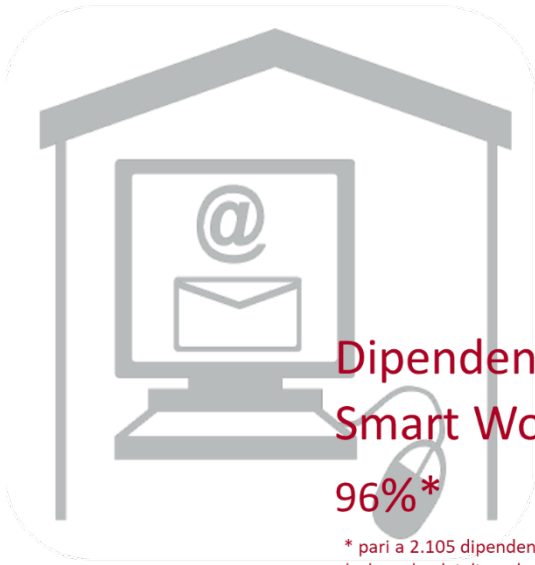
iperbole
Utenti con profilo di Iperbole
+ 10%



Attività museali multimediali on line
1.800 totali*



*Indicatore inserito luglio 2020, previsione pari a 500 attività totali (video, audio, grafiche, percorsi museali su app, didattica on-line, ...)



Dipendenti in Smart Working

96%*

* pari a 2.105 dipendenti
(sul totale dei dipendenti potenziali)



Indice di Tempestività dei Pagamenti

-21* gg

* Giorni che intercorrono tra la data di scadenza fattura/nota e il pagamento (calcolato come da artt. 9 e 10 del D.P.C.M. del 22 settembre 2014)

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 della 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 ospita circa 390 mila residenti e fino al 2019 accoglieva 85 mila studenti e 3 milioni di turisti ogni anno, con una tendenza in forte crescita. Nel corso del 2020 questi dati, in particolare quelli relativi al turismo, in conseguenza della pandemia, come si può vedere nel capitolo 4.1, sono crollati.

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 diseguaglianze. 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.

Il contesto

A Bologna ha sede l'Alma Mater, l'Università più antica d'Europa che, anche nell'edizione 2020 della classifica del Censis, è al primo posto tra i grandi atenei italiani in una indagine che valuta diverse voci, tra cui i servizi, le strutture, l'internazionalizzazione, l'occupabilità e che, nell'anno del Covid, vede aumentare del 9% le immatricolazioni. Bologna è posta al centro del principale crocevia della mobilità nazionale: la Stazione dell'Alta Velocità è il principale snodo ferroviario del Paese e, prima della pandemia, l'Aeroporto Marconi (che collega Bologna con i più importanti hub internazionali) e l'Autostazione muovevano rispettivamente 8,5 milioni di passeggeri e 8 milioni di utenti.

Fino al 2019 il contesto economico era caratterizzato da una dinamica espansiva consolidata nei trend dei principali indicatori: il PIL bolognese negli ultimi anni è sempre stato superiore a quello della media delle grandi città, il sistema delle imprese competitivo in tutto il mondo, in particolare grazie al settore dell'automotive, del packaging, della meccatronica e della Food Industry, tutte trainate dal loro export; nonostante la flessione nel corso del 2020, il tasso di occupazione resta il più elevato fra le grandi città italiane con una posizione confermata negli anni.

Dall'ultimo Rapporto redatto annualmente Bologna è la terza smart city italiana ed è dotata di importanti infrastrutture tecnologiche di cui si avvalgono già importanti realtà come Enea (Agenzia nazionale per le energie rinnovabili e l'ambiente), l'Istituto Ortopedico Rizzoli (all'avanguardia nella ricerca medica e nella cura), Aster (Consorzio per l'Innovazione e il business composto da Regione Emilia-Romagna, centri di ricerca nazionali, università e Unione delle Camere di Commercio) e di cui si avvarrà anche il futuro Tecnopolo, che ospiterà il data center del Centro Europeo per le previsioni Meteorologiche a medio termine e i supercalcolatori tra i più potenti al mondo (quelli di Cineca e dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare).

Bologna è una città attrattiva anche perché ha costruito nel corso del tempo infrastrutture logistiche di grande rilievo, quali l'Interporto (la più grande piattaforma di logistica intermodale in Europa), Bologna Fiere (tra i maggiori player internazionali e seconda realtà nazionale) e il CAAB (Centro Agroalimentare Bologna).

In questo contesto l'azione amministrativa del Comune di Bologna ha creato le condizioni per costruire un modello di sviluppo e di convivenza civile spesso considerato fonte di ispirazione da altre città europee, ma anche per diventare Capitale Europea della Cultura nel 2000, Città Creativa Unesco per la Musica nel 2006, famosa nel mondo per la sua Cineteca e per una rete di oltre 40 musei civici.

Forse tutti questi elementi insieme possono contribuire a spiegare il primo posto della nostra Città nella classifica 2020 del Sole 24 Ore sulla Qualità della Vita dei territori del Paese. Proprio nell'anno del Covid, nel quale tutte le grandi città del nord sono crollate in fondo alla classifica o hanno perso numerose posizioni, nonostante il forte impatto della pandemia e l'elevato numero dei contagi, Bologna ha dimostrato grande reattività posizionandosi al primo posto per livelli di Ricchezza e Consumi, al quarto per Affari e Lavoro, al secondo per Ambiente e Servizi e al terzo per Cultura e Tempo Libero.

3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2020

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 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 2020;
- 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 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.

A seguito dell'emergenza sanitaria l'amministrazione, nel mese di giugno 2020, ha effettuato un riesame completo della programmazione al fine di ridefinire i target previsti, analizzando le informazioni raccolte dalle strutture organizzative sull'andamento degli obiettivi, prendendo decisioni e svolgendo apposite azioni in conseguenza di quanto rilevato. Si è trattato di un percorso condiviso e partecipato da tutti i dirigenti e dalle loro strutture per:

- verificare l'adeguatezza della programmazione anche in termini di ampiezza (confini) e profondità a seguito del cambiamento esterno;
- assicurare l'efficacia continua del sistema nel soddisfare gli obiettivi di quanto precedentemente definito e nel portare avanti le attività pianificate;
- individuare i punti del sistema che richiedevano interventi correttivi in funzione di una maggior efficacia;
- determinare le opportunità di miglioramento del sistema e dei suoi processi;
- riallocare risorse dopo cambiamenti intervenuti nel sistema o nei suoi processi;
- rimuovere eventuali blocchi che impedivano il miglioramento;
- stabilire le giuste priorità per procedere nelle fasi successive del processo.

3.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2020

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

Il processo di misurazione e valutazione per il 2020 si inserisce nel generale riassetto del sistema normativo di riferimento operato 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.

Come anticipato, il 2020 è stato fortemente condizionato dall'impatto della pandemia che ha richiesto una revisione completa del ciclo della programmazione e in parte anche delle regole del sistema di misurazione e valutazione.

Come previsto dalla norma, infatti, l'organo esecutivo, previo parere positivo del Nucleo di valutazione, ha modificato ed aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa prima dell'avvio del ciclo di programmazione ma anche durante l'esercizio, proprio in ossequio al principio per il quale il ciclo di gestione della performance, e il sistema di misurazione e valutazione, sono considerati fondamentali strumenti funzionali alla gestione e alla realizzazione dei risultati.

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/2019/373 - N. Repertorio: DG/2019/321 - P.G. N. 568850/2019

Data Esecutività: 20/12/2019

Deliberazione di Giunta: AGGIORNAMENTO DELLE LINEE GUIDA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE PER L'ANNO 2020

N. Proposta: DG/PRO/2020/197 - N. Repertorio: DG/2020/164 - P.G. N. 289869/2020

Data Esecutività: 21/07/2020

3.1.2 Piano della performance

Dopo l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022, 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 2020-2022, 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 2020.

N. Proposta: DG/PRO/2019/372 - N. Repertorio: DG/2019/322 - P.G. N. 568853/2019

Data Esecutività: 20/12/2019

Deliberazione di Giunta MODIFICHE AL PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A DIPARTIMENTI, AREE, SETTORI, ISTITUZIONI E QUARTIERI PER L'ANNO 2020.

N. Proposta: DG/PRO/2020/198 - N. Repertorio: DG/2020/165 - P.G. N. 289871/2020

Data Esecutività: 21/07/2020

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 2020, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Nel 2020 il monitoraggio del 31 maggio è stato superato dalla revisione dell'intero ciclo di programmazione, a partire dal DUP per scendere a tutti i successivi livelli della programmazione (Piano della performance - piano dettagliato degli obiettivi e piani delle attività delle singole strutture).

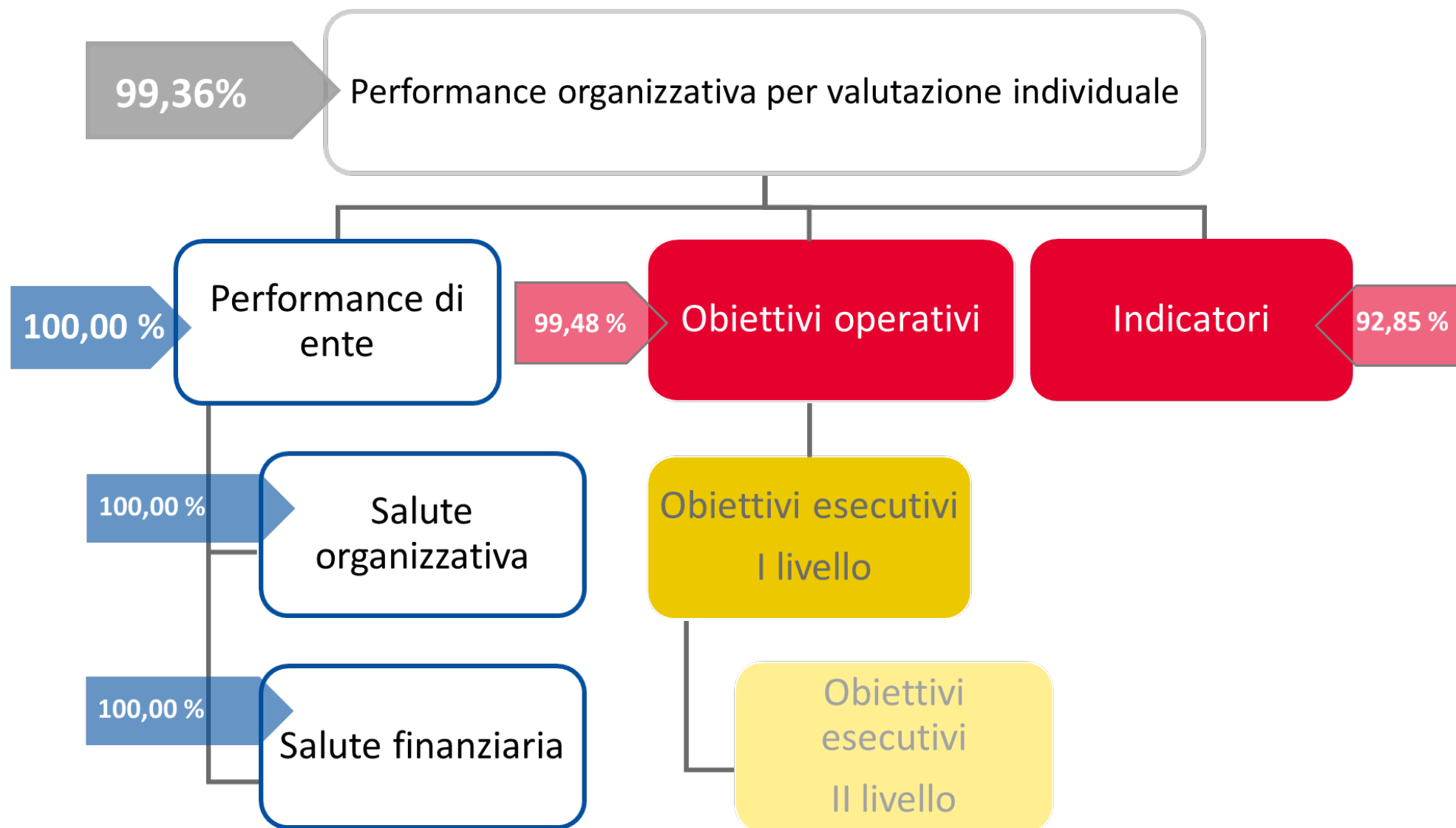
Il monitoraggio continuo delle eventuali criticità è supportato anche dal Sistema dei comitati, previsto dall'art. 12 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi:

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 2020, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2020. 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.

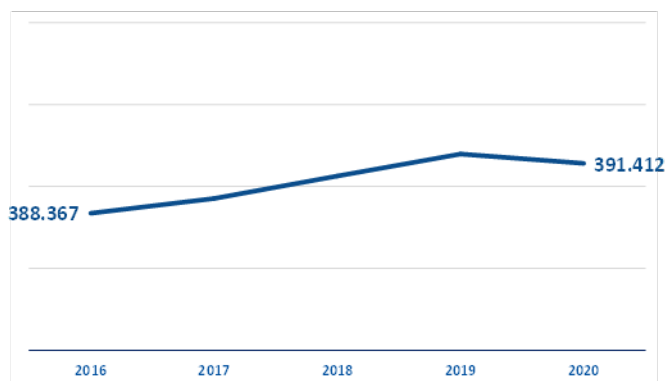


4 Analisi del contesto e delle risorse

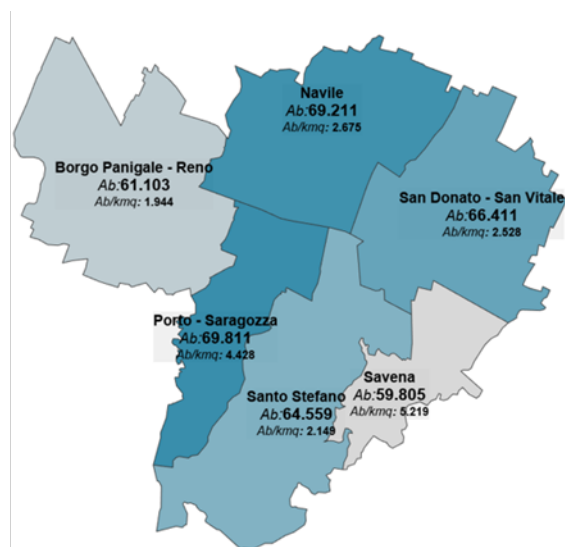
4.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

Si propongono alcuni dati particolarmente significativi, funzionali a cogliere l'evoluzione e le trasformazioni della Città con riferimento ad alcune dimensioni e variabili di contesto, relativamente all'ambito demografico, economico e sociale. Tali dati sono disponibili sul portale degli uffici di statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna <http://inumeridibolognametropolitana.it/>, dove è possibile trovare, in un unico polo conoscitivo, il complesso della documentazione statistica di fonte pubblica prodotta a livello comunale e metropolitano: dati statistici, serie storiche, Censimenti, studi, ricerche e rapporti sviluppati sulla diverse tematiche nel corso del tempo, previsioni e proiezioni demografiche.

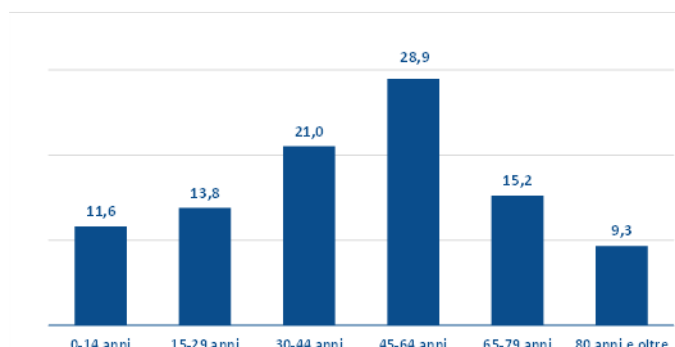
Popolazione residente nel comune di Bologna



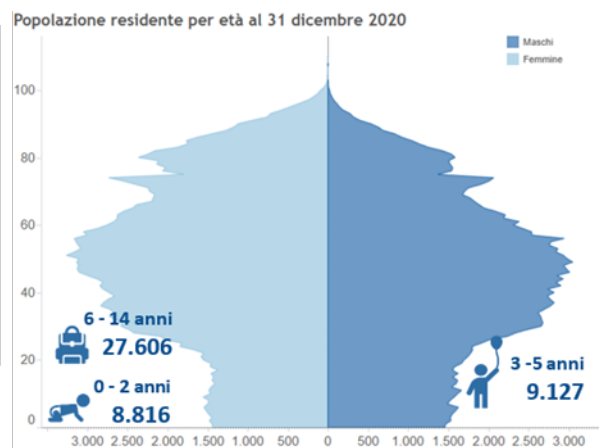
Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.



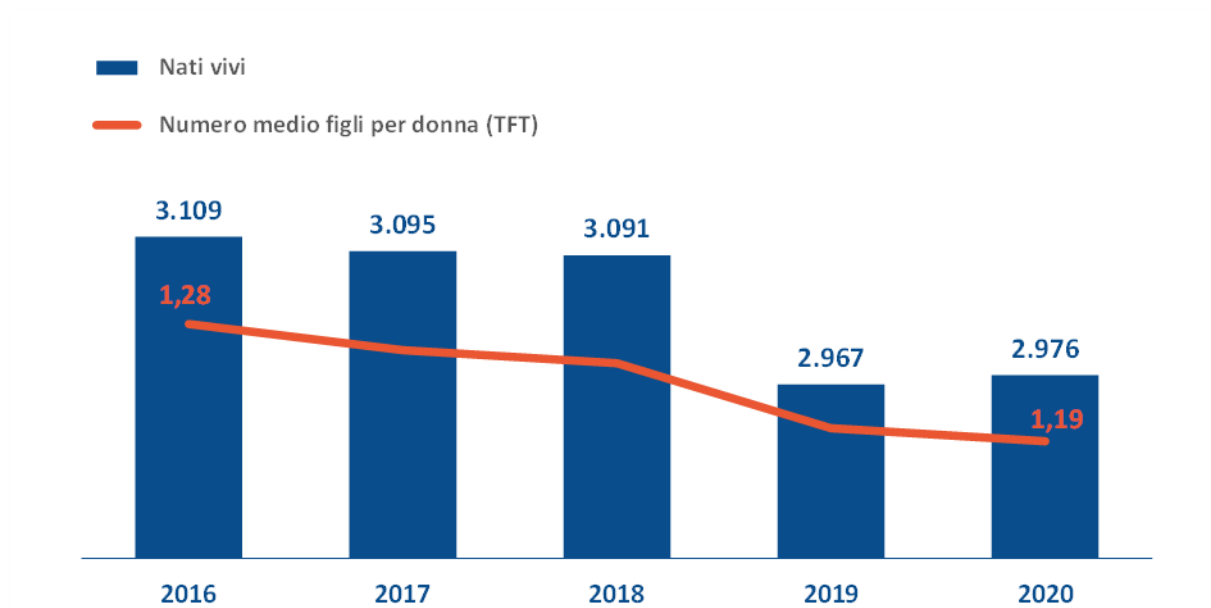
Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2020



Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

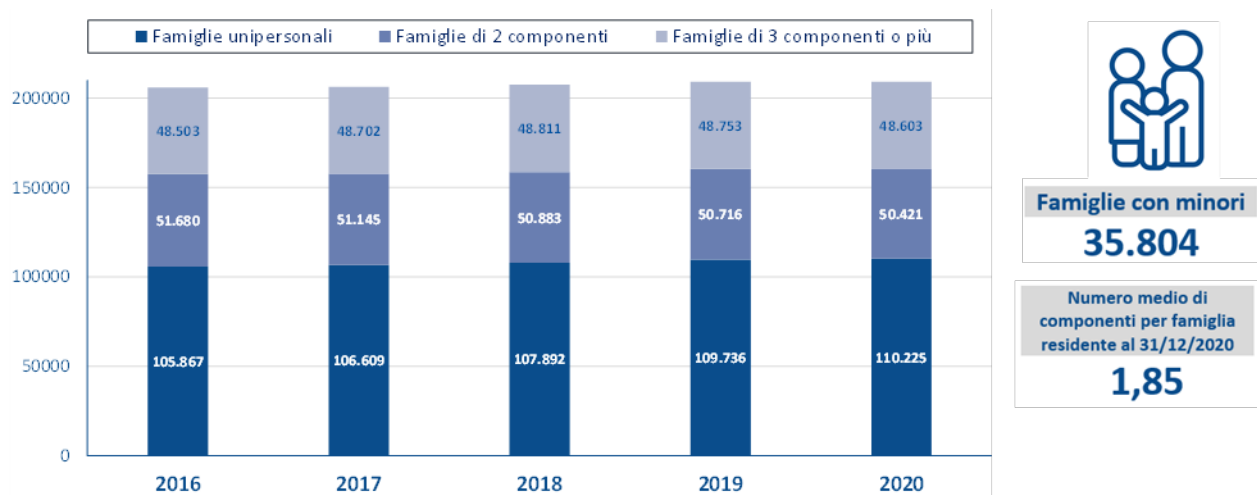


Natalità nel comune di Bologna



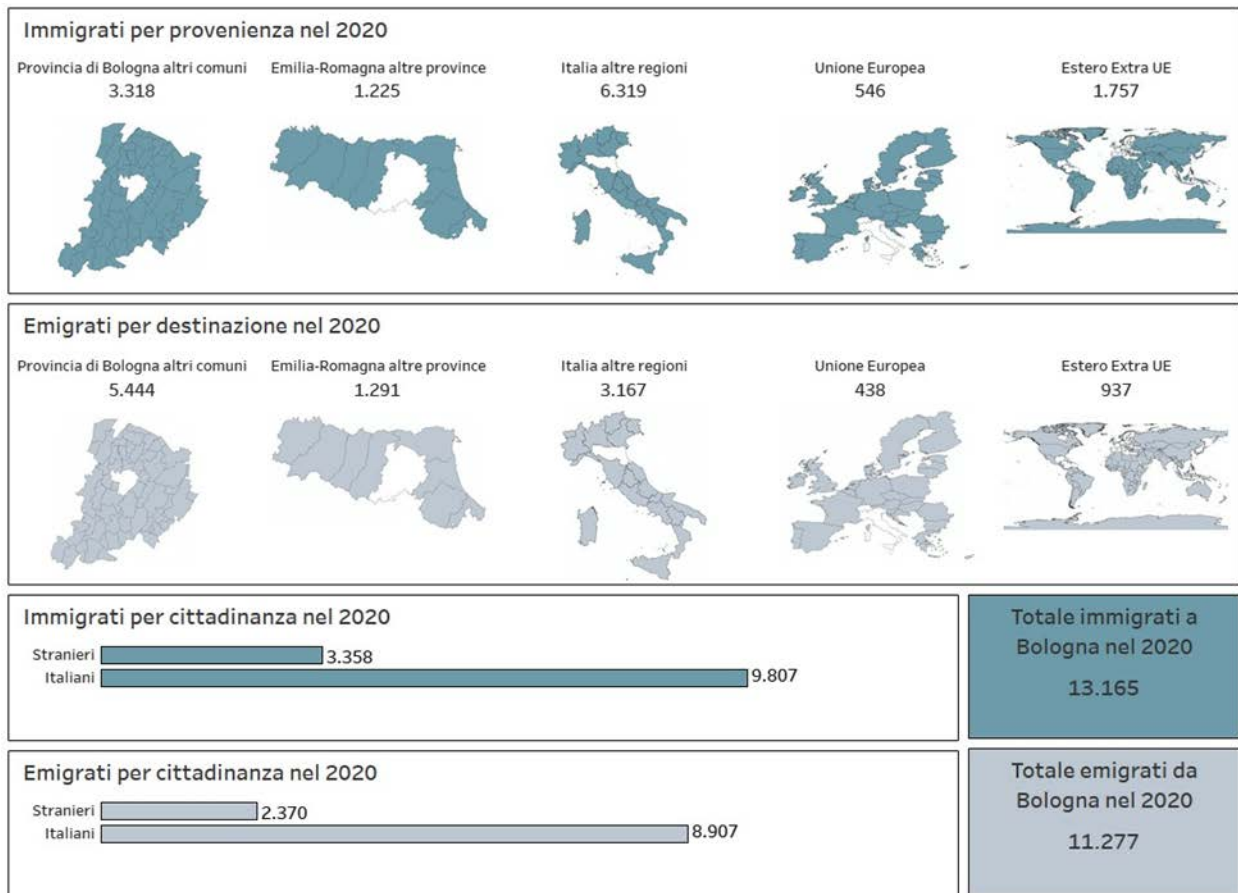
Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

Famiglie residenti nel comune di Bologna



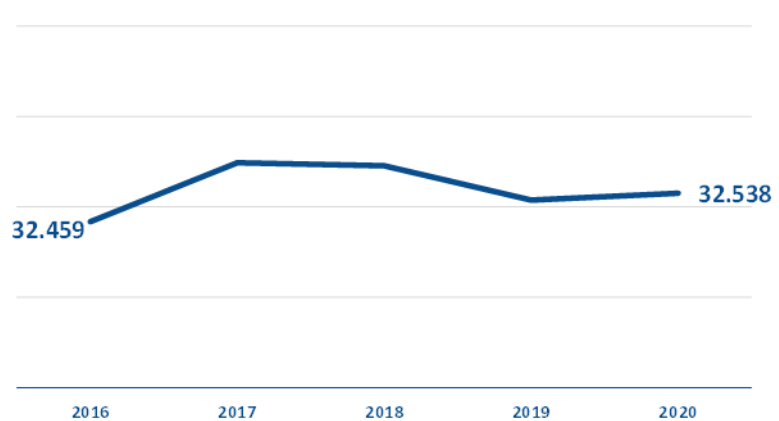
Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.
Icone: by Oksana Lutyshina, UA in the Family Collection dal sito Noun Project

Immigrati ed emigrati per provenienza e destinazione nel 2020



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



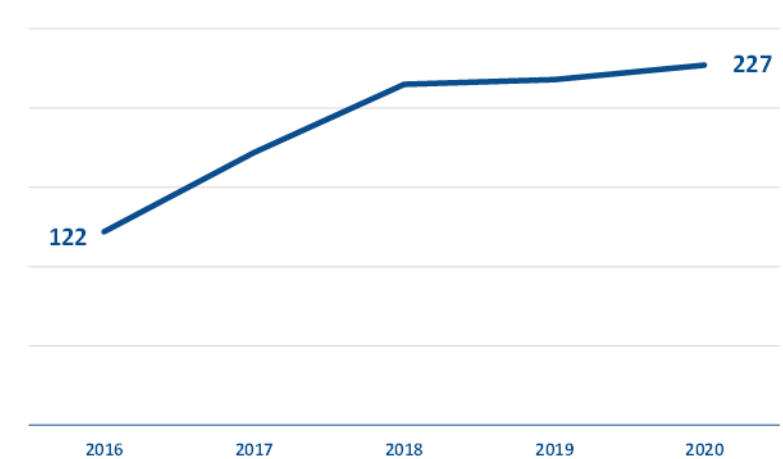
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.
Icone: By The Icon 2, ID in the Miscellaneous 030 (line) Bold Collection dal sito Noun Project

Variazione percentuale del fatturato tra il 2020 e il 2019 delle imprese che esercitano nei primi 10 settori per fatturato nel comune di Bologna

Descrizione settore	Incidenza percentuale			Variazione percentuale fatturato
	Aziende	Addetti	Fatturato	2020/2019
TOTALE COMUNE	100	100	100	-11,2
TOTALE PRIMI 10 SETTORI (FATTURATO)	35	25	39	-10,2
DISTRIBUZIONE ALIMENTARE MODERNA	1,3	2,5	7,3	5,2
CONCESSIONARI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	0,8	0,9	6,3	-21,6
INGROSSO ALIM. FRESCHI E PROD. LARGO CONSUMO	1,7	0,8	3,9	-0,7
VENDITA DI ENERGIA ELETTRICA	0,1	0,2	3,8	-13,5
TELECOMUNICAZIONI	0,4	1,7	3,4	-4,3
SERVIZI NON FINANZIARI	5,2	3,6	3,2	-9,2
MACCHINE PER IMBALLAGGIO	0,1	1,6	3,2	-9,2
EDILIZIA	8,0	2,5	2,8	-14,4
SOC. GESTIONE E INTERMEDIAZIONE IMMOBILIARE	8,8	1,3	2,7	-9,2
RISTORAZIONE	8,8	9,4	2,7	-40,4

Fonte: Cerved

Start-up innovative attive nel comune di Bologna

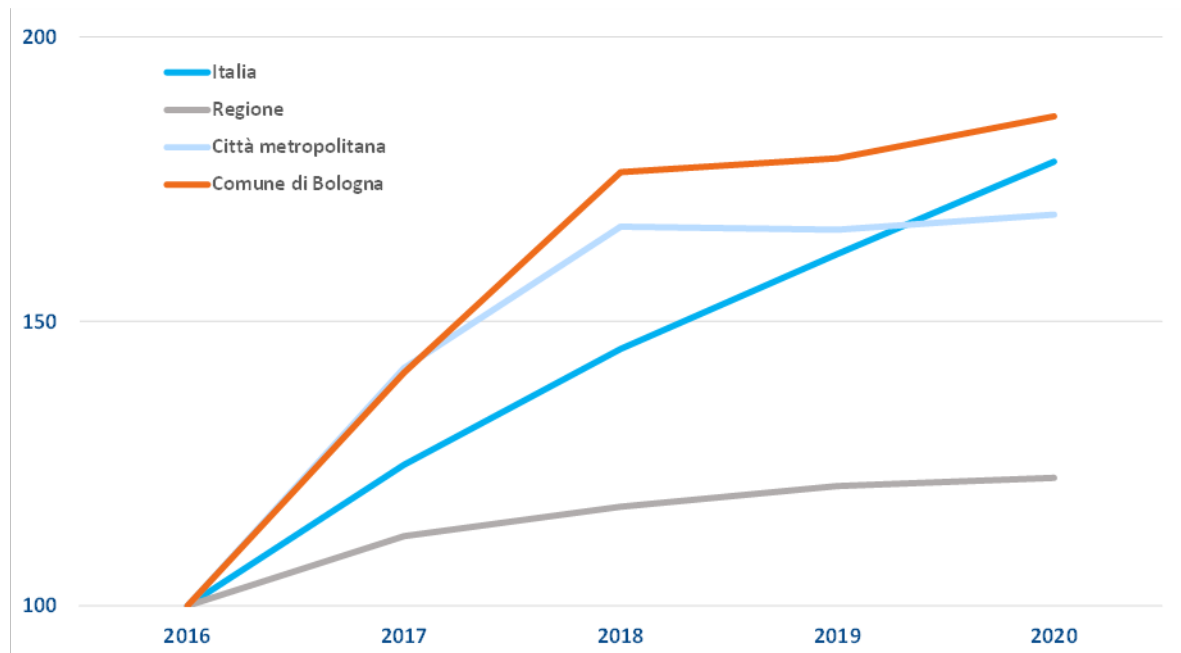


Definizione sintetica di Start-up innovative:

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.

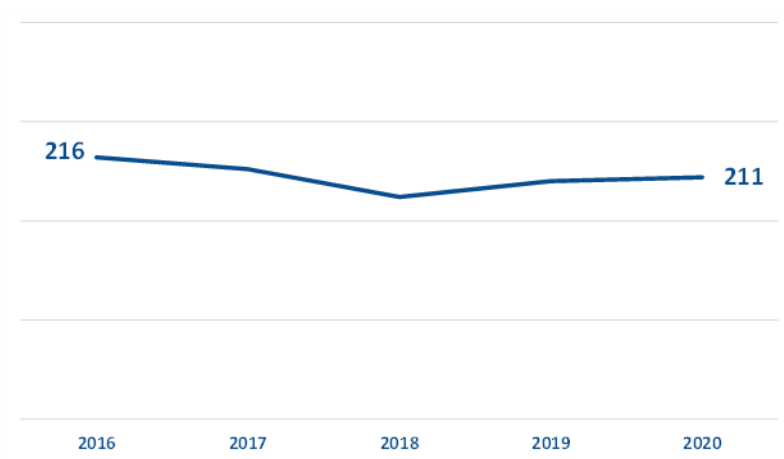
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Trend dell'indice delle Start-up innovative attive (2016 = base100)



Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Attività creative, artistiche e di intrattenimento nel comune di Bologna



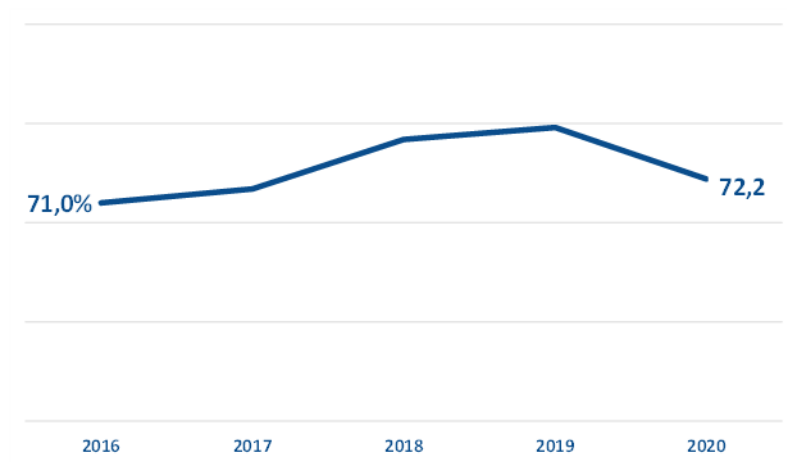
Attività creativa, artistiche e di intrattenimento (R-90)

classificazione ATECO che comprende:

- _ Rappresentazioni artistiche;
- _ Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche;
- _ Creazioni artistiche e letterarie;
- _ Gestione di strutture artistiche.

Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Tasso di occupazione (15-64 anni) nel comune di Bologna (valori in %)



Occupati nel 2020

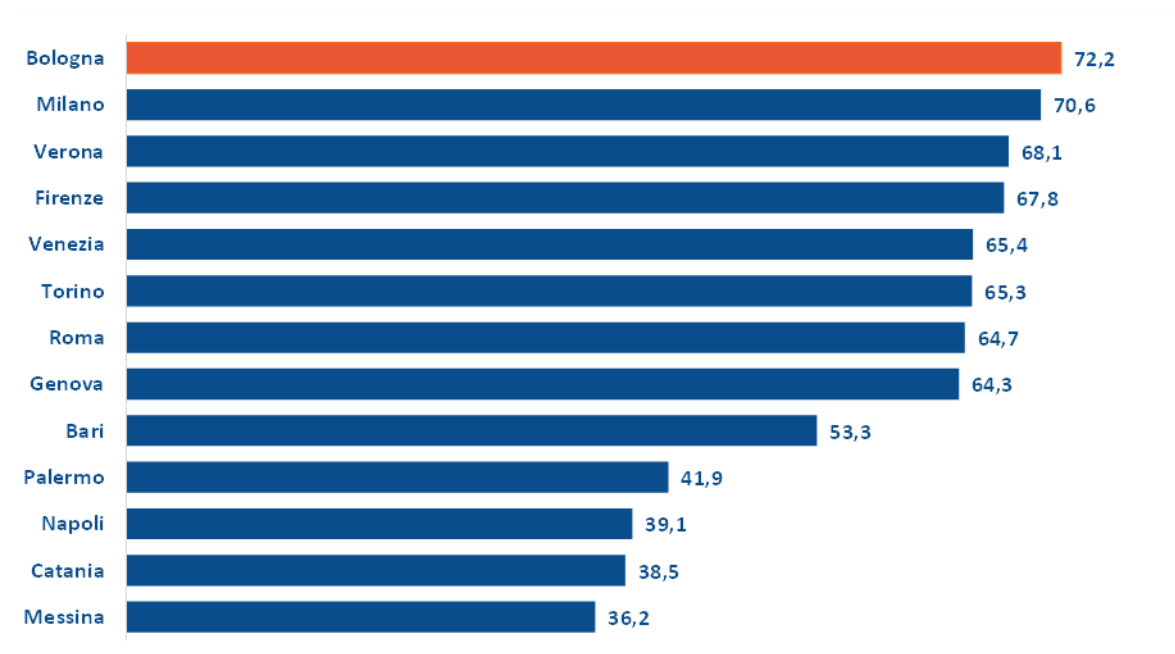
184.758

Fonte: Istat.

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. Per una valutazione del livello di precisione delle stime si consiglia di consultare il seguente link <https://www.istat.it/it/archivio/254990>.

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

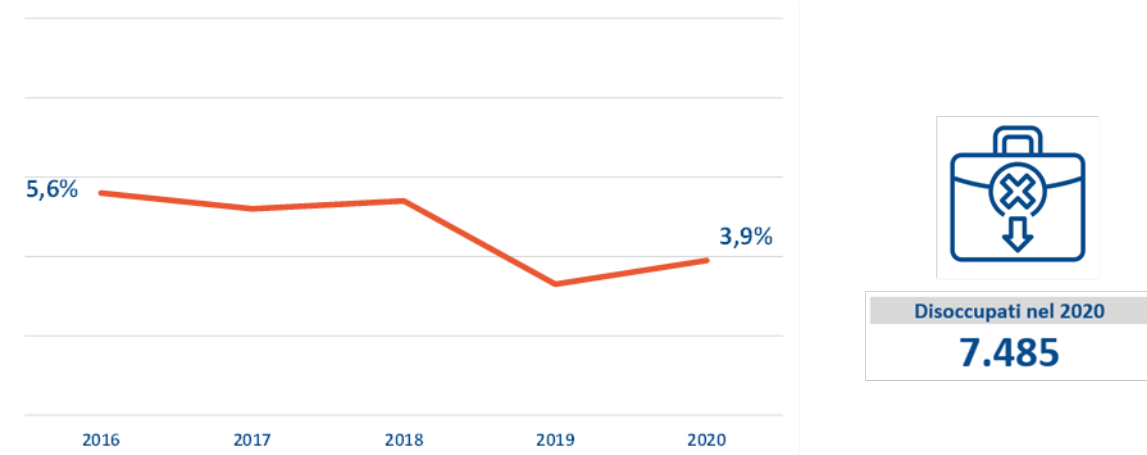
Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2020 (valori in %)



Fonte: Istat.

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. Per una valutazione del livello di precisione delle stime si consiglia di consultare il seguente link <http://www.istat.it/it/archivio/254990>.

Tasso di disoccupazione (15-64 anni) nel comune di Bologna (valori in %)

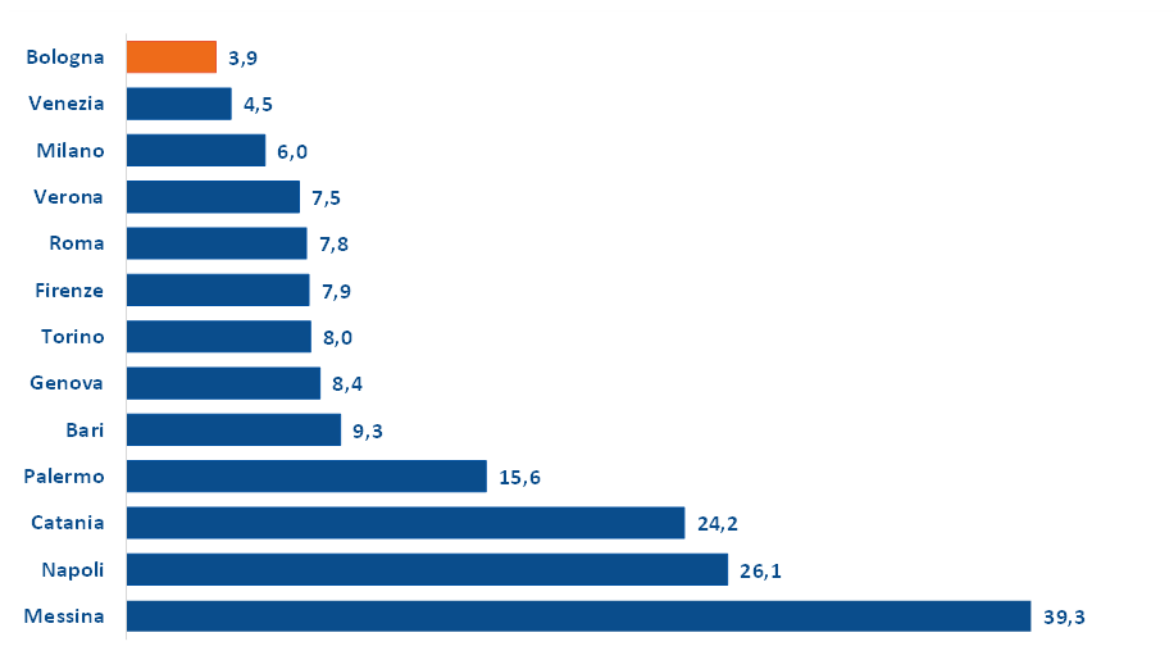


Fonte: Istat.

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. Per una valutazione del livello di precisione delle stime si consiglia di consultare il seguente link <http://www.istat.it/it/archivio/254990>.

Icona: By Wichai WI, TM in the Small Business Collection dal sito Noun Project

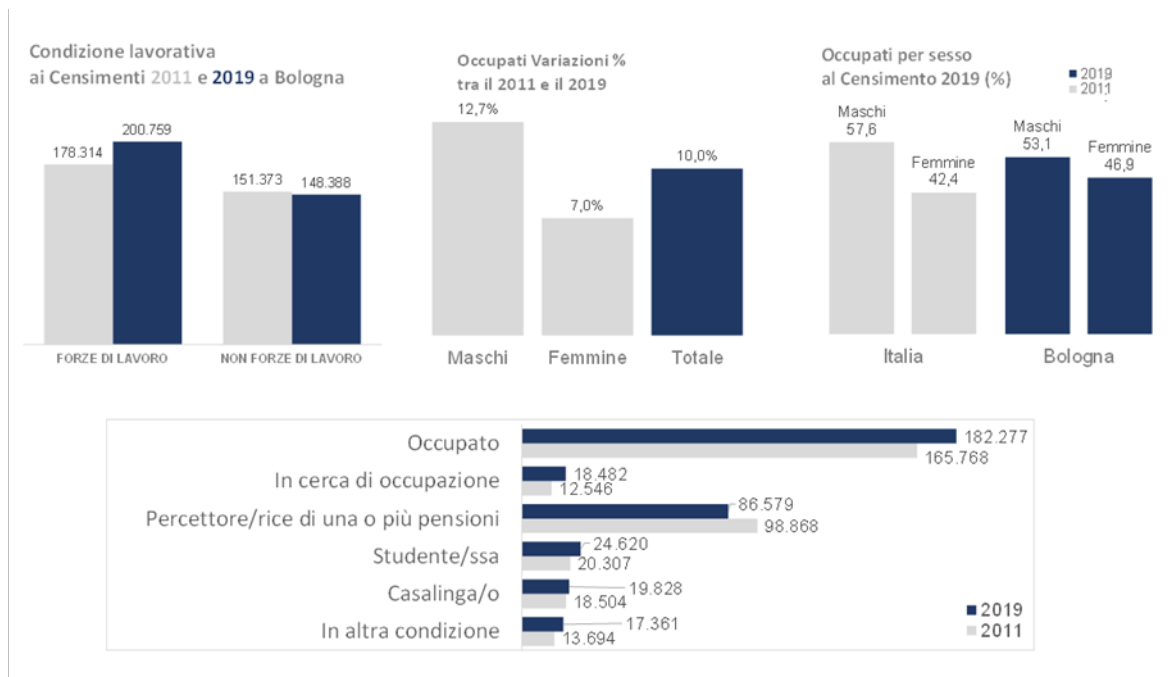
Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2020 (valori in %)



Fonte: Istat.

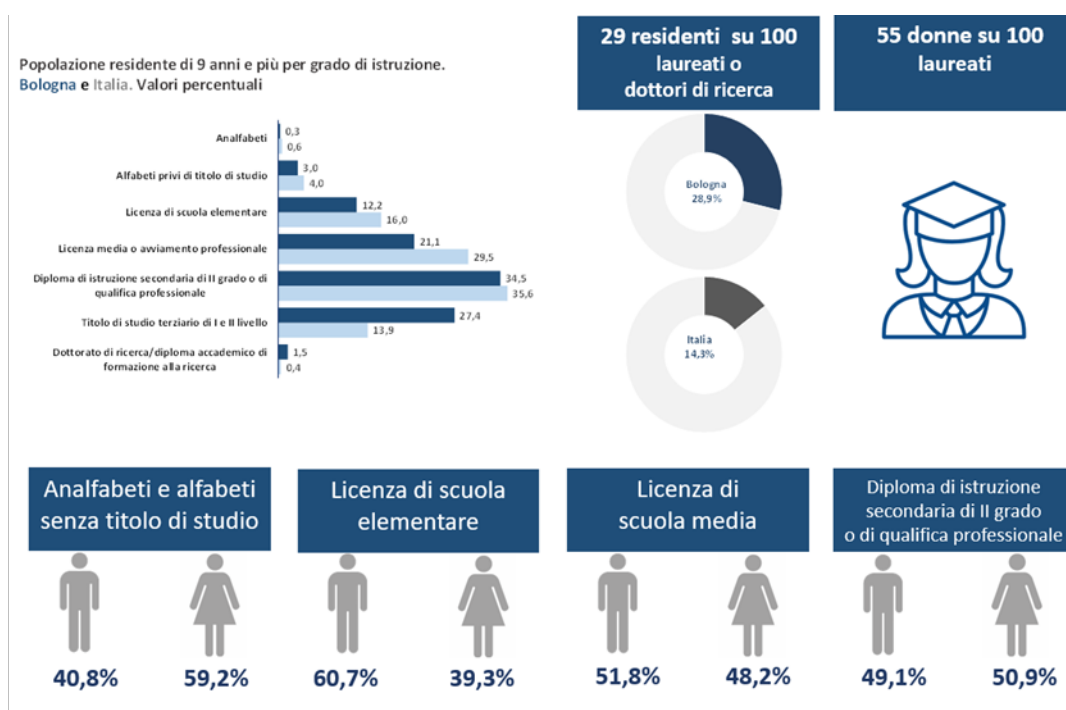
N.B. Nell'analisi dei dati, è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio le stime provinciali e quelle relative ai grandi comuni. Per una valutazione del livello di precisione delle stime si consiglia di consultare il seguente link <http://www.istat.it/it/archivio/254990>.

Condizione professionale nel Comune di Bologna al Censimento 2019



Fonte: Istat – Censimento della popolazione 2019

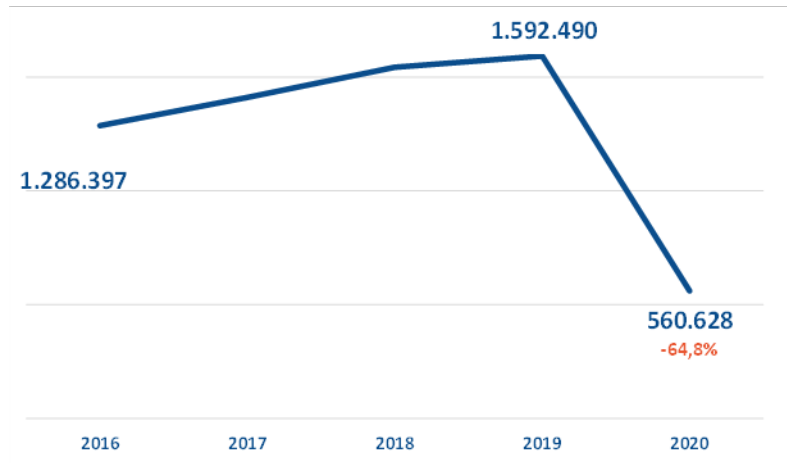
Titoli di studio nel Comune di Bologna al Censimento 2019



Fonte: Istat – Censimento della popolazione 2019

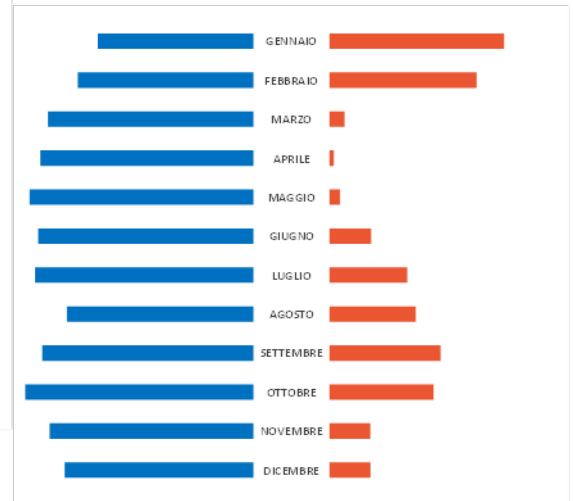
Icona: By Made, AU in the Education Collection dal sito Noun Project

Arrivi turistici nel comune di Bologna

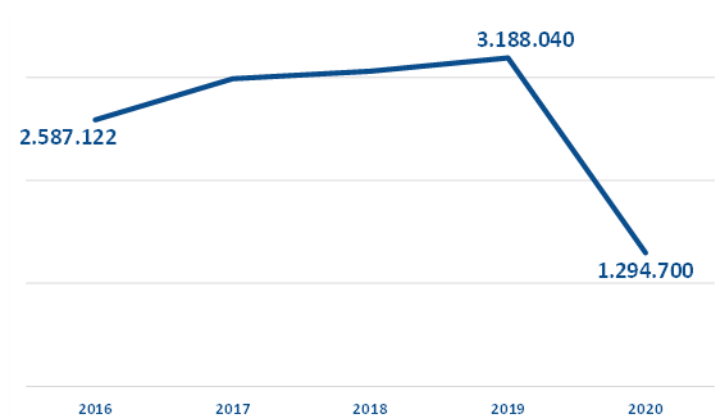


Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2020.

Arrivi turistici mensili nel comune di Bologna nel 2020



Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2020.

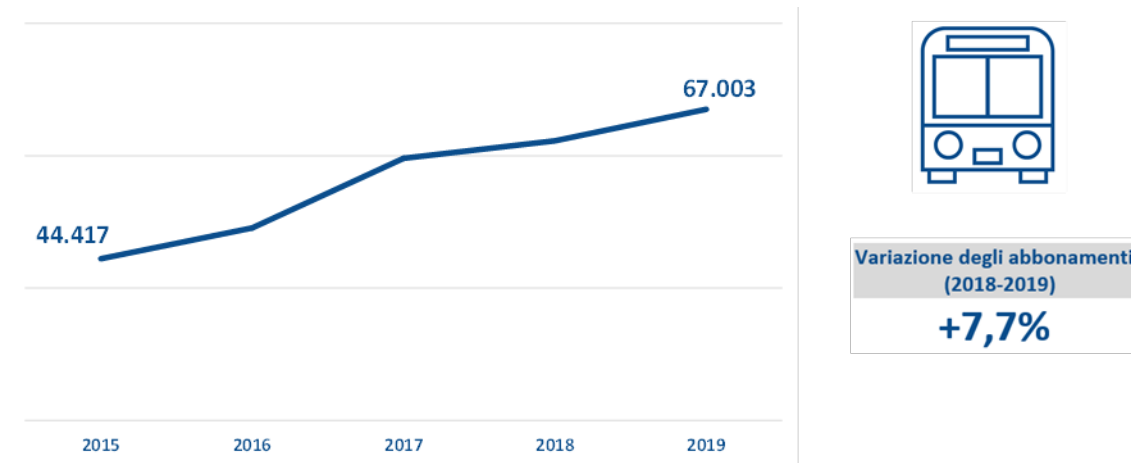
Icona: By Douglas Machado, BR in the Icons line with a moderate edge rounded. Collection dal sito Noun Project



Variatione dei pernottamenti di turisti (2019-2020)

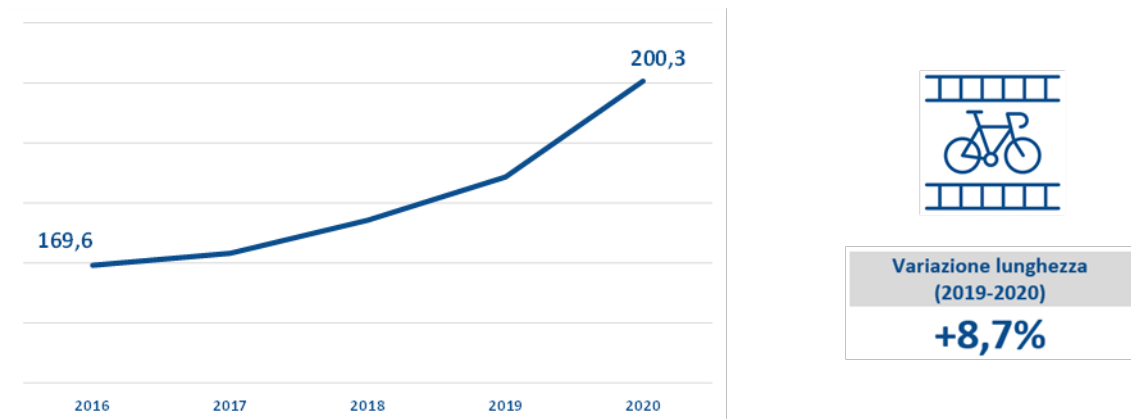
-59,4%

Abbonamenti annuali area urbana di Bologna (servizio TPER Spa)



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)

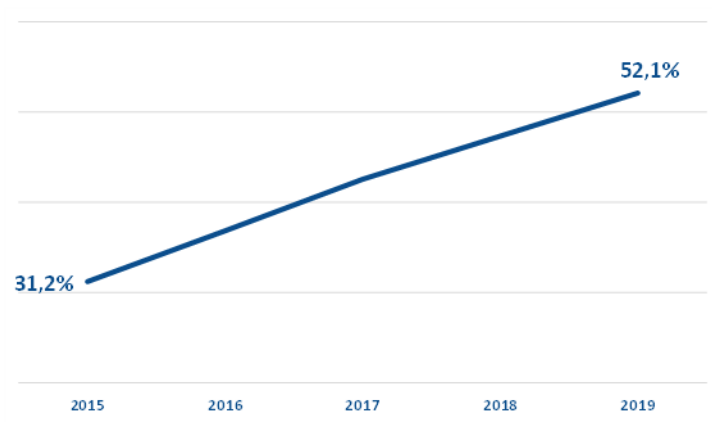


Fonte: Settore Mobilità Sostenibile e Infrastrutture del Comune di Bologna.

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

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.

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



Fonte: Aci. Ultimo dato disponibile.
Icona: By Utsale In the Car Collection dal sito Noun Project

Autovetture per classe euro nel comune di Bologna (valori in % rispetto al 2014)

	2015	2016	2017	2018	2019
Euro 0					
Euro 1					
Euro 2					-48,4%
Euro 3					
Euro 4					
Euro 5 e 6					115,1%

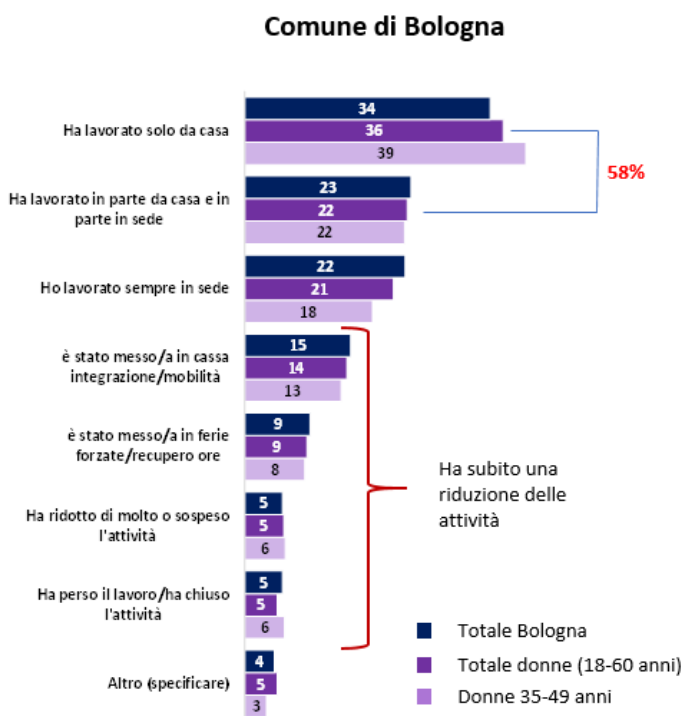
Fonte Aci.

4.1.1 L'impatto del Covid-19 sulla percezione dei bolognesi sul capitale sociale e sulla condizione occupazionale

La straordinaria situazione in cui ci siamo venuti a trovare nel corso del 2020 a seguito della pandemia da Covid-19 ha reso necessario modificare la consueta indagine demoscopica sulla percezione della qualità della vita.

Nel mese di ottobre, in collaborazione con la Città Metropolitana, è stata pertanto condotta una nuova indagine mediante rilevazione telefonica e via web, su 2.000 residenti nell'area metropolitana di Bologna: un campione principale di 1.500 soggetti, stratificati per zona di residenza, età e genere, e due focus di 250 soggetti ognuno per i segmenti «donne 35-49 anni» e «giovani under 34», per indagare l'impatto del Covid-19 sul capitale sociale e sull'occupazione, sulla percezione della situazione, delle priorità e delle prospettive dei bolognesi.

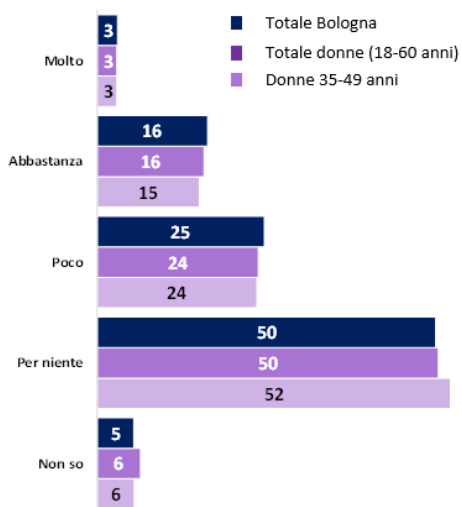
Forte impatto di Covid-19 sull'esperienza lavorativa



L'impatto di Covid-19 sull'esperienza lavorativa è stato particolarmente forte. A livello territoriale la pandemia ha avuto un forte impatto sugli abitanti del Comune di Bologna, dove è stato più alto il ricorso al lavoro a distanza rispetto agli altri Comuni dell'area metropolitana. Tra le donne il lavoro esclusivamente da casa è stata la modalità prevalente.

Per circa 3 lavoratori su 4 la sperimentazione di forme di lavoro a distanza è stata una novità assoluta.

Comune di Bologna

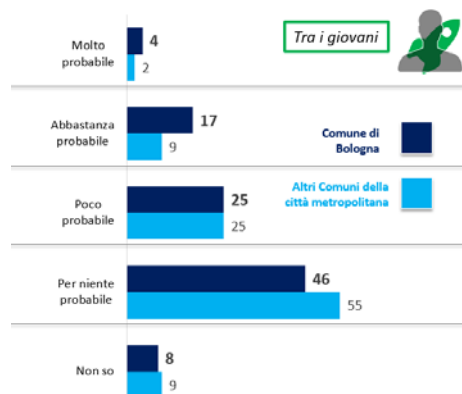
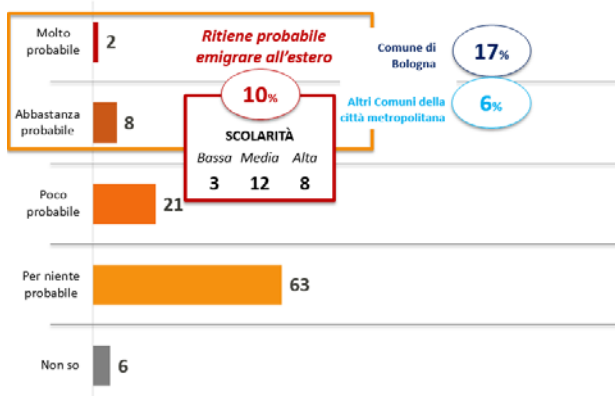


Quasi 2 lavoratori su 10, al momento dell'intervista, temevano di poter perdere il posto di lavoro, a fronte di un dato nazionale di circa il 50%.

Il 15% dei giovani della Città metropolitana dichiara di essere pronto a cercare maggiore fortuna all'estero. Questa opzione attira anche i meno giovani con scolarità media.

A Bologna la percentuale di coloro che dichiara di essere pronto a cercare maggiore fortuna all'estero è pari al 17%. Tra i giovani residenti nel Capoluogo la percentuale è del 21%. Questa opzione attira anche i meno giovani con scolarità media.

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



L'impatto della pandemia ha avuto effetti sullo studio, in particolare per i residenti nel Comune di Bologna: per il 47% di essi ha subito un rallentamento.

L'emergenza Covid-19 ha aggravato il carico di cura tra le donne

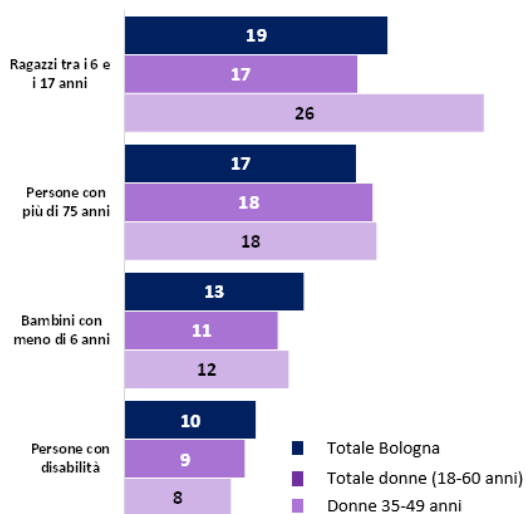
Il carico di cura ricade soprattutto sulla famiglia e in particolare sulle donne.

Il peso della cura è più forte per chi deve seguire soggetti disabili o bambini sotto i 6 anni, ma è comunque considerato elevato anche quando si tratta di accudire anziani (dove è più ampio il ricorso a badanti) o adolescenti, in particolare tra coloro che abitano all'interno del Comune di Bologna. I cittadini di Bologna fanno ricorso ad un set più differenziato di risorse territoriali, mentre fuori dalla città è maggiore il supporto delle reti primarie.

Durante il lockdown è soprattutto chi ha dovuto assistere persone con disabilità che si è trovato più in difficoltà e che ha dovuto ricorrere più spesso sia ad una riduzione degli orari di lavoro che ad una maggiore assistenza esterna facilitata anche dalla fruizione di bonus e sussidi

Pensando alla sua famiglia, lei si prende abitualmente cura di (più risposte possibili)

Comune di Bologna



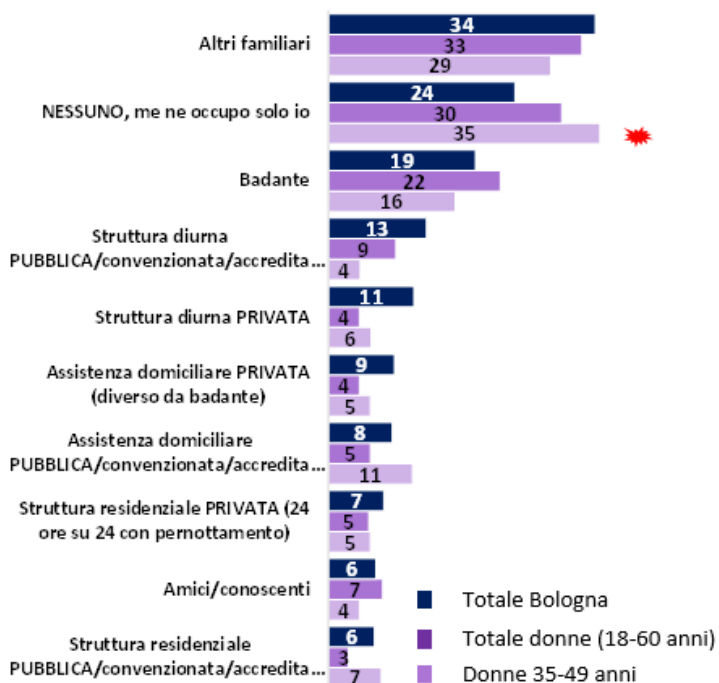
Il 44% delle donne 35-49enni intervistate ha dichiarato di occuparsi da sola delle persone che hanno bisogno di una forma di sostegno.

Il Covid ha accentuato le disuguaglianze sociali

Per l'assistenza alla persona anziana o disabile che ci ha indicato lei ha il supporto di (5 risposte possibili).

Risponde chi afferma di prendersi cura di altre persone

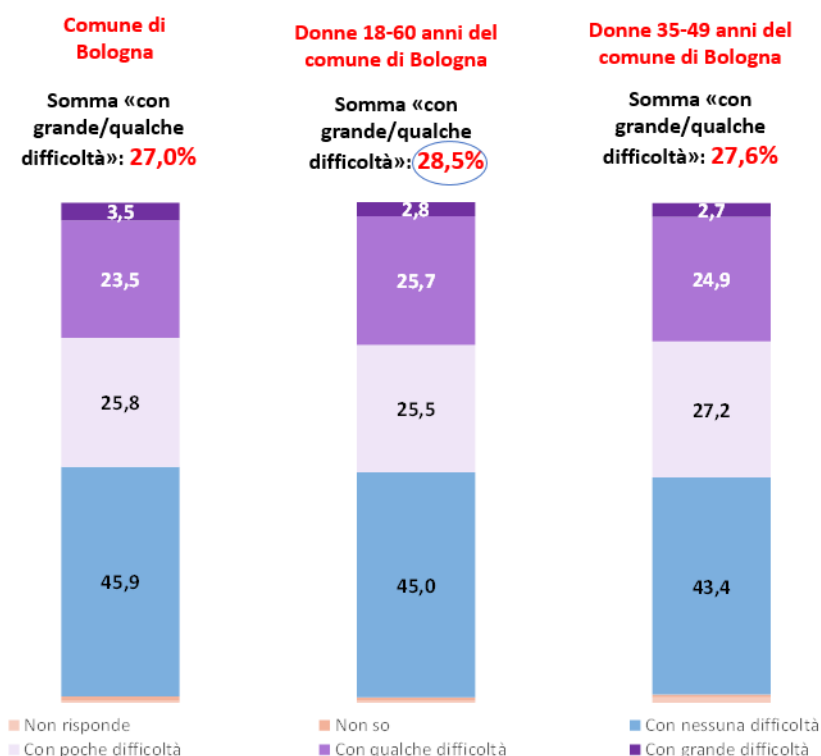
Comune di Bologna



Il campione intervistato mostra soddisfazione per la propria situazione economica, ma gli effetti economici del Covid-19 non sono equamente distribuiti tra i diversi gruppi sociali, aumentando sensibilmente le difficoltà dei soggetti più deboli.

Quasi un terzo del campione negli ultimi mesi ha avuto difficoltà a fare fronte alle spese ordinarie e più della metà dei bolognesi non è riuscita a risparmiare in questo periodo.

Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, lei/la sua famiglia come riesce/riuscite ad arrivare alla fine del mese?



L'84% dei bolognesi crede che la propria situazione economica resterà invariata nei prossimi mesi; il 16% ritiene che peggiorerà o è incerto sul proprio futuro.

	Media:	Aree Bologna		Donne	Uomini
		Comune di Bologna	Altri comuni della città metropolitana		
Il mondo della scienza	7,5	7,5	7,5	7,4	7,6
Forze dell'ordine	7,3	7,3	7,3	7,4	7,2
Enti Locali	6,7	6,7	6,7	6,6	6,9
Unione Europea	6,0	6,2	6,0	5,8	6,2
Organi di governo nazionali	5,7	5,8	5,6	5,5	6,0
I media	5,1	5,3	5,0	4,9	5,2

La fiducia nelle istituzioni è generalmente buona, ma con votazioni insufficienti per organi di governo e media. Particolarmente critiche le donne.

Lei personalmente, quanto si fida delle seguenti istituzioni? Dia un punteggio da 0 a 10 (0 significa per niente soddisfatto, 10 molto soddisfatto)

Elevato grado di soddisfazione per le relazioni di prossimità, ma al momento della rilevazione incertezza e speranza dominano la scena emotiva

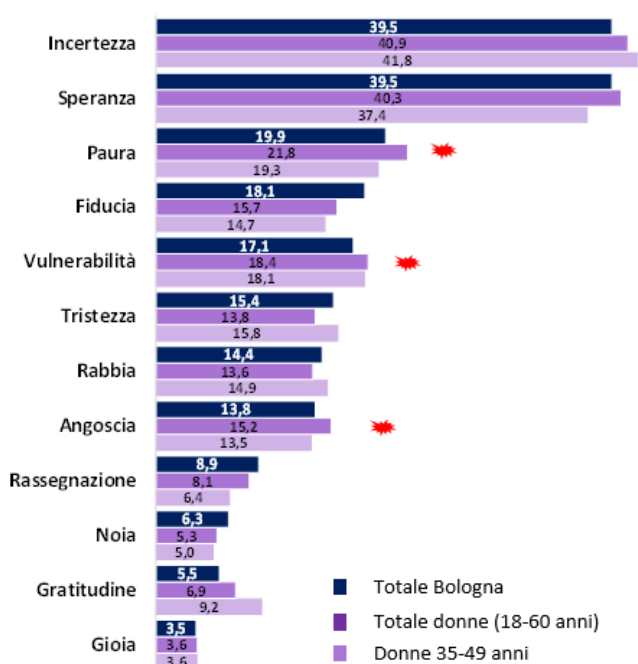
La rilevazione evidenzia un elevato grado di soddisfazione personale soprattutto per quanto riguarda le relazioni di prossimità. La quasi totalità dei bolognesi si ritiene soddisfatta della propria vita con un voto medio di 7,4.

La soddisfazione maggiore deriva dalle relazioni familiari, amicali e dalla propria condizione abitativa. Oltre il 90% dei bolognesi si ritiene soddisfatto delle relazioni familiari, amicali e abitative.

Quanto si ritiene soddisfatto dei seguenti aspetti della sua vita?

	Somma «molto» e «abbastanza soddisfatto»:			Comune di Bologna	Altri comuni della città metropolitana
	95	95	96		
Relazioni familiari	95	95	96	94	95
Condizione abitativa	92	93	94	92	93
Relazioni con amici	90	89	93	90	90
Tempo libero	84	80	89	84	84
Lavoro	80	80	79	82	79
Situazione economica	77	75	78	80	74

Comune di Bologna



Dal punto di vista psicologico, la seconda ondata pandemica potrebbe avere un impatto emotivo severo e aumentare la difficoltà dei soggetti più fragili che hanno superato a fatica il lockdown primaverile.

La maggior parte dei bolognesi ha una posizione ottimistica sull'immediato futuro ma meno nel lungo periodo.

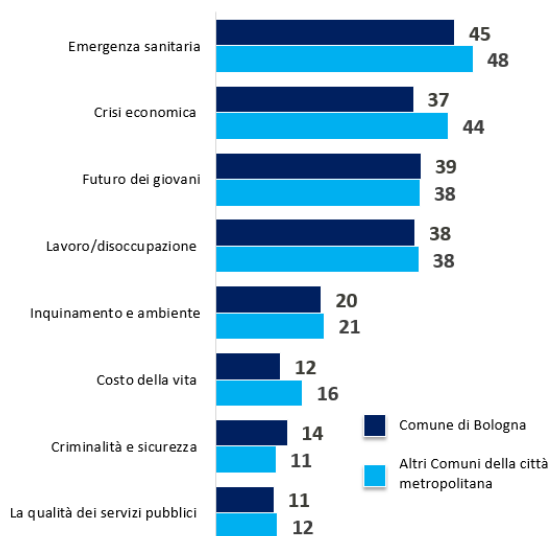
Al momento della rilevazione, incertezza e speranza dominavano la scena emotiva.

Emergenza sanitaria, crisi economica e futuro dei giovani sono le problematiche principali per i bolognesi

La valutazione dei bisogni e degli interventi di politica pubblica risente pesantemente della situazione pandemica in corso che porta in primo piano la situazione sanitaria e alimenta la preoccupazione per la situazione economica.

Il periodo del lockdown è stato vissuto con paura e fatica, soprattutto per l'isolamento che ha reso più fragili anche da un punto di vista psicologico. Tra i giovani è stata particolarmente impattante la limitazione delle attività del tempo libero.

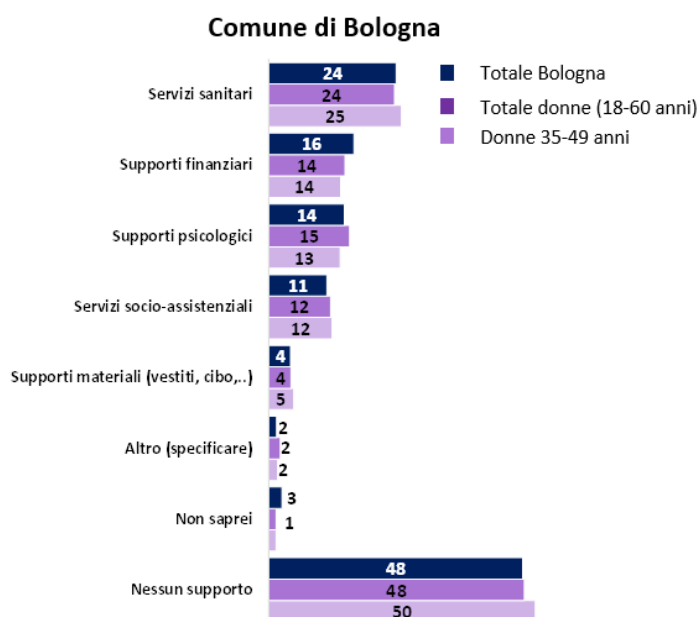
Per lei, in generale, nella realtà di oggi, tra quelli indicati quali sono i 3 problemi più preoccupanti?



Ad oggi i bisogni continuano a concentrarsi soprattutto nell'area sanitaria e si vorrebbe vedere un investimento pubblico più specifico sulla scuola, la cui qualità preoccupa per il futuro oltre il 40% del campione.

A livello territoriale le poche differenze si concentrano soprattutto su una maggiore richiesta di servizi socio-assistenziali tra gli abitanti di Bologna.

Di cosa avrebbe maggiormente bisogno per attraversare questo periodo di emergenza?



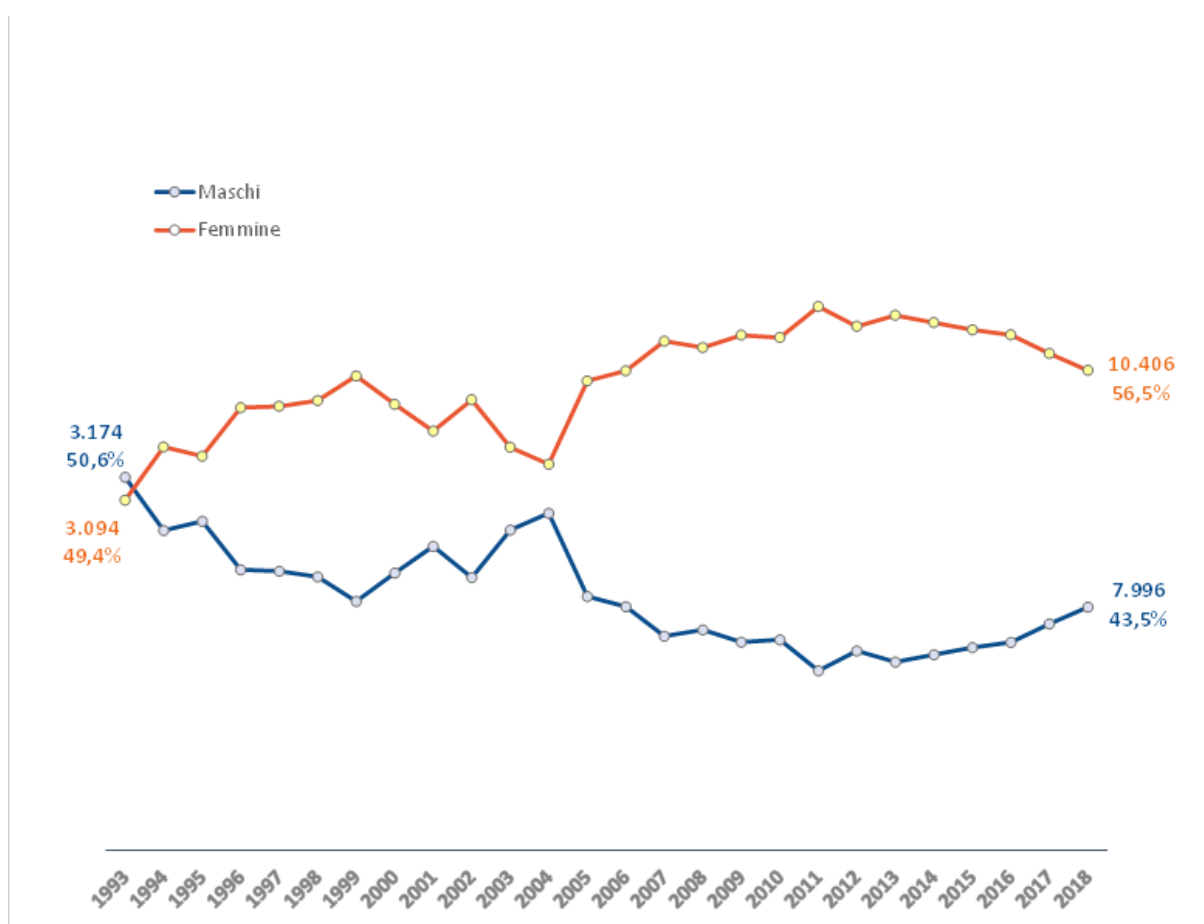
4.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

Il Bilancio di genere è da intendersi come un processo per analizzare e valutare in che modo e in qual misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche. Al momento di allocare le risorse economiche e di preventivare le spese è necessaria questa consapevolezza da parte del decisore pubblico. Lo sguardo rivolto al genere femminile può produrre effetti positivi non solo al fine di ridurre le condizioni di disparità fra i sessi o il miglioramento della qualità della vita del genere femminile, ma anche di generare benessere per l'intera comunità. Si tratta di un compito organizzativo corale, impegnativo per l'amministrazione, ma i benefici che si generano sono maggiori dello sforzo.

L'aggiornamento 2020 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. A partire da questa edizione il riferimento è alle Linee Guida per la redazione del bilancio di genere fornite dalla Regione Emilia Romagna agli enti locali.

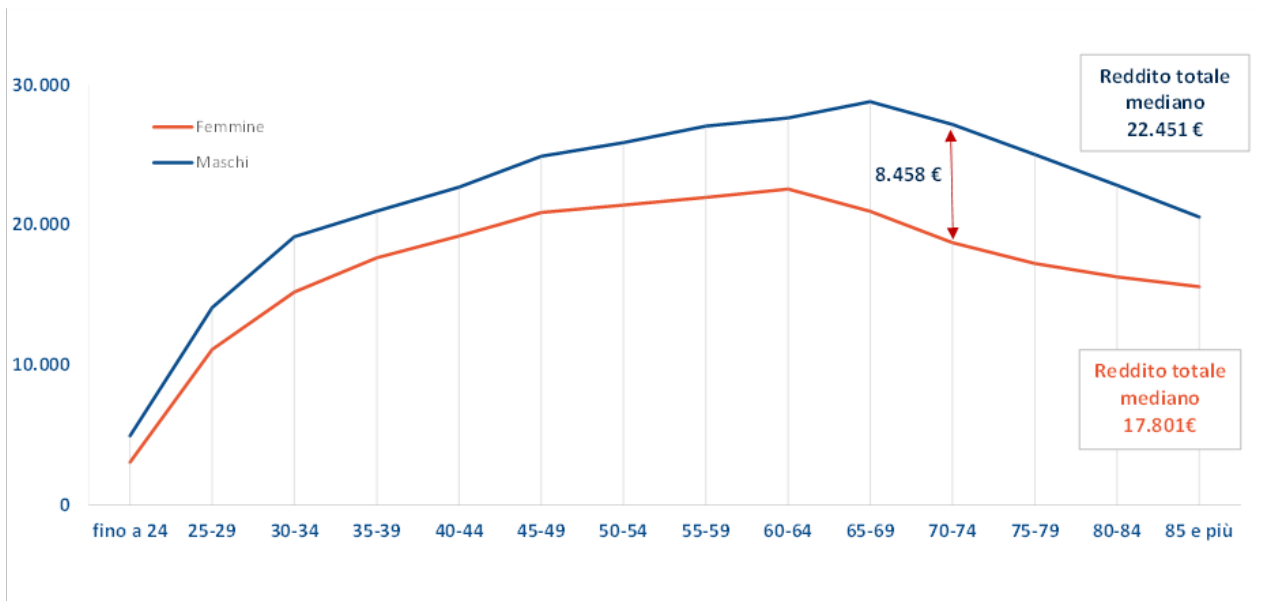
http://www.comune.bologna.it/pariopportunita/servizio_singolo/169:39212/

Laureate e laureati a Bologna



Fonte: Università degli Studi di Bologna. Ultimo dato disponibile

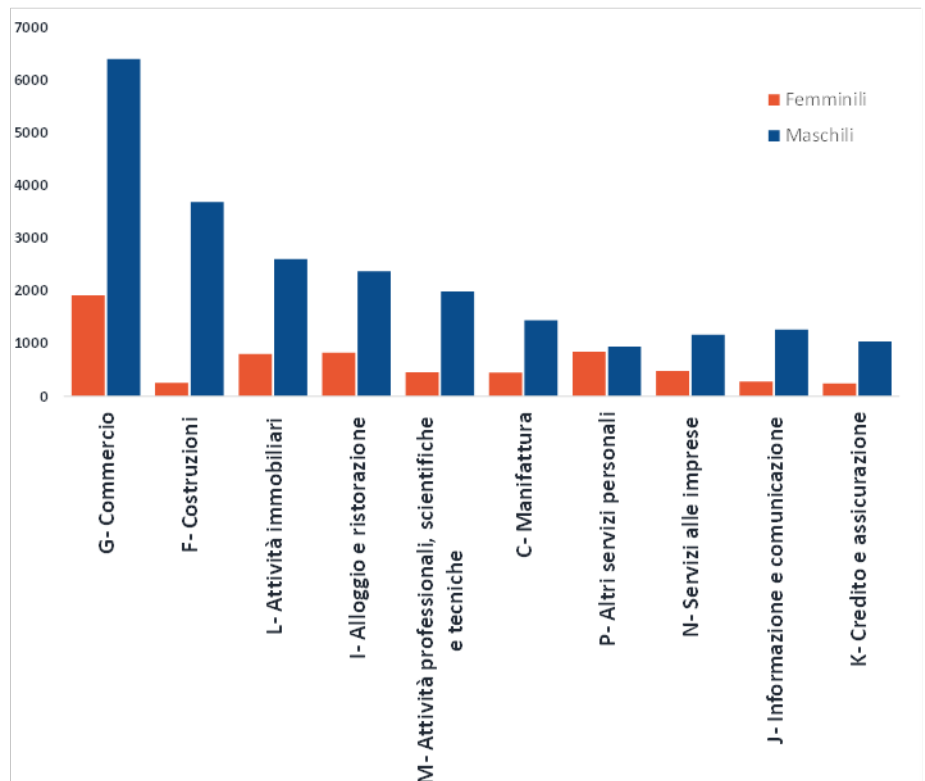
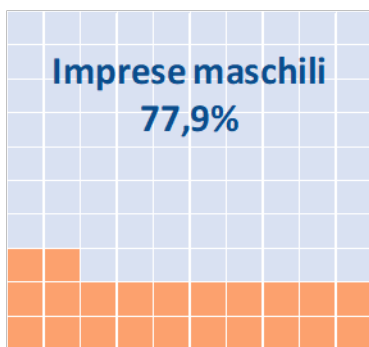
Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2018



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

Imprese femminili e maschili per le prime 10 classi di ATECO al 31/12/2020 nel comune di Bologna

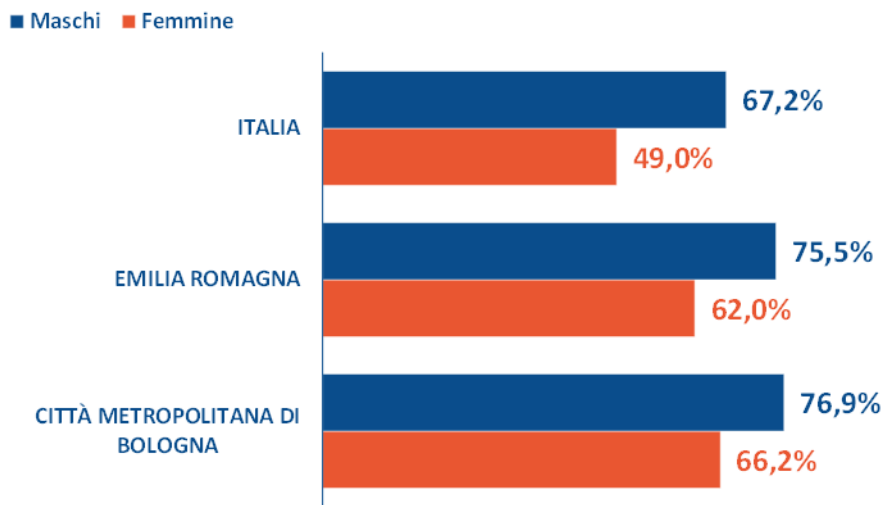
Imprese attive al 31/12/2020 nel Comune di Bologna



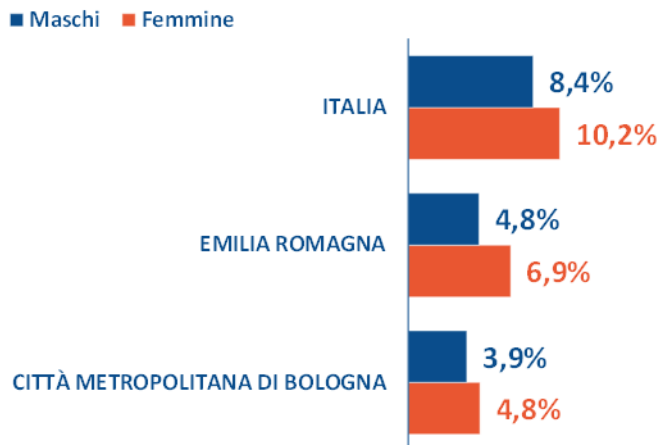
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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

Tasso di occupazione nel 2020



Tasso di disoccupazione nel 2020



Fonte: Istat

4.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

4.3.1 I dipendenti al 31/12/2020

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	8	14												22
CATEGORIA B	701	187												888
CATEGORIA C	1843	545	34	15									1	2.438
CATEGORIA D	524	235		5			2	1			3	2		772
DIRIGENTI	19	13			3	6								41
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									2	3				5
SEGRETARIO GENERALE													1	1
Totale	3.095	994	34	20	3	6	2	1	2	3	3	3	1	4.167

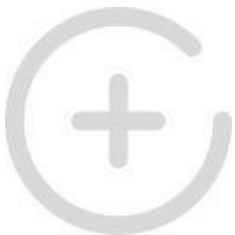
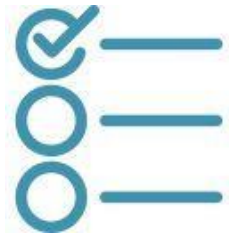
Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

4.3.2 La comunità degli agenti del cambiamento



La comunità degli Agenti del Cambiamento è composta da 40 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.

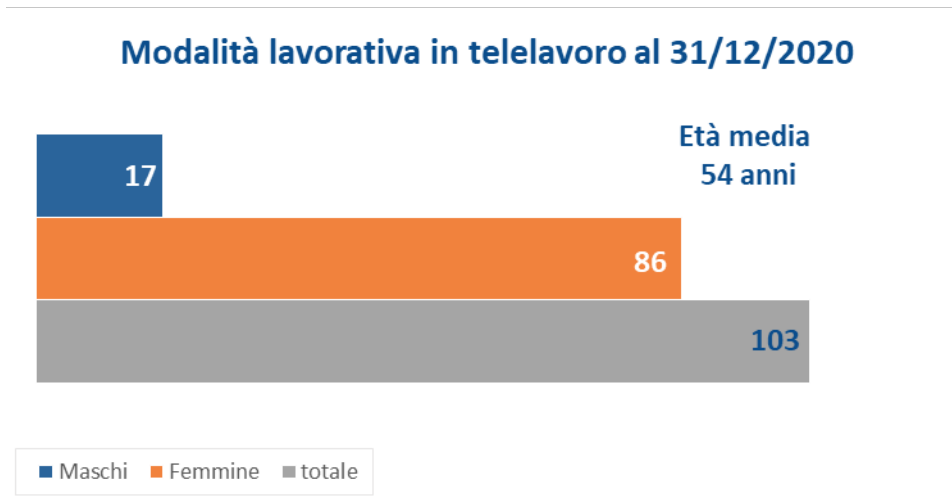
Nel 2020 sono stati completati 2 laboratori di miglioramento iniziati negli anni precedenti: le richieste di patrocinio al Comune di Bologna sono state digitalizzate e la richiesta delle occupazioni di suolo pubblico con banchetti può essere fatta online. Le richieste di attivazione sono state 2 e il totale dei laboratori che proseguiranno sono 3.



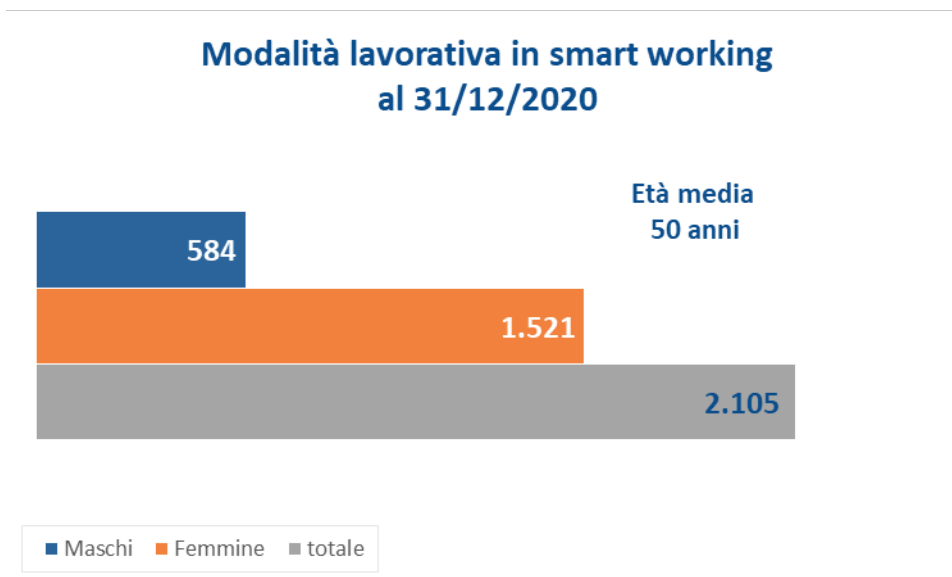
L'attività degli Agenti nel corso del 2020 si è svolta progressivamente in modalità online, fino a diventare esclusivamente a distanza. Le modalità di interazione con i partecipanti sono state ripensate. Alcune proposte sono state rinviate, altre trasformate e gli Agenti hanno svolto la loro attività di facilitatori all'interno di gruppi di lavoro che sono nati per trovare soluzioni temporanee per dare continuità alle attività.

Tutte le icone utilizzate sono state prese da Flaticon.com

4.3.3 Il lavoro a distanza



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

4.3.4 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 delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito PAP), approvato dalla Giunta comunale con Atto PG n. 550540 del 10/12/2019 (DG/PRO/2019/346), 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

Con il PAP 2020-2022, si è adottato per la prima volta il concetto di “iniziativa”. Le quattro iniziative inserite nel Piano raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Tali azioni spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza di questa multidimensionalità. 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 2020 a consuntivo, suddivisi per iniziative:

Relativamente all'**iniziativa 1** sul “**Lavoro Agile**”, il PAP prevedeva una ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se bene utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. Grazie a questa esperienza il Comune di Bologna ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi. Anche l'introduzione della piattaforma collaborativa G-Suite e la progressiva trasformazione della intranet aziendale in uno spazio di lavoro digitale hanno stimolato ulteriormente la trasformazione digitale e sostenuto i processi di innovazione organizzativa e il cambiamento culturale all'interno dell'Amministrazione, fornendo un importante supporto nel periodo emergenziale. Infine, contestualmente al Piano della performance 2021, è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, partendo da uno stadio già avanzato dell'introduzione di tale modalità lavorativa e confermando l'estensione massima del lavoro agile ad esclusione del personale impegnato in servizi da rendere necessariamente in presenza e in particolare nei servizi educativi e scolastici, nella Polizia Locale e nel controllo degli accessi.

L’iniziativa 2 “Azioni di sostegno - sensibilizzazione e formazione su azioni di diversity” comprende più azioni di diversity management relative al genere, alla disabilità, all’età, all’orientamento sessuale e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Cogliendo i suggerimenti delle Consigliere di Parità della Città metropolitana di Bologna, si è cercato di valorizzare l’idea di “pari opportunità per tutti”, prevedendo diverse azioni di diversity. Nel corso del 2020 sono stati attivati solo i percorsi formativi che potevano essere realizzati in modalità a distanza sulle seguenti tematiche: genere, orientamento sessuale, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e antidiscriminazione.

L’iniziativa 3 “Supporto al CUG e ai Consiglieri di Fiducia” comprende anche il monitoraggio degli strumenti di conciliazione (2 incontri di monitoraggio effettuati nel 2020) e l’implementazione dei contenuti dello spazio “Benessere organizzativo” nella intranet aziendale IoNoi (convenzioni sottoscritte dall’Amministrazione per fruire di prodotti e/o servizi a prezzi agevolati).

Nel 2020 la maggior parte delle attività di supporto al CUG si è concentrata nella predisposizione della documentazione per la Relazione CUG 2019, secondo il modello previsto dalla Direttiva n. 2/2019, e nella procedura di rinnovo del CUG del Comune di Bologna. Nella composizione del CUG è stata assicurata un’equilibrata presenza di tutte le componenti di personale dell’Amministrazione e, nel complesso, una presenza paritaria di entrambi i generi (10 componenti uomini e 10 componenti donne). Anche nella nomina del Presidente e del Vice-Presidente del Comitato è stata assicurata una presenza paritaria di genere (Presidente CUG uomo e Vice-Presidente CUG donna).

Per quanto riguarda il supporto ai Consiglieri di Fiducia (di seguito CdF), nel 2020 si è proceduto al rinnovo della nomina di 2 CdF del Comune di Bologna e dell’Accordo della Rete dei CdF di Area metropolitana.

Per l’iniziativa 4 **“Azioni di sviluppo organizzativo”**, nel 2020 si è conclusa la fase di formazione del progetto “óiBO - tutto un altro modo di lavorare” ed è iniziata la terza fase, relativa all’analisi e al miglioramento dei processi di lavoro. Il progetto, avviato a fine 2019 per mappare l’attitudine al digitale delle persone, si pone l’obiettivo di costruire e diffondere una cultura organizzativa capace di integrare le potenzialità della tecnologia e le competenze delle persone per raggiungere i propri obiettivi.

Tra le misure adottate dall’Amministrazione per favorire l’engagement delle persone, particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo della comunicazione interna, che ha progressivamente consolidato la funzione di facilitare la circolazione delle informazioni necessarie sia per lo svolgimento delle attività lavorative che per la gestione del rapporto di lavoro. In questa direzione, il portale IoNoi che rappresenta la intranet aziendale del Comune di Bologna si è progressivamente trasformato in digital workplace, facilitando e accompagnando il processo di digitalizzazione dei processi e delle procedure. La comunicazione interna, oltre a veicolare valori e obiettivi, ha la finalità di sostenere un contesto lavorativo aperto all’innovazione e al miglioramento continuo.

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. (<http://www.comune.bologna.it/comune/servizi/17:13240/16151/>)

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 2020 si è svolta progressivamente in modalità online, fino a diventare quasi esclusivamente a distanza.

Per l'anno 2020:

- sono stati attivati 124 incontri;
- sono stati seguiti 24 nuovi casi, di cui 15 (63%) 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 2020

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2020, 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° tranche	406
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service) 2° tranche	2.500
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service) 3° tranche	1.521
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (quota global service)	1.250
Rinnovo e riqualificazione delle aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici	500
Bilancio partecipativo aree verdi di quartiere	1.000
Realizzazione aree verdi Via Baroni e Via Villari 1° Lotto	450
Riqualificazione degli spazi aperti del comparto di Edilizia Residenziale Pubblica denominato Quadrilatero ricompreso tra le vie Malvasia, Pier Dè Crescenzi, Casarini e dello Scalo da adibire ad uso pubblico	2.830
Riqualificazione Straordinaria di Parco dei Tigli e aree di via Sciesa	500

Settore Politiche Abitative

Progetto "Interventi per la casa"

Bonifica bellica nell'ambito del progetto Ampliamento dell'offerta pubblica di Edilizia Residenziale Sociale	781
Ampliamento dell'offerta pubblica di Edilizia Residenziale Sociale	26.819
Riqualificazione degli immobili del comparto di Edilizia Residenziale Pubblica denominato Quadrilatero"ricompreso tra le vie Malvasia, Pier Dè Crescenzi, Casarini e dello Scalo"	1.999
Reimpiego proventi piano vendita ex art.37 L.R.24/2001	1.535
Programma 1000 case per Bologna: riqualificazione immobili di via Fioravanti	1.616
Programma per il miglioramento dell'accessibilità, fruibilità e usabilità degli edifici e degli alloggi pubblici	656
Ristrutturazione e rifunionalizzazione del complesso immobiliare ex Beretta" nell'ambito del programma 1000 case"	3.879

Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio

Progetto 'PON METRO'

PON METRO Asse 4.1.1 Area Lazzaretto lavori di manutenzione straordinaria dei coperti del Centro accoglienza e Spar Siproimi Zaccarelli e degli alloggi destinati alla transazione abitativa situati nell'area di Via Lazzaretto	521
FESR-PON SCUOLA - Azione 10.7.1 Interventi di adeguamento ed adattamento funzionale degli spazi e delle aule didattiche in conseguenza dell'emergenza sanitaria da COVID 19	1.000
PON METRO Asse 2.1.2 e Asse 4.2.1 Villa Serena interventi di efficientamento energetico, strutturale, di riqualificazione e recupero	906

PON METRO Asse 2.1.2 e Asse 4.2.1 Portico Treno Barca. Interventi di efficientamento energetico e riqualificazione di immobili da destinare a spazi comuni per attività di inclusione ed innovazione sociale	583
PON METRO Asse 4.2.1 Ex bocciolina e Palestra Popolare del Centro Sportivo Barca Interventi di riqualificazione e recupero di immobili da adibire a spazi comuni per attività di inclusione ed innovazione sociale	1.196

Settore Mobilità' sostenibile e Infrastrutture

<i>Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'</i>	
Interventi straordinari ponti e viadotti	740
Interventi straordinari ponti e viadotti	1.200
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente LOTTO 2 - 1° tranche - contratto applicativo n.4	300
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente LOTTO 2 - 1° tranche - contratto applicativo 3	500
Riqualificazione di via delle Moline	550
Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri - Quartiere Reno Borgo Panigale Via Triumvirato - lotto 1	580
Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri - Quartiere Santo Stefano Via San Mamolo	670
Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri - Quartieri vari: abbattimento barriere architettoniche	650
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica (quota global service) 1° tranche	6.315
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica (quota global service)	1.985
Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	800
<i>Progetto 'Controllo del traffico'</i>	
Sostituzione di regolatori semaforici obsoleti per incompatibilità software	960
<i>Progetto 'Piano parcheggi'</i>	
Realizzazione di sistemi di interscambio bicicletta-sistema ferroviario	400
<i>Progetto 'Servizio ferroviario metropolitano'</i>	
Opere di accessibilità/collegamento stazione SFM Prati di Caprara	4.199
<i>Progetto 'Attuazione programmi urbanistici'</i>	
Comparto R5.3 Bertalia Lazzaretto: nuovo canale di scarico delle acque meteoriche verso il fiume Reno	2.806
<i>Altri interventi</i>	
Progetto Prepair: Bike Station	275

Settore Manutenzione

<i>Progetto 'Impianti sportivi'</i>	
Ammodernamento e riqualificazione impianti sportivi: consolidamento strutturale e riqualificazione Paladozza	2.000
Ampliamento del centro sportivo Arcoveggio	1.300
Ristrutturazione ed ammodernamento stadio Dall'Ara	40.000
<i>Progetto "Adeguamento manutenzione impianti di illuminazione pubblica"</i>	
Interventi di realizzazione di nuovi impianti di illuminazione	1.500
<i>Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici"</i>	
Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	650
Intervento di messa in sicurezza paramenti in arenaria scuole Manzolini	400
Interventi di sostituzione infissi scuole Gandino	500
Completamento interventi di adeguamento ed adattamento funzionale degli spazi e delle aule didattiche in conseguenza dell'emergenza sanitaria da COVID 19	650

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

Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service) 2° tranche	383
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service) 1° tranche	600
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	390
Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service)	1.200
Palazzina Via Marco Emilio Lepido 17 (ex vigili)	350
Interventi di contenimento energetico immobile di Via Gandusio 6-8	350
Ripristino condizioni di fruibilità in immobili comunali 4^ stralcio	680
Realizzazione nuovo accesso all'ex cinema Modernissimo	520

Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'

Consolidamento coperti e risanamento facciate Palazzo Comunale	1.500
Riqualificazione ex barriera del dazio di Porta S.Stefano	400
Restauro arenarie Porta Saragozza	450
Interventi Torre Garisenda	1.000

Progetto 'Musei e biblioteche centrali'

Adeguamento normativo museo Archeologico	1.350
Palazzo Sanguinetti: ristrutturazione e recupero funzionale piano terra ad uso Conservatorio	800

Progetto "Teatro Comunale"

Manutenzione coperto Teatro Comunale	400
Riqualificazione dell'area Teatro Comunale	3.000

Altri interventi

Rifunzionalizzazione dei sistemi di videosorveglianza di vie ed aree del centro di Bologna	802
Museo del basket	1.050

Quartiere Borgo Panigale - Reno

Progetto 'Centri civici ed uffici di quartiere'

Miglioramento sismico edificio via delle scuole (ex Biblioteca)	596
---	-----

Progetto 'Scuole dell'infanzia'

Costruzione nuova scuola infanzia Parco Pozzati	2.900
---	-------

Progetto 'Scuole medie inferiori'

Ampliamento scuola secondaria Volta - Mazzini	2.250
---	-------

Quartiere Navile

Progetto 'Centri civici ed uffici di quartiere'

Manutenzione straordinaria centro civico Lame	500
---	-----

Progetto 'Scuole medie inferiori'

Scuole secondaria Testoni-Fioravanti	310
--------------------------------------	-----

Quartiere San Donato - San Vitale

Progetto 'Poli scolastici'

Costruzione nuovo polo scolastico per la scuola dell'infanzia e scuola primaria Tempesta	3.890
--	-------

Progetto 'Scuole dell'infanzia'

Scuola dell'infanzia Rocca: ristrutturazione e messa a norma	1.000
--	-------

Quartiere Santo Stefano

Progetto 'Scuole primarie'

Adeguamento prevenzione incendi scuola primaria Carducci

635

Quartiere Savena

Progetto 'Scuole dell'infanzia'

Scuola dell'infanzia Rocca: ristrutturazione e messa a norma

2.700

Progetto 'Scuole primarie'

Realizzazione scuola dell'infanzia via Abba

500

Progetto 'Scuole medie inferiori'

Completamento scuola Rita Levi Montalcini (via Lombardia)

3.500

Adeguamento prevenzione incendi scuola superiore di primo grado Farini

500

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.



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 2020 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 2020 – 2022; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2020.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore target 2020	valore assunto dall'indicatore nel 2020	peso	Consuntivo 2020
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)	<40	27,85	20%	20%
2 Entrate correnti	2.3 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali 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 iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	>70	72,50	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")	<2	0,27	20%	20%
7 Debiti non finanziari	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	<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	>0	21,64	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	-0,44	10
2. Livello di scolarità	10	crescente (scarto ≤ 0,5)	+3,22%	10
3. Ore di formazione erogate	10	crescente (scarto ≤ 40%)	-0,014%	10
4. Ore di formazione erogate pro capite	10	crescente (scarto ≤ 40%)	+6,52%	10
5. Docenza interna	10	crescente (scarto ≤ 40%)	-9%	10

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 ≤ 0,1)	+161%	20
7. Telelavoro	15	crescente (scarto ≤ 0,5)	+0,75%	15
8. Lavoro agile	15	crescente (scarto ≤ 0,5)	>90 e >4	15
	100		totale	100

1. Et  anagrafica media

1. Et  anagrafica media

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

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
somma et�	220.899	218.193	218.469	214.856	214.323	209.605
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4166
media et� anagrafica dei dipendenti	52,94	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31

Direzione
Target

Costante o decrescente
mantenimento o riduzione dell'et  media rispetto all'et  media dei tre anni precedenti

media triennio 2017, 2018 e 2019	50,75
anno 2020	50,31
scarto	-0,44

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
dipendenti laureati	1.245	1.270	1.334	1.397	1.506	1517
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4166
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	29,83%	30,51%	31,47%	32,83%	35,29%	36,41%

Direzione

Target

Costante o crescente

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (**scarto ≤ 0,5**)

media triennio 2017, 2018 e 2019	33,20%
anno 2020	36,41%
scarto	3,22%

3. Ore di formazione erogate

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)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)
n.ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2391	4264	5194	2770
ore potenziali lavorabili	7.772.544	7.791.264	7.935.408	7.965.360	7.987.824	7.798.752
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,04%	0,03%	0,05%	0,07%	0,04%

Direzione
Target

Costante o Crescente

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

media triennio 2017, 2018 e 2019	0,050%
anno 2020	0,036%
scarto	-0,014%

0,020% scarto massimo previsto
-0,014% 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)
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	2.778	3.277	3.578	3666	4120	3.981
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4255	4267	4166
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	66,57%	78,74%	84,41%	86,16%	96,55%	95,56%

Direzione
Target

Costante o Crescente

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

media triennio 2017, 2018 e 2019	89,04%
anno 2020	95,56%
scarto	6,52%

35,62% scarto massimo previsto
6,52% scarto effettivo in aumento

5. Docenza Interna

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 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)
n.ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2391	4264	5194	2.770
n.ore di docenza interna	945	682	564	739	1285	360
rapporto ore di docenza interna su totale ore di formazione	33%	21%	24%	17%	25%	13,00%

Direzione

Costante

Target

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

media triennio 2017, 2018 e 2019	22%
anno 2020	13,00%
scarto	-9%

9% scarto massimo previsto

-9% scarto effettivo

6. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

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)	ANNO 2019 (dato rilevato al 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato rilevato al 31.12.2020)
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.556.325,97	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,740	5.260.286,96

Direzione
Target

Crescente
Aumento percentuale della spesa dell'ultimo triennio (2019/2021) sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,10$)

media triennio precedente (2017/2019)	2.518.582,63
spesa dell'ultimo triennio (2018/2020)	4.063.658,73
scarto	161%

7. Telelavoro

7. Telelavoro

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

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
numero "postazioni" in telelavoro attivate in corso d'anno	41	52	56	75	89	103
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4166
% telelavoro attivati sul totale dei dipendenti	0,98%	1,25%	1,32%	1,76%	2,09%	2,47%

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,05$)

media triennio 2017, 2018 e 2019	1,72%
anno 2020	2,47%
scarto	0,75%

8. Lavoro agile

L'indicatore mostra la relazione fra le posizioni di lavoro agile o "smart working" ed il totale 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.

8. Lavoro agile

	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
numero posizioni previste per l'anno di riferimento	10	aumento 4% rispetto al 2018	aumento 4% rispetto al 2019
numero posizioni attivate nell'anno di riferimento	106	103	1910
numero posizioni non mantenute nell'anno di riferimento	7	7	0
totale posizioni mantenute nel 2018 e 2019 sul 2020	99	96	195
	totale posizioni al 31.12.2020		2105

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento di almeno il 90% delle posizioni attivate durante la sperimentazione 2018 e un aumento di almeno un ulteriore 4% (scarto $\leq 0,5$)

% mantenimento posizioni attivate	100%
% aumento nuove posizioni	979%

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.

In seguito alla revisione della programmazione dovuta all'emergenza sanitaria, alcuni indicatori sono stati 'sospesi' per il 2020 in quanto non più significativi, e, ove possibile, sono stati inseriti nuovi indicatori più rappresentativi. Gli indicatori sospesi 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 2020-2022".

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, entro il 31 gennaio 2021, il Consuntivo del Piano delle attività per la propria struttura.