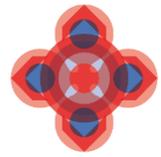




Comune di Bologna



Il Comune  
è Bologna

# Relazione sulla Performance 2019



## Sommario

1	Il 2019 a colpo d'occhio .....	2
2	Il Comune di Bologna: la nostra identità, la nostra visione e i nostri valori .....	4
3	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2019 .....	7
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2019 .....	8
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale ....	8
3.1.2	Piano della performance .....	8
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale .....	9
3.1.4	Relazione sulla performance .....	9
4	Analisi del contesto e delle risorse .....	11
4.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto .....	11
4.1.1	La qualità della vita nella Città metropolitana e nel Comune di Bologna .....	22
4.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere .....	28
4.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane .....	31
4.3.1	I dipendenti al 31/12/2019.....	31
4.3.2	La comunità degli agenti del cambiamento .....	32
4.3.3	Il tempo di lavoro agile .....	33
4.3.4	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione.....	34
4.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie .....	37
4.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2019 .....	37
4.5	Prospetto dei costi per missione (Allegato 4).....	40
5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa .....	41
5.1	Performance di ente .....	41
5.1.1	Stato di salute finanziaria .....	41
5.1.2	Stato di salute organizzativa.....	44
5.2	Raggiungimento degli obiettivi operativi .....	53
5.2.1	Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1).....	53
5.2.2	Consuntivo indicatori (Allegato 2).....	53
5.2.3	Consuntivo Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi (Allegato 3) .....	53

# 1 Il 2019 a colpo d'occhio



Rinnovo  
alberature di  
privati

100%\* in un anno  
\*n° 484 abbattimenti autorizzati/n° 484 reimpianti prescritti



Raccolta  
differenziata

Sul totale dei rifiuti raccolti  
54,4%.\*  
\*dato provvisorio



Utenti biblioteche  
+ 6,9%



Scuola  
dell'infanzia  
Tasso di copertura del  
sistema integrato  
91,36%



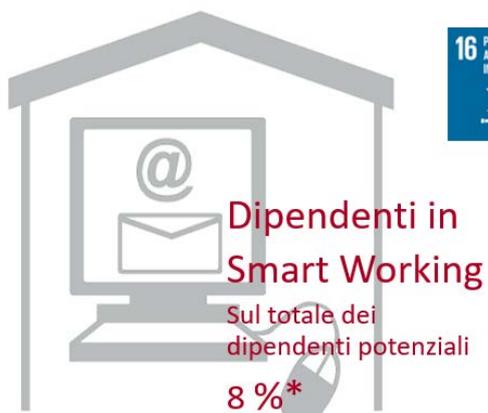
Assegnazioni  
alloggi sociali  
100%\*

\* n° 549 assegnazioni - Alloggi assegnabili:  
rilevati tramite protocollo operativo qualità  
con ACER



Persone accolte e orientate  
dagli Sportelli Sociali  
+ 16%





\* pari a 202 dipendenti



**iperbole**  
Utenti con profilo di Iperbole  
**+ 25%**



## 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, 85 mila studenti e 3 milioni di turisti (con pernottamento) ogni anno, con una tendenza in forte crescita.

### La nostra Visione

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

### I nostri valori

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

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

#### *Accessibilità*

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

#### *Trasparenza*

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

#### *Sostenibilità*

Ci impegniamo a perseguire la sostenibilità in tutti i suoi aspetti: ambientale, sociale ed economica. Oggi la sostenibilità rappresenta un valore essenziale per ogni azione dell'Amministrazione. Promuoviamo la rigenerazione urbana, operiamo per ridurre le fonti di inquinamento ambientale, favoriamo l'efficienza energetica e il minor consumo di risorse naturali, operando per un cambiamento nel modello di mobilità urbana. Il nostro impegno verso una città sostenibile si traduce anche nell'investimento sull'educazione e nel

welfare e nell'attenzione alle politiche culturali, considerate leve in grado di ridurre le disuguaglianze. Si riflette infine in una visione inclusiva delle persone dove ognuno possiede un ruolo attivo che è chiamato ad esercitare attraverso scelte responsabili e coerenti.

### *Partecipazione dei cittadini*

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

### *Innovazione*

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

### *Integrazione*

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

## **Il contesto**

A Bologna ha sede l'Alma Mater, l'Università più antica d'Europa, secondo ateneo in Italia per numero di iscritti (85 mila circa). Bologna è posta al centro del principale crocevia della mobilità nazionale: grazie all'Aeroporto Marconi (che con 8,5 milioni di passeggeri collega Bologna con i più importanti hub internazionali), la Stazione dell'Alta Velocità (principale snodo ferroviario del Paese) e l'Autostazione (con 8 milioni di utenti).

Il contesto economico è caratterizzato da una dinamica espansiva consolidata nei trend dei principali indicatori: il PIL bolognese è superiore a quello della media delle grandi città, il sistema delle imprese è 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; il tasso di occupazione è il più elevato fra le grandi città italiane con una posizione confermata negli anni.

Dagli ultimi Rapporti redatti 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 (distretto tra i principali organizzatori fieristici internazionali, il primo in Italia per fatturato realizzato all'estero) 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.

### **3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2019**

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 di una logica per macro processi, intesi quali aggregazione di processi organizzativi che perseguono gli stessi obiettivi strategici o finalità;
- 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;
- tutti gli obiettivi di performance dell'Ente sono inclusi nel Piano della Performance 2019;
- 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.

## **3.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2019**

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

Il processo di misurazione e valutazione per il 2019 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.

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

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

N. Proposta: DG/PRO/2018/151 - N. Repertorio: DG/2018/119 - P.G. N. 532950/2018

Data Seduta Giunta: 20/12/2018

### **3.1.2 Piano della performance**

Dopo l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2019-2021, la Giunta Comunale approva 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 2019-2021 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 2019.

N. Proposta: DG/PRO/2018/121 - N. Repertorio: DG/2018/112 - P.G. N. 532941/2018

Data Seduta Giunta: 20/12/2018

### 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 2019, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Nel 2019 è stato portato a termine il percorso di razionalizzazione e semplificazione del ciclo di gestione della performance, già approvato dalla Giunta Comunale, che ha consentito di revisionare gli strumenti di misurazione riconducendo gli obiettivi della programmazione all'interno di macro processi. La programmazione per diversi livelli di obiettivo (strategico, operativo ed esecutivo) nell'ambito di una visione «per processi» consente, attraverso una gerarchia degli obiettivi, di focalizzarsi sui diversi livelli di risultato espressi attraverso misure e di individuare chiaramente gli obiettivi e le priorità.

In coerenza con la nuova visione del processo di programmazione vi è stata una completa revisione degli indicatori degli obiettivi operativi che ha portato, in alcuni casi, ad una stima forse eccessivamente prudentiale del target oltre che ad una difficoltà di rilevazione infrannuale, trattandosi, per molti di essi, del primo anno di rilevazione e misurazione.

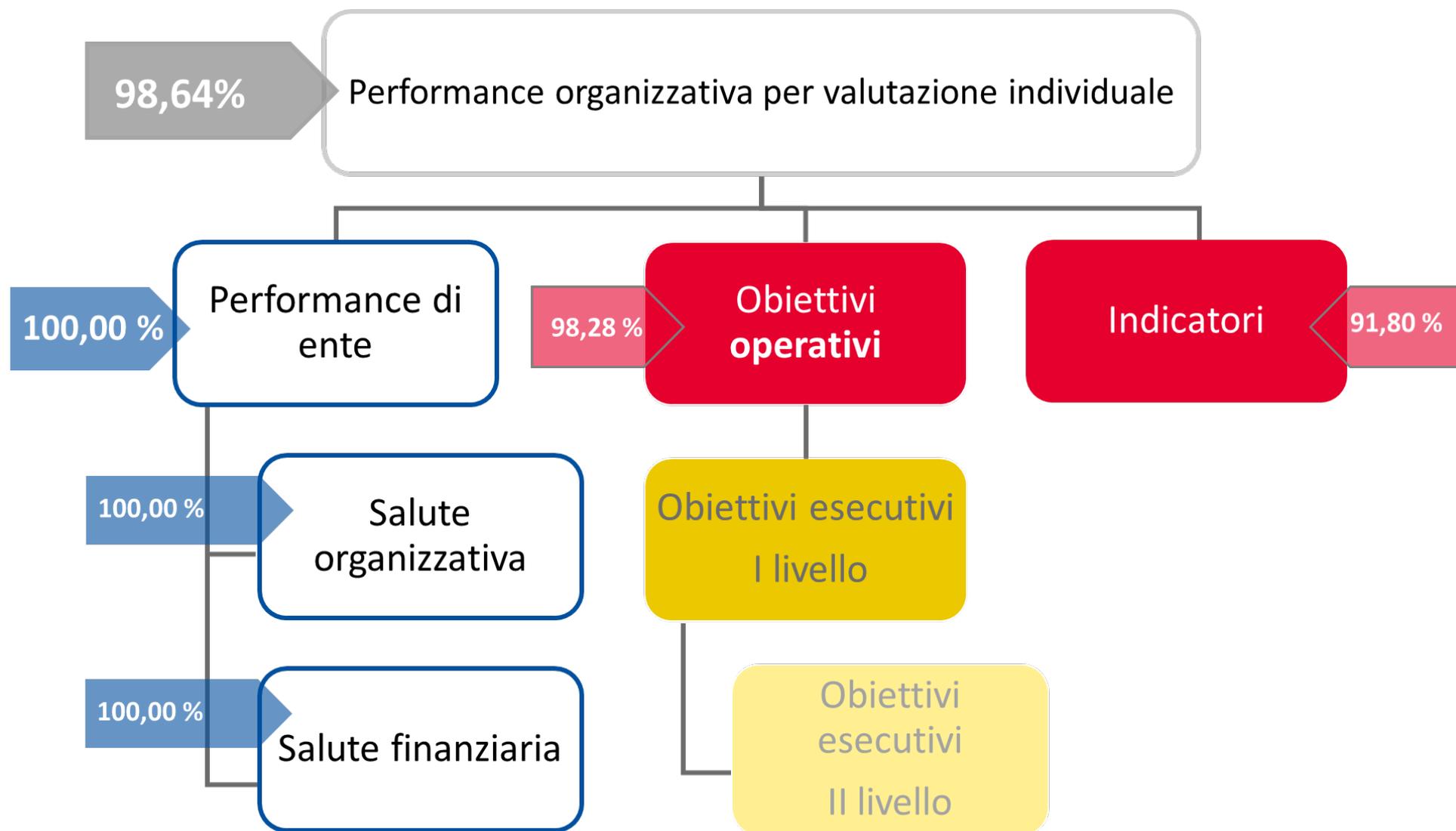
Il monitoraggio continuo delle eventuali criticità è supportato anche dal Sistema dei comitati, previsto dall'art. 12 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi:

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 2019, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2019. 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.

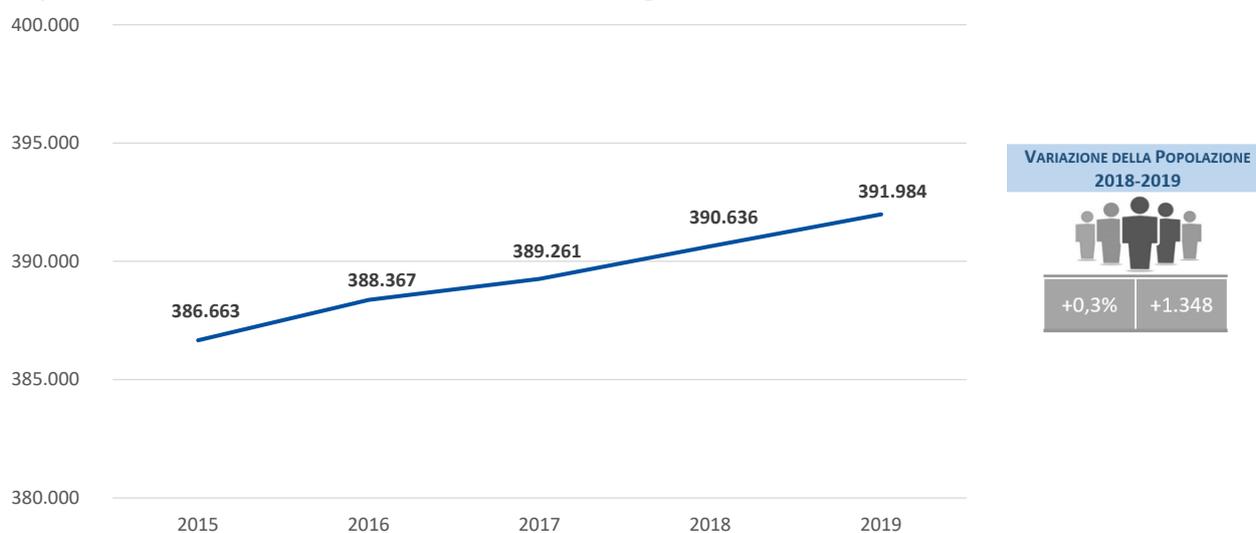


## 4 Analisi del contesto e delle risorse

### 4.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

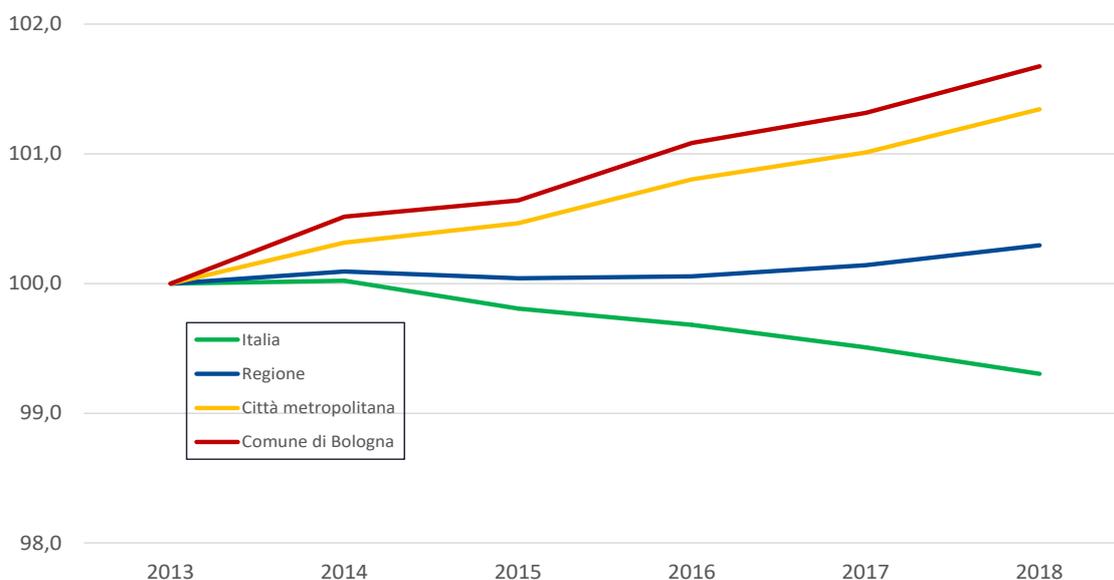
Si propongono alcuni dati particolarmente significativi, disponibili sul portale degli uffici di statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna <http://inumeridibolognametropolitana.it/>, dove è possibile trovare, in un unico polo conoscitivo, il complesso della documentazione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

#### Popolazione residente nel comune di Bologna al 31 dicembre



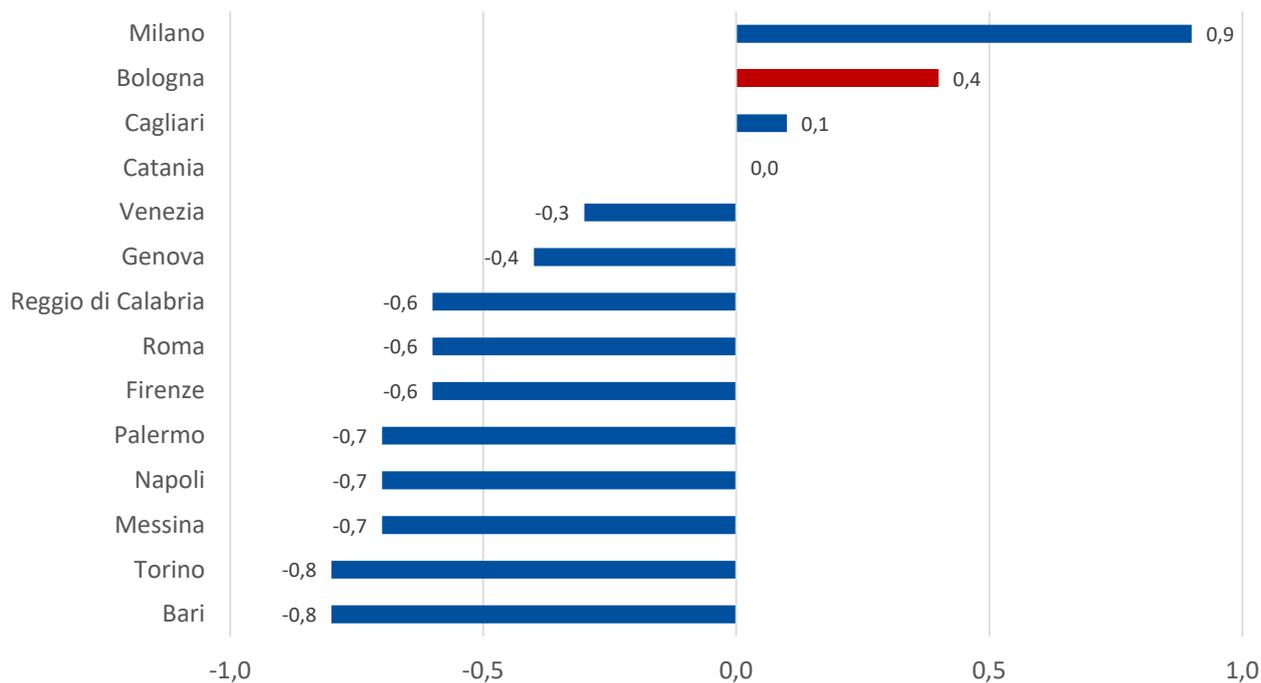
Fonte: Anagrafe della popolazione residente nel comune di Bologna.

#### Trend dell'indice della popolazione - serie storica 2013-2018 (2013 = base 100)



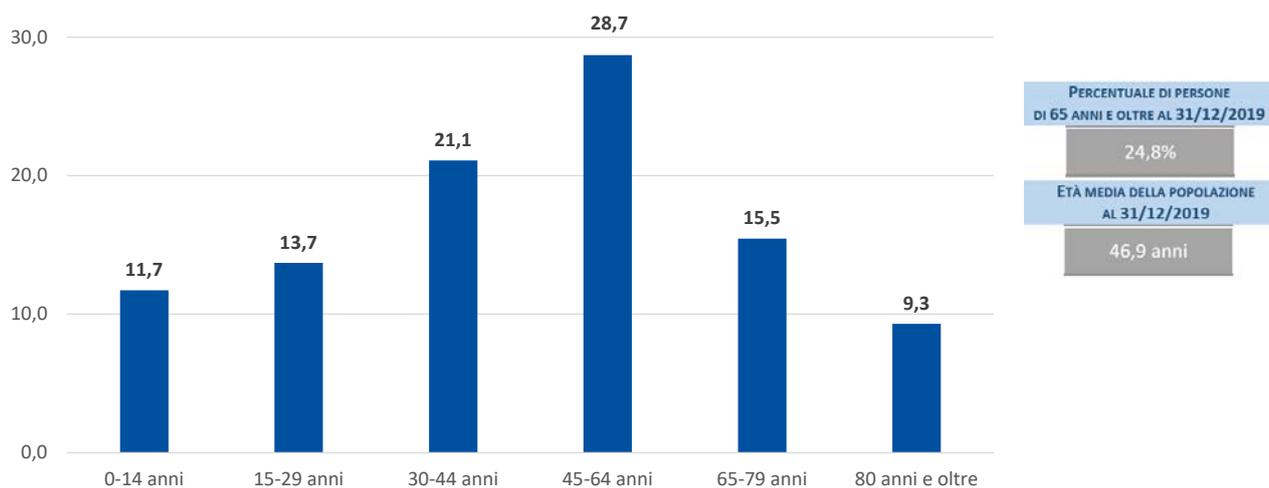
Fonte: Istat. Ultimo dato disponibile.

## Variazione percentuale popolazione residente nei comuni capoluogo delle Città metropolitane – 2018/2017



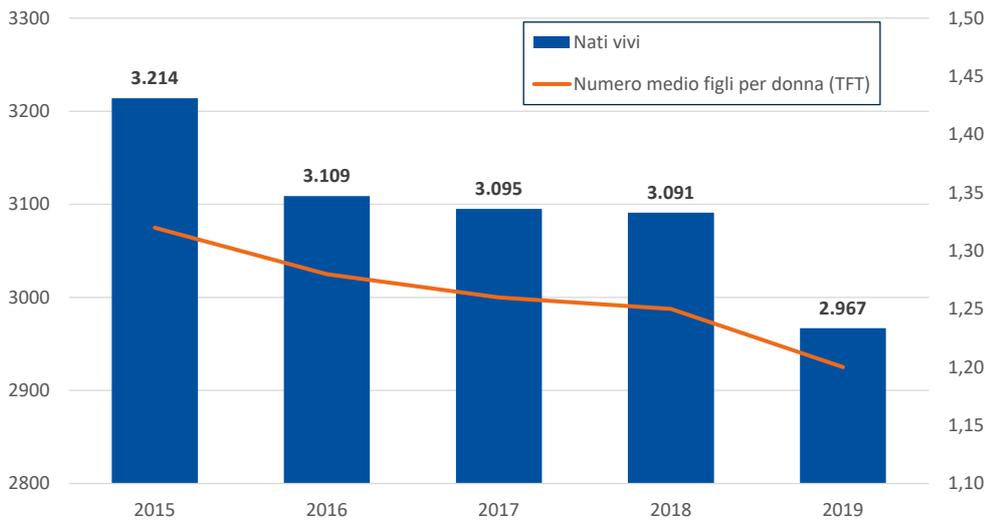
Fonte: Istat. Ultimo dato disponibile.

## Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2019 (valori in %)



Fonte: Anagrafe della popolazione residente nel comune di Bologna.

## Natalità nel comune di Bologna



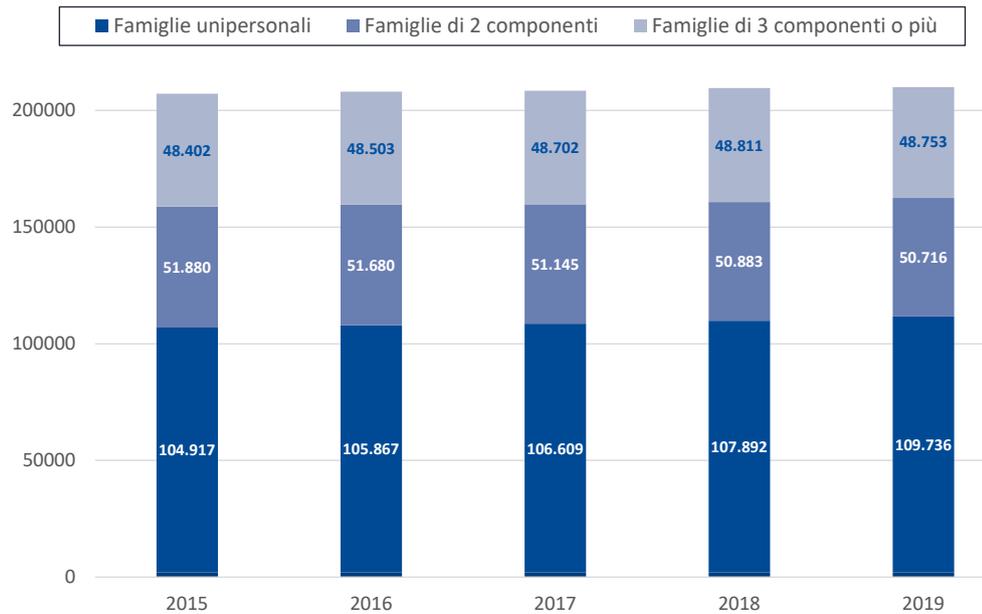
**VARIAZIONE NATI 2018-2019**

-4,0%    -124

In media 1,20 figli per donna in età feconda

Fonte: Anagrafe della popolazione residente nel comune di Bologna.

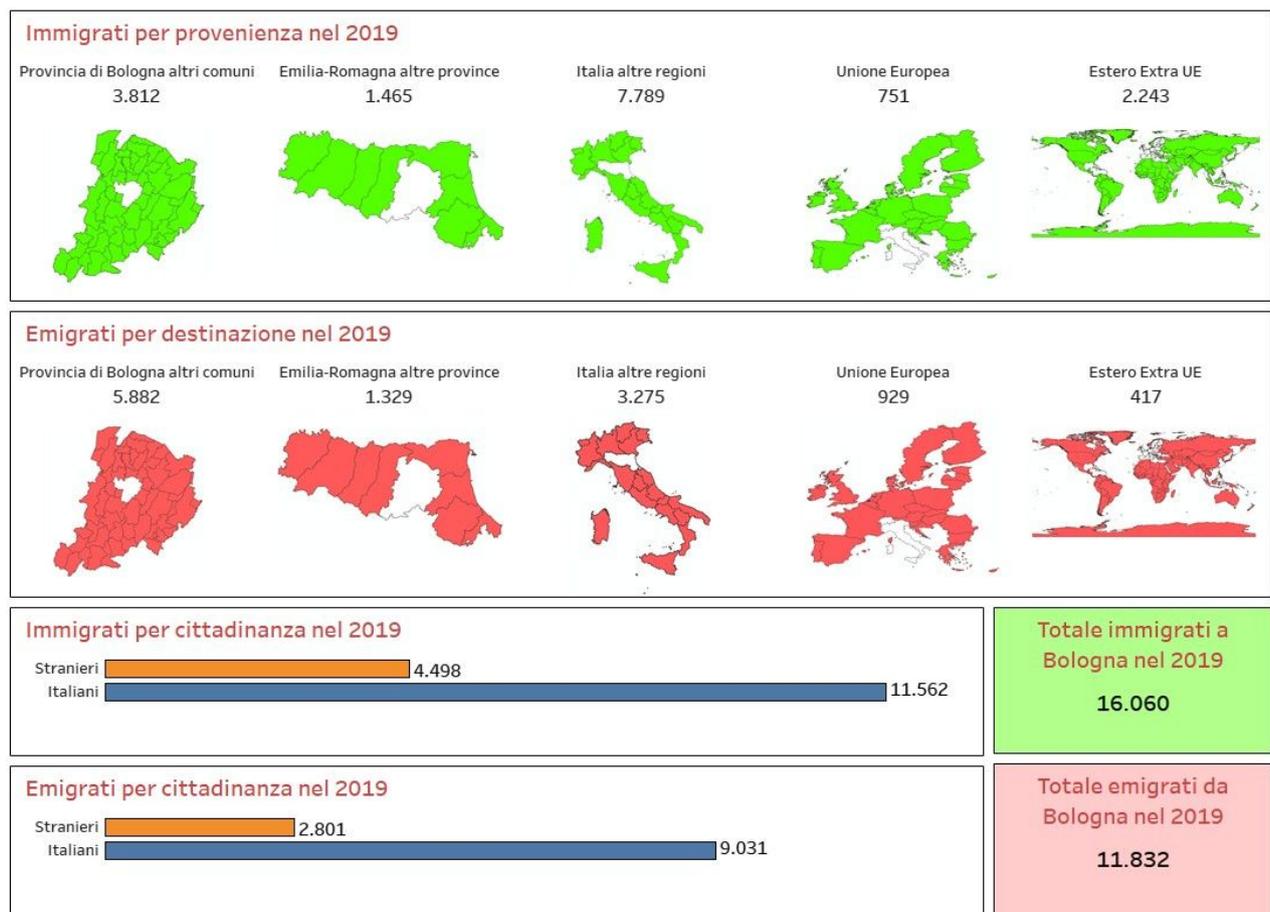
## Famiglie residenti nel comune di Bologna



**NUMERO MEDIO DI COMPONENTI PER FAMIGLIA RESIDENTE AL 31/12/2019**

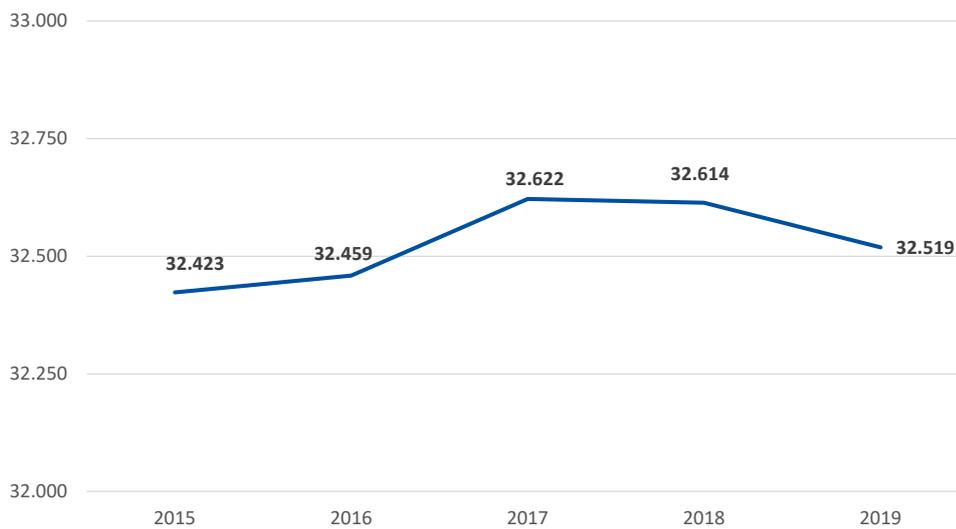
1,85

Fonte: Anagrafe della popolazione residente nel comune di Bologna.



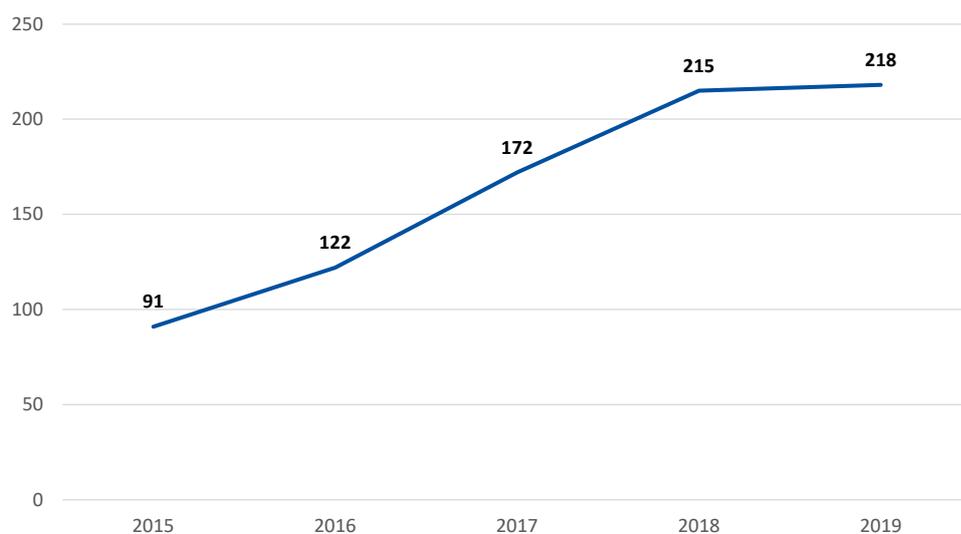
Fonte: Anagrafe della popolazione residente nel comune di Bologna.

## Imprese attive nel comune di Bologna



Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

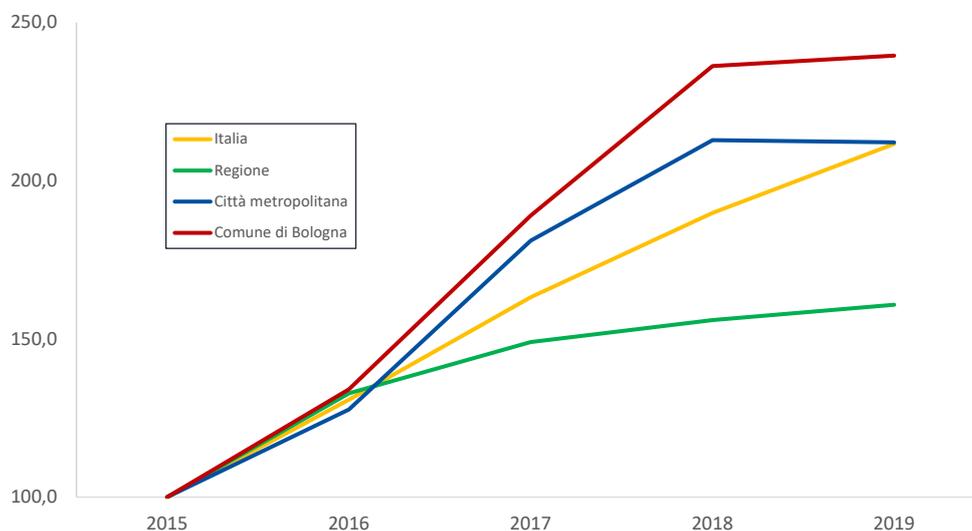
## Start-up innovative attive nel comune di Bologna



*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.*

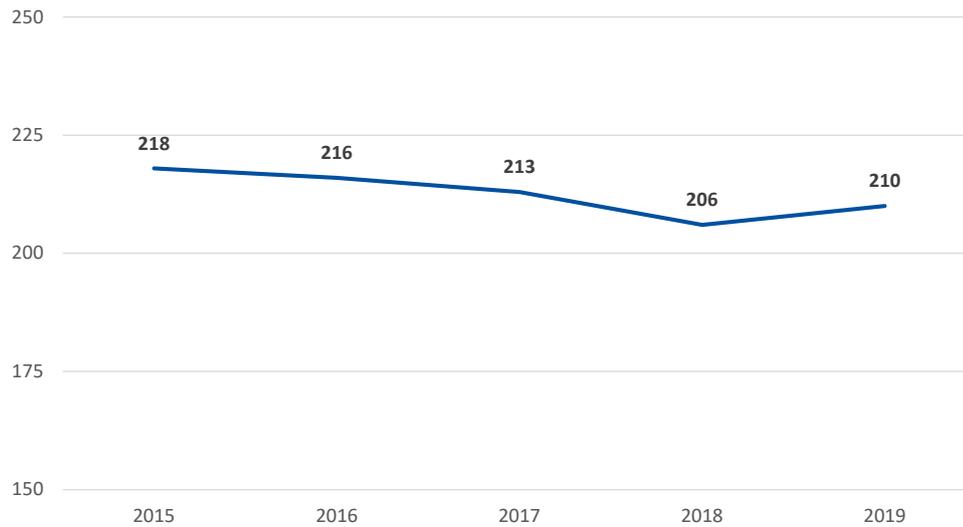
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

## Trend dell'indice delle Start-up innovative attive (2015 = base100)



Fonte: Camera di Commercio di Bologna

## Attività creative, artistiche e di intrattenimento nel comune di Bologna

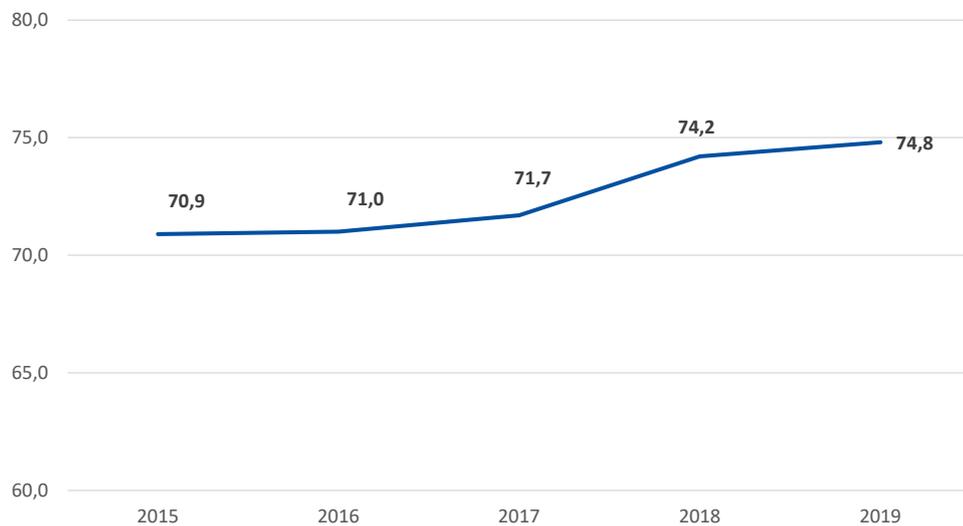


**Attività creativa, artistica e di intrattenimento (R-90)**  
classificazione ATECO che comprende:

- \_ 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 %)



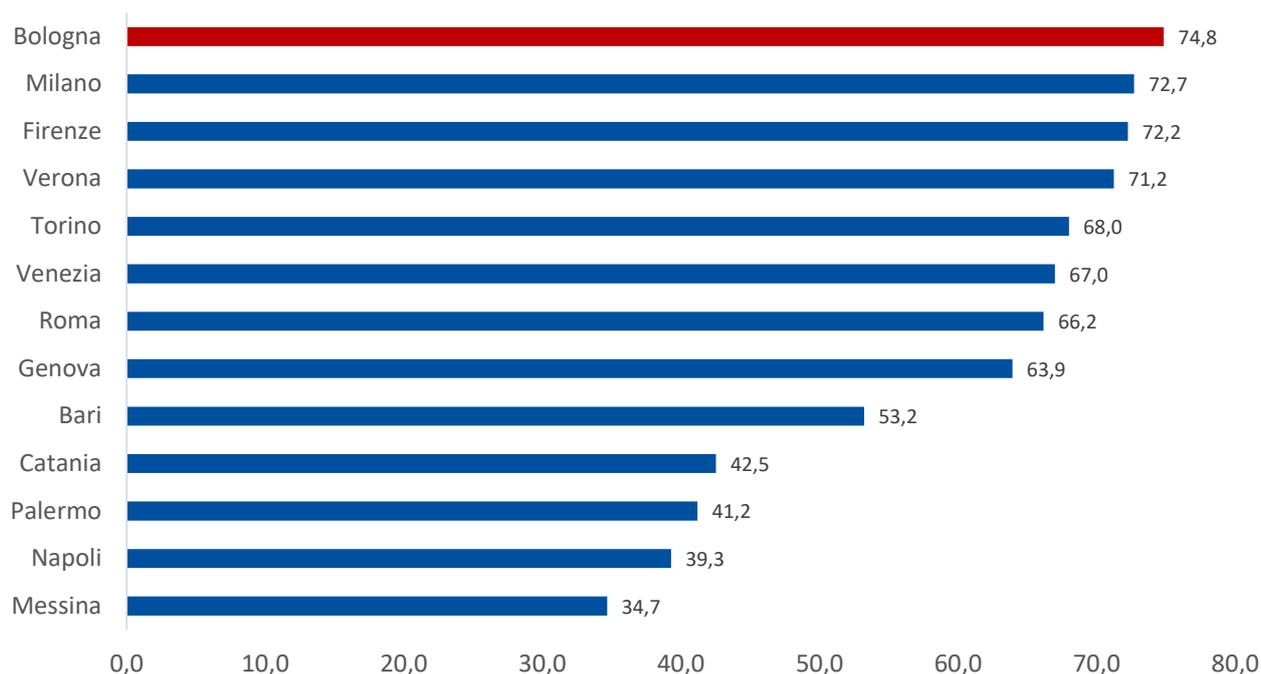
OCCUPATI NEL 2019

188.976

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/182384>.

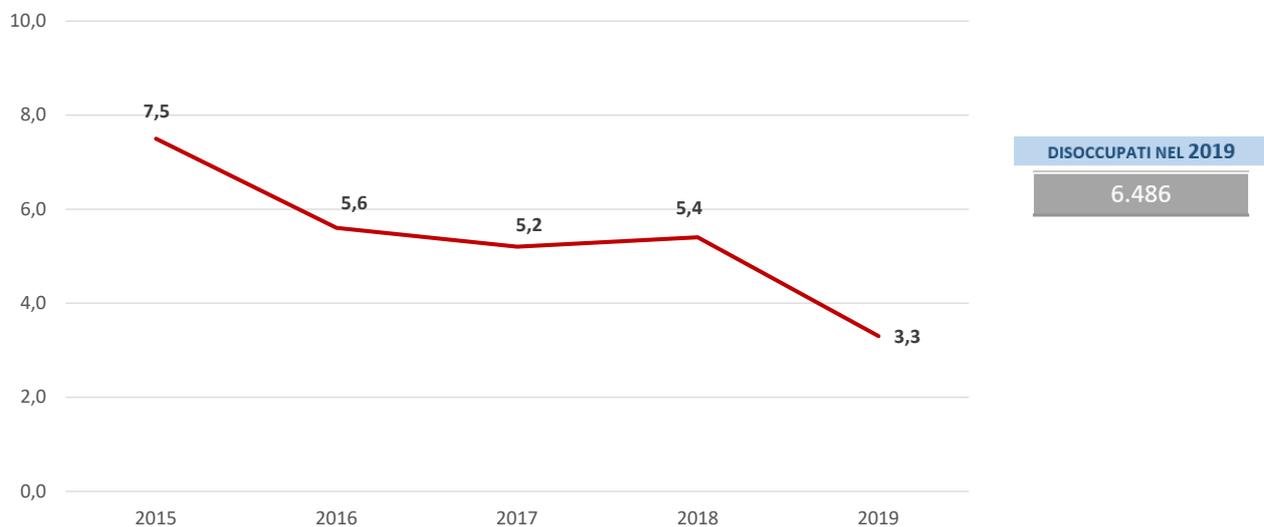
## Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2019 (valori in %)



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/182384>.

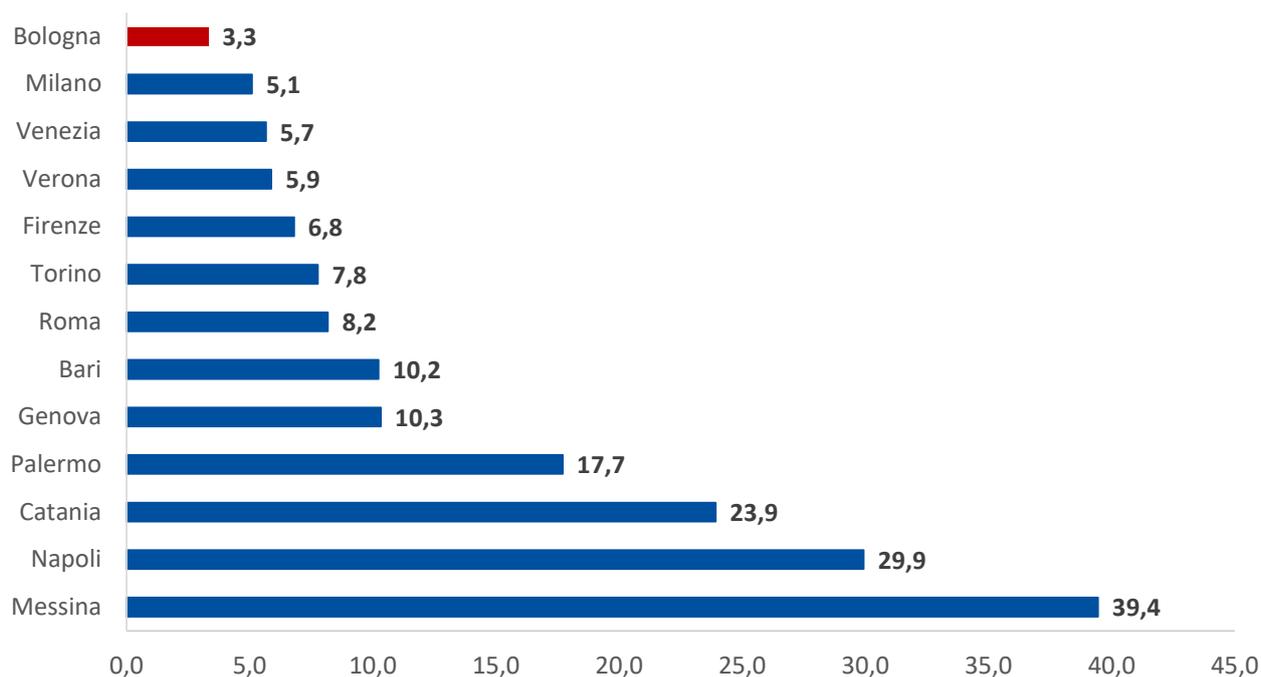
## Tasso di disoccupazione (15-64 anni) nel comune di Bologna (valori in %)



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/182384>.

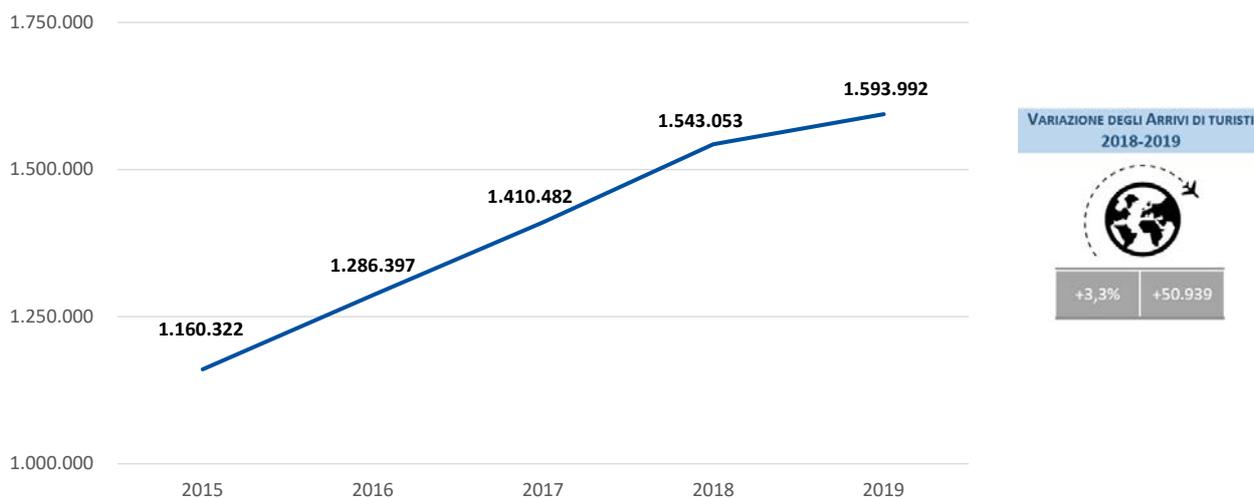
## Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2019 (valori in %)



Fonte: Istat.

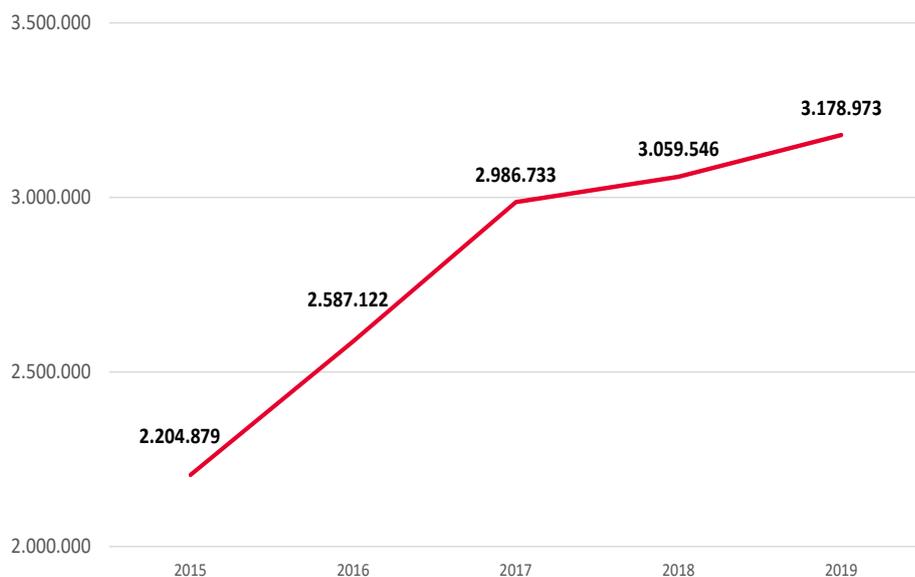
N.B. Nell'analisi dei dati, è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio le stime provinciali e quelle relative ai grandi comuni. Per una valutazione del livello di precisione delle stime si consiglia di consultare il seguente link <http://www.istat.it/it/archivio/182384>.

## Arrivi turistici nel comune di Bologna



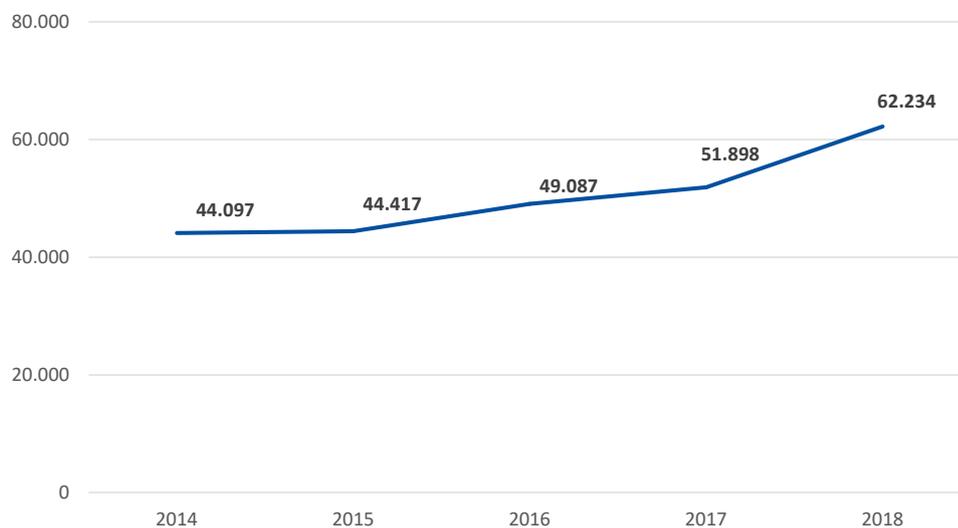
Fonte: Città Metropolitana (fino al 2015) - Regione Emilia-Romagna (dal 2016). Dati provvisori per il 2019.

## Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



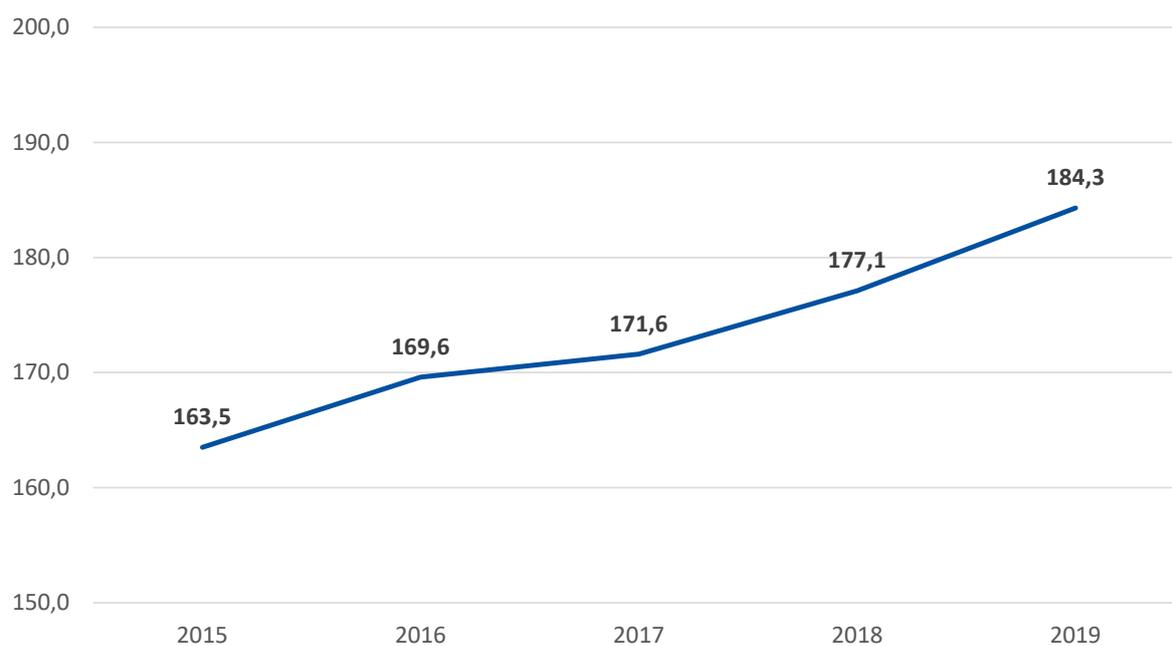
Fonte: Città Metropolitana (fino al 2015) - Regione Emilia-Romagna (dal 2016). Dati provvisori per il 2019.

## Abbonamenti annuali area urbana di Bologna (servizio TPER Spa)



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

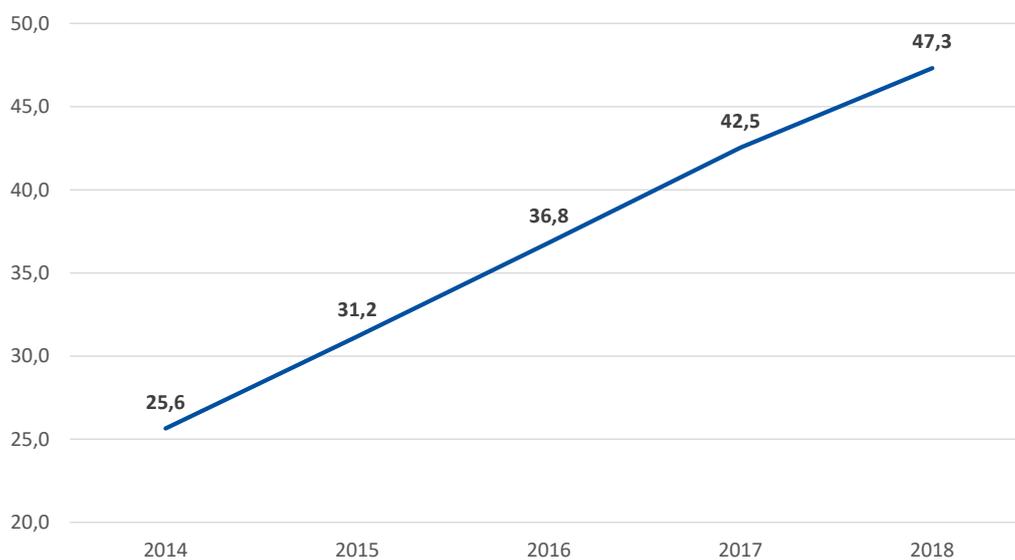
## Lunghezza delle piste ciclabili esistenti nel territorio comunale di Bologna (Km)



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

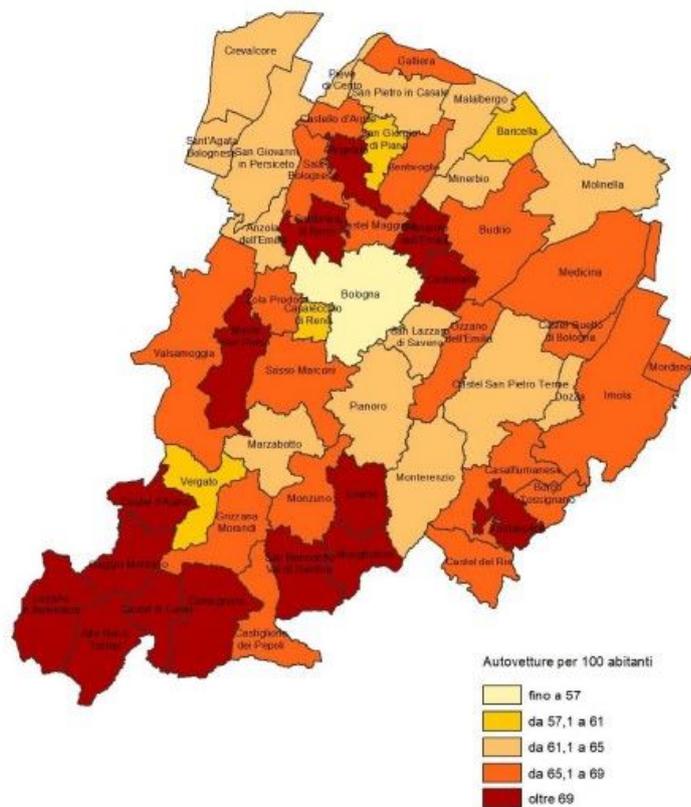
Il totale è ottenuto come somma della lunghezza delle piste ciclabili, dei percorsi naturalistici e delle corsie bus aperte al transito ciclabile.

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



Fonte: A.C.I. Ultimo dato disponibile.

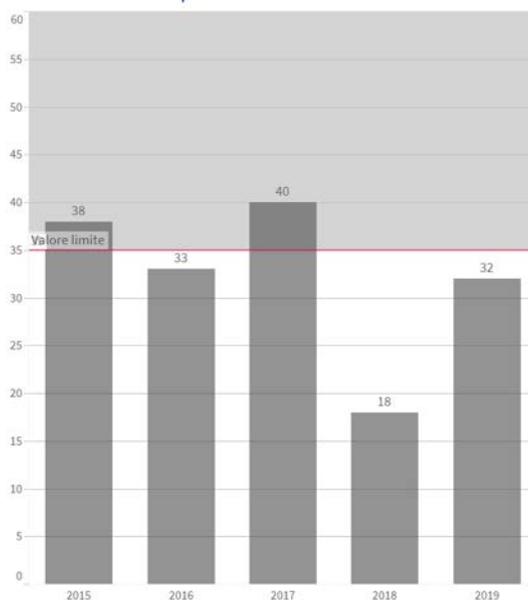
## Tasso di motorizzazione nei comuni della città metropolitana di Bologna Autovetture per 100 abitanti al 31/12/2018



Tasso di motorizzazione per il comune di Bologna:  
**53,1** auto ogni 100 abitanti

Fonte: Nostre elaborazioni su dati A.C.I. Ultimo dato disponibile.

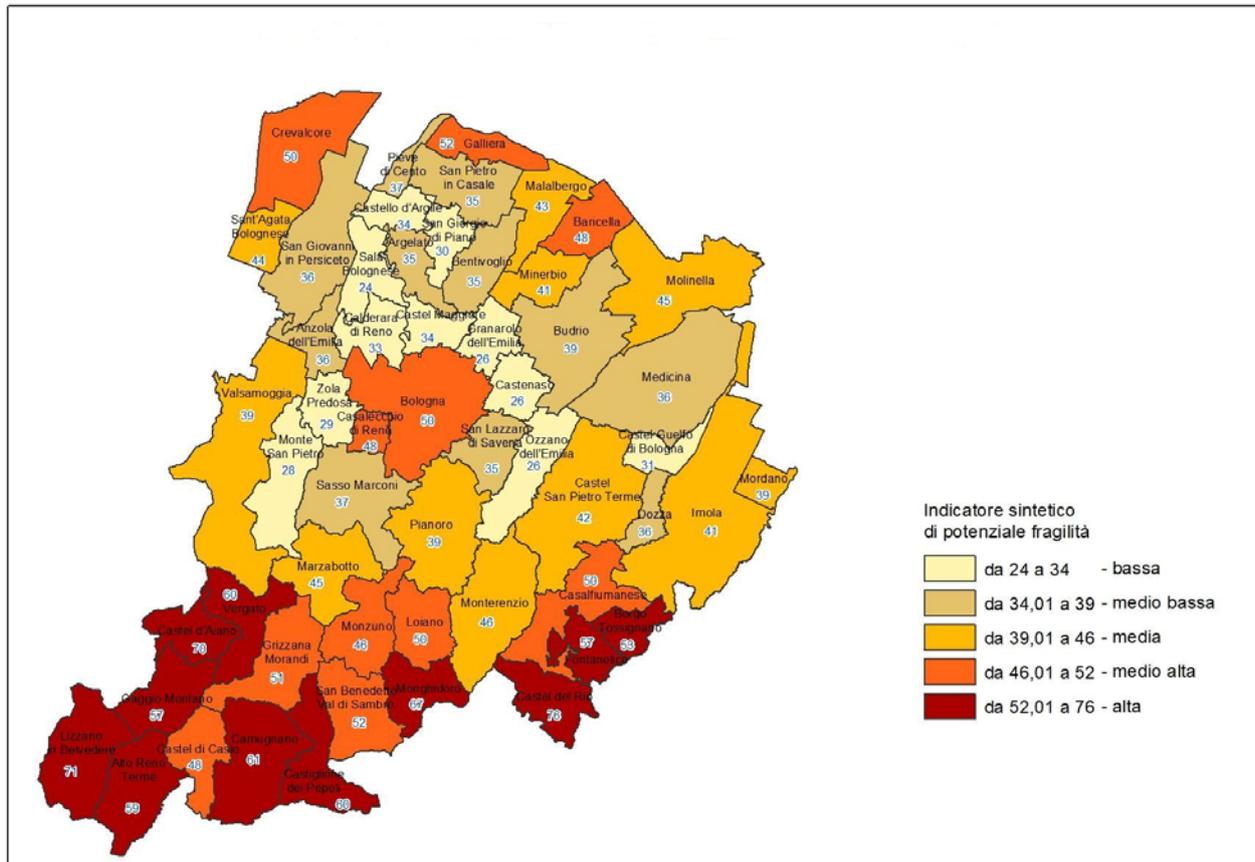
## Giorni di superamento valore limite di PM10 nel comune di Bologna



Fonte: Arpae - Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna. Per il 2019 i dati sono provvisori.

## Città metropolitana di Bologna. Indicatore sintetico di potenziale fragilità

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



Raccolta ed elaborazione dati: uffici di statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna – Novembre 2019

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

Dal 2018 la Città metropolitana e il Comune di Bologna conducono un'indagine demoscopica campionaria sulla qualità della vita, svolta dagli uffici di Statistica in attuazione della collaborazione funzionale in materia di statistica e ricerche demografiche, sociali ed economiche.

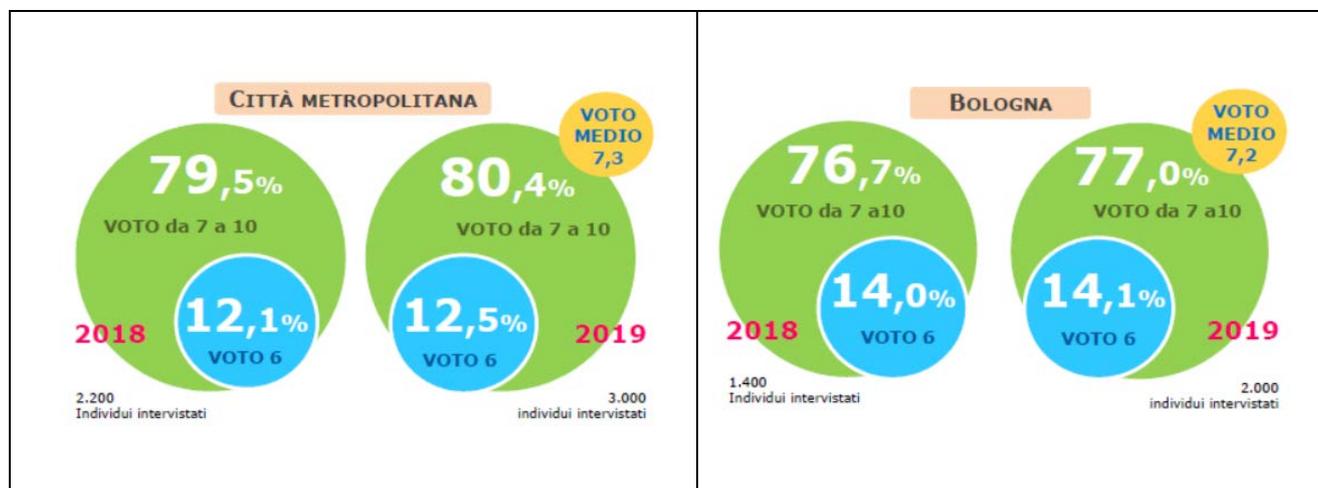
L'obiettivo dell'indagine è valutare la qualità della vita e il benessere personale percepiti dagli abitanti nell'intera area metropolitana bolognese attraverso indicatori di natura soggettiva, da affiancare a quelli individuati dall'Istat e dal Cnel nell'ambito del progetto Bes (Benessere Equo e Sostenibile).

Il territorio della Città metropolitana include 54 comuni oltre al Comune di Bologna.

Nel 2019 sono state effettuate 3.000 interviste telefoniche (800 in più del 2018: rispettivamente, più 200 per la Città metropolitana e più 600 per il Comune di Bologna) e, per la prima volta, sono stati utilizzati anche recapiti cellulari. Il campione di persone intervistate è proporzionale per genere, classe di età e zona (Città metropolitana, Resto del territorio, Comune di Bologna e relativi quartieri).

### Nel 2019 si conferma un elevato livello della valutazione della qualità della vita nel proprio comune

Nella Città metropolitana 8 cittadini su 10 attribuiscono un voto tra 7 e 10 alla qualità della vita nel proprio comune, in crescita rispetto al 2018. A Bologna la soddisfazione complessiva (voti da 6 a 10) si conferma elevata, pari al 91% a fronte del 90,7% registrato nel 2018, con un voto medio in aumento (da 7,1 a 7,2).



### Anche la valutazione della qualità della vita nella propria zona di residenza rimane alta

Voto da 7 a 10 per oltre l'80% degli abitanti dell'ex provincia. A Bologna la quota risulta del 75,4% dei giudizi elevati, ma si arriva all'88,8% se si considerano anche i giudizi di sufficienza (voto 6) alla qualità della vita del proprio comune.



Oltre il 41,5% dei cittadini metropolitani non segnala problemi nella zona di residenza.

In particolare, per i cittadini del capoluogo le tre principali problematiche risultano, nell'ordine: viabilità-manutenzione-trasporto pubblico; degrado; criminalità-sicurezza.

La presenza di "degrado" percepita nell'habitat circostante è indicata dal 12% dei cittadini metropolitani (in diminuzione del -3,7% rispetto al dato rilevato nel 2018); il dato di Bologna scende al 22,4% (-4,3% dal 2018) con un calo più marcato rispetto al resto del territorio. Il "senso di sicurezza" della zona in cui si vive è percepito in media dal 64% dei cittadini metropolitani, ma solamente la metà della popolazione femminile. Il confronto extraterritoriale indica che ci si sente più sicuri rispetto alla regione (57%) e all'Italia (61%). A Bologna il senso di sicurezza percepito è in aumento (58% rispetto 55,6% del 2018).

### Bolognesi ancora molto soddisfatti della propria vita e dei singoli aspetti

In generale, i cittadini della città metropolitana (il 57%) e del capoluogo (55%) manifestano appagamento personale per la propria vita con un voto compreso tra 8 e 10. Il mondo degli affetti sia familiari che amicali e la condizione abitativa risultano le dimensioni più apprezzate, con valori superiori al 90% di soddisfatti.

Valori inferiori, comunque superiori al 70%, per situazione economica e tempo libero, quest'ultimo in lieve peggioramento rispetto al 2018.

Quasi il 78% dei bolognesi è soddisfatto del proprio lavoro, meno per la remunerazione, mentre è superiore al 90% la soddisfazione relativa alle relazioni coi colleghi e superiori.

A Bologna poco meno di 4 cittadini su 10 arriva alla fine del mese senza alcuna difficoltà; sono poco più di 6 su 10 se si includono anche coloro che dichiarano di avere qualche difficoltà. Il 30% degli intervistati dichiara di avere difficoltà e, di questi, il 6,7% dichiara una situazione critica.

### **Buona partecipazione culturale e reti sociali solide. Cresce l'impegno sociale**

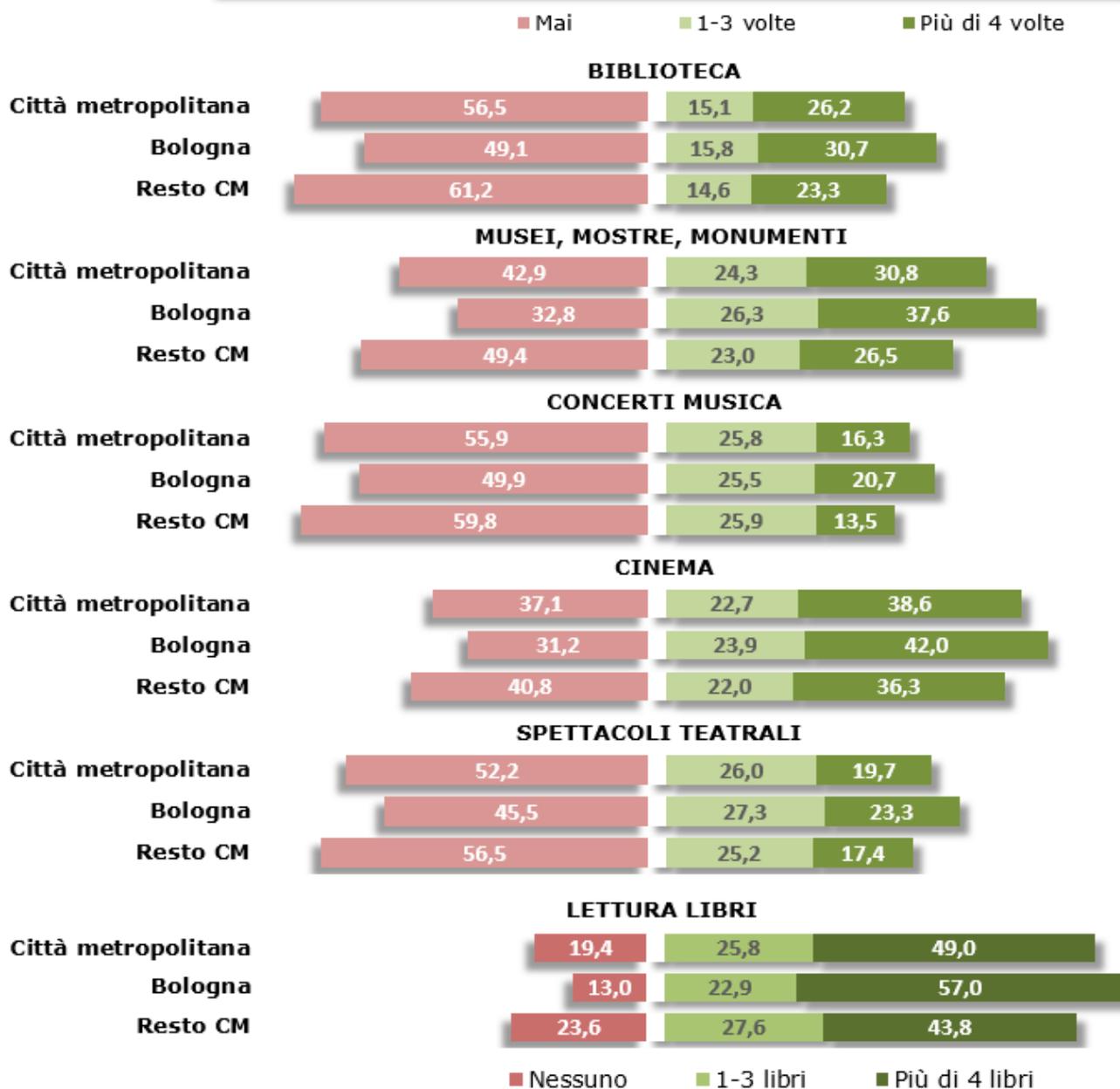
I cittadini metropolitani mantengono un ottimo livello di partecipazione culturale: il 47% svolge almeno 3 attività culturali (54% nel solo comune di Bologna).

La partecipazione sociale alle Associazioni di volontariato coinvolge oltre il 30% della popolazione maggiorenne metropolitana (+3% rispetto al 2018 dovuto soprattutto all'aumento nel Capoluogo). Anche le reti sociali di parenti e amici si confermano molto solide, mentre il quesito sulla fiducia generalizzata nelle altre persone segnala sintomi di diffidenza (quasi il 60% opta per la prudenza), con il capoluogo più fiducioso nei confronti del prossimo rispetto agli altri Comuni della Città metropolitana.



Sia la partecipazione culturale che il capitale sociale, importanti risorse per l'individuo e lo sviluppo del territorio, risultano correlate positivamente con la valutazione della qualità della vita nel Comune.

**Negli ultimi 12 mesi quante volte ha svolto queste attività culturali?**



**I giovani sono i più soddisfatti nonostante le incognite per il futuro**

Gli intervistati 18-34enni attribuiscono una valutazione alta (voto 7-10) alla qualità della vita nel proprio Comune (87% rispetto all'80% della popolazione totale), con un voto medio di 7,5.

È opinione dei giovani che la qualità della vita nel proprio Comune, nel corso dell'anno, al netto delle valutazioni di stabilità (68%), ha subito più miglioramenti che peggioramenti.

Si confermano maggiori inquietudini riguardo gli aspetti economici (lavoro/disoccupazione) e le incognite del futuro, che, per i soli occupati, si riflettono in una più evidente e crescente quota di insoddisfazione in termini di stabilità del lavoro. Nel comune di Bologna il 38,3% dei giovani vive con la famiglia di origine: in larga parte (66,3%) per motivi legati allo studio, ma anche di agiatezza. Per il 28% si tratta di una condizione di necessità, dovuta all'incapacità reddituale di mantenersi o di pagare un alloggio.

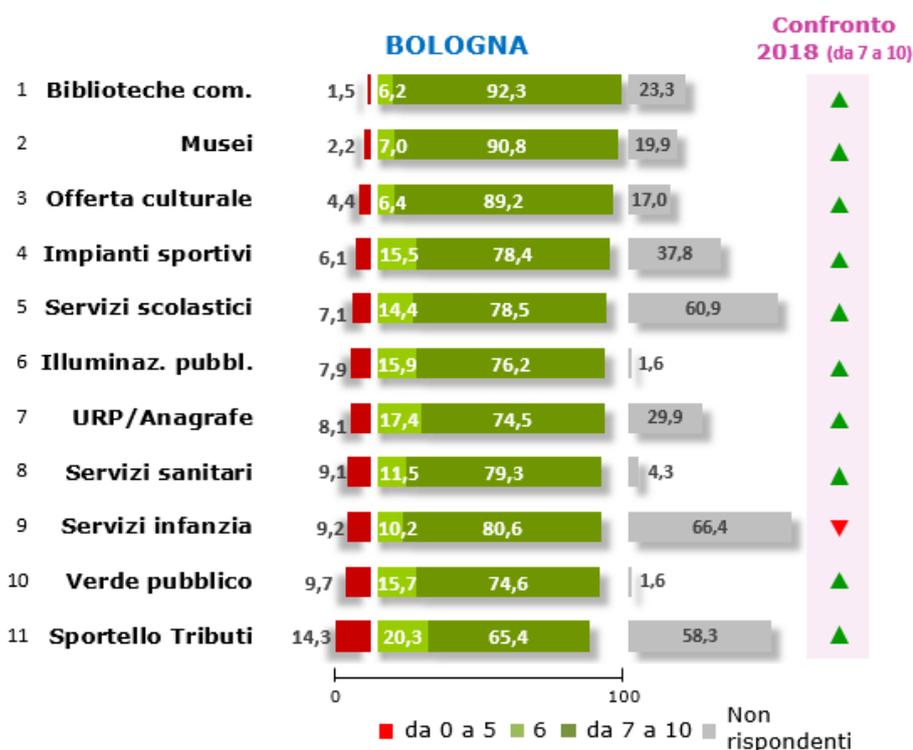
I 18-34enni che non vivono in famiglia (52%) dichiarano una condizione economica più critica rispetto allo standard medio nel comune di residenza, con difficoltà ad arrivare a fine mese.

Indipendentemente dalla condizione abitativa, 6 giovani su 10 beneficiano o hanno beneficiato di aiuti economici dalla famiglia di origine, sotto forma di trasferimento di denaro più o meno frequente, pagamento dell'affitto o contributo per l'acquisto della casa.

### Il gradimento dei servizi del comune

Occorre rilevare che alcuni servizi per loro natura e utilizzo sono conosciuti limitatamente ad alcune categorie di cittadini (servizi scolastici, per l'infanzia, tributi, ecc.), pertanto la quota di rispondenti, e quindi di giudizi validi, risulta ridotta.

Nel capoluogo, si conferma un livello di gradimento consistente e generalizzato, con voti positivi (da 6 a 10) che si attestano mediamente sul 90%. I servizi culturali riscuotono ancora il maggior successo: gli insoddisfatti non superano mai il 15%.



### Il focus sul servizio di raccolta differenziata dei rifiuti

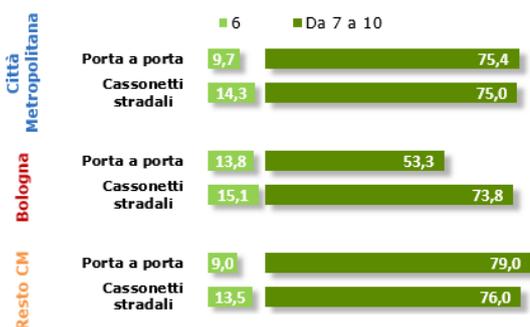
La quasi totalità dei cittadini dichiara di provvedere alla separazione di tutti o almeno alcuni rifiuti con costanza. Il "porta a porta" determina una maggiore propensione ad aderire all'attività di differenziazione.

Il 75% dei cittadini metropolitani promuove il servizio; la percentuale arriva all'88% sommando i moderatamente soddisfatti. Il gradimento è maggiore in periferia, ma lo scarto rispetto a Bologna si riduce tra il 2018 e il 2019, con una maggiore crescita nel capoluogo.

**Quanto è soddisfatto, da 0 a 10, del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti?**



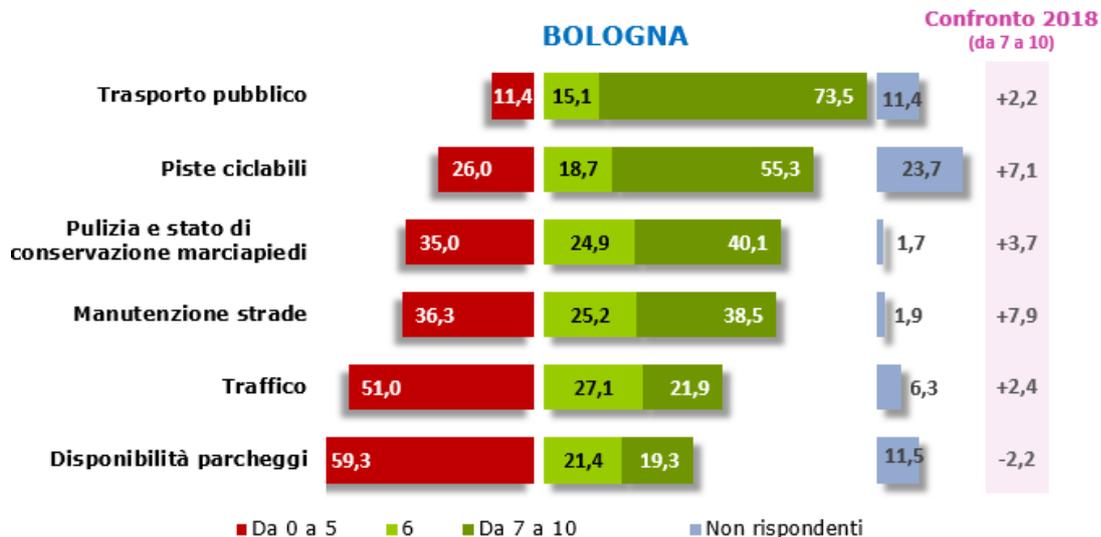
**Voti da 6 a 10 al servizio per tipo di raccolta nel Comune**



**Aspetti legati alla mobilità**

Il 90% dei bolognesi dichiara elevato apprezzamento per il servizio di trasporto pubblico. Buoni risultati anche per le piste ciclabili e per la manutenzione di strade e marciapiedi, mentre per disponibilità di parcheggi e traffico i giudizi negativi sono fra il 51 e il 59,3%.

In generale, rispetto al 2018, si rimarca un miglioramento nella valutazione di quasi tutti gli aspetti, con tendenze particolarmente positive per la manutenzione delle strade e per le piste ciclo-pedonali. Leggera contrazione solo per la disponibilità dei parcheggi (-2,7%).



L'indagine è consultabile all'indirizzo:

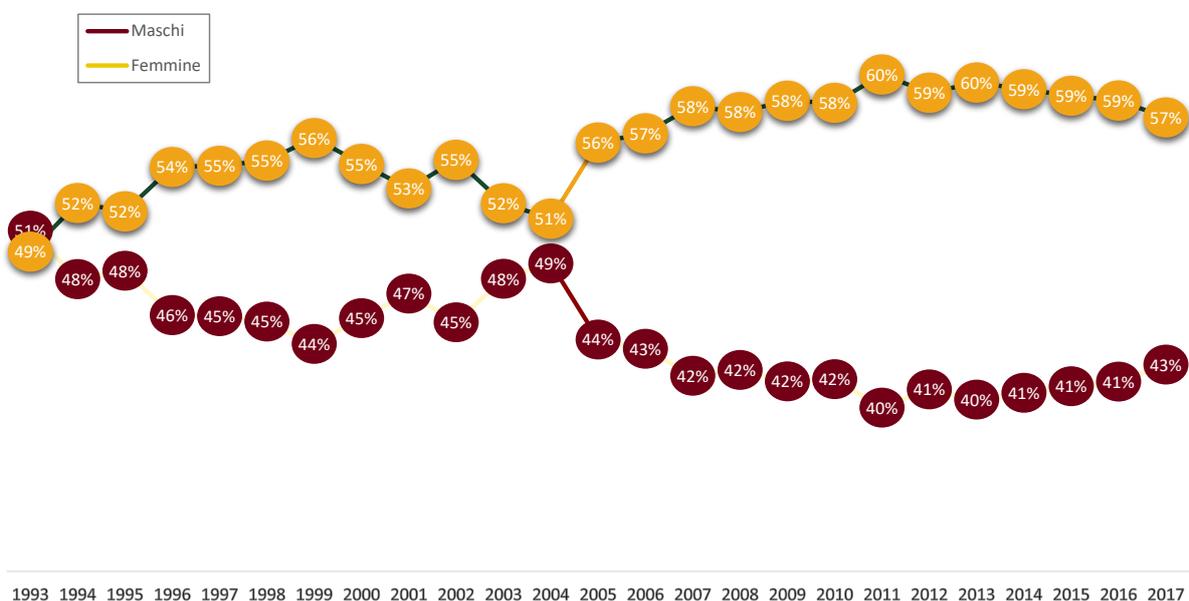
[http://inumeridibolognametropolitana.it/sites/inumeridibolognametropolitana.it/files/benessere/qualita\\_vita/qvita\\_2019\\_rapporto\\_finale\\_cm.pdf](http://inumeridibolognametropolitana.it/sites/inumeridibolognametropolitana.it/files/benessere/qualita_vita/qvita_2019_rapporto_finale_cm.pdf)

## 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..

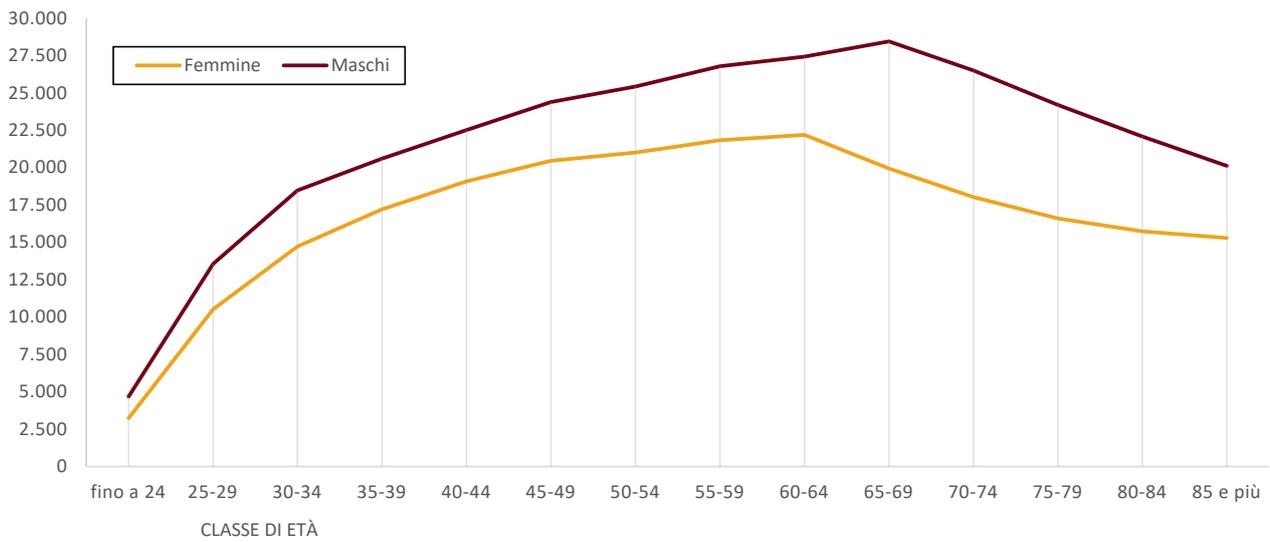
L'aggiornamento 2019 del Bilancio di genere è stato redatto dall'Ufficio Pari Opportunità, Tutela delle Differenze e contrasto alla violenza di genere in collaborazione con l'ufficio Comunale di Statistica e con l'Area Personale e Organizzazione. A partire da questa edizione il riferimento è alle Linee Guida per la redazione del bilancio di genere fornite dalla Regione Emilia Romagna agli enti locali.

Laureate e laureati annui a Bologna



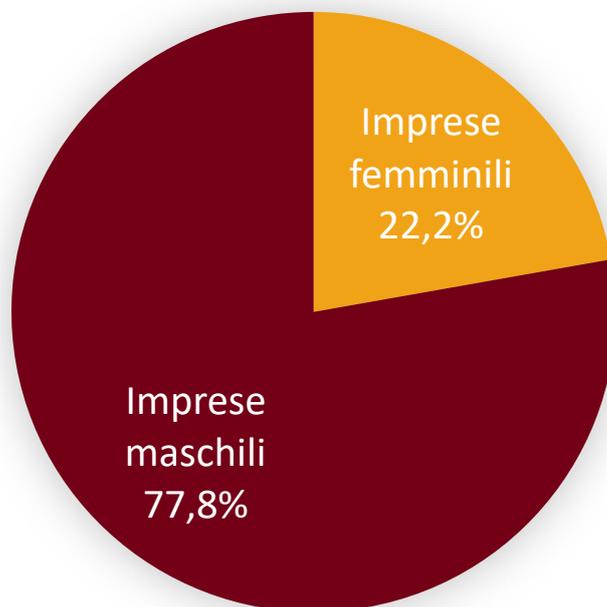
Fonte: Università degli Studi di Bologna. Ultimo dato disponibile

### Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2017



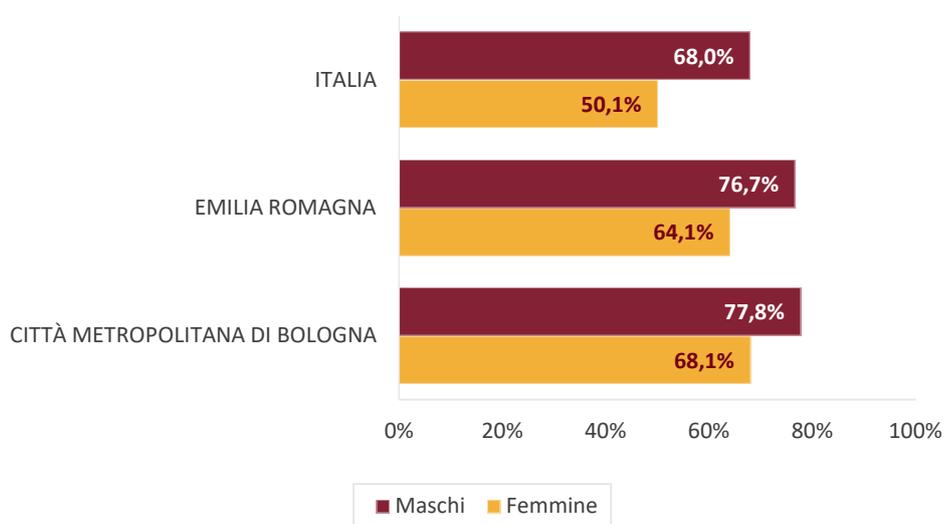
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche (dati provvisori).

### Imprese attive al 31/12/2019 nel comune di Bologna

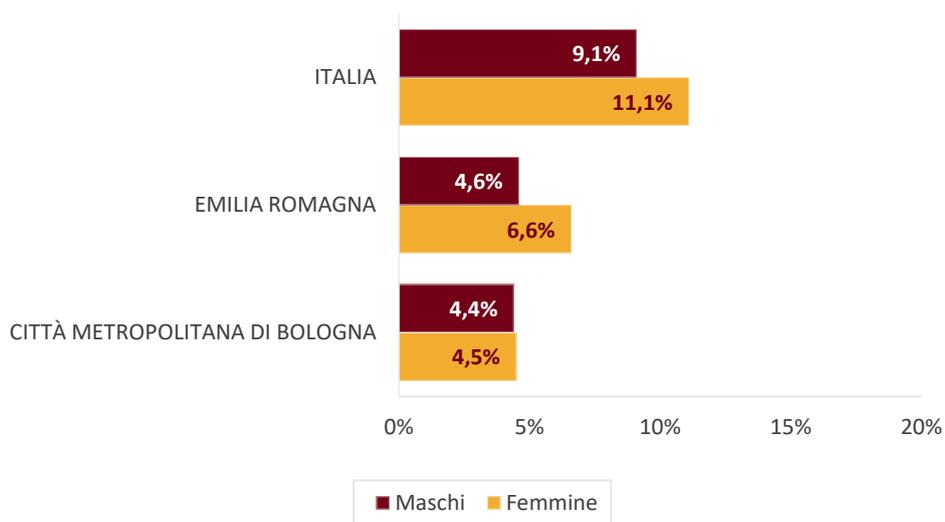


Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

### Tasso di occupazione nel 2019



### Tasso di disoccupazione nel 2019



Fonte: Istat

### 4.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

#### 4.3.1 I dipendenti al 31/12/2019

Personale al 31/12/2019	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												<b>24</b>
CATEGORIA B	701	189												<b>890</b>
CATEGORIA C	1874	558	43	28								1		<b>2.504</b>
CATEGORIA D	523	237	12	15			2	1			3	3		<b>796</b>
DIRIGENTI	26	11			4	6								<b>47</b>
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									2	5				<b>7</b>
SEGRETARIO GENERALE													1	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>3.133</b>	<b>1.010</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4.269</b>

### 4.3.2 La comunità degli agenti del cambiamento



1 coordinatore

**ionoi**

1 spazio dedicato nella intranet aziendale

innovazione e sviluppo dell'organizzazione

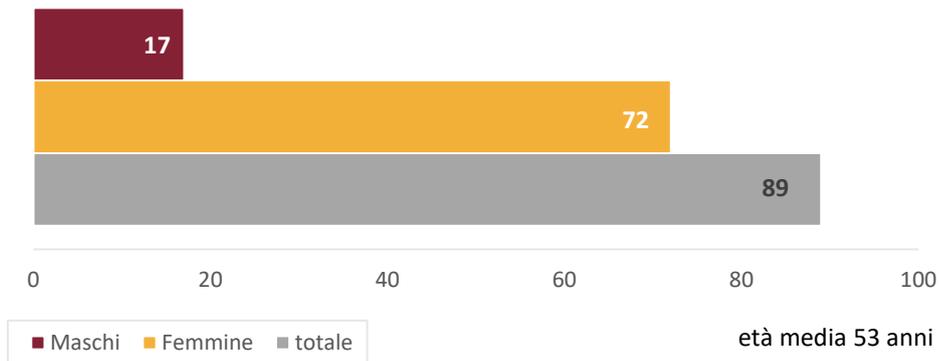


**3 laboratori conclusi, le cui proposte hanno portato a:**

- **Miglioramento delle attività**      **50%**
- **Riduzione dei tempi**                      **50%**

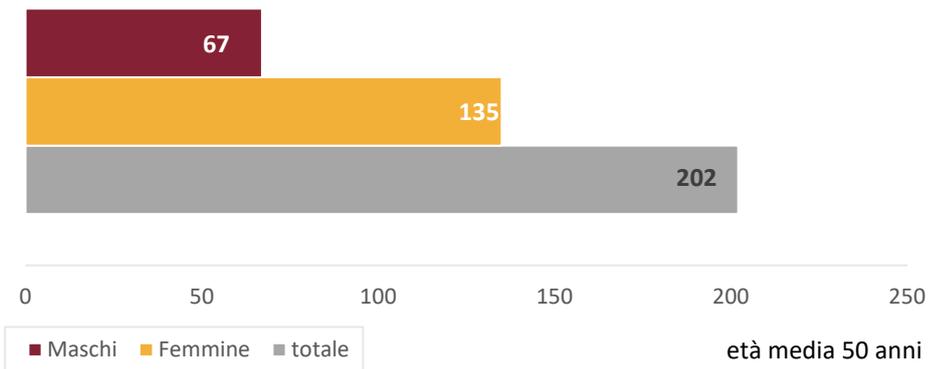
### 4.3.3 Il tempo di lavoro agile

#### Modalità lavorativa in telelavoro al 31/12/2019



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

#### Modalità lavorativa in smart working al 31/12/2019



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 di Azioni Positive 2019-2021 approvato dalla Giunta comunale con PG n. 527076 del 18/12/2018 (DG/PRO/2018/139), ha definito i seguenti obiettivi per cui sono stati evidenziati i relativi risultati a consuntivo suddivisi per iniziative:

##### **Iniziativa n. 1) Lavoro Agile**

**Obiettivo:** Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

**Azioni:** 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 che facilita la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli della vita personale, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, promuovere un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"

**Attori Coinvolti:** L'Area Personale e Organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente

**Misurazione:** DUP 2019-2021; Target crescente. Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2018: 106 persone (63% donne e 37% uomini). Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2019: 202 persone (67% donne e 33% uomini)

##### **Iniziativa n. 2) Azioni di sostegno**

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

**Azioni:**

- Corso di formazione sul "Buon rientro" per favorire il reinserimento delle persone assenti dal lavoro per lunghi periodi e avviare azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura - 1 edizione a maggio 2019: 6 persone coinvolte (83% donne e 17% uomini)
- Percorso formativo "Conoscere per non discriminare" - 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 (105 persone coinvolte nel 2019; considerando anche la formazione effettuata nel 2018, le persone coinvolte complessivamente sono 134) - 4 Quartieri coinvolti nel 2019: 105 persone (82% donne e 18% uomini)
- Corso formativo "Benessere lavorativo – Ascolto, autoaiuto, antistress" rivolto ai dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale per fornire utili strumenti per riconoscere situazioni di potenziale disagio lavorativo derivanti da situazioni professionali di costante emergenza ed urgenza che pesano in termini di stress da lavoro - 11 edizioni rivolte agli appartenenti alla Polizia Locale: 317 persone coinvolte (45% donne e 55% uomini)

**Attori Coinvolti:** L'Area Personale e Organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative

**Misurazione:** Iniziative di sensibilizzazione e di formazione realizzate e numero dipendenti coinvolti. Fonte del dato: sistema informativo del personale/sezione formazione

### **Iniziativa n. 3) Supporto al CUG e ai Consiglieri di fiducia**

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

#### **Azioni:**

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione
  - Per il contratto part-time 83,33% avviata una sperimentazione per gli insegnanti di scuola dell'infanzia.
  - Relativamente al telelavoro, prosegue la sperimentazione nell'ambito dell'Area Sicurezza Urbana Integrata e si sta valutando un possibile allargamento. Dalle 72 posizioni di telelavoro dello scorso anno si è passati a 89 posizioni (al 31/12/2019)
- Implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo" nella nuova IoNoi
  - Oltre alla sezione "dove mangio oggi?" (14 offerte attive al 7/11/2019) è stata aggiunta la sezione "offerte per te", a seguito della pubblicazione dell'avviso "Manifestazioni d'interesse progetto Benessere organizzativo" (16 offerte attive al 7/11/2019)
  - Ulteriore rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi
  - Effettuata la selezione per l'individuazione di 2 nuovi Consiglieri di Fiducia
  - Inserito un modulo formativo sul ruolo dei Consiglieri di Fiducia nella parte generale del corso di formazione per neo-assunti con Contratto di Formazione Lavoro

**Attori Coinvolti:** L'Area Personale e Organizzazione supporta il CUG e i Consiglieri di fiducia fornendo dati e elaborazioni

**Misurazione:** Completamento delle Azioni; Per lo spazio "Benessere organizzativo" implementazione delle convenzioni pubblicate

### **Iniziativa n. 4) Azioni di sviluppo organizzativo**

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

#### **Azioni:**

- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti
  - Ampliata la sezione del Curriculum Vitae sulla IoNoi (dati personali, titoli di studio, corsi di formazione, conoscenze linguistiche, esperienze professionali interne ed esterne all'Ente, competenze trasversali e specialistiche, competenze digitali, interessi ed aspirazioni)
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
  - A supporto dell'estensione dello smart working e della trasformazione digitale in corso in tutto l'ente, è stato attivato un progetto per mappare l'attitudine al digitale delle persone suddiviso in 3 fasi:
    1. mappatura del digital mindset
    2. formazione e accompagnamento al cambiamento digitale

### 3. analisi e miglioramento dei processi

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

– 2 edizioni della giornata di benvenuto/saluto con il Sindaco: il 10/06/2019 – 97 persone partecipanti (su 183 invitate), di cui 39 pensionandi (49% donne e 51% uomini) e 58 neo-assunti (64% donne e 36% uomini); il 13/12/2019 - 85 persone partecipanti (su 162 invitate), di cui 37 pensionandi (65% donne e 35% uomini) e 48 neo-assunti (54% donne e 46% uomini)

– lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento: 229 comunicazioni inviate (66% donne e 34% uomini)

– lettera di benvenuto alle persone neoassunte e indicazioni su come reperire le principali informazioni su rapporto di lavoro, Carta dei Valori e Codice di comportamento: 176 comunicazioni inviate (86% donne e 14% uomini)

**Attori Coinvolti:** L'Area Personale e Organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo

**Misurazione:** Completamento delle Azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese

#### **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.

A cinque anni dalla loro istituzione, i Consiglieri di Fiducia costituiscono una esperienza consolidata e confermata dal Piano delle Azioni Positive anche per il triennio 2020-2022 - approvato con Delibera di Giunta PG n. 550540/2019 - che prevede, nell'ambito del "Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica", l'ulteriore rafforzamento dell'azione e della rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana.

L'attività dei Consiglieri di Fiducia è avvalorata dall'art. 10 del Regolamento per il Funzionamento del CUG il quale prevede che la funzione del Nucleo di Ascolto dell'Amministrazione - novità introdotta dalle Linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - sia svolta dai Consiglieri di Fiducia.

Per l'anno 2019:

- sono stati attivati 69 incontri;
- sono stati seguiti 22 nuovi casi, di cui 14 (64%) si sono risolti, nel medesimo anno, con esito favorevole.

## 4.4 Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie

### 4.4.1 Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2019

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2019, elencati per Area/Dipartimento/Settore/Quartiere e per Progetto.

(valori in  
migliaia  
di Euro)

#### Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente

##### Settore Piani e Progetti Urbanistici

###### *Progetto 'Attuazione programmi urbanistici'*

Interventi di urbanizzazione afferenti i lotti H e N di proprietà comunale del comparto R5.2 Navile **1.710**

##### Settore Ambiente e Verde

###### *Progetto "Riqualificazione del verde"*

Manutenzione patrimonio verde (varie quote global service) **2.157**

Manutenzione straordinaria del verde pubblico **1.573**

##### Settore Politiche Abitative

###### *Progetto "Interventi per la casa"*

Programma per il miglioramento dell'accessibilità, fruibilità e usabilità degli edifici e degli alloggi pubblici **1.589**

Programma 1000 case per Bologna - ripristini alloggi **3.000**

Programma 1000 case per Bologna: riqualificazione immobili di via Fioravanti **2.000**

1000 case per Bologna - Ripristini alloggi 2° tranche **3.000**

#### Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio

##### *Altri interventi*

Interventi relativi al bilancio partecipativo 2017 per i quartieri: Navile, Porto-Saragozza, Savena e Santo Stefano energetico e strutturale **668**

##### Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture

###### *Progetto 'Cura della sicurezza degli spazi pubblici'*

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nel Quartiere Savena - Lotto 1 **670**

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nel Quartiere Navile - Lotto 1 **663**

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nei Quartieri Borgo Panigale-Reno - Lotto 1 **666**

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nel Quartiere Porto Saragozza - Lotto 1 **667**

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nel Quartiere Santo Stefano - Lotto 1 **663**

Lavori di riqualificazione, rifunzionalizzazione e sicurezza dei percorsi pedonali nel Quartiere San Donato - San Vitale - Lotto 1 **642**

###### *Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'*

Interventi straordinari Pontelungo **14.000**

Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente **770**

Interventi straordinari ponti e viadotti: ponte sul fiume Reno viale Togliatti	1.000
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica (quota global service)	6.045
Opere di accessibilità/collegamento stazione SFM Borgo Panigale - Scala	1.033
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	770
Progetto di messa in sicurezza e di interventi vari di segnaletica su strade di proprietà comunale	800
Manutenzione straordinaria alle pavimentazioni stradali e alle pertinenze della zona est	1.000
Manutenzione straordinaria alle pavimentazioni stradali e alle pertinenze della zona ovest	1.000
Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente- LOTTO 2 - 1° Contratto applicativo	513
Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente- LOTTO 2 - 2° contratto applicativo	287
Progetti speciali di riqualificazione assi stradali e manufatti via Andrea Costa	1.200
Progetti speciali di riqualificazione assi stradali e manufatti	800
<b>Progetto 'Piste ciclabili'</b>	
Sviluppo della rete ciclabile di Bologna dal centro in direzione nord	1.290
<b>Progetto 'Paesaggio Pilastro'</b>	
Connessioni ciclabili	1.730
Corridoio Ciclo-Eco-Ortivo di via delle Biscie	335

## Settore Edilizia e Patrimonio

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

Villa Salus: realizzazione laboratori in strutture prefabbricate	597
<b>Progetto 'Paesaggio Pilastro'</b>	
Riqualificazione edificio multifunzionale 'casa gialla'	610
Nuova caserma Carabinieri Pilastro	2.400
Orti urbani di via Salgari	1.700
Casa e podere di via Fantoni	1.260
Riqualificazione dell'ex parcheggio Giuriolo in nuova sede dei laboratori di restauro, delle aree didattiche, degli spazi espositivi e dell'archivio conservativo della Cineteca di Bologna	8.100

## Settore Manutenzione

### **Progetto 'Impianti sportivi'**

Riqualificazione, rigenerazione e ristrutturazione della pista di atletica sita presso il centro sportivo Arcoveggio	420
Ampliamento centro sportivo Arcoveggio	2.580
Nuovi spogliatoi centro sportivo Fossolo	375

### **Progetto "Adeguamento manutenzione impianti di illuminazione pubblica"**

Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza integrata con il sistema di controllo della rete di illuminazione pubblica in siti concordati con le autorità preposte	1.100
Completamento interventi di riqualificazione energetica: lavori di manutenzione straordinaria e completamento interventi di riqualificazione energetica	426
Completamento interventi di riqualificazione energetica: lavori di sostituzione dei pali lotto II	252

### **Progetto "Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici"**

Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	2.955
Interventi di miglioramento sismico nelle scuole Scandellara e Pepoli	350

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

Manutenzione patrimonio immobiliare (quota global service)	800
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	483
Manutenzione patrimonio immobiliare (ulteriore quota global service)	3.300

Interventi di consolidamento e adeguamento della palazzina e dell'autorimessa di via Ludovico Berti da destinare a sede dei vigili del quartiere Porto-Saragozza	<b>900</b>
Ripristino condizioni di fruibilità in immobili comunali	<b>1.000</b>
Ripristino condizioni di fruibilità in immobili comunali 3° stralcio	<b>1.000</b>
<b><i>Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'</i></b>	
Completamento lavori asse 6 POR FESR per l'apertura della sala Tassinari e aree limitrofe a Palazzo d'Accursio	<b>353</b>
Sostituzione infissi palazzo comunale	<b>300</b>

## **Dipartimento Cultura e Promozione della Città**

<b><i>Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'</i></b>	
Miglioramento sismico Portico dei Servi	<b>500</b>
<b><i>Progetto 'Altri Teatri comunali'</i></b>	
Arena del Sole: restauro facciata	<b>600</b>

## **Quartiere Santo Stefano**

<b><i>Progetto 'Scuole medie inferiori'</i></b>	
Miglioramento sismico della scuola secondaria di 1° grado Lavinia Fontana, via D'Azeglio 82	<b>1.100</b>

## **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 2019 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 2019 – 2021; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2019.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore target 2019	valore assunto dall'indicatore nel 2019	peso
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 Rimborso Prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate )	<40	31,30	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	86,19	20%
5 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	0,49	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	-11,39	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	18,22	20%
					<b>100%</b>

## 5.1.2 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%)	-1,26	10
2. Livello di scolarità	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	3,69%	10
3. Ore di formazione erogate	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	0,02%	10
4. Ore di formazione erogate pro capite	10	crescente (scarto = o > 0,05%)	13,45%	10
5. Docenza interna	10	crescente (scarto = o > 10,00%)	4,13%	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 0,10%)	32%	20
7. Telelavoro	15	crescente (scarto = o > 0,05%)	0,64%	15
8. Lavoro agile	15	crescente (scarto = o > 0,05%)	>90	15
	<b>100</b>		<b>totale</b>	<b>100</b>

## 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	ANNO 2019
somma età	220.899	218.193	218.469	214.856	214.323
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267
media età anagrafica dei dipendenti	53	52	52	50	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 2016, 2017 e 2018

51,49

anno 2019

50,23

scarto

**-1,26**

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

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 2016, 2017 e 2018

31,61%

anno 2019

35,29%

scarto

**3,69%**

### 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)
n.ore di formazione (riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.264	5.194
ore potenziali lavorabili	7.772.544	7.791.264	7.935.408	7.965.360	7.987.824
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,04%	0,03%	0,05%	0,07%

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 2016, 2017 e 2018	0,042%
anno 2019	0,065%
scarto	<b>0,023%</b>

#### 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)
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	2.778	3.277	3.578	3.666	4.120
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	66,57%	78,74%	84,41%	86,16%	96,55%

Direzione

Costante o Crescente

Target

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

media triennio 2016, 2017 e 2018	83,10%
anno 2019	96,55%
scarto	<b>13,45%</b>

## 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)
n.ore di formazione (riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.264	5.194
n.ore di docenza interna	945	682	564	739	1.285
rapporto ore di docenza interna su totale ore di formazione	33%	21%	24%	17%	25%

Direzione

Costante

Target

Mantenimento della percentuale sulla media del triennio precedente (scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 10%)

media triennio 2016, 2017 e 2018

21%

anno 2019

24,74%

scarto

**4,13%**

## 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)
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.556.325,97	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,740

Direzione

Crescente

Target

Aumento percentuale della spesa dell'ultimo triennio sulla media del triennio precedente (scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,10%)

media triennio 2016, 2017 e 2018

1.908.453,78

spesa dell'ultimo triennio (2017, 2018 e 2019)

2.518.582,63

scarto

610.128,85

**32%**

## 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
numero "postazioni" in telelavoro attivate in corso d'anno	41	52	56	75	89
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267
% telelavoro attivati sul totale dei dipendenti	0,98%	1,25%	1,32%	1,76%	2,09%

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 2016, 2017 e 2018

1,44%

anno 2019

2,09%

scarto

**0,64%**

## 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.

	ANNO 2018	ANNO 2019	note
numero posizioni previste per il 2018	10		
numero posizioni effettivamente attivate nel 2018	106		al 31/12/2018
numero posizioni non mantenute nell'anno successivo	7		al 31/12/2019
numero posizioni mantenute nell'anno successivo	99		al 31/12/2019
numero posizioni attivate in corso d'anno		103	al 31/12/2019
totale posizioni attive (attivate nel 2019+mantenute del 2018)		202	al 31/12/2019

% mantenimento posizioni attivate

**93,40%**

% aumento nuove posizioni

**90,57%**

Direzione

Costante o crescente

Target

Mantenimento di almeno il 90% delle posizioni attivate durante la sperimentazione 2018

Aumento di almeno un ulteriore 4%

(scarto uguale a zero o tolleranza in diminuzione - 0,5%)

## 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.

### 5.2.1 Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)

Questo documento rendiconta le schede contenute nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa, Capitolo 10 "Obiettivi Operativi 2019-2021".

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 tale percentuale.

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 tale percentuale.

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 ha già approvato, entro il 31 gennaio 2020, il Consuntivo del Piano delle attività per la propria struttura.