

Relazione sulla Performance 2022



Sommario

1	Il 2022 a colpo d'occhio.....	3
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 2022	8
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2022.....	9
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.....	9
3.1.2	Piano della performance.....	9
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale.....	10
3.1.4	Relazione sulla performance	10
3.1.5	Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza	11
4	Analisi del contesto e delle risorse.....	12
4.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto.....	12
4.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	25
4.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane	29
4.3.1	I dipendenti al 31/12/2022.....	29
4.3.2	Il lavoro a distanza	29
4.3.3	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione..	30
4.4	Contesto interno: risorse strumentali e finanziarie.....	32
4.4.1	Consuntivo degli investimenti di importo superiore ai 250 mila Euro finanziati nel 2022	32
4.5	Prospetto dei costi per missione (Allegato 4).....	35
5	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	36
5.1	Performance di ente	37
5.1.1	Stato di salute finanziaria	38
5.1.2	Stato di salute organizzativa.....	38
5.1.3	Indicatori stato di salute organizzativa	39
5.2	Raggiungimento degli obiettivi operativi	43
5.2.1	Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1).....	43
5.2.2	Consuntivo indicatori (Allegato 2)	43
5.2.3	Consuntivo Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi (Allegato 3).....	43

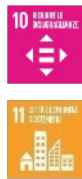
1 Il 2022 a colpo d'occhio





**Realizzazione e ripristino alloggi sociali
n. 250***

*n. 100 nel 2021



**Monitoraggio persone accolte nei
servizi di accoglienza nell'ambito del
Sistema Accoglienza Integrazione (SAI)
+50,20%**



**Tasso di copertura
scuole dell'infanzia
100%**



**Azioni di orientamento formazione
tecnico scientifica
858 n.***

*n. 421 nel 2021 - pur rimanendo alto il divario tra le ragazze e i ragazzi partecipanti, le ragazze registrano il raddoppio delle presenze rispetto al 2021 (2021: 5% - 2022: 10,4% rispetto al totale partecipanti)



**Monitoraggio utenti attivi (fisici e
digitali) delle biblioteche
+20%**





**Istanze presentate
in forma digitale
+20%**



iperbole

**Utenti con profilo
Iperbole
+15%**



**Monitoraggio dei tempi procedurali
medi dell'accesso agli atti
15 giorni***

*rispetto al target previsto di 23 gg, i tempi medi sono stati ridotti di 8 gg grazie anche alla digitalizzazione dell'archivio cartaceo ed alla dematerializzazione del procedimento di accesso documentale ex legge 241/1990



**Monitoraggio tempestività
pagamenti
-20 giorni**



**Dipendenti in
Lavoro Agile
87,33%***

*pari a 1937 dipendenti sul totale potenziale



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

Il Comune di Bologna, la cui fondazione risale ad oltre 900 anni fa, è uno dei Comuni più antichi d'Italia. La sua storia e il suo ruolo sono cambiati nel corso del tempo con l'evoluzione dell'organizzazione amministrativa dello Stato e con le evoluzioni socio-economiche del territorio bolognese. Oggi il Comune di Bologna è un ente autonomo all'interno dell'unità della Repubblica italiana e rappresenta la comunità di coloro che vivono nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il territorio del Comune di Bologna, a fine 2022, conta circa 391 mila residenti, mantenendo un flusso migratorio positivo grazie all'attrazione di residenti da altre regioni italiane e dall'estero.

Come evidenziato nel paragrafo successivo, dopo il crollo nel 2020, gli arrivi di turisti in città, con un + 64,3% rispetto al 2021, stanno tornando ai numeri del periodo pre pandemia.

La città ospita l'Alma mater, l'Università più antica d'Europa, che ha visto nell'anno accademico 2022-2023 un calo delle immatricolazioni (-6,5%) rispetto all'anno precedente ma una crescita del 4,2% rispetto all'anno accademico 2019-2020, l'ultimo prima della pandemia. Crescono invece gli studenti internazionali (+7%) e le studentesse che scelgono di iscriversi a corsi di laurea e corsi di laurea magistrale a ciclo unico di ambito STEM (+5% rispetto all'anno precedente e + 7% rispetto all'anno accademico 2020-2021).

La nostra Visione

Rendere la nostra città sostenibile, accessibile e inclusiva, in grado di rispondere alle sfide del nostro tempo senza lasciare indietro nessuno, individuando risposte concrete ai bisogni delle persone e pensando 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 tutto il proprio personale. 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 del personale comunale, 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.

3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2022

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

La Relazione sulla performance viene redatta con una duplice finalità:

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

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

- programmazione per diversi livelli di obiettivo (strategico, operativo ed esecutivo) nell'ambito della cornice strategica di riferimento dell'Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo sostenibile;
- definizione degli obiettivi con un percorso bi-direzionale:
 - in una logica top-down, gli obiettivi strategici sviluppano le linee programmatiche di mandato attraverso la definizione di attività consolidate e di interventi innovativi, gli obiettivi operativi li articolano attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati attesi, tempi) per il triennio di interesse;
 - in una logica bottom-up, le singole articolazioni organizzative concorrono alla definizione degli obiettivi esecutivi che dettagliano ulteriormente i contenuti degli obiettivi operativi e, con l'approvazione del Piano delle Attività per la propria struttura, il dirigente apicale definisce le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi esecutivi, azioni che rappresentano, di fatto, micro-obiettivi che vengono "assegnati" alle persone per la loro realizzazione;
- inclusione di tutti gli obiettivi di performance dell'Ente nel Piano della Performance 2022, poi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO) 2022-2024;
- collegamento tra obiettivi e risorse grazie all'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di bilancio, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata, come previsto dall'art. 22 bis del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, e che trova la propria sintesi nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- misurazione dei risultati della gestione con un'ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa, grazie al collegamento tra risorse, processi, risultati ed effetti ultimi dell'azione amministrativa.

3.1 Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2022

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

Il processo di misurazione e valutazione per il 2022 si inserisce nel generale riassetto del sistema normativo di riferimento operato dal Legislatore nel 2017 sul Decreto Legislativo 150/2009, oltre che all'interno di un percorso di revisione e innovazione per step del ciclo di gestione della performance comunale.

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

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

N. Proposta: DG/PRO/2021/311 - N. Repertorio: DG/2021/296 - P.G. N. 581985/2021 Data Esecutività: 28/12/2021

3.1.2 Piano della performance

Dopo l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, 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 2022-2024, 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 ciclo di programmazione 2022-2024 è stato interessato da un'importante novità.

L'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento, a partire dal 2022, il PIAO, un unico documento di programmazione che va a sostituire molti dei piani e programmi che fino a quel momento le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre (tra i quali il Piano della performance), con l'obiettivo di una programmazione integrata in grado di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

La gestazione dei provvedimenti attuativi da parte del legislatore è stata però molto più lunga e complessa del previsto, con diversi passaggi che si sono susseguiti fino alla approvazione definitiva e successiva pubblicazione degli stessi solo il 30 giugno 2022.

Considerato che, alla data del 30 giugno 2022, il Comune di Bologna aveva già approvato tutti i piani che

devono essere assorbiti dal PIAO, la Giunta, con proprio atto di orientamento P.G. n. 486050/2022 del 05/08/2022, ha valutato di approvare un PIAO 2022-2024 esclusivamente con un carattere ricognitorio e con limitata o nulla valenza programmatica e di considerare il 2022 come una sorta di "anno di prova", nel corso del quale cercare di acquisire una visione d'insieme dei principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente per costruire in modo integrato il PIAO relativo al triennio 2023-2025.

Il Piano della Performance è stato originariamente approvato con:

Deliberazione di Giunta DETERMINAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A DIPARTIMENTI, AREE, SETTORI, ISTITUZIONI E QUARTIERI PER L'ANNO 2022.

N. Proposta: DG/PRO/2021/312 - N. Repertorio: DG/2021/297 - P.G. N. 582329/2021 Data esecutività: 28/12/2021

Il "Piano della Performance - Piano dettagliato degli obiettivi assegnati a Dipartimenti, Aree, Settori, Istituzioni e Quartieri per l'anno 2022", approvato con la citata Deliberazione di Giunta, è stato successivamente assorbito nel PIAO - Sezione 2, approvato con:

Deliberazione di Giunta: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

N. Proposta: DG/PRO/2022/328 - N. Repertorio: DG/2022/274 - P.G. N. 682372/2022 Data Esecutività: 19/10/2022

Il PIAO 2022-2024 è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente al link <http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:50429/50473/>

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 2022, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Il monitoraggio continuo delle eventuali criticità è supportato anche dal Sistema dei comitati, previsto dall'art. 12 del Regolamento comunale sull'ordinamento 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 2022, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2022. Tale documento presenta in forma sintetica i principali risultati evidenziati dal percorso di rilevazione dei costi ispirato ad una logica di contabilità economico-patrimoniale. I costi, già esposti nel "Prospetto dei costi per missione", vengono mostrati in modo da offrire un approfondimento del processo di allocazione delle risorse fra i diversi interventi sviluppati dall'Amministrazione in coerenza con gli indirizzi di programmazione strategica ed operativa.

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

Con deliberazione della Giunta 150771/2022 del 30/03/2022 è stato approvato, su proposta del Segretario-generale-Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RCPT), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2023-2025, poi assorbito nel PIAO.

Il Piano è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, modificato ed implementato dagli interventi legislativi succedutisi e dalle linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

E' stato elaborato partendo dall'esame del contesto esterno e interno e dall'analisi dei processi e procedimenti amministrativi censiti nella banca dati, per giungere all'individuazione dei più significativi rischi corruttivi, nonché delle misure di prevenzione più idonee a contrastarne il verificarsi.

Il contenuto del PTPCT è stato snellito e adeguato a quanto richiesto dall'Autorità negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022". Esso è costituito da una parte descrittiva, corredata di link ai principali atti programmatici del Comune, e da tabelle esplicative.

Nel definire le azioni da intraprendere si è tenuto conto delle misure già attuate e si sono adeguate quelle esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

Si è realizzata la collaborazione con le Strutture dell'Ente al fine di garantire l'integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO e nello svolgimento del monitoraggio. L'attività di monitoraggio si è svolta tramite il software Strategic PA.

Il monitoraggio, infrannuale e alla data del 31 dicembre, ha consentito di verificare positivamente l'efficacia delle misure di prevenzione e la messa in atto delle azioni correttive e integrative.

La relazione annuale del RPCT sul monitoraggio è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente <http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:34339>

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

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio, infrannuale e su base annua, è confluito nella griglia di rilevazione sul regolare assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, validata dal Nucleo di Valutazione, nei termini fissati dell' [A.N.AC.](#)

Le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente <http://www.comune.bologna.it/trasparenza/contenuti/161:26186>

L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica e il miglioramento continuo, mediante concrete e specifiche azioni di prevenzione per ogni struttura organizzativa, oltre al potenziamento delle necessarie misure generali e ad interventi finalizzati ad assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa.

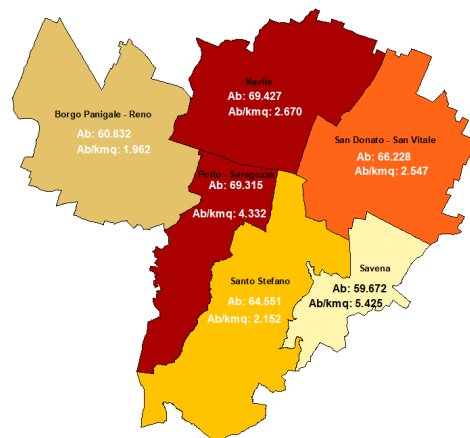
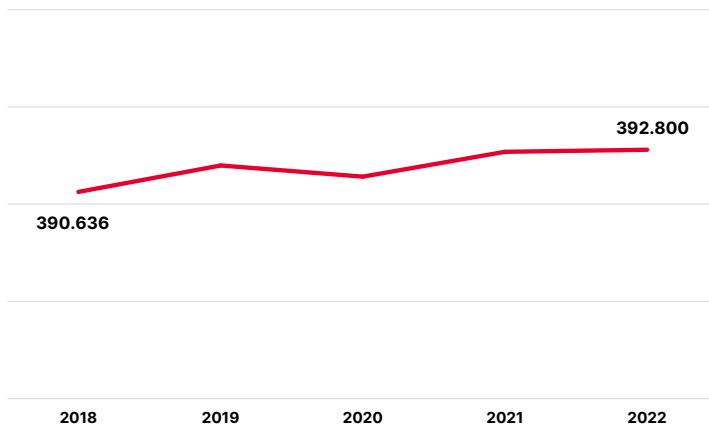
In quest'ottica, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, il PTPCT contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

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.

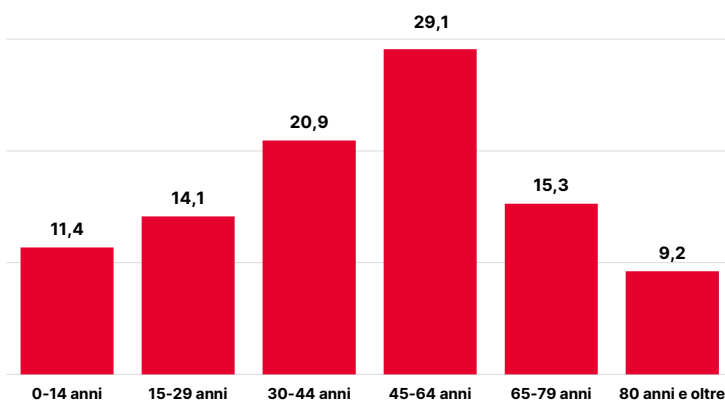
Popolazione residente nel comune di Bologna



Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

Nota: Il dato della popolazione al 31/12/2022 comprende circa 2.300 posizioni relative a pratiche di immigrazione ancora in corso di chiusura a quella data.

Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2022 (% sul totale)



Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

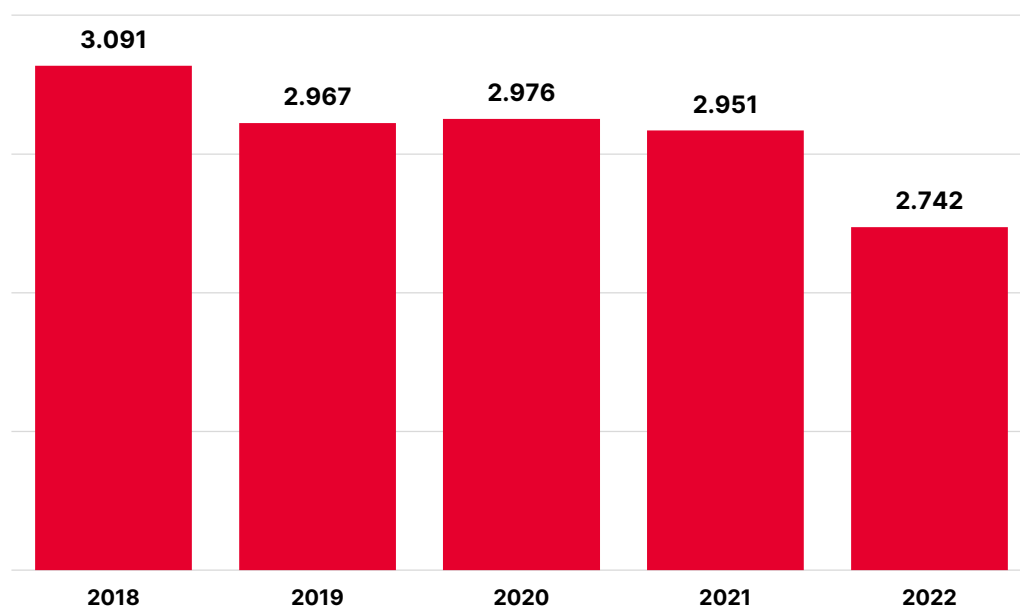
Giovani fino a 14 anni
nel 2022

44.341

Ultra-sessantacinquenni
nel 2022

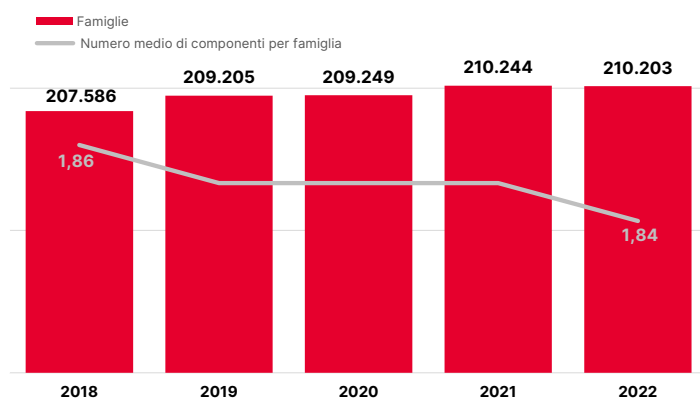
95.629

Nati residenti nel comune di Bologna



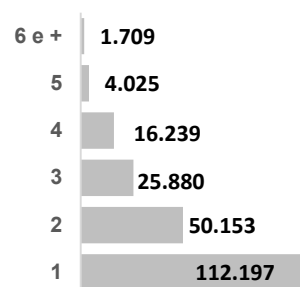
Fonte: Registri Anagrafici e di Stato civile del Comune di Bologna.

Famiglie residenti nel comune di Bologna

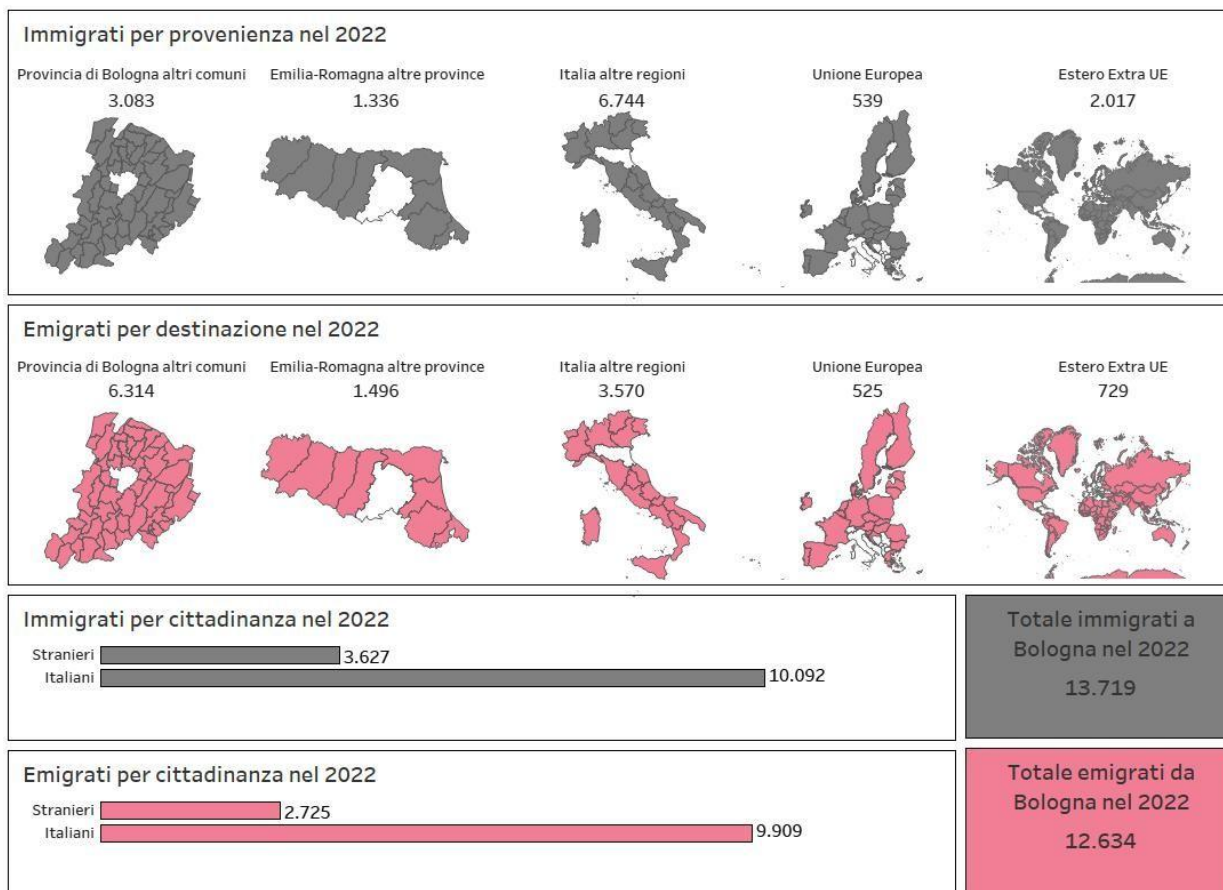


Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

Famiglie al 31/12/2022 N. di componenti



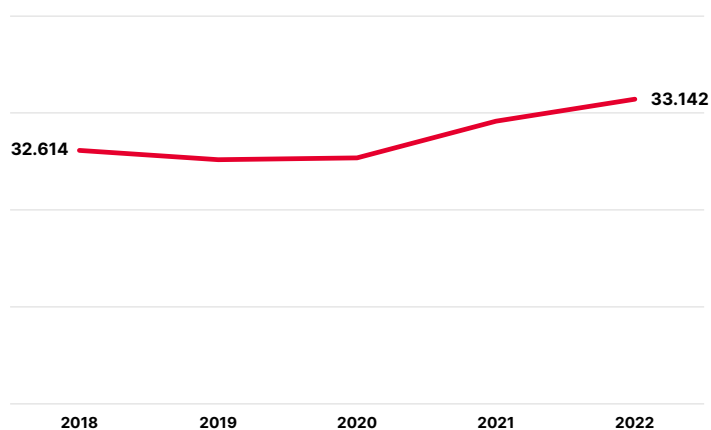
Immigrati ed emigrati nel comune di Bologna per provenienza e destinazione nel 2022



Fonte: Registri anagrafici del Comune di Bologna.

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

Imprese attive nel comune di Bologna

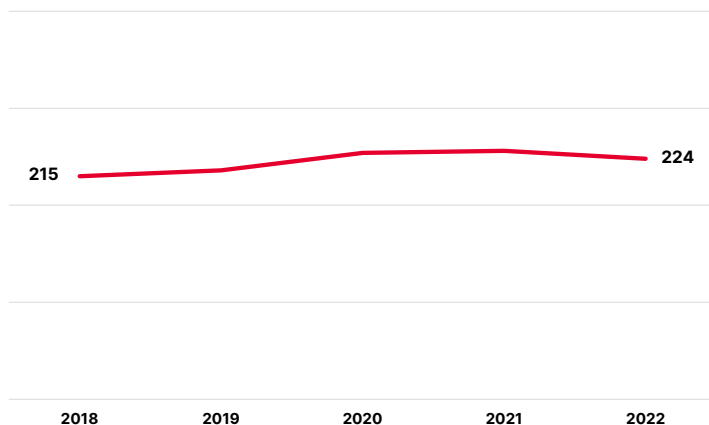


Variazione delle imprese attive (2022/2021)

+0,7%

Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Start-up innovative attive nel comune di Bologna

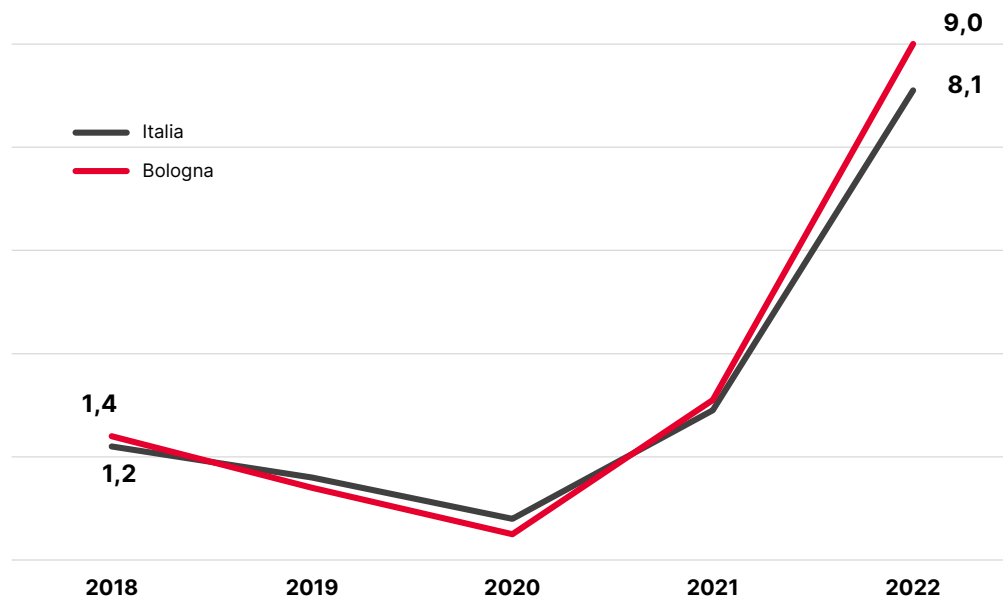


Definizione sintetica di Start-up innovative:

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.

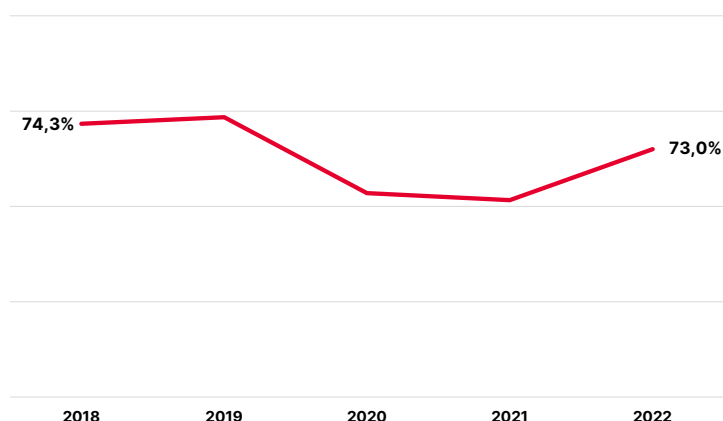
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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



Fonte: Istat.

Tasso di occupazione nel comune di Bologna



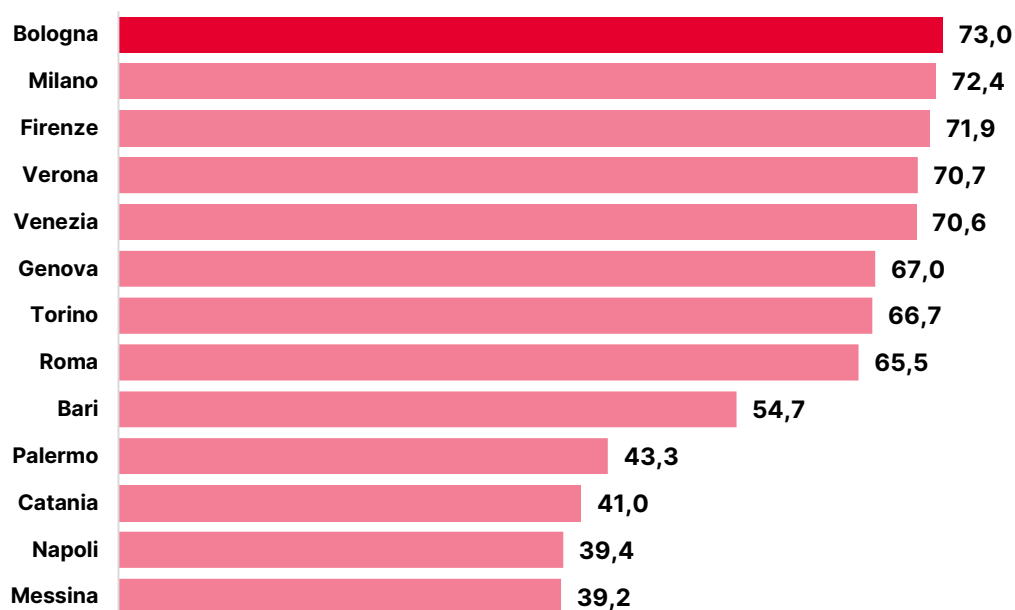
Occupati nel 2022

185.803

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.

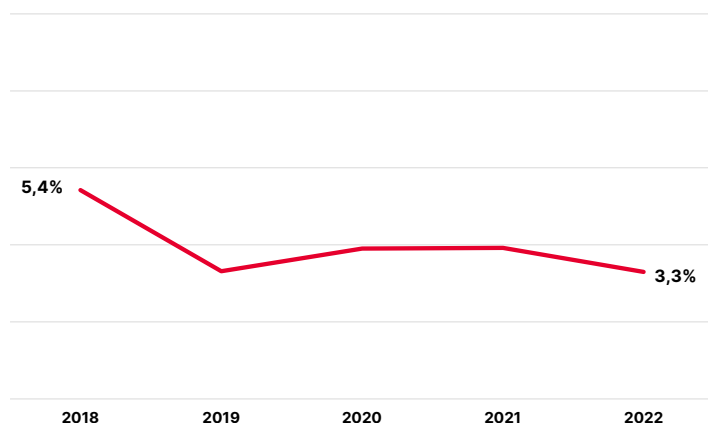
Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2022 (valori in %)



Fonte: Istat.

N.B. Il tasso si riferisce alla fascia d'età 15-64 anni. Nell'analisi dei dati, è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio le stime provinciali e quelle relative ai grandi comuni.

Tasso di disoccupazione nel comune di Bologna



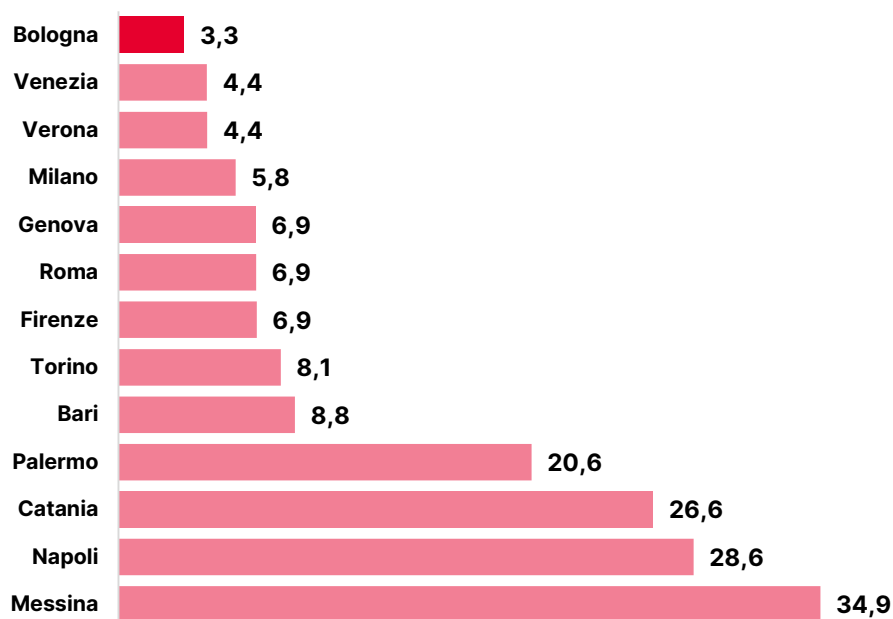
Disoccupati nel 2022

6.275

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.

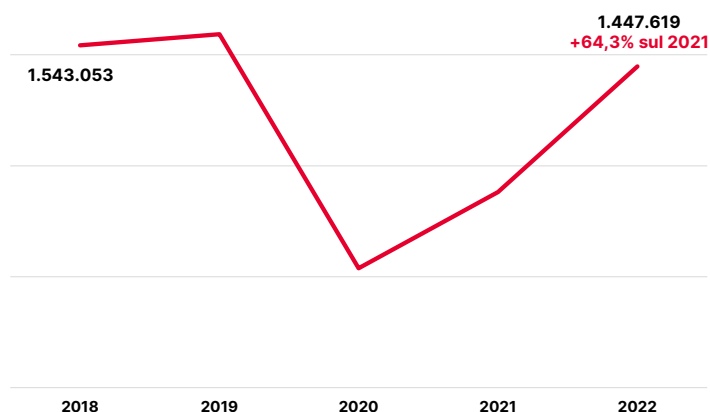
Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2022 (valori in %)



Fonte: Istat.

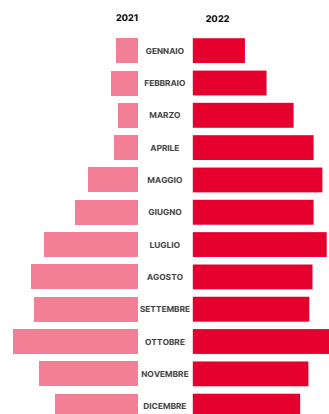
N.B. Nell'analisi dei dati, è bene prestare attenzione al livello di errore statistico dovuto alla natura campionaria della rilevazione, che può essere sensibile per gli aggregati meno consistenti e per i livelli di dettaglio più elevati, quali ad esempio le stime provinciali e quelle relative ai grandi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

Arrivi turistici nel comune di Bologna

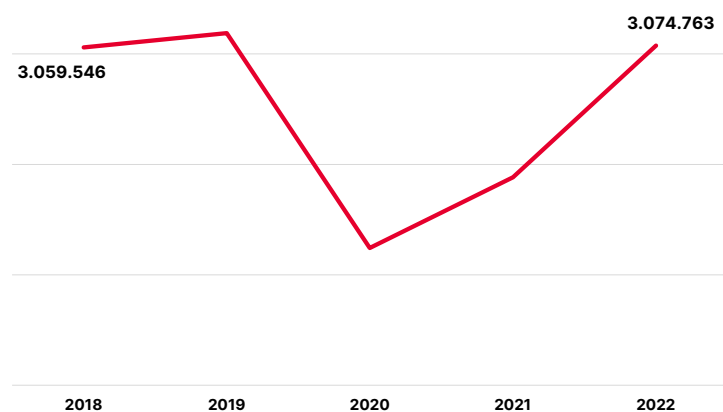


Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2022.

Arrivi turistici mensili nel comune di Bologna



Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



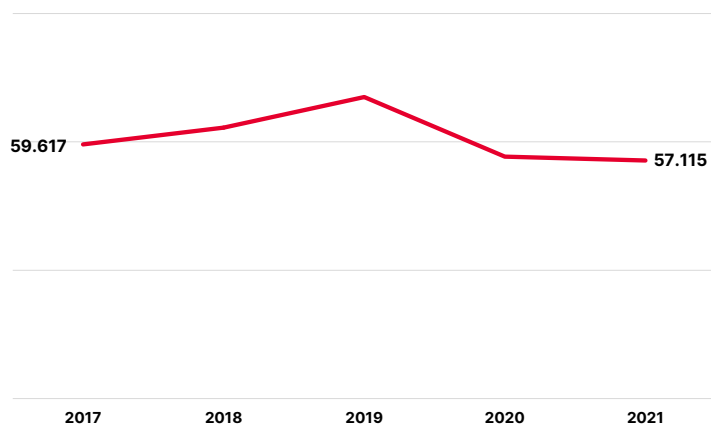
Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2022.



**Variazione dei
pernottamenti di turisti
(2022/2021)**

+63,2%

Abbonamenti annuali area urbana di Bologna (servizio TPER Spa)

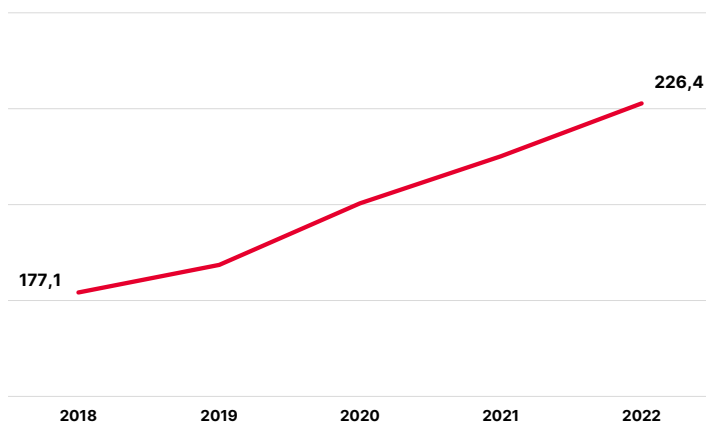


**Variazione n° abbonamenti
(2021/2020)**

-1,0%

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)



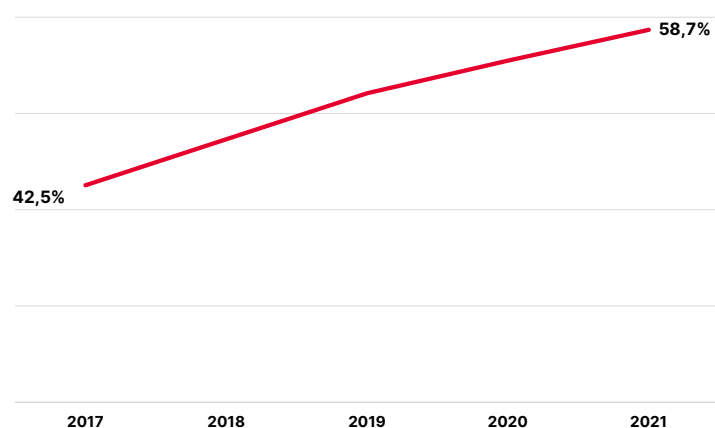
**Variazione lunghezza
(2022/2021)**

+6,5%

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

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

Parco autovetture del comune di Bologna con classe uguale o superiore a euro 5



**Autovetture classe
euro 5 o 6
Variazione 2021/2020
+4,9%**

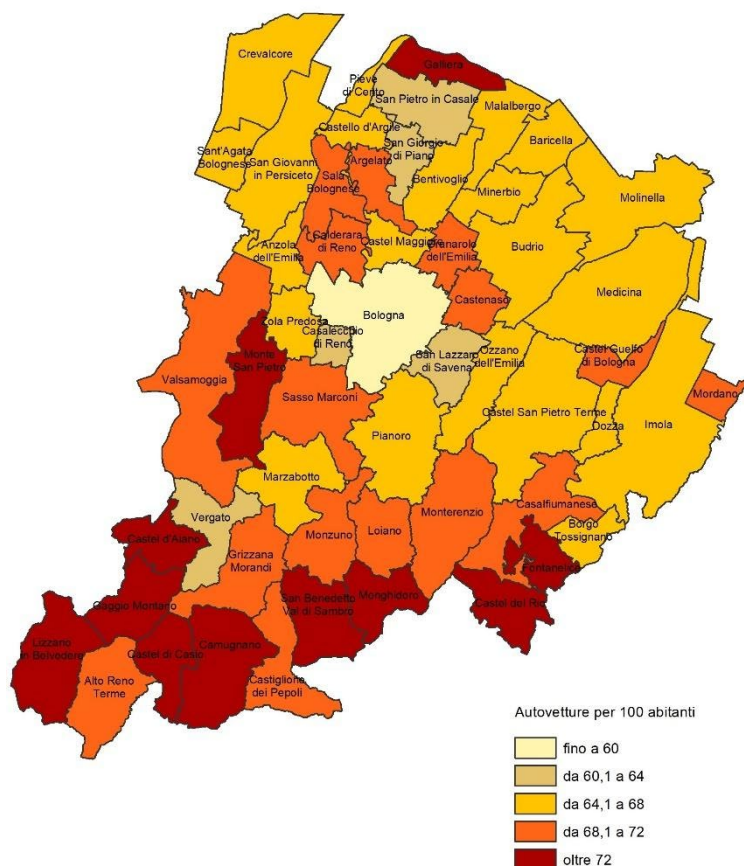
Fonte: Aci. Ultimo dato disponibile.

Autovetture per classe euro nel comune di Bologna (valori in % rispetto al 2016)

	2017	2018	2019	2020	2021
Euro 0					
Euro 1					
Euro 2					-47,7%
Euro 3					
Euro 4					
Euro 5 e 6					63,1%

Fonte Aci. Ultimo dato disponibile

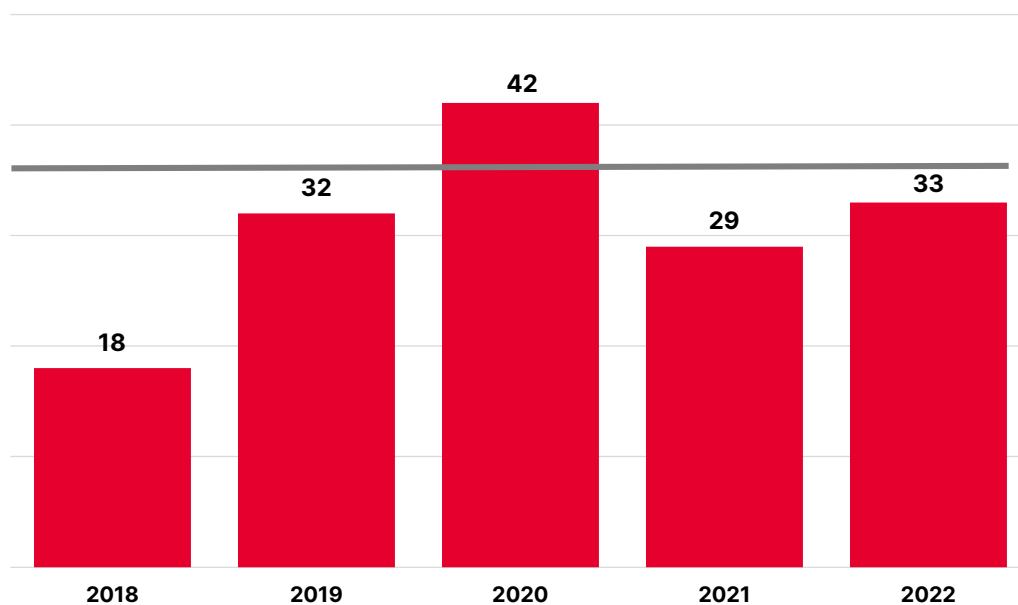
Tasso di motorizzazione nei comuni della città metropolitana di Bologna Autovetture per 100 abitanti al 31/12/2021



Tasso di motorizzazione per il comune di Bologna:
52,63 auto ogni 100 abitanti

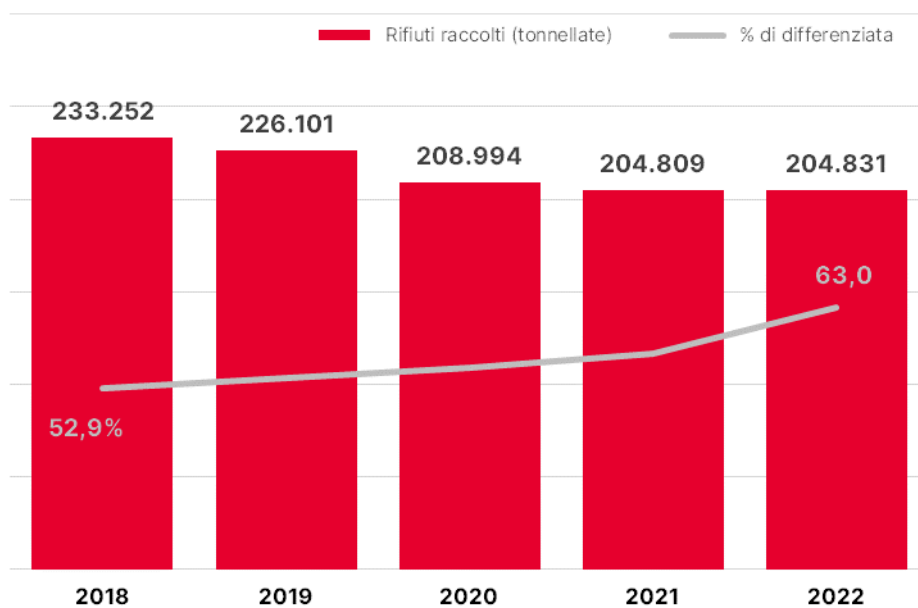
Fonte: A.C.I., Istat Elaborazione a cura dell'ufficio di statistica - Dati provvisori per il 2021.

Giorni di superamento valore limite di PM10 nel comune di Bologna nel 2022



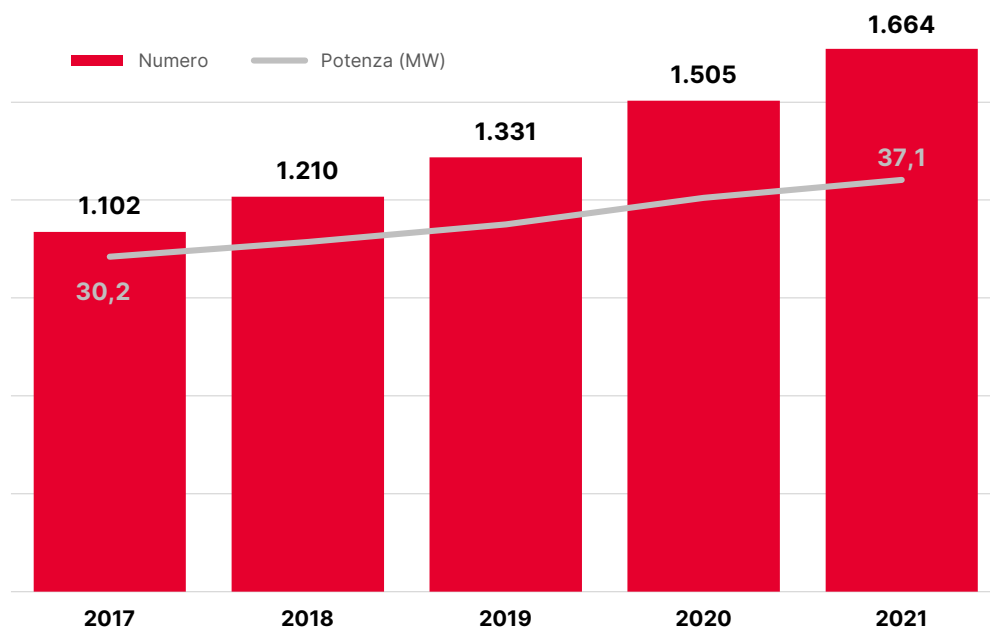
Fonte: Arpae - Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna. Per il 2022 i dati sono provvisori. P.ta S. Felice

Rifiuti urbani nel comune di Bologna



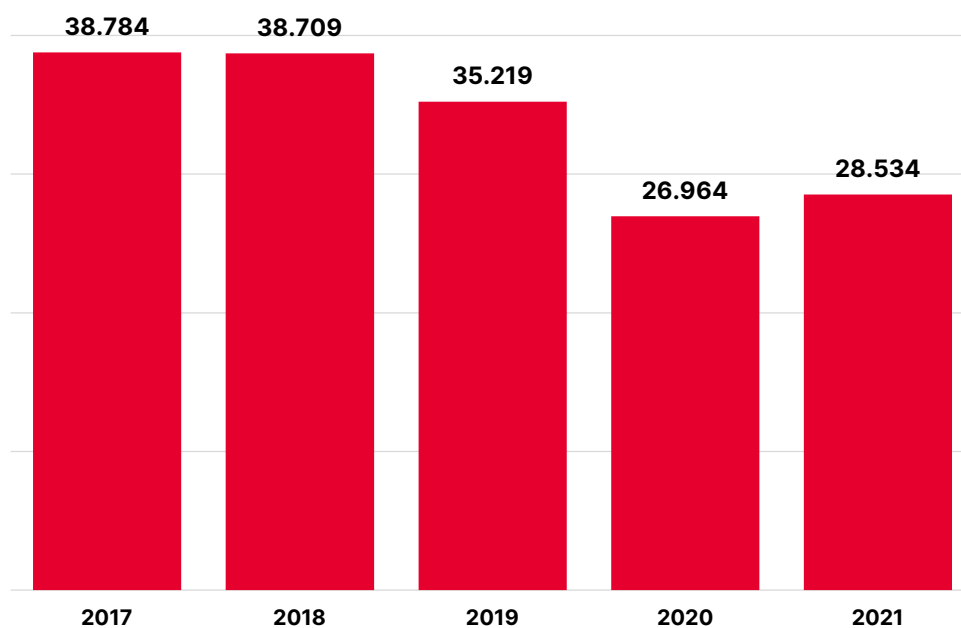
Fonte: Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti - Dati provvisori

Impianti fotovoltaici in esercizio nel comune di Bologna



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

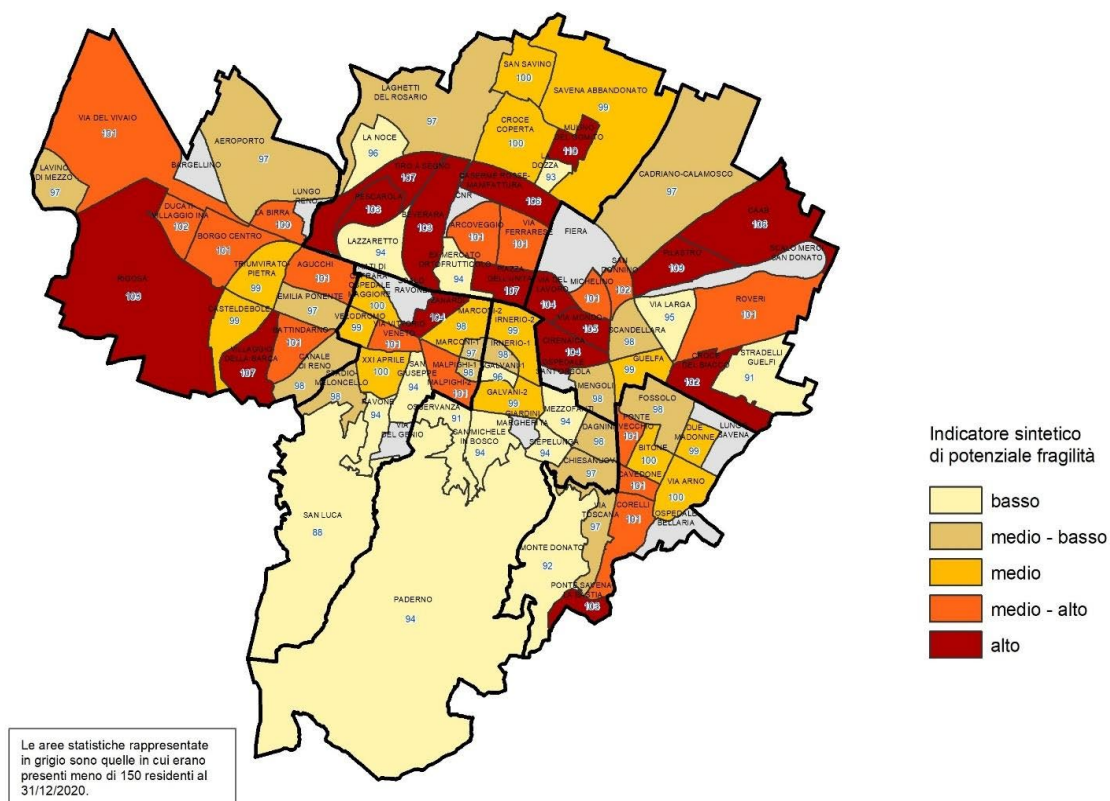
Delitti denunciati nel comune di Bologna all'Autorità giudiziaria dalle Forze dell'Ordine



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

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

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



Fonte: Uffici di statistica del Comune di Bologna – 31/12/2021

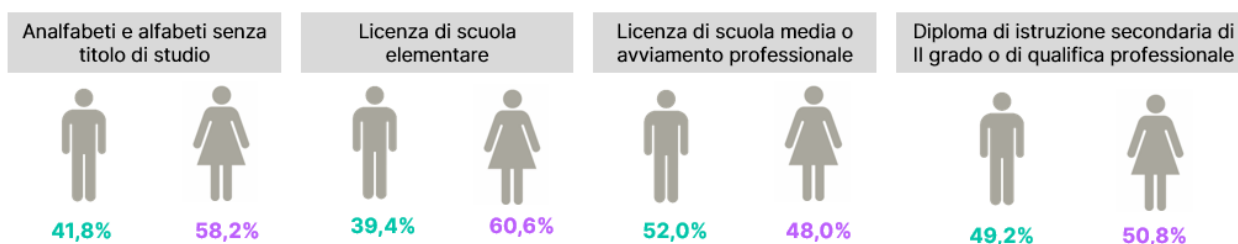
4.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

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'edizione 2022 del Bilancio di genere è stata redatta dall' Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI e contrasto alla violenza di genere in collaborazione con Area Programmazione e Statistica - Ufficio comunale di Statistica.

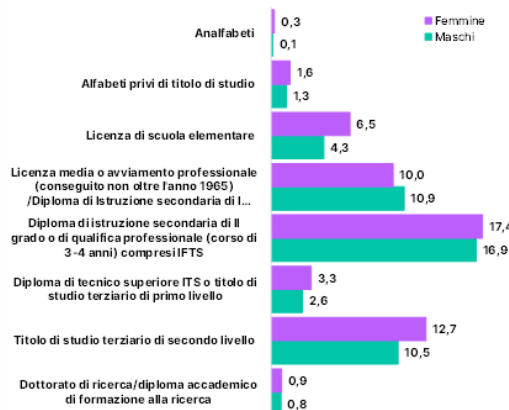
È consultabile all'indirizzo:

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

Titoli di studio nel Comune di Bologna al Censimento 2021



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



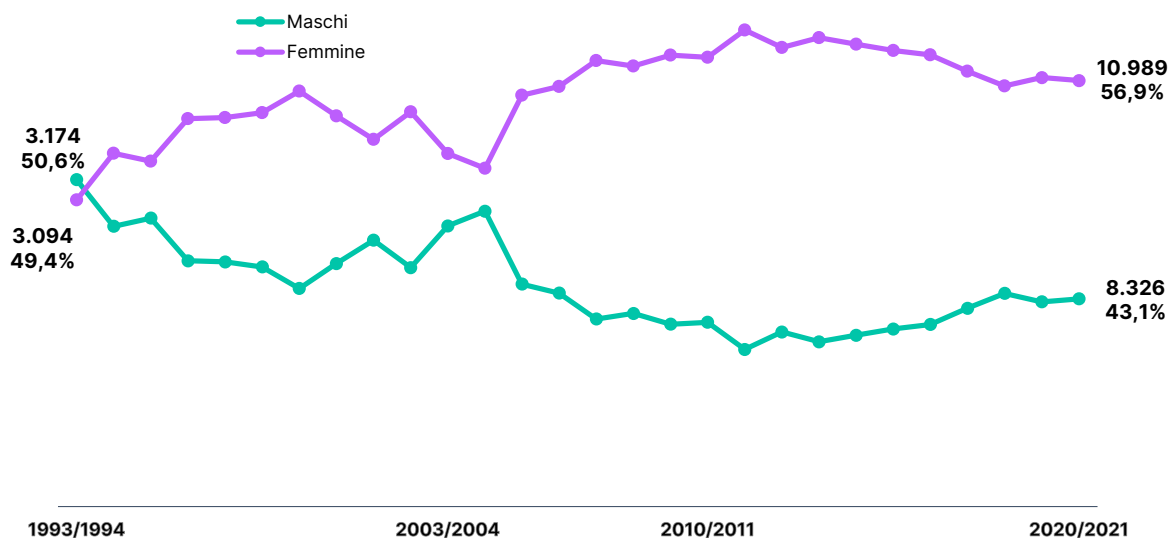
55 donne su 100 laureati

Popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna per genere e grado di istruzione al Censimento 2021

	Maschi	Femmine	Totale
Analfabeti	482	973	1.455
Alfabeti privi di titolo di studio	4.534	5.660	10.194
Licenza di scuola elementare	15.645	23.436	39.081
Licenza media o avviamento professionale (conseguito non oltre l'anno 1965)			
/Diploma di istruzione secondaria di I grado	39.514	36.207	75.721
Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni) compresi IFTS	60.904	62.747	123.651
Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello	9.324	11.907	21.231
Titolo di studio terziario di secondo livello	37.738	45.975	83.713
Dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca	2.949	3.113	6.062
Totale	171.090	190.018	361.108

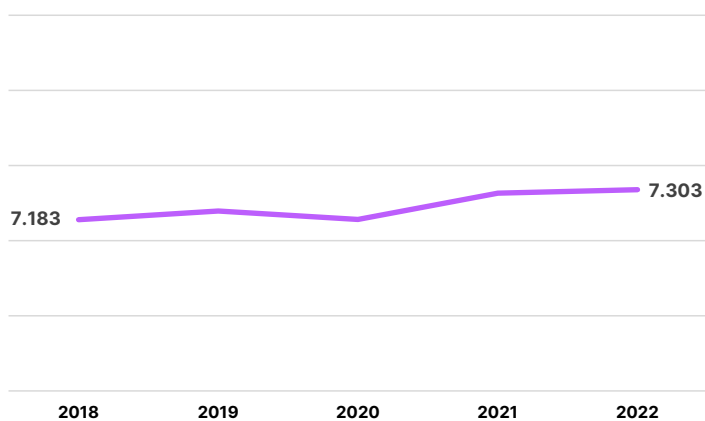
Fonte: Istat – Censimento permanente popolazione e abitazioni.

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

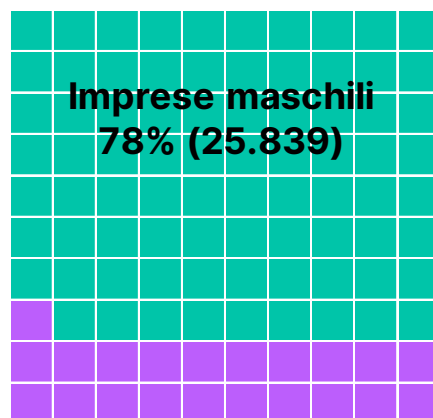


Fonte: Università degli studi di Bologna.

Imprese femminili attive nel comune di Bologna



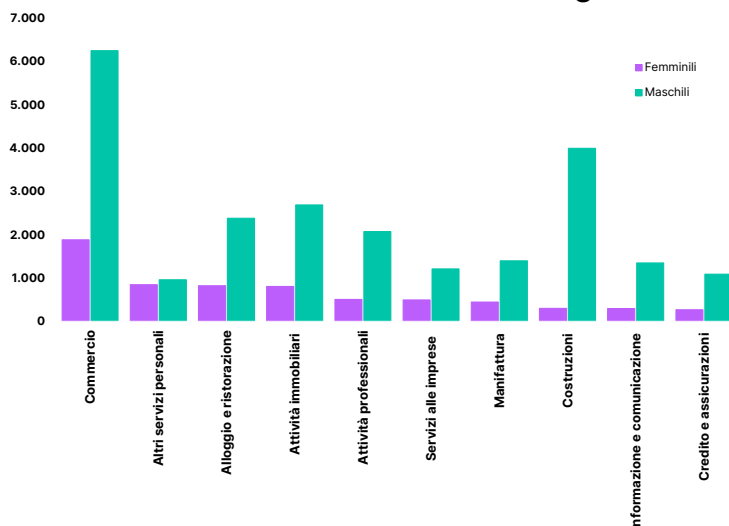
% per genere delle Imprese attive al 31/12/2022 nel comune di Bologna



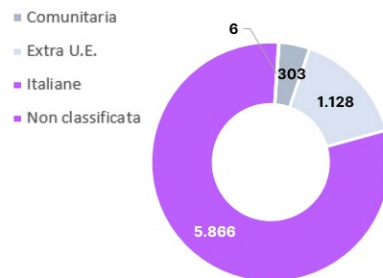
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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

Imprese per le prime 10 classi di ATECO femminili al 31/12/2022 del comune di Bologna

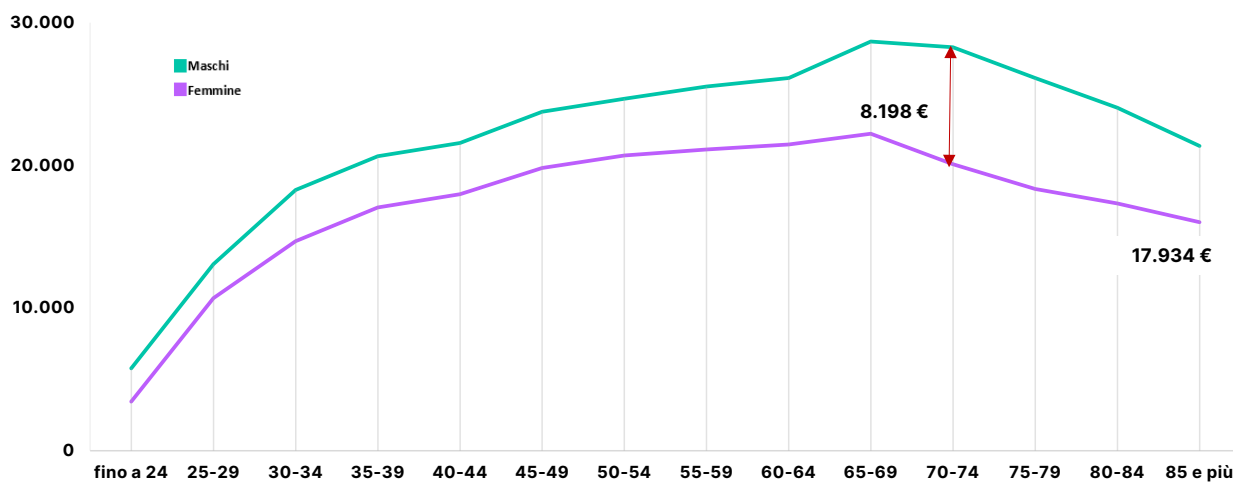


Imprese femminili per nazionalità al 31/12/2022



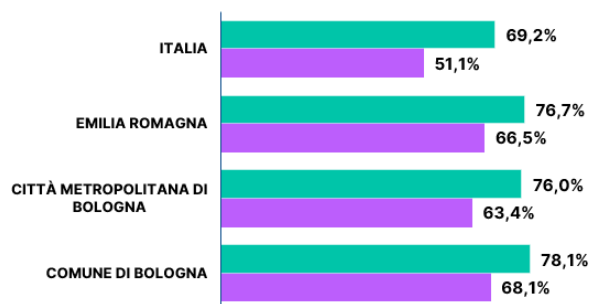
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2020

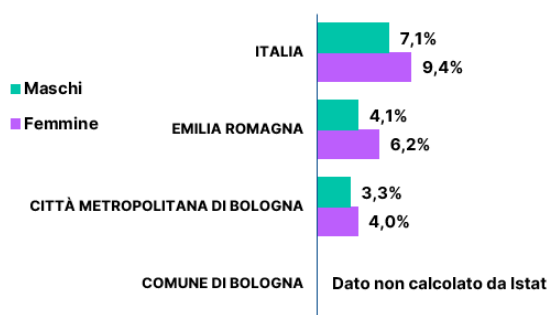


Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e della Finanza relativi alle dichiarazioni dei redditi. Ultimo dato disponibile.

Tasso di occupazione 2022



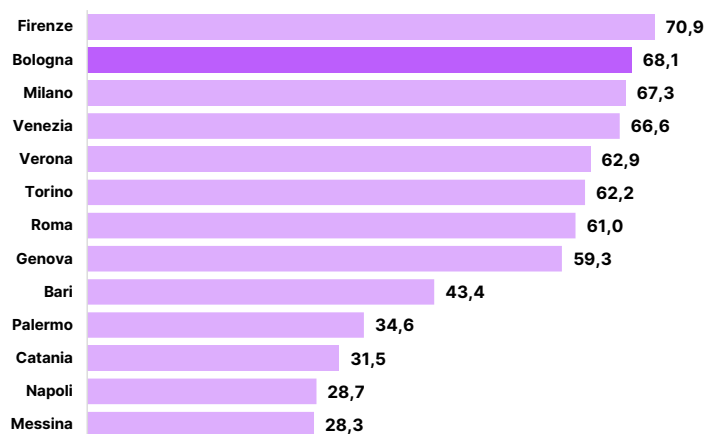
Tasso di disoccupazione 2022



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.

Tasso di occupazione femminile per grandi comuni – Anno 2022 (valori in %)



Occupate nel 2022

87.330

Fonte: Istat.

N.B. Il tasso si riferisce alla fascia d'età 15-64 anni. 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.

4.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

4.3.1 I dipendenti al 31/12/2022

Personale al 31/12/2022	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
categoria/genere	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	
CATEGORIA A	6	11												17
CATEGORIA B	695	178												873
CATEGORIA C	1911	603	21	13							2	1		2.551
CATEGORIA D	554	233	1	1			2	2			3	4		800
DIRIGENTI	25	22			5	4								56
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									1	1				2
SEGRETARIO GENERALE														0
Totale	3.191	1.047	22	14	5	4	2	2	1	1	5	5	0	4.299

Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

La comunità degli agenti del cambiamento

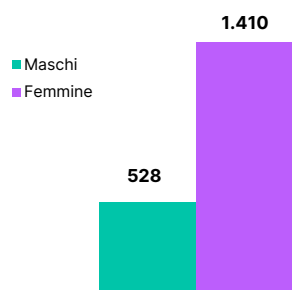
La comunità degli Agenti del Cambiamento è composta da 29 persone che lavorano in diverse strutture organizzative. Le attività sono organizzate da un coordinatore.

Gli agenti del cambiamento nel 2022 hanno svolto l'attività di facilitatori prevalentemente nelle strutture presso le quali lavorano.

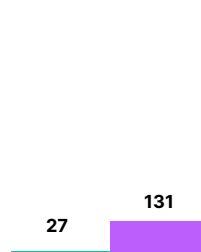
E' iniziato un laboratorio di miglioramento proposto dai Servizi Demografici per raccogliere elementi per stabilire i criteri per rendere omogenee le procedure anche in ottica di trasformazione digitale delle attività.

4.3.2 Il lavoro a distanza

Comune di Bologna
Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2022



Comune di Bologna
Dipendenti in telelavoro al 31/12/2022



Fonte: Comune di Bologna - Area Personale e Organizzazione

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

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

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

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) per il triennio 2022-2024, approvato dalla Giunta comunale con Atto PG n. 563480 del 14/12/2021, esecutivo dal 15/12/2021, (DG/PRO/2021/298), comprendeva i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari opportunità

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

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

Le quattro iniziative inserite nel PAP raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Tali azioni spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e, con questa impostazione, si è voluto dare evidenza di questa multidimensionalità.

Si riepilogano di seguito i risultati del 2022 a consuntivo, suddivisi per iniziative, riportati anche nella Relazione CUG.

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro

L'anno 2022 è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di lavoro agile e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività.

L'Amministrazione prosegue nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Sono proseguite le azioni di sensibilizzazione e formazione relative a Parità e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

L'inserimento delle persone con disabilità assunte nel 2022 è stato accompagnato da un colloquio di accoglienza con i responsabili delle strutture in cui la persona andrà a lavorare. Contemporaneamente sono state attivate le soluzioni tecnologiche e logistiche necessarie, con il coinvolgimento del settore Innovazione digitale e dati. Sono stati avviati dei percorsi di tutoraggio specifico per i nuovi assunti con l'aiuto della professionalità dei colleghi che svolgono l'attività da maggior tempo. E' stato portato avanti il processo di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, ed anche di promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

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

Nel 2022 è proseguita l'attività di monitoraggio dei dati organizzativi (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione) e dei dati relativi agli strumenti di conciliazione. L'attività di informazione e sensibilizzazione sulle competenze del CUG e dei Consiglieri di Fiducia è stata effettuata attraverso la pubblicazione di notizie nella Intranet comunale (IoNoi) e la realizzazione di percorsi formativi rivolti al personale neo-assunto con contratto di formazione e lavoro. La verifica sull'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 si è svolta nell'ambito di uno specifico incontro del CUG.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Sono state riproposte e rivalorizzate o proposte per la prima volta buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza alla nostra Comunità (lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento, lettera di benvenuto per le nuove assunzioni e di primo orientamento sul rapporto di lavoro e il codice di comportamento, saluto di benvenuto ai nuovi assunti da parte del Sindaco, del Direttore generale e della Capo Area Personale e Organizzazione). E' proseguita l'implementazione delle funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.

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 assolve dai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna.

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

I Consiglieri di Fiducia costituiscono una esperienza consolidata e confermata dal Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 - approvato con Delibera di Giunta PG n. 563480/2021, che prevedeva 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.

Nel corso del 2022 l'attività dei Consiglieri è tornata ad essere, in parte, in presenza.

Per l'anno 2022

- sono stati attivati 134 incontri;
- sono stati seguiti 25 nuovi casi, di cui 21 (84%) 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 2022

Si riportano gli investimenti di importo superiore ai 250 mila euro finanziati nell'anno 2022, elencati per Area/Dipartimento/Settore/Quartiere e per Progetto.

(valori in
migliaia di
Euro)

Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio

Settore Politiche Abitative

Progetto "Interventi per la casa"

Ampliamento dell'offerta pubblica di Edilizia Residenziale Sociale	5.000,00
Reimpiego dei proventi ex art.37 l.r.24/2001	832,41
Reimpiego dei proventi ex art.37 l.r.24/2001	3.316,52
Programma straordinario 2020-2022 recupero alloggi ERP	672,56
Reimpiego delle risorse derivanti dall'Imposta Regionale sulle Emissioni Sonore degli Aeromobili - IRESA - per interventi di miglioramento del clima acustico e del confort degli alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica	780,10
Programma Sicuro, Verde e Sociale riqualificazione dell'Edilizia Residenziale Pubblica" - Fondo complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"	30.324,62

Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità

Progetto 'PON METRO'

PON METRO Asse 2.1.2 e Asse 4.2.1 Palestra Popolare del Centro Sportivo Pizzoli interventi di efficientamento energetico, strutturale, di riqualificazione e recupero	1.461,82
---	-----------------

Progetto 'PNRR'

Intervento di efficientamento energetico su patrimonio comunale	250,00
---	---------------

Progetto 'REACT EU'

REACT EU - Tutela delle aree scolastiche	500,00
REACT EU - Riqualificazione degli impianti per il riscaldamento e il raffrescamento per aumentare l'efficienza energetica di edifici pubblici. - LOTTO I	1.000,00
REACT EU - Riqualificazione degli impianti per il riscaldamento e il raffrescamento per aumentare l'efficienza energetica di edifici pubblici. - LOTTO II	1.000,00
REACT EU - Riqualificazione di aree verdi come luoghi di aggregazione destinati all'inclusione sociale	1.476,43

Settore Gestione Bene Pubblico

Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'

Interventi straordinari ponti e viadotti	1.200,00
Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica	2.574,00
Lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade e marciapiedi	350,00

Progetto 'Attuazione programmi urbanistici'

Comparto R5.3 Bertalia Lazzaretto: nuovo canale di scarico delle acque meteoriche verso il fiume Reno	1.274,20
---	-----------------

Progetto 'Conservazione e restauro del patrimonio storico-monumentale'

Interventi di ripristino e restauro da eseguirsi dentro i locali che ospitano la libreria Giannino Stoppani al piano terra di Palazzo Re Enzo in via Rizzoli 1F	400,00
---	---------------

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

Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (quota global service)	500,00
Interventi di messa in sicurezza edifici non scolastici	300,00
Manutenzione patrimonio immobiliare (ulteriore quota global service)	2.250,00
Manutenzione straordinaria impianti termici, di condizionamento ed altri impianti (ulteriore quota global service)	500,00
Progetto 'Manutenzione straordinaria ed adeguamento alla normativa edifici scolastici'	
Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	500,00
Adeguamento alla normativa antincendio di immobili destinati a servizi educativi ed edilizia scolastica	1.000,00
Edifici scolastici vari - Interventi di manutenzione straordinaria coperture	300,00
Edifici scolastici vari - Interventi di messa in sicurezza vetri non certificabili	300,00
Scuole Gualandri - Via dell'Artigiano - Installazione ascensore	250,00
Rifacimento servizi igienici in alcuni plessi scolastici	300,00
Completamento adeguamento alle norme di prevenzione incendi e superamento barriere architettoniche Monterumici De André	600,00
Progetto 'Realizzazione interventi di riqualificazione del verde e di parchi a valenza di quartiere'	
Riqualificazione arredi e percorsi parchi	500,00
Progetto 'Riqualificazione del verde'	
Rinnovo e riqualificazione delle aree attrezzate con strutture ludiche presenti all'interno di parchi e giardini pubblici	500,00
Riqualificazione straordinaria di parchi e giardini	300,00
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (1 quota global service)	1.524,95
Manutenzione straordinaria patrimonio verde (2 quota global service)	1.450,00
Adattamento della città attraverso interventi di forestazione	960,00
Riforestazione Urbana: Parco Corrado Alvaro e Parco Carlo Urbani	280,00
Alberi per Bologna	300,00
Progetto 'Videosorveglianza'	
Potenziamento dei sistemi di video sorveglianza integrata con il sistema di controllo della rete di illuminazione pubblica in siti concordati con le autorità preposte	1.000,00
Altri interventi	
Passerella ciclopedonale tra Via Cracovia e Via Canova	600,00
Completamento del progetto relativo al bilancio partecipativo 2018	345,54
Settore Mobilità sostenibile e Infrastrutture	
Progetto 'Adeguamento e manutenzione rete viaria'	
Attuazione PSSU punti neri: messa in sicurezza e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	800,00
Attuazione PSSU interventi per il miglioramento della sicurezza stradale: riqualificazione e interventi di segnaletica delle strade di proprietà dell'ente	400,00
Adeguamento degli attraversamenti pedonali alle intersezioni semaforizzate alle esigenze dei non vedenti	250,00
Progetto 'Piste ciclabili'	
Percorsi ciclabili BIKE TO WORK 2021	2.201,62
Settore Edilizia Pubblica	
Progetto 'Impianti sportivi'	
Interventi manutentivi urgenti su impianti sportivi	250,00
Messa in sicurezza area edificio ex Cubo presso il campo da baseball Gianni Falchi ed altri interventi manutentivi urgenti su impianti sportivi	250,00
Interventi urgenti di manutenzione edile ed impiantistici di impianti sportivi	400,00

Centro sportivo Bonori: realizzazione di nuova palestra previa demolizione dell'edificio ad uso bocciolina esistente, sito in via Romita, n. 2/7	6.050,00
--	-----------------

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

Rimozione della scala provvisoria e realizzazione di nuova scala alla Salara	250,00
--	---------------

Manutenzione locali via Lombardia	400,00
-----------------------------------	---------------

Progetto 'Uffici amministrativi e tecnici comunali'

Demolizione dell'edificio in via Faenza 4 propedeutica alla costruzione della nuova casa di comunità	1.300,00
--	-----------------

Realizzazione al grezzo del quarto livello fuori terra nella casa di comunità in via Faenza 4	1.586,00
---	-----------------

Quartiere Borgo Panigale - Reno

Progetto 'Poli scolastici'

Demolizione di edificio inagibile e realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 anni - via Menghini, 4 Bologna	4.382,40
--	-----------------

Quartiere Porto - Saragozza

Progetto 'Poli scolastici'

Ampliamento dell'esistente polo 0-6 anni (Infanzia Dall'olio, Nido Cavina) per la realizzazione di un nuovo polo per l'infanzia 0-6 giuntato sismicamente, in via Bruno Monterumici,1, Bologna	4.195,20
--	-----------------

Costruzione delle nuove scuole Armandi Avogli, mediante demolizione dell'esistente, in via Saragozza 238	3.000,00
--	-----------------

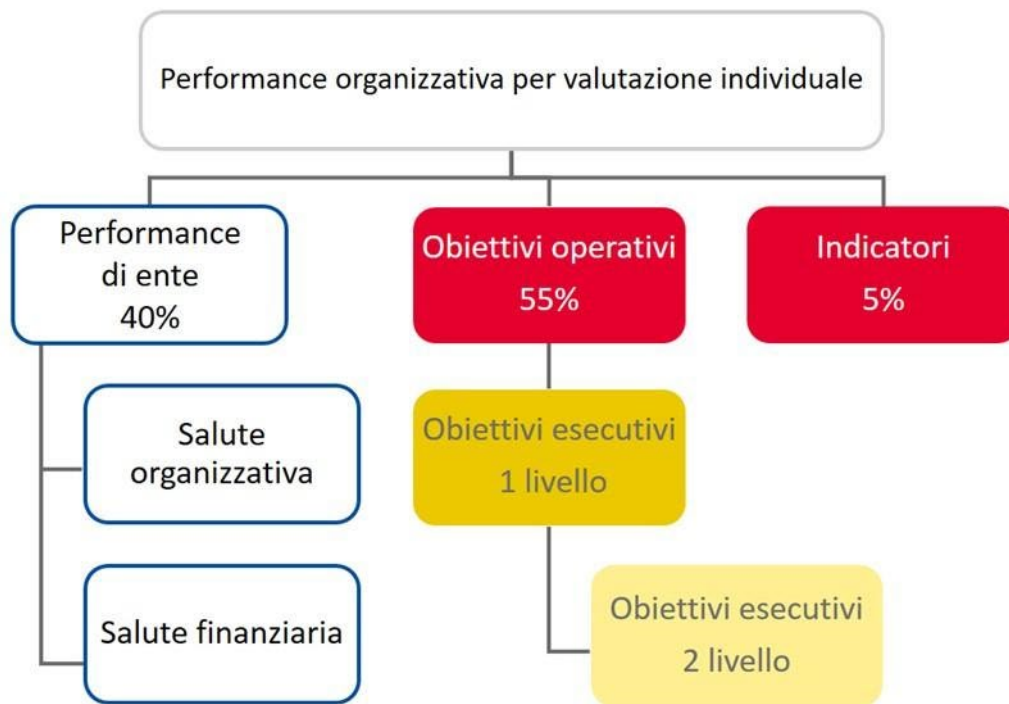
4.5 Prospetto dei costi per missione (Allegato 4)

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, assorbiti dal 2022 dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si ritiene utile riportare l'allegato al rendiconto "prospetto dei costi per missione". Esso mostra l'insieme dei componenti negativi del conto economico suddivisi per natura distribuiti per missione, offrendo così un approfondimento del processo di allocazione delle risorse fra i diversi interventi sviluppati dall'Amministrazione.

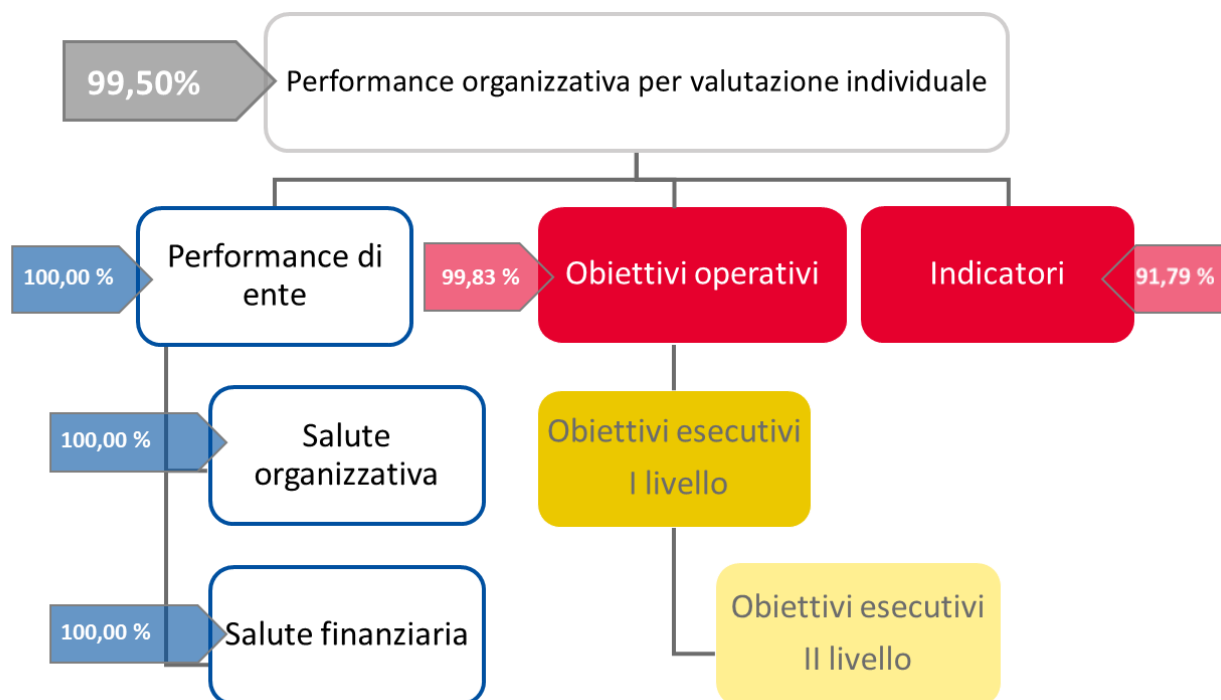
5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

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

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



Il risultato per il 2022 è il seguente:



5.1 Performance di ente

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

5.1.1 Stato di salute finanziaria

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

Il Piano degli indicatori di bilancio nella sua completezza è allegato in fase preventiva al Bilancio di previsione 2022 – 2024; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione 2022.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore assunto dall'indicatore nel 2021	valore target 2022	valore assunto dall'indicatore nel 2022	peso	Consuntivo 2022
1 Rigidità strutturale di bilancio	1.1 Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"- FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborsoprestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate)	27,89	<40	30,01	20%	20%
2 Entrate correnti	2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	70,68	>60	69,87	20%	20%
6 Interessi passivi	6.1 Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	0,28	<2	0,25	20%	20%
7 Debiti non finanziari	9.5 Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	Giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	-21	<0	-20	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	22,59	>0	12,21	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.

1. Età anagrafica media

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

1. Età anagrafica media

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
somma età	220.899	218.193	218.469	214.856	214.323	209.605	209.157	212.304
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299
media età anagrafica dei dipendenti	52,94	52,43	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04	49,38

Direzione
Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	50,19
Anno 2022	49,38
scarto	-0,81

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

2. Livello di scolarità

La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
dipendenti laureati	1.245	1.270	1.334	1.397	1.506	1.517	1.645	1.805
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	29,83%	30,51%	31,47%	32,83%	35,29%	36,41%	39,35%	41,99%

Direzione
Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	37,02%
Anno 2022	41,99%
scarto	4,97%

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. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

3. Ore di formazione erogate

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
n.ore di formazione(riferite alla durata delle edizioni)	2.897	3.262	2.391	4.264	5.194	2.770	3.369	3.147
ore potenziali lavorabili	7.772.544	7.791.264	7.935.408	7.965.360	7.987.824	7.798.752	7.824.960	8.047.728
rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	0,04%	0,04%	0,03%	0,05%	0,07%	0,04%	0,04%	0,04%

Direzione
Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	0,048%
Anno 2022	0,039%
scarto	-0,009%

4. Ore di formazione erogate pro capite

L'indicatore misura l'attenzione dell'Ente nello sviluppo professionale delle persone. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissato nel mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)

4. Ore di formazione erogate pro capite

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	2.778	3.277	3.578	3.666	4.120	3.981	4.116	3.719
numero dipendenti da dotazione organica + AS FDO + T.D. A.90	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299
rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	66,57%	78,74%	84,41%	86,16%	96,55%	95,56%	98,47%	86,5%

Direzione
Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	96,86%
Anno 2022	86,51%
scarto	-10,35%

5. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

5 Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

L'indicatore misura l'andamento dell'investimento nelle tecnologie dell'informazione e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta alla digitalizzazione dei processi e all'innovazione organizzativa e tecnologica al servizio del cittadino. La direzione prevista è crescente e il target è fissato nell'aumento percentuale o mantenimento della spesa dell'ultimo triennio (2020/2022) sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Spesa in tecnologie dell'informazione	2.556.325,97	2.237.656,18	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,74	5.260.286,96	6.900.253,49	4.636.220,80

Direzione

Crescente

Target

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

media triennio precedente (2019/2021)	5.409.527,73
spesa dell'ultimo triennio (2020/2022)	5.598.920,42
scarto	4%

6. Telelavoro

6. Telelavoro

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

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

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
numero "postazioni" in telelavoro attivate in corso d'anno	41	52	56	75	89	103	122	158
numero dipendenti	4.173	4.162	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299
% telelavoro attivati sul totale dei dipendenti	0,98%	1,25%	1,32%	1,76%	2,09%	2,47%	2,92%	3,68%

Direzione

Costante o crescente

Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	2,49%
Anno 2022	3,68%
scarto	1,18%

7. Lavoro agile

7. Lavoro agile

L'indicatore mostra la relazione le posizioni di lavoro agile attivate nell'anno ed il totale potenziale delle posizioni di lavoro (al 31/12 di ogni anno) e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al benessere organizzativo da un lato e alla responsabilizzazione delle persone dall'altro.
La direzione è costante e il target è fissato in un rapporto del 15% (scarto ≤ 5)

	ANNO 2022
posizioni attivate	1.937
posizioni potenziali	2.218
% totale	87,33%

8. Condizioni tecnologiche lavoro agile

8. Condizioni tecnologiche lavoro agile

L'indicatore misura l'andamento della dotazione tecnologica fornita al dipendente, fermo restando che sia in caso di dotazione dell'Amministrazione che di dotazione personale viene garantita la protezione delle risorse aziendali e l'utilizzo di utenze di lavoro.
La direzione prevista è crescente e il target è fissato nell'aumento

ANNO 2021	ANNO 2022
2.300	2.600

Anno 2022	copertura lavoratori agili	100,00%
-----------	----------------------------	---------

9. Part-time

9. Part-time

Part time:

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

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

ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
452	448	414	382	414

Direzione

Costante o crescente

Target

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

media triennio 2019, 2020 e 2021	414,67
Anno 2022	414,00
scarto	-0,16% scarto effettivo

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.

Anche per l'anno 2022 alcuni indicatori non sono stati applicati in quanto risentono ancora degli effetti post pandemia o relativi ad obiettivi chiusi in seguito a modifiche riorganizzative, e sono stati pertanto 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 11 "Obiettivi Operativi 2022-2024".

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%. 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, assorbito ora dalla Sez. 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 e i Quartieri, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di primo e secondo livello, riportando la percentuale raggiunta ed eventuali note.

Analogamente agli indicatori degli obiettivi operativi, se il risultato raggiunto è stato superiore alla previsione,

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

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

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