



**Comune
di Bologna**

Relazione sulla Performance 2024



Sommario

1	Highlights.....	3
2	Analisi del contesto e delle risorse.....	9
2.1	Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto.....	9
2.2	Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere	20
2.3	Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane.....	24
2.3.1	Il personale al 31/12/2024	24
2.3.2	Il lavoro a distanza	24
2.3.3	L'attenzione al benessere, alle pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione	26
2.4	Contesto interno: risorse finanziarie e investimenti	48
3	Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2024	49
3.1	Le fasi del processo di misurazione e valutazione per l'anno 2024.....	50
3.1.1	Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.....	50
3.1.2	Piano Integrato di Attività e Organizzazione	50
3.1.3	Variazioni e monitoraggio infra annuale.....	51
3.1.4	Relazione sulla performance	51
3.1.5	Attuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e di incremento dei livelli di trasparenza	52
4	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	53
4.1	Performance di ente	54
4.1.1	Stato di salute del Capitale Finanziario.....	55
4.1.2	Stato di salute del Capitale Umano	56
4.1.3	Stato di salute del Capitale Organizzativo.....	56
4.1.4	Stato di salute del Capitale Materiale	57
4.1.5	Dettaglio indicatori Capitale Umano	58
4.1.6	Dettaglio indicatori Capitale Organizzativo	60
4.1.7	Dettaglio indicatori Capitale Materiale.....	62
5	Raggiungimento degli obiettivi operativi.....	64
5.1	Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)	64
5.2	Consuntivo indicatori (Allegato 2)	64
5.3	Consuntivo Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi (Allegato 3)	64

1 Highlights



**Raccolta differenziata
72,4%***
*dato provvisorio



**Totale mq di suoli
bonificati e/o risanati
136.108 mq/anno**



Piste ciclabili +1,8 sul 2023%*
*da 184,3 nel 2019 a 244,6 km nel 2024



**Tasso di copertura
nidi d'infanzia
53%**



**Realizzazione e
ripristino alloggi sociali
n. 509**



**Istanze presentate
in forma digitale
+22%**

iperbole

**Utenti con profilo di Iperbole
+13%**



**Monitoraggio utenti attivi
delle biblioteche
+1%***
* solo utenti fisici



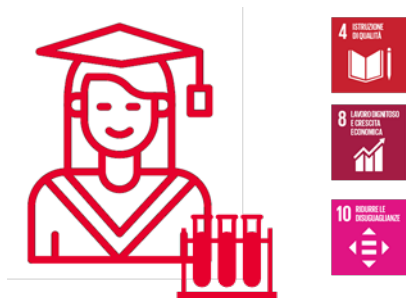
**Monitoraggio visitatori
e presenze Musei civici
+16,95%**



**Biblioteca diffusa:
11 punti attivati
37 volontari coinvolti**



**Monitoraggio
tempestività
pagamenti
-17 giorni ***
*calcolato da PCC



Azioni di orientamento formazione tecnico scientifica

+13% (206 ragazze su 1.592 totali) *

*pur rimanendo alto il divario tra le ragazze e i ragazzi partecipanti, le ragazze registrano un costante se pur piccolo aumento (dal 5% del 2021 al 13% del 2024 sul totale partecipanti)



Accesso ai servizi/informazione on line giovani under 35
+5% (229.428 n.)



Giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi
+5% (13.476 n.)

Focus di alcuni dati di genere e generazionali (DUP 2024-2026)

Gender index (situazione all'ultimo consuntivo approvato)

**Persone accolte e orientate
dagli Sportelli Sociali**



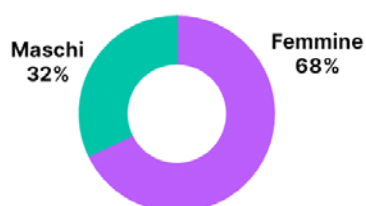
**Caregiver
domande presentate**



**Interventi per inserimento
lavorativo e inclusione
sociale (tirocini)**



Buoni spesa 1.0



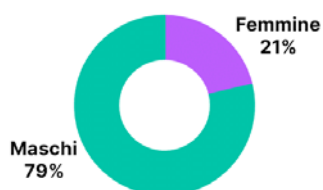
**Persone in carico nei
servizi domiciliarità pubblici
e privati**



**Persone con interventi e
serv. sociali e socio-sanitari
autorizzati**



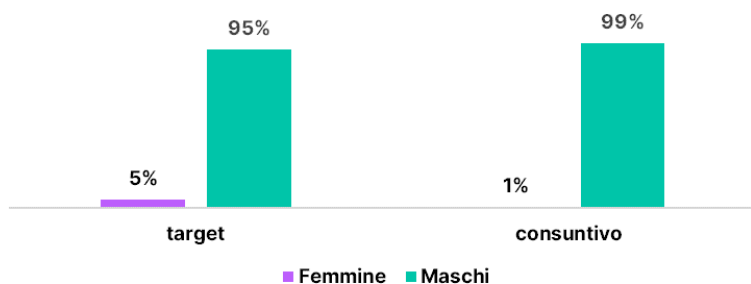
**Conducenti veicoli coinvolti
in incidenti stradali**



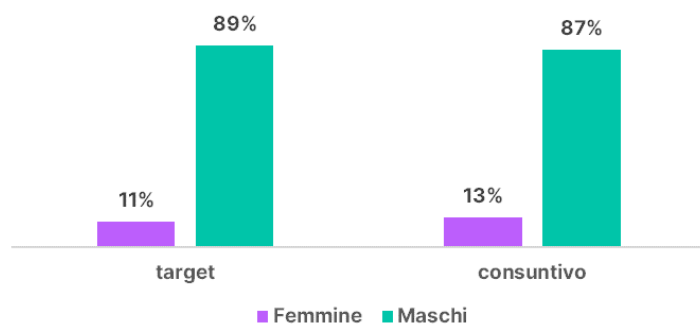
**Votanti Bilancio
partecipativo**



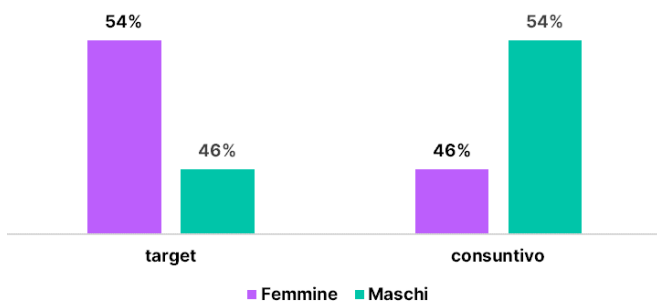
Riduzione della percentuale del gap di genere nell'inserimento lavorativo



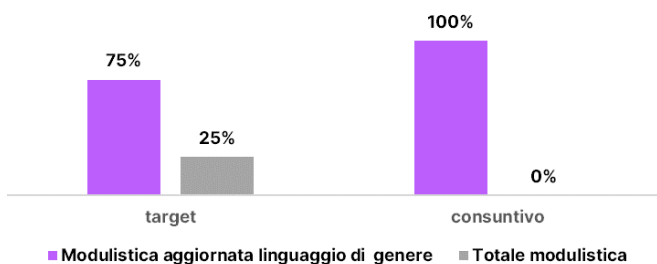
Giovani coinvolti in azioni di orientamento per formazione tecnico scientifica



Progetti complessivi soggetti Terzo settore - % donne coinvolte

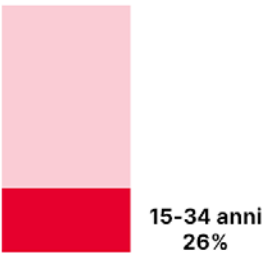


Revisione della modulistica in uso ai Servizi Demografici nel rispetto del linguaggio di genere

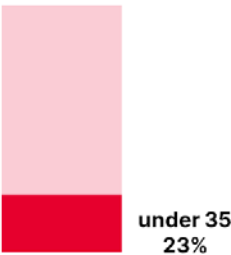


Indicatore generazionale (situazione all'ultimo consuntivo approvato)

Persone coinvolte in attività di formazione in materia di educazione stradale/civica 15-34 anni

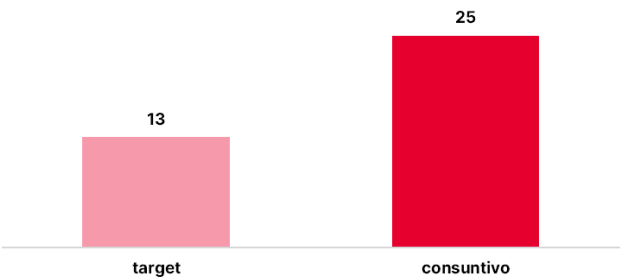


Votanti Bilancio partecipativo under 35

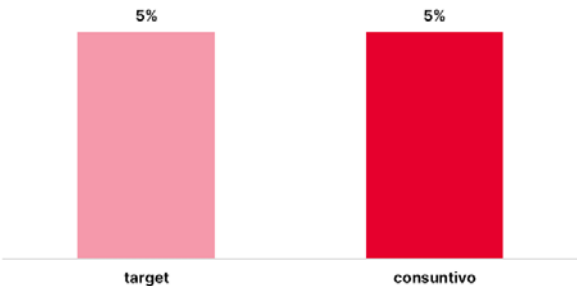


Consuntivo obiettivi operativi DUP 2024-2026

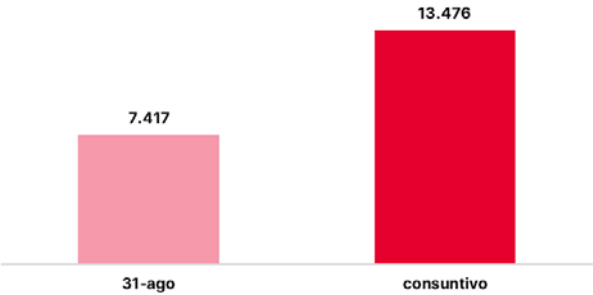
Monitoraggio Servizio Civile Digitale
Fascia età 18-34 anni (maggioranza tra i 20 e i 25)



Coinvolgimento delle e dei giovani alla vita democratica 18-34 anni

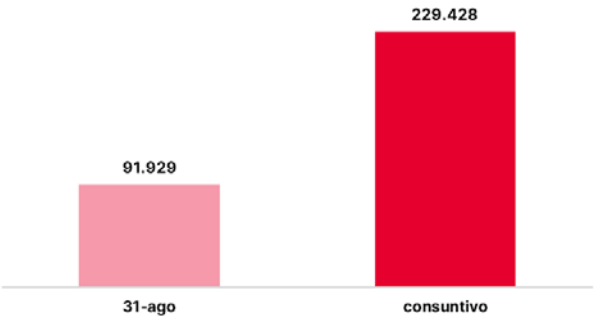


Monitoraggio giovani under 35 coinvolti in progetti e servizi
(informagiovani, impronte digitali, progetto radar, soggiorni...)*



*nuovo indicatore, il confronto viene fatto tra il monitoraggio al 31/08 e il consuntivo

Monitoraggio accessi ai servizi/informazioni on line dei giovani under 35*



*nuovo indicatore, il confronto viene fatto tra il monitoraggio al 31/08 e il consuntivo

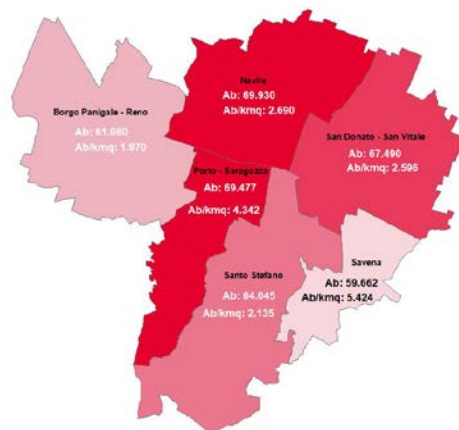
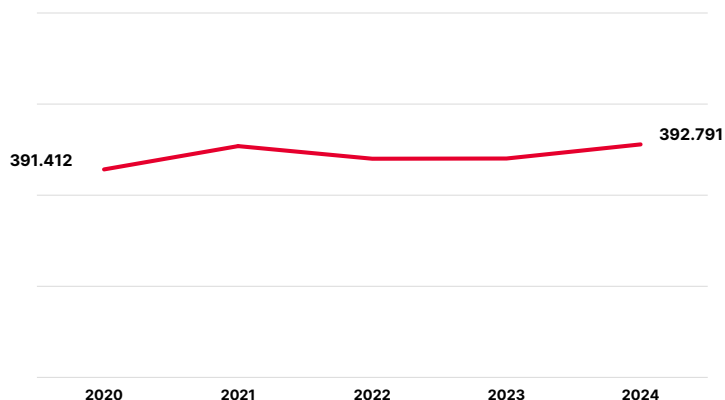
Fonte icone: Microsoft Office, Thenounproject

2 Analisi del contesto e delle risorse

2.1 Contesto esterno: dati e analisi statistiche di contesto

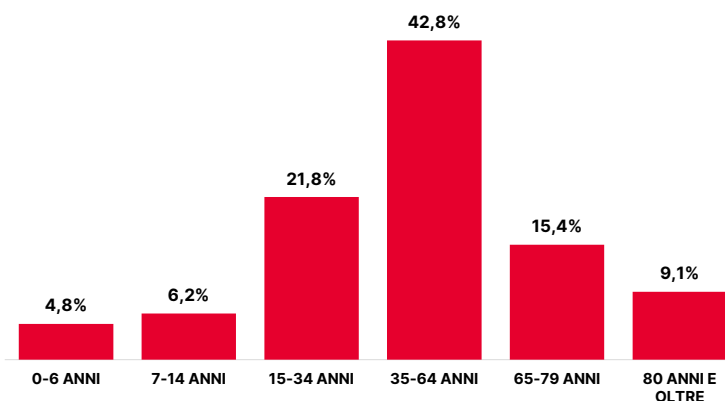
Si propongono alcuni dati particolarmente significativi, disponibili sul portale degli uffici di statistica del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna [i numeri di bologna metropolitana](#) dove è possibile trovare, in un unico polo conoscitivo, il complesso della documentazione statistica 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 2024



Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Popolazione residente nel comune di Bologna per classi di età al 31/12/2024 (% sul totale)



Giovani fino a 14 anni

43.117

Giovani 15-34 anni

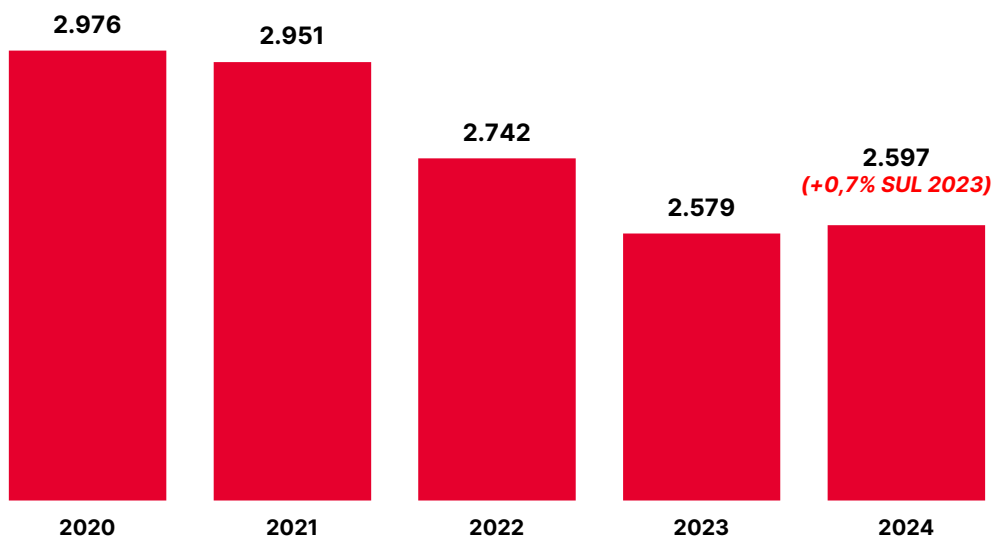
85.611

Ultra-sessantacinquenni

96.102

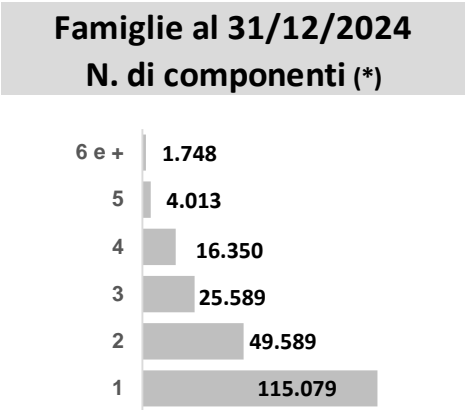
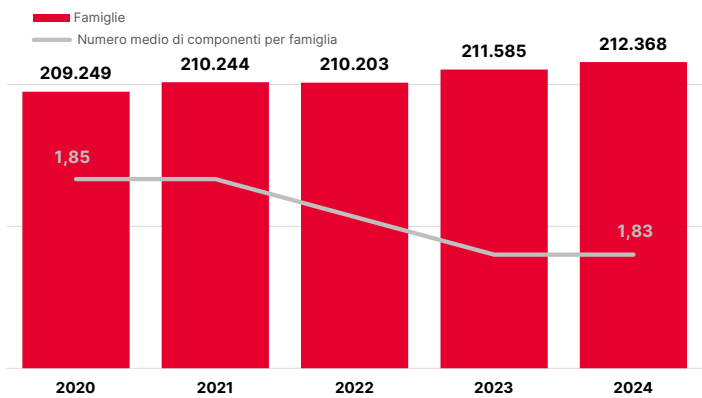
Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Nati residenti nel comune di Bologna



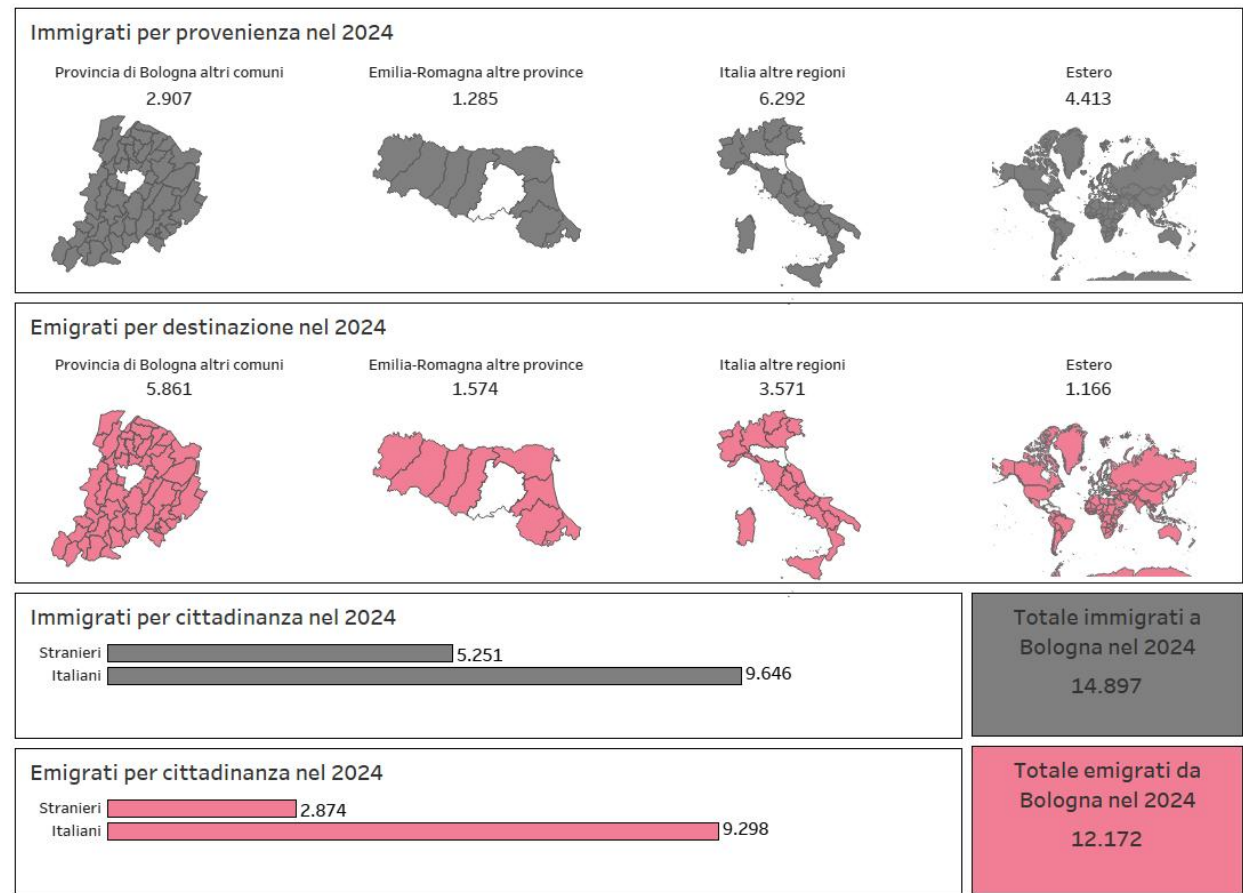
Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Famiglie residenti nel comune di Bologna



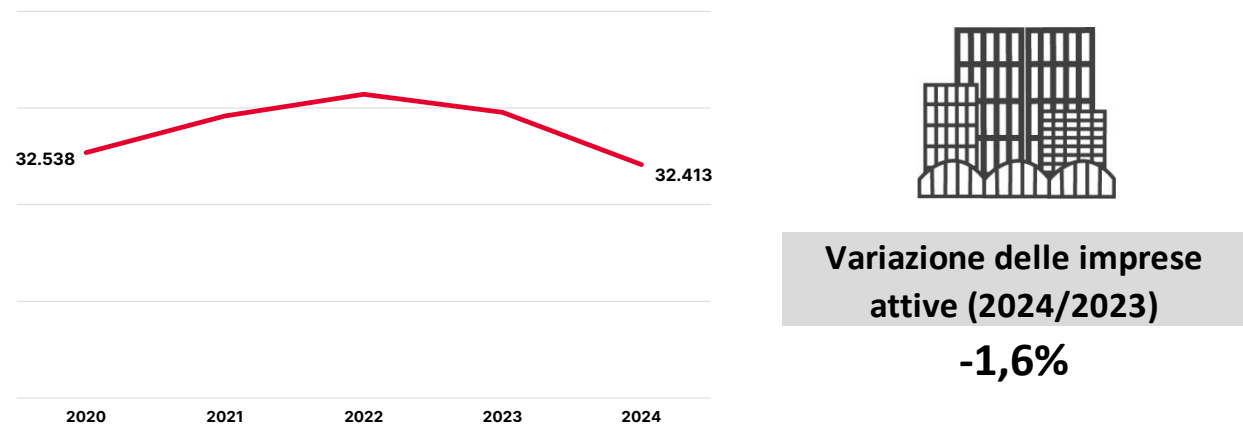
Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.
(*) Le famiglie unipersonali non implicano che gli individui vivano da soli. Ne sono un esempio persone legate da sentimento affettivo che scelgono di costituire nuclei separati coabitanti o due o più lavoratori che condividano l'abitazione.

Immigrati ed emigrati nel comune di Bologna per provenienza e destinazione nel 2024



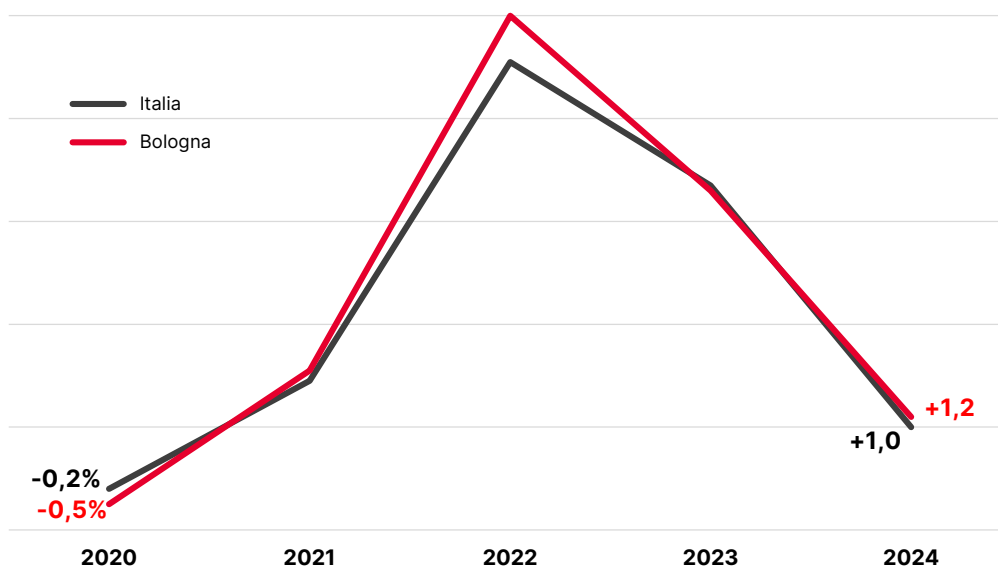
Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.
N.B. I dati non comprendono le regolarizzazioni d'ufficio: iscrizioni e cancellazioni.

Imprese attive nel comune di Bologna



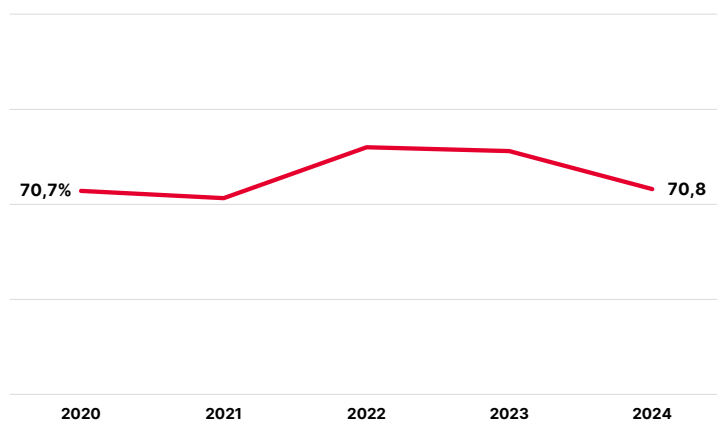
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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



Fonte: Istat.

Tasso di occupazione nel comune di Bologna

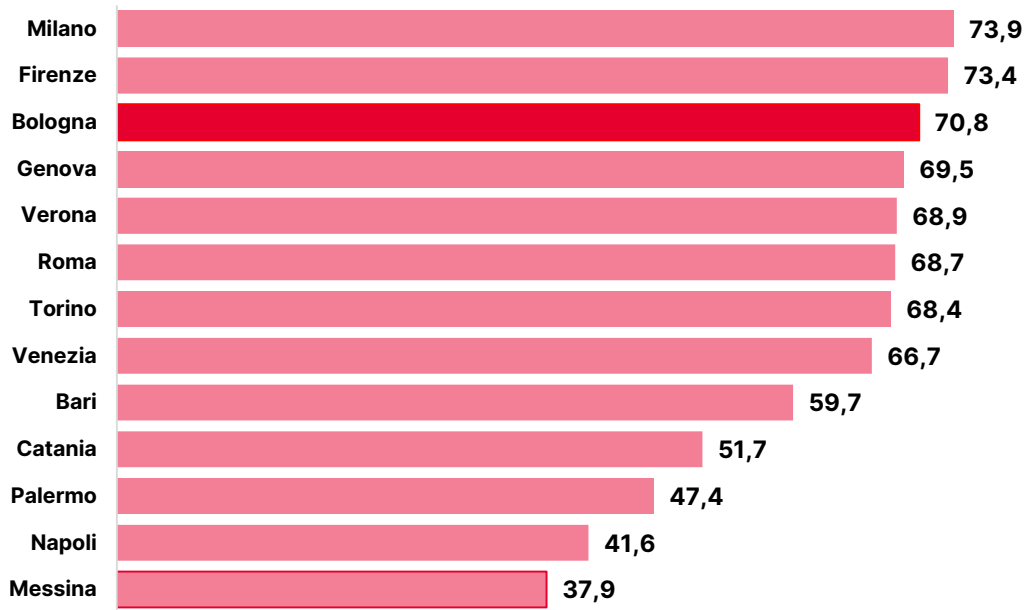


Occupati nel 2024
182.439

Fonte: Istat.

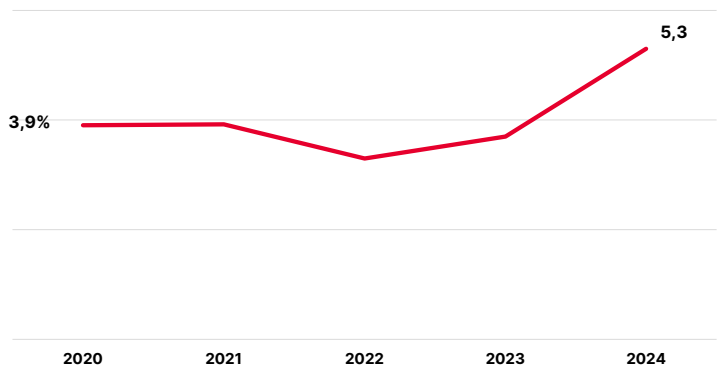
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di occupazione per grandi comuni – Anno 2024 (valori in %)



N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di disoccupazione nel comune di Bologna



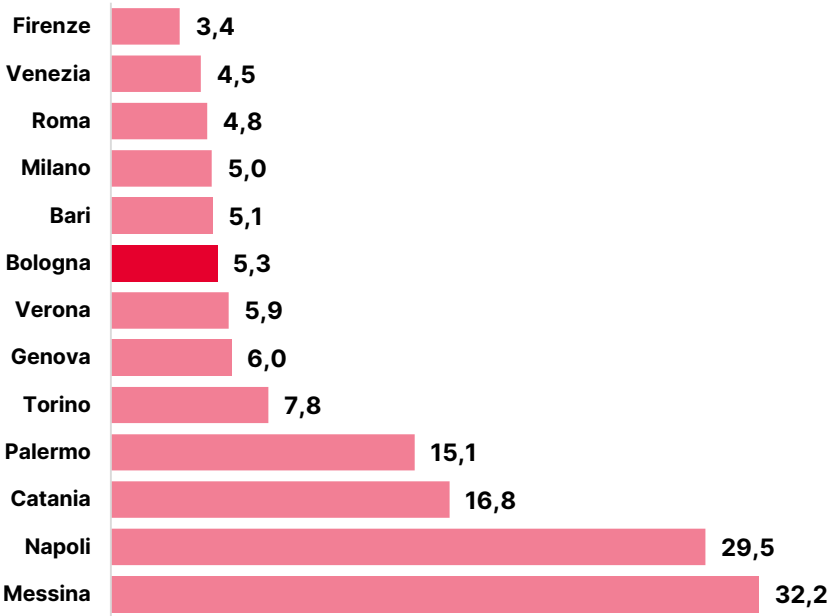
Disoccupati nel 2024

10.134

Fonte: Istat.

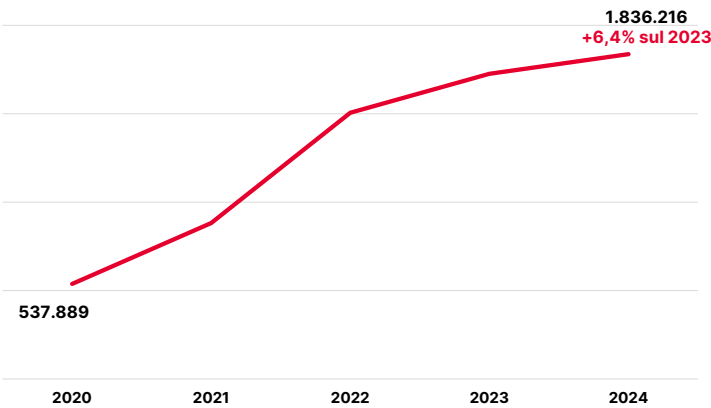
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di disoccupazione per grandi comuni – Anno 2024 (valori in %)

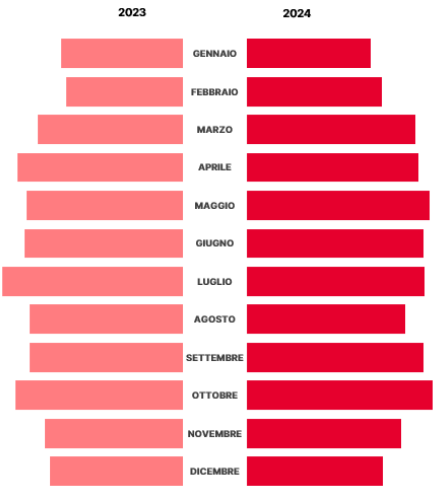


Fonte: Istat.
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Arrivi turistici nel comune di Bologna

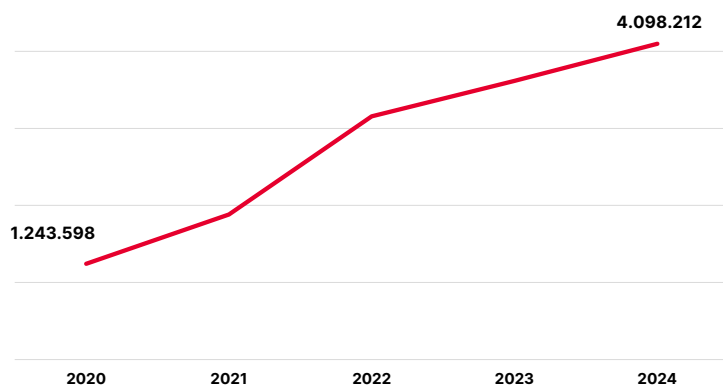


Arrivi turistici mensili nel comune di Bologna



Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2024.

Numero di pernottamenti nelle strutture turistiche del comune di Bologna



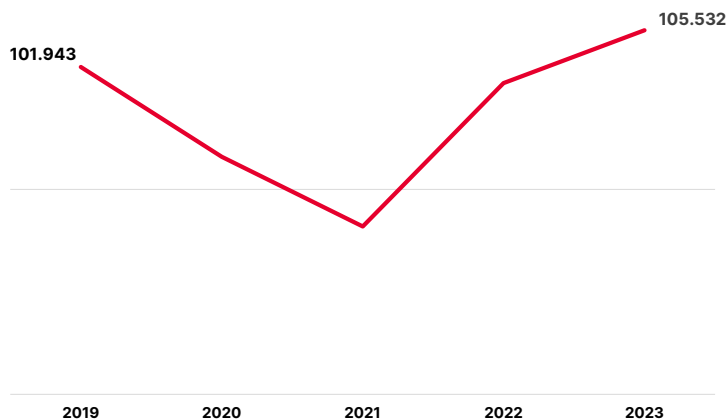
Fonte: Regione Emilia-Romagna. Dati provvisori per il 2024.



**Variazione dei pernottamenti
di turisti (2024/2023)**

+13,3%

Abbonamenti annuali emessi - Servizio Urbano Bologna



Fonte: SRM - Reti e Mobilità Srl.

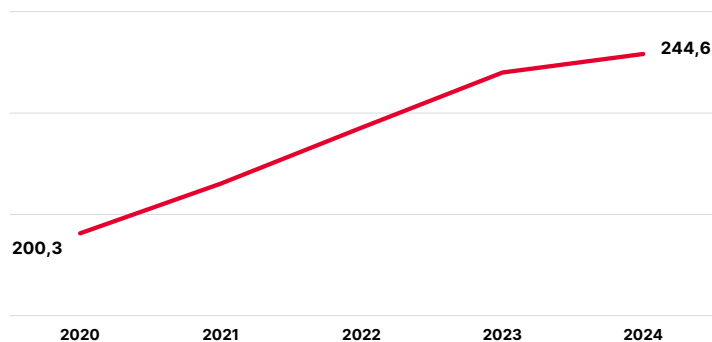
N.B.: I titoli annuali comprendono tutte le varie tipologie di abbonamenti annuali comprensivi di quelli Mobility Manager, gratuiti dei bambini della scuola primaria e dell'infanzia e quelli acquistati dagli Enti per i loro dipendenti (comune di Bologna, Città metropolitana di Bologna, Regione Emilia Romagna, etc.).



**Variazione n° abbonamenti
(2023/2022)**

+5,1%

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



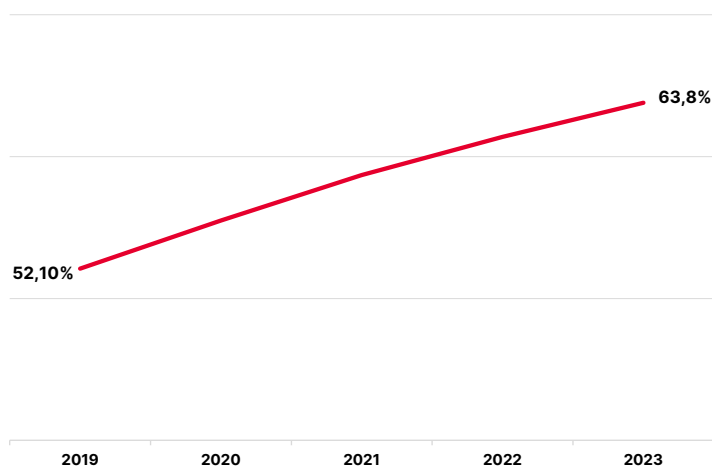
**Variazione lunghezza
(2024/2023)**

+1,8%

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

N.B. La voce "piste ciclabili" include le 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

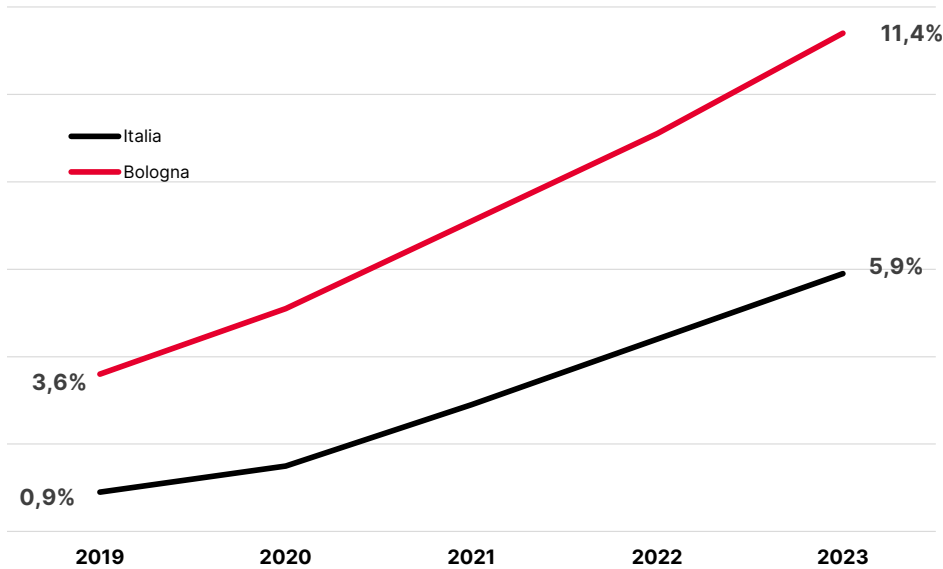


**Autovetture classe euro 5 o 6
Variazione 2023/2022**

+4,7%

Fonte: Aci. Ultimo dato disponibile.

Parco autovetture del comune di Bologna e dell'Italia ibride o elettriche (%)



Fonte Aci. Ultimo dato disponibile

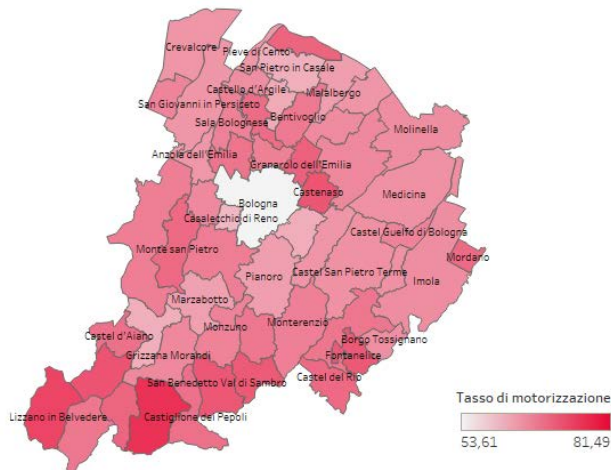
Autovetture per classe euro nel comune di Bologna (valori in % rispetto al 2018)

	2019	2020	2021	2022	2023
Euro 0 e 1					
Euro 2					-51,0%
Euro 3					
Euro 4					
Euro 5					
Euro 6					83,6%

Fonte Aci. Ultimo dato disponibile

Tasso di motorizzazione nei comuni della città metropolitana di Bologna.

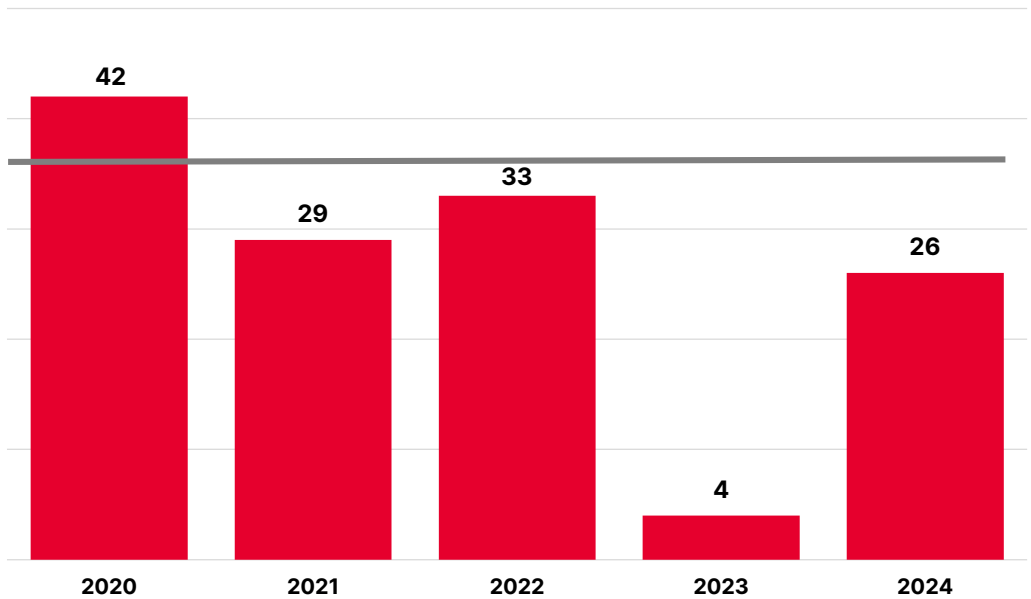
Autovetture per 100 abitanti al 31/12/2023



Tasso di motorizzazione per il comune di Bologna:
53,61 auto ogni 100 abitanti

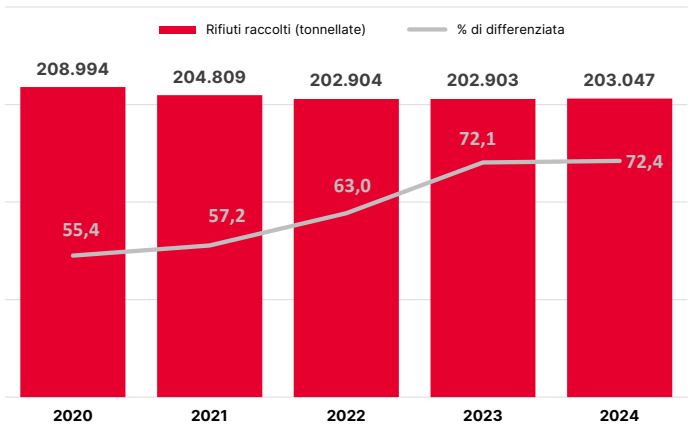
Fonte: A.C.I., Istat (per la popolazione). Elaborazione a cura dell'ufficio di statistica.

Giorni di superamento valore limite di PM10 nel comune di Bologna nel 2024

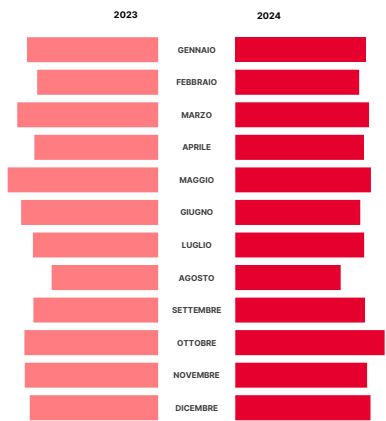


Fonte: Arpae - Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna. Per il 2024 i dati sono provvisori. Porta San Felice. Arpae segnala che il livello particolarmente basso registrato in tutte le centraline è, in parte, causato da condizioni meteo-climatiche anomale.

Rifiuti urbani nel comune di Bologna

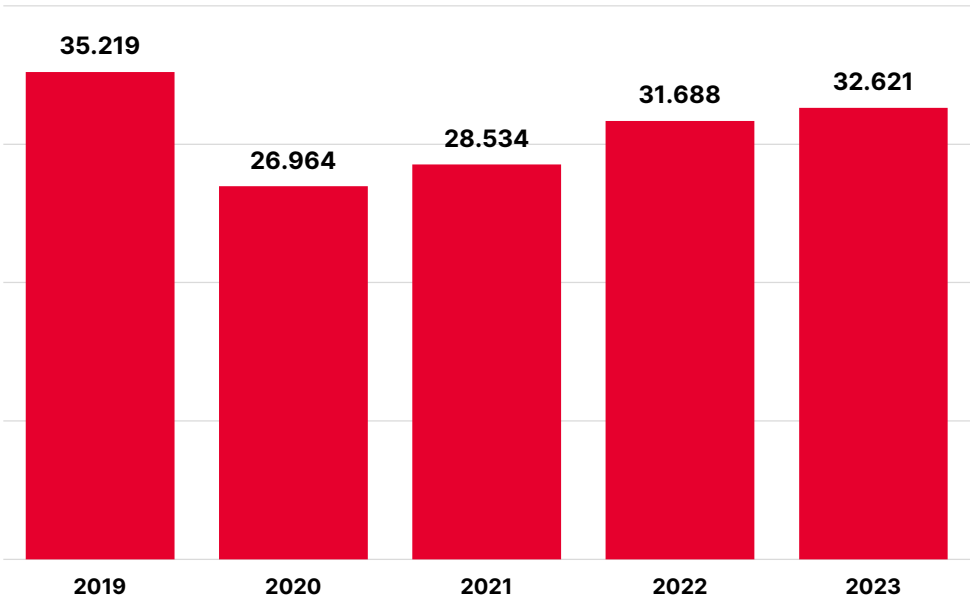


Rifiuti urbani mensili



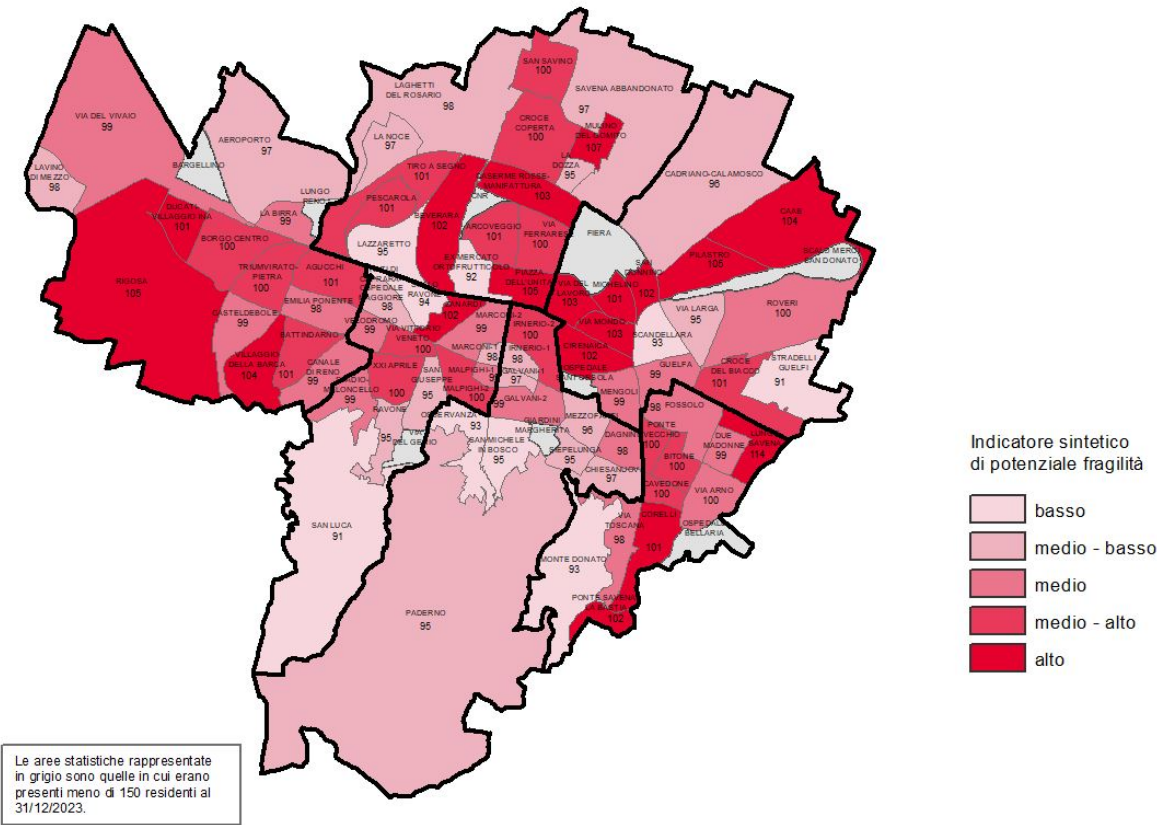
Fonte: Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti. Per il 2024 i dati sono provvisori.

Delitti denunciati nel comune di Bologna all'Autorità giudiziaria di polizia



Fonte: Istat

Indicatore sintetico di potenziale fragilità per il comune di Bologna – edizione 2024
(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 [la fragilità demografica, sociale ed economica individuale e di genere nelle aree](#)

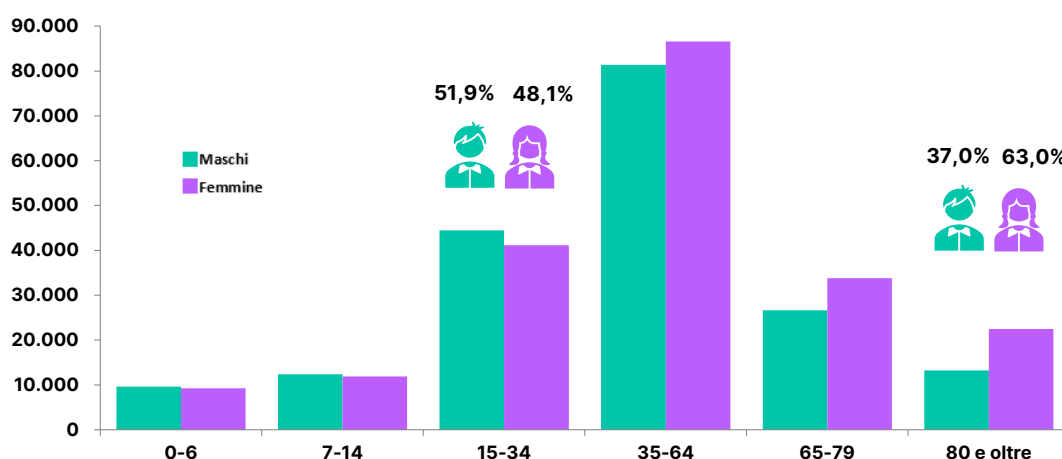


Fonte: Ufficio di statistica del Comune di Bologna – 31/12/2023

2.2 Contesto esterno: le statistiche e il bilancio di genere

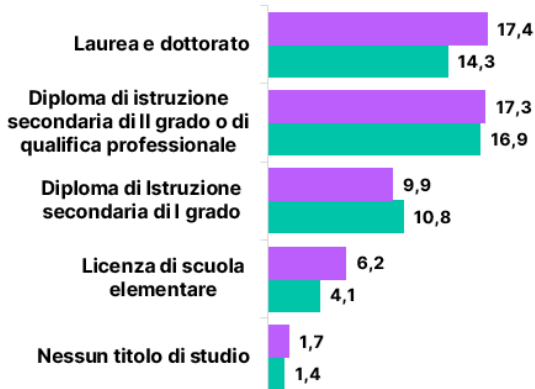
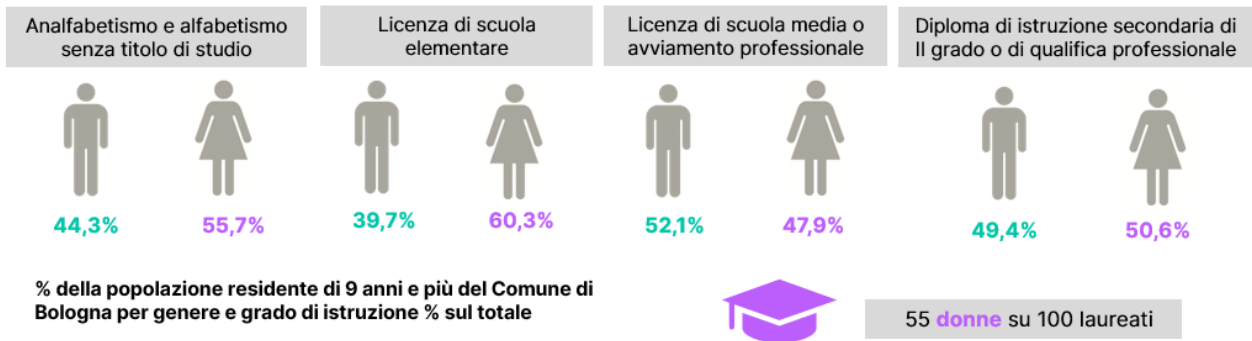
Il *Bilancio di genere* è da intendersi come un processo per analizzare e valutare in che modo e in qual misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche. Al momento 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 2024 (dati al 2023) del Bilancio di genere è stata redatta dall'Ufficio Pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQIA+ e contrasto alla violenza di genere in collaborazione con Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di Controllo interni - Ufficio comunale di Statistica.

Popolazione residente nel comune di Bologna per grandi classi di età e genere al 31/12/2024



Fonte: Anagrafe della popolazione del Comune di Bologna.

Titoli di studio nel Comune di Bologna al Censimento 2022

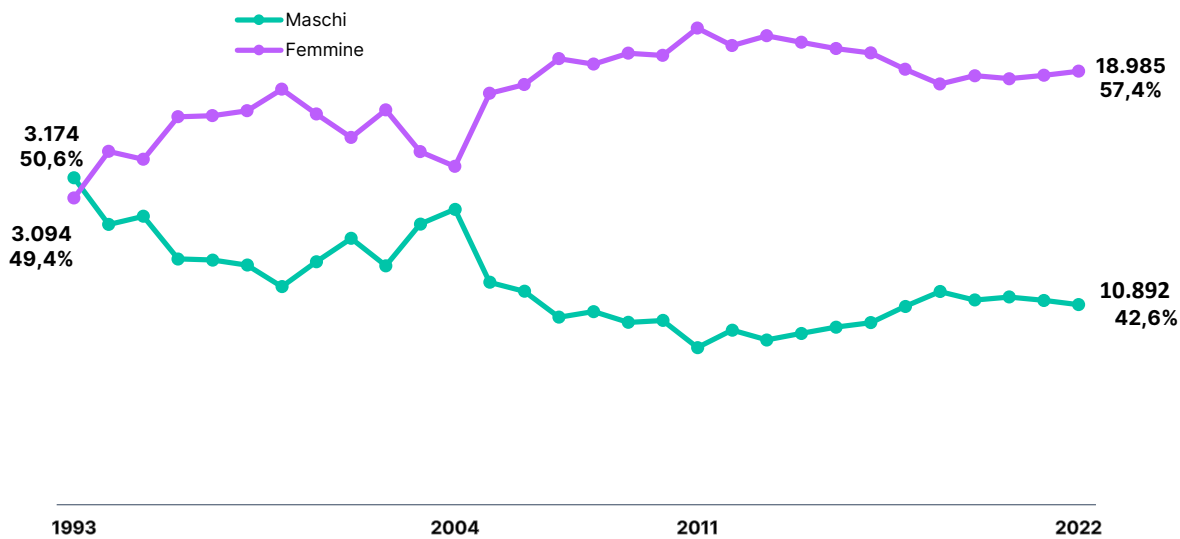


Popolazione residente di 9 anni e più del Comune di Bologna per genere e grado di istruzione al Censimento 2022

	Maschi	Femmine	Totale
Analfabeti	530	761	1.291
Alfabeti privi di titolo di studio	4.417	5.447	9.864
Licenza di scuola elementare	14.942	22.678	37.620
Diploma di Istruzione secondaria di I grado	39.075	35.958	75.033
Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale	61.305	62.790	124.095
Diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello	9.999	12.504	22.503
Titolo di studio terziario di secondo livello	38.714	47.361	86.075
Dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca	3.093	3.410	6.503
Totale	172.075	190.909	362.984

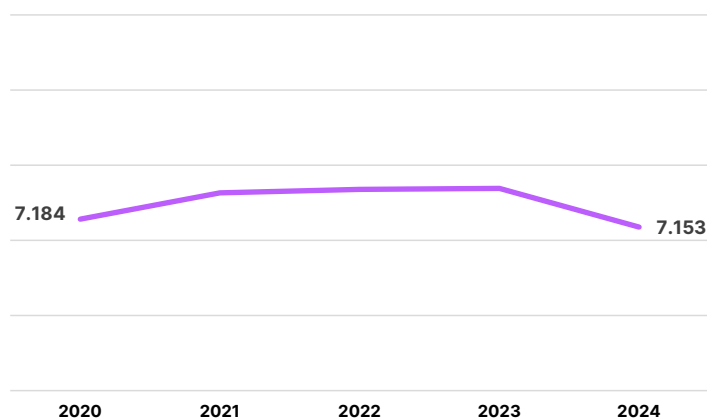
Fonte: Istat – Censimento permanente popolazione e abitazioni.

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

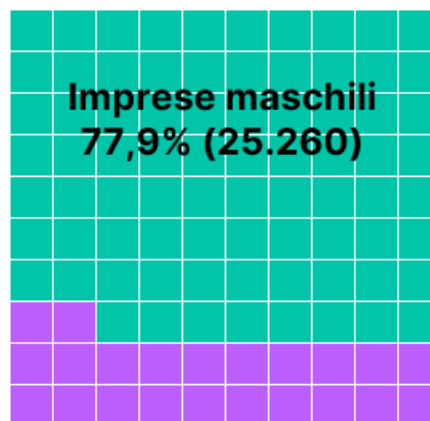


Fonte: Università degli studi di Bologna.

Imprese femminili attive nel comune di Bologna



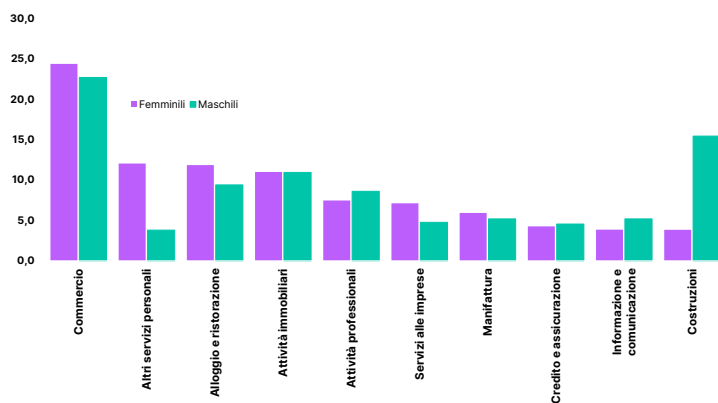
% per genere delle Imprese attive al 31/12/2024 nel comune di Bologna



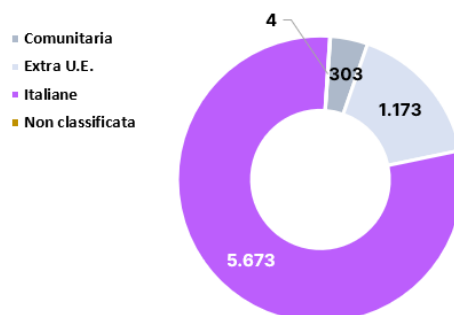
Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

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

% per le prime 10 classi di ATECO delle imprese femminili e maschili sui rispettivi totali al 31/12/2024 del comune di Bologna

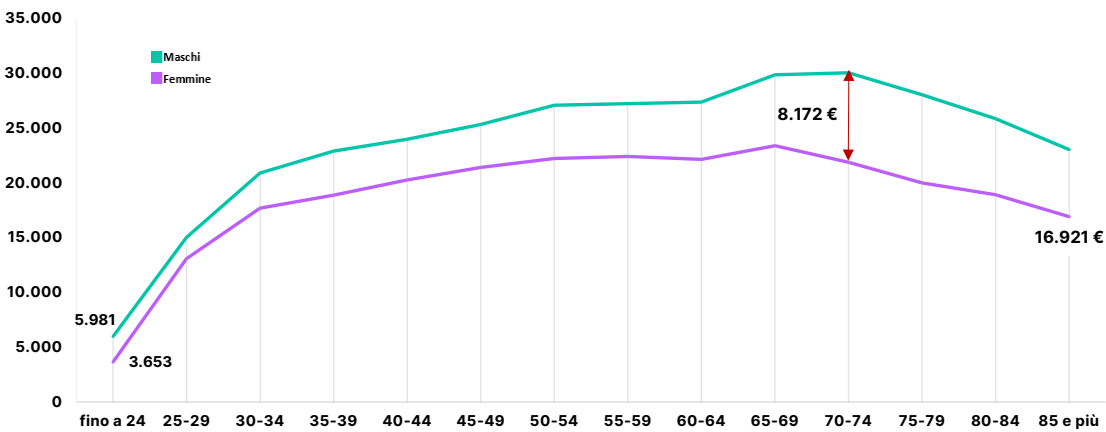


Imprese femminili per nazionalità al 31/12/2024

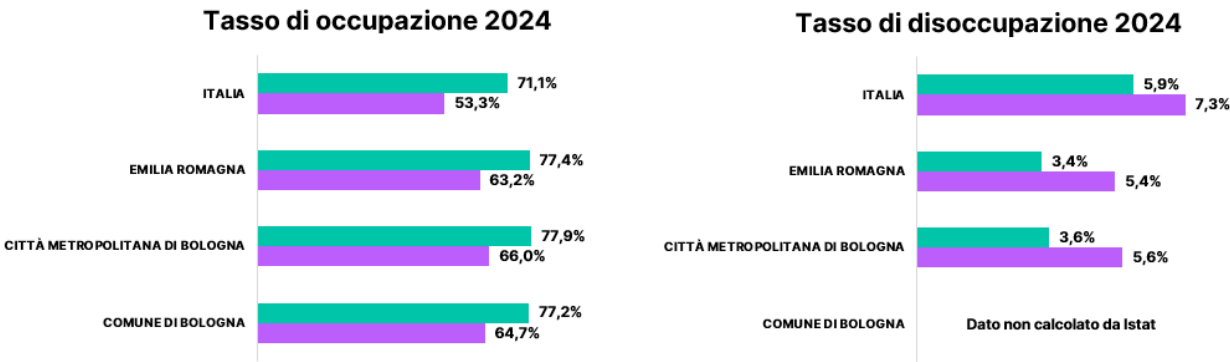


Fonte: Camera di Commercio di Bologna.

Reddito imponibile mediano ai fini dell'Irpef per età e sesso a Bologna nel 2022

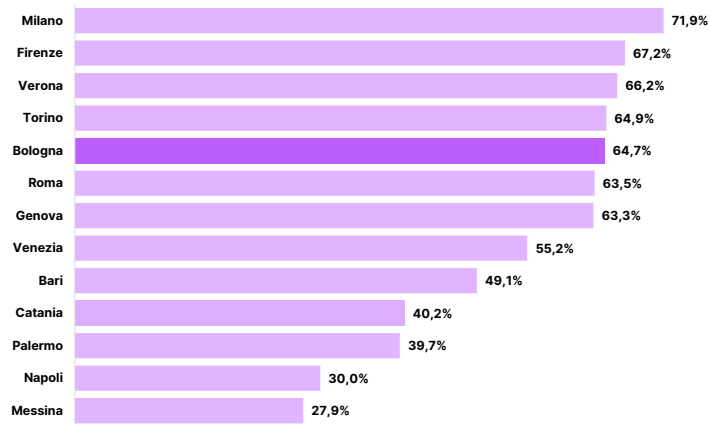


Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze relativi alle dichiarazioni dei redditi. Ultimo dato disponibile.



Fonte: Istat.
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

Tasso di occupazione femminile per grandi comuni – Anno 2024 (valori in %)



Occupate nel 2024
84.947

Fonte: Istat.
N.B. Il dato a livello comunale ha un livello di errore statistico maggiore rispetto agli altri dati territoriali dovuto alla natura campionaria della rilevazione.

2.3 Contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

2.3.1 Il personale al 31/12/2024

Personale al 31/12/2024	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		Segreteria Generale	Totale		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	Totale
area/genere																
Area degli Operatori	5	8												5	8	13
Area degli Operatori esperti	667	159												667	159	826
Area degli Istruttori (*)	1875	568												1.875	568	2.443
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione (**)	562	230					1	2			3	5		566	237	803
DIRIGENTI (***)	24	18			6	4								30	22	52
ALTE SPECIALIZZAZIONI FUORI DOTAZIONE ORGANICA									1	2				1	2	3
SEGRETERIA/O GENERALE														0	0	0
Totale	3.133	983	0	0	6	4	1	2	1	2	3	5	0	3.144	996	4.140

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG 2025

(*) compreso il personale della scuola

(**) comprese le assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000

(***) compreso il Direttore Generale

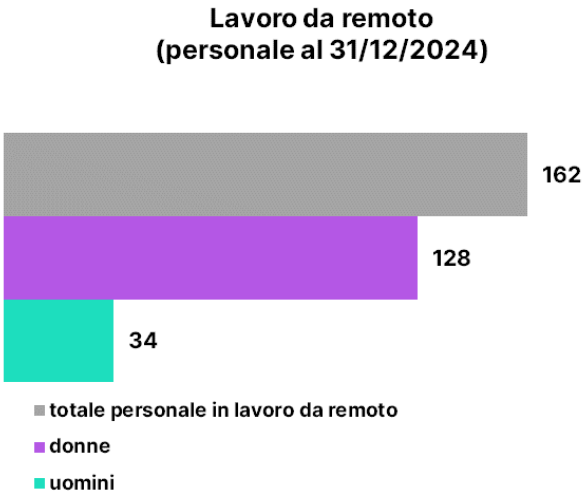
La Segreteria Generale non è indicata nella tabella poiché in convenzione con la Città Metropolitana di Bologna

La comunità degli agenti del cambiamento

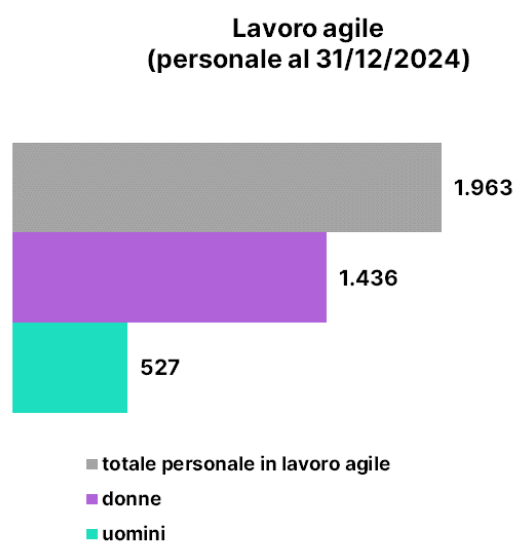
La comunità degli Agenti del Cambiamento è composta da 20 persone che lavorano in diverse strutture organizzative del Comune. Il gruppo di lavoro si occupa di sperimentare processi di innovazione. Le attività sono organizzate da un coordinatore. L'obiettivo principale è quello di promuovere il cambiamento e migliorare il benessere organizzativo attraverso l'innovazione e la collaborazione.

2.3.2 Il lavoro a distanza

Comune di Bologna personale dipendente in lavoro da remoto al 31/12/2024



Comune di Bologna personale dipendente in lavoro agile al 31/12/2024



2.3.3 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 2024-2026 é stato approvato come allegato del PIAO 2024-2026 con delibera di Giunta comunale PG n. 849024 del 22/12/2023, esecutiva dal 27/12/2023, (DG/PRO/2023/357).

Per il triennio 2024-2026 le Azioni sono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2024 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorsivo (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Si riepilogano di seguito i risultati del 2024 a consuntivo, suddivisi per obiettivi, riportati anche nella Relazione CUG.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2024 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2023. A settembre 2023 sono state approvate le linee guida per l'attivazione dell'identità alias, ovvero la possibilità di utilizzare all'interno dell'Ente un nome diverso per coloro che dichiarano di riconoscersi in un'identità di genere diversa da quella anagrafica, e nel corso del 2023 e del 2024 tale possibilità è stata utilizzata da un numero di dipendenti inferiore a cinque. Inoltre, ad ottobre 2023 è stato approvato il manuale "*Parole che fanno la differenza - Scrivere e comunicare rispettando le differenze*", nato da un approfondito lavoro di riflessione sull'importanza della comunicazione, interna ed esterna, della Pubblica Amministrazione come veicolo per promuovere un linguaggio rispettoso delle differenze. Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente fare posto, dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti. A decorrere dall'anno 2024 sono stati effettuati percorsi formativi, che proseguono anche con specifici moduli all'interno di programmi più ampi.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

L'anno 2024 ha visto una conferma della messa a regime del lavoro agile. Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura come una ordinaria

modalità di lavoro. Oltre alle 52 giornate di lavoro agile all'anno, sono state confermate le 20 giornate "aggiuntive" all'anno. È inoltre proseguita l'applicazione della nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, legato più a esigenze conciliative e di assistenza familiare. La disabilità è uno dei criteri di accesso al lavoro da remoto. È inoltre proseguita la formazione a tutto il personale per 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. È in corso l'analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto già attivato dai Consiglieri e dalle Consigliere di fiducia; un percorso specifico e legato a specifici ambiti lavorativi è stato attivato nell'ambito della Polizia Locale. Sul tema dell'accessibilità è stato avviato il percorso Bologna Accessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna. In particolare nel corso del 2024 è stata predisposta la piattaforma e i contenuti didattici ed è stata avviata la formazione. Per quanto riguarda le tecnologie assistive entro la fine dell'anno verrà completata la ricognizione sulle necessità di utilizzo per procedere nel corso del 2025 alla successiva acquisizione. Nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI), il Comune di Bologna ha attivato un gruppo di lavoro intersettoriale che ha redatto le [linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere](#). Il progetto vuole contribuire a ridisegnare la città in prospettiva di genere concependo lo spazio urbano in modo flessibile, per rispondere ai bisogni delle molte vite differenti che lo frequentano e per promuovere l'inclusione sociale della popolazione più fragile. Nel 2024 sono state pubblicate sul sito web del Comune anche le mappe di genere, un documento redatto per diventare la fonte principale nelle fasi decisionali dei progetti che impattano sul territorio urbano insieme alle Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere.

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

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" è stato pubblicato nella intranet aziendale IoNoi il calendario delle iniziative programmate a Bologna per tenere alta l'attenzione e riflettere sulle azioni necessarie per cambiare la cultura alla base della violenza sulle donne, inoltre, è stata pubblicata la notizia relativa all'inaugurazione della "[stanza multicolore](#)" nella sede della Polizia Locale di via Ferrari. Il numero antiviolenza e stalking 1522 viene pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana. Nel corso del 2024 è stato rinnovato l'accordo di rete di area Metropolitana dei dei/delle Consiglieri/e di Fiducia (CdF). È stato inoltre rinnovato il Comitato Unico di Garanzia che rimarrà in carica fino all'ottobre del 2028. Il CUG ha inoltre predisposto un video di presentazione della propria attività, pubblicato ora sulla intranet aziendale.

I Consiglieri di Fiducia

La figura dei Consiglieri di Fiducia è prevista dal Codice di Condotta del Comune di Bologna. I Consiglieri fanno parte di una rete metropolitana interaziendale, un gruppo di professionisti di Azienda USL di Bologna, Azienda Ospedaliero-Universitaria IRCCS Policlinico Sant'Orsola, Istituto Ortopedico Rizzoli, Azienda USL di Imola e Città Metropolitana di Bologna.

Il ruolo e le attività sono descritte 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. Gli obiettivi delle attività dei Consiglieri di Fiducia sono annualmente richiamati nel Piano delle Azioni Positive. Tali obiettivi vengono raggiunti grazie alla collaborazione con il CUG, gli Uffici dell'Area Personale e Organizzazione, e con tutti coloro che, caso per caso, contribuiscono al benessere delle persone coinvolte e all'efficienza organizzativa necessaria per massimizzare la qualità dei servizi.

Dati disaggregati per genere relativi al personale del Comune di Bologna

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) (*)

Classi età	UOMINI						DONNE						TOTALE
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	
Inquadramento													
AMMINISTRATORI	10	13	20	18	17	78	5	11	15	11	16	58	136
DIRETTORE GENERALE				1		1						0	1
DIRIGENTI			3	12	6	21		1	4	20	5	30	51
ALTA SPECIALIZZAZIONE (**)			2	2		4		1		1		2	6
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS. 267/2000		1	4			5	2	1				3	8
OPERATORI			1	6	1	8			1	4		5	13
OPERATORI ESPERTI	7	17	44	63	28	159	24	44	145	320	134	667	826
ISTRUTTORI (***)	45	132	101	213	77	568	49	323	462	765	276	1.875	2443
ISTRUTTORI - FORMAZIONE LAVORO						0						0	0
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	46	43	98	36	230	15	132	145	215	55	562	792
FUNZIONARI E EQ - FORMAZIONE LAVORO						0						0	0
Totale personale	69	209	218	413	165	1.074	95	513	772	1336	486	3.202	4276
% sul personale complessivo	1,61%	4,89%	5,10%	9,66%	3,86%		2,22%	12,00%	18,05%	31,24%	11,37%	74,88%	100,00%
% totale	25,12%						74,88%						

(*) compreso il personale in comando da terzi (1) e in aspettativa funzionale (1) ed escluso il personale in comando a terzi e in aspettativa/distacco (32)

(**) in dotazione organica e fuori dotazione organica

(***) compreso il personale della scuola

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	57	189	189	373	137	945	94,88%	82	441	672	1.169	417	2.781	88,45%
Part Time >50%	1	4	4	11	9	29	2,91%	3	14	47	112	35	211	6,71%
Part Time ≤50%	1	3	5	11	2	22	2,21%	5	47	38	44	18	152	4,83%
Totale	59	196	198	395	148	996	100,00%	90	502	757	1.325	470	3.144	100,00%
Totale %	1,43%	4,73%	4,78%	9,54%	3,57%	24,06%		2,17%	12,13%	18,29%	32,00%	11,35%	75,94%	

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DI ELEVATA QUALIFICAZIONE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (*)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						
EQ fascia 1 (€ 14.600) al 31/12	7	9,59%	3	3,09%	10	5,88%
EQ fascia 2 (€ 12.100) al 31/12	21	28,77%	25	25,77%	46	27,06%
EQ fascia 3 (€ 9.400) al 31/12	17	23,29%	40	41,24%	57	33,53%
EQ fascia 4 (€ 6.900) al 31/12	28	38,36%	29	29,90%	57	33,53%
Totale personale	73		97		170	100,00%
% sul personale complessivo (**)	1,79%		2,37%		4,16%	

(*) personale con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

(**) personale complessivo esclusi i dirigenti

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (*)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	44	107	79	114	35	379	38,91%	75	313	322	430	127	1.267	40,69%
Tra 3 e 5 anni	13	69	80	156	75	393	40,35%	13	107	271	584	233	1.208	38,79%
Tra 5 e 10 anni	2	20	36	105	27	190	19,51%	2	81	157	280	97	617	19,81%
Superiore a 10 anni				7	5	12	1,23%			3	11	8	22	0,71%
Totale	59	196	195	382	142	974	100,00%	90	501	753	1.305	465	3.114	100,00%
Totale % (**)	1,44%	4,79%	4,77%	9,34%	3,47%	23,83%		2,20%	12,26%	18,42%	31,92%	11,37%	76,17%	

(*) escluse le progressioni economiche nelle aree al 01/01/2024 per procedura ancora in corso

(**) totale % sul personale complessivo esclusi i dirigenti

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione imponibile media	Retribuzione imponibile media	Valori assoluti	%
Inquadramento				
DIRIGENTI	93.071,8	98.009,3	4.937,5	5,04%
SEGRETARIO			---	---
ALTE SPECIALIZZAZIONI	59.618,9	52.171,6	-7447,34	-14,27%
ASSUNZIONI ART. 90 D.LGS. 267/2000	61.140,9	58.837,2	-2.303,6	-3,92%
OPERATORI	21.527,2	21.501,5	-25,7	-0,12%
OPERATORI ESPERTI	23.160,2	22.876,6	-283,6	-1,24%
ISTRUTTORI (*)	28.117,0	26.673,1	-1.443,9	-5,41%
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	33.669,3	31.042,4	-2.626,9	-8,46%

Retribuzione imponibile ai fini IRPEF del solo personale a tempo pieno che ha avuto un rapporto di lavoro durante tutto il corso dell'anno.

(non considerate le aspettative con imponibili a zero e le modifiche di rapporto, ad eccezione delle trasformazioni dei contratti di formazione lavoro; non considerati inoltre gli imponibili del personale che al 31/12/2024 era in comando presso terzi o in aspettativa/distacco)

(*) incluso il personale inquadrato nel CCNL Scuola

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Laurea		0,00%		0,00%		0,00%
Laurea magistrale	22	42,31%	30	57,69%	52	100,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	22	42,31%	30	57,69%	52	100,00%
% sul personale complessivo	0,54%		0,73%			

(*) Nota: Nel sistema informativo del personale non vengono monitorati i master e i dottorati di ricerca

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

ALTA SPECIALIZZAZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	4	66,67%	2	33,33%	6	0,14%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	4	66,67%	2	33,33%	6	
% sul personale complessivo	0,10%		0,05%			0,15%

ASSUNZIONI ART.90 D.LGS. 267/2000	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea	1	33,33%	2	66,67%	3	0,07%
Laurea magistrale	4	80,00%	1	20,00%	5	0,12%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	5	62,50%	3	37,50%	8	
% sul personale complessivo	0,12%		0,07%			0,20%

OPERATORI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	8	72,73%	3	27,27%	11	0,27%
Diploma di scuola superiore		0,00%	2	100,00%	2	0,05%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	8	61,54%	5	38,46%	13	
% sul personale complessivo	0,20%		0,12%			0,32%

OPERATORI ESPERTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	68	15,45%	372	84,55%	440	10,63%
Diploma di scuola superiore	84	23,93%	267	76,07%	351	8,48%
Laurea	4	40,00%	6	60,00%	10	0,24%
Laurea magistrale	3	12,00%	22	88,00%	25	0,60%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	159	19,25%	667	80,75%	826	
% sul personale complessivo	3,89%		16,32%		20,21%	

ISTRUTTORI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore	24	26,67%	66	73,33%	90	2,17%
Diploma di scuola superiore	359	27,16%	963	72,84%	1.322	31,95%
Laurea	54	16,31%	277	83,69%	331	8,00%
Laurea magistrale	131	18,71%	569	81,29%	700	16,92%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	568	23,25%	1.875	76,75%	2.443	
% sul personale complessivo	13,89%		45,87%		59,76%	

ISTRUTTORI - FORMAZIONE LAVORO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	
% sul personale complessivo	0,00%		0,00%		0,00%	

FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Valori assoluti	UOMINI %	Valori assoluti	DONNE %	Valori assoluti	TOTALE %
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	45	49,45%	46	50,55%	91	2,20%
Laurea	31	18,02%	141	81,98%	172	4,16%
Laurea magistrale	154	29,11%	375	70,89%	529	12,78%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	230	29,04%	562	70,96%	792	
% sul personale complessivo	5,63%		13,75%			19,37%

FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE - FORMAZIONE LAVORO	Valori assoluti	UOMINI %	Valori assoluti	DONNE %	Valori assoluti	TOTALE %
Titolo di studio						
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di I livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca (*)		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	
% sul personale complessivo	0,00%		0,00%			0,00%

(*) Nota: Nel sistema informativo del personale non vengono monitorati i master e i dottorati di ricerca

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (*)

	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Tipo di Commissione							
Concorso pubblico t.d. per assunzioni di operatori/operatrici esperte nei nidi d'infanzia	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
Concorso pubblico per la copertura di n.1 posto a tempo indeterminato di Funzionario/a servizi tecnici - strutturista	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
Concorso pubblico t.d. per assunzioni di Educatori/educatrici nido d'infanzia a.f.	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
Progressione tra le aree, per la copertura di n.60 posti, a tempo pieno, di 'Educatore/educatrice nido d'infanzia a.f.'	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
Progressione tra le aree, per la copertura di n.40 posti, a tempo pieno, di 'Insegnante scuola dell'infanzia a.f.'	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
Totale personale	2	13,33%	13	86,67%	15	100,00%	
% sul personale complessivo	0,05%		0,32%		0,37%		

(*) indizioni concorsi, progressioni verticali e procedure di mobilità effettuate nel 2024 (criterio pubblicazione bando)

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' (*)

Classi età	UOMINI						DONNE							
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta Orizzontale	2	6	6	3	6	23	9,09%	8	52	62	81	27	230	90,91%
Personale che fruisce di part time a richiesta Verticale		1	3	19	5	28	20,29%		9	17	60	24	110	79,71%
Personale che fruisce di part time a richiesta Misto						0	0,00%			6	15	2	23	100,00%
Personale che fruisce del lavoro da remoto		2	10	15	7	34	20,99%		9	28	66	25	128	79,01%
Personale che fruisce del lavoro agile	23	105	114	209	76	527	26,85%	38	266	276	641	215	1.436	73,15%
Personale che fruisce di orari flessibili	22	111	118	217	72	540	26,69%	50	272	278	634	249	1.483	73,31%
Ferie solidali						0	0,00%						0	0,00%
Congedo obbligatorio di paternità	1	10	5	2	0	18	100,00%						0	0,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00%						0	0,00%
Totale *	48	235	256	465	166	1.170		96	608	667	1.497	542	3.410	
Totale % *														

(*) il personale con contratto part-time può svolgere la prestazione di lavoro anche in modalità lavoro agile o in modalità lavoro da remoto; nella tabella il personale che ha contratto di lavoro part-time e svolge la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile o lavoro da remoto è stato indicato sia nella colonna part-time che nella colonna lavoro agile o lavoro da remoto. Il che significa che la somma dei vari istituti non corrisponde necessariamente al totale del personale in servizio ma potrebbe essere maggiore e conseguentemente anche la % indicata non è effettiva

In particolare sono 209 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro agile e 15 le persone con contratto part-time che svolgono l'attività in lavoro da remoto.

La nuova modalità di lavoro da remoto prevede un'attivazione ordinaria e un'attivazione legata ad eventi straordinari; delle 162 posizioni in lavoro da remoto al 31/12/2024, solo 1 è stata attivata per eventi straordinari

Il D.Lgs. n. 105/2022 del 30/6/2022, entrato in vigore il 13/8/2022, ha modificato la modalità di fruizione del congedo parentale e ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio. Rispetto a quest'ultimo istituto, nel periodo da agosto a dicembre 2022 è stato utilizzato da 5 dipendenti, nel 2023 da 15 dipendenti e nel 2024 da 18 dipendenti.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.227	17,26%	10.676	82,74%	12.903	41,41%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4.174	45,84%	4.931	54,16%	9.105	29,22%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	610	8,12%	6.906	91,88%	7.516	24,12%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	69	4,22%	1.568	95,78%	1.637	5,25%
Totale	7.080		24.081		31.161	
% sul totale permessi	22,72%		77,28%		100%	

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza, ...)	427	1.176	765	1.420	540	4.328	34,41%	333	1.616	2.935	4.291	1.115	10.290	23,86%
Obbligatoria (privacy, anticorruzione, syllabus, ...)	142	517	612	1.121	379	2.771	22,03%	196	1.661	1.817	3.771	965	8.410	19,50%
Aggiornamento professionale	349	255	420	719	259	2.002	15,92%	186	1.185	1.720	4.023	1.466	8.580	19,90%
Competenze manageriali/Relazionali	12	75	108	160	62	417	3,32%	3	84	124	470	133	814	1,89%
Tematiche CUG	39	127	114	116	47	443	3,52%	76	251	198	605	139	1.269	2,94%
Violenza di genere	4	4	18	58	58	142	1,13%	12	102	78	210	20	422	0,98%
Specialistica	435	849	346	702	144	2.476	19,68%	441	3.133	3.924	4.345	1.497	13.340	30,93%
Totale ore	1.408	3.003	2.383	4.296	1.489	12.579		1.247	8.032	10.796	17.715	5.335	43.125	
Totale ore %	2,53%	5,39%	4,28%	7,71%	2,67%	22,58%		2,24%	14,42%	19,38%	31,80%	9,58%	77,42%	

(*) È in corso di completamento l'inserimento dei dati relativi ai corsi di formazione svolti nel 2024.

MEDIA ETÀ ANAGRAFICA DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12 DI OGNI ANNO SUDDIVISA PER GENERE

	anno 2020			anno 2021			anno 2022			anno 2023			anno 2024		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
media età anagrafica	50,39	50,1	50,31	50,31	49,22	50,04	49,74	48,3	49,38	50,08	48,87	49,79	50,432	49,245	50,147

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG 2025

Monitoraggio personale laureato (ultimi 6 anni)

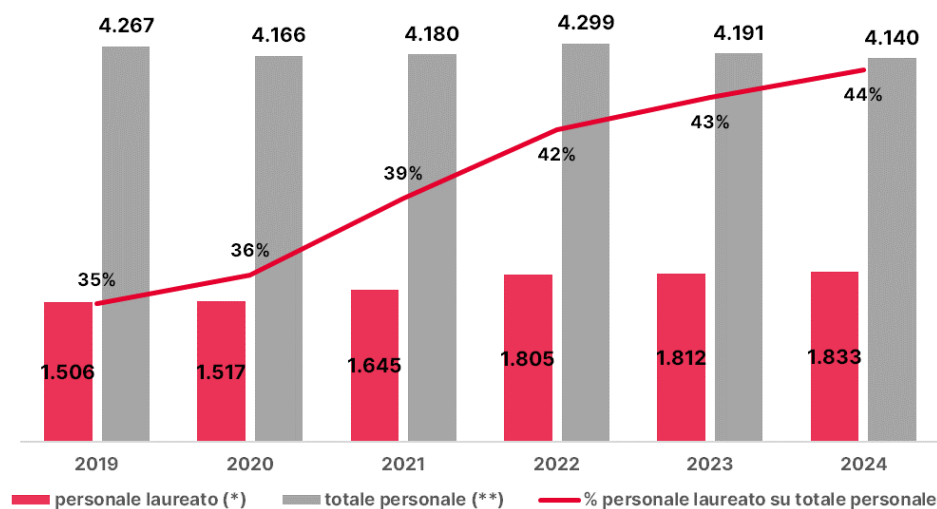
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
personale laureato (*)	1.506	1.517	1.645	1.805	1.812	1.833
totale personale (**)	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191	4.140
% personale laureato su totale personale	35%	36%	39%	42%	43%	44%

(*) Diplomi universitari, Lauree triennali, Lauree magistrali, Lauree vecchio ordinamento

(**) totale personale, compreso il personale dirigente; fino al 2022 conteggio personale da D.O.

Fonte dati: Relazione Performance e Sispenet

Monitoraggio personale laureato

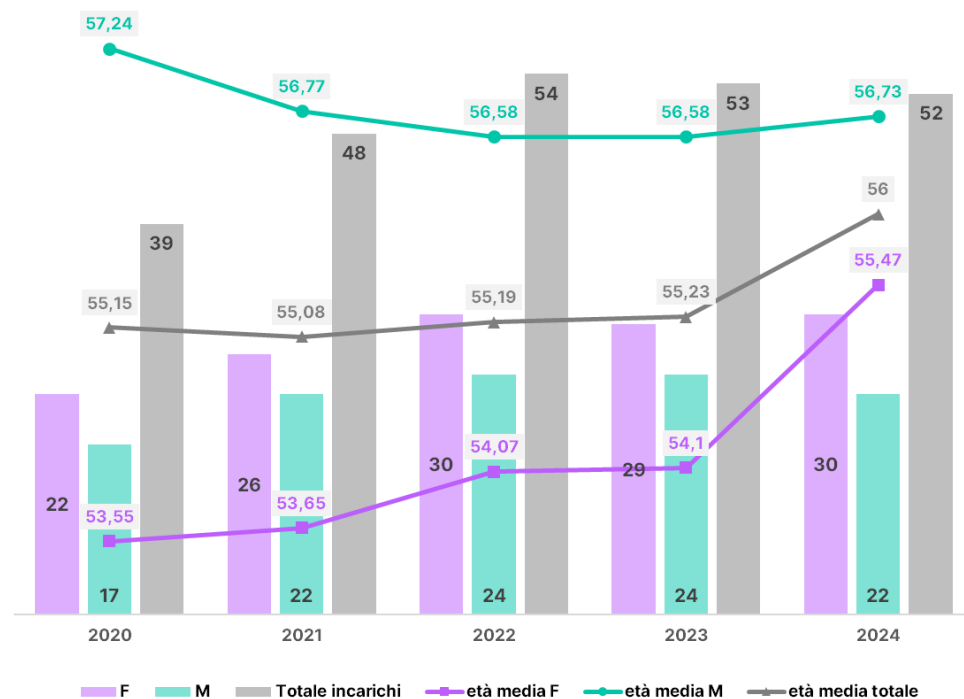


Andamento incarichi dirigenziali negli ultimi 5 anni (*), suddivisi per genere e con età media al 31.12 di ogni anno

	2020		2021		2022		2023		2024	
	<i>incarichi</i>	<i>età media</i>	<i>incarichi</i>	<i>età media</i>	<i>incarichi</i>	<i>età media</i>	<i>incarichi</i>	<i>età media</i>	<i>incarichi</i>	<i>età media</i>
Donne	22	53,55	26	53,65	30	54,07	29	54,1	30	55,47
Uomini	17	57,24	22	56,77	24	56,58	24	56,58	22	56,73
Totali	39	55,15	48	55,08	54	55,19	53	55,23	52	56

(*) dati dal 2020 al 2022 da tabelle DUP 2023-2025 e DUP 2024-2026; dati dal 2023 al 2024 estrazione dati per Relazione CUG
 fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG

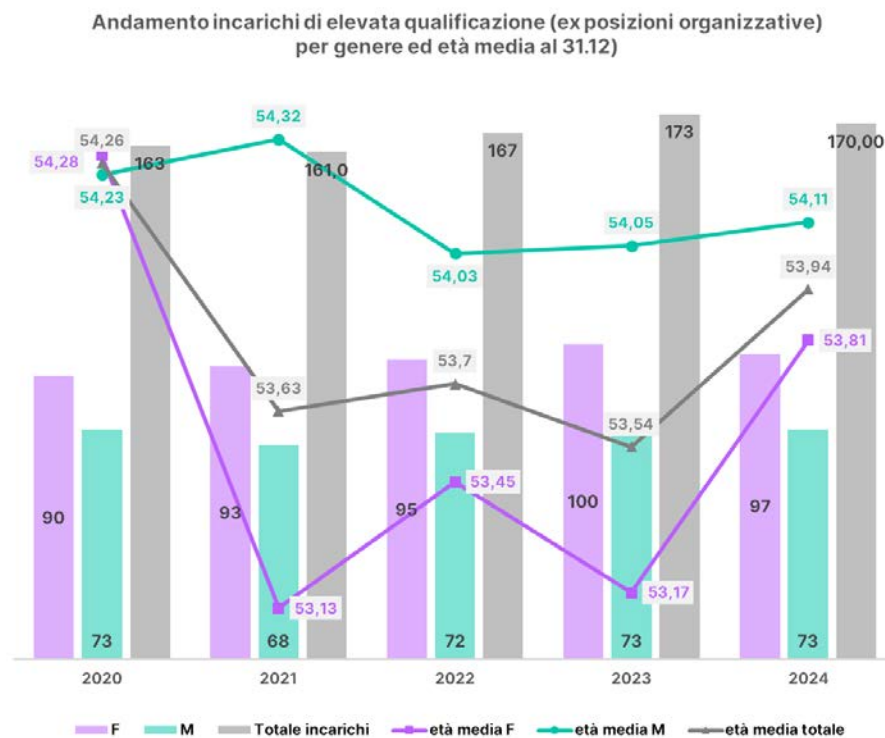
**Andamento incarichi dirigenziali negli ultimi 5 anni (*)
 per genere e con età media al 31.12 di ogni anno**



Andamento incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) negli ultimi 5 anni, suddivisi per genere e con età media al 31.12 di ogni anno

	2020		2021		2022		2023		2024	
	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media	incarichi	età media
Donne	90	54,28	93	53,13	95	53,45	100	53,17	97	53,81
Uomini	73	54,23	68	54,32	72	54,03	73	54,05	73	54,11
Totali	163	55,15	161	55,08	167	55,19	173	55,23	170	56

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG



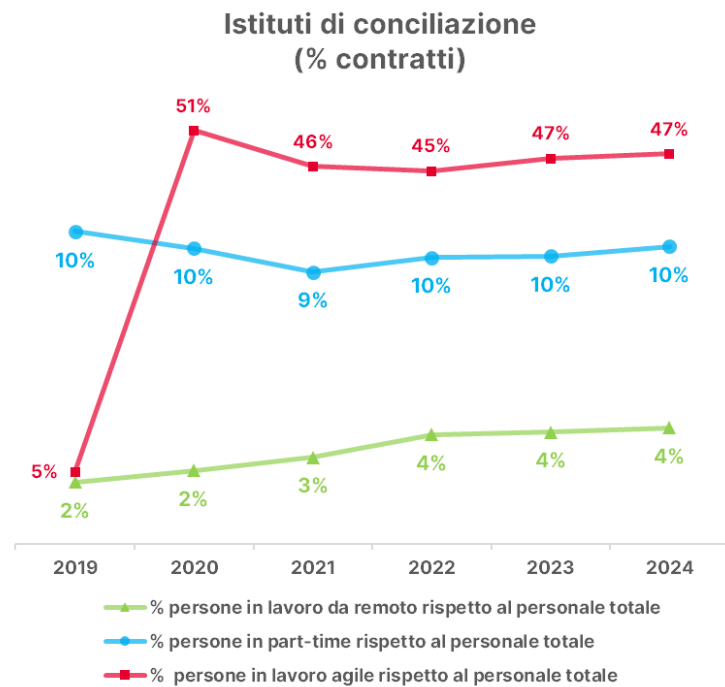
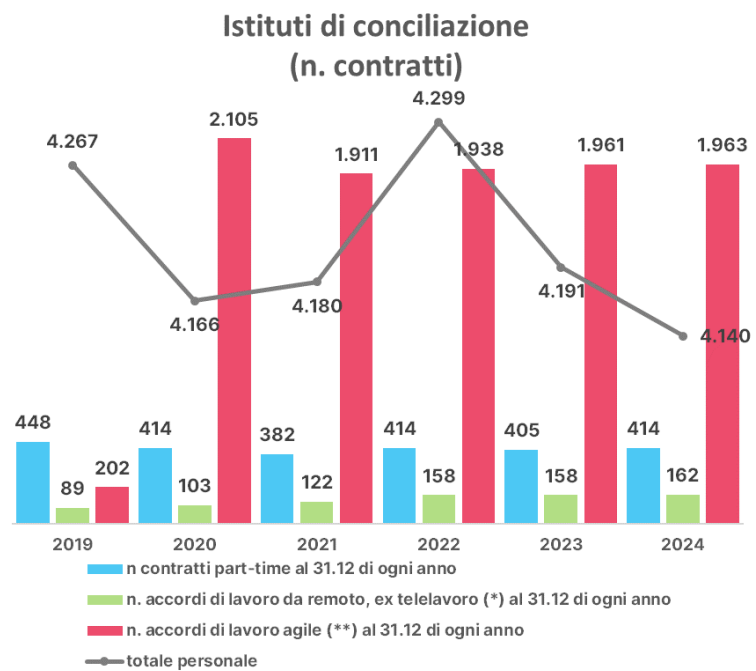
Monitoraggio vari istituti (ultimi 6 anni)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
n contratti part-time al 31.12 di ogni anno	448	414	382	414	405	414
% persone in part-time rispetto al personale totale	10%	10%	9%	10%	10%	10%
n. accordi di lavoro da remoto, ex telelavoro (*) al 31.12 di ogni anno	89	103	122	158	158	162
% persone in lavoro da remoto rispetto al personale totale	2%	2%	3%	4%	4%	4%
n. accordi di lavoro agile (**) al 31.12 di ogni anno	202	2.105	1.911	1.938	1.961	1.963
% persone in lavoro agile rispetto al personale totale	5%	51%	46%	45%	47%	47%
totale personale	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191	4.140

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG

(*) nel 2023 passaggio dal telelavoro al lavoro da remoto

(**) avvio sperimentazione lavoro agile tra fine 2018 e inizio 2019; nel 2020 attivazione lavoro agile straordinario per emergenza pandemica



Personale per appartenenza e genere

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Donne (F)	Uomini (M)	Totale complessivo
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	1.359	101	1.460
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	78	20	98
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	17	4	21
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	70	21	91
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	253	314	567
	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	24	7	31
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	128	36	164
	CULTURA E CREATIVITA'	21	7	28
	EUROPA E INTERNAZIONALE	7	4	11
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	MUSEI CIVICI BOLOGNA	84	27	111
	SPORT	5	8	13
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	58	29	87
	EDILIZIA PUBBLICA	28	22	50
	GESTIONE BENE PUBBLICO	27	59	86
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	15	17	32
	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	19	4	23
	SERVIZI DEMOGRAFICI	136	44	180
	GARE E APPALTI	11	6	17
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	10	6	16
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	40	13	53
	QUARTIERE NAVILE	36	15	51
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	42	11	53
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	40	10	50
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	QUARTIERE SANTO STEFANO	38	5	43
	QUARTIERE SAVENA	34	8	42
	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	10	2	12
	PATRIMONIO	30	19	49
	POLITICHE ABITATIVE	14	2	16
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	42	28	70
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	22	6	28
	UFFICIO DI PIANO	18	6	24
	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	33	6	39
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	18	3	21
	SERVIZIO SOCIALE	228	26	254
	DIRETTORE GENERALE		1	1
	DIREZIONE GENERALE	11	3	14
	ECONOMIA	24	10	34
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	14	48	62
Direzione Generale	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	12	3	15
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	48	27	75
Portavoce	PORTAVOCE	0	1	1
	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	29	4	33
Segretaria Generale				
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	11	3	14
	Totale complessivo	3.144	996	4.140
	% totali	75,94%	24,06%	

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG 2025

Personale per appartenenza ed età media per genere

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	età media		
		F	M	totale
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	49,26	48,07	49,18
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	49,53	52,55	50,14
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE,STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	50,88	52,75	51,24
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	52,71	46,24	51,22
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	52,13	48,98	50,38
	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	52,46	49,86	51,87
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	54,95	54,67	54,89
	CULTURA E CREATIVITA'	50,71	50,43	50,64
	EUROPA E INTERNAZIONALE	50,00	42,00	47,09
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	MUSEI CIVICI BOLOGNA	53,76	52,22	53,39
	SPORT	55,60	57,00	56,46
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	50,93	48,03	49,97
	EDILIZIA PUBBLICA	44,93	47,55	46,08
	GESTIONE BENE PUBBLICO	47,85	50,44	49,63
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	46,20	50,12	48,28
	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	53,63	58,50	54,48
	SERVIZI DEMOGRAFICI	53,60	48,77	52,42
	GARE E APPALTI	45,82	43,33	44,94
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	53,10	48,50	51,38
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	52,50	50,62	52,04
	QUARTIERE NAVILE	51,25	47,40	50,12
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	54,33	52,73	54,00
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	52,63	52,10	52,52
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	QUARTIERE SANTO STEFANO	51,92	47,20	51,37
	QUARTIERE SAVENA	53,91	46,88	52,57
	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	49,50	38,00	47,58
	PATRIMONIO	50,53	51,84	51,04
	POLITICHE ABITATIVE	50,71	53,50	51,06
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	54,10	46,18	50,93
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	51,32	45,00	49,96
	UFFICIO DI PIANO	45,83	59,67	49,29
	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	48,64	52,17	49,18
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	53,89	48,00	53,05
	SERVIZIO SOCIALE	46,38	48,27	46,57
	DIRETTORE GENERALE	-	55,00	55,00
	DIREZIONE GENERALE	50,45	34,33	47,00
	ECONOMIA	51,17	42,00	48,47
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	49,71	48,19	48,53
Direzione Generale	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	47,33	59,67	49,80
Gabinetto del Sindaco	GABINETTO DEL SINDACO	52,50	49,00	51,24
Portavoce	PORTAVOCE	-	44,00	44,00
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	55,72	46,75	54,64
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	50,00	57,33	51,57
	Totale complessivo	50,43	49,24	50,15

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG 2025

Livelli di responsabilità per appartenenza e genere

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Incarichi di Elevata Qualificazione (F)	Incarichi di Elevata Qualificazione (M)	totale Incarichi Elevata Qualificazione	Dirigente (F)	Dirigente (M)	Totale Personale Dirigente
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	11	1	12	2	0	2
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	4	2	6	3	0	3
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	3	1	4	2	0	2
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	12	1	13	3	0	3
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	3	12	15	0	2	2
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	2	0	2	0	1	1
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	2	1	3	0	0	0
	CULTURA E CREATIVITA'	1	0	1	1	0	1
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	1	1			0
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	4	1	5	1	0	1
	SPORT	0	0	0			0
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	3	2	5	1	3	4
	EDILIZIA PUBBLICA	0	5	5	2	0	2
	GESTIONE BENE PUBBLICO	2	8	10	1	1	2
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	3	0	3	1	2	3
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	2	0	2	1	0	1
	SERVIZI DEMOGRAFICI	4	5	9	1	0	1
	GARE E APPALTI	1	2	3			0
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	0	1	1	0	0	0
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	1	2	3	0	1	1
	QUARTIERE NAVILE	2	1	3	0	1	1
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	1	2	3	1	0	1
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	3	0	3	0	0	0
	QUARTIERE SANTO STEFANO	2	1	3	1	0	1
	QUARTIERE SAVENA	1	2	3	0	1	1
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	1	1	2	2	0	2
	PATRIMONIO	3	2	5	1	1	2
	POLITICHE ABITATIVE	1	0	1	0	1	1
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	1	6	7			0
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	3	0	3	0	1	1
	UFFICIO DI PIANO	0	1	1	0	2	2
	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	1	1	2	0	1	1
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	1	1	2	0	0	0
	SERVIZIO SOCIALE	11	3	14	1	0	1
	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	1
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	DIREZIONE GENERALE	3	0	3	1	0	1
	ECONOMIA	0	2	2	1	0	1
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	3	3	6	0	1	1
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	1	0	1	0	1	1
	GABINETTO DEL SINDACO	0	1	1	0	0	0
	PORTAVOCE	0	0	0			0
	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	0	0	0	1	0	1
	AVVOCATURA	1	1	2	2	1	3
	Totale complessivo	97	73	170	30	22	52
	% totali	57,06%	42,94%		57,69%	42,31%	

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG 2025

Istituti di conciliazione per appartenenza ed età media

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	Personale in servizio	di cui part-time (*)	età media part-time	di cui in lavoro agile	età media lavoro agile	di cui in lavoro da remoto	età media lavoro da remoto
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	1.460	138	43,93	149	50,14	7	53,86
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	98	15	53,33	65	47,35	4	58,00
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	21	2	53,00	20	51,35	1	49,00
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	91	4	56,00	66	50,20	12	53,33
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	567	43	57,26	127	55,61	16	55,81
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	31	4	53,75	25	50,76	2	60,50
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	164	15	56,87	137	54,46	9	57,00
	CULTURA E CREATIVITA'	28	6	53,33	26	50,15	1	52,00
	EUROPA E INTERNAZIONALE	11	0		10	47,10	0	
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	111	15	50,60	64	52,23	10	53,10
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	SPORT	13	2	60,50	7	56,00	4	59,25
	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	87	6	50,17	76	49,25	6	55,67
	EDILIZIA PUBBLICA	50	1	61,00	45	46,04	3	47,33
	GESTIONE BENE PUBBLICO	86	11	54,73	79	49,05	3	55,33
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	32	2	54,50	28	47,68	1	48,00
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	23	1	55,00	18	54,44	2	48,50
	SERVIZI DEMOGRAFICI	180	22	54,18	121	50,76	8	52,00
	GARE E APPALTI	17	0		17	44,94	0	
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETÀ E PARTECIPAZIONE	16	2	54,00	12	50,92	4	52,75
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	53	13	52,69	37	49,81	5	57,40
	QUARTIERE NAVILE	51	12	54,42	36	49,47	2	52,00
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	53	7	52,43	40	53,55	4	54,25
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	50	5	56,20	35	51,71	4	54,50
	QUARTIERE SANTO STEFANO	43	7	45,43	35	51,57	3	59,33
	QUARTIERE SAVENA	42	6	54,50	28	50,71	7	56,57
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	12	3	51,00	11	46,45	1	60,00
	PATRIMONIO	49	4	57,25	45	51,42	3	51,33
	POLITICHE ABITATIVE	16	3	55,33	13	52,31	3	45,67
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	70	6	58,17	63	50,48	4	58,00
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	28	2	54,50	23	49,22	5	53,40
	UFFICIO DI PIANO	24	0		23	49,35	1	48,00
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	39	2	54,50	35	48,63	4	54,00
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	21	4	58,75	18	52,89	3	54,00
	SERVIZIO SOCIALE	254	33	53,36	224	46,42	4	53,25
	DIRETTORE GENERALE	1	0		1	55,00	0	
Direzione Generale	DIREZIONE GENERALE	14	0		13	47,85	0	
	ECONOMIA	34	7	56,43	32	47,97	2	56,50
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	62	3	45,00	53	48,57	8	46,38
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	15	3	42,33	10	50,50	2	42,50
	GABINETTO DEL SINDACO	75	1	47,00	55	48,82	3	62,00
Portavoce	PORTAVOCE	1	0		1	44,00	0	
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	33	4	50,00	28	54,21	1	62,00
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	14	0		12	51,00	0	
Totale complessivo		4.140	414	51	1.963	50,26	162	54,10

Istituti di conciliazione e distribuzione per genere

Macro organizzazione	Area, Dipartimento, Settore, Quartiere	part-time (F)	part-time (M)	totale part-time	lavoro agile (F)	lavoro agile (M)	totale lavoro agile	lavoro da remoto (F)	lavoro da remoto (M)	totale lavoro da remoto
Area Educazione, Istruzione e Nuove generazioni	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE E NUOVE GENERAZIONI	129	9	138	134	15	149	5	2	7
Area Personale e Organizzazione	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	13	2	15	51	14	65	4	0	4
Area Programmazione, Statistica e Presidio sistemi di controllo interni	PROGR.NE, STATISTICA E PRESIDIO SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	2	0	2	17	3	20	0	1	1
Area Risorse Finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	3	1	4	52	14	66	12	0	12
Area Sicurezza Urbana Integrata	SICUREZZA URBANA INTEGRATA	34	9	43	88	39	127	7	9	16
Dipartimento Cultura, Sport e Promozione della città	CULTURA, SPORT E PROMOZIONE DELLA CITTA'	3	1	4	19	6	25	2	0	2
	BIBLIOTECHE E WELFARE CULTURALE	12	3	15	106	31	137	8	1	9
	CULTURA E CREATIVITA'	6	0	6	19	7	26	1	0	1
	EUROPA E INTERNAZIONALE	0	0	0	6	4	10	0	0	0
	MUSEI CIVICI BOLOGNA	12	3	15	49	15	64	8	2	10
	SPORT	1	1	2	4	3	7	0	4	4
Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità	LAVORI PUBBLICI, VERDE E MOBILITA'	2	4	6	51	25	76	4	2	6
	EDILIZIA PUBBLICA	1	0	1	24	21	45	2	1	3
	GESTIONE BENE PUBBLICO	5	6	11	25	54	79	1	2	3
	MOBILITA' SOSTENIBILE E INFRASTRUTTURE	1	1	2	14	14	28	1	0	1
Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti e Quartieri	SEGRETERIA GENERALE, PARTECIPATE, APPALTI E QUARTIERI	1	0	1	15	3	18	2	0	2
	SERVIZI DEMOGRAFICI	20	2	22	89	32	121	8	0	8
	GARE E APPALTI	0	0	0	11	6	17	0	0	0
	QUARTIERI, AMM.NE CONDIVISA, SUSSIDIARIETA' E PARTECIPAZIONE	2	0	2	7	5	12	3	1	4
	QUARTIERE BORGO PANIGALE - RENO	11	2	13	28	9	37	4	1	5
	QUARTIERE NAVILE	11	1	12	25	11	36	2	0	2
	QUARTIERE PORTO - SARAGOZZA	7	0	7	33	7	40	4	0	4
	QUARTIERE SAN DONATO - SAN VITALE	4	1	5	30	5	35	3	1	4
	QUARTIERE SANTO STEFANO	5	2	7	31	4	35	3	0	3
	QUARTIERE SAVENA	6	0	6	21	7	28	7	0	7
	URBANISTICA CASA, AMBIENTE E PATRIMONIO	3	0	3	9	2	11	1	0	1
	PATRIMONIO	4	0	4	28	17	45	2	1	3
Dipartimento Urbanistica, Casa, Ambiente e Patrimonio	POLITICHE ABITATIVE	3	0	3	11	2	13	3	0	3
	SERVIZI PER L'EDILIZIA PRIVATA	6	0	6	37	26	63	3	1	4
	TRANSIZIONE ECOLOGICA E UFFICIO CLIMA	2	0	2	17	6	23	5	0	5
	UFFICIO DI PIANO	0	0	0	17	6	23	1	0	1
Dipartimento Welfare e Promozione del Benessere di Comunità	WELFARE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DI COMUNITA'	2	0	2	29	6	35	4	0	4
	SALUTE BENESSERE E AUTONOMIA DELLA PERSONA	4	0	4	15	3	18	3	0	3
	SERVIZIO SOCIALE	32	1	33	202	22	224	4	0	4
Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	DIREZIONE GENERALE	0	0	0	11	2	13	0	0	0
	ECONOMIA	7	0	7	22	10	32	2	0	2
	INNOVAZIONE DIGITALE E DATI	1	2	3	10	43	53	4	4	8
	INNOV.NE E SEMP.NE AMM.VA-CURA RELAZIONI CON LA CITTADINANZA	3	0	3	9	1	10	1	1	2
	GABINETTO DEL SINDACO	1	0	1	37	18	55	3	0	3
Portavoce	PORTAVOCE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Segretaria Generale	STAFF DEL CONSIGLIO COMUNALE E ATTI NORMATIVI	4	0	4	24	4	28	1	0	1
Settore Avvocatura	AVVOCATURA	0	0	0	9	3	12	0	0	0
Totale complessivo		363	51	414	1436	527	1.963	128	34	162

fonte dei dati: estrazione dati per Relazione CUG

2.4 Contesto interno: risorse finanziarie e investimenti

Per le risorse finanziarie e gli investimenti si rimanda al Rendiconto della gestione finanziaria 2024 in corso di approvazione con Deliberazione del Consiglio Comunale DC/PRO/2025/29 e per maggiori dettagli al Report integrato relativo al 2024 (ed. 2025) in corso di elaborazione.

Per dettagli sulle trasformazioni territoriali si rimanda alla pagina [‘Atlante delle trasformazioni territoriali’](#) in corso di aggiornamento.

3 Ciclo di gestione della performance - Il processo di misurazione e valutazione per l'anno 2024

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 programmazione, misurazione e valutazione del Comune di Bologna sono:

- programmazione per diversi livelli di obiettivo (strategico, operativo ed esecutivo) nell'ambito della più generale cornice strategica di riferimento dell'Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo sostenibile e, in particolare, per il raggiungimento degli obiettivi specifici individuati nell'ambito dell'agenda territoriale 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 Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO) 2024-2026 - allegato A) "Obiettivi esecutivi 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" della persona 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 2024

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

Come previsto dalla norma, l'organo esecutivo, previo parere positivo del Nucleo di valutazione, provvede a modificare ed aggiornare annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per renderlo coerente con il percorso di continua innovazione del ciclo di gestione della performance e contestualmente per farne uno strumento sempre meno "adempimentale" e sempre più funzionale a supportare la gestione.

Dal 2023 il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato inserito nel PIAO (sezione 4 - Monitoraggio), con i relativi allegati:

- Allegato Sez. 4 A) Sistema di misurazione e valutazione della performance (parte integrante Sez. 4)
- Allegato Sez. 4 A.1) Disciplina di dettaglio annuale 2024 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)
- Allegato Sez. 4 A.2) Dizionario dei comportamenti organizzativi 2024 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)

Il [PIAO 2024-2026](#) è pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente

3.1.2 Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il PIAO 2024-2026 è stato approvato dalla Giunta, successivamente al Documento Unico di Programmazione 2024-2026, con deliberazione DG/PRO/2023/357 - Rep. N. DG/2023/301 - P.G. n. 849024/2023 del 22 dicembre 2023 ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021".

Il PIAO 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).

Come anticipato in precedenza, la scelta dell'Ente è stata quella di inserire tutti gli obiettivi di performance (obiettivi esecutivi) all'interno del PIAO perché tutto il personale trovi nel Piano evidenza degli obiettivi che sono loro assegnati, nella consapevolezza che le persone devono riconoscere nel processo di programmazione, fin dagli obiettivi strategici, la connessione con gli obiettivi individuali e con il loro lavoro.

Gli obiettivi assegnati alle persone sono costituiti da azioni che declinano e dettagliano gli obiettivi di performance (obiettivi esecutivi) e sono funzionali al loro raggiungimento. La loro definizione 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 alla strategia pubblicata nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 viene garantita mediante la classificazione, nel software gestionale, di obiettivi esecutivi di secondo 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.

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 degli obiettivi di performance contenuti nel PIAO - Allegato Sez. 2.2 A) Piano integrato di attività e organizzazione - Obiettivi esecutivi 2024 (parte integrante Sez. 2.2) con cadenza 31 maggio e 31 agosto 2024, di cui la Giunta Comunale prende atto.

Per il 2024 il monitoraggio al 31 maggio non è stato fatto perché concomitante con una importante riorganizzazione della macrostruttura dell'ente.

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 dalla Segretaria generale, dal Responsabile del Gabinetto, dalle e dai Capi Dipartimento e Capi Area;
- b) a livello di Direzione di Dipartimento e Area funzionano Comitati di Direzione presieduti dalle e dai Capi Dipartimento o Capi Area e composti da direttori/direttrici di settore, quartiere e dirigenti assegnati alle strutture, eventualmente integrato dalle e dai Responsabili con incarichi di Elevata Qualificazione 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 2024, come avviene in fase preventiva. Ulteriori approfondimenti sono ricavabili dal successivo Referto del controllo di gestione, che include il consuntivo di contabilità analitica 2024. 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" (Allegato 4), 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

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) integrato nel PIAO, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento con le indicazioni del PNA ANAC 2022.

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 [*Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*](#)

Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio 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 [*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*](#)

L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Il ciclo di gestione della performance permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione utilizza le proprie risorse, tangibili e intangibili, in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese della cittadinanza e dell'utenza (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico di cittadine, cittadine, utenti e stakeholder" (impatto).

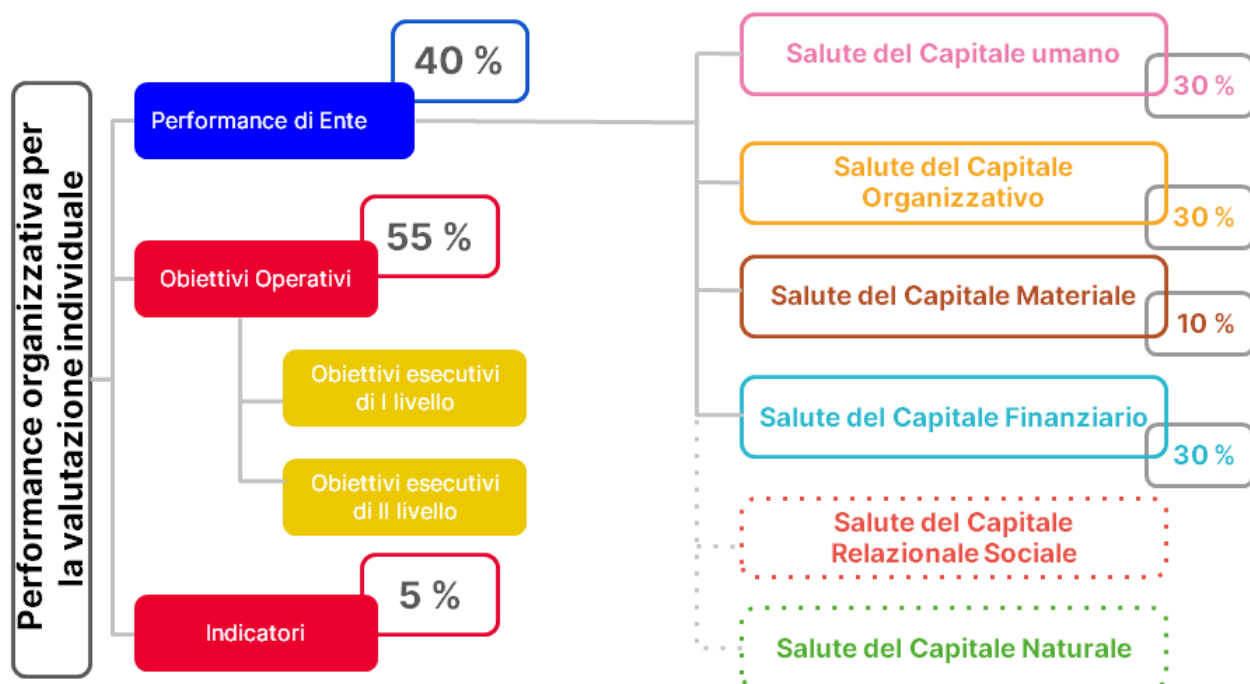
La performance organizzativa è calcolata attraverso l'apporto di tre componenti:

- per il 40% deriva dalla performance di ente, a sua volta calcolata rispettivamente per il 30% sulla base della media degli indicatori di salute del Capitale Umano, Organizzativo e Finanziario e per il 10% del Capitale Materiale (per i restanti Capitali si veda punto successivo);
- 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.

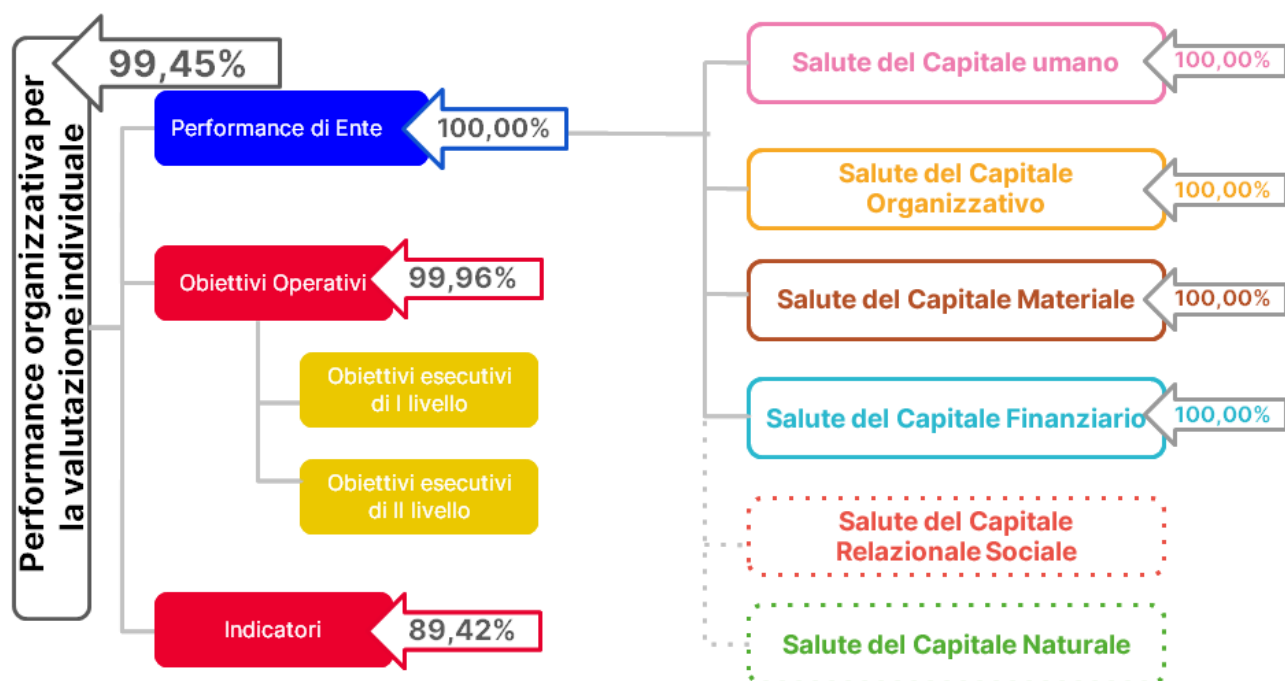
La performance di ente si definisce attraverso lo stato di salute dei Capitali, materiali e immateriali, di cui si avvale l'organizzazione. In questa prospettiva rilevano gli aspetti di salute:

- del Capitale Umano;
- del Capitale Organizzativo;
- del Capitale Relazionale-sociale;
- del Capitale Materiale;
- del Capitale Finanziario;
- del Capitale Naturale.

Per il 2024, in attesa di definire ulteriori indicatori di salute, sono stati considerati nel calcolo della Performance di Ente soltanto il Capitale Umano, Organizzativo, Finanziario e Materiale (con peso 30 per i primi 3 e peso 10 per l'ultimo). Nell'ambito di ogni Capitale il peso complessivo degli indicatori è pari a 100. La scelta è stata dettata dalla disponibilità di dati in serie storica che rendono i target maggiormente consolidati.



Il risultato per il 2024 è il seguente:



4.1 Performance di ente

Il Comune misura la propria capacità di perseguire i risultati e svolgere le proprie attività garantendo un utilizzo equilibrato di risorse finanziarie e 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.

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.

4.1.1 Stato di salute del Capitale Finanziario

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 2024 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 2024 – 2026; in fase consuntiva gli indicatori sono riportati nel Consuntivo degli indicatori di bilancio allegato al Rendiconto della gestione finanziaria 2024.

Il peso complessivo degli indicatori del Capitale Finanziario è pari a 30/100.

Sezione del Piano degli indicatori	Indicatore	Formula	valore 2023	valore target 2024	valore assunto nel 2024	peso %	Consuntivo 2024
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)	26,93	<40	27,13	20%	20%
	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	65,68	>70	71,70	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")	0,18	<2	0,23	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	-16	<0	-17	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	9,23	>0	9,6	20%	20%
						100%	100%

4.1.2 Stato di salute del Capitale Umano

Gli indicatori di salute del Capitale Umano sono relativi al valore e qualità del capitale umano.

Per mero errore materiale non è stato inserito lo scarto nell'indicatore "Età anagrafica media nell'Allegato A alle Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Indicatori relativi al valore e qualità del CAPITALE UMANO - indicatori di Salute professionale

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
1. Età anagrafica media	20%	costante o decrescente su media triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)	0,41	20%
2. Livello di scolarità	20%	costante o crescente su media triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)	2,75%	20%
3. Ore di formazione erogate	20%	costante o crescente su media triennio precedente (scarto $\leq 20\%$)	0,033%	20%
4. Ore di formazione erogate pro capite	20%	costante o crescente su media triennio precedente (scarto $\leq 20\%$)	-4,37%	20%
5. Permessi studio	20%	costante o crescente su media triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)	-0,11%	20%
	100%			100%

Il peso complessivo degli indicatori del Capitale Umano è pari a 30/100.

4.1.3 Stato di salute del Capitale Organizzativo

Gli indicatori relativi alla salute del Capitale Organizzativo attengono alla flessibilità dell'organizzazione, alla semplificazione, efficacia ed efficienza dei processi aziendali, alla promozione del lavoro trasversale.

Indicatori relativi al CAPITALE ORGANIZZATIVO - indicatori di Salute digitale, Salute di clima e Salute di genere

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
6. Formazione delle competenze digitali del personale neo-assunto o da riqualificare (Salute digitale)	20%	costante su media biennio precedente (scarto $\leq 5\%$)	-1,84%	20%
7. Lavoro da remoto o telelavoro (Salute di clima)	30%	costante o crescente su media triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)	0,46%	30%
8. Lavoro agile (Salute di clima)	30%	costante (rapporto posizioni lavoro agile/totale dipendenti) su anno precedente (scarto $\leq 0,5$)	0,62%	30%
9. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità (Salute di genere)	20%	costante (rapporto responsabili genere femminile/totale posizioni di responsabilità) su anno precedente (scarto ≤ 5)	0,13%	20%
	100%			100%

Il peso complessivo degli indicatori del Capitale Organizzativo è pari a 30/100.

4.1.4 Stato di salute del Capitale Materiale

Gli indicatori della salute del Capitale Materiale sono relativi alle infrastrutture con le quali e attraverso le quali l'organizzazione realizza le proprie attività.

Indicatori relativi al CAPITALE MATERIALE, ovvero alle infrastrutture con le quali e attraverso le quali l'organizzazione realizza le proprie attività

Denominazione	Peso	Target	Esito	Punteggio
10. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione	50	crescente su spesa dell'ultimo triennio rispetto media del triennio precedente (scarto ≤ 5)	9,47%	50
11. Servizi dell'Ente da attivare sulla piattaforma pagoPA	50	crescente, raggiungimento del 100% dei servizi attivati sul totale di quelli attivabili	100,00%	50
	100%			100%

Il peso complessivo degli indicatori del Capitale Materiale è pari a 10/100.

4.1.5 Dettaglio indicatori Capitale Umano

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 (scarto $\leq 0,5$)

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
somma età	218.469	214.856	214.323	209.605	209.157	212.304	208.655	207.607
numero dipendenti da Relazione CUG	4.239	4.255	4.267	4.166	4180	4299	4191	4.140
media età anagrafica dei dipendenti	51,54	50,49	50,23	50,31	50,04	49,38	49,79	50,15

Direzione Costante o decrescente

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

media triennio 2021, 2022 e 2023	49,74
Anno 2024	50,15
scarto	0,41

2. Personale laureato

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

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 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
dipendenti laureati	1.334	1.397	1.506	1.517	1.645	1.805	1.812	1.833
numero dipendenti da Relazione CUG	4.239	4.255	4.267	4.166	4180	4299	4191	4.140
% dipendenti laureati rispetto al totale dei dipendenti	31,47%	32,83%	35,29%	36,41%	39,35%	41,99%	43,24%	44,28%

Direzione Costante o crescente

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

media triennio 2021, 2022 e 2023	41,53%
Anno 2024	44,28%
scarto	2,75%

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 ≤ 20%)

	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2021)	ANNO 2022 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2022)	ANNO 2023 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2023)	ANNO 2024 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2024)
n. ore di formazione (riferite alla durata delle edizioni) ore potenziali lavorabili rapporto ore di formazione su totale ore lavorabili	2.391	4264	5194	2770	3369	3147	4371	6.093
	7.935.408	7.965.360	7.987.824	7.798.752	7.824.960	8.047.728,00	7.845.552,00	7.750.080
	0,03%	0,05%	0,07%	0,04%	0,04%	0,04%	0,06%	0,079%
Direzione	Costante o Crescente							
Target	Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)							
	media triennio 2021, 2022 e 2023							
	0,046%							
	Anno 2024							
	0,079%							
	scarto							
	0,033%							

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 ≤ 20%)

	ANNO 2017 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2017)	ANNO 2018 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2018)	ANNO 2019 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2019)	ANNO 2020 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2020)	ANNO 2021 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2021)	ANNO 2022 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2022)	ANNO 2023 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2023)	ANNO 2024 (dato ore di formazione rilevato 31.12.2024)
numero dipendenti formati inteso come numero di teste formate	3.578	3.666	4.120	3.981	4.116	3.719	3.897	3.655
numero dipendenti in servizio rapporto dipendenti formati sul totale dei dipendenti	4.239	4.255	4.267	4.166	4.180	4.299	4.191	4.140
	84,41%	86,16%	96,55%	95,56%	98,47%	86,51%	92,98%	88,29%
Direzione	Costante o Crescente							
Target	Mantenimento o aumento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 40%)							
	media triennio 2021, 2022 e 2023							
	92,65%							
	Anno 2024							
	88,29%							
	scarto							
	-4,37%							

5. Permessi studio (150h)

L'indicatore misura la percentuale delle persone che fruiscono di permessi studio e può essere considerato una proxy di miglioramento delle competenze professionali e del valore del capitale umano dell'organizzazione. La direzione prevista è costante o crescente e il target è fissati nel mantenimento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
persone che fruiscono di permessi studio	60	61	55	53
totale dei dipendenti	4.180	4.299	4.191	4.140
% totale	1,44%	1,42%	1,31%	1,28%
Direzione	Crescente			
Target	Mantenimento percentuale sulla media del triennio precedente (scarto $\leq 0,5$)			
	media triennio 2021, 2022 e 2023		1,39%	
	Anno 2024		1,28%	
	scarto		-0,11%	

4.1.6 Dettaglio indicatori Capitale Organizzativo

1. Formazione delle competenze digitali del personale neo assunto o da riqualificare

L'indicatore misura il numero del personale dipendente (personale neo assunto comprese le progressioni tra le aree, e personale da riqualificare) che nell'anno ha ricevuto formazione informatica e digitale rapportata al totale del personale neo assunto e personale da riqualificare nell'anno di riferimento e può essere considerato una proxy di un'organizzazione attenta al valore del capitale umano. La direzione prevista è costante e il target è fissato nel mantenimento percentuale sulla media degli ultimi due anni (scarto ≤ 5)

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
platea personale neo assunto, comprese le progressioni tra le aree, e personale da riqualificare		447	328	198
personale della platea di cui sopra che ha ricevuto formazione informatica o digitale		193	109	72
% totale		43,18%	33,23%	36,36%
Direzione	Crescente			
Target	Mantenimento percentuale sulla media del biennio precedente (scarto $\leq 0,5$)			
	media biennio 2022 e 2023		38,20%	
	Anno 2024		36,36%	
	scarto		-1,84%	

2. Lavoro da remoto

L'indicatore misura la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e l'attenzione alla conciliazione, nel mutato assetto del nuovo CCNL.

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 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
numero "postazioni" in telelavoro e lavoro da remoto attivate in corso d'anno	56	75	89	103	122	158	158	162
numero dipendenti da Relazione CUG	4.239	4.255	4.267	4.166	4180	4299	4191	4140
% "postazioni" lavoro da remoto e telelavoro attivate sul totale dei dipendenti	1,32%	1,76%	2,09%	2,47%	2,92%	3,68%	3,77%	3,91%

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

media triennio 2021, 2022 e 2023	3,45%
Anno 2024	3,91%
scarto	0,46%

3. Lavoro agile

L'indicatore mostra la relazione tra le posizioni di lavoro agile attivate/confermate nell'anno ed il totale dei dipendenti 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 di mantenimento sul totale dei dipendenti (scarto ≤ 5)

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
posizioni attivate/confermate	1937	1.961	1.963
totale dei dipendenti	4299	4.191	4.140
% totale	45,06%	46,79%	47,42%

Direzione Costante
 Target Mantenimento percentuale su anno precedente (scarto $\leq 0,5$)

anno precedente	46,79%
Anno 2024	47,42%
scarto	0,62%

4. Presenza del genere femminile in posizioni di responsabilità

L'indicatore misura il numero di dipendenti di genere femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Elevanti Qualificazioni Po) al 31.12 di ogni anno e può essere considerato una proxy di una organizzazione attenta alla parità di genere e di opportunità di crescita professionale nell'ente.

La direzione prevista è costante e il target è fissato in un rapporto di mantenimento sul totale di dipendenti della medesima categoria (scarto ≤ 5)

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
dipendenti di genere femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti ed EQ)	125	129	127
totale posizioni di responsabilità (Dirigenti ed EQ)	223	226	222
% totale	56,05%	57,08%	57,21%

Direzione Costante

Target Mantenimento sul totale dei dipendenti (scarto ≤ 5)

anno precedente	57,08%
Anno 2024	57,21%
scarto	0,13%

4.1.7 Dettaglio indicatori Capitale Materiale

1. Investimenti nelle tecnologie dell'informazione

L'indicatore misura l'andamento dell'investimento nelle tecnologie dell'informazione e della trasformazione digitale 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 (2022/2024) sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 5)

Dato rilevato al 31/12 di ogni anno

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Spesa in tecnologia	625.058,67	2.862.646,49	4.068.042,74	5.260.286,96	6.900.253,49	4.636.220,80	4.495.979,08	8.418.457,06

Direzione Crescente

Target Aumento percentuale della spesa dell'ultimo triennio (2021/2023) sulla media del triennio precedente (scarto ≤ 5)

media triennio precedente (2021/2023)	5.344.151,12
media spesa dell'ultimo triennio (2022/2024)	5.850.218,98
scarto	9,47%

2. Servizi dell'Ente da attivare sulla piattaforma pagoPa

L'indicatore misura il numero dei servizi attivati sulla piattaforma pagoPa sul totale dei servizi individuati come attivabili 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 nel raggiungimento del 100% dei servizi attivati sul totale di quelli attivabili

	ANNO 2024
numero dei servizi attivati sulla piattaforma pagoPa	27
numero totale dei servizi individuati come attivabili	27
% totale	100,00%

Direzione

Costante

Target

Raggiungimento del 100% dei servizi
attivati sul totale di quelli attivabili

servizi attivati 2024	27
servizi individuati come attivabili 2024	27
scarto	100,00%

5 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.

5.1 Consuntivo obiettivi operativi (Allegato 1)

Questo documento rendiconta le schede contenute nel Documento Unico di Programmazione, Sezione Operativa, Capitolo 11 "Obiettivi Operativi 2024-2026".

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 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.

5.3 Consuntivo Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi (Allegato 3)

La consuntivazione degli Obiettivi esecutivi 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.