

# Atto del Sindaco Metropolitano

---

Il giorno 12/03/2024, la CONSIGLIERA DELEGATA Sara Accorsi<sup>1</sup>, ai sensi dall'art. 33 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto:

## **ATTO N. 66**

DIREZIONE GENERALE

Fasc. 03.01.06/1/2023

---

<sup>1</sup> Delega di firma per la sottoscrizione di atti indifferibili e urgenti pg n. 9495/2023

## DIREZIONE GENERALE

**Oggetto:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.*

### IL SINDACO METROPOLITANO

**Decisione:**

- 1) **Approva** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 1) comprensivo dell'allegato A: "Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza";
- 2) **Stabilisce** che il Piano Organizzativo delle prestazioni, articolato in Piano per il servizio in presenza, per il lavoro agile e per il telelavoro, ha durata annuale con decorrenza 1° maggio 2024;
- 3) **Conferma** il Segretario Generale pro tempore, quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- 4) Per quanto concerne la sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" si autorizza:
  - la sostituzione del personale a tempo indeterminato che cesserà nell'intero triennio, previa verifica circa la permanenza del rispetto di limiti e vincoli vigenti, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici, esclusivamente in riduzione oppure ad invarianza della spesa, anche con diversa tipologia di rapporto di lavoro; tali sostituzioni verranno, quindi, valutate, anche qualora le stesse siano integralmente finanziate da risorse provenienti da altro soggetto se non finalizzato a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, al fine di ottimizzare lo spazio assunzionale, limitato dalla necessità di garantire la sostenibilità finanziaria mediante il rispetto dei vincoli finanziari in materia, per consentire sviluppi di risorse anche in diversi ambiti organizzativi rispetto a quelli in cui le cessazioni si sono verificate;
  - la sostituzione del personale a tempo determinato, anche per sopravvenute, motivate e imprevedibili esigenze qualora:
    - si tratti esclusivamente di sostituzione di personale dimissionario, anche realizzabile integralmente mediante etero finanziamento già previsto negli stanziamenti di Bilancio

- e fatta salva la ratifica nell'eventuale successivo primo aggiornamento alla sezione 3.3 del PIAO 2024/2026;
- la spesa derivante risulti compatibile con il tetto di spesa al lavoro flessibile dell'anno 2009 e non comporti aumenti di spesa, né variazioni sostanziali al DUP 2024/2026, al Bilancio di Previsione e al piano in oggetto;
  - la sostituzione ed assunzione di personale a termine nel rispetto delle spese previste nel singolo quadro economico qualora si renda necessario il reclutamento di personale, specificamente destinato a realizzare i progetti di cui la Città metropolitana di Bologna ha la diretta titolarità di attuazione di progetti finanziabili dal Piano nazionale di ripresa e resilienza "PNRR";
  - l'assunzione di nr. 4 unità di personale dipendente a tempo indeterminato, con riferimento alla convenzione sottoscritta con la Regione Emilia Romagna in materia di sviluppo economico e sociale, p.g.n.76588 del 19/12/2023, per l'esercizio di funzioni conferite ai sensi della L.R.n.13/2015 (in particolare l'art. 2, comma 2, lett. d) ed e) della convenzione sopra citata) al fine di favorire, da parte della Città metropolitana, l'esercizio autonomo di tali funzioni<sup>2</sup>;
  - l'assunzione di n. 6 unità (di cui n. 5 Funzionari ed n.1 Dirigente) a tempo determinato di professionalità di tipo tecnico o amministrativo, per un periodo non superiore a 24 mesi, mediante lo scorrimento delle graduatorie vigenti di concorsi già banditi alla data del 10/10/2023, in applicazione della normativa sugli interventi urgenti per l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatesi da maggio 2023 e le disposizioni per la ricostruzione dei territori colpiti da tali eventi<sup>3</sup>;
  - con riferimento alle progressioni tra aree previste all'art. 13, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, l'Ente intende dar luogo alle relative procedure nel limite dello 0,55 % del monte salario dell'anno 2018 quantificato in € 63.642,43. Il costo massimo complessivo previsto per tali tipologie di progressioni, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, per un importo annuo a regime pari ad € 86.218,83, è già considerato negli stanziamenti di bilancio e nel valore soglia. Il calcolo del costo massimo complessivo di cui sopra contiene le 5 unità già previste e non realizzate nel PTFP 2023/2025 oltre allo sviluppo e l'articolazione del numero di progressioni possibili tra le aree che, una volta definite, costituiranno modifica alla sez. 3.3 del PIAO senza la necessità di ulteriore riscontro da parte dell'organo di revisione che ha già espresso la propria valutazione sulla compatibilità nel parere rilasciato per l'adozione del

---

<sup>2</sup> Vedi Atto del Sindaco metropolitano n. 59/2023 di approvazione del PIAO 2023/2025 in cui si autorizzavano le procedure di reclutamento di quattro figure di personale regionale in avvalimento, già utilizzati nel corso dell'anno 2022, in esito alla definizione di accordi con la Regione Emilia Romagna.

<sup>3</sup> Si veda, in particolare l'Ordinanza n.18/2024 a firma del Commissario Straordinario, Gen. Figliuolo, e relativi allegati.

presente atto. Con specifica regolamentazione verranno definiti i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui sopra.

- 5) **Dà atto** che il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente in relazione alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale";
- 6) **Dà mandato** agli uffici competenti, ciascuno per la sezione di interesse, di pubblicare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e gli eventuali aggiornamenti sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione trasparente" e sul relativo portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- 7) **Stabilisce** che in caso di aggiornamenti di singole sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione queste saranno proposte dal Dirigente competente e approvate con atto sindacale come stralcio del PIAO 2024-2026.

### **Motivazione:**

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80<sup>4</sup>, ha stabilito, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 15 marzo 2024 disposto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2023.

In data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il D.P.R. n. 81, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*"<sup>5</sup>, in vigore dal 15 luglio 2022, che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative, prevedendo in sostanza l'abrogazione dei previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione<sup>6</sup> e disponendo che per le

---

<sup>4</sup> "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

<sup>5</sup> di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>6</sup> 1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

3. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

4. Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (e il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEELL).

5. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, quali la Città metropolitana, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022 è stato, altresì, pubblicato il decreto interministeriale sul sito del Ministero per la pubblica amministrazione<sup>7</sup> che ha definito il contenuto del PIAO.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio (o entro il diverso e successivo termine derivate dall'eventuale differimento normativo dei termini per l'approvazione del bilancio) e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività

---

6. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124.

7. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

<sup>7</sup> in applicazione dell'articolo 6 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il citato decreto interministeriale concernente la definizione del contenuto del PIAO stabilisce all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Ente ed è suddiviso nelle seguenti Sezioni (ciascuna delle quali è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale):

#### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

##### 2.1 Valore Pubblico

##### 2.2 Performance

##### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### 3.1 Struttura organizzativa

##### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

##### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Piano della Formazione

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO.

Si dà atto che nel processo di programmazione 2024-2026 sono stati già approvati:

- la Nota di aggiornamento del DUP triennio 2024-2026 e il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026 e relativi allegati<sup>8</sup>;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026<sup>9</sup>;
- il Sistema di misurazione della performance per l'anno 2024<sup>10</sup>.

Per quanto concerne, in particolare, la sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"<sup>11</sup>, il Segretario generale, confermato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)<sup>12</sup>, soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta della sezione

<sup>8</sup> vedi rispettivamente Delibere di Consiglio metropolitano nr 59 e nr 60 del 20/12/2023.

<sup>9</sup> vedi atto del Sindaco metropolitano n. 347 del 20/12/2023; cfr art. 1, comma 4: la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del TUEELL "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG." ha decretato la separazione fra il PEG e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

<sup>10</sup> cfr atto del Sindaco metropolitano n. 315/2023.

<sup>11</sup> Cfr Comunicato del Presidente Anac in data 10.1.2024 che conferma per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO al 15 aprile 2024, a seguito del sopracitato differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023.

<sup>12</sup> si veda atto del Sindaco metropolitano n. 59/2023 e deliberazione consiliare n. 58/2023.

all'organo di indirizzo, coadiuvato dalla struttura organizzativa di supporto per gli aspetti di rispettiva competenza e previo confronto con i referenti in presenza di elementi di novità rispetto all'anno precedente<sup>13</sup>, ha svolto un'approfondita analisi dei procedimenti e delle attività dell'Ente, dei rischi corruttivi e delle misure di prevenzione applicabili, tenuto conto delle specificità funzionali e delle competenze dei singoli servizi/unità organizzative, per addivenire all'aggiornamento dell'apposita sezione del PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 2024-2026. La proposta è stata redatta anche in esito alle risultanze del monitoraggio svolto mediante l'applicativo dedicato. Il RPCT ha elaborato la proposta, tenuto conto di:

- 1) indirizzi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, contenuti nel DUP 2024 – 2026;
- 2) linee di indirizzo definite dal Consiglio metropolitano con delibera n. 58/2023: in particolare con atto dell'RPCT successivo all'approvazione del Piao in oggetto sarà formalizzata la riorganizzazione della struttura chiamata ad elaborare ed attuare la strategia anticorruptiva e il rispetto delle norme in materia di trasparenza, individuando i dirigenti quali "referenti di primo livello" e il personale da essi individuato quale "referente di secondo livello" per anticorruzione e/o trasparenza; ferma restando la responsabilità in capo ai dirigenti, i referenti di primo e di secondo livello ricoprono un ruolo di raccordo con l'RPCT e la sua struttura di riferimento, essendo chiamati a collaborare attivamente nell'individuare le misure di prevenzione, a raccogliere e a comunicare/pubblicare i dati richiesti per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, nonché a rendicontare sulla corretta attuazione delle misure, sotto il coordinamento e il monitoraggio dell' RPCT;
- 3) evoluzione del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza<sup>14</sup>;
- 4) normativa vigente per la tutela del whistleblower (d.lgs. n. 24/2023);
- 5) aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato da ANAC;
- 6) aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi (attività e procedimenti), aggregati per "Aree di rischio", con il coinvolgimento dei responsabili. Le aree di rischio, le attività ed i procedimenti e relative fasi dell'Ente che vi rientrano e che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono state individuate nel documento "*Rischi e misure per procedimento e attività*", in atti al fascicolo e pubblicato al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano trienn](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_trienn)

---

<sup>13</sup> nella proposta si è approfondita l'analisi del contesto interno, acquisendo ed elaborando i dati ivi richiamati volti a valutare o meno la necessità di presidiare alcuni processi/ambiti, e si sono riviste in dettaglio le misure di prevenzione generali, coinvolgendo per le vie brevi i competenti uffici di volta in volta responsabili dell'applicazione; potranno in ogni caso essere costituiti uno o più gruppi di lavoro, anche tematici, con specifica indicazione dei componenti e delle funzioni svolte (direzione generale e servizio competente in tema di performance per il necessario collegamento con la sezione performance del PIAO, Servizio Programmazione e sviluppo risorse umane e Servizio Selezione risorse umane e UPD metropolitano per quanto attiene al Codice di comportamento e agli adempimenti in materia di controlli sul conflitto di interessi e sull'inconferibilità/incompatibilità).

<sup>14</sup> in primis L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" nei testi vigenti.

[ale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), secondo le indicazioni del PNA 2022 e del suo aggiornamento 2023, cui si fa espresso ed integrale rinvio;

- 7) individuazione delle misure generali e di quelle di prevenzione specifiche, riferite ai singoli procedimenti/attività ritenuti significativi, elencate nei documenti “*misure generali*”, “*registro dei rischi e misure specifiche*” in cui sono individuati anche i soggetti responsabili della loro attuazione, cui si fa espresso ed integrale rinvio, consultabili al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza) secondo le indicazioni del PNA 2022 e del suo aggiornamento 2023;
- 8) coinvolgimento degli stakeholders esterni a mezzo pubblicazione di specifica consultazione tramite il sito istituzionale, senza che siano pervenute osservazioni.

Per quanto concerne, poi, **la sezione 3.3. “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”** si dà atto che<sup>15</sup> la Città metropolitana di Bologna:

- 1) non versa in situazioni di deficitarietà strutturale<sup>16</sup> e di dissesto;
- 2) ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità<sup>17</sup>;
- 3) ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale<sup>18</sup> e non ha dichiarato nell’ultimo anno eccedenze di personale, né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale<sup>19</sup>;
- 4) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti<sup>20</sup>;
- 5) ha certificato il credito nei confronti delle PA<sup>21</sup>;
- 6) ha approvato il Bilancio 2024/2026, il PEG triennio 2024/2026<sup>22</sup> e il Documento Unico di Programmazione 2024/2026, che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;

---

<sup>15</sup> Si vedano articolo 6 del d.lgs. 165/2001; articolo 33, comma 1 bis, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019; D.M. 11 gennaio 2022 attuativo dell’articolo 33, comma 1 bis; Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.

<sup>16</sup> Artt. 242 e 243 del DLGS. n. 267/2000.

<sup>17</sup> Articolo 48 D.Lgs. n. 198/2006; artt. 7 e 57 del D.lgs. n. 165/2001.

<sup>18</sup> Si vedano Atto sindacale n. 328 del 19/12/2023 “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale dipendente - Anno 2023” e l’art. 16, co. 1, lett. a-bis, del d.lgs. 165/2001.

<sup>19</sup> Ai sensi dell’art. 33, commi 1 e 2 del DLGS. n. 165/2001.

<sup>20</sup> Art. 27, 2° co. del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis D.L. 185/08 gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall’art. 27, 2° comma, D.L. n. 66/2014 convertito con L. n. 89/2014.

<sup>21</sup> Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

<sup>22</sup> Art. 10 co. 5 del DLGS. n. 150/2009; art. 169, comma 3-bis, TUEL; Bilancio di Previsione per gli esercizi 2024/26 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 60 del 20/12/2023), Rendiconto di gestione 2022 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 9 del 26/04/2023), Bilancio consolidato 2022 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 33 del 11/10/2023); sono altresì rispettati i termini nell’invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti dell’Area Programmazione e gestione risorse) come richiesto dall’art. 9, comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016; Atto del Sindaco metropolitano n. 347 del 20/12/2023, avente ad oggetto l’Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2024-2026:



- 7) applica<sup>23</sup> la disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni<sup>24</sup>;
- 8) ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
- 9) per il conferimento<sup>25</sup> di incarichi individuali con contratti di lavoro ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, rispetta il limite massimo di spesa definito nel DUP e nel Bilancio 2024/2026<sup>26</sup>, nell'anno di competenza, nel rispetto della normativa vigente<sup>27</sup>;
- 10) assicura il rispetto di valori orientati alla parità e alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie ed etiche<sup>28</sup>, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali;
- 11) in caso di esternalizzazioni, rispetta le prescrizioni dell'art. 6-bis comma 1 del Decreto Legislativo n.165/2001.

Si dà atto, altresì, del fatto che il regime assunzionale prevede il vincolo della sostenibilità finanziaria, anche in linea programmatica e dinamica, nel rispetto:

- 1) del valore soglia determinato in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, fissato per la Città metropolitana di Bologna nel 14,2 %;
- 2) del pluriennale equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione.

Nella “*Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2024-2026*”, conservata agli atti, sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, esaminata la sezione 3.3 del PIAO contenente la programmazione triennale dei fabbisogni del personale e la relativa relazione di accompagnamento, ha espresso parere<sup>29</sup> favorevole<sup>30</sup>.

Il PIAO è stato predisposto su input della Direzione Generale e redatto con la collaborazione del Segretario Generale e dei seguenti dirigenti: Area Risorse Programmazione e Organizzazione, Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie, Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato.

Il PIAO 2024-2026 è comprensivo dell'allegato A: “Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza”, che disciplina la gestione del

---

<sup>23</sup> Modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017.

<sup>24</sup> Art. 4 del DLGS. n. 75/2017. Art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>25</sup> Artt. 7 e 36 del DLGS. n. 165/2001.

<sup>26</sup> Vedi nota integrativa al Bilancio 2024/2026, tabella 21 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 60 del 20/12/2023)

<sup>27</sup> Art. 46 del DL n. 112/2008 come modificato dalla L. n. 133/2008.

<sup>28</sup> Si veda il Codice Etico della Città metropolitana di Bologna.

<sup>29</sup> Art. 19 comma 8 della L. 448/2001.

<sup>30</sup> Vedi nota PG n. 9678 del 15/02/2024.

lavoro agile, mentre per il telelavoro si confermano le disposizioni in uso e per le quali si rinvia al progetto generale vigente, Allegato A alla Delibera di Giunta provinciale n. 206 del 22/04/2008.

Il PIAO 2024-2026 è stato presentato ai Dirigenti nel Comitato di Direzione del 04/03/2024.

In base a quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni locali in tema di relazioni sindacali, i contenuti di cui alla sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Piano della Formazione sono stati illustrati alle RSU e alle OO.SS. negli incontri sindacali del 26/01/2024 e dell'1/02/2024.

Riguardo alla sezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile si ritiene di confermare la regolamentazione approvata con il PIAO 2023-2025 anche alla luce dell'esito del monitoraggio semestrale effettuato dall'Ente sull'utilizzo del lavoro agile nel periodo 1/05/2023 - 31/10/2023 che non ha evidenziato criticità tali da richiedere adeguamenti. Per quanto riguarda l'applicazione della Direttiva sul lavoro agile del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 nella parte in cui evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, si conferma che il telelavoro rimane lo strumento prioritario per corrispondere a dette esigenze. In alternativa, tali situazioni potranno essere soddisfatte mediante autorizzazione allo svolgimento di giornate di lavoro agile straordinario.

Il PIAO è stato infine inviato il 6/03 u.s. al Comitato unico di garanzia (CUG) che in data 11/03/2024 ha espresso il proprio parere<sup>31</sup>.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco Metropolitan rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio Metropolitan e la Conferenza Metropolitan, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33<sup>32</sup>, comma 2 lettera h), la competenza del Sindaco metropolitan ad adottare il presente atto, su proposta del Consigliere delegato Giampiero Veronesi.

---

<sup>31</sup> Vedi P.G. n. 16337/2024 dell'11 Marzo 2024.

<sup>32</sup> L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

*1. Il Sindaco metropolitan è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.*

*2. Il Sindaco metropolitan:*

*...omissis...*

*h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto;*

*....omissis....*

Il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente in relazione alla sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale”, come da punto 5 del dispositivo.

Si dà atto altresì che sono stati richiesti e acquisiti agli atti, i pareri di regolarità tecnica del Direttore Generale, del Segretario Generale e dei seguenti dirigenti: Area Risorse Programmazione e Organizzazione e Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato.

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città Metropolitana per gg.15 consecutivi.

**Allegato:**

- 1) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 comprensivo dell'Allegato A  
- Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza.

*Bologna, lì 12/03/2024*

*per il Sindaco Metropolitano*

**LA CONSIGLIERA DELEGATA**

*Sara Accorsi<sup>33</sup>*

---

<sup>33</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 febbraio 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

## PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

### AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 1178/2024

*DIREZIONE GENERALE*

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.**

Ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D. Lgs. 267/2000, si esprime parere di regolarità contabile FAVOREVOLE in merito alla proposta di atto indicata in oggetto.

*Bologna, data di redazione 12/03/2024*

**Firmato digitalmente**  
***BARBIERI ANNA***<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

## PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

### DIREZIONE GENERALE

#### PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 1178/2024

**OGGETTO:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.*

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta indicata in oggetto.

Si attesta, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, l'insussistenza di conflitto di interessi.

*Bologna, 08/03/2024*

**Firmato digitalmente**  
**MONTALTO VALERIO<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

## DIREZIONE GENERALE

### Repertorio Atti Sindacali - Proposta n. 1178/2024

**OGGETTO:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.*

Il Segretario Generale, esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di cui sopra, in ordine alla regolarità tecnica prevista dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

*Bologna, 11/03/2024*

**Firmato digitalmente**  
***RIVA MARIA***<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

## DIREZIONE GENERALE

### Repertorio Atti Sindacali - Proposta n. 1178/2024

**OGGETTO:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.*

Il dirigente dell'AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE, esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di cui sopra, in ordine alla regolarità tecnica prevista dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

*Bologna, 08/03/2024*

**Firmato digitalmente**  
***BARBIERI ANNA***<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).



CITTÀ  
METROPOLITANA  
DI BOLOGNA

I.P. 1178/2024 del 07/03/2024

## DIREZIONE GENERALE

### Repertorio Atti Sindacali - Proposta n. 1178/2024

**OGGETTO:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.*

Il dirigente del SETTORE INNOVAZIONE DIGITALE COMUNICAZIONE PATRIMONIO E PROVVEDITORATO, esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di cui sopra, in ordine alla regolarità tecnica prevista dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

*Bologna, 08/03/2024*

**Firmato digitalmente  
BOCCOLA FABRIZIO<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).





# PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

12/03/2024

## INDICE

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	Pag.
PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
<b>SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	6
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.2. PERFORMANCE	78
OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATI AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE	187
OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE	204
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	208
<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	234
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	234
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	259
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	275
<b>SEZIONE 4: MONITORAGGIO</b>	323
4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	324
4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	325
4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE	328
<b>DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO</b>	329

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

### PREMESSA

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato, la società civile e il sistema economico chiedono agli enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo valore per il proprio territorio.

Per dare corpo a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve **promuovere una maggiore finalizzazione verso la creazione di Valore Pubblico**, disegnando un modello di Amministrazione che preveda:

- ✓ una più efficace integrazione tra la programmazione strategica (DUP), gli obiettivi della performance e gli impatti attesi sul territorio;
- ✓ un nuovo modo di lavorare: agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi;
- ✓ la valorizzazione del proprio capitale umano e delle capacità di management;
- ✓ la re-ingegnerizzazione dei processi operativi e degli strumenti di gestione, ricercando costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie;
- ✓ il costante ascolto dei bisogni dei cittadini e delle imprese, anche realizzando nuove modalità di relazione e di supporto per garantire l'inclusione di tutti;

Le leve su cui intervenire sono l'ascolto dell'utenza, lo sviluppo della cultura e delle nuove competenze digitali e trasversali, la revisione dei processi e la loro digitalizzazione, l'engagement delle persone e il change management relativo ai nuovi modi di lavorare, alle nuove dinamiche relazionali e di collaborazione, per approdare all'erogazione di servizi che siano digitali e inclusivi per tutti.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80<sup>1</sup>, ha stabilito al comma 1, che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"<sup>2</sup>. Tale decreto, in vigore dal 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato sul sito del Ministero, il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione<sup>3</sup>, che ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e di organizzazione (in seguito PIAO).

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

L'architettura e il funzionamento degli strumenti di programmazione della Città metropolitana di Bologna, ivi compreso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono descritti nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance** introdotto nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 150/2009 (e modificato dal D.lgs. n. 74/2018) aggiornato annualmente e pubblicato in Amministrazione trasparente.

---

<sup>1</sup> "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

<sup>2</sup> di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

<sup>3</sup> in applicazione dell'articolo 6 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113;

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### SEZIONE 1.1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA
REGIONE:	EMILIA ROMAGNA
SEDE LEGALE:	Via Zamboni, 13 40126 Bologna
POPOLAZIONE RELATIVA ALL'ULTIMO CENSIMENTO ISTAT:	
SUPERFICIE RELATIVA ALL'ULTIMO CENSIMENTO ISTAT:	3702.32
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	<a href="https://www.cittametropolitana.bo.it">https://www.cittametropolitana.bo.it</a>
TELEFONO (CENTRALINO)	051 659 8111
EMAIL PEC	cm.bo@cert.cittametropolitana.bo.it
CODICE FISCALE	03428581205
PARTITA IVA	03428581205

Le informazioni relative al TERRITORIO E ALLE TENDENZE DEMOGRAFICHE sono illustrate nella NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024-2026 (Volume I: Sezione strategica) pubblicato al seguente indirizzo:

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Atti generali/programmazione strategico-gestionale/Programmazione strategica DUP/dup 2024 2026](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione%20trasparente%20indice/Atti%20generali/programmazione%20strategico-gestionale/Programmazione%20strategica%20DUP/dup%202024%202026)

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Con la Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2024-2026, l'**Agenda metropolitana 2.0 per lo sviluppo sostenibile** è diventata il quadro di riferimento utile a **valutare e monitorare il "Valore Pubblico"** ovvero a l'insieme degli impatti prodotti dalle politiche pubbliche sui livelli di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario degli utenti, degli stakeholders, dei cittadini dei propri territori di riferimento.

Con il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, **gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione e quindi il collegamento con la performance.**

Tale collegamento viene rappresentato con uno "**schema**" che per ciascuna delle 5 Linee di mandato, collega gli obiettivi quantitativi, l'Agenda metropolitana 2.0 per lo sviluppo sostenibile, integrati con le principali tendenze economiche e sociali, con le politiche espresse dagli obiettivi operativi del DUP e con i relativi obiettivi di performance.

La linea di mandato 6 UNA CITTA' METROPOLITANA IN SALUTE raccoglie gli obiettivi operativi e di performance delle strutture di supporto all'azione amministrativa, in essa viene monitorato lo stato di "Salute dell'ente", presupposto fondamentale per valutare la capacità di un Ente nella creazione di valore pubblico. La Salute viene monitorata sulla base di 5 ambiti di valutazione, ciascuno di essi viene misurato e valutato con specifici indicatori (indicatore chiave di prestazione– KPI).

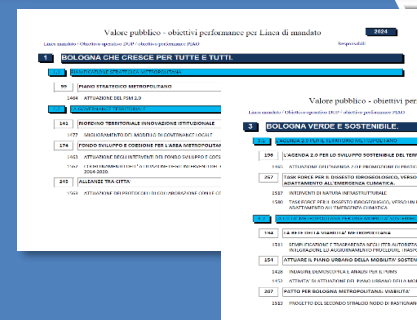
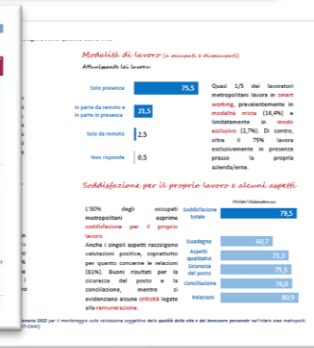
# SCHEMA VALORE PUBBLICO PIAO

5 LINEE DI MANDATO

22 OBIETTIVI QUANTITATIVI DELL'AGENDA 2.0

48 INDICATORI STATISTICI di tendenze demografiche, economiche e sociali e 39 INDICATORI DEMOSCOPICI

74 OBIETTIVI OPERATIVI DETTAGLIATI CON 169 OBIETTIVI DI PERFORMANCE





## LINEA DI MANDATO 1: BOLOGNA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI



### OBIETTIVI DI IMPATTO

Goal: 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Goal: 8.5 - Raggiungere nel 2030 il livello del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Goal: 8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

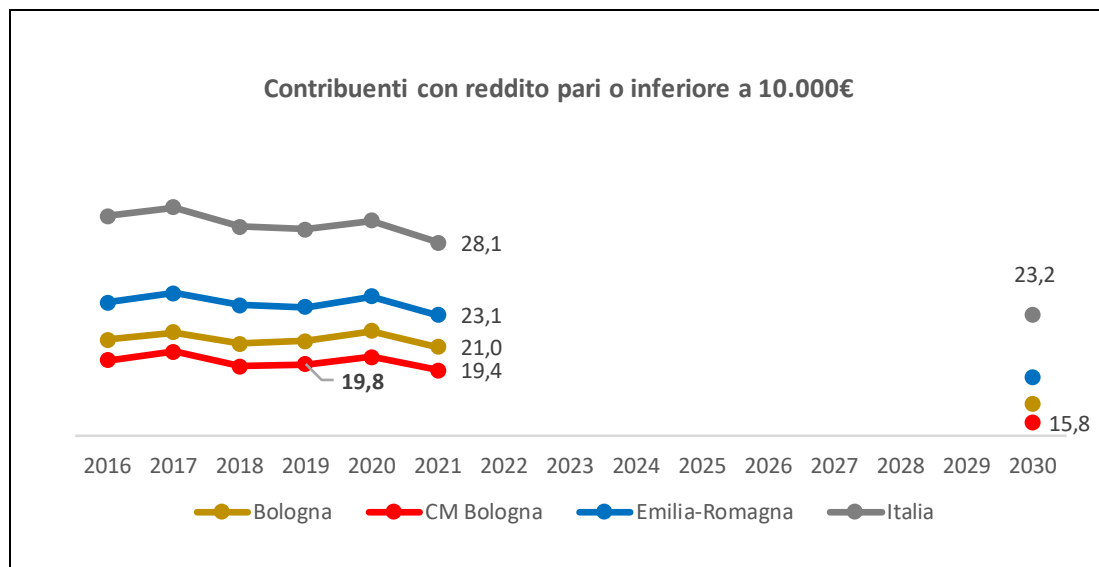
Goal: 8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 10% di giovani che non lavorano e non studiano – Neet (15-29 anni)

Goal: 9.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 3% di incidenza della spesa totale per Ricerca e Sviluppo sul PIL

Goal: 15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

## 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↗	:

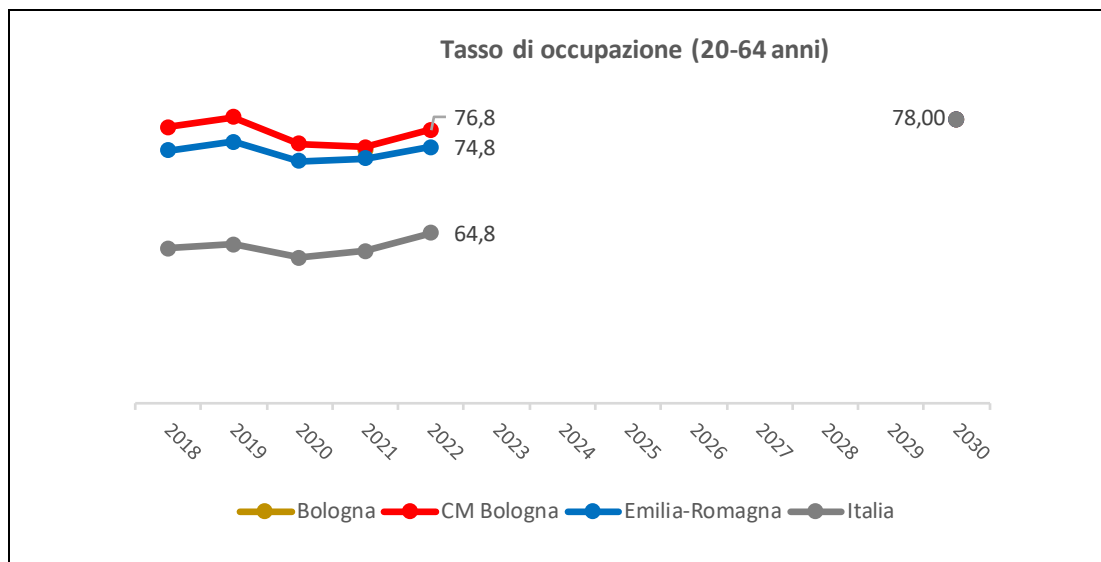
Fonte: MEF

Unità di misura: percentuale contribuenti IRPEF con un reddito complessivo pari o inferiore a 10.000 euro rispetto al totale dei contribuenti.

Città metropolitana e comune capoluogo presentano un buon andamento in serie storica. Puntualizzando però il raggiungimento dell'obiettivo rispetto ai valori registrati nel 2019, si osserva che è l'Italia ad avere più possibilità di centrarlo. Il nostro territorio, oltre agli altri due livelli territoriali a noi più vicini, avranno più difficoltà a raggiungere l'obiettivo.

## 8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (percentuale 20-64 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - *Metodologia A*



**Valutazione obiettivo per territorio**

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

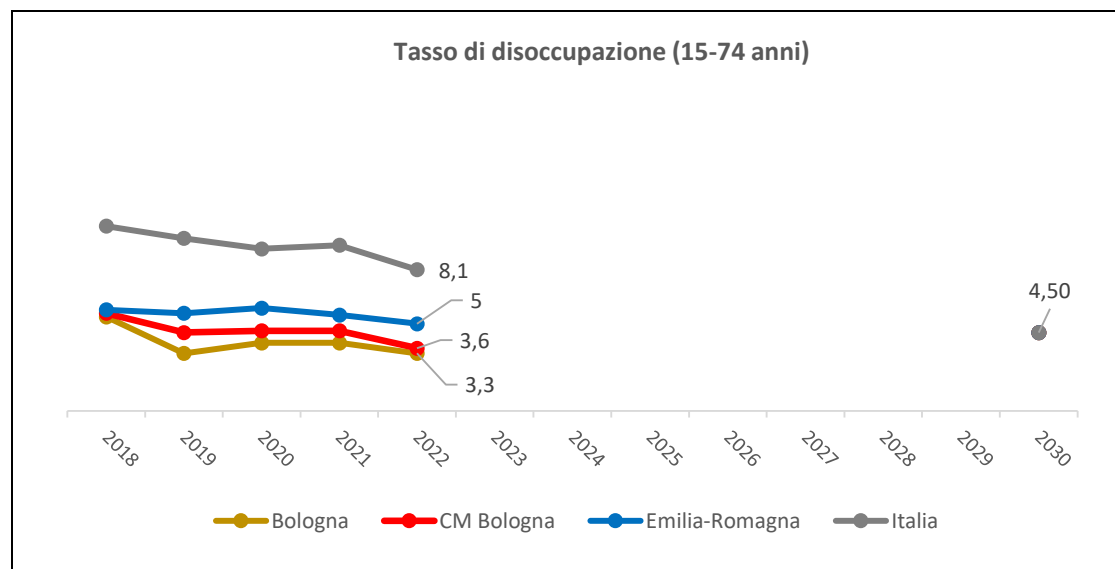
Fonte: Istat, Forze lavoro

Unità di misura: Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.

Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti che portano la stima di breve periodo più incerta e prudenzialmente con obiettivo non raggiungibile. L'andamento del tasso nel nostro territorio sembra comunque molto incoraggiante

## 8.5 - Entro il 2030 ridurre al 4,5% la quota del tasso di disoccupazione (percentuale 15-74 anni)

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↕	:

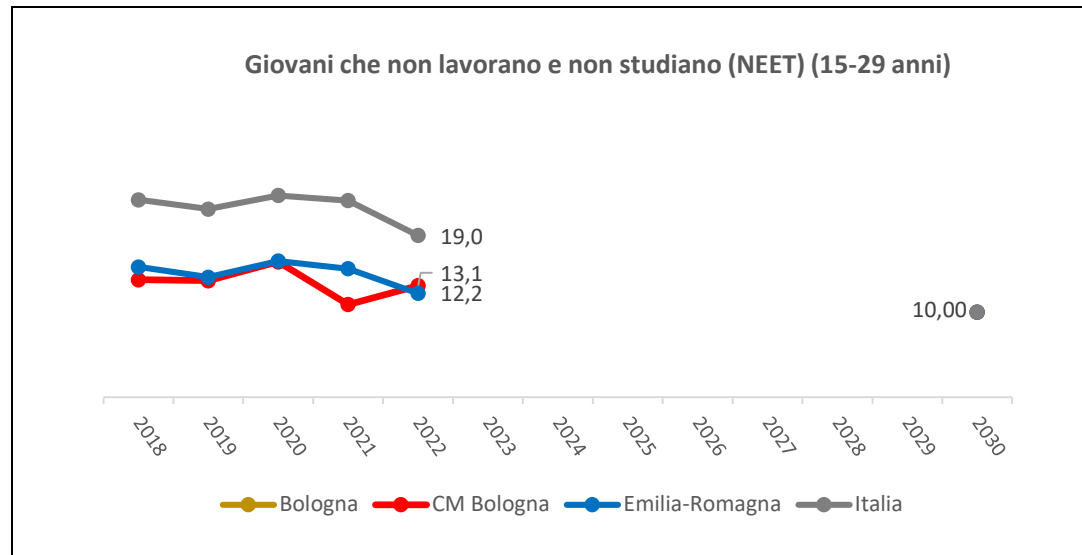
Fonte: Istat, Forze lavoro

Unità di misura: Rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro (somma degli occupati e disoccupati)

Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti, sempre in diminuzione, che portano la valutazione dell'andamento nel breve periodo in linea con obiettivo prefisso. Per l'area metropolitana e regionale l'obiettivo nel breve periodo è quindi raggiungibile e già nel 2022 il tasso è inferiore al valore obiettivo; a livello nazionale, l'obiettivo è raggiungibile con maggiori difficoltà.

## 8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 10% di giovani che non lavorano e non studiano – Neet (15-29 anni)

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro e per il clima - *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↕	:

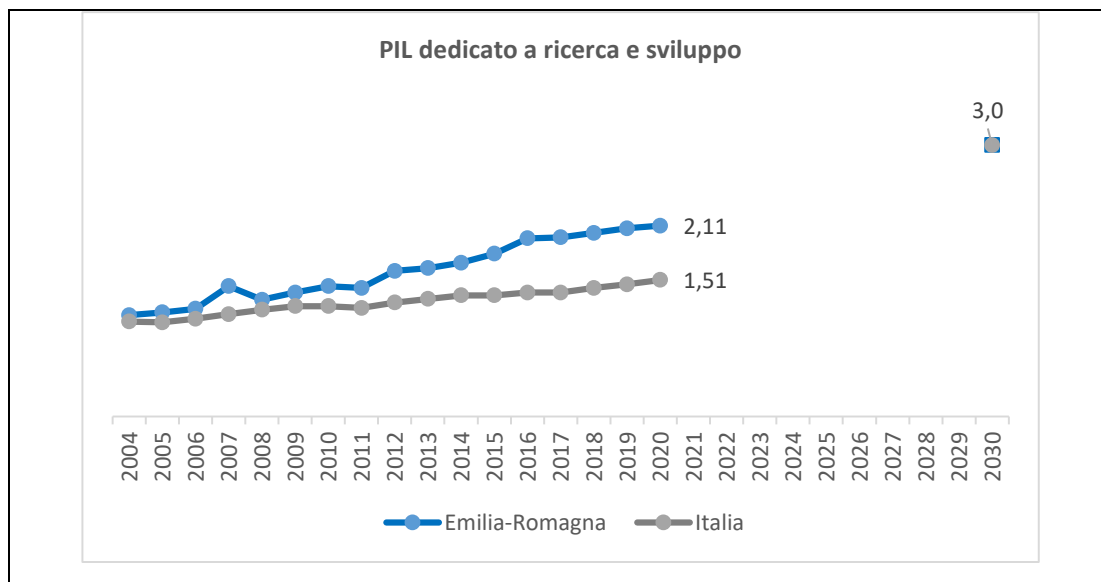
Fonte: Istat, Forze lavoro

Unità di misura: Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti soprattutto nel nostro territorio, che portano la stima di breve periodo più incerta e, prudenzialmente, con obiettivo arduo da raggiungere nel breve periodo. L'andamento del tasso sembra comunque incoraggiante.

## 9.5- Entro il 2030 raggiungere quota 3% di incidenza della spesa totale per Ricerca e Sviluppo sul PIL

Obiettivo contenuto nel Piano Nazionale Riforme – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↓	↓

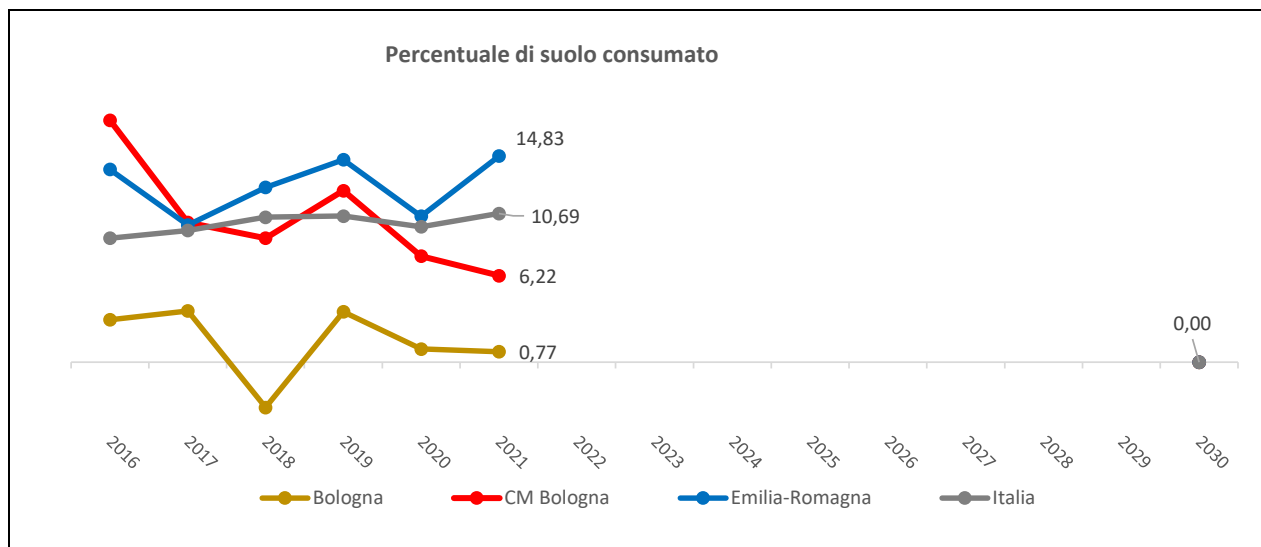
Fonte: Istat

Unità di misura: percentuale di spesa per attività di ricerca e sviluppo intra muros svolte dalle imprese, istituzioni pubbliche, Università (pubbliche e private) e dal settore non profit sul Pil. La spesa e il Pil vengono considerati in milioni di euro correnti.

I dati a disposizione hanno un livello di dettaglio minimo regionale pertanto il nostro territorio è valutabile solo in base alla realizzazione dell'Emilia-Romagna. Nel breve periodo la regione presenta una buona valutazione dell'andamento, ottima nel lungo periodo con pieno raggiungimento dell'obiettivo. Anche l'analisi in serie storica evidenzia un progressivo miglioramento, molto meno performante a livello nazionale.

### 15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

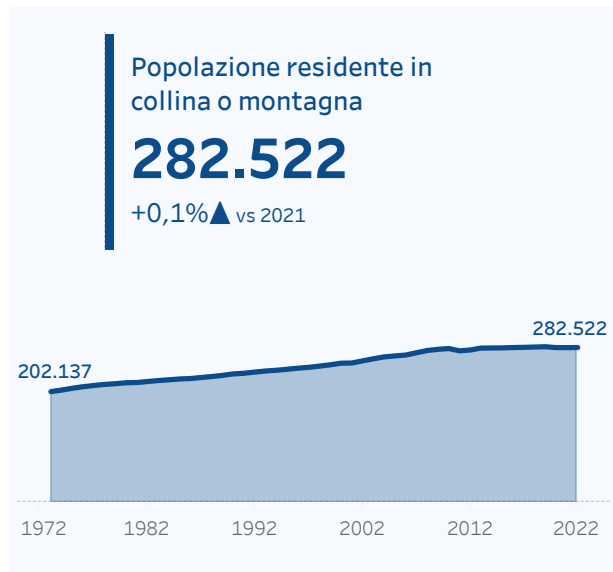
Fonte: ISPRA

Unità di misura: incremento annuo di suolo consumato in ettari per 100.000 abitanti.

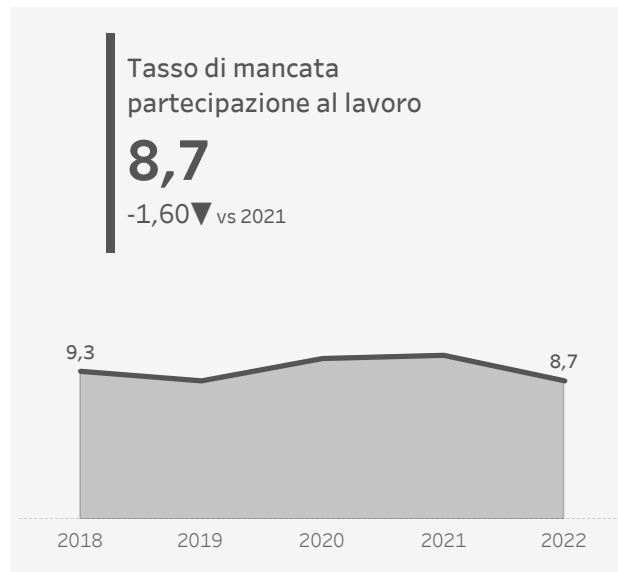
Città metropolitana, Comune capoluogo e Regione presentano un andamento in serie storica altalenante e localmente in diminuzione negli ultimi due anni. L'obiettivo al 2030 appare di difficile raggiungimento nel breve periodo, soprattutto per Regione e Italia. Per il lungo periodo, la disponibilità di dati non consente una valutazione dell'obiettivo.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



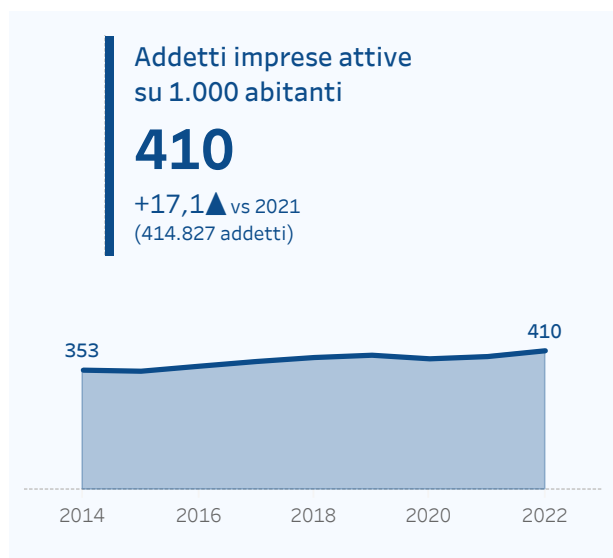
Fonte: Istat



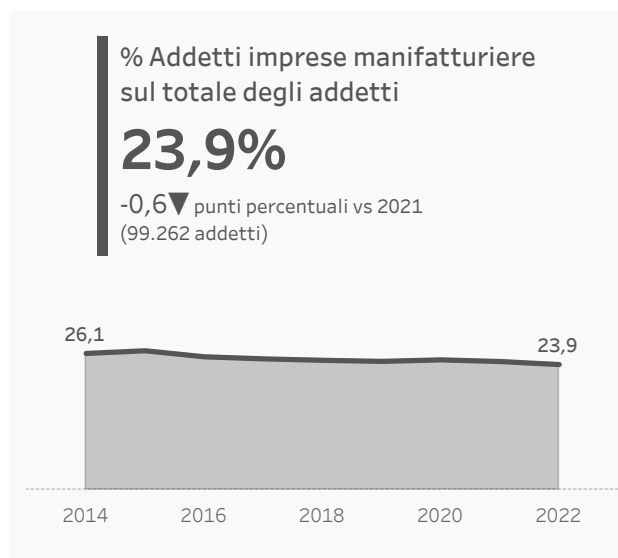
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Infocamere



Fonte: Infocamere



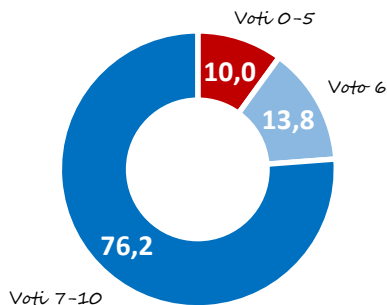
Fonte: Istat



## Indagine sulla qualità della vita

### Soddisfazione per la qualità della vita nel proprio comune

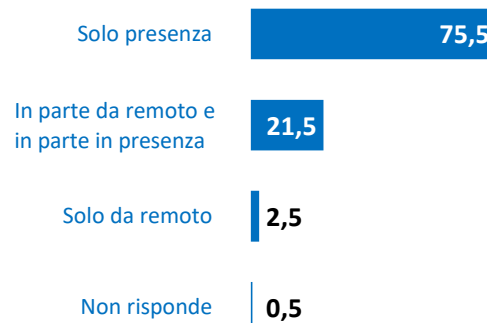
Dia un voto da 0 a 10 alla qualità della vita nel Suo Comune



La valutazione della qualità della vita nel proprio comune si conferma alta in tutti i territori. Giudizi pienamente positivi (da 7 a 10) per oltre i 3/4 dei cittadini metropolitani; si raggiunge il 90% sommando le sufficienze.

### Modalità di lavoro (a occupati e disoccupati)

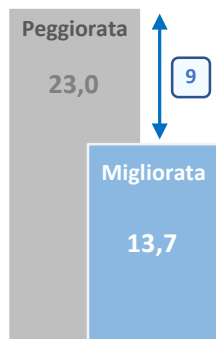
Attualmente lei lavora:



Quasi 1/5 dei lavoratori metropolitani lavora in **smart working**, prevalentemente in **modalità mista** (16,4%) e limitatamente in **modo esclusivo** (2,7%). Di contro, oltre il 75% lavora esclusivamente in presenza presso la propria azienda/ente.

### Tendenza della qualità della vita nel proprio Comune

Secondo lei, nell'ultimo anno la qualità della vita nel suo Comune è migliorata, peggiorata o rimasta uguale?

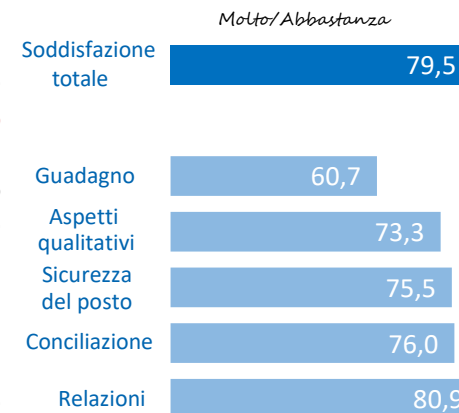


I cittadini che rilevano un **miglioramento nella qualità della vita nel proprio comune** sono inferiori di circa 9 punti % rispetto a quelli che ne denunciano il peggioramento. I restanti non evidenziano cambiamenti sostanziali.

### Soddisfazione per il proprio lavoro e alcuni aspetti

L'80% degli occupati metropolitani esprime **soddisfazione per il proprio lavoro**.

Anche i singoli aspetti raccolgono valutazioni positive, soprattutto per quanto concerne le relazioni (81%). Buoni risultati per la sicurezza del posto e la conciliazione, mentre si evidenziano alcune **criticità** legate alla **remunerazione**.



## 1 BOLOGNA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI.

### 1.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

#### 99 PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1464 ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

MONTALTO VALERIO

### 1.2 LA GOVERNANCE TERRITORIALE

#### 141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1477 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

MONARI FRANCESCA

#### 174 FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1463 ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020

MONTALTO VALERIO

1562 COORDINAMENTO DELL' ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020.

TROMBETTI GIOVANNA

#### 245 ALLEANZE TRA CITTA'

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1563 ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI DI COLLABORAZIONE CON LE CITTÀ.

TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 1.3 GOVERNO DEL TERRITORIO

### 157 ATTUARE GLI ACCORDI TERRITORIALI PER L'ATTUAZIONE DEI GRANDI POLI FUNZIONALI E GLI AMBITI PRODUTTIVI SOVRACOMUNALI

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1454 ACCORDI TERRITORIALI E ATTI DI INTESA PER OPERE E PROGETTI DI INTERESSE SOVRACOMUNALE

DELPIANO ALESSANDRO

### 158 SUPPORTARE E COORDINARE I COMUNI PER L'ELABORAZIONE E APPLICAZIONE DEI NUOVI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1455 PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE

DELPIANO ALESSANDRO

### 233 LA GESTIONE DEL FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E LA GESTIONE DEI PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1460 ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI

DELPIANO ALESSANDRO

## 1.4 RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

### 159 RIQUALIFICARE E RIGENERARE IL TERRITORIO METROPOLITANO

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1456 PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE

DELPIANO ALESSANDRO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 1.5 PROMOZIONE E INNOVAZIONE PER UNO SVILUPPO EQUO E SOSTENIBILE

<b>205</b>	<b>SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEI COMPARTI DEL TRASPORTO PRIVATO</b>	<b>Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO</b>
1450	SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.	TROMBETTI GIOVANNA
1451	INNOVAZIONE REGOLAMENTARE NEL COMPARTO TRASPORTI.	TROMBETTI GIOVANNA
<b>214</b>	<b>PROGETTI EUROPEI E INTERNAZIONALI PER PROMUOVERE LA RICERCA E L'INNOVAZIONE DEI SISTEMI ECONOMICI TERRITORIALI E METROPOLITANI</b>	<b>Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO</b>
1583	PROGETTAZIONE EUROPEA, RICERCA E INNOVAZIONE NEI SISTEMI TERRITORIALI E NELLE IMPRESE	TROMBETTI GIOVANNA
<b>224</b>	<b>INSIEME PER IL LAVORO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1584	RAFFORZAMENTO DELLA FORMAZIONE DELLE PERSONE "NON PRONTE" DI INSIEME PER IL LAVORO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE	TROMBETTI GIOVANNA
1585	RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE IMPRESE DENTRO E FUORI DAL BOARD.	TROMBETTI GIOVANNA
1586	RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.	TROMBETTI GIOVANNA
1587	INSERIMENTO LAVORATIVO	TROMBETTI GIOVANNA
<b>246</b>	<b>ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1549	POSIZIONARE IL TERRITORIO METROPOLITANO BOLOGNESE COME POLO ATTRATTIVO DI LIVELLO EUROPEO PER INVESTIMENTI A FORTE POTENZIALE DI INNOVAZIONE.	TROMBETTI GIOVANNA
1550	RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI DI INVEST IN BOLOGNA PER L'ATTRAZIONE E L'ACCOMPAGNAMENTO DEGLI INVESTITORI, E PER IL SUPPORTO POST-INSEDIAMENTO.	TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

247	NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1566	RAFFORZAMENTO DELLA RETE PROGETTI D'IMPRESA, PUNTO DI RIFERIMENTO METROPOLITANO PER LA NUOVA IMPRENDITORIALITÀ.	TROMBETTI GIOVANNA
1567	PROMOZIONE DELL'IMPRESA E DELLA CULTURA D'IMPRESA ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE TERRITORIALE.	TROMBETTI GIOVANNA
1568	CONSOLIDAMENTO DEL PREMIO BARRESI PER VALORIZZARE LE IMPRESE GIOVANI E SOSTENIBILI.	TROMBETTI GIOVANNA
248	ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE	Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO
1551	COORDINAMENTO E PROMOZIONE DI POLITICHE ATTIVE PER L'ECONOMIA DI PROSSIMITÀ, ATTRAVERSO IL TAVOLO METROPOLITANO PER IL COMMERCIO E LE ATTIVITÀ TURISTICHE.	TROMBETTI GIOVANNA
1552	COORDINAMENTO METROPOLITANO DEI SUAP PER LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA A BENEFICIO DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA.	TROMBETTI GIOVANNA
249	IL TALENTO COME RISORSA DI CRESCITA E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1591	ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI A ELEVATA SPECIALIZZAZIONE DI CONOSCENZE E COMPETENZE	TROMBETTI GIOVANNA
250	PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1553	PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN	TROMBETTI GIOVANNA
1593	PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE LA CASA DELLE TECNOLOGIE EMERGENTI	TROMBETTI GIOVANNA
251	RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1555	BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS	TROMBETTI GIOVANNA
1556	RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CLUBPRO E CONNESSIONE CON LE RETI DI IMPRESA.	TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1557 CONSOLIDAMENTO DEL FORUM METROPOLITANO DEGLI SPAZI PER L'INNOVAZIONE

TROMBETTI GIOVANNA

## 252 LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1558 SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLI SOVRAINDEBITAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1559 MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1560 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

TROMBETTI GIOVANNA

1561 MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

TROMBETTI GIOVANNA

## 1.6 TURISMO METROPOLITANO

### 151 TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

Consigliere delegato PANZACCHI BARBARA

1548 DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ TURISTICHE PER L'ANNO 2025

TROMBETTI GIOVANNA

### 201 TURISMO PER LO SVILUPPO EQUILIBRATO DEL TERRITORIO

Consigliere delegato PANZACCHI BARBARA

1564 SISTEMA DELL'INFORMAZIONE TURISTICA

TROMBETTI GIOVANNA

### 253 QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

Consigliere delegato PANZACCHI BARBARA

1565 PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO

TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 1.7 UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

152

### FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1581 SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE

TROMBETTI GIOVANNA

1582 SISTEMA APPENNINO: PROGRAMMA DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER LA MONTAGNA METROPOLITANA

TROMBETTI GIOVANNA

## LINEA DI MANDATO 2: BOLOGNA PER IL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA FRAGILITÀ



### OBIETTIVI DI IMPATTO

Goal: 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

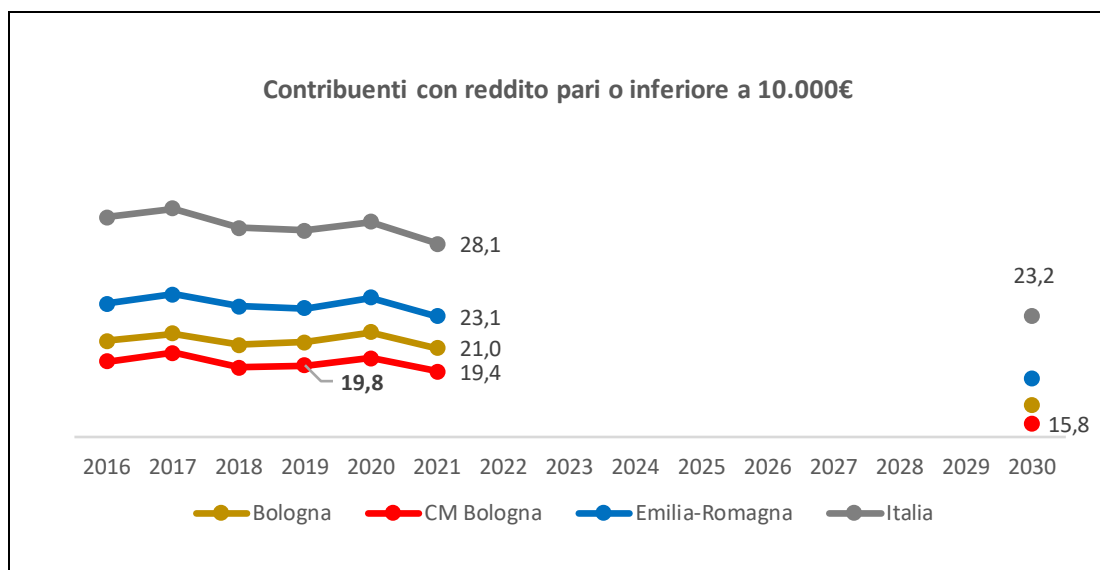
Goal: 4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota 45% di bambini che usufruiscono dei servizi per l'infanzia

Goal: 10.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 4,2 nell'indice di disuguaglianza del reddito disponibile



## 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo dei diritti sociali – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↑	:

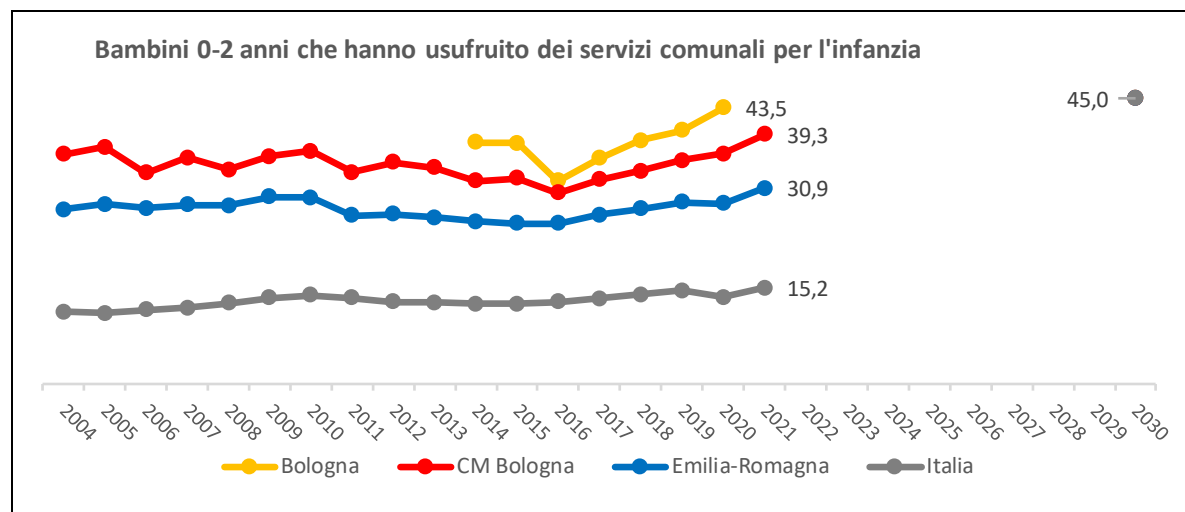
Fonte: MEF

Unità di misura: percentuale contribuenti IRPEF con un reddito complessivo pari o inferiore a 10.000 euro rispetto al totale dei contribuenti.

Città metropolitana e comune capoluogo presentano un buon andamento in serie storica. Puntualizzando però il raggiungimento dell'obiettivo rispetto ai valori registrati nel 2019, si osserva che è l'Italia ad avere più possibilità di centrarlo. Il nostro territorio, oltre agli altri due livelli territoriali a noi più vicini, avranno più difficoltà a raggiungere l'obiettivo.

## 4.2 - Entro il 2030 raggiungere quota 45% di bambini che usufruiscono dei servizi per l'infanzia

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	↑	↓
Emilia-Romagna	↑	↗
Italia	↓	↓

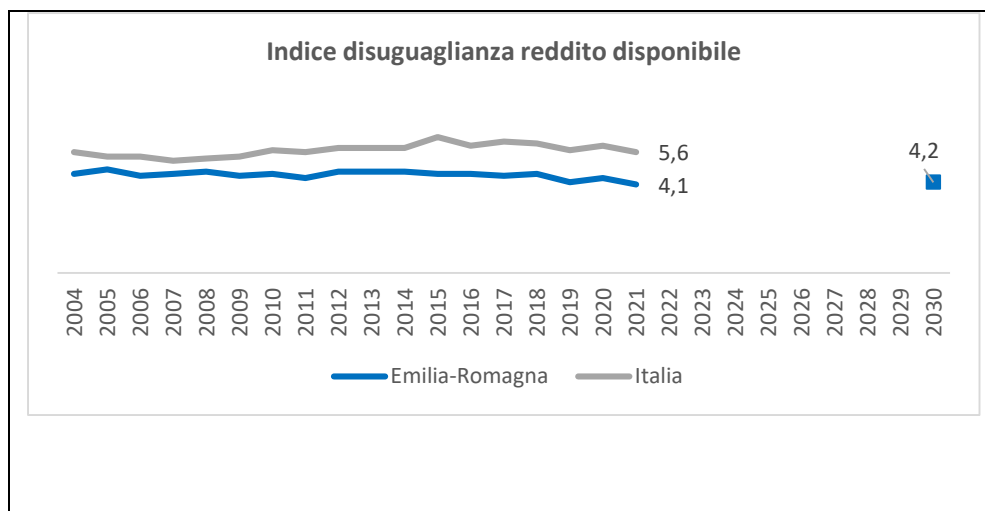
Fonte: Istat

Unità di misura: Percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti da strutture pubbliche di titolarità Comunale o strutture private in convenzione o finanziate dai Comuni. I servizi compresi sono asili nido, sezioni primavera, servizi integrativi per la prima infanzia

La percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia evidenzia come nel nostro territorio, ed in subordine in quello regionale, ci sia un elevato utilizzo di tali servizi. Nel breve periodo (5 anni) il nostro territorio decisamente può raggiungere l'obiettivo. Il comune capoluogo non dispone dell'anno 2021, ma l'andamento dei precedenti anni conferma il raggiungimento dell'obiettivo nel breve periodo.

## 10.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 4,2 nell'indice di disuguaglianza del reddito disponibile

Obiettivo: Best performer europeo – *Metodologia B*



**Valutazione obiettivo per territorio**

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↓	↓

Fonte: Istat

Unità di misura: rapporto fra il reddito equivalente totale ricevuto dal 20% della popolazione con il più alto reddito e quello ricevuto dal 20% della popolazione con il più basso.

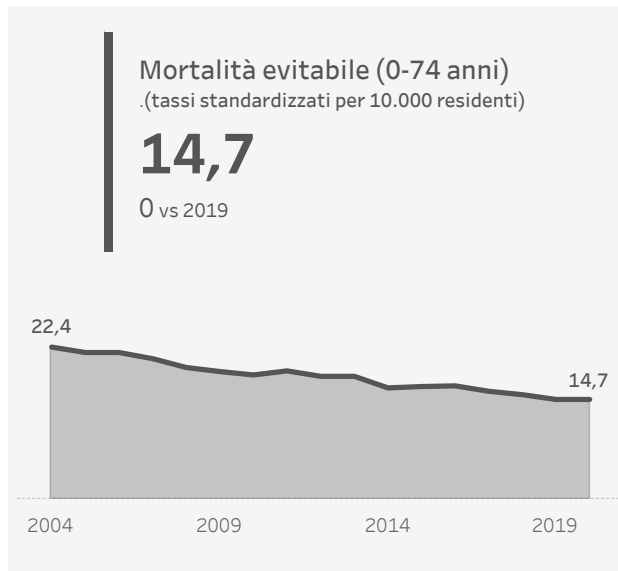
Dato disponibile solo a livello regionale e nazionale. L'Emilia-Romagna raggiungerà l'obiettivo nel breve e nel lungo periodo. Anche l'andamento dell'indicatore evidenzia l'approssimarsi all'obiettivo già con il valore dell'indicatore per l'anno 2021.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

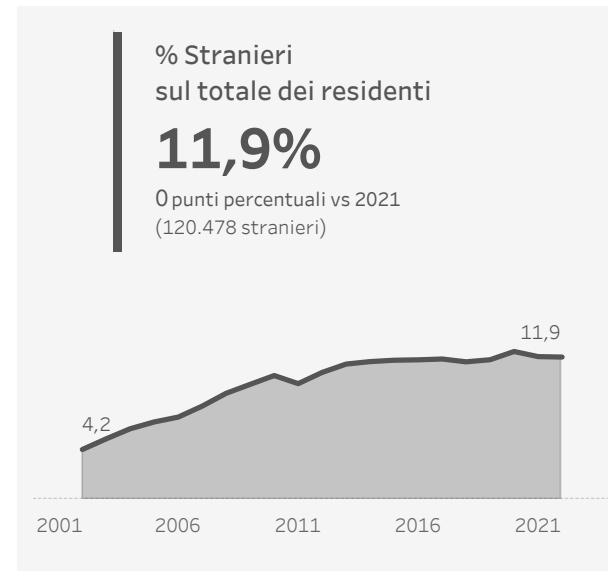
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



Fonte: Istat



Fonte: Istat



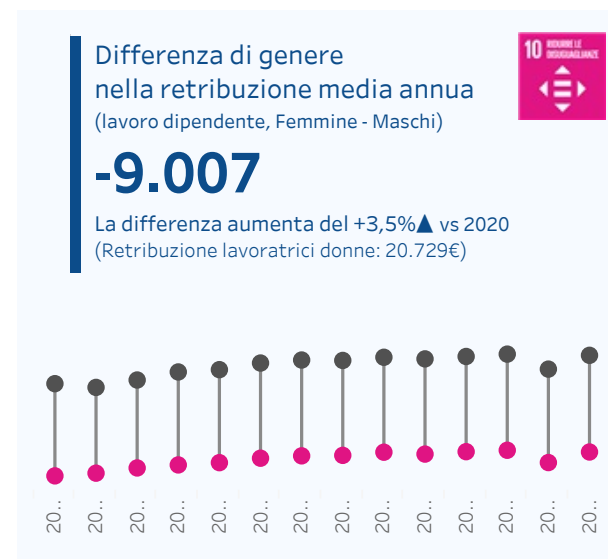
Fonte: Istat



Fonte: MEF

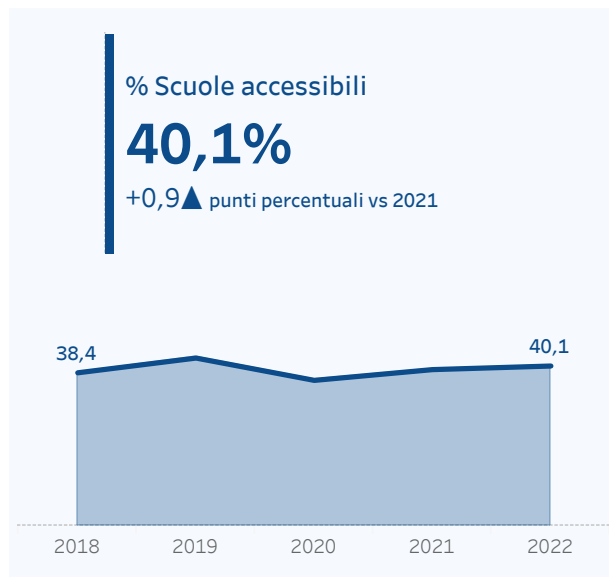


Fonte: Istat  
Pagina 28 di 328

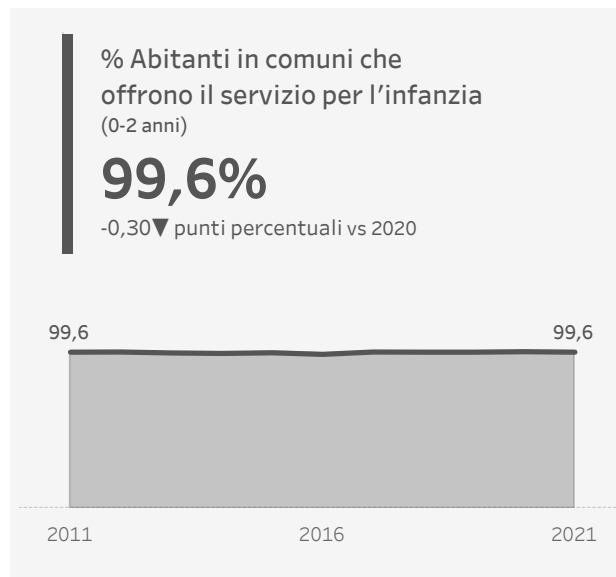


Fonte: Istat

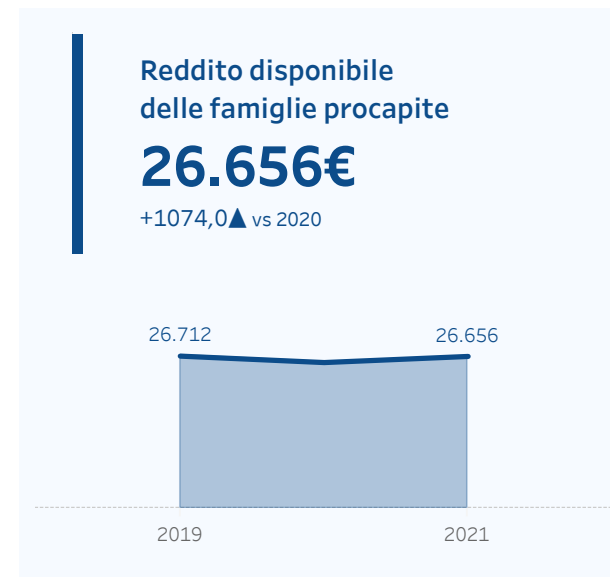
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



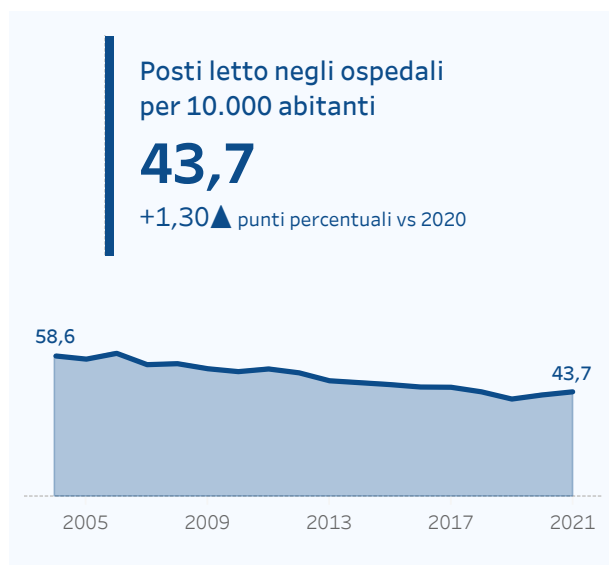
Fonte: Istat



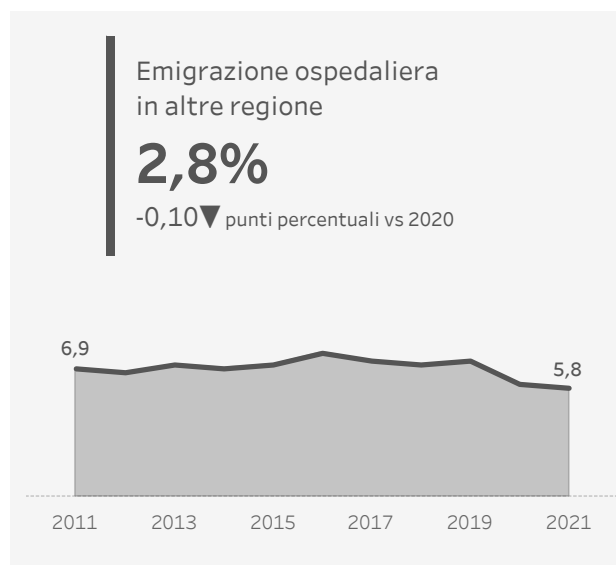
Fonte: Istat



Fonte: Tagliacarne



Fonte: Istat



Fonte: Istat  
Pagina 29 di 328



Fonte: Istat

## Indagine sulla qualità della vita

### Autovalutazione economica

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



Quasi 4 cittadini metropolitani su 10 denunciano, per sé o per la propria famiglia, la **difficoltà ad arrivare alla fine del mese**

Con grande o qualche difficoltà

### Sostenibilità delle spese

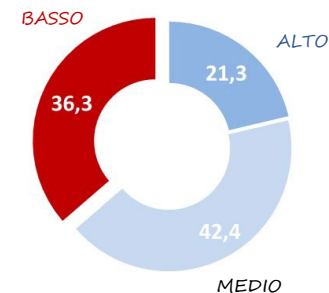
Negli ultimi mesi lei ha avuto difficoltà a sostenere le seguenti spese? (più risposte possibili)



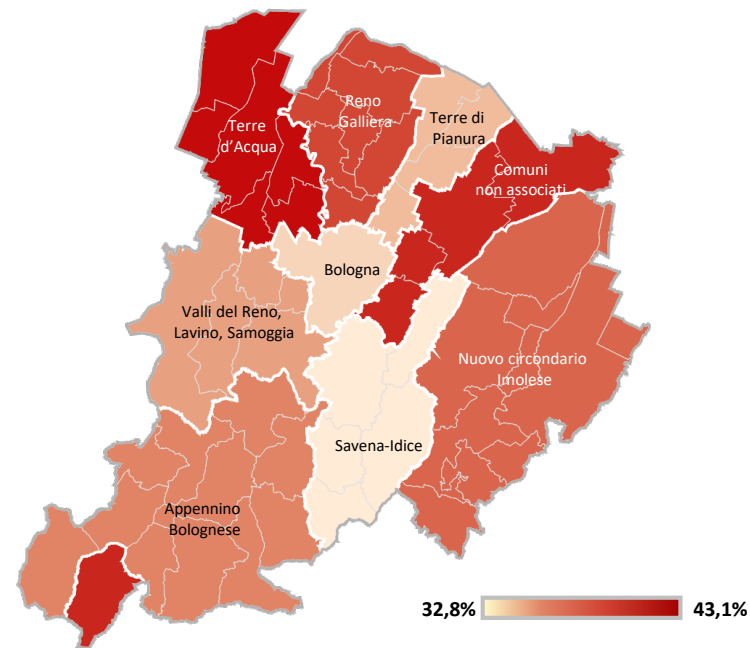
Il 44,7% della popolazione evidenzia **difficoltà a sostenere le spese legate ai consumi famigliari ricorrenti**, in particolare bollette (28,8%) e spese sanitarie (11,8%).

### Tenore di vita

La percezione del proprio tenore di vita (indicatore composto di cinque variabili economiche) definito su tre livelli (basso, medio, alto) permette di individuare un'area di **vulnerabilità economica (basso tenore di vita)** che a livello metropolitano coinvolge il 36,3% degli individui.



Distribuzione del profilo BASSO per Unione comunale

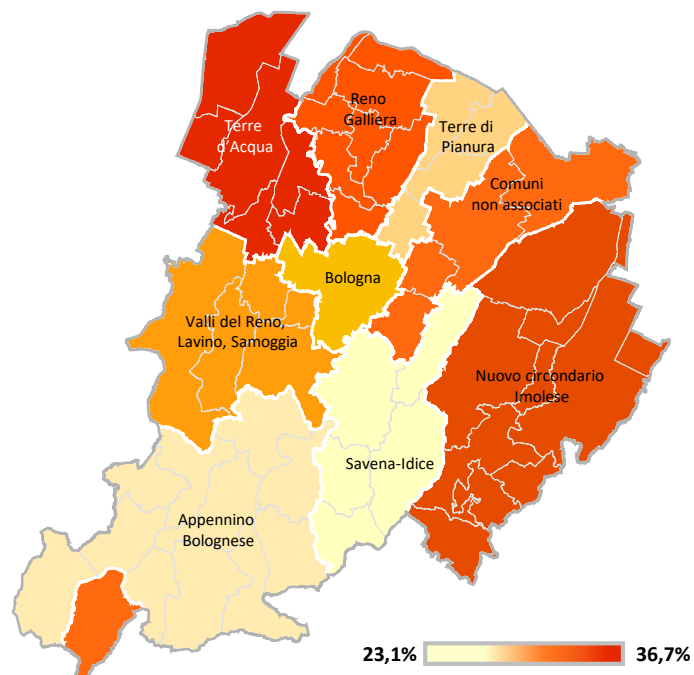


Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2022** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di 3.800 individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)

## Carico sociale

La **cura di altre persone** coinvolge mediamente il 29% della popolazione: il 24% riguarda l'impegno verso un solo individuo, ma per il restante 5% il carico sociale è multiplo (più individui). L'impegno di cura è rivolta principalmente ai minori 0-17 anni (12,6% degli individui coinvolti), e agli anziani over 75 (11%). Poco sotto al 4% le situazioni che vedono la presenza di una persona con disabilità.

Distribuzione del carico sociale per Unione comunale



## Gravosità dell'impegno di cura

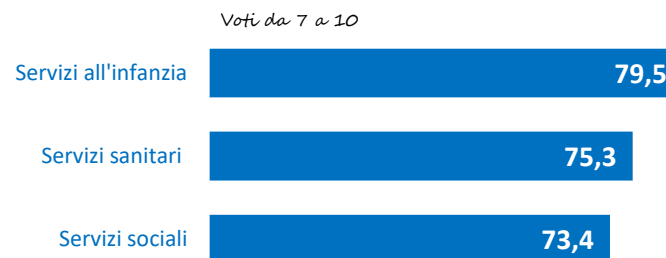
Quanto è pesante per lei l'impegno di cura?



Rispetto all'intera popolazione, l'impegno di cura risulta **gravoso** (molto e abbastanza pesante) soprattutto per chi cresce giovani di età compresa tra i 6 e i 17 anni o accudisce anziani ultra-settantacinquenni.

## Gradimento dei servizi

Quanto è soddisfatto/a, da 0 a 10, dei seguenti servizi nel Comune in cui abita?



Il **grado di soddisfazione** per i servizi resi nei comuni inerenti all'area del sociale, valutati su una scala di voti da 0 a 10, è pienamente positivo (voto da 7 a 10) per più di tre individui su quattro; piena promozione che sfiora l'80% di consensi per i servizi all'infanzia e oltre il 75% per quelli sanitari.

## 2 BOLOGNA PER IL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA FRAGILITÀ.

### 2.1 WELFARE E SALUTE: UNA COMUNITA' SOCIALMENTE RESPONSABILE

<b>104</b>	<b>WELFARE E SALUTE</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1491	SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE SOCIALE DEI CITTADINI STRANIERI E ALLA COESIONE SOCIALE DELLA COMUNITÀ LOCALE	PALTRINIERI FABRIZIA
1495	ISTITUZIONE GIAN FRANCO MINGUZZI IN COLLABORAZIONE CON L'AREA SVILUPPO SOCIALE: EMPOWERMENT E LAVORO DI COMUNITA'; RAPPORTI CON IL TERZO SETTORE	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>212</b>	<b>STRATEGIA METROPOLITANA PER UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1493	SOSTEGNO DELLA STRATEGIA DI AFFERMAZIONE DELLA CITTA' METROPOLITANA QUALE TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>235</b>	<b>CTSSM, GOVERNANCE SOCIALE E SOCIOSANITARIA METROPOLITANA E DISTRETTUALE</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1501	SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>236</b>	<b>INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA, POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1502	POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>237</b>	<b>CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1503	SUPPORTO ALLA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>238</b>	<b>SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>



# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1504 SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

PALTRINIERI FABRIZIA

## LINEA DI MANDATO 3: BOLOGNA VERDE E SOSTENIBILE



### OBIETTIVI DI IMPATTO

Goal: 2.4 - Entro il 2030 raggiungere il 25% della superficie agricola investita in coltivazioni biologiche

Goal: 2.4 - Entro il 2030 ridurre del 20% l'utilizzo di fertilizzanti distribuiti in agricoltura rispetto al 2020

Goal: 2.4 - Entro il 2030 ridurre del 50% l'utilizzo di fitosanitari distribuiti in agricoltura rispetto al 2020

Goal: 3.6 - Entro il 2030 dimezzare il numero di feriti derivanti da incidenti stradali rispetto al 2019

Goal: 6.1 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

Goal: 7.2 - Entro il 2035 raggiungere il 100% di energia da fonti rinnovabili

Goal: 11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% il numero di posti-km per abitante rispetto al 2004

Goal: 11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019

Goal: 11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

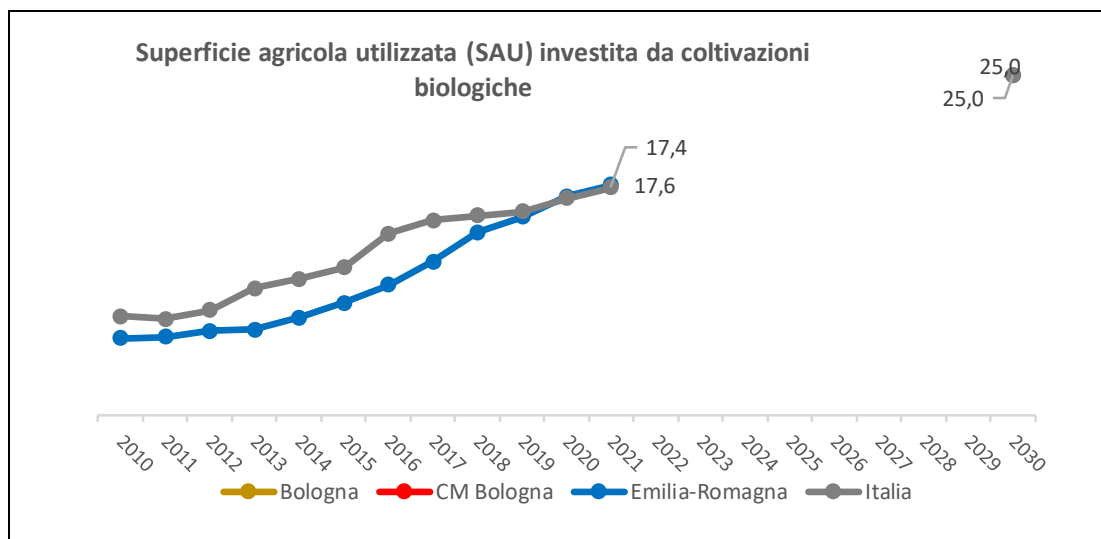
Goal: 12.5 - Entro il 2025 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Goal: 15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

Goal: 15.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 30% delle aree terrestri protette

## 2.4 - Entro il 2030 raggiungere il 25% della superficie agricola investita in coltivazioni biologiche

Obiettivo contenuto nella Strategia europea dal produttore al consumatore – *Metodologia A*



### Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↑	↑

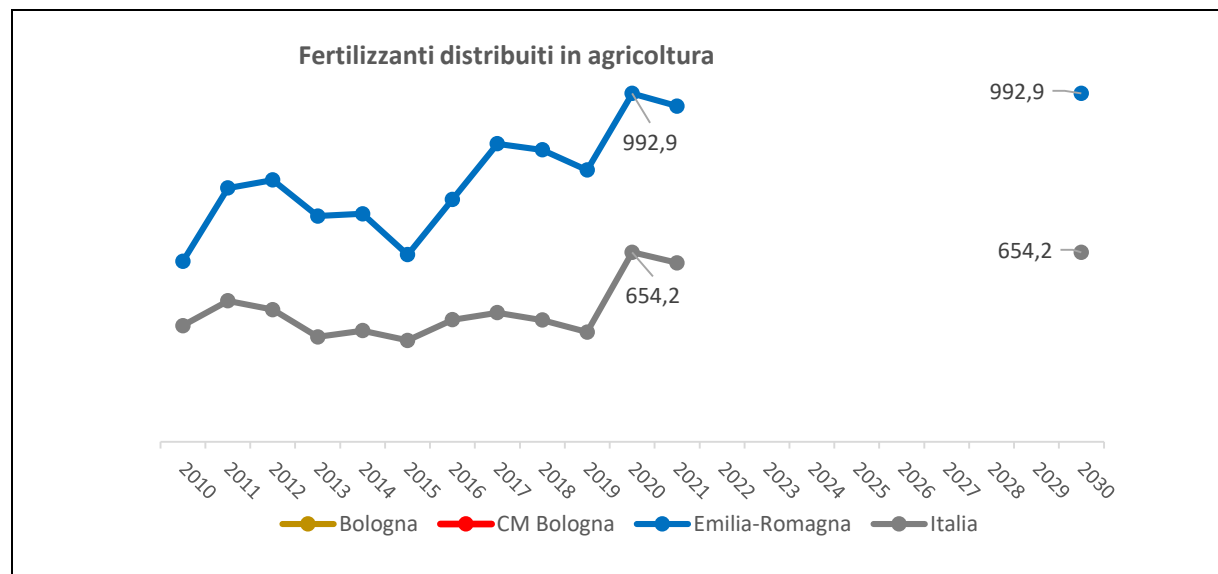
Fonte: Istat

Unità di misura: rapporto tra la superficie delle coltivazioni condotte con metodo di produzione biologica (conforme agli standard e alle norme specificate nel Regolamento n. 834/2007/Ce) e la superficie agricola utilizzata.

Dati disponibili in modo comparabile a partire dall'anno 2010 e solo per il territorio regionale e nazionale che evidenziano un andamento in serie storica incoraggiante ed il raggiungimento dell'obiettivo nel breve e nel lungo periodo.

## 2.4 – Entro il 2030 ridurre del 20% l'utilizzo di fertilizzanti distribuiti in agricoltura rispetto al 2020

Obiettivo contenuto nella Strategia europea dal produttore al consumatore – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

Valutazione andamento	Freccia breve	Freccia lungo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

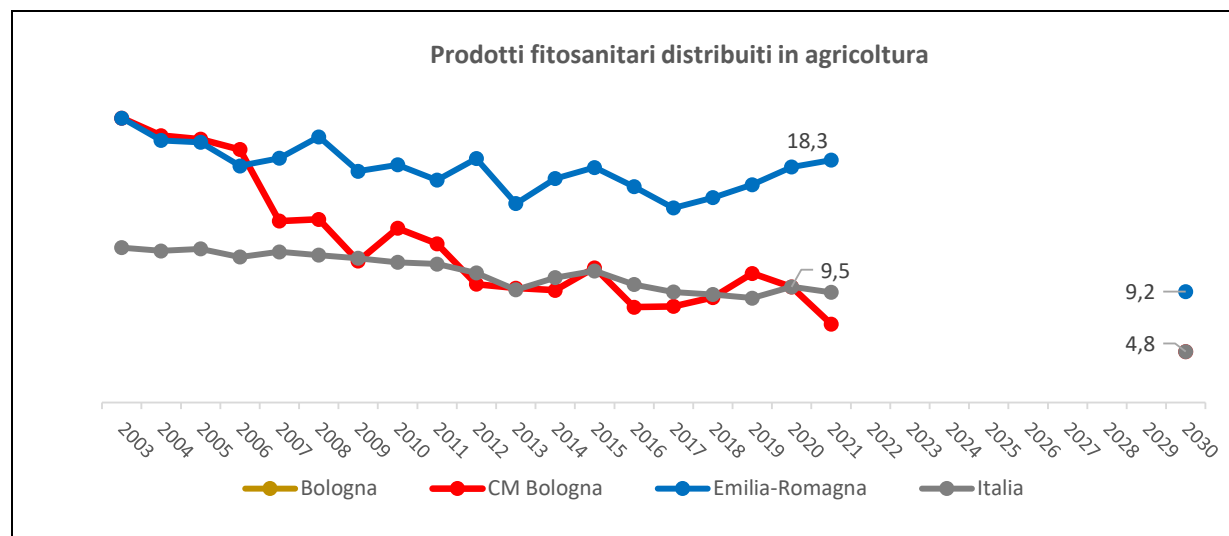
Fonte: Istat

Unità di misura: Quantità di fertilizzanti (concimi, ammendanti e correttivi) distribuiti per uso agricolo, in kg per ettaro di superficie concimabile (seminativi al netto dei terreni a riposo e coltivazioni legnose agrarie).

La serie dei dati, attualmente non disponibili per l'ambito metropolitano e comunale, si presenta altalenante e l'obiettivo di riduzione, rispetto al valore registrato nel 2020, nel breve periodo è raggiungibile. I dati sono disponibili a partire dal 2010 e non si ritiene opportuno effettuare la stima nel lungo periodo.

## 2.4 - Entro il 2030 ridurre del 50% l'utilizzo di fitosanitari distribuiti in agricoltura rispetto al 2020

Obiettivo contenuto nella Strategia europea dal produttore al consumatore – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↓	↓

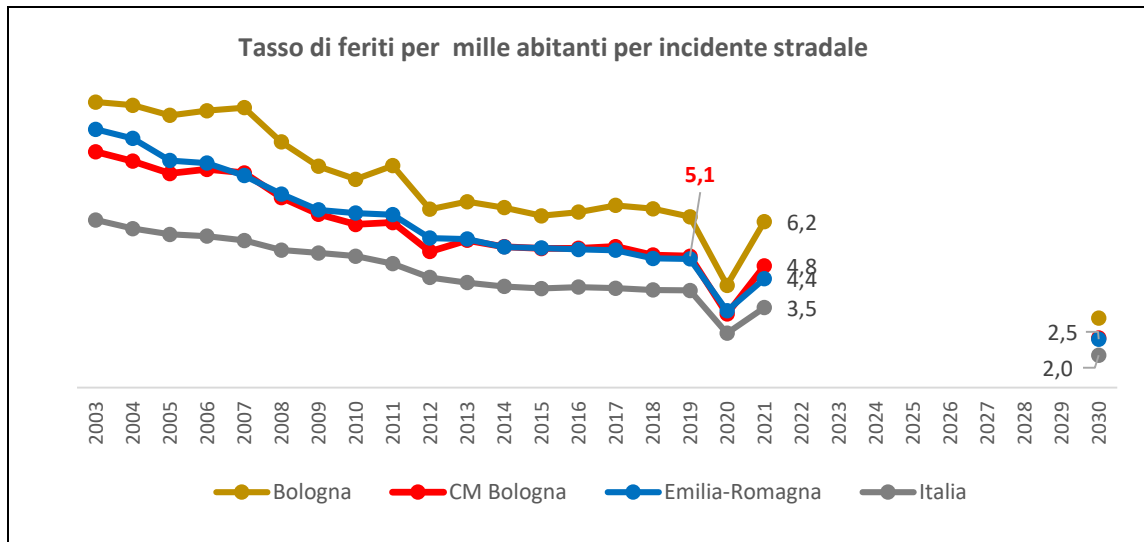
Fonte: Istat

Unità di misura: Kg per ettaro di prodotti fitosanitari distribuiti per uso agricolo

La serie dei dati si presenta altalenante e l'obiettivo di riduzione rispetto al valore registrato nel 2020, nel breve periodo, sembra raggiungibile solo dalla Città metropolitana. Nel lungo periodo la situazione rispetto all'obiettivo migliora ulteriormente solo per l'ambito metropolitano, mentre per la Regione e l'Italia rimane di difficile raggiungimento.

### 3.6 - Entro il 2030 dimezzare il numero di feriti derivanti da incidenti stradali rispetto al 2019

Obiettivo: Una mobilità sostenibile per l'Europa: sicura, interconnessa e pulita – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	↗
CM Bologna	↓	↗
Emilia-Romagna	↗	↗
Italia	↗	↗

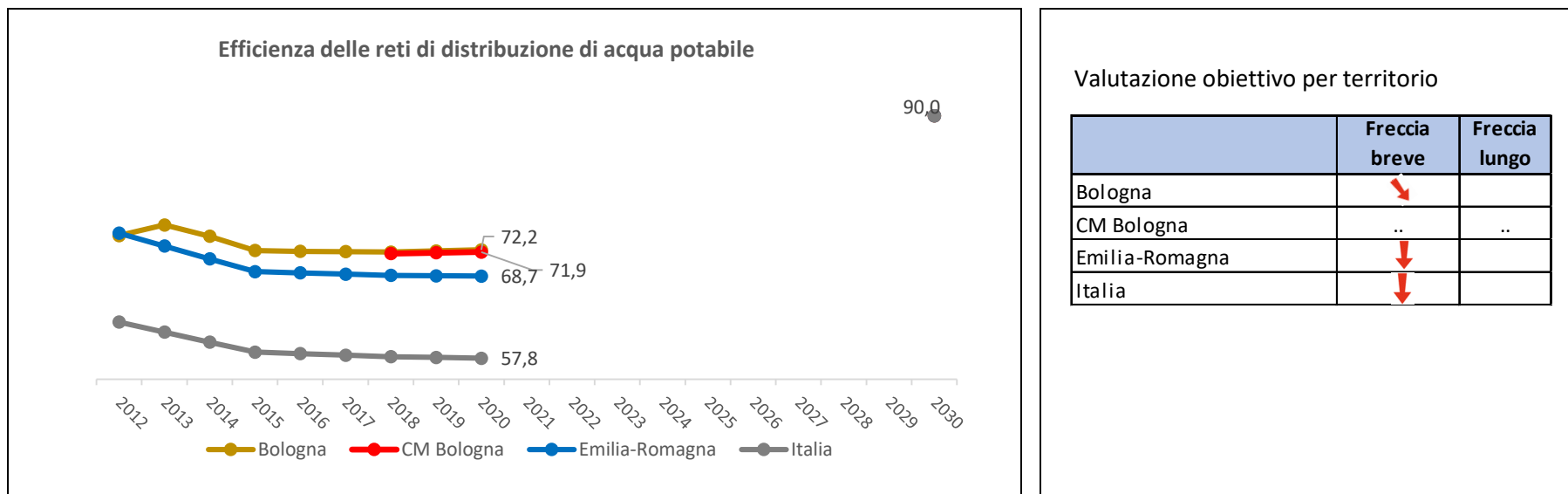
Fonte: Istat

Unità di misura: tasso di feriti per ogni mille abitanti per incidente stradale

L'andamento del tasso nel nostro territorio è molto prossimo a quello riscontrato nella regione ed è ad un punto intermedio tra quello italiano e quello del capoluogo. Ha un andamento decrescente, con valori anomali negli anni del covid, a causa di una ridotta mobilità. Nel lungo periodo i quattro livelli territoriali si avvicineranno al raggiungimento degli obiettivi, nei prossimi cinque anni invece dal nostro territorio e da quello del capoluogo non ci si aspetta un andamento positivo. Si tenga conto che il covid-19 ha avuto effetti rilevanti sull'andamento dell'incidentalità.

## 6.1 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

Obiettivo: Esperti ASviS – Metodologia C



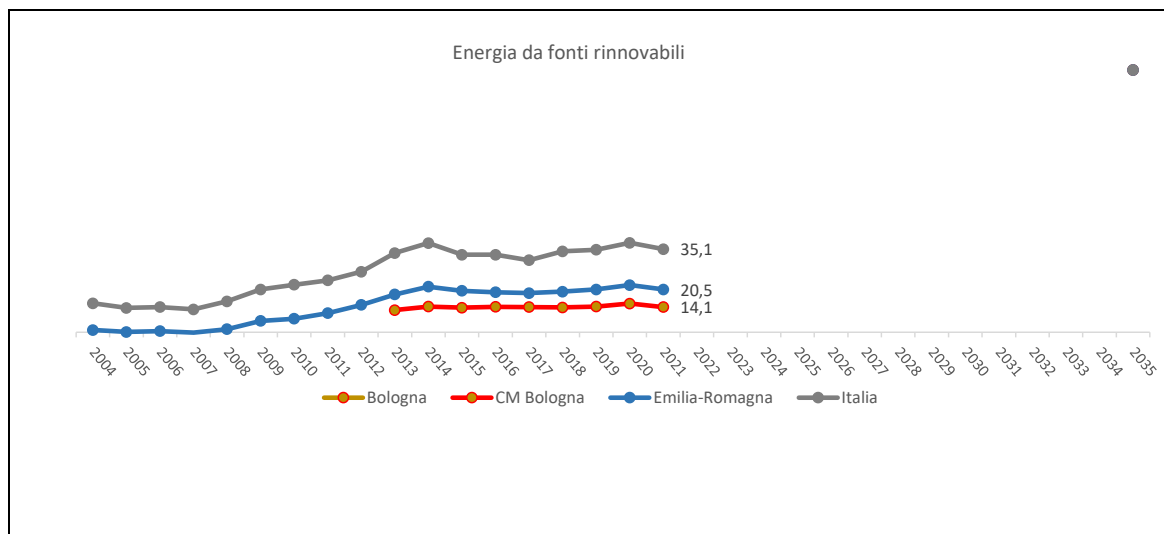
Fonte: Istat

Unità di misura: Percentuale del volume complessivo delle perdite idriche totali nelle reti comunali di distribuzione dell'acqua potabile (differenza fra volume immesso in rete e volume erogato autorizzato) sul totale dell'acqua immessa.

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2018, per gli altri territori, a partire dall'anno 2012: non si verifica il raggiungimento dell'obiettivo nel lungo periodo. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali, anche se i nostri territori hanno andamenti con percentuali nettamente superiori al dato italiano.

## 7.2 - Entro il 2035 raggiungere il 100% di energia da fonti rinnovabili

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro e per il clima – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	
Emilia-Romagna	↓	↗
Italia	↓	↗

Fonte: Istat

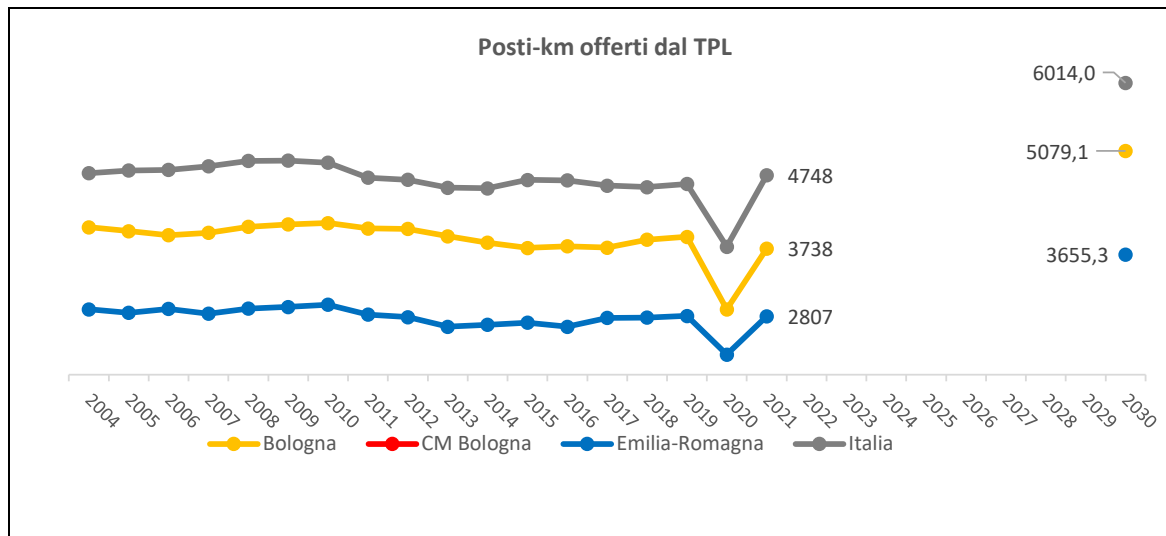
Unità di misura: percentuale di consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili sul totale dei consumi interni lordi. L'indicatore è ottenuto come rapporto tra la produzione lorda elettrica da FER effettiva (non normalizzata) e il Consumo Interno Lordo di energia elettrica (pari alla produzione lorda di energia elettrica al lordo della produzione da apporti di pompaggio più il saldo scambi con l'estero o tra le regioni).

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2013, per gli altri territori, a partire dall'anno 2004. La serie storica fa intuire un progressivo, anche se lento, miglioramento. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo, mentre nel lungo periodo, Regione ed Italia si avvicinano al raggiungimento dell'obiettivo, mentre la CM non ha una serie sufficientemente lunga per intuire il possibile raggiungimento dell'obiettivo.



## 11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% il numero di posti-km per abitante rispetto al 2004

Obiettivo: Eurostat (riduzione 1%annuo) – *Metodologia D*



Valutazione obiettivo per territorio

Valutazione andamento	Freccia breve	Freccia lungo
Bologna	↓	↓
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↓	↓
Italia	↓	↓

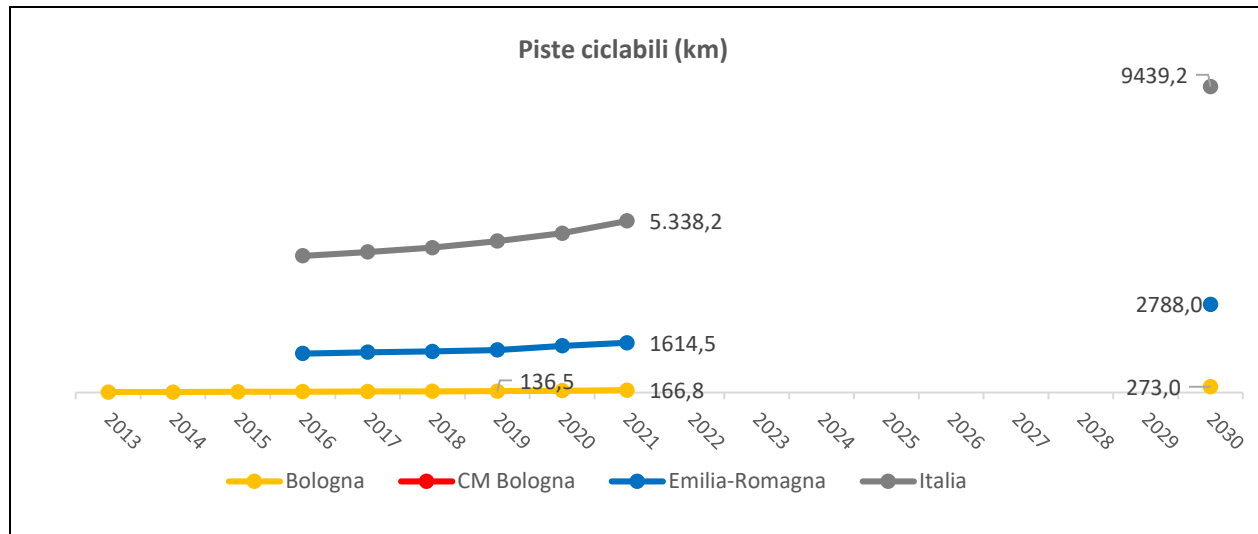
Fonte: Istat

Unità di misura: prodotto del numero complessivo di km percorsi nell'anno dai veicoli del Tpl per la loro capacità media, rapportato alla popolazione residente.

L'indicatore fa riferimento alla rilevazione sui comuni capoluogo e la CM si approssima con esso. La serie storica evidenzia la carenza presente nei nostri territori, ma in tutti gli ambiti la valutazione dell'andamento è critica nel breve periodo e non raggiungerà l'obiettivo nel lungo periodo.

## 11.2 - Entro il 2030 raddoppiare l'estensione delle piste ciclabili rispetto al 2019

Obiettivo contenuto nella Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente – *Metodologia A*



### Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	...
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	...
Italia	↗	...

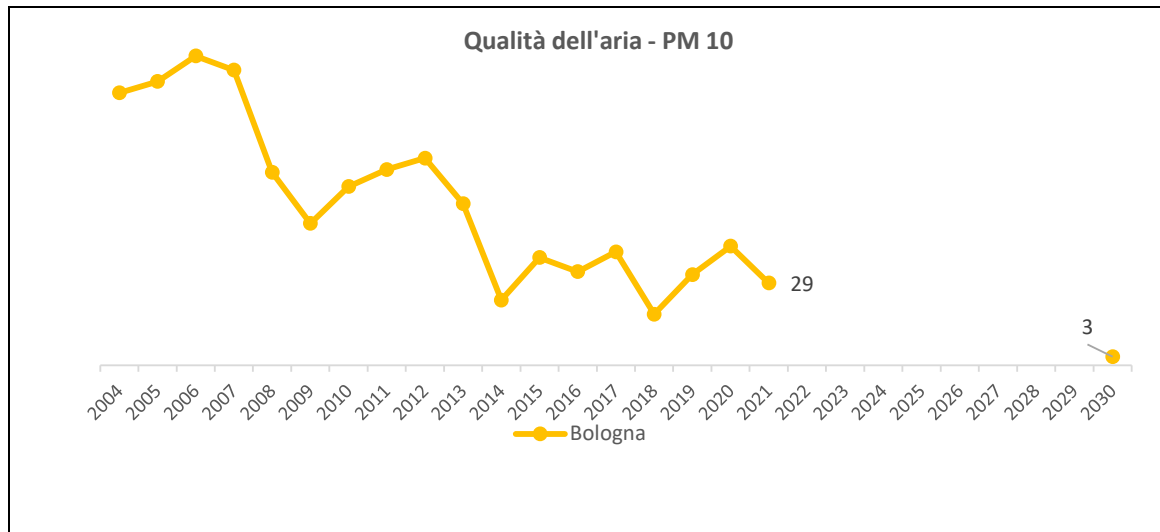
Fonte: Istat

Unità di misura: km di piste ciclabili

L'indicatore fa riferimento alla rilevazione sui comuni capoluogo e la CM si approssima con esso. La serie storica evidenzia un progressivo miglioramento, ed in tutti gli ambiti la valutazione dell'andamento è positiva, con buona approssimazione o raggiungimento dell'obiettivo nel breve periodo. I dati non consentono la valutazione di lungo periodo.

## 11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 a 3 giorni all'anno

Obiettivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	...
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

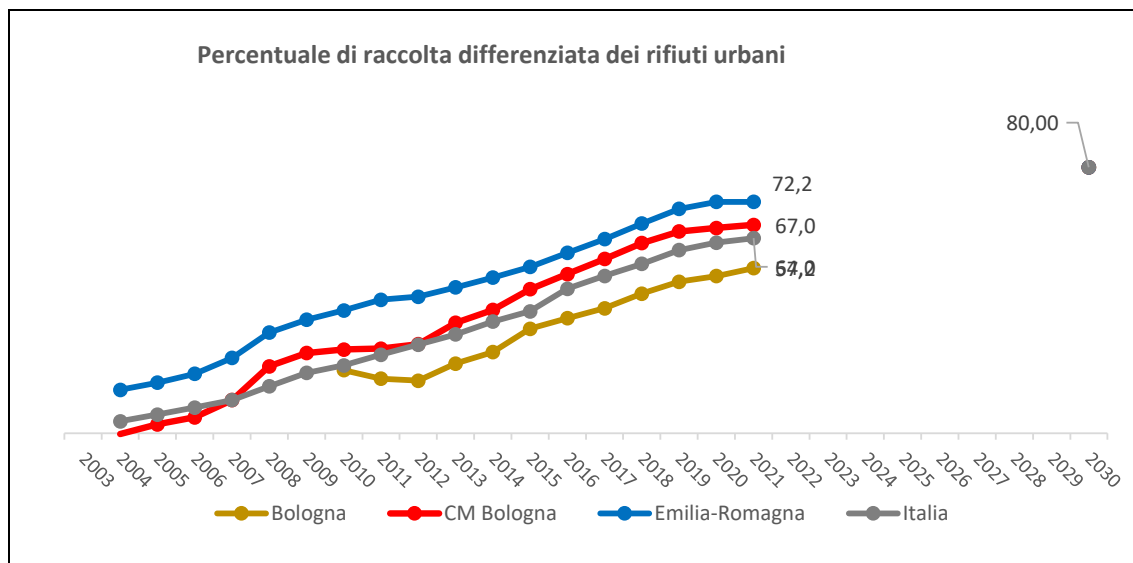
Fonte: Istat

Unità di misura: Numero massimo di superamenti del valore limite giornaliero previsto per il PM10 (50 microgrammi/m<sup>3</sup>) tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria

L'indicatore fa riferimento alla rilevazione sui comuni capoluogo e la CM si approssima con esso. La serie storica evidenzia un netto miglioramento, ma l'obiettivo appare di difficile raggiungimento. I dati per l'ambito regionale e nazionale hanno un diverso significato e non sono comparabili con le misurazioni nei capoluoghi.

## 12.5 – Entro il 2030 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro ed il clima – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↑	↑

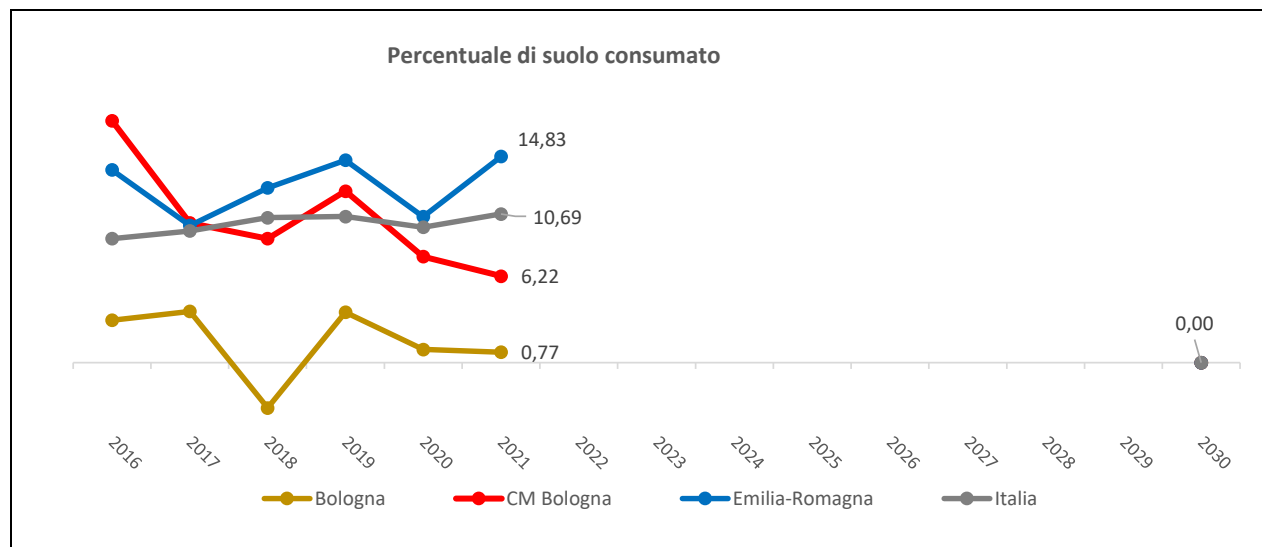
Fonte: Istat, Ispra

Unità di misura: percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti.

L'obiettivo appare raggiungibile nel breve e nel lungo periodo. Anche l'analisi dell'andamento in serie storica evidenzia un progressivo miglioramento in tutti i contesti territoriali.

### 15.3 - Entro il 2030 azzerare l'incremento annuo di suolo consumato

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↓	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

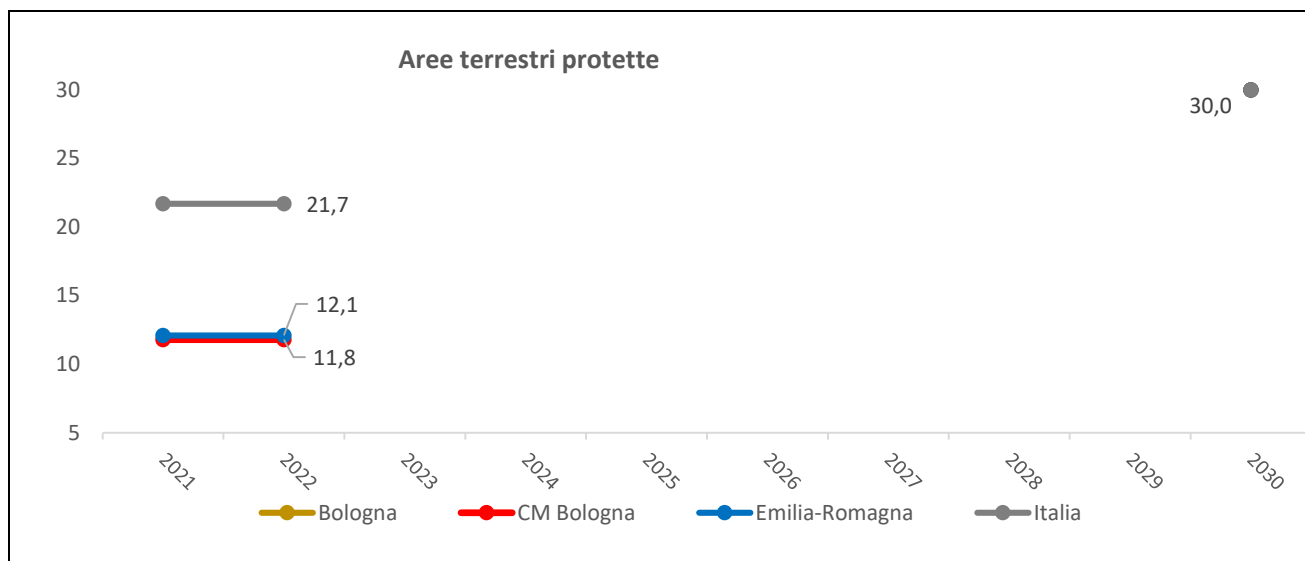
Fonte: ISPRA

Unità di misura: incremento annuo di suolo consumato in ettari per 100.000 abitanti.

Città metropolitana, Comune capoluogo e Regione presentano un andamento in serie storica altalenante e localmente in diminuzione negli ultimi due anni. L'obiettivo al 2030 appare di difficile raggiungimento nel breve periodo, soprattutto per Regione e Italia. Per il lungo periodo, la disponibilità di dati non consente una valutazione dell'obiettivo.

## 15.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 30% delle aree terrestri protette

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – *Metodologia A*



### Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	-	-
Italia	-	-

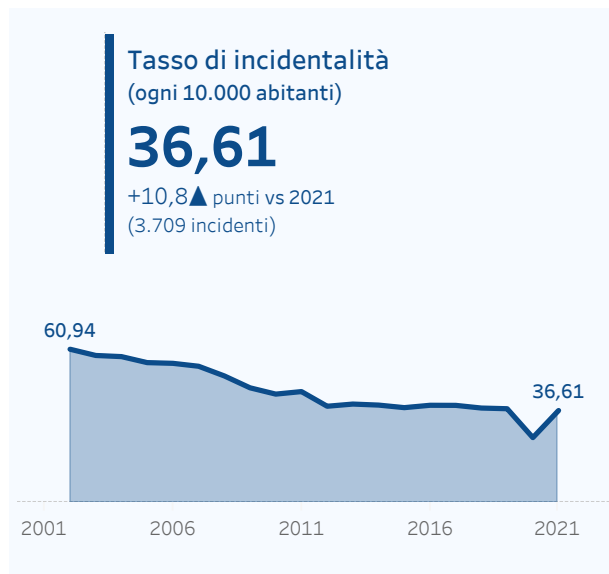
Fonte: Istat

Unità di misura: Percentuale di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri incluse nell'elenco ufficiale delle aree protette (Euap) o appartenenti alla Rete Natura 2000

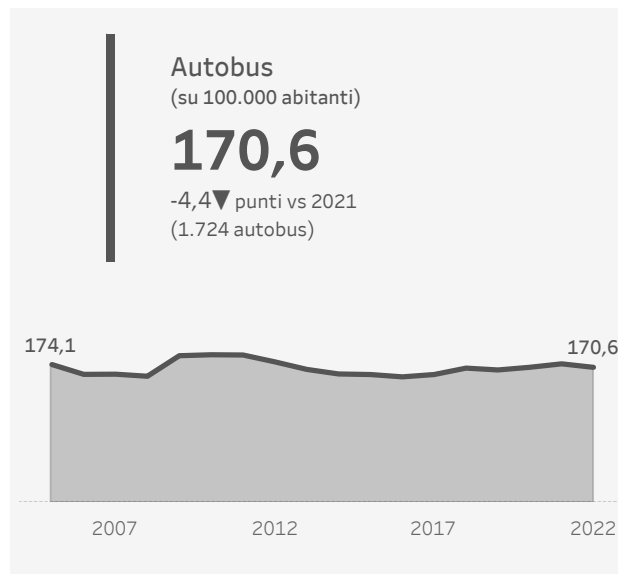
I dati a disposizione sono esigui per fare valutazioni sull'obiettivo e sull'andamento in serie storica.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



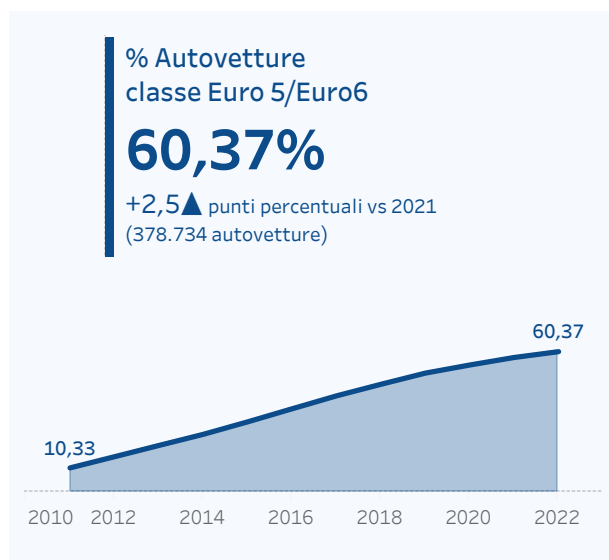
Fonte: Istat



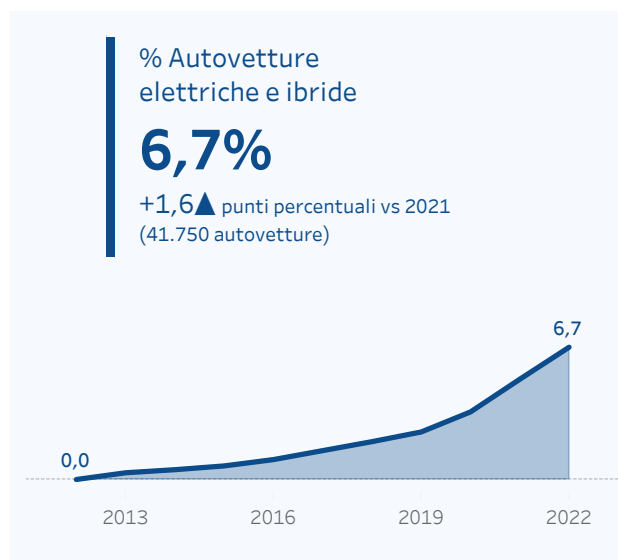
Fonte: Istat



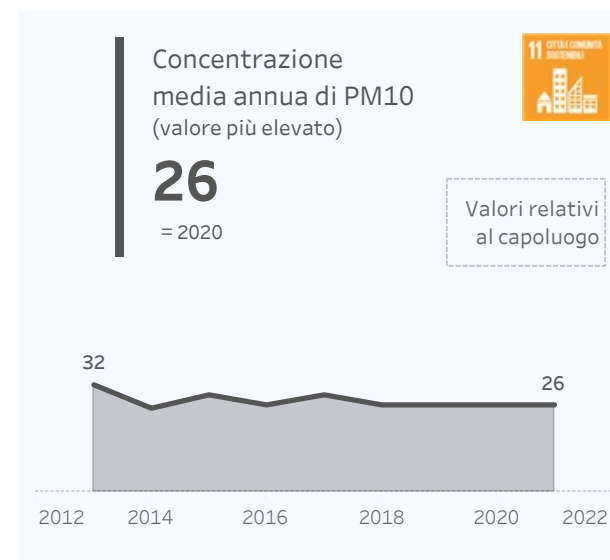
Fonte: ACI



Fonte: ACI



Fonte: ACI  
Pagina 47 di 328

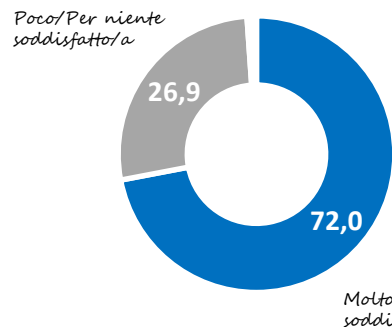


Fonte: Istat

### Indagine sulla qualità della vita

#### Soddisfazione per la situazione ambientale nella zona in cui abita

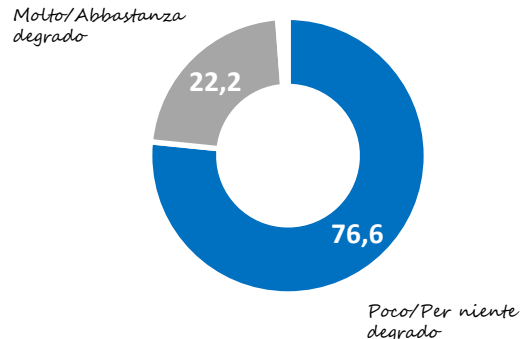
Lei si ritiene soddisfatto/a della situazione ambientale della zona in cui vive?



Il 72% degli intervistati si dichiarano **soddisfatti** (molto o abbastanza) della situazione ambientale della zona in cui vivono. L'apprezzamento aumenta allontanandosi da Bologna.

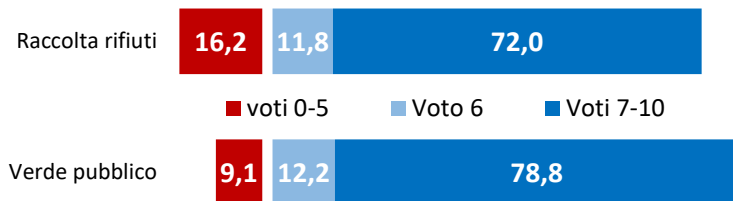
#### Evidente degrado nella zona in cui abita

La zona in cui abita è affetta da evidente degrado?



Il 22% dei cittadini metropolitani denuncia un **evidente degrado** nella zona di residenza. Di contro, quasi il 77% non rileva problematiche importanti al riguardo.

#### Soddisfazione per alcuni servizi ambientali del proprio Comune



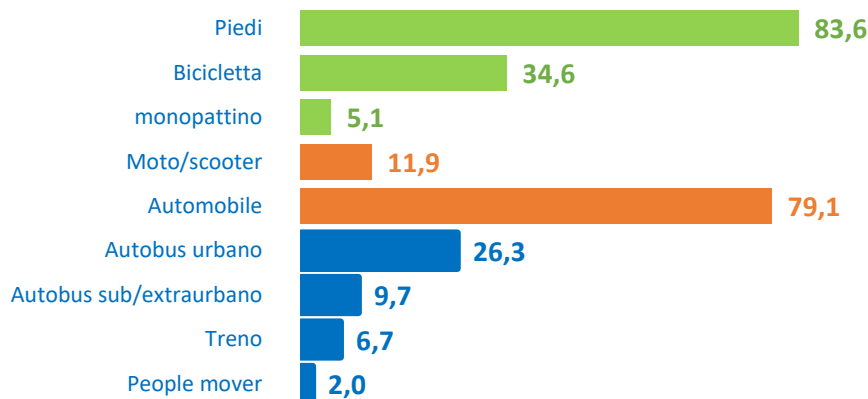
In generale i cittadini si dichiarano **soddisfatti dei servizi ambientali** resi nei Comuni, con valutazioni positive (voti da 6 a 10) tra l'84% e il 91%. In particolare **la cura del verde pubblico** è il servizio con il **gradimento positivo maggiormente diffuso** sul territorio.

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2022** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)



## Mezzi utilizzati

Lei abitualmente per i suoi spostamenti quanto spesso utilizza?

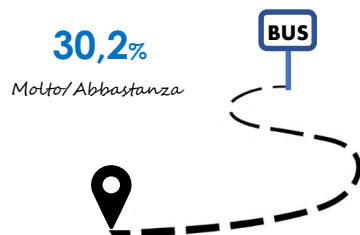


Tra tutti i mezzi utilizzati, anche in combinazione tra loro, trova larga diffusione lo spostamento a piedi (84%) nella gestione degli spostamenti effettuati con frequenza settimanale. Tra i mezzi è l'automobile quello più utilizzato (79%), mentre l'autobus urbano è scelto da oltre un individuo su quattro (26%); ampio il ricorso alla bicicletta (35%). L'uso di bus extraurbano è al 10%, mentre il treno si assesta intorno al 7%, considerando che almeno il 30% dei cittadini segnala evidenti difficoltà di collegamento della zona in cui abita con il trasporto pubblico.

## Collegamento con il trasporto pubblico

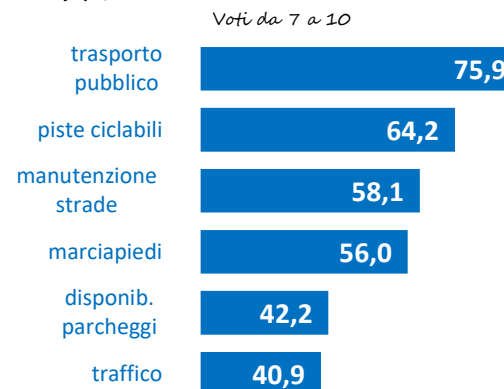
La zona in cui abita, presenta difficoltà di collegamento con i mezzi pubblici?

Il 30% dei cittadini segnala evidenti difficoltà di collegamento della zona in cui abita con il trasporto pubblico.



## Gradimento degli aspetti della mobilità

Quanto è soddisfatto/a, da 0 a 10, dei seguenti aspetti legati alla mobilità nel Comune in cui abita?



Gli aspetti legati alla mobilità vengono valutati positivamente (voto 7-10) in termini decrescenti a partire da due individui su tre; incidono difformità di giudizio tra il capoluogo e gli altri ambiti territoriali.

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine demoscopica campionaria 2022 per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della qualità della vita e del benessere personale nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di 3.800 individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)

## 3 BOLOGNA VERDE E SOSTENIBILE.

### 3.1 L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

**196** L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1465 ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI

MONTALTO VALERIO

**257** TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA. Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1517 INTERVENTI DI NATURA INFRASTRUTTURALE

MARTELLI MAURIZIO

1580 TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA

DELPIANO ALESSANDRO

### 3.2 LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

**134** LA RETE DELLA VIABILITA' METROPOLITANA Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO

1511 SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEGLI ITER AUTORIZZATIVI TRASPORTI ECCEZIONALI: INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROCEDURE TRASPORTI ECCEZIONALI

MARTELLI MAURIZIO

**154** ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO

1428 INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS

BARBIERI ANNA

1452 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE

DELPIANO ALESSANDRO

**207** PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA: VIABILITA' Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO

1513 PROGETTO DEL SECONDO STRALCIO NODO DI RASTIGNANO - EURO 30.664.949,00 - FONDI F.S.C.

MARTELLI MAURIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 3.3 BICIPOLITANA

### 155 LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1453 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

DELPIANO ALESSANDRO

### 225 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1458 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

DELPIANO ALESSANDRO

1518 CICLOVIA DEL SOLE E CICLOVIA DEL RENO

MARTELLI MAURIZIO

## 3.4 SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

### 204 REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1457 ATTIVITA' LEGATE AL SFM E AL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE SU GOMMA

DELPIANO ALESSANDRO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 3.5 LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

133	MANUTENZIONE E SICUREZZA STRADALE	Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO
1505	PORTALE SEGNALAZIONI VIABILITA'	MARTELLI MAURIZIO
1506	PAVIMENTAZIONI DI USURA - AREA A (EURO 1.200.000,00) - AREA B (EURO 1.200.000,00) - AREA C (EURO 1.200.000,00) - FONDI MIT 2023	MARTELLI MAURIZIO
1507	BARRIERE ELASTICHE E FONOASSORBENTI SU VARIE TRATTE DI STRADE PROVINCIALI - FONDI MIT 2023 - EURO 781.000,00	MARTELLI MAURIZIO
1508	RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA FONDI MIT 2021/2024 - EURO 1.309.499,25	MARTELLI MAURIZIO
1509	PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA STRADALE - PIMES	MARTELLI MAURIZIO
1510	ACCORDO QUADRO	MARTELLI MAURIZIO
136	SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA	Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO
1589	GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
1592	PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
137	SICUREZZA STRADALE	Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA
1590	GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE	MIGNANI ROMANO
179	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE	Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO
1486	GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO TECNICO-AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA: AGGIORNAMENTO DI DENUNCE CATASTALI DEGLI IMMOBILI RIFERITI AL CATASTO TERRENI E FABBRICATI	BOCCOLA FABRIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1487	VALORIZZAZIONE E DISMISSIONI PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	BOCCOLA FABRIZIO
1596	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA	BOCCOLA FABRIZIO
1597	SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE PUBBLICO	BOCCOLA FABRIZIO

## 198 SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1512	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI MAGAZZINI STRADALI PER ADEGUAMENTI NORMATIVI (IMPORTO PROGETTO EURO 1.300.000,00)	MARTELLI MAURIZIO
------	--	-------------------

## 203 REALIZZAZIONE DELLA GESTIONE, CONTROLLO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO

1527	NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00	BIAGETTI MASSIMO
------	---	------------------

## 3.6 IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

### 230 RIDURRE IL CONSUMO DI SUOLO E TUTELARE IL TERRITORIO RURALE

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1459	MONITORAGGIO CONSUMO DI SUOLO	DELPIANO ALESSANDRO
------	-------------------------------	---------------------

## LINEA DI MANDATO 4: BOLOGNA EDUCATIVA, CULTURALE E SPORTIVA



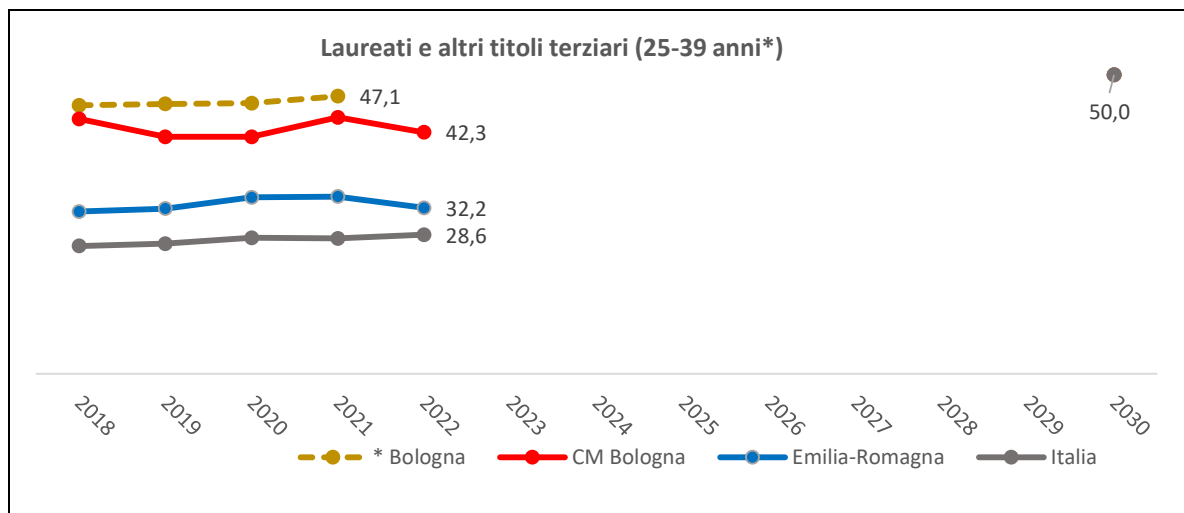
### OBIETTIVI DI IMPATTO

Goal: 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati tra i 25-39 anni

Goal: 7.2 - Entro il 2035 raggiungere il 100% di energia da fonti rinnovabili

## 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati tra i 25-39 anni

Obiettivo contenuto nello Spazio europeo dell'istruzione – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	:	:
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

Fonte: Istat (rilevazione forze lavoro-BES dei territori)

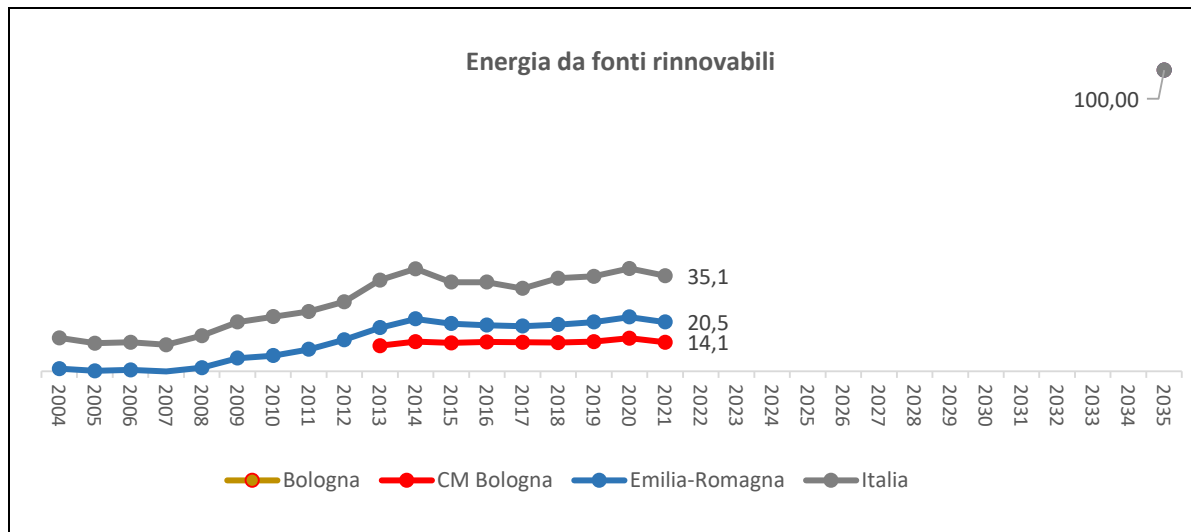
Unità di misura: percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni

\*per il comune di Bologna la classe di età di riferimento è 25-49 anni e la fonte pur essendo Istat, è il censimento permanente della popolazione.

Nonostante il nostro territorio presenti la più elevata percentuale di laureati rispetto agli altri territori, l'obiettivo sembra raggiungibile con maggiori difficoltà. Si ipotizza che il processo di incremento dei laureati si sviluppi in un maggior numero di anni rispetto all'anno obiettivo, inoltre l'andamento altalenante della serie, comporta più insicurezza nella valutazione. La serie dati inizia dal 2018 in quanto la rilevazione precedente è stata interrotta da Istat ed il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori. Per il comune capoluogo si utilizza l'indicatore proxy che considera una classe di età più ampia, la 25-49 anni, con una disponibilità della serie di 4 anni ed obiettivo non valutabile.

## 7.2 - Entro il 2035 raggiungere il 100% di energia da fonti rinnovabili

Obiettivo contenuto nel Patto per il lavoro e per il clima – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	↗
Italia	↓	↗

Fonte: Istat

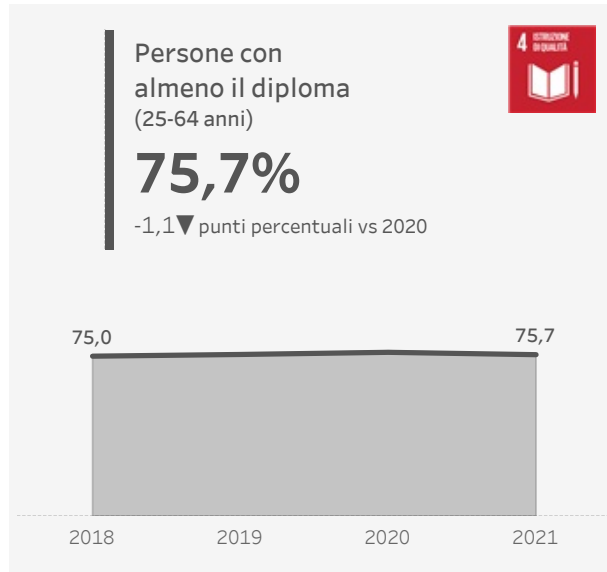
Unità di misura: percentuale di consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili sul totale dei consumi interni lordi. L'indicatore è ottenuto come rapporto tra la produzione lorda elettrica da FER effettiva (non normalizzata) e il Consumo Interno Lordo di energia elettrica (pari alla produzione lorda di energia elettrica al lordo della produzione da apporti di pompaggio più il saldo scambi con l'estero o tra le regioni).

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2013, per gli altri territori, a partire dall'anno 2004. La serie storica fa intuire un progressivo, anche se lento, miglioramento. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo, mentre nel lungo periodo, Regione ed Italia si avvicinano al raggiungimento dell'obiettivo, mentre la CM non ha una serie sufficientemente lunga per intuire il possibile raggiungimento dell'obiettivo.

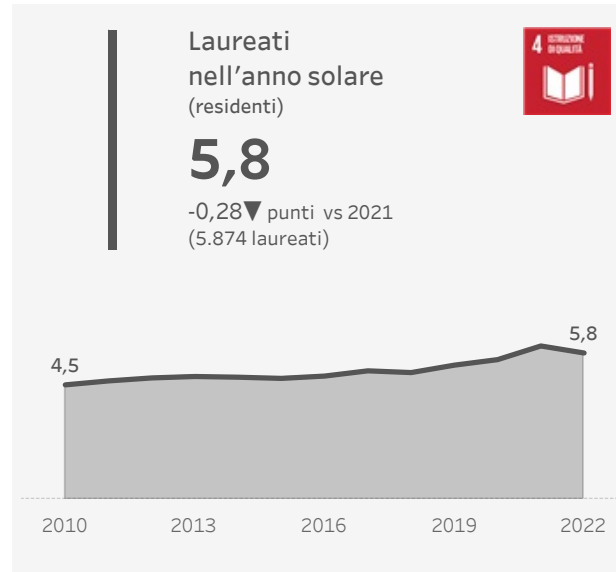


## Tendenze demografiche, economiche e sociali

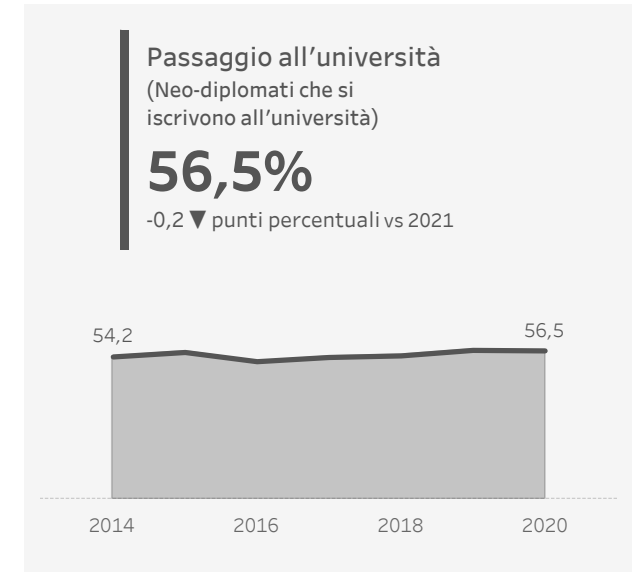
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



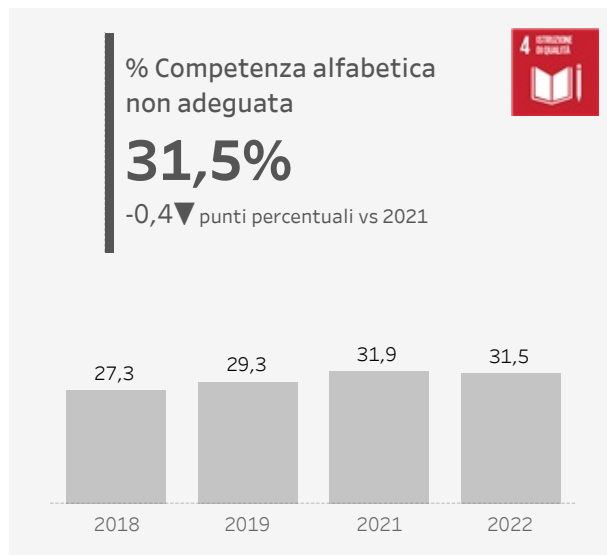
Fonte: Istat



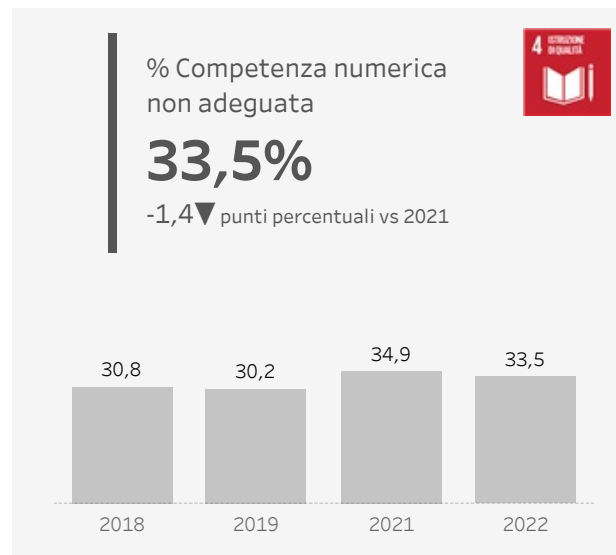
Fonte: Istat



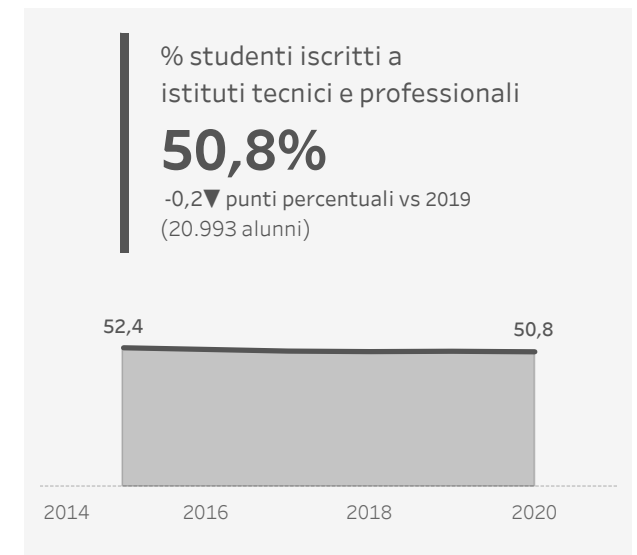
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat  
Pagina 57 di 328

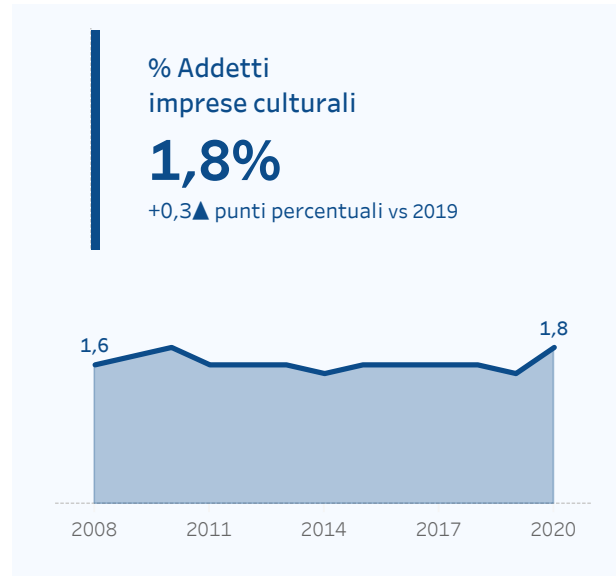


Fonte: MIUR

Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



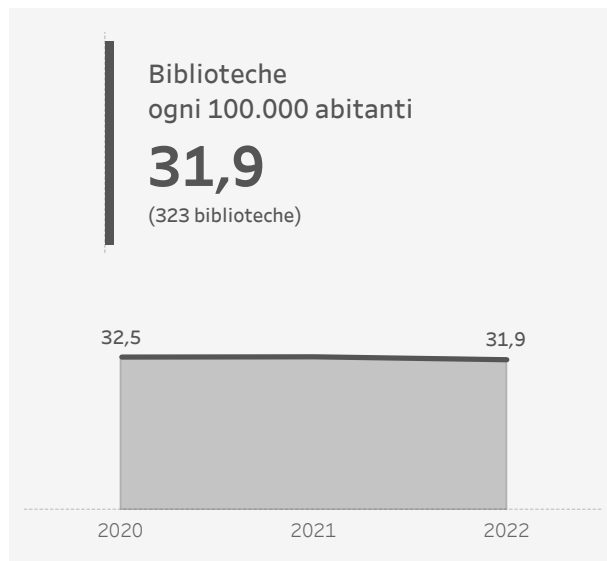
Fonte: Istat



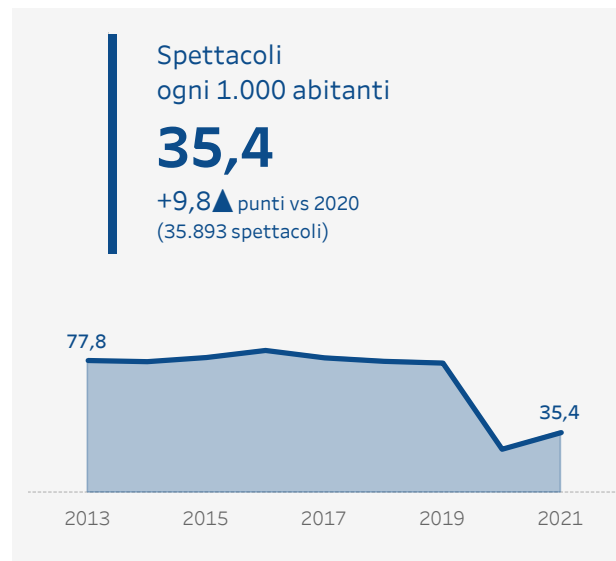
Fonte: Istat



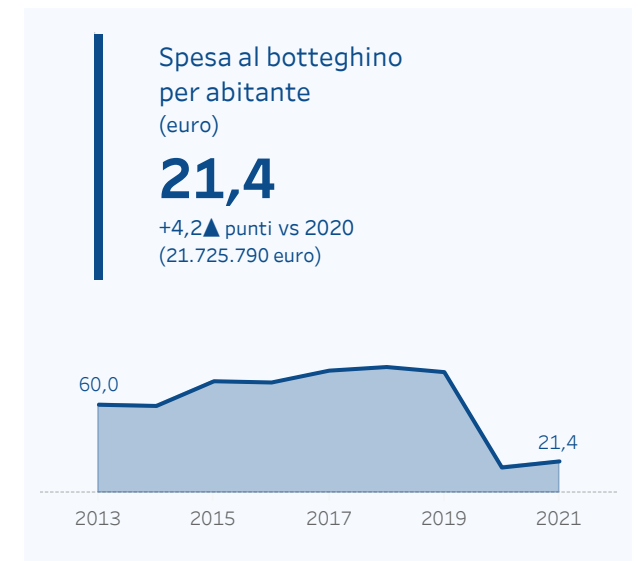
Fonte: Istat



Fonte: Anagrafe delle Biblioteche italiane



Fonte: SIAE  
Pagina 58 di 328

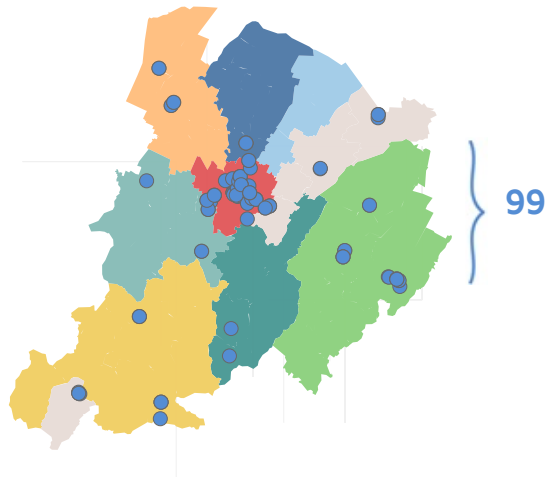


Fonte: SIAE

Linea di mandato 4: BOLOGNA EDUCATIVA, CULTURALE E SPORTIVA.

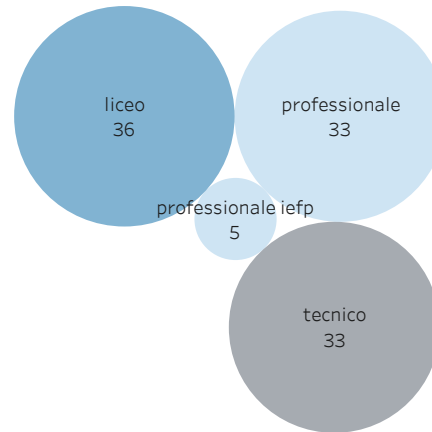
**Localizzazione scuole**

*maggiore concentrazione nel comune di Bologna*



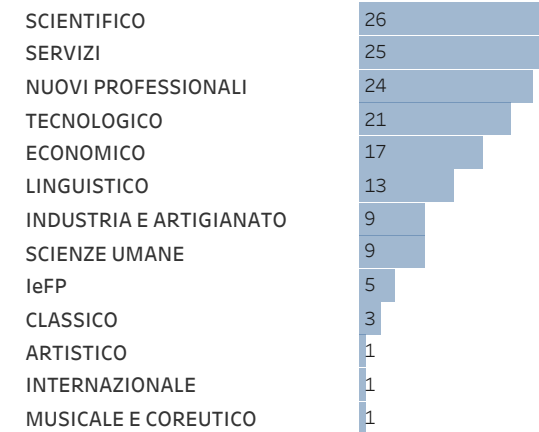
**Percorsi disponibili nelle scuole**

*gli istituti mostrano un'offerta bilanciata*



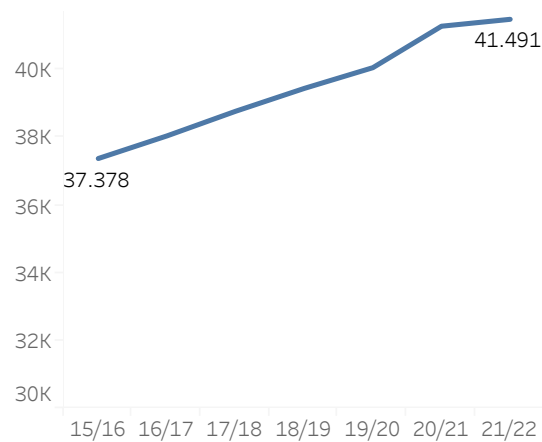
**Numero indirizzi**

*prevale l'istruzione tecnico-scientifica*



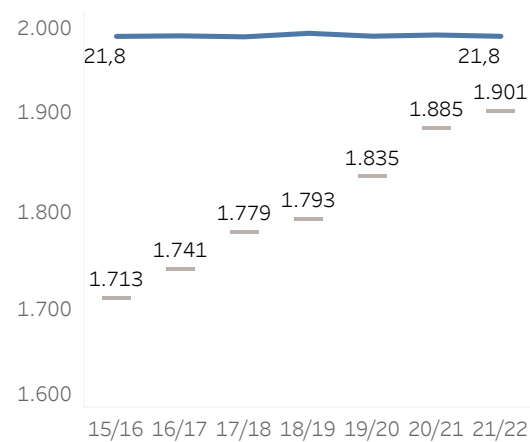
**Alunni**

*+ 11% da inizio periodo*



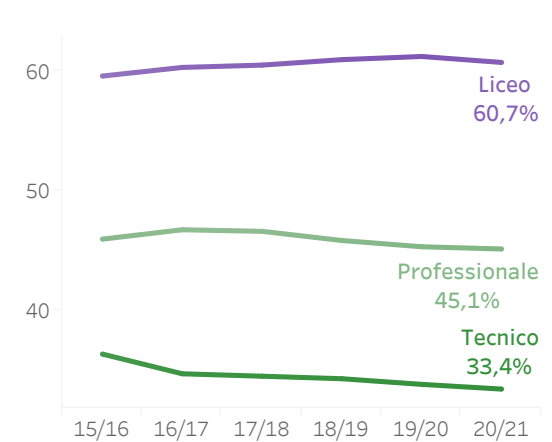
**Numero medio di alunni per classe**

*Crescono le classi, stabile la media di alunni per classe*



**Percentuale femminile per tipologia di scuola**

*crescono le ragazze nei licei e calano negli istituti tecnici*



elaborazioni su istituti secondari statali e paritari da fonte MIUR

## 4 BOLOGNA EDUCATIVA, CULTURALE E SPORTIVA.

### 4.1 TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

**102** **PROMOZIONE DEL RACCORDO TRA SCUOLA, FORMAZIONE, TERRITORIO, LAVORO E SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICA NEL QUADRO DELL'AGENDA ONU 2030** **Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE**

1492 SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO

PALTRINIERI FABRIZIA

**239** **SOSTEGNO DIRITTO ALLO STUDIO** **Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE**

1514 SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO

PALTRINIERI FABRIZIA

**240** **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA** **Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE**

1429 ANALISI STATISTICHE PER LA PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA

BARBIERI ANNA

1515 PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA

PALTRINIERI FABRIZIA

**241** **POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DELL'ORIENTAMENTO, DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE E DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE PER ADOLESCENTI, GIOVANI E PERSONE ADULTE** **Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE**

1516 ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

PALTRINIERI FABRIZIA

**242** **SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI** **Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO**

1573 SPERIMENTAZIONE DI UN SISTEMA BASATO SU SENSORI IOT PER IL MONITORAGGIO DEI CONSUMI DI ACQUA ED ENERGIA ELETTRICA NEGLI EDIFICI SCOLASTICI

BOCCOLA FABRIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1599 GESTIONE RICHIESTA DI ACQUISTO MEDIANTE FORM ON LINE

BOCCOLA FABRIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 4.2 NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

202

### REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE

1523	ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - LAVORI DI AMPLIAMENTO 1° STRALCIO CON REALIZZAZIONE CORPO FABBRICA DESTINATO ALLE AULE E COLLEGAMENTO ALL'EDIFICIO ESISTENTE - FONDI F.S.C. REGIONALI - EURO 2.854.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1524	ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - AMPLIAMENTO PALESTRA - FINANZIATO ALIENAZIONI - EURO 1.450.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1525	IPSAS ALDROVANDI RUBBIANI VIA DON MINZONI - MUTUO BEI (2018) - EURO 9.324.643,86	BIAGETTI MASSIMO
1526	I.T.I.S. MAJORANA - VIA CASELLE, 26 SAN LAZZARO DI SAVENA - P.N.R.R. E AVANZO C.M. - EURO 3.100.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1533	I.I.S. ARCHIMEDE VIA CENTO, 38/A - SAN GIOVANNI IN PERSICETO: AMPLIAMENTO NUOVA COSTRUZIONE - EURO 3.417.017,28 - FONDI P.N.R.R.E AVANZO C.M.	BIAGETTI MASSIMO
1534	NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1535	NUOVA PALESTRA POLO DINAMICO VIA ZACCONI, 16-12 - BOLOGNA - EURO 3.372.859,36 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1536	LICEO LEONARDO DA VINCI VIA PANFILI 17/3 BOLOGNA - COSTRUZIONE NUOVO CORPO SCOLASTICO 20 AULE - EURO 6.600.000,00 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO

208

### PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA

Consigliere delegato RUSCIGNO DANIELE

1528	LICEO "LAURA BASSI" BOLOGNA MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.066.495,00 - FONDI F.S.C.	BIAGETTI MASSIMO
1530	IIS ALDROVANDI-RUBBIANI VIA MARCONI, 40 BOLOGNA: MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.462.172,00	BIAGETTI MASSIMO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1531 COSTRUZIONE NUOVA PALAZZINA RAMBALDI - VALERIANI IN VIALE D'AGOSTINO, 2 IMOLA (BO) - BIAGETTI MASSIMO  
5.430.000,00

4.3

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

## 254 UN NUOVO SISTEMA CULTURALE METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1544 PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI

TROMBETTI GIOVANNA

1545 CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE

TROMBETTI GIOVANNA

1547 GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA

TROMBETTI GIOVANNA

## 255 MUSEO DELLA CIVILTÀ' CONTADINA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1546 PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'ISTITUZIONE VILLA SMERALDI MUSEO DELLA CIVILTÀ  
CONTADINA DELLA CITTÀ METROPOLITANA

TROMBETTI GIOVANNA

## LINEA DI MANDATO 5: BOLOGNA VICINA E CONNESSA



### OBIETTIVI DI IMPATTO

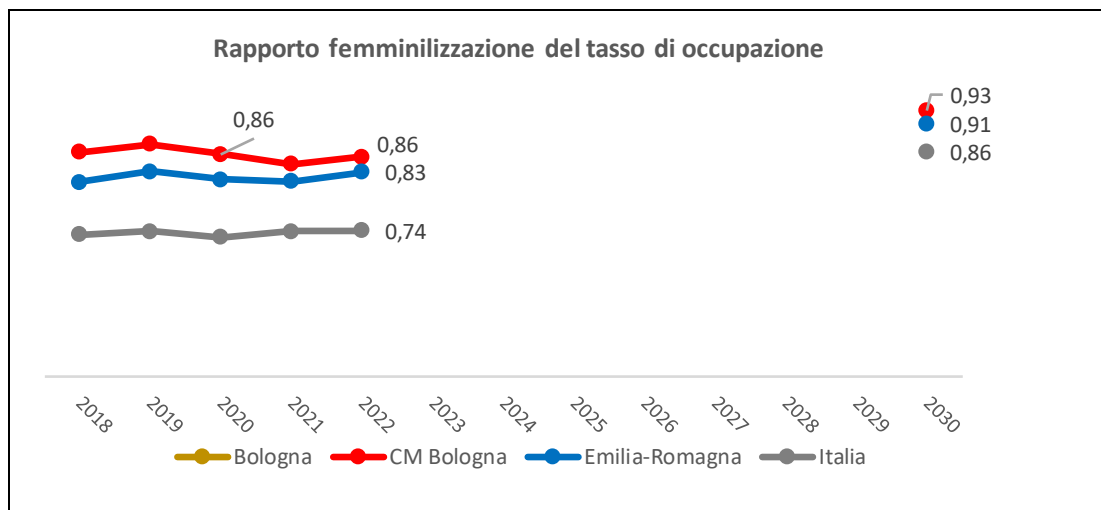
Goal: 5.1 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Goal: 9.c - Entro il 2026 garantire a tutte le famiglie la copertura della rete Gigabit (percentuale)



## 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Obiettivo contenuto nel Pilastro europeo per i diritti sociali - *Metodologia A*



**Valutazione obiettivo per territorio**

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↓	:
Emilia-Romagna	↓	:
Italia	↓	:

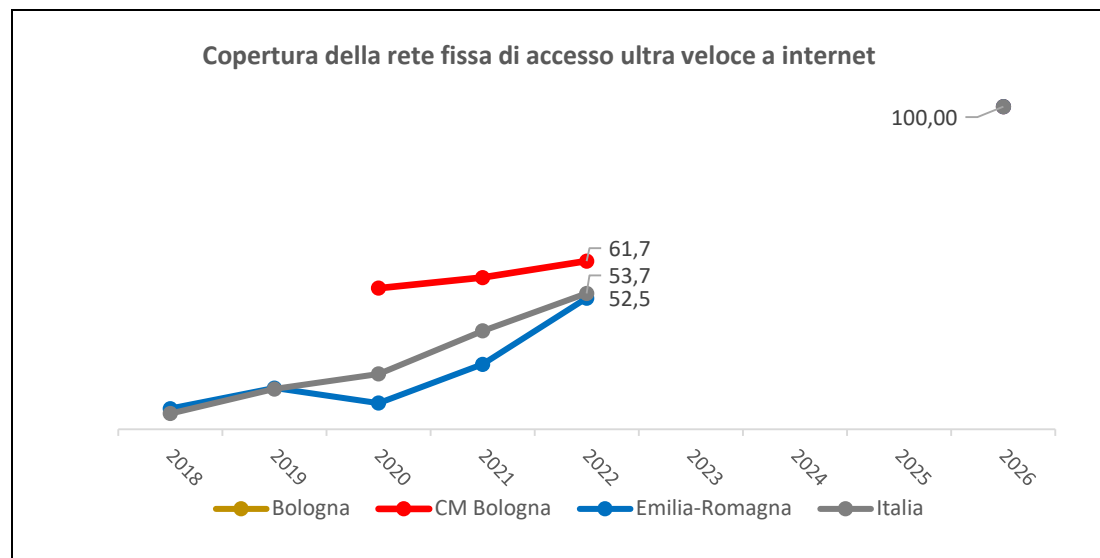
Fonte: Istat (rilevazione forze lavoro-BES dei territori)

Unità di misura: rapporto tra il tasso di occupazione femminile di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni e quello maschile.

Nonostante il nostro territorio presenti distanza occupazionale tra i generi meno importante rispetto agli altri territori, l'obiettivo sembra raggiungibile con maggiori difficoltà. Si ipotizza che il processo di avvicinamento dei tassi si sviluppi in un maggior numero di anni rispetto all'anno obiettivo, inoltre l'andamento altalenante della serie, dovuta al periodo del covid, introduce elementi di variabilità nel calcolo dell'obiettivo. La serie dati è breve ed inizia dal 2018; il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori a causa del diverso sistema di rilevazione introdotto da Istat.

## 9.c - Entro il 2026 garantire a tutte le famiglie la copertura della rete Gigabit (percentuale)

Obiettivo contenuto nel Piano Italia a 1 Giga - *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	:	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↑	:

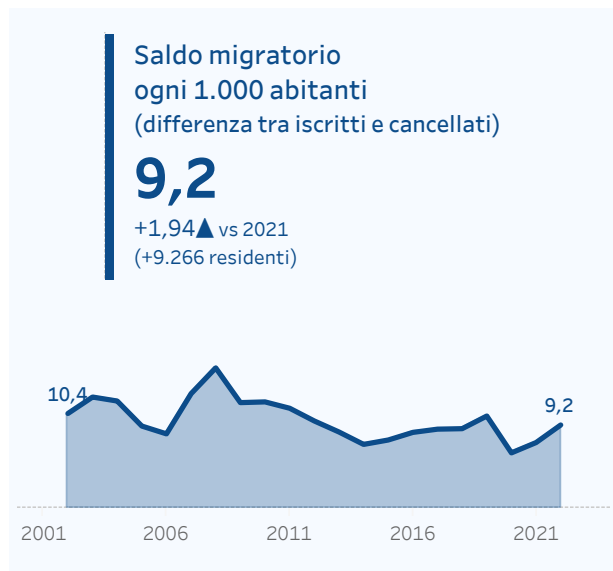
Fonte: Istat

Unità di misura: Percentuale di famiglie che risiedono in una zona servita da una connessione di nuova generazione ad altissima capacità (FTTH).

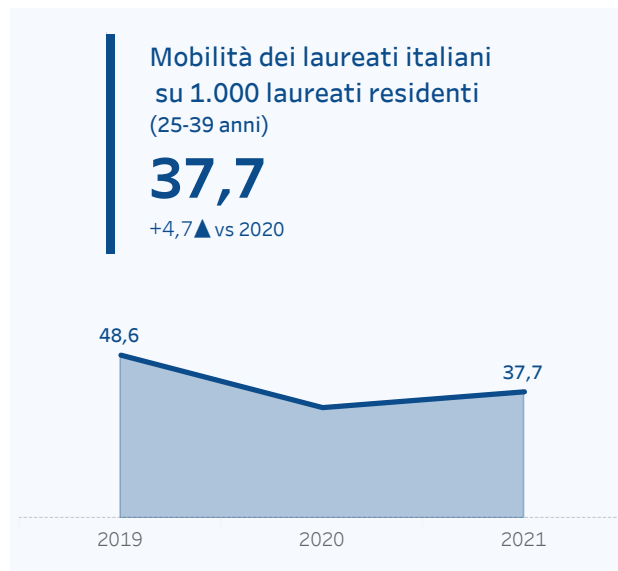
Disponiamo di una breve serie di dati, quinquennale per l'Italia e l'Emilia-Romagna, triennale per la Città metropolitana. L'andamento della serie è positivo in tutti i territori, anche se la sua brevità rende la valutazione inerente il raggiungimento dell'obiettivo più incerta. La valutazione dell'area metropolitana non è possibile a causa dell'indisponibilità della serie.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

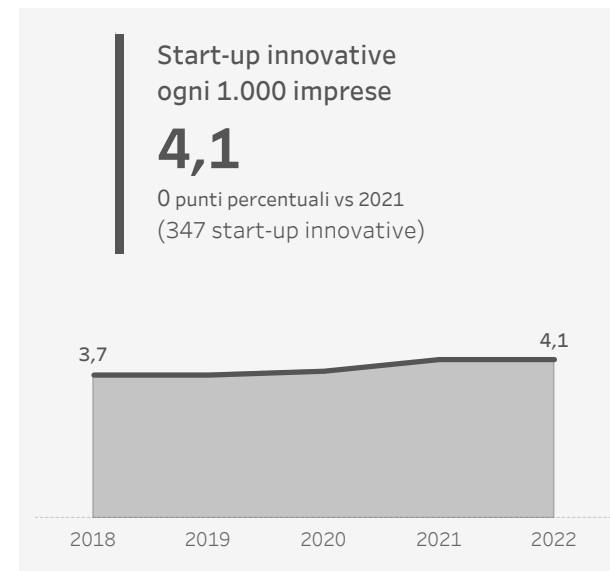
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



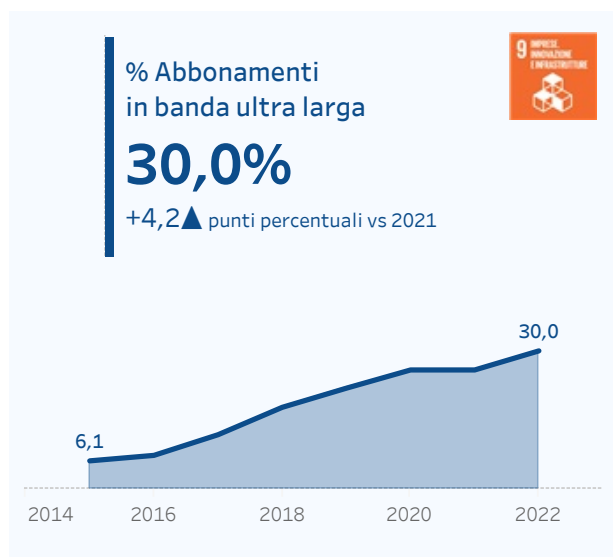
Fonte: Istat



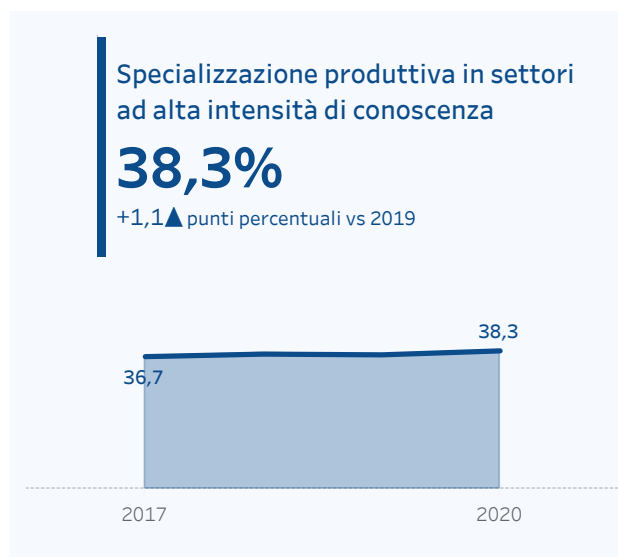
Fonte: Istat



Fonte: Camera di Commercio di Bologna



Fonte: Istat



Fonte: Istat  
Pagina 67 di 328



Fonte: Istat

## Indagine sulla qualità della vita

### Autovalutazione della condizione economica sua o della famiglia per genere

Arriva alla fine del mese con molte/abbastanza a difficoltà

41,9

Rispetto lo scorso anno la condizione economica è peggiorata

39,8

37,1

Negli ultimi 12 mesi NON è riuscito/a a risparmiare per reddito appena sufficiente

33,5

34,2

28,9

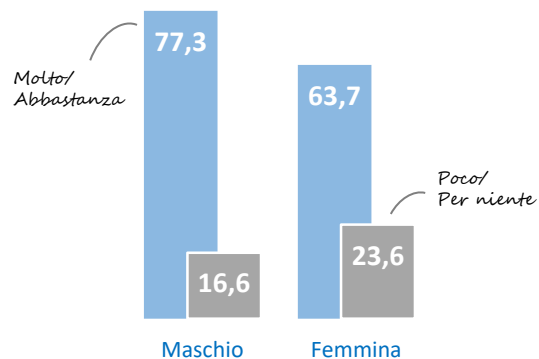


Riguardo la percezione della condizione economica familiare, l'analisi di genere mostra come le donne manifestino evidenti fragilità.

- ❖ Dichiarano più difficoltà ad arrivare alla fine del mese (con una differenza rispetto agli uomini di quasi 8 punti %).
- ❖ Denunciano un più elevato peggioramento delle proprie condizioni economiche nell'ultimo anno (+3 punti %).
- ❖ Lamentano maggiori difficoltà a risparmiare a causa del reddito appena sufficiente per vivere (+5 punti %).

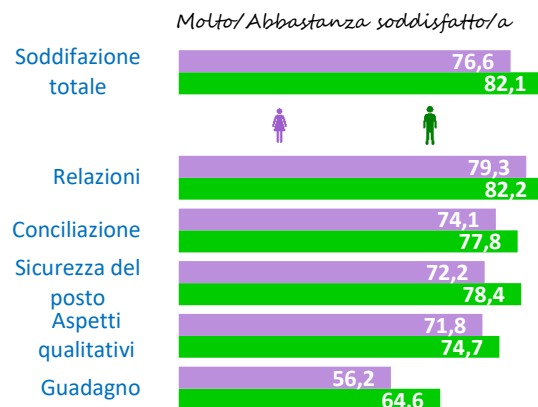
### Percezione della sicurezza nella zona per genere

Quanto si sente sicuro/a camminando per strada quando è buio ed è da solo/a nella ZONA in cui vive?



Le donne accusano maggior timore rispetto agli uomini a camminare da sole la notte (174% e 17% rispettivamente, per un divario pari a 7 punti %).

### Soddisfazione per il proprio lavoro e alcuni aspetti per genere



Le donne manifestano minore appagamento per il proprio lavoro (-6 punti % rispetto agli uomini). Tale differenza è imputabile soprattutto alla ridotta soddisfazione sia per gli aspetti remunerativi (con un divario che supera gli 8 punti %) che per la sicurezza del posto (-6 punti %).

## 5 BOLOGNA VICINA E CONNESSA

### 5.1 PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

234

**PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI**

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1461	CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE	DELPIANO ALESSANDRO
1474	PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE	MONARI FRANCESCA
1475	MONITORAGGIO DELLA PARITA' DI GENERE NELLE NOMINE DELLE SOCIETA' PARTECIPATE	MONARI FRANCESCA
1520	POLITICHE DI EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLE DIFFERENZE E DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA	PALTRINIERI FABRIZIA
1521	POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI	PALTRINIERI FABRIZIA
1522	PARITA' DI GENERE	MARTELLI MAURIZIO
1529	STATISTICHE E ANALISI DI GENERE	BARBIERI ANNA
1537	PARI OPPORTUNITA' GENERAZIONALI E DI GENERE NONCHÉ L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEGLI APPALTI PUBBLICI	CASTAGNOLI FEDERICA
1588	COLLABORAZIONE NELLE AZIONI DI CONTRASTO E PREVENZIONE ALLA VIOLENZA SULLE DONNE	MIGNANI ROMANO
1601	STRATEGIE DI GENDER PROCUREMENT NELLE PROCEDURE D'APPALTO BANDITE DAL SETTORE	BOCCOLA FABRIZIO
1602	PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI READI - RETE PER L'AUTOIMPRESA E LE DONNE IMPRENDITRICI	TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 5.2 POLITICHE ABITATIVE

### 226 POLITICHE PER LA CASA

Consigliere delegato ACCORSI SARA

1494 INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

PALTRINIERI FABRIZIA

## 5.3 VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

### 161 COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1575 MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE

BOCCOLA FABRIZIO

1576 PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE (IN ATTUAZIONE AL PIANO TRIENNALE PER L INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE STABILITO DAL CAD)

BOCCOLA FABRIZIO

### 243 SERVIZI PER LA DIGITALIZZAZIONE OMOGENEA E CONDIVISA DELLE UNIONI E DEI COMUNI

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1543 GEOLOCALIZZAZIONE DEI NUMERI CIVICI DI 10 ENTI DEL TERRITORIO

BOCCOLA FABRIZIO

1577 MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI DIGITALI

BOCCOLA FABRIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 5.4 SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

175

**SVILUPPO DELLE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI NELL'AREA METROPOLITANA BOLOGNESE E CON ALTRE ISTITUZIONI**

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1478 CONVENZIONE QUADRO PER LE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI

MONARI FRANCESCA

206

**SOGGETTO AGGREGATORE E POSSIBILE IMPLEMENTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA**

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1471 INDIZIONE PROCEDURE D'APPALTO COME SOGGETTO AGGREGATORE E GESTIONE DELLE CONVENZIONI ATTIVE

MONARI FRANCESCA

215

**TUTELA E DIFESA IN FORMA ASSOCIATA TRA ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO**

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1485 CONSULENZA, TUTELA E DIFESA DEGLI ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

MONTALTO VALERIO

258

**SERVIZI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE: UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO E PROCEDURE SELETTIVE PER IL TERRITORIO**

Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO

1447 UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD)

BARBIERI ANNA

1448 TAVOLO TECNICO METROPOLITANO

BARBIERI ANNA

## LINEA DI MANDATO 6: UNA CITTÀ METROPOLITANA IN SALUTE

La linea di mandato 6 UNA CITTA' METROPOLITANA IN SALUTE raccoglie gli obiettivi operativi delle strutture di supporto all'azione amministrativa, in essa viene monitorato lo stato di "Salute" delle risorse dell'ente, presupposto fondamentale per valutare la capacità di un Ente nella creazione di valore pubblico. La Salute viene monitorata sulla base di 5 ambiti di valutazione, nel PIAO e nella Relazione sul valore pubblico, ciascuno di essi viene misurato e valutato con specifici indicatori (indicatore chiave di prestazione– KPI).

### SALUTE DI PROCESSO

- Salute processi di programmazione e controllo, Salute etica

### SALUTE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Salute Organizzativa, Salute Professionale, Salute di Genere

### SALUTE ECONOMICO-PATRIMONIALE-FINANZIARIA

- Salute Economico-Patrimoniale-Finanziaria

### SALUTE DIGITALE E INFORMATIVA

- Salute Digitale e Infrastrutturale, Salute informativa

### SALUTE RELAZIONALE

- Rapporti e accordi formali tra l'ente e altri soggetti



## 6 UNA CITTA' METROPOLITANA IN SALUTE

### 6.1 PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

<b>121</b>	<b>STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1422	STUDI E RILEVAZIONI	BARBIERI ANNA
1426	STUDI E ANALISI STATISTICHE IN COLLABORAZIONE CON IL COMUNE DI BOLOGNA	BARBIERI ANNA
1430	FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN	BARBIERI ANNA
<b>178</b>	<b>CONTROLLI INTERNI</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1469	REFERTO ANNUALE ALLA CORTE DEI CONTI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	MONARI FRANCESCA
1470	CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
<b>218</b>	<b>LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1496	PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE	CASTAGNOLI FEDERICA
1497	MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE, COMUNICAZIONI PREVISTE DALLE NORMATIVE VIGENTI (OSSERVATORIO LL.PP, ANAC, BDAP) E RENDICONTAZIONI	CASTAGNOLI FEDERICA
1498	APPROVAZIONE PROGETTI DELLE OPERE PUBBLICHE, GESTIONE DELLA FASE DI AFFIDAMENTO SINO ALLA STIPULA DEL CONTRATTO D'APPALTO	CASTAGNOLI FEDERICA
1499	COSTITUZIONE ELENCO OPERATORI ECONOMICI DELL'ENTE	CASTAGNOLI FEDERICA
1500	GESTIONE AMMINISTRATIVA FASE ESECUTIVA APPALTO	CASTAGNOLI FEDERICA
1532	LABORATORIO PROVE MATERIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA	BIAGETTI MASSIMO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

223	PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO
1481	ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE	MONARI FRANCESCA
227	PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA	Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO
1423	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO	BARBIERI ANNA
1431	PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	BARBIERI ANNA
1432	PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'	BARBIERI ANNA
1433	CONTROLLO DI GESTIONE	BARBIERI ANNA
1434	BILANCIO: GESTIONE	BARBIERI ANNA
1435	BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ	BARBIERI ANNA
1436	BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE	BARBIERI ANNA
1437	BILANCIO: CERTIFICAZIONE DELLA SPESA FINANZIATA CON FONDI SVILUPPO E COESIONE (FSC)	BARBIERI ANNA
1438	BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI	BARBIERI ANNA
1439	RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI	BARBIERI ANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 6.2 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

2

### PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1440	PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO	BARBIERI ANNA
1466	CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
1467	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA E ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	MONARI FRANCESCA
1468	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	MONARI FRANCESCA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 6.3 UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

<b>46</b>	<b>CONSULENZA, TUTELA E DIFESA</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1482	CONSULENZA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO	MONARI FRANCESCA
1484	TUTELA E DIFESA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA	MONTALTO VALERIO
1490	CONSULENZE DEL SERVIZIO AVVOCATURA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO	MONTALTO VALERIO
<b>162</b>	<b>COMUNICAZIONE</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1574	CONSOLIDAMENTO DELLA NUOVA NEWSLETTER UNICA TRA COMUNE E CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	BOCCOLA FABRIZIO
<b>173</b>	<b>LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE</b>	<b>Consigliere delegato CIMA FRANCO</b>
1441	ANALISI, REVISIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'AREA	BARBIERI ANNA
1539	SVILUPPO APPLICATIVO GESTIONE FORMAZIONE	BOCCOLA FABRIZIO
1540	SVILUPPO APPLICATIVO COMPETENZE	BOCCOLA FABRIZIO
1542	AGGIORNAMENTO E SPOSTAMENTO CENTRO STELLA	BOCCOLA FABRIZIO
1594	SVILUPPO APPLICATIVO INFORMATICO PER LA GESTIONE E L'AGGIORNAMENTO DELL'ANAGRAFE DEI PROCEDIMENTI	BOCCOLA FABRIZIO
<b>176</b>	<b>SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA</b>	<b>Consigliere delegato CIMA FRANCO</b>
1442	REGOLAMENTI, ATTI O DISPOSIZIONI GENERALI: REVISIONE E AGGIORNAMENTO	BARBIERI ANNA
1479	INFORMAZIONE GIURIDICA METROPOLITANA	MONARI FRANCESCA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2024

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1480 ELABORAZIONE DI MODELLI REGOLAMENTARI E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

MONARI FRANCESCA

## 177 SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO

1424 SORVEGLIANZA SANITARIA

BARBIERI ANNA

1425 ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE

BARBIERI ANNA

1443 PERFORMANCE INDIVIDUALE E SALARIO ACCESSORIO

BARBIERI ANNA

1444 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

BARBIERI ANNA

1446 GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

BARBIERI ANNA

1449 FORMAZIONE

BARBIERI ANNA

1578 STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE

BARBIERI ANNA

1579 APPLICAZIONE NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI

BARBIERI ANNA

1600 ANALISI DEI PROCESSI ORIZZONTALI DELL'AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

BARBIERI ANNA

1604 LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

BARBIERI ANNA

## 229 ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI

Consigliere delegato FABBRI MAURIZIO

1472 SUPPORTO INTEGRATO AGLI ORGANI DI GOVERNO DELLA CITTA' METROPOLITANA

MONARI FRANCESCA

## 244 SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE

Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO

1476 FUNZIONE GARE E CONTRATTI

MONARI FRANCESCA

1595 GESTIONE PARCO AUTO DELL'ENTE

BOCCOLA FABRIZIO

1598 GESTIONE RICHIESTA DI ACQUISTO MEDIANTE FORM ON LINE

BOCCOLA FABRIZIO

1603 GESTIONE BENIMOBILI DELL'ENTE PER MEZZO DEL MODULO SW "PATRIMONIO" IN CFA/ADS

BOCCOLA FABRIZIO

**SEZIONE 2.2. PERFORMANCE**

**QUADRO DI SINTESI DI OBIETTIVI ED INDICATORI**

Descrizione CdR	Performance 2023		Performance 2024	
	Obiettivi specifici	Indicatori	Obiettivi specifici	Indicatori
Area Pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	10	31	11	32
Area Risorse Programmazione e Organizzazione	24	73	25	94
Area Sviluppo delle infrastrutture	14	14	13	14
Area Sviluppo Delle Infrastrutture - Settore Appalti per le Infrastrutture	7	12	6	10
Area sviluppo delle infrastrutture - Settore strade sicurezza e ciclovie	13	16	8	15
Area Sviluppo Economico e Sociale	39	98	36	91
Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale	14	41	24	41
Corpo di polizia locale della città metropolitana	4	15	3	14
Direzione Generale	10	37	8	13
Settore Affari Generali E Istituzionali Appalti Metropolitani e Partecipazioni Societarie	21	49	15	46
Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato	20	23	20	31
<b>TOTALE</b>	<b>176</b>	<b>409</b>	<b>169</b>	<b>401</b>

## OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance al CAP V VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE - 5.2 VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI il Direttore generale assegna ai Dirigenti gli obiettivi individuali da realizzare annualmente.

Per l'anno 2024 gli obiettivi individuali riguardano i principali obiettivi di performance, gli obiettivi di digitalizzazione e quelli relativi all'analisi dei processi trasversali che si intendono sviluppare (vedi sezione 3.1 Organizzazione).

Nella tabella seguente sono indicati gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti; il Direttore generale individuerà gli indicatori e i target da realizzare qualora non siano già presenti.

n.	OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TARGET 2024	DIRIGENTI
1	Programmazione dell'offerta d'istruzione, dell'organizzazione della rete scolastica e delle azioni a garanzia del diritto allo studio	Consolidare il ruolo di coordinamento della Città Metropolitana nell'ambito della Conferenza metropolitana di coordinamento per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro in sinergia con l'USR - Ufficio V Ambito territoriale di Bologna Armonizzare il processo di programmazione scolastica con il processo di programmazione (budget)	Approvare in tempi utili la programmazione dell'offerta d'istruzione e la rete scolastica relativa all'anno scolastico 2025/2026. Promuovere azioni di supporto volte a rafforzare il successo e il benessere formativo, oltre alla promozione delle competenze per la vita. Programmare e gestire gli interventi del diritto allo studio in coerenza con le indicazioni regionali Fornire in tempi utili un quadro strutturato delle problematiche da affrontare e le relative soluzioni per il triennio 2025-2027 con riferimento a: - risparmi e maggiori spese correnti rispetto all'attuale Budget ed eventuali nuove richieste in conto capitale. - fornitura di arredi scolastici, - previsione spese utenze.	Paltrinieri,  Biagetti (responsabile) Castagnoli, Barbieri
2	Energy manager	Centralizzazione del processo di gestione della funzione di Energy manager	Definire le funzioni e il processo di gestione dell'Energy manager	Boccola (responsabile), Biagetti
3	BIM	Implementazione del Sistema di progettazione BIM (Building Information Modelling)	Progettare con il nuovo Sistema una nuova opera e modellare con il nuovo Sistema un edificio esistente	Biagetti (responsabile), Boccola, Martelli
4	piano triennale per la transizione digitale dell'ente (in attuazione al piano triennale per l'informatica (cod. 1576)	Aggiornamento del piano con definizione delle linee di indirizzo	Aggiornamento del documento: "piano delle azioni digitali"	Boccola

5	Monitoraggio e misurazione del rispetto dei termini di pagamento	Definizione della procedura attraverso cui attribuire, monitorare e misurare il rispetto dei termini da parte di ciascun dirigente	Strutturare il monitoraggio evidenziando per ciascun dirigente i tempi di pagamento (con almeno un monitoraggio infrannuale)	Barbieri
6	Attuazione piano fabbisogni personale 2024-2026	Attuazione assunzioni 2024	80% assunzioni previste	Barbieri
7	Task force per il dissesto idrogeologico, verso un piano metropolitano di adattamento all'emergenza Climatica (Cod. 1580 e 1517)	<p>Coordinamento per il confronto dei soggetti interessati al governo del territorio in materia di rischio idraulico e dissesto idrogeologico.</p> <p>Conclusione degli interventi di somma urgenza previsti dall'Ordinanza n. 6 del Commissario Straordinario, prosecuzione degli interventi di urgenti necessità previsti dall'Ordinanza n.13 del Commissario Straordinario.</p>	<p>Report annuale</p> <p>Lavori di ripristino definitivo</p>	<p>Delpiano</p> <p>Martelli (responsabile), Castagnoli</p>
8	Attività legate al SFM e al trasporto pubblico locale su gomma (cod. 1457)	Promozione dell'attuazione progressiva del progetto SFM, d'intesa con la Regione, il Comune di Bologna e le imprese ferroviarie	Sviluppo del trasporto pubblico e mobilità sostenibile nelle aree produttive	Delpiano
9	Piano integrato metropolitano della sicurezza stradale – PIMES (cod. 1509)	Redazione del Piano Integrato Metropolitano della Sicurezza per dare un metodo all'analisi della sicurezza stradale e ai dati dell'incidentalità	Approvazione del PIMES	Martelli (resp.), Mignani
10	Sviluppo della cultura tecnico-scientifica e della relazione scuola-formazione-territorio-lavoro (cod. 1492)	Consolidare il sistema metropolitano di relazioni scuola-territorio-lavoro e di sviluppo della cultura tecnico-scientifica. Promuovere la collaborazione interistituzionale ai fini di una più efficace relazione scuola-formazione-territorio-lavoro	Realizzare iniziative pubbliche di promozione della cultura tecnico-scientifica	Paltrinieri
11	Supporto al rafforzamento della governance del sistema sociale e socio-sanitario (Cod. 1501)	Potenziare il ruolo della Città metropolitana come punto di riferimento delle politiche sociali, sociosanitarie e sanitarie, nell'ambito della CTSSM	Organizzazione ed istruttoria incontri di coordinamento con uffici di piano e aziende sanitarie	Supporto al rafforzamento della governance del sistema sociale e socio-sanitario (Cod. 1501)
12	Bologna Innovation Square BIS (cod. 1555)	CM e COBO, tramite l'ufficio comune, sviluppano le azioni di BIS, per la strutturazione della rete dell'innovazione a favore delle imprese e delle start up; in questo quadro si attiva un Advisory Board composto da esperti del sistema dell'innovazione per contribuire al posizionamento di BIS sul livello nazionale	Operatività dell'Advisory Board	Trombetti
13	Sportello vivere e lavorare nell'appennino bolognese (cod. 1581)	strutturazione di un servizio di sportello dedicato a "vivere e lavorare nell'Appennino bolognese"	Implementazione dell'operatività dello sportello	Trombetti
14	Rafforzamento delle attività di clubPRO e connessione con le reti di impresa (cod. 1556)	CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, curano le attività di clubPRO, lo strumento del Sindaco che sviluppa il dialogo tra le imprese eccellenti e l'Amministrazione	Report sulle tematiche oggetto degli incontri	Trombetti



<b>15</b>	Programmazione opere pubbliche (cod. 1496)	Gestione degli aspetti finanziari e amministrativi legati alla predisposizione dell'elenco annuale e della programmazione triennale delle opere pubbliche a supporto dei Settori tecnici dell'Area.	Redazione dell'elenco annuale e programma triennale opere pubbliche con riduzione dei tempi di affidamento	Castagnoli
<b>16</b>	Miglioramento del modello di governance locale (cod. 1477)	Monitoraggio, analisi e proposte di miglioramento del modello di governance metropolitano e delle relazioni istituzionali con particolare riferimento al consolidamento e sviluppo delle Unioni di Comuni.	Aggiornamento sullo stato di salute delle unioni di comuni e prospettive di sviluppo e individuazione delle azioni di miglioramento	Monari
<b>17</b>	costruzione della rete delle centrali di committenza tra la Città metropolitana (cod. 1471)	costruzione della rete delle centrali di committenza tra la Città metropolitana, il Comune di Bologna e le Centrali uniche di committenza (CUC) delle unioni dei comuni dell'area metropolitana bolognese per la definizione e il coordinamento di procedure di appalto di beni e servizi	Definizione dello schema definitivo d'accordo attuativo della convenzione quadro, licenziato dal Tavolo dei vertici amministrativi (TAC) e individuazione del percorso di attuazione	Monari
<b>18</b>	Semplificazione amministrativa (cod. 1480)	Aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti e supporto ai Settori nell'azione di semplificazione amministrativa.	Aggiornamento anagrafe dei procedimenti	Monari
<b>19</b>	PNRR - rigenerazione urbana e qualita' della progettazione (1456)	Attività di supporto e coordinamento alla realizzazione e al monitoraggio e rendicontazione dei Progetti relativi a interventi di rigenerazione urbana	Monitoraggio e rendicontazione Bando Periferie e Pinqua. Coordinamento PUI	Delpiano
<b>20</b>	Rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali	tempo medio di pagamento inferiore a 30 giorni	= < 30 giorni	Dirigenti responsabili dei pagamenti di fatture commerciali

## RISPETTO DEL TERMINE DI 30 GIORNI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 (vedi anche circolare MEF 3/01/2024) stabilisce di attribuire individualmente al personale dirigente uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto del termine di 30 giorni per il tempo medio di pagamento. Tale obiettivo viene valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato *ex lege* in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

In attesa di modificare il Sistema di misurazione e valutazione della performance, per la valutazione della performance dei dirigenti 2024 viene introdotto un ulteriore criterio di valutazione relativo alla misurazione del rispetto dei termini di pagamento delle fatture con punteggio di 43. Tale punteggio, aggiungendosi ai 100 punti totali per i tre fattori previsti dal Sistema, determina un peso pari al 30% del punteggio complessivo, così come previsto dalla norma. Di seguito si evidenzia la tabella di riepilogo dei fattori di valutazione per l'anno 2024 nel confronto con i fattori previsti dal Sistema:

Fattore di valutazione	Punti previsti dal vigente Sistema	Punti anno 2024	Peso % fattori 2024
<b>1 - Performance organizzativa</b>	40	40	28%
<b>2 - Obiettivi individuali</b>	20	20	14%
<b>3 - Competenze\comportamenti\capacità</b>	40	40	28%
<b>4 - Rispetto tempo medio di pagamento fatture inferiore\uguale a 30 giorni</b>	0	43	30%
<b>TOTALE</b>	100	143	100,00%

## OBBLIGHI ADEMPIMENTI DIRIGENZIALI

La valutazione dei dirigenti terrà infine conto del rispetto degli obblighi e degli adempimenti che specifiche norme introducono nell'ambito della annuale valutazione della performance dei dirigenti quali:

- mancata attuazione degli obblighi di trasparenza da parte dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (d.lgs. 33/2013, art. 44 c. 1);
- inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico al di fuori delle ipotesi previste dalle norme (d.lgs. 33/2013, art. 46 c.1),
- mancata o tardiva emanazione del provvedimento (Legge 241/90, art. 2, comma 9);
- violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi (d. Lgs. 165/2001, art. 21, comma 1bis);
- irregolare utilizzo lavoro flessibile (d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 5 quarto periodo, e comma 5-quater);
- irregolare utilizzo dei contratti di collaborazione (d. Lgs. 165/2001, art. 7, comma 5-bis);
- mancata attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 12);
- progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici in violazione del codice di condotta tecnologica (d. lgs. 82/2005, art. 13-bis, comma 5);
- violazione degli obblighi di transizione digitale (d. lgs. 82/2005, art. 18-bis, comma 4).
- Inadempimento dell'obbligo di rendere disponibili e accessibili i dati delle pubbliche amministrazioni (d.lgs. 82/2005, art. 50, comma 3-ter, art. 50-ter, comma 5).

**Area Pianificazione territoriale e mobilità sostenibile**

GOVERNO DEL TERRITORIO

**Obiettivo operativo** **157** **ATTUARE GLI ACCORDI TERRITORIALI PER L'ATTUAZIONE DEI GRANDI POLI FUNZIONALI E GLI AMBITI PRODUTTIVI SOVRACOMUNALI**

**Obiettivo Performance** **1454** **ACCORDI TERRITORIALI E ATTI DI INTESA PER OPERE E PROGETTI DI INTERESSE SOVRACOMUNALE**

Attività di supporto e coordinamento nonché elaborazione e attuazione degli Accordi territoriali "per i grandi insediamenti metropolitani" oltre alla verifica e l'aggiornamento degli stessi. Elaborazione nuovi Accordi Territoriali necessari al fine dell'adozione e approvazione dei Piani Urbanistici Generali.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3440 COORDINAMENTO TAVOLI PER ACCORDI TERRITORIALI VIGENTI, DEFINIZIONE DEI CONTENUTI DEI NUOVI ACCORDI TERRITORIALI IN FASE DI FORMAZIONE DEI PUG E SUPPORTO AI COMUNI PER ACCORDI TERRITORIALI ESISTENTI	Numero	7
3441 FORMULAZIONE DI PARERI DI CONFORMITA' URBANISTICA E TERRITORIALE IN SEDE DI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI E VALUTATIVI AMBIENTALI	Numero	15

**Obiettivo operativo** **158** **SUPPORTARE E COORDINARE I COMUNI PER L'ELABORAZIONE E APPLICAZIONE DEI NUOVI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI**

**Obiettivo Performance** **1455** **PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE**

Attività di supporto e coordinamento verso Comuni e Unioni per lo sviluppo degli strumenti urbanistici comunali affiancando gli Enti per garantire coerenza e integrazioni delle previsioni comunali con i Piani metropolitani e regionali. Supporto a Comuni e Unioni in relazione ai contenuti e alle procedure di approvazione degli strumenti urbanistici comunali e loro varianti redatti ai sensi della L.R. 24/2017.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3442 MONITORAGGIO SUL SITO DELL'AREA DELL'ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE	Data	31/12/2024
3443 PUBBLICAZIONE ANNUALE DEI MOSAICI DEI PIANI URBANISTICI COMUNALI IN MODALITA' OPEN DATA	Data	31/12/2024
3444 FORMULAZIONE DI VALUTAZIONI URBANISTICHE E AMBIENTALI NELL'AMBITO DELL'ITER DI APPROVAZIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI	Numero	30

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

Obiettivo operativo

**233**

**LA GESTIONE DEL FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E LA GESTIONE DEI PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE**

Obiettivo Performance

**1460**

**ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI**

Attività di verifica e controllo rispetto all'attuazione del PTM e delle disposizioni del Regolamento di gestione del Fondo perequativo metropolitano, svolgendo le attività tecniche e amministrative collegate all'approvazione dei Programmi metropolitani di rigenerazione di cui all'art. 52 del PTM (predisposizione del Bando, valutazione delle proposte, approvazione e monitoraggio dei Programmi). Coordinamento delle Officine per la Rigenerazione Metropolitana (ORMe) attraverso il supporto tecnico e la formazione alle Unioni e ai Comuni in tema di rigenerazione urbana e mobilità sostenibile.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3460	ATTIVITA' DI SUPPORTO E COORDINAMENTO PER LE OFFICINE METROPOLITANE DI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2024
3461	REPORT ANNUALE FONDO PEREQUATIVO	Numero	1
3462	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA PREDISPOSIZIONE DI STUDI DI FATTIBILITA' SU AMBITI DI RIGENERAZIONE URBANA	Data	31/12/2024
3721	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'EMANAZIONE BANDO PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

154

ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA

Obiettivo Performance

1452

ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE

Azioni volte alla riduzione delle emissioni di gas climalteranti attraverso un mix di misure per ridurre l'uso delle autovetture ed incentivare l'utilizzo condiviso dello spazio e delle modalità sostenibili. Proseguirà la ricerca di finanziamenti per la realizzazione degli interventi di cui sopra e la promozione del coinvolgimento attivo degli Enti competenti su specifiche tematiche perché si avviino le attività ad essi connesse. Gli ambiti di attività prevalente saranno: Metrobus, Centri di mobilità, Bicipolitana, Trasporto Pubblico Metropolitano. Si svilupperà inoltre l'attività legata al monitoraggio delle azioni e dei risultati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3433	REDAZIONE MONITORAGGIO 2023/2024	Data	31/12/2024
3434	COMUNICAZIONE PUMS-AGGIORNAMENTO SITO	Numero	2
3435	SUPPORTO E COORDINAMENTO COMUNI PER SVILUPPO CENTRO DI MOBILITÀ	Numero	2
3436	COORDINAMENTO TAVOLI SVILUPPO TPL NEGLI AMBITI INDUSTRIALI E LOGISTICI	Numero	2
3631	PARTECIPAZIONE AI TAVOLI MINISTERIALI PUMS	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

BICIPOLITANA

Obiettivo operativo

155

LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Obiettivo Performance

1453

ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Azioni volte allo sviluppo di una politica di qualificazione e promozione del territorio metropolitano in un'ottica sostenibile in coerenza con quanto previsto dal PUMS in accordo con gli strumenti nazionali e regionali ed in parziale sovrapposizione con la rete per la mobilità quotidiana. Attività di progettazione, supporto alla realizzazione e promozione dei percorsi di ciclovie e piste ciclabili, quali la Ciclovia del Sole, la Ciclovia del Reno, la Ciclovia del Santerno, la Ciclovia del Navile, la Ciclovia Idice-Zena, la Ciclovia della Lana, la Ciclovia BoRa, e le altre ciclovie individuate nel PUMS .

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3437 REDAZIONE PFTE BO-RA

Data

31/12/2024

3438 REDAZIONE PFTE CICLOVIA IDICE-ZENA

Data

31/12/2024

3439 REDAZIONE PFTE CICLOVIA DELLA LANA (SETTA)

Data

31/12/2024

3632 SUPPORTO PROGETTAZIONE/COORDINAMENTO CICLOVIA DEL SOLE

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 225 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

**Obiettivo Performance** 1458 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

Attività di progettazione, supervisione, coordinamento e supporto ai Comuni e alle Unioni del territorio bolognese per la realizzazione degli interventi volti alla realizzazione della rete della Bicipolitana per tutti i giorni, la rete capillare ed integrata per gli spostamenti in bicicletta per le attività di tutti i giorni, prevista dal PUMS e per lo sviluppo delle azioni per lo sviluppo della ciclabilità.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3453 COORDINAMENTO E SUPPORTO COMUNI FINANZIAMENTO ED ATTUAZIONE RETE	Data	31/12/2024
3454 MONITORAGGIO DEI FLUSSI CICLABILI E COORDINAMENTO COMUNI	Data	31/12/2024
3455 COMUNICAZIONE BICIPOLITANA	Numero	2
3456 REDAZIONE MANUALE PER LA PROGETTAZIONE DELLA BICIPOLITANA	Data	30/09/2024
3457 REDAZIONE PROGETTI FATTIBILITA' TECNICA ED ECONOMICA BICIPOLITANA	Numero	10

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

**Obiettivo operativo** 234 PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

**Obiettivo Performance** 1461 CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE

Promozione di un approccio di genere, all'interno del percorso di formazione dei Piani Urbanistici Generali, inteso come impostazione rivolta a garantire la massima inclusività per tutte e tutti all'interno della città pubblica, anche al fine della creazione di un sistema di indicatori prestazionali che siano in grado di garantire requisiti di inclusività per gli interventi urbanistici attuati attraverso Accordi Operativi. Elaborazione di Linee guida per la progettazione inclusiva, quale strumento operativo per tecnici comunali e progettisti, che mira ad estendere il concetto di accessibilità ai principi del "design for all".

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3463 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI	Numero	1



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

**Obiettivo operativo** 159 **RIQUALIFICARE E RIGENERARE IL TERRITORIO METROPOLITANO**

**Obiettivo Performance** 1456 **PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE**

Attività di supporto e coordinamento alla realizzazione e al monitoraggio e rendicontazione dei Progetti relativi a interventi di rigenerazione urbana e mobilità sostenibile, attraverso la partecipazione quali:- Bando Periferie (31 interventi) dove CM è referente unico per la Presidenza del Consiglio dei Ministri;- PINQua, finanziato da PNRR (3 proposte, 27 interventi) dove CM è soggetto beneficiario;oltre all'attività di gestione comunicazioni e richieste poste dalle Amministrazioni CentraliAttività di gestione, inoltre, delle relazioni e richieste avanzate dalle Amministrazioni Centrali in relazione all'attuazione e monitoraggio del Piano urbano Integrato denominato "Rete metropolitana per la conoscenza. La grande Bologna", costituito da 4 progetti. Redazione di report e documentazione richiesta.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3445 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE BANDO PERIFERIE

Data

31/12/2024

3447 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA

Data

31/12/2024

## L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

**Obiettivo operativo** 257 **TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA.**

**Obiettivo Performance** 1580 **TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA**

Coordinamento per il confronto dei soggetti interessati al governo del territorio in materia di rischio idraulico e dissesto idrogeologico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3738 REPORT ANNUALE

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

**Obiettivo operativo** 230 **RIDURRE IL CONSUMO DI SUOLO E TUTELARE IL TERRITORIO RURALE**

**Obiettivo Performance** 1459 **MONITORAGGIO CONSUMO DI SUOLO**

Attività di monitoraggio del consumo di suolo attraverso l'"Osservatorio metropolitano sul consumo di suolo" con aggiornamento della banca dati cartografica territoriale in attuazione e coerenza delle linee guida regionali e del PTM in supporto alla pianificazione comunale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3458 AGGIORNAMENTO TEMATICHE SPECIFICHE SU CONSUMO DI SUOLO E TERRITORIO RURALE	Numero	1
3459 AGGIORNAMENTO ANNUALE DEI DATI CONSUMO DI SUOLO	Numero	1

## SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

**Obiettivo operativo** 204 **REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO**

**Obiettivo Performance** 1457 **ATTIVITA' LEGATE AL SFM E AL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE SU GOMMA**

Promozione dell'attuazione progressiva del progetto SFM, d'intesa con la Regione, il Comune di Bologna e le imprese ferroviarie secondo la previsione dell'Accordo SFM 2007, del Protocollo d'Intesa del 31.07.2017 tra Regione Emilia Romagna e Città metropolitana di Bologna sul concorso della Città metropolitana alla programmazione del SFM, del Protocollo di Intesa per lo sviluppo del SFM sottoscritto da Città metropolitana di Bologna, Comune di Bologna e Regione Emilia Romagna nel 2023 ed in coerenza con il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile approvato il 27/11/2019 dalla Città metropolitana di Bologna. In ambito TPL, promozione dei Tavoli per lo sviluppo del trasporto pubblico e mobilità sostenibile nelle aree produttive e ambiti logistici definiti da PUMS e PTM e coordinamento delle attività legate al rinnovo della flotta bus attraverso i finanziamenti del Piano Strategico Nazionale per la Mobilità Sostenibile (PSNMS).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3448 PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEI TAVOLI PER L'ATTUAZIONE DEL SFM E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FERROVIARI	Numero	3
3449 RESOCONTO DELLE ATTIVITA' DI COORDINAMENTO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL PSNMS (2019-2033) ASSEGNATE ALLA CITTA' METROPOLITANA DIBOLOGNA PER IL RINNOVO DELLA FLOTTA BUS	Data	31/12/2024
3451 RESOCONTO TAVOLI PER LO SVILUPPO DEL TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITA' SOSTENIBILE NELLE AREE PRODUTTIVE	Data	31/12/2024

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

**Obiettivo operativo** | **154** | **ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA**

**Obiettivo Performance** | **1428** | **INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS**

Continua la collaborazione con SRM tramite l'attività demoscopica, nell'ambito della Convenzione tra i due Enti (P.G. n. 69394 del 21/11/2023): realizzazione dell'indagine sui comportamenti abituali di mobilità e soddisfazione del Trasporto Pubblico Locale dei cittadini metropolitani - edizione 2024; redazione del report relativo ai risultati e produzione di dati e indicatori, a supporto del monitoraggio del PUMS.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3362 REPORT SU INDAGINE TPL PER SRM, EDIZIONE 2024	Numero	1

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

**Obiettivo operativo** | **240** | **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

**Obiettivo Performance** | **1429** | **ANALISI STATISTICHE PER LA PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

Supporto alla programmazione attraverso incontri e redazione del report per l'analisi degli indirizzi scolastici e delle preiscrizioni.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3364 REPORT SU INDIRIZZI SCOLASTICI E PREISCRIZIONI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

Obiettivo Performance

1529

STATISTICHE E ANALISI DI GENERE

Produzione di dati e statistiche e realizzazione di analisi di genere relativi al territorio metropolitano, a supporto delle azioni di promozione della Parità e delle pari opportunità e al Piano per l'uguaglianza.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3628 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

Obiettivo operativo

258

SERVIZI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE: UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO E PROCEDURE SELETTIVE PER IL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1447

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD)

Gestione atti e provvedimenti per l'esercizio della delega in nome e per conto degli enti aderenti relativa alla funzione disciplinare datoriale nei confronti del personale dipendente e dirigente degli enti che sarà svolto dall'UPD metropolitano, a composizione monocratica. Ricezione delle segnalazioni di infrazioni disciplinari; raccolta delle dichiarazioni; informazioni e documentazione di riferimento per l'avvio dell'istruttoria; contestazione dell'addebito; convocazione delle parti e degli eventuali testimoni, verbalizzazione e conclusione o archiviazione del procedimento, sospensione del procedimento disciplinare, nelle ipotesi previste dalla legge, ovvero sospensione del procedimento disciplinare, nelle ipotesi previste dalla legge, ovvero adozione dell'atto conclusivo del procedimento disciplinare con irrogazione della sanzione o motivata motivata archiviazione; archiviazione; adempimenti conseguenti; report e monitoraggi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3422 NUMERO CASI ISTRUITI SUI CASI SEGNALATI (PERCENTUALE)

Numero

100

3423 NUMERO PROCEDIMENTI NON SOSPESI CONCLUSI NEI TERMINI (PERCENTUALE)

Numero

100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo Performance**

**1448**

**TAVOLO TECNICO METROPOLITANO**

Integrazione rete territoriale, analisi fabbisogni e linee di intervento per la messa a punto di collaborazioni istituzionali con gli enti dell'area metropolitana. In particolare sono previsti incontri con le Unioni dei Comuni del territorio metropolitano e con i singoli comuni non ricompresi nelle suddette unioni, per svolgere un'attività di coordinamento delle assunzioni a tempo determinato con lo scorrimento di graduatorie vigenti, per rafforzare la capacità amministrativa degli enti per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza alluvione maggio 2023. Saranno convocati gli enti del territorio per condividere strategie di reclutamento di personale sul territorio, finalizzate all'avvio di concorsi e selezioni comuni o utilizzo di graduatorie già approvate. La disciplina riguardante gli incentivi per i dipendenti che svolgono funzioni tecniche nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, già contenuta nell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, è stata modificata dall'art. 45 del D. lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici). Il Regolamento approvato dall'ente il 23/12/2020 in applicazione della precedente normativa, deve essere pertanto aggiornato con riferimento agli incentivi spettanti per i lavori, servizi e forniture aggiudicati a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo Codice (1/04/2023). Si proporrà agli enti del territorio di attivare un tavolo di confronto metropolitano per approfondire le novità introdotte dal nuovo Codice e definire uno schema di regolamento comune.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3424	COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLE ASSUNZIONI PER IL PIANO EMERGENZA ALLUVIONI	Data	31/12/2024
3730	RICOGNIZIONE FINALIZZATA ALLA CONDIVISIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E ALLA PROGRAMMAZIONE DI PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AGGREGATE	Data	31/12/2024
3731	RICOGNIZIONE E CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO PER LA REDAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI TECNICI	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo 121 STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Obiettivo Performance 1422 STUDI E RILEVAZIONI

Redazione di alcuni report specifici in ambito metropolitano; realizzazione di analisi di contesto socio-economico di area vasta in formato reportistico e/o multimediale. Aggiornamento del sito 'Città metropolitane a confronto'; collaborazione con il PSM alla predisposizione della sezione relativa al Valore Pubblico per il DUP, il PIAO e la Relazione. Realizzazione di 2 report sui risultati elettorali nei comuni della Cm relativi alle elezioni amministrative ed europee. Saranno inoltre disponibili approfondimenti metropolitani e sub-metropolitani interattivi a supporto degli Enti locali. Collaborazione con Cervap per la misurazione del Valore Pubblico delle Cm.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3334 RAPPORTI DI CARATTERE DEMOGRAFICO E SOCIO-ECONOMICO	Numero	3
3335 STUDIO DINAMICO PER TERRITORIO SULLA POPOLAZIONE	Numero	1
3337 'CITTA' METROPOLITANE A CONFRONTO': AGGIORNAMENTO E REPORT	Data	31/12/2024
3339 PREDISPOSIZIONE SEZIONE VP PER DUP PIAO E RELAZIONE	Numero	3
3341 COLLABORAZIONE CON CERVAP PER MISURAZIONE VALORE PUBBLICO	Data	31/12/2024
3620 REPORT SUI RISULTATI ELETTORALI NEI COMUNI DELLA CM - ELEZIONI AMMINISTRATIVE ED EUROPEE	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo Performance**

**1426**

**STUDI E ANALISI STATISTICHE IN COLLABORAZIONE CON IL COMUNE DI BOLOGNA**

Collaborazione funzionale con l'Ufficio statistica del Comune di Bologna e con altri Enti del territorio, che prevede attività quali:- aggiornamento del sito istituzionale "I Numeri di Bologna metropolitana", comprensivo dei dati statistici e degli studi della Città metropolitana, del Comune di Bologna e degli altri comuni;- analisi sui dati metropolitani e per l'Unione dell'indagine 2023 sulla Qualità della vita;- progettazione e realizzazione dell'indagine sulla qualità della vita 2024;- aggiornamento e revisione dell'Atlante metropolitano;- progettazione di studi e programmazione di pubblicazioni su temi analoghi sviluppati sia a livello di comune capoluogo, sia di area metropolitana, quali: imprese, veicoli, rifiuti, ecc.

La divulgazione di tutti i prodotti avviene tramite il sito istituzionale congiunto "I Numeri di Bologna metropolitana".

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3357	REPORT SU INDAGINE QUALITA' VITA 2024	Numero	1
3358	ATLANTE: AGGIORNAMENTO E REVISIONE	Data	31/12/2024
3359	REPORT SU INDAGINE QUALITA' VITA 2023 SU DATI CM E PER UNIONE	Numero	1
3360	PROGETTAZIONE STUDI E PUBBLICAZIONI SU SCALA COMUNALE E METROPOLITANA	Data	31/12/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo Performance

1430

FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN

Si assolvono le funzioni previste dall'Ufficio di statistica attraverso l'esecuzione delle rilevazioni obbligatorie. Prosegue la rilevazione, e lo studio annuale e periodico, degli incidenti stradali, come previsto dal Programma Statistico Regionale, così come la rilevazione di titolarità dell'Ente prevista nel Programma Statistico Nazionale, denominata Sistema informativo anagrafico, composto dai dati anagrafici dei residenti nei Comuni metropolitani. Partecipazione al Comitato regionale di statistica all'interno del quale si delineano gli indirizzi statistici del territorio, quali le proiezioni demografiche e gli studi di fragilità. Realizzazione della pubblicazione "BES della Città metropolitana di Bologna", aderendo al progetto nazionale di studio del benessere nelle province e città metropolitane. Aggiornamento del database su base comunale con indicatori di natura demografica, economica e di sviluppo sostenibile con schede interattive analitiche per ogni Ente, basilari anche per la redazione di relazioni specifiche e Documenti di programmazione. Supporto ai Comuni nelle funzioni previste dal Censimento Permanente ISTAT attraverso la costituzione dell'Albo dei rilevatori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3365	BES DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	Data	31/12/2024
3366	REPORT SUGLI INCIDENTI STRADALI NEI COMUNI DELLA CITTÀ METROPOLITANA	Numero	1
3367	REPORT CON MAPPE SULLA FRAGILITÀ	Numero	1
3368	REALIZZAZIONE E PUBBLICAZIONE DI SCHEDE TERRITORIALI INTERATTIVE SUL SITO	Data	31/12/2024
3369	SISTEMA INFORMATIVO ANAGRAFICO COMUNALE	Data	31/12/2024
3371	PARTECIPAZIONE CABINA DI REGIA IN TEMA STATISTICO	Data	31/12/2024
3621	AGGIORNAMENTO DELL'AVVISO PER ALBO/ELENCO NOMINATIVI DI POTENZIALI RILEVATORI CENSUARI	Data	30/06/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

1423

PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO

Processo di programmazione strategica con l'approvazione del Documento unico di programmazione (DUP e NADUP) in collegamento con il Programma di mandato 2021-2026 e con il Piano strategico metropolitano e con il valore pubblico. Predisposizione del Bilancio di previsione, sviluppo e monitoraggio dei grandi progetti dell'Ente (PNRR, bando Periferie, Ciclovie, fondo sociale per lo sviluppo e la coesione, ecc.). Predisposizione del Piano esecutivo di gestione e suoi aggiornamenti annuali. Predisposizione e approvazione della Relazione sulla performance, dello stato di attuazione dei programmi e del rendiconto, ivi compresi i monitoraggi infrannuali e il monitoraggio dell'equilibrio finanziario e del pareggio di bilancio. Predisposizione entro i termini di legge dei provvedimenti di salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale. Predisposizione del bilancio consolidato dell'Ente tramite il consolidamento dei conti delle Istituzioni dell'Ente e delle sue società partecipate. Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3344	APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE NEL RISPETTO DEI TERMINI 2025-2027	Numero	1
3345	APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027	Data	31/12/2024
3346	APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027	Data	31/12/2024
3347	PREDISPOSIZIONE BUDGET E SCHEMI DUP E BILANCIO NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE	Data	31/10/2024
3348	APPROVAZIONE BILANCIO CONSOLIDATO 2023	Data	30/09/2024
3349	APPROVAZIONE DUP 2025-2027	Data	31/07/2024
3350	APPROVAZIONE VERIFICA SALVAGUARDIA EQUILIBRI E ASSESTAMENTO GENERALE DI BILANCIO 2024-2026	Numero	2
3351	APPROVAZIONE RENDICONTO 2023	Data	30/04/2024
3465	APPROVAZIONE RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE 2023 (ALLEGATO AL RENDICONTO)	Data	30/04/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo Performance**      **1431**      **PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, con particolare riferimento al lavoro agile; c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3373 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026	Data	29/02/2024

**Obiettivo Performance**      **1432**      **PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'**

Il PIAO sezione performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target dell'anno di riferimento. L'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati (sezione 2.2 PERFORMANCE) viene verificato attraverso 2 monitoraggi: un MONITORAGGIO INFRANNUALE che ha il compito di verificare, l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio e la relativa riprogrammazione degli obiettivi e/o indicatori, un MONITORAGGIO A CONSUNTIVO nel quale calcolata la performance organizzativa. Per ciascun monitoraggio viene predisposto dall'Area Risorse Programmazione e Organizzazione una Relazione sulla performance corredata dal Rapporto del Nucleo di valutazione e dal Documento di validazione della Relazione sulla performance. La mappatura delle attività censisce tutte le attività dell'Ente e viene aggiornata annualmente, Il monitoraggio dei procedimenti rappresenta una rilevazione della "qualità effettiva dei servizi", in quanto misura la qualità dell'azione amministrativa in termini di efficacia e tempestività

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3376 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI	Numero	1
3377 MAPPATURA DELLE ATTIVITA'	Numero	1
3378 PREDISPOSIZIONE PIAO SEZIONE PERFORMANCE	Data	31/01/2024
3379 MONITORAGGIO INFRANNUALE AL 31/05	Data	08/07/2024
3380 APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Data	15/03/2024
3381 APPROVAZIONE RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE 2023	Data	31/03/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1433</b>	<b>CONTROLLO DI GESTIONE</b>
------------------------------	-------------	------------------------------

Rendicontazione delle spese di funzionamento a carico di altri Enti (Arpae, Agenzia del lavoro) in collaborazione con le Aree/Settori e con gli Enti interessati.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3382 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ARPAE	Numero	1
3383 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO SERVIZIO LAVORO	Numero	1

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1434</b>	<b>BILANCIO: GESTIONE</b>
------------------------------	-------------	---------------------------

Garanzia del rispetto dei termini di pagamento ai sensi della L. 145/2018. Garanzia sia in entrata che in spesa, di un sistema tale da ottimizzare i tempi di pagamento e di incasso in applicazione della norma al fine di rendere tempestiva la conclusione dei rispettivi processi. L'Ente è stato selezionato tra i candidati a partecipare alla sperimentazione nazionale promossa da IFEL, Ragioneria generale dello Stato, Banca d'Italia, AgID, ANCI, UPI, per la digitalizzazione completa dei pagamenti degli enti locali in SIOPE. La sperimentazione prevede la riduzione, fino alla progressiva eliminazione, dell'utilizzo di documenti esterni agli ordinativi informatici per il pagamento delle spese di personale, da completare entro il 2024. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati prevede l'erogazione di un contributo finanziario.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3384 RISPETTO DEI TERMINI DI LEGGE PER LA REGOLARIZZAZIONE DEI PROVVISORI DI ENTRATA (PERCENTUALE)	Numero	70
3385 MONITORAGGIO DEI TERMINI DI PAGAMENTO - INDICE DI TEMPESTIVITÀ DI PAGAMENTO	Tempo medio	30
3736 EMISSIONE MANDATI NOMINATIVI PER GLI STIPENDI	Data	27/10/2024

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

### Obiettivo Performance 1435 BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

Consolidamento degli strumenti per il supporto qualificato ai settori, funzionale al decentramento delle attività da svolgersi in autonomia e dell'attività di controllo. Applicazione della normativa anche mediante il regolamento di contabilità armonizzata dell'ente, al fine di ottimizzare la tempestività dell'utilizzo delle risorse finanziarie da parte delle aree / settori. A titolo esemplificativo l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione vincolato anticipatamente rispetto all'approvazione del rendiconto di gestione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3386 PREDISPOSIZIONE E VERIFICA DELLE DETERMINE DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 175 COMMA 5 QUATER DEL TUEL (NUMERO RICHIESTE SU NUMERO ATTI PREDISPOSTI/VERIFICATI) - PERCENTUALE	Numero	100
3387 DELIBERE DI PRELEVAMENTO DAL FONDO DI RISERVA (PERCENTUALE NUMERO DELIBERE APPROVATE SU NUMERO RICHIESTE DAI SETTORI)	Numero	100
3388 DETERMINAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO	Data	31/01/2024

### Obiettivo Performance 1436 BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE

Consolidamento attività di controllo contabile delle determinazioni dirigenziali anche attraverso check list al fine di garantire il monitoraggio continuo del flusso delle stesse per ottimizzare il processo. A seguito della ridefinizione dei flussi delle attività funzionali alle verifiche sugli atti, anche mediante l'utilizzo del nuovo programma, si è individuato il processo ottimale per rendere efficaci i controlli necessari a garantire la correttezza degli atti dell'Ente. Istituzioni - prosecuzione della gestione coordinata e integrata delle attività in sede di rendicontazione anche fiscale e nelle fasi tipiche della gestione finanziaria economico patrimoniale (bilancio di previsione, rendiconto, verifiche di cassa, ec.)

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3389 ISTITUZIONI - ATTI VERIFICATI/PARIFICATI PRODOTTI (PERCENTUALE)	Numero	100
3390 GESTIONE CHECK LIST PER LA MISURAZIONE DELLE CRITICITÀ (100% DETERMINE)	Numero	100

### Obiettivo Performance 1437 BILANCIO: CERTIFICAZIONE DELLA SPESA FINANZIATA CON FONDI SVILUPPO E COESIONE (FSC)

Nell'ambito del ruolo di ente certificatore della spesa finanziata con fondi di sviluppo sociale, si provvede all'attuazione delle indicazioni contenute nell'Accordo di programma tra presidenza del Consiglio dei Ministri, Regione Emilia Romagna e Città metropolitana di Bologna .

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3391 ADEMPIMENTI RELATIVI AL RUOLO DI ENTE CERTIFICATORE (PERCENTUALE)	Numero	100

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

### Obiettivo Performance

**1438**

### BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI

L'Ente ha consolidato un sistema di monitoraggio sull'andamento delle entrate proprie, al fine di salvaguardare da un lato gli equilibri di bilancio e dall'altro lo svolgimento delle funzioni fondamentali, con particolare riferimento alla variabilità che influenza la principali entrate tributarie, derivanti dal mercato dell'auto. Consolidamento dell'aggiornamento mensile del prospetto di incasso/accertamento delle entrate tributarie (IPT, RCAUTO), predisposizione periodica o su necessità emergenti di procedure corrispondenti nonché monitoraggio dei flussi finanziari al fine della predisposizione delle certificazioni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3392 MONITORAGGIO MENSILE DELL'ANDAMENTO DELL'ENTRATA PER LA STIMA DELL'IMPATTO DELLA CRISI FINANZIARIA SULLE ENTRATE TRIBUTARIE

Data

31/12/2024

### Obiettivo Performance

**1439**

### RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI

Analisi delle procedure finalizzate alle rilevazioni contabili relative alle sanzioni iscritte a ruolo, con lo scopo di tradurre in processi automatici le attività conseguenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3394 MAPPATURA DELLE FASI DELL'ITER DI RILEVAZIONE CONTABILE

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1440

PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO

Nomina dipendenti assegnati all'attività di controllo ispettivo interno per l'accertamento delle dichiarazioni rese e la dichiarazione dei redditi del personale dipendente sorteggiato. Verifiche sui dirigenti per accertare l'inesistenza di condanne subite per reati contro la P.A. e regolamentari in termini di incompatibilità, inconfiribilità, cumulo di impieghi e incarichi. Somministrazione e raccolta dichiarazioni al personale dirigente annualmente Somministrazione e raccolta dichiarazioni annuali.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3395	DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DEI CONTROLLI A CAMPIONE DEL SERVIZIO ISPETTIVO	Data	31/12/2024
3396	RACCOLTA DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'	Data	31/12/2024
3397	RACCOLTA DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI INERENTI L'ASSUNZIONE DI ALTRE CARICHE PRESSO ENTI PUBBLICI O PRIVATI E RELATIVI COMPENSI A QUALSIASI TITOLO	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1441

ANALISI, REVISIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'AREA

Struttura organizzativa:1) analisi degli impatti sugli applicativi di gestione a seguito di modifiche organizzative riguardanti: trasferimento di personale, di risorse finanziarie, di attività, di responsabilità di procedimento;2) definizione della proceduraReingegnerizzazione delle modalità di gestione di alcune attività legate alla rendicontazione dei risultati economico finanziari nell'ottica della progressiva digitalizzazione dei processi sia verso le strutture organizzative dell'Ente sia per rendere efficace e tempestivo il processo internoTributo passivo:Ridefinizione del processo informativo. Nell'ambito della revisione straordinaria, verifica e monitoraggio di tutte le posizioni IMU e TARI dell'Ente.Revisione straordinaria, verifica e monitoraggio delle posizioni relative all'IMU e alla TARI.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3398 DEFINIZIONE PROCESSO PER LA GESTIONE DINAMICA DEI DATA BASE SITIPATRI E SITIIMU REALITIVAMENTE AI TRIBUTI PASSIVI

Data

31/12/2024

3399 INTEGRAZIONE IN CFA DI TUTTO L'INVENTARIO DEI BENI MOBILI

Data

31/12/2024

3401 PREDISPOSIZIONE BILANCIO CONSOLIDATO FINANZIARIO CON MODULO CFA

Data

30/04/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

176

SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo Performance

1442

REGOLAMENTI, ATTI O DISPOSIZIONI GENERALI: REVISIONE E AGGIORNAMENTO

Elaborazione proposta, confronto sindacale, approvazione e diffusione del Regolamento Uffici e servizi per aggiornamento alla normativa per l'accesso all'impiego. Recepimento novità normative in tema di trasferte e uscite per motivi di servizi dettate dal nuovo CCNL 2019-2021 e revisione modalità operative e organizzative conseguenti. Definizione nuovo Regolamento. Aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance prima dell'avvio del ciclo annuale della performance. Predisposizione e approvazione entro i termini di legge, per la successiva diffusione ai comuni rientranti nel territorio metropolitano, del regolamento di gestione del tributo per l'esercizio delle funzionali ambientali (TEFA)

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3403	APPROVAZIONE DI REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ, TEMPI DI RIVERSAMENTO E RENDICONTAZIONE DEL TRIBUTO PER L'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI TUTELA, PROTEZIONE ED IGIENE DELL'AMBIENTE DI CUI ALL'ART. 19 DEL D.LGS. N. 504/1992	Data	31/12/2024
3404	AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Data	31/12/2024
3405	REVISIONE DELLE PROCEDURE DI GESTIONE DELLE TRASFERTE DEI DIPENDENTI CON LA DEMATERIALIZZAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	Data	31/12/2024
3407	VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE NELL'AMBITO DELLA REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO INTEGRATO CON IL SISTEMA DELLE COMPETENZE IN TERMINI ORGANIZZATIVI	Data	30/09/2024
3775	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI CHE ACCORPA IL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	Data	31/07/2024
3794	PROPOSTA DI REGOLAMENTO SULLA RISCOSSIONE	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo**

**177**

**SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA**

**Obiettivo Performance**

**1424**

**SORVEGLIANZA SANITARIA**

Gestione integrata delle attività in materia di sorveglianza sanitaria, mediante utilizzo di applicativo dedicato, nel quale è prevista la gestione anche delle comunicazioni rivolte ai soggetti a vario titolo interessati agli esiti dello svolgimento dell'attività. Gli interlocutori esterni, ovvero i Medici Competenti, alimentano le informazioni riguardanti i giudizi di idoneità e il sistema produce la documentazione necessaria alla corretta informazione da porgere ai responsabili dei lavoratori. Il sistema produce la reportistica prevista per gli adempimenti principali del D.lgs. 81/08 e s.m.i. quali la realizzazione del medico nell'ambito della Riunione periodica ai sensi dell'art. 35, e suoi allegati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3352 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Numero

1

3353 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2024

**Obiettivo Performance**

**1425**

**ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE**

Miglioramento della razionalità organizzativa e l'efficienza della macrostruttura anche rispetto ad una maggiore verticalità delle strutture. Elaborazione di una proposta di riorganizzazione sulla base degli obiettivi di macro-organizzazione definiti dall'Ente, informazione al Sindacato e predisposizione dell'atto di approvazione da sottoporre al Sindaco. Introduzione dal 1/04/2023 del nuovo assetto delle Elevate Qualifiche (EQ) dell'ente in sostituzione delle P.O. Il CCNL 2019/2021 ha introdotto gli incarichi di EQ al posto delle posizioni organizzative (P.O.) a decorrere dal 1/04/2023. Sulla base delle necessità rappresentate dai dirigenti relativamente alle P.O. sia nel corso della negoziazione di budget 2023 e sia successivamente, verrà elaborata una proposta delle nuove EQ dell'Ente, previo confronto con il sindacato sui criteri di conferimento e graduazione delle EQ. proposta di modifica del Regolamento uffici e servizi e del Regolamento di organizzazione. Predisposizione dell'atto di approvazione da sottoporre Direttore generale. Progettazione orizzonte organizzativo coerente con gli obiettivi e le attività dell'ente e con la loro evoluzione. Analisi e indicazione degli obiettivi dell'organizzazione di breve-medio periodo da inserire nel PIAO

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3355 COMPLETAMENTO ASSETTO ORGANIZZATIVO ELEVATE QUALIFICHE

Data

15/01/2024

3356 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO ORGANIZZAZIONE

Data

31/01/2024

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1443</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE E SALARIO ACCESSORIO</b>
------------------------------	-------------	---

Avvio e conclusione del processo di valutazione: predisposizione delle istruzioni e del database dedicato, assistenza ai settori, predisposizioni sintesi di valutazione per il Nucleo, predisposizione atti conclusivi, pubblicazione amministrazione trasparente. Valutazione dipendenti e dirigenti anno precedente e liquidazione dei premi. Garanzia del pagamento del salario accessorio in tempi certi, con cadenza annuale predefinita mediante la messa a regime delle procedure delineate in attuazione dei regolamenti per gli incentivi delle funzioni tecniche e dei compensi professionali dell'avvocatura metropolitana.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3408 LIQUIDAZIONE COMPENSI AVVOCATURA ANNI PRECEDENTI IL SECONDO MESE SUCCESSIVO ALLA DETERMINAZIONE DI LIQUIDAZIONE	Numero	1
3409 LIQUIDAZIONE PERFORMANCE RISULTATO ANNO PRECEDENTE	Data	31/07/2024
3410 VALUTAZIONE DIPENDENTI E DIRIGENTI ANNO PRECEDENTE	Data	30/06/2024
3411 LIQUIDAZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ATTIVITA' CONCLUSE	Data	31/05/2024
3732 LIQUIDAZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE LLPP ANNI PRECEDENTI	Data	30/04/2024
3733 APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO INCENTIVI TECNICI	Data	31/12/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1444</b>	<b>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA</b>
------------------------------	-------------	--

Sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo integrativo dell'ente per applicare tutti gli istituti giuridici ed economici previsti dal nuovo CCNL 2019/2021 e rimessi alla contrattazione decentrata. Il 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021. Pertanto all'inizio del 2023 occorre avviare le trattative per arrivare alla sottoscrizione del nuovo Contratto integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2024. Costituzione Fondo dipendenti e dirigenti 2024, avvio trattative con il Sindacato e sottoscrizione dell'Accordo sul loro utilizzo.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3412 SOTTOSCRIZIONE ACCORDO FONDO DIPENDENTI	Data	31/12/2024
3413 SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO DIRIGENTI IN APPLICAZIONE DEL NOVO CCNL 2019/2021	Data	31/12/2024
3802 COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AI DIPENDENTI E AI DIRIGENTI	Data	31/07/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo Performance**

**1446**

**GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Raccolta dei fabbisogni dirigenziali e dichiarazioni di legge e adempimenti preliminari. Elaborazione fabbisogno e report di supporto per le informazioni, il confronto e le verifiche di sostenibilità. Adempimenti e pubblicazioni di legge. Elaborazione contenuti della sezione 3 per la parte della dotazione organica e fabbisogno. Verifiche e controlli preassuntivi, di legge e di bilancio oppure risorse eterofinanziate. Verifica delle quote di legge per concorsi riservati agli interni o riservati alle categorie protette. Pubblicazioni e adempimenti di legge, approvazione dei bandi, segreterie di concorso e approvazione delle graduatorie finali; controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei. Registrazione aggiornamenti movimenti per turn over imprevisto, report, confronto e verifiche di sostenibilità, adempimenti di legge; approvazione dei bandi, partecipazione ai lavori delle commissioni e approvazione graduatorie finali, controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei e verifiche preassuntive. Eventuale utilizzo del portale INPA. Liquidazioni spese e accertamento entrate da procedure selettive. Approvazione Convenzione o accordo tra CM Bologna e altri Enti locali, nella quale si disciplinano i rapporti tra le parti e le modalità di gestione delle selezioni uniche. Individuazione dei profili da ricercare sulla base delle proprie necessità o sulla base delle segnalazioni che provengono dagli enti. Incontro preliminare informativo; raccolta fabbisogno e dei profili da ricercare sulla base delle necessità di ente; adempimenti

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3415	RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (NUMERO MINIMO VERIFICHE: IN SEDE DI BILANCIO DI PREVISIONE, VERIFICA EQUILIBRI, RENDICONTAZIONE)	Numero	3
3418	RACCOLTA FABBISOGNI FINALIZZATI A PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AGGREGATO DI LIVELLO METROPOLITANO	Data	31/12/2024
3419	PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO PTFP	Data	31/01/2024
3420	REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO	Numero	80

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1449</b>	<b>FORMAZIONE</b>
------------------------------	-------------	-------------------

Progettazione e realizzazione percorsi formativi di carattere Generale, focalizzati sugli obiettivi trasversali dell'ente secondo le priorità dell'Ente. Il piano articolato per percorsi BASE e AVANZATI, conformi ai principi e alle indicazioni contenute nella pianificazione rivolta al contrasto delle discriminazioni e alla tutela. La sezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) dedicata alla Formazione sviluppa la parte che accompagna i fabbisogni formativi con attenzione allo sviluppo delle competenze digitali essenziali per la realizzazione del lavoro organizzato per processo. La sezione prevede inoltre, l'attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto delle periodicità indicate dalla normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni); l'attivazione percorsi di formazione Specialistica promossa dai settori / Aree; Attivazione percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzati con gli specialisti interni all'Ente, secondo un calendario pianificato in base alle previsioni di ingresso relative ai percorsi di reclutamento approvati.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3425 EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI (PERCENTUALE)	Numero	100
3426 SISTEMATIZZAZIONE FORMAZIONE DIGITALE SUI DATI DI MONITORAGGIO DEL PERCORSO SYLLABUS	Data	31/12/2024
3427 INTRODUZIONE MODELLO COMPETENZE NELLA PROGETTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	Data	30/06/2024
3428 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	31/01/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1578</b>	<b>STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE</b>
------------------------------	-------------	--

Realizzazione di un report annuale sulle principali tendenze del personale dell'Ente e conseguente valorizzazione del patrimonio informativo interno. Definizione ed elaborazione di indicatori di salute organizzativa. Realizzazione di indagine demoscopica ai neo-assunti della Città metropolitana di Bologna sul processo di ambientamento e produzione di un report sui risultati.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3728 RELAZIONE ANNUALE SUL PERSONALE (PROGETTO SICRAWEB)	Numero	1
3729 REPORT INDAGINE NEO-ASSUNTI	Numero	1

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1579</b>	<b>APPLICAZIONE NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI</b>
------------------------------	-------------	---

"Il 16/11 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021. In attuazione del nuovo dettato normativo, occorre procedere:- all'analisi delle declaratorie professionali in uso, analisi competenze e aggiornamento al disposto contrattuale ed all'organizzazione;- alla definizione del nuovo ordinamento professionale a seguito della introduzione delle Aree in luogo delle categorie giuridiche;- alla raccolta esigenze dei dirigenti e analisi degli attuali profili professionali, elaborazione di una proposta di assetto del nuovo ordinamento;- alla liquidazione degli emolumenti arretrati e all'adeguamento degli istituti finanziari del rispetto delle diverse decorrenze previste;- per l'are della dirigenza: costituzione del Fondo dirigenti 2023, sottoscrizione dell'accordo sul suo utilizzo"

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3734 APPLICAZIONE NUOVO CCNL DIRIGENTI 2019/2021: TERMINE DI LIQUIDAZIONE ARRETRATI DALLA SOTTOSCRIZIONE (60 GG)	Numero	1
3735 APPROVAZIONE DELLA REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI RUOLI E COMPETENZE DIPENDENTI	Data	31/07/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1600</b>	<b>ANALISI DEI PROCESSI ORIZZONTALI DELL'AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE</b>
------------------------------	-------------	---

La presenza di processi sempre più integrati e lo sviluppo di applicativi digitali per gestirli, diventa fondamentale concentrarsi, oltre che sull'organizzazione di tipo verticale, anche all'organizzazione dei processi orizzontali.

I processi orizzontali da "monitorare" sono quelli che, da una parte prevedono una serie di fasi a sequenza temporale svolte da più uffici e dall'altra producono un impatto rilevante nel caso non venga raggiunto il risultato (Bilancio, lavoro agile ecc.).

Uno dei maggiori vantaggi dell'organizzazione del lavoro orizzontale è proprio quella di creare uno stretto legame tra chi lavora e l'obiettivo da raggiungere, consentendo una maggiore autonomia e interazione dei team di lavoro.

Allo stesso tempo una delle criticità da affrontare nella gestione dei processi orizzontali è che per essere efficaci è fondamentale una maggiore conoscenza e programmazione del processo sia da parte del Coordinatore sia da parte di tutti gli attori in gioco.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3801 DEFINIZIONE DEL PIANO DI AGGIORNAMENTO DEI PROCESSI ORIZZONTALI DELL'AREA	Data	29/02/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo Performance**

**1604**

**LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

L'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi. Obiettivo del 2024 è l'applicazione della Direttiva sul lavoro agile del 29/12/2023 del Ministro Zangrillo e la definizione del lavoro da remoto. Inoltre a seguito dell'approvazione del PIAO, è necessario aggiornare e strutturare il processo che si conclude con la firma dei contratti individuali: predisporre la Circolare per la definizione del Piano organizzativo delle prestazioni dal 1/05/2024, aggiornare l'applicativo per la profilazione dei dipendenti (ALA), aggiornare i work flow per i contratti e i processi di gestione degli stessi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3818 APPROVAZIONE DISCIPLINA LAVORO DA REMOTO

Data

31/12/2024

3819 GESTIONE FLUSSO APPLICATIVO ALA E WORK FLOW E AVVIO LAVORO AGILE 2024

Data

30/04/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Area Sviluppo delle infrastrutture

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

**Obiettivo operativo** 203 REALIZZAZIONE DELLA GESTIONE, CONTROLLO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

**Obiettivo Performance** 1527 NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00

Realizzazione di un ristorante, di dimensioni in pianta 17x27.5 m circa, formato da un piano fuori terra realizzato con strutture in legno composto da sala, servizi igienici per il personale e per gli utilizzatori oltre alla zona cucina/preparazione con relativi spogliatoi dipendenti e un porticato esterno, oltre alla realizzazione di un fabbricato agricolo di dimensioni in pianta 17x9.5 m circa in struttura metallica rivestita

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3626 ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 218 LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI

**Obiettivo Performance** 1532 LABORATORIO PROVE MATERIALI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Il Laboratorio Prove Materiali della Città metropolitana di Bologna opera nel campo delle prove sui materiali da costruzione su richiesta dei servizi dell'Amministrazione e, a seguito di autorizzazione ministeriale, anche per conto terzi relativamente ai materiali da costruzione di cui alla L. 1086/71 (Norme per la disciplina delle opere di conglomerato cementizio armato, normale e precompresso ed a struttura metallica.). Si eseguono pertanto prove di laboratorio per utenza interna ed esterna in tempi compatibili con le esecuzione di lavori pubblici e privati Si rimarca che il Laboratorio Prove Materiali annualmente fattura da Euro 250.000,00 a Euro 270.000 annui.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3633 PERCENTUALE DI CERTIFICATI EMESSI ENTRO GG. 30 SUL TOTALE DI RICHIESTE PERVENUTE

Numero

100

3634 FATTURATO RAGGIUNTO RISPETTO A PREVISIONE DI BILANCIO IN ENTRATA

Numero

100



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

**Obiettivo operativo** 202 **REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE**

**Obiettivo Performance** 1523 **ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - LAVORI DI AMPLIAMENTO 1° STRALCIO CON REALIZZAZIONE CORPO FABBRICA DESTINATO ALLE AULE E COLLEGAMENTO ALL'EDIFICIO ESISTENTE - FONDI F.S.C. REGIONALI - EURO 2.854.000,00**

Realizzazione corpo fabbrica destinato alle aule e collegamento edificio esistente

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3622 ULTIMAZIONE LAVORI

Data

01/09/2024

**Obiettivo Performance** 1524 **ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - AMPLIAMENTO PALESTRA - FINANZIATO ALIENAZIONI - EURO 1.450.000,00**

Realizzazione di una nuova palestra con annessi spogliatoi e servizi igienici oltre al relativo deposito attrezzi, a servizio della palestra stessa. Si tratta è un monospazio delle dimensioni di 33,15x23,20, nella zona destinata agli atleti sono presenti due grandi spogliatoi per 24 e 26 utenti con rispettivi servizi igienici di cui uno per utenti diversamente abili, oltre a due spogliatoi per insegnanti giudici di gara con doccia e wc. Nella zona destinata al pubblico vi è un atrio e tre servizi igienici oltre all'ambulatorio, locale spogliatoio personale ata e ripostigli per pulizia.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3623 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

60

**Obiettivo Performance** 1525 **IPSAS ALDROVANDI RUBBIANI VIA DON MINZONI - MUTUO BEI (2018) - EURO 9.324.643,86**

Realizzazione di un edificio costituito da un piano seminterrato e da tre piani fuori terra con una palestra con relativi spogliatoi e servizi, un auditorium, 10 aule, 5 laboratori, un ufficio, due sale professori, una biblioteca e un archivio oltre a locali igienici, zone relax e ripostigli

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3624 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo Performance**    **1526**    **I.T.I.S. MAJORANA - VIA CASELLE, 26 SAN LAZZARO DI SAVENA - P.N.R.R. E AVANZO C.M. - EURO 3.100.000,00**

Ampliamento del plesso sito a San Lazzaro di Savena, la scuola di nuova realizzazione riprenderà la tipologia costruttiva e distributiva di un modulo del Polo Dinamico, realizzata in Xlam e ospiterà 12 classi e 3 laboratori. L'edificio risulta costituito da 3 livelli fuoriterra.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3625 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

**Obiettivo Performance**    **1533**    **I.I.S. ARCHIMEDE VIA CENTO, 38/A - SAN GIOVANNI IN PERSICETO: AMPLIAMENTO NUOVA COSTRUZIONE - EURO 3.417.017,28 - FONDI P.N.R.R.E AVANZO C.M.**

Nuova costruzione di un corpo di fabbrica ad uso scolastico, indipendente ma collegato esternamente all'edificio esistente, a pianta rettangolare, si sviluppa su tre piani compreso il livello terreno, più un volume tecnico, arretrato sui quattro lati rispetto alla sagoma, che permette di accedere al coperto terrazzato.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3637 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

**Obiettivo Performance**    **1534**    **NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.**

Realizzazione di un nuovo edificio composto da palestra e aule in numero di 10, il tutto su due volumi formalmente uniti alla base, ma con due sviluppi differenti in alzata e nell'utilizzo dei materiali, edificio collegato con un camminamento coperto al plesso di nuova realizzazione e all'edificio storico già presente sul lotto di intervento.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3638 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

**Obiettivo Performance**    **1535**    **NUOVA PALESTRA POLO DINAMICO VIA ZACCONI, 16-12 - BOLOGNA - EURO 3.372.859,36 - FONDI P.N.R.R.**

Nuova costruzione costituita da due corpi, uno alto 9,70 m e l'altro 4,50 m, che ospitano rispettivamente il campo da gioco e i locali spogliatoio. Il nuovo edificio risulterà pertanto in parte interrato, con le pareti a nord contro terra e la copertura dell'edificio spogliatoi inerbite; edificio concepito per poter servire più scuole ed essere utilizzato da due classi contemporaneamente conservando la propria autonomia e indipendenza.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3639 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo Performance**

**1536**

**LICEO LEONARDO DA VINCI VIA PANFILI 17/3 BOLOGNA - COSTRUZIONE NUOVO CORPO SCOLASTICO 20 AULE - EURO 6.600.000,00 - FONDI P.N.R.R.**

Costruzione di un nuovo corpo scolastico, ulteriore ampliamento della succursale del Liceo "Leonardo da Vinci" di Casalecchio di Reno, edificio costituito da un piano terra e tre piani oltre ad una copertura a verde ospiterà 20 aule e sarà direttamente collegato all'edificio di recente realizzazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3640 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo**    **208**    **PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA**

**Obiettivo Performance**    **1528**    **LICEO "LAURA BASSI" BOLOGNA MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.066.495,00 - FONDI F.S.C.**

- indagare e consolidare le colonne del porticato sulla via Sant'Isaia,- scollegare la scala metallica alla struttura muraria per evitare fenomeni di martellamento,- verificare e consolidare le volte anche con inserimento di catene le quali andranno inserite anche fra i paramenti murari per migliorare il comportamento scatolare dell'edificio,- effettuare interventi di cuciture armate o rinforzi metallici sulle architravi,- verificare e ricostruire sia i copriferrì carenti che i collegamenti della copertura con le strutture verticali,- risolvere il problema delle infiltrazioni sia dal coperto che nei servizi igienici per evitare l'invecchiamento della struttura,- verificare con battitura tutti i bancali e le modanature esterne per evitare la caduta dei materiali dall'alto.Fondi per lo Sviluppo e la Coesione - Delibera CIPE n. 75/2017

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3627 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

60

**Obiettivo Performance**    **1530**    **IIS ALDROVANDI-RUBBIANI VIA MARCONI, 40 BOLOGNA: MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.462.172,00**

Edificio compatto di forma rettangolare con appendici laterali, costruito nel 1910 in adiacenza al marciapiede della via Marconi. Presenta 5 livelli con altezze interne rilevanti (4,50 m circa) con struttura portante in muratura di laterizio piena, solai latero-cemento e solaio di copertura con capriate in legno. Vi è la presenza di scala metallica di sicurezza, di recente costruzione, rigidamente collegata alla struttura preesistente.Lo studio condotto con il metodo Re.Sis.To ha evidenziato che l'edificio è in classe 5. Oltre alle verifiche di stabilità dei paramenti esterni (cornicioni finestre, sporti coperto), occorrerà ricucire le lesioni sulle architravi e sulle pareti esterne, consolidare la scala interna al piano seminterrato, scollegare la scala metallica esterna dalle strutture preesistenti, consolidare i setti dei piani interrati in corrispondenza dei varchi con archi e in corrispondenza dei maschi murari. Occorrerà inoltre verificare e monitorare le lesioni sui solai e sulle travi e potenziare le catene al piano interrato per migliorare il comportamento statico dell'edificio. Infine occorrerà eliminare le infiltrazioni dai coperti, con revisione della struttura e potenziamento dei collegamenti esistenti e potenziare il sistema di scarico pluviali per eliminare gli accumuli di acqua che creano invecchiamento delle strutture.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3629 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

40

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo Performance**

**1531**

**COSTRUZIONE NUOVA PALAZZINA RAMBALDI - VALERIANI IN VIALE D'AGOSTINO, 2 IMOLA (BO) - 5.430.000,00**

Realizzazione di nuovo edificio scolastico in cemento armato costituito da un piano terra e da un piano primo con un camminamento esterno atto a collegare l'edificio esistente al nuovo edificio e alla nuova palestra, risulta presente un locale archivio esterno all'edificio inoltre risulta presente, un'aula professori, n°4 laboratori, n°18 aule, 1 aula magna oltre a locali ripostiglio e locali igienici distribuiti ai vari piani

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3630 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

30

**Area Sviluppo Delle Infrastrutture - Settore Appalti per le Infrastrutture**

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

**Obiettivo operativo** **234** **PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI**

**Obiettivo Performance** **1537** **PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI E DI GENERE NONCHÉ L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEGLI APPALTI PUBBLICI**

Individuazione di clausole premiali volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, da inserire nei bandi di gara/lettere d'invito di clausole.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3636 PREDISPOSIZIONE LINEE GUIDA A SUPPORTO RUP DELL'AREA IN CUI VENGONO ESPLICITATI MODELLI DI CLAUSOLE PREMIALI DA INSERIRE NEI BANDI DI GARA/LETTERE D'INVITO DA AGGIUDICARE IN BASE AL CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE DELL'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA

Data

30/07/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo

218

LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI

Obiettivo Performance

1496

PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE

Gestione degli aspetti finanziari e amministrativi legati alla predisposizione dell'elenco annuale e della programmazione triennale delle opere pubbliche a supporto dei Settori tecnici dell'Area.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3562 REDAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE E PROGRAMMA TRIENNALE OPERE PUBBLICHE

Data

15/11/2024

Obiettivo Performance

1497

MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE, COMUNICAZIONI PREVISTE DALLE NORMATIVE VIGENTI (OSSERVATORIO LL.PP, ANAC, BDAP) E RENDICONTAZIONI

Attività di monitoraggio e rendicontazione opere pubbliche al MEF mediante la Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), attività informativa/monitoraggi previsti dalla normativa vigente (Osservatorio contratti pubblici, ANAC, Anticorruzione, etc.) nonché gestione delle rendicontazioni ai fini dell'erogazione dei finanziamenti esterni (ad esempio REGIS per i progetti PNRR nonché Regione Emilia Romagna).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3563 APPALTI MONITORATI MEDIANTE BANCA DATI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (BDAP)

Numero

180

3564 N. INTERVENTI MONITORATI OSSERVATORIO CONTRATTI PUBBLICI

Numero

220

3565 PERCENTUALE DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI PNRR DI IMPORTO DI QUADRO ECONOMICO INFERIORE AD EURO 500.000,00, ULTIMATI ENTRO IL 31.12.2024

Numero

90

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1498</b>	<b>APPROVAZIONE PROGETTI DELLE OPERE PUBBLICHE, GESTIONE DELLA FASE DI AFFIDAMENTO SINO ALLA STIPULA DEL CONTRATTO D'APPALTO</b>
------------------------------	-------------	--

Predisposizione degli atti di approvazione dei progetti mediante determine dirigenziali, nonché determine a contrarre, determine di adesione ad accordo quadro e stipule contratti d'appalto mediante scrittura privata (compresi contratti attuativi relativi ad accordo quadro) o in forma pubblica amministrativa.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3566 STIPULE MEDIANTE SCRITTURA PRIVATA DI CONTRATTI ATTUATIVI DI ADESIONE AD ACCORDO QUADRO	Numero	45
3567 DETERMINE DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI LAVORI DA AFFIDARE MEDIANTE ACCORDO QUADRO E DI AFFIDAMENTO DEL RELATIVO CONTRATTO ATTUATIVO;	Numero	45

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1499</b>	<b>COSTITUZIONE ELENCO OPERATORI ECONOMICI DELL'ENTE</b>
------------------------------	-------------	--

Pubblicazione avviso pubblico per la costituzione dell'elenco operatori economici per l'esecuzione dei lavori pubblici e servizi di ingegneria e architettura sul sito della stazione appaltante.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3569 PUBBLICAZIONE AVVISO PUBBLICO PER LA COSTITUZIONE DELL'ELENCO OPERATORI ECONOMICI DELL'ENTE	Data	31/12/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1500</b>	<b>GESTIONE AMMINISTRATIVA FASE ESECUTIVA APPALTO</b>
------------------------------	-------------	---

Predisposizione dei seguenti atti: determine di autorizzazione della consegna in via d'urgenza, richieste di documentazione per anticipazione contrattuale, determine di autorizzazione alla subappalto, approvazioni varianti ai contratti in essere, approvazione collaudi, richieste finalizzate alle liquidazioni residuo credito, richiesta e verifica polizza pre-saldo, revisione prezzi, risoluzioni contrattuali, accoglimento/rigetto riserve, accordi bonari.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3570 DETERMINE DI AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO	Numero	80
3635 DETERMINE DI APPROVAZIONE VARIANTI CONTRATTUALI	Numero	25



**Area sviluppo delle infrastrutture - Settore strade sicurezza e ciclovie**

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

**Obiettivo operativo** **134** LA RETE DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

**Obiettivo Performance** **1511** **SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEGLI ITER AUTORIZZATIVI TRASPORTI ECCEZIONALI: INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROCEDURE TRASPORTI ECCEZIONALI**

Studio e predisposizione di documenti tecnici finalizzati all'implementazione di nuove funzionalità del portale TE ON-LINE ed in particolare, quella per l'utilizzo del "bollo virtuale". La marca da bollo virtuale sostituirà in tutto e per tutto la vecchia marca da bollo che si acquista in tabaccheria e che ora, all'interno del portale, viene ad essere allegata tramite una scansione di un modello predisposto. Questo, consente di allinearsi alle disposizioni dello sportello telematico, della normativa del CAD (Codice Amministrazione Digitale), di poter contare sulle registrazioni in via digitale dei versamenti dell'imposta per gli eventuali controlli da parte dell'Agenzia delle Entrate nonché, di un servizio semplificato per l'utenza. Altri aggiornamenti riguarderanno la messa in rete dello sportello TE ON-LINE con l'U.O. Ponti di questa Amministrazione per il rilascio dei Nulla Osta Tecnici (con la creazione anche di appositi format) per l'attraversamento dei manufatti e delle opere d'arte.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3596 PROPOSTA INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO	Data	31/12/2024

**Obiettivo operativo** **207** PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA: VIABILITA'

**Obiettivo Performance** **1513** **PROGETTO DEL SECONDO STRALCIO NODO DI RASTIGNANO - EURO 30.664.949,00 - FONDI F.S.C.**

Lavori di costruzione del secondo stralcio della variante della S.P. 65 della Futa (Nodo di Rastignano) Fondi per lo Sviluppo e la Coesione - Delibera CIPE n. 75/2017

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3598 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Numero	70

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

BICIPOLITANA

Obiettivo operativo 225 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

Obiettivo Performance 1518 CICLOVIA DEL SOLE E CICLOVIA DEL RENO

Affidamento ad operatore economico specializzato della manutenzione ordinaria della Ciclovia del Sole e della Ciclovia del Reno al fine di ottimizzare il servizio affidandolo ad un unico operatore che ne possa qualificare la fruizione anche a fini turistici.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3608 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

**Obiettivo operativo** 133 **MANUTENZIONE E SICUREZZA STRADALE**

**Obiettivo Performance** 1505 **PORTALE SEGNALAZIONI VIABILITA'**

Creazione di un front-office per la comunicazione con i cittadini che preveda un sito internet per segnalare criticità e problematiche da parte dell'utenza relativamente alle strade provinciali e sue pertinenze e un centralino telefonico, integrando gli strumenti messi a disposizione dall'Accordo Quadro e dal servizio di ripristino incidenti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3587 PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	Numero	100

**Obiettivo Performance** 1506 **PAVIMENTAZIONI DI USURA - AREA A (EURO 1.200.000,00) - AREA B (EURO 1.200.000,00) - AREA C (EURO 1.200.000,00) - FONDI MIT 2023**

La pavimentazione di usura delle strade va rinnovata in funzione della intensità di traffico e degli anni trascorsi dalla precedente posa, mediamente ogni 5/7 anni, ciò in ragione anche delle condizioni meteo ed orografiche.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3589 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA C: VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO	Data	31/12/2024
3590 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA B: VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO	Data	31/12/2024
3591 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA A: VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO	Data	31/12/2024

**Obiettivo Performance** 1507 **BARRIERE ELASTICHE E FONOASSORBENTI SU VARIE TRATTE DI STRADE PROVINCIALI - FONDI MIT 2023 - EURO 781.000,00**

I progetti prevedono l'installazione o la sostituzione per adeguamenti normativi di barriere di sicurezza e segnaletica verticale, nonché gli interventi conseguenti il piano di azione per la protezione acustica tramite installazione di barriere o pavimentazioni fonoassorbenti nelle tratte di strade provinciali individuate dalla struttura tecnica.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3592 VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO	Data	31/12/2024

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1508</b>	<b>RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA FONDI MIT 2021/2024 - EURO 1.309.499,25</b>
------------------------------	-------------	---

Effettuazione di rilievi concernenti le caratteristiche geometriche fondamentali e lo stato/condizioni di ponti e manufatti della rete stradale provinciale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3593 AVVIO RILIEVI PREVISTI PER L'ANNO 2024	Data	31/12/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1509</b>	<b>PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA STRADALE - PIMES</b>
------------------------------	-------------	---

La Città metropolitana di Bologna intende redigere il Piano Integrato Metropolitano della Sicurezza per dare un metodo all'analisi della sicurezza stradale e ai dati dell'incidentalità in modo da definire le azioni prioritarie e la destinazione degli investimenti con l'obiettivo di ridurre significativamente la lesività.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3594 AVVIO REALIZZAZIONE INTERVENTI	Data	31/12/2024
3793 APPROVAZIONE DEL PIMES	Data	30/09/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1510</b>	<b>ACCORDO QUADRO</b>
------------------------------	-------------	-----------------------

Nell'ambito della riqualificazione, ristrutturazione ed ammodernamento del patrimonio stradale di proprietà della Città metropolitana, si intende affidare le opere di manutenzione ordinaria e straordinaria, in particolare il rifacimento dei fondi, sottofondi e pavimentazioni stradali tramite il ricorso all'Accordo Quadro come previsto dal Codice dei Contratti D.Lgs. 50/2016. Tale scelta del contraente consentirà un alleggerimento dei carichi di lavoro all'interno dell'Ente, sia tecnici che amministrativi, oltre ad una più trasparente e chiara programmazione degli interventi nei piani triennali di esecuzione delle opere pubbliche.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3595 AVVIO DEI SERVIZI DI CENSIMENTO, RILIEVO E SISTEMA INFORMATIVO	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 198 SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

**Obiettivo Performance** 1512 INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI MAGAZZINI STRADALI PER ADEGUAMENTI NORMATIVI (IMPORTO PROGETTO EURO 1.300.000,00)

Manutenzione straordinaria o costruzione degli impianti tecnici e strutturali degli undici magazzini che costituiscono luoghi di lavoro del personale esterno sorvegliante, operatore e addetto al controllo Accordo Quadro.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3597 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

50

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

**Obiettivo operativo** 234 PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

**Obiettivo Performance** 1522 PARITA' DI GENERE

Laboratorio per la parità di genere finalizzato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e all'uguaglianza dei diritti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3617 NUMERO INCONTRI

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

257

TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA.

Obiettivo Performance

1517

INTERVENTI DI NATURA INFRASTRUTTURALE

Conclusione degli interventi di somma urgenza previsti dall'Ordinanza n. 6 del Commissario Straordinario, prosecuzione degli interventi di urgenti necessità previsti dall'Ordinanza n. 13 del Commissario Straordinario e partecipazione ai WG (gruppi di lavoro) per i progetti speciali di ricostruzione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3613 LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE DELLA S.P. 34 GESSO NEI COMUNI DI CASALFIUMANESE E FONTANELICE EURO 5.000.000,00 (FONDI DEL COMMISSARIO PER LA RICOSTRUZIONE): CONSEGNA LAVORI.

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Area Sviluppo Economico e Sociale

PROMOZIONE E INNOVAZIONE PER UNO SVILUPPO EQUO E SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

205

SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEI COMPARTI DEL TRASPORTO PRIVATO

Obiettivo Performance

1450

SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.

Si intende implementare le modalità di accesso semplificato e informatizzato per l'utenza, in particolare prevedendo l'utilizzo di SCIA e comunicazioni informatizzate per il comparto delle imprese di consulenza automobilistica a seguito dell'introduzione del Regolamento per lo svolgimento di tale attività, organizzando incontri dedicati con le imprese e le associazioni di categoria al fine di promuovere una collaborazione proficua per indirizzare le stesse nella compilazione delle differenti tipologie di SCIA e comunicazioni, anche con redazione di linee guida e di sviluppo di nuove pagine web.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3429 REVISIONE DEGLI ORIENTAMENTI ASSUNTI DAL SERVIZIO IN MATERIA DI TASPORTO MERCI IN CONTO PROPRIO A SEGUITO DELLA SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE RELATIVE ISTANZE.

Data

31/12/2024

3430 IMPLEMENTAZIONE DI SCIA E COMUNICAZIONI INFORMATIZZATE PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' DI IMPRESA DI CONSULENZA AUTOMOBILISTICA.

Data

31/12/2024

Obiettivo Performance

1451

INNOVAZIONE REGOLAMENTARE NEL COMPARTO TRASPORTI.

Nel perseguimento della massima trasparenza e chiarezza si intende procedere nell'adozione di alcuni regolamenti per lo svolgimento delle attività del comparto: dopo le imprese di consulenza automobilistica, oggetto di nuovo regolamento metropolitano nel 2023, si intende operare nel 2024 nell'ambito delle officine di revisione. E' infatti necessario rivedere interamente la regolamentazione del settore, a seguito di rilevanti modifiche normative. Si intende inoltre introdurre criteri di applicazione delle sanzioni, mai introdotti sino ad ora.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3431 STUDIO DI FATTIBILITA PER ADOZIONE DI REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA DI OFFICINA DIREVISIONE.

Data

31/12/2024

3432 INTRODUZIONE CRITERI PER APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEL COMPARTO DELLE OFFICINE DI REVISIONE

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

214

PROGETTI EUROPEI E INTERNAZIONALI PER PROMUOVERE LA RICERCA E L'INNOVAZIONE DEI SISTEMI ECONOMICI TERRITORIALI E METROPOLITANI

Obiettivo Performance

1583

PROGETTAZIONE EUROPEA, RICERCA E INNOVAZIONE NEI SISTEMI TERRITORIALI E NELLE IMPRESE

Le attività in programma sono finalizzate a sviluppare sull'area metropolitana interventi nei settori chiave della strategia dell'Unione Europea 2021-2027: green deal, circular economy, economia sociale, cultura e creatività. Saranno curati interventi finalizzati alla diffusione di e-service e alla sperimentazione di nuovi servizi per le imprese, le autorità locali e le reti territoriali, soprattutto tramite progetti di cooperazione interregionale e di ricerca: Interreg, LIFE, Urbact, Horizon Europe, Erasmus, IURC. Si valorizzeranno nei progetti buone pratiche ed esperienze finalizzate a sviluppare la parità di genere. Sono previsti eventi per la promozione della sostenibilità nel tessuto produttivo locale. Si individueranno progetti sulla qualificazione energetica degli edifici pubblici e delle imprese nell'ambito delle competenze delineate dall'art. 5 della Legge Regionale 13/2015.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3742	PRODUZIONE DI REPORT TECNICI E FINANZIARI PER L'UNIONE EUROPEA SUI PROGETTI APPROVATI NEI PROGRAMMI DI COOPERAZIONE INTERREGIONALE	Numero	6
3744	MONITORAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO POSSIBILI SUI BANDI EUROPEI E PROGETTAZIONE SUI PROGRAMMI EUROPEI.	Data	31/12/2024
3745	REALIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER MEETING DEI PROGETTI	Data	31/12/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

Obiettivo operativo

224

INSIEME PER IL LAVORO

Obiettivo Performance

1584

**RAFFORZAMENTO DELLA FORMAZIONE DELLE PERSONE "NON PRONTE" DI INSIEME PER IL LAVORO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE**

I beneficiari di Insieme per il lavoro vengono definiti 'non pronti ad un inserimento' laddove non ritenuti immediatamente pronti ad un inserimento nel mondo del lavoro dagli operatori di progetto. In questo caso i candidati vengono preparati tramite percorsi di re/upskilling gratuiti, costruiti con enti di formazione della rete dei partner e, dal 24, con lo Sportello per il lavoro. Il mercato del lavoro richiede sempre maggiori competenze di dettaglio e relazionali definite sulla base delle esigenze del tessuto produttivo, su ciò è tarata la formazione di Insieme per il lavoro. Per il 2024 l'obiettivo di lavoro prevede da un lato il consolidamento e la stabilizzazione dei percorsi formativi per l'occupabilità sin qui definiti, dall'altro l'ampliamento della gamma delle proposte formative in relazione alle nuove specifiche esigenze delle imprese (come ad esempio corsi patentati CQC/OSS). Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO; le azioni sono inserite nell' Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3746 NUMERO CORSI DI FORMAZIONE COMPRESIVI CORSI SICUREZZA

Numero

8

3747 NUMERO DEI BENEFICIARI COINVOLTI NEI CORSI DI FORMAZIONE

Numero

80

Obiettivo Performance

1585

**RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE IMPRESE DENTRO E FUORI DAL BOARD.**

Insieme per il lavoro costruisce percorsi formativi e di ricerca e selezione di personale in relazione ai bisogni delle imprese del proprio Board o con imprese che ad esse intendono aderire. Ad oggi aderiscono formalmente al Board 111 imprese, ma sono più di 350 le aziende che collaborano con il programma. Obiettivo per il 2024 è mantenere la vivacità di relazioni in essere tramite incontri individuali di analisi dei fabbisogni di inserimento lavorativo, programmati sia con le aziende già in relazione con Insieme per il Lavoro, sia con nuovi aderenti potenziali. Si prevede inoltre la partecipazione a eventi e iniziative di diffusione del programma, la realizzazione di eventi ad hoc di rafforzamento della community, specifiche campagne di comunicazione anche tramite social specializzati quali linkedin e facebook. Si prevede una collaborazione con le attività del Piano per l'Uguaglianza BO. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO; le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3748 EVENTO PER IMPRESE DEL BOARD

Numero

1

3749 PARTECIPAZIONE AD EVENTI ESTERNI (SEMINARI E FIERE) E ATTIVITÀ PIANO UGUAGLIANZA BO

Numero

4

3750 INCONTRI CON SINGOLE IMPRESE

Numero

8

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1586</b>	<b>RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.</b>
------------------------------	-------------	--

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, coordinano IXL che ha come mission intrinseca la ricerca continua di nuove forme di integrazione con i servizi ad esso affini, con l'obiettivo di rispondere nel modo più efficace ai bisogni delle persone e delle aziende. In tal senso anche gli strumenti di governance e gestione del programma vengono aggiornati e contestualizzati ai mutamenti di contesto. Per il 2024 in particolare, si prevede l'integrazione dei flussi di lavoro con lo Sportello per il lavoro del Comune di Bologna e con strutture di formazione, agenzie per il lavoro, imprese e cooperative anche al fine dell'orientamento nel mondo del lavoro dei beneficiari di progetto. Una specifica azione sarà curata per rendere maggiormente presente il servizio nell'area metropolitana e attenzione sarà riposta sul nuovo Polo Lavoro di via Tiarini (BO). Attività svolte nel quadro PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3752 AZIONI DI MONITORAGGIO DEI FLUSSI DI LAVORO E DELLO SCAMBIO INFORMATIVO CON SPORTELLO LAVORO DEL COBO AGENZIE PER IL LAVORO, ENTI DI FORMAZIONE.	Numero	2
3756 AZIONI DI MONITORAGGIO DELL'INSEDIAMENTO NEGLI SPAZI PRESSO IL NUOVO POLO LAVORO DI VIA TIARINI, BOLOGNA	Numero	2

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1587</b>	<b>INSERIMENTO LAVORATIVO</b>
------------------------------	-------------	-------------------------------

IXL opera per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone disoccupate, inoccupate, sotto occupate e working poor. Per il 24 il panorama di sviluppo economico e di vivacità del mercato del lavoro nell'area metro BO viene tratteggiato in rallentamento rispetto al 2023. Ciò lascia ipotizzare un diverso afflusso (rispetto al 23) di persone che richiedono di iscriversi al programma (anche in virtù della riduzione degli strumenti nazionali di sostegno al reddito e della nuova collaborazione con lo Sportello per il lavoro) e, contemporaneamente, una possibile contrazione di richieste di personale da parte delle aziende. Questa previsione induce a prevedere obiettivi prudenziali sulle attività domanda/offerta di lavoro anche alla luce dei cambiamenti che si prospettano nel 2024. Obiettivo specifico 24 è la messa a terra del Protocollo per autonomia lavorativa donne vittime di violenza. Insieme per il Lavoro è inserito nell' Ufficio Comune CM e CoBo; le attività sono realizzate nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3753 NUMERO BENEFICIARI ISCRITTI	Numero	500
3754 NUMERO INSERIMENTI	Numero	350
3755 APPLICAZIONE PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA (INCONTRI CON FIRMATARI E ACCOMPAGNAMENTI MIRATI)	Numero	3

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo operativo 246 ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI

### Obiettivo Performance 1549 POSIZIONARE IL TERRITORIO METROPOLITANO BOLOGNESE COME POLO ATTRATTIVO DI LIVELLO EUROPEO PER INVESTIMENTI A FORTE POTENZIALE DI INNOVAZIONE.

Invest in Bologna intende avviare un'attività strutturata di branding e comunicazione che porti al progressivo miglioramento del posizionamento dell'area metropolitana bolognese nell'ambito dell'attrazione degli investimenti diretti internazionali. Più specificatamente, tale attività mira ad attrarre investimenti di qualità (in termini di produzione di valore aggiunto, qualità dell'occupazione e sostenibilità delle attività) e a forte potenziale di innovazione, con riferimento particolare alle filiere di interesse strategico regionale, alle sinergie con l'ecosistema ricerca e con il Tecnopolo Manifattura, anche nel quadro del progetto strategico Città della Conoscenza. Nel 2024 proseguirà l'attività volta a individuare la proposta di valore che il territorio intende e può esprimere al fine di delineare un messaggio identitario e caratterizzante, che potrà poi essere declinato, sulla base di una strategia di comunicazione complessiva, a seconda dei soggetti e dei mercati target, nonché dei canali e mezzi utilizzati.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3710 REVISIONE DEI CONTENUTI DEL SITO INVEST IN BOLOGNA	Data	30/10/2024
3711 REALIZZAZIONE MATERIALE DI PROMOZIONE DEL QUADRANTE NORD-AMBITO DEL TECNOPOLO MANIFATTURA	Data	31/07/2024

### Obiettivo Performance 1550 RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI DI INVEST IN BOLOGNA PER L'ATTRAZIONE E L'ACCOMPAGNAMENTO DEGLI INVESTITORI, E PER IL SUPPORTO POST-INSEDIAMENTO.

Nel 2024, si intende proseguire e rafforzare l'attività di Invest in Bologna per la promozione, l'attrazione e l'accompagnamento di investimenti nell'area metropolitana bolognese. Tale attività si colloca in una prospettiva di filiera con le strutture nazionali (in primis ICE), la Regione Emilia-Romagna e ART-ER, i Comuni e le Unioni di Comuni e si attua in stretta collaborazione con Confindustria Emilia Area Centro. L'attività si concretizzerà, in primo luogo, nella prosecuzione dell'attività di accompagnamento di soggetti interessati ad investire sul territorio, per la quale si sta attuando un progressivo miglioramento dei flussi informativi, di lavoro e di relazione con gli investitori. L'attività si svilupperà inoltre attraverso la partecipazione ad almeno un evento fieristico, per il quale occorrerà predisporre, di concerto con i territori e le strutture regionali, una raccolta e selezione degli asset disponibili alla trasformazione coerenti con le strategie di sviluppo dell'area metropolitana. Con l'obiettivo di affinare le modalità di presentazione dell'ecosistema bolognese, verrà poi predisposta almeno una value proposition tematica inerente un settore strategico. Infine, per le prossime annualità, l'attività di Invest in Bologna si concentrerà in particolare sul Tecnopolo Manifattura, sulle aree limitrofe e su quelle afferenti alla Via della Conoscenza, nonché sulle aree nel territorio metropolitano oggetto dei Piani Urbani Integrati finanziati dai fondi PNRR.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3666 REDAZIONE DI VALUE PROPOSITION TEMATICHE	Numero	1
3667 PARTECIPAZIONE A EVENTI DI PROMOZIONE E PER L'ATTRAZIONE DEGLI INVESTIMENTI .	Numero	1
3668 SOGGETTI PROPONENTI INVESTIMENTI INCONTRATI	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo operativo 247 NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE

### Obiettivo Performance 1566 RAFFORZAMENTO DELLA RETE PROGETTI D'IMPRESA, PUNTO DI RIFERIMENTO METROPOLITANO PER LA NUOVA IMPRENDITORIALITÀ.

Per il 2024 ci si pone l'obiettivo di rafforzare l'attività dello sportello Progetti d'impresa, anche in forma integrata presso gli sportelli territoriali, da un lato perseguendo il progressivo miglioramento del servizio, dall'altro rendendolo più capillare sul territorio. In questa prospettiva, si intende consolidare e incrementare il numero di colloqui a sportello, attraverso un'attività di comunicazione indirizzata soprattutto ai territori che negli ultimi anni hanno registrato numeri più bassi. Proseguirà inoltre l'attività di pubblicazione di strumenti di supporto per gli aspiranti imprenditori e le aspiranti imprenditrici. L'azione di Progetti d'impresa sarà orientata in particolare ai giovani e alle donne, anche grazie a una rete sempre più estesa di collaborazioni con altri attori del territorio. Progetti d'impresa agisce nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3712 ATTIVAZIONE E RILANCIO SPORTELLI TERRITORIALI.	Numero	2
3713 REDAZIONE GUIDE TECNICHE, STRUMENTI DIGITALI E REPORT INFORMATIVI PER ASPIRANTI IMPRENDITORI E IMPRENDITRICI.	Numero	1
3714 COLLOQUI A SPORTELLO PROGETTI D'IMPRESA	Numero	100

### Obiettivo Performance 1567 PROMOZIONE DELL' IMPRENDITORIALITÀ E DELLA CULTURA D'IMPRESA ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE TERRITORIALE.

Progetti d'impresa promuove attività di animazione territoriale (incontri, seminari, workshop online e in presenza) con l'obiettivo di diffondere la cultura d'impresa e di informare i cittadini e le cittadine circa le opportunità imprenditoriali espresse dai territori. Tale azione è sviluppata in collaborazione e sinergia con altri attori del territorio, pubblici e privati, nell'ottica di una sempre più efficace messa a sistema delle iniziative. Come negli anni precedenti, per il 2024, si intende realizzare tale azione, con l'obiettivo in particolare di promuovere la cultura imprenditoriale tra le giovani generazioni, a partire dalle scuole, in stretto coordinamento con il Settore Istruzione e Sviluppo sociale e con i territori. Nel 2024, si svilupperanno azioni di animazione specifiche nell'ambito dell'Appennino, nel quadro del progetto BIS Brasimone. agisce nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le azioni di animazione operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3715 PERSONE COINVOLTE NEGLI EVENTI.	Numero	70
3716 EVENTI FORMATIVI/INFORMATIVI SUL TERRITORIO METROPOLITANO ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SOGGETTI.	Numero	3

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo Performance

1568

CONSOLIDAMENTO DEL PREMIO BARRESI PER VALORIZZARE LE IMPRESE GIOVANI E SOSTENIBILI.

Dal 2016, la Città metropolitana di Bologna promuove annualmente un premio per imprese nuove e/o giovanili. Dal 2020 il Premio Barresi valorizza imprese guidate da giovani che hanno finalità e modalità di lavoro fortemente orientate alla sostenibilità, nell'accezione integrata promossa dalle Nazioni Unite attraverso l'Agenda 2030. Dal 2020 il Premio Barresi ha incrementato progressivamente la sua riconoscibilità sul territorio, attirando un numero sempre maggiore di candidature. Pertanto, per il 2024, nell'ambito delle attività dell'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, si intende consolidare l'azione di promozione del Premio Barresi, rendendolo sempre più integrato alle altre politiche per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile del territorio promosse dalla Città metropolitana. Il Premio Barresi opera nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3717 REVISIONE DELL'AVVISO PUBBLICO AL FINE DI PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE CON ALTRE POLITICHE DELL'ENTE

Data

31/12/2024

3718 PUBBLICAZIONE E GESTIONE DELL'AVVISO PUBBLICO.

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo 248 ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Obiettivo Performance 1551 COORDINAMENTO E PROMOZIONE DI POLITICHE ATTIVE PER L'ECONOMIA DI PROSSIMITÀ, ATTRAVERSO IL TAVOLO METROPOLITANO PER IL COMMERCIO E LE ATTIVITÀ TURISTICHE.

Proseguendo l'attività del Tavolo metropolitano per il commercio e le attività turistiche, istituito dalla Città metropolitana nel 2021, si intende promuovere il confronto strutturato tra i territori e le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, al fine di favorire l'ideazione, la condivisione e la messa a terra di politiche attive per l'economia di prossimità. In questa prospettiva, sarà sviluppato un programma di incontri del Tavolo; verranno inoltre organizzati eventi pubblici con l'obiettivo di ampliare la rete dei soggetti coinvolti e di attivare un dibattito sulle prospettive dell'economia di prossimità. Le attività del Tavolo verranno sviluppate in stretto coordinamento con il Territorio turistico Bologna-Modena, in relazione costante con il Tavolo metropolitano di Ripresa economica e in dialogo con l'Area Pianificazione territoriale per i temi inerenti la pianificazione e gestione del territorio. Dal 2023, la Città metropolitana ha inoltre aderito al Cluster Economia Urbana, di cui si seguiranno le attività al fine di promuovere un interscambio virtuoso tra Cluster, Tavolo e territori.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3670 PRESENZE TOTALI NEGLI INCONTRI E NEGLI EVENTI PUBBLICI	Numero	90
3671 EVENTI PUBBLICI SU TEMATICHE TRATTATE DAL TAVOLO	Numero	1
3672 INCONTRI DEL TAVOLO	Numero	3
3768 PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEL CLUST-ER ECONOMIA URBANA	Numero	4
3769 AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET DEDICATO	Data	31/12/2024

Obiettivo Performance 1552 COORDINAMENTO METROPOLITANO DEI SUAP PER LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA A BENEFICIO DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA.

Il Coordinamento metropolitano dei Suap si colloca nell'ambito delle attività dell'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, con la finalità di facilitare l'adozione, da parte dei Suap territoriali, di prassi comuni ed efficienti e di promuovere la semplificazione amministrativa, la digitalizzazione e la trasparenza dei procedimenti, a beneficio dell'attività di impresa. Obiettivo principale per il 2024 è di rafforzare, con dialogo costante e incontri strutturati, il Tavolo metropolitano di coordinamento dei Suap. Proseguirà inoltre la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna per la revisione delle schede per le attività imprenditoriali, strumento informativo di supporto a tecnici e cittadini sulle procedure amministrative inerenti le imprese.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3673 REPORT E SCHEDE DI CHIARIMENTO, INFORMAZIONE E COORDINAMENTO SU TEMATICHE DI INTERESSE DEI SUAP	Numero	2
3674 INCONTRI DI COORDINAMENTO DEI SUAP	Numero	4

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

249

IL TALENTO COME RISORSA DI CRESCITA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1591

ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI A ELEVATA SPECIALIZZAZIONE DI CONOSCENZE E COMPETENZE

Bologna for Talent supporta il rafforzamento e l'innovazione del sistema imprenditoriale e della ricerca attraverso l'attrazione e la retention di competenze chiave, agendo come soggetto facilitatore e attivatore dell'attrazione di talenti, all'interno di un'alleanza strategica più ampia dove imprese e centri di ricerca e mondo universitario hanno un ruolo fondamentale, per rendere l'area metropolitana un luogo sempre più attrattivo in cui vivere e lavorare. Si rivolge a imprese, centri di ricerca e startup che esprimono bisogni di rafforzamento e inserimento delle competenze, accompagnando lavoratori e ricercatori nazionali e internazionali, risorse chiave ad elevata specializzazione di conoscenze e competenze e di difficile reperimento nel territorio metropolitano. Il servizio Bologna for Talent opera su tre ambiti: accoglienza, attrazione, retention. L'attrazione e la retention sono incentrate sullo sviluppo di attività di promozione del sistema metropolitano da un lato, in rete con diversi stakeholder, e sulla promozione del servizio presso i talenti. Nel 2024 rafforzerà le azioni di diffusione e promozione per l'attrazione di talenti nazionali e internazionali, e promuoverà programmi specifici utilizzando la leva dell'open innovation. Rilevante è il dialogo con il sistema delle associazioni di impresa e con gli stakeholder locali, oltre che con Regione e Art-er. Fondamentale il dialogo con UNIBO. Bologna for Talent opera nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3770 PROGRAMMA PER L'ATTRAZIONE DI TALENTI

Data

31/12/2024

3771 NUMERO ATTIVITÀ DI TUTORAGGIO

Numero

5

3772 EVENTO PER LA PROMOZIONE E L'ATTRAZIONE

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 250 **PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE**

**Obiettivo Performance** 1553 **PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN**

La transizione ecologica del sistema imprenditoriale locale è obiettivo di massima importanza per affrontare i grandi cambiamenti socio-economici e climatici in atto. Per fungere da stimolo e per intercettare e dare risposte alle richieste si promuovono azioni per la diffusione della conoscenza delle opportunità, sia tecnologiche che legislative, alle imprese, con particolare attenzione al contesto ambientalmente più delicato, quello appenninico, nel quale si realizza un servizio alle imprese, nell'ambito del progetto BIS BRASIMONE. A tal fine, assume ruolo importante il dialogo con il mondo dell'associazionismo imprenditoriale e delle strutture di ricerca, e con Art-er. L'attivazione dello sportello per le imprese è elemento rilevante di questo obiettivo generale, in quanto luogo fisico e virtuale di costante dialogo con le imprese, con funzione informativa, formativa e di orientamento sui temi green. Il supporto dello sportello green si concentra sulle principali tematiche e bisogni delle imprese sul fronte della sostenibilità, quali il risparmio e l'efficientamento energetico, le comunità energetiche, l'economia circolare. Le azioni di sviluppo dell'innovazione green operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3676 AZIONI DI DISSEMINAZIONE.	Numero	1
3773 AVVIO ATTIVITÀ DI SPORTELLO PRESSO LA SEDE DEL BRASIMONE	Data	30/09/2024
3774 REALIZZAZIONE ATTIVITÀ LABORATORIALE	Numero	1

**Obiettivo Performance** 1593 **PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE LA CASA DELLE TECNOLOGIE EMERGENTI**

Le linee di mandato indicano scienza e sapere come i punti cardine verso cui orientare le politiche dell'Ufficio Comune. Il progetto bandiera Bologna, Città della Conoscenza parte da questa vocazione del territorio con l'obiettivo di rafforzare il posizionamento e l'attrattività di Bologna metropolitana come luogo fertile per fare ricerca e per coltivare e mettere a frutto i talenti. In questa fase storica Bologna ha l'opportunità unica che deriva dall'essere la culla della valley europea dei big data. Qui infatti sorge il nuovo hub europeo della ricerca: il Tecnopolo Manifattura. Città metropolitana, nel quadro dell'Ufficio Comune sviluppo economico, imprese, occupazione, gestisce il progetto pilota CTE, Casa delle Tecnologie Emergenti; CTE, grazie a una solida rete di partner locali e nazionali - centri di ricerca, centri di competenza, acceleratori, incubatori, società di telecomunicazioni, imprese - declina operativamente gli obiettivi di Città della Conoscenza, sperimentando una ricca combinazione di azioni di innovazione digitale a favore di imprese e start up. Nel corso del 2024 CTE vedrà la piena attuazione, sia in termini di trasferimento tecnologico e accelerazioni, sia nella strutturazione della rete nazionali di relazioni. Le azioni di sviluppo dell'innovazione digitale di CTE operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3780 AVVISI PUBBLICI PER L'INDIVIDUAZIONE DI AZIENDE BENEFICIARIE DI SERVIZI E/O CONTRIBUTI	Numero	2
3781 NUMERO DI PERSONE FISICHE COINVOLTE ALLE INIZIATIVE LEGATE ALLA CTE	Numero	300



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo operativo 251 RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE

### Obiettivo Performance 1555 BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS

BIS è lo strumento per promuovere l'innovazione e favorire ricadute e impatti sul sistema imprenditoriale contribuendo alla realizzazione del disegno della Città della Conoscenza. Con BIS si realizza un punto di riferimento unico sui temi dell'innovazione sostenibile e della transizione digitale, individuando ambiti prioritari di attività su cui intervenire con un approccio aperto, che coinvolga e aggregi esperienze e progettualità espresse dall'ecosistema territoriale. BIS ha sede centrale a Bologna e altre localizzazioni sul territorio metropolitano (Brasimone, Imola) ed è una piazza di connessione, interfaccia unica e riconoscibile per i talenti da attrarre, per aspiranti imprenditori/trici, per le imprese che sono alla ricerca di partner e collaborazioni per lo sviluppo di innovazione, per chi intende implementare progetti nell'ambito della transizione digitale e green e necessita di un supporto in termini di inserimento in progettualità e reti. BIS, infatti, opera da un lato costruendo la rete dell'innovazione del territorio metropolitano, dall'altro realizzando attività indirizzate a imprese e a startupper. La struttura di BIS prevede un confronto costante con un Advisory Board, la messa in rete di stakeholder e si inserisce nel più ampio ecosistema regionale e nazionale con l'obiettivo di posizionare il territorio metropolitano come luogo attrattivo per vivere, lavorare e fare impresa. Le attività vengono realizzate nel quadro del PON METRO

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3782 INCONTRO ADVISORY BOARD	Data	30/09/2024
3783 NUOVE ADESIONI	Numero	3
3784 PROGETTI DI SISTEMA SUPPORTATI	Numero	1

### Obiettivo Performance 1556 RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CLUBPRO E CONNESSIONE CON LE RETI DI IMPRESA.

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, curano le attività di clubPRO, lo strumento del Sindaco che sviluppa il dialogo tra le imprese eccellenti e l'Amministrazione. Il club è un Advisory board guidato dal Sindaco proponendo incontri plenari per condividere progettualità strategiche delle Amministrazioni. Club è luogo di sperimentazione, tramite la metodologia del cd. Cerchi per lanciare o ricevere restituzione di attività che sono sviluppate nell'anno attraverso percorsi verticali di sperimentazione su specifici temi. Nel 24 l'obiettivo è quello di stabilizzare il metodo di lavoro, attivare azioni di monitoraggio, formalizzare le attività anche tramite comunicazione integrata e condivisa. Si intende poi consolidare il sistema di reti di imprese del territorio - clubPRO, SmartBO, Board di Insieme per Lavoro, Albo Imprese responsabili - per definire una proposta di valore integrata per le imprese che partecipano alle reti. Attività svolte nel quadro PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3785 MONITORAGGIO TRAMITE INCONTRI E REPORT	Numero	4
3786 ATTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CERCHIO	Data	31/12/2024
3787 SVILUPPO E CONSOLIDAMENTO TRA LE RETI DI IMPRESE DEL TERRITORIO	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo Performance**

**1557**

**CONSOLIDAMENTO DEL FORUM METROPOLITANO DEGLI SPAZI PER L'INNOVAZIONE**

Il Forum metropolitano degli spazi per l'innovazione, promosso dalla Città metropolitana a partire da giugno 2022, è uno strumento strategico che mira a far emergere, rafforzare e ampliare la rete di soggetti che, nell'area metropolitana, offrono servizi e sviluppano iniziative a favore di imprese e di aspiranti imprenditori e imprenditrici. Dedicato a incubatori, acceleratori, fab-lab e co-working, il Forum, attraverso un processo di co-costruzione partecipativa, ha quindi la finalità di creare un ecosistema sempre più attrattivo e accogliente per chi vuole fare impresa e produrre innovazione. Per il 2024, proseguiranno gli incontri di discussione e co-progettazione del Forum; si intende inoltre promuovere l'adesione di un numero maggiore di realtà. Le attività del Forum si porranno in relazione sinergica con le azioni promosse dalla Città metropolitana nell'ambito del progetto BIS-Bologna Innovation Square e beneficeranno del dialogo costante con la Regione Emilia-Romagna e ART-ER

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3687 SPAZI COINVOLTI NEL CORSO DELL'ANNO NELLE ATTIVITÀ DEL FORUM.

Numero

35

3688 INCONTRI DEL FORUM E DEL DIRETTIVO

Numero

5

3788 PREDISPOSIZIONE DI UN SURVEY PER GLI UTENTI E GLI STAKEHOLDER DEGLI SPAZI

Data

30/09/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo 252 LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo Performance 1558 SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLI SOVRAINDEBITAMENTO

Il Tavolo metropolitano di Salvaguardia del patrimonio produttivo è luogo di mediazione e concertazione che ha l'obiettivo di creare le condizioni per salvaguardare le attività produttive e l'occupazione sul territorio metropolitano; il Tavolo è un consolidato punto di convergenza per il confronto tra aziende e lavoratori per affrontare di concerto situazioni di potenziale conflitto sociale. A questa attività si è affiancato il Tavolo di Ripresa, che definisce su ambiti tematici e settoriali o trasversali politiche concertate con il sistema delle imprese ed il mondo del lavoro. E' inoltre attivo lo Sportello per il sovraindebitamento (OCC) con l'obiettivo di non lasciare solo il cittadino economicamente debole, offrendogli un percorso di ripresa. Nel corso del 2024 le azioni sopra indicate verranno realizzate nel quadro del programma PON Metro.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3689 COLLOQUI EFFETTUATI PRESSO OCC

Numero

20

3690 NUMERO TAVOLI DI SALVAGUARDIA ATTIVATI

Numero

5

Obiettivo Performance 1559 MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, perseguono l'obiettivo generale della qualità, della regolarità, della sicurezza del lavoro costruendo, aggiornando e monitorando i Protocolli di Sito. Finalità principale dei Protocolli è di rendere i siti "produttivi" di lavoro di qualità e contrastare il fenomeno dei cd. working poor. Tali Obiettivi sono condivisi con le società partecipate, le oo.ss e associazioni d'impresa. Principali ambiti oggetto dei Protocolli sono l'applicazione dei CCNL siglati dalle oo.ss maggiormente rappresentative, l'applicazione degli strumenti nazionali e regionali per la sicurezza sul lavoro, la formazione dei lavoratori. A seconda delle specificità del siti, si declinano obiettivi su mobilità, welfare, uguaglianza di genere, in raccordo con il Piano l'uguaglianza BO. Nel 24 gli obiettivi sono: applicazione dei protocolli, loro monitoraggio e predisposizione/rinnovo di nuovi accordi (p.e. Caab di Bologna). Attività svolte nel quadro PON METRO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3692 MONITORAGGIO PROTOCOLLI DI SITO DI FIERA, AEROPORTO, AUTOSTAZIONE, INTERPORTO, FICO, SHOPVILLE

Numero

3

3789 AZIONI PROPEDEUTICHE (INCONTRI E CONDIVISIONE DI BOZZE DI TESTI) PER LA SCRITTURA/AGGIORNAMENTO DI NUOVI PROTOCOLLI (P.E CAAB)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo Performance

**1560**

## MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, operano per monitoraggio e aggiornamento del Protocollo d'intesa in materia di Appalti di lavoro, forniture e servizi. Questo è lo strumento con il quale le amministrazioni, in raccordo con le oo.ss, le associazioni di impresa promuovono impegni sulla qualità del lavoro tramite gli appalti. Il settore degli appalti pubblici è fortemente interessato dall'attuale stagione investimenti (in particolare nell'ambito delle opere), frutto degli straordinari interventi del PNRR e delle opere programmate (p.e. su mobilità). Alla luce di ciò e del termine di validità dell'attuale Protocollo, si prevede nel corso del 2024 il rinnovo del Protocollo con aggiornamento degli impegni sia in relazione ai vincoli (p.e. gender/green procurement) del PNRR sia dei contenuti del Piano per l'uguaglianza di BO. Il nuovo Protocollo è occasione per impostare azioni di qualificazione del lavoro in settori ad alta intensità di lavoro, p.e. ambito sociale e educativo. Gli obiettivi del Protocollo Appalti sono condivisi nel quadro del percorso per l'adozione del Piano per l'Economia sociale. Attività svolte nel quadro PON METRO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3695 MONITORAGGIO APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO APPALTI IN ESSERE	Numero	1
3696 AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI	Data	31/12/2024

## Obiettivo Performance

**1561**

## MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

Nel 22 la Carta metropolitana per la logistica è stata approvata e sottoscritta da più di 30 diversi soggetti tra EE.LL., Enti di controllo, oo.ss. e Ass. d'impresa. Strumento, unico nel panorama italiano, ha la funzione di intervenire in modo concertato e coordinato in un settore particolarmente rilevante dal punto di vista economico, ma fortemente critico dal punto di vista della qualità e sicurezza sul lavoro. La Carta prevede la messa a terra di una serie di principi in collaborazione tra i firmatari e le imprese del settore logistico che intendono aderire agli impegni. A tal fine è istituito il Comitato metro per la logistica etica, luogo di governance, che ha il compito di applicare e monitorare le attività previste, e accredita le imprese che operano in coerenza con i principi e gli impegni operativi previsti dalla Carta. Nel corso del 24, tramite l'Ufficio Comune Cm e CoBO, si conferma l'impegno alla diffusione della Carta e alla sua applicazione e al monitoraggio degli impegni delle imprese aderenti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3697 INCONTRI COMITATO METROPOLITANO PER LA LOGISTICA ETICA.	Numero	1
3699 ADESIONE E RINNOVI DI IMPRESE ALLA CARTA	Numero	2
3790 INCONTRI DI DISSEMINAZIONE E PROMOZIONE DELLA CARTA	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## TURISMO METROPOLITANO

### Obiettivo operativo 151 TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

#### Obiettivo Performance 1548 DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ TURISTICHE PER L'ANNO 2025

Il Programma annuale delle attività turistiche del Territorio Turistico Bologna-Modena è lo strumento fondamentale per l'attuazione delle strategie di sviluppo turistico e prevede l'approvazione, nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di un Programma di promo-commercializzazione turistica (PPCT) e di un Programma turistico di promozione locale (PTPL) unitari per gli ambiti turistici di Bologna e Modena. Il PPCT è relativo a interventi di marketing in Italia e all'estero, il PTPL all'informazione turistica e alla promozione di ambito locale. La programmazione di entrambi avviene un anno per l'altro, in collaborazione tra Città metropolitana e Provincia di Modena avvalendosi delle rispettive DMO (Destination Management Organization). L'iter di approvazione prevede la condivisione con i Tavoli turistici territoriali (Imolese, Pianura bolognese, Appennino bolognese, Modenese) oltre che con gli organismi del Territorio Turistico (Cabina di Regia e Tavolo di concertazione).

#### Codice e descrizione indicatore

#### Unità di misura

#### Obiettivo

3662	AZIONI DI CONFRONTO SULLA PROPOSTA DI PROGRAMMA CON I TAVOLI TERRITORIALI.	Numero	4
3663	APPROVAZIONE P.P.C.T. E P.T.P.L. 2025 DEL TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA-MODENA.	Data	31/12/2024

### Obiettivo operativo 201 TURISMO PER LO SVILUPPO EQUILIBRATO DEL TERRITORIO

#### Obiettivo Performance 1564 SISTEMA DELL'INFORMAZIONE TURISTICA

A seguito della riforma regionale che ha rinnovato il sistema dell'informazione e dell'accoglienza turistica, nel 2023 il Territorio Turistico Bologna-Modena ha definito nuovi criteri attuativi per il riconoscimento degli uffici d'informazione turistica. Parallelamente è stato intrapreso un restyling grafico e funzionale dei siti internet afferenti al SiTur (sistema informativo turistico regionale), che rappresentano il principale canale di coordinamento della rete degli uffici turistici. In ottica di integrare sempre meglio i punti informativi fisici e virtuali a livello metropolitano e ottimizzare i flussi di comunicazione, si intende nel corso del 2024 monitorare la messa a terra del nuovo sistema con incontri tra Città metropolitana, la DMO e i nodi della rete informativa (IAT R sede di Redazione Locale del SiTur) di ciascun sub-ambito territoriale (Appennino bolognese, Pianura bolognese, Imolese). Inoltre saranno effettuati sopralluoghi in ciascun punto della rete informativa.

#### Codice e descrizione indicatore

#### Unità di misura

#### Obiettivo

3706	INCONTRI CON GLI IAT R SEDE DI REDAZIONE LOCALE	Numero	3
3707	SOPRALLUOGHI IN TUTTI I PUNTI DI INFORMAZIONE TURISTICA RICONOSCIUTI	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

253

QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

Obiettivo Performance

1565

PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO

La Città metropolitana persegue politiche di collaborazione con i territori limitrofi ai fini della comune promozione turistica. In particolare l'obiettivo specifico si propone la qualificazione dell'offerta turistica attraverso la promozione del cicloturismo, un segmento in crescita e di forte interesse per gli sviluppi del territorio. Si intende pertanto rinnovare la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna/APT Servizi, la Provincia di Modena e i Comuni lungo il percorso della Ciclovía del Sole, principale arteria turistica ciclabile del territorio metropolitano, al fine di proseguire la sua promozione e promo-commercializzazione turistica avviata in occasione della sua inaugurazione. Parallelamente, al fine di valorizzare il cicloturismo in tutti gli ambiti territoriali metropolitani, saranno promosse quattro Domeniche ciclabili in Appennino, Pianura e nell'Imolese, oltre che sulle colline intorno al capoluogo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3708 RINNOVO ACCORDO CICLOVIA DEL SOLE

Data

30/06/2024

3709 DOMENICHE CICLABILI

Numero

4

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

Obiettivo operativo

152

FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1581

SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE

L'idea progettuale, sviluppata anche grazie all'approfondimento di esperienze analoghe già in corso sul territorio nazionale, consiste nella strutturazione di un servizio di sportello dedicato a "vivere e lavorare nell'Appennino bolognese". Lo Sportello vuole essere la risposta dell'area metropolitana a supporto della scelta di trasferirsi a vivere ed eventualmente lavorare in Appennino, attraverso la raccolta e divulgazione delle informazioni e dei contatti, sviluppando un sistema di accompagnamento per i nuovi abitanti permanenti nei territori montani e collinari che preveda diversi livelli di approfondimento e supporto, dalla diffusione di informazioni per consultazione autonoma fino al tutoring one-to-one ed è pensato come una attività di supporto rivolta a persone che, a vario titolo, vogliono andare a vivere in Appennino, non necessariamente con la prospettiva di creare impresa, ma anche con la semplice esigenza di cambiare residenza (e progetto di vita) mantenendo, o provando a trasferire l'attività lavorativa attualmente svolta, anche attraverso la promozione della nascita di servizi quali il coworking. Innestato all'interno del Focus Appennino, sviluppato l'interno di BIS BRASIMONE, coordinato dalla Città metropolitana per poter davvero rispondere alle esigenze e richieste dei potenziali residenti, lo Sportello svilupperà due macro-ambiti di attività: 1. Strutturazione mantenimento e coordinamento della rete informativa territoriale 2. Gestione dei contatti da parte degli utenti

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3741 IMPLEMENTAZIONE DELL'OPERATIVITÀ DELLO SPORTELLO NELLA SEDE TEMPORANEA INDIVIDUATA

Data

31/12/2024

Obiettivo Performance

1582

SISTEMA APPENNINO: PROGRAMMA DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER LA MONTAGNA METROPOLITANA

Il Programma di sviluppo sostenibile per la montagna metropolitana nasce dall'esigenza di fare il punto, dopo oltre un anno dall'avvio ufficiale del PNRR, sui principali investimenti intercettati dal territorio appenninico ed ha l'obiettivo di sistematizzarli secondo una logica di programmazione integrata e coordinata volta a supportare uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio metropolitano. Il Programma è articolato in 5 priorità strategiche che, a partire dalla declinazione degli obiettivi posti dalle "Linee di mandato metropolitane 2021-2026. La Grande Bologna", integra le strategie e le progettualità dei 3 Cluster del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile: 1) Filiere produttive, qualità del lavoro, formazione e competenze, giovani, donne 2) Una nuova sfida di sostenibilità: il territorio si rigenera e si muove 3) Benessere, inclusione e contrasto alla fragilità. Il programma rappresenta un primo tentativo di razionalizzazione delle progettualità che interesseranno il territorio dei 23 Comuni dell'Appennino metropolitano nei prossimi anni. Il documento sarà aggiornato periodicamente in modo da mantenere il passo con il rinnovarsi dei bisogni, delle progettualità e delle priorità del territorio di riferimento e degli sviluppi collegati agli investimenti PNRR e della Programmazione 2021-27.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3740 MONITORAGGIO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'APPENNINO METROPOLITANO

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

Obiettivo operativo 254 UN NUOVO SISTEMA CULTURALE METROPOLITANO

Obiettivo Performance 1544 PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI

Si consolidano nel corso del 2024 le progettualità che identificano la dimensione metropolitana della promozione culturale: viene realizzata la seconda edizione del Nuovo Forno del Pane Outdoor, si potenzia il Festival Narrativo del paesaggio, si consolida la rete dei teatri metropolitani, si sviluppano le iniziative di valorizzazione di una rete museale diffusa, si conferma la programmazione di Bologna Estate, e si rafforza il contributo metropolitano alla programmazione di Art City. Si introducono inoltre nuove piste di lavoro, in particolare legate a due importanti anniversari: le celebrazioni marconiane e l'anniversario morandiano, e si avvia una prima sperimentazione in ambito musica, attraverso la programmazione nei Distretti culturali di concerti in collaborazione con la Filarmonica del Teatro Comunale. Queste progettazioni testimoniano la capacità del sistema culturale metropolitano di dialogare in modo fecondo con il Comune capoluogo, in un rapporto virtuoso che arricchisce i due sistemi culturali; rilevante è poi la contaminazione con le politiche di promozione turistica, con l'introduzione di nuovi percorsi culturali che rappresentano anche un'opportunità di apertura verso nuovi pubblici.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3649 INCONTRI DI COPROGETTAZIONE FESTIVAL DEL PAESAGGIO.	Numero	3
3656 PROGRAMMA DELLE CELEBRAZIONI MARCONIANE	Data	31/05/2024
3657 INIZIATIVE DI VALORIZZAZIONE DELLA RETE MUSEALE METROPOLITANA	Numero	1
3658 TEATRI METROPOLITANI: SVILUPPO CARTELLONE COMUNE	Numero	1

Obiettivo Performance 1545 CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE

Si intende consolidare nel corso del 2024 le azioni volte a valorizzare e promuovere le tradizioni locali; l'estensione in ambito metropolitano del regolamento del Comune di Bologna, relativo alla Denominazione Comunale (De.Co) finalizzata alla tutela e valorizzazione dei saperi, delle attività e delle produzioni agro-alimentari tipiche locali e tradizionali è un'importante opportunità per salvaguardare, valorizzare e promuovere al grande pubblico le risorse del territorio, le culture locali, le peculiarità produttive, i saperi e le attività tradizionali maggiormente rappresentative dell'identità locale, per metterle al centro del sistema di promozione della Città. Città metropolitana supporterà le candidature relative alle singole DECO, anche gestendo, nei casi di saperi tradizionali diffusi che per loro specificità non sono riconducibili ad un unico Comune, il processo di candidatura.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3652 VERIFICA DI FATTIBILITA' PER LA CANDIDATURA A DECO	Numero	1
3659 PROGRAMMA DI COMUNICAZIONE DELLA DECO DEL BURATTINO DELLA TRADIZIONE BOLOGNESE	Data	31/05/2024



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

### Obiettivo Performance 1547 GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA

Il sistema culturale metropolitano, attualmente organizzato per Distretti culturali, viene potenziato introducendo, nel 2024, un nuovo modello di governance della rete museale, che viene rafforzata grazie alla connessione con la rete dei musei civici; prosegue inoltre con il "tavolo biblioteche" l'analisi di fattibilità volta a estendere il Servizio di prestito intersistemico a i comuni in ambito metro; si intende inoltre verificare le possibili modalità di strutturazione di un progetto per favorire la mobilità culturale. Si confermano inoltre le progettazioni tematiche (Marconi, Morandi, Guercino) con il coinvolgimento nei tavoli di lavoro di Comuni, Istituzioni museali, Università, Fondazioni, Imprese. A queste azioni che hanno una dimensione locale è opportuno affiancare un percorso di confronto sul livello nazionale, definendo un nuovo posizionamento della Città metropolitana sul livello nazionale e internazionale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3660 TAVOLI DI CONFRONTO PER IL SISTEMA MUSEALE METROPOLITANO	Numero	3
3661 STUDIO DI FATTIBILITÀ PER MOBILITÀ METROPOLITANA	Data	31/12/2024

### Obiettivo operativo 255 MUSEO DELLA CIVILTÀ' CONTADINA

### Obiettivo Performance 1546 PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'ISTITUZIONE VILLA SMERALDI MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA DELLA CITTÀ METROPOLITANA

L'Istituzione si occupa della gestione del complesso storico di Villa Smeraldi, del suo parco e del Museo della Civiltà Contadina, al fine di renderli luoghi sempre più aperti alle sperimentazioni culturali e alla contaminazione, salvaguardando il dialogo con la comunità e il territorio. Obiettivo prioritario del 2024 resta l'attrattività, il coinvolgimento e l'accoglienza di tutti i visitatori, attraverso attività didattiche e di mediazione museale per scuole, pubblico adulto e con disabilità fisiche e cognitive, aggiornate ai nuovi modelli di welfare culturale, con una particolare attenzione ai temi dell'Agenda 2030 e del Piano per l'Uguaglianza. In linea con gli standard nazionali del Sistema Museale si valorizzerà la cultura contadina attraverso: rievocazioni storiche, eventi, interventi di arte contemporanea e opportunità di promozione turistica, in collaborazione con Enti, Musei e Associazioni del territorio. Altri obiettivi saranno il rinnovamento e la tutela del patrimonio materiale ed immateriale del Museo, attraverso riallestimenti e riordino degli archivi. Infine proseguirà la promozione dei temi della sostenibilità, del Food e del Green, attraverso azioni di divulgazione sul Pomario, campo didattico e della canapa del Museo, in collaborazione con l'Università di Bologna e in linea con la Politica Alimentare urbana e metropolitana di Bologna.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3653 EVENTI E PROGETTI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MUSEO	Numero	10
3654 AZIONI DI VALORIZZAZIONE DELLE COLLEZIONI	Numero	10
3655 REALIZZAZIONE DI LABORATORI DIDATTICI	Numero	200

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

Obiettivo Performance

1602

PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI READI - RETE PER L'AUTOIMPRESA E LE DONNE IMPRENDITRICI

In linea con obiettivi Piano metro Uguaglianza genere, l'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, attraverso Progetti d'impresa e Insieme per il lavoro, sviluppa una strategia e set di azioni promozione dell'imprenditorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 24 è il consolidamento di READI e del Protocollo per l'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza oltre a informare trasversalmente tutte le attività delle politiche per il lavoro degli enti. Nel 2024 verranno sviluppate attività di comunicazione e coinvolgimento per animare e giungere alla definizione di obiettivi specifici per l'anno in corso. Con l'obiettivo di rafforzare la Rete e fare emergere i soggetti che ne condividono le finalità, se ne promuoverà l'ampliamento attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, anche valutando gli ambiti di possibile collaborazione con le reti quali CapoD per le azioni di certificazione di genere. Infine, nella prospettiva di sensibilizzare un vasto pubblico e creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di rendere manifesti gli obiettivi della Città metropolitana e favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità. L'attività di READI si iscrive nel progetto BIS Bologna Innovation Square e in quelle dell'Ufficio politiche e servizi per il lavoro. Opera nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3809	NUOVI SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITÀ DELLA RETE.	Numero	2
3813	CONVEGNO/INCONTRO PUBBLICO SU IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI	Data	31/12/2024
3814	PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE DELLA RETE	Data	31/12/2024
3815	INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo 174 FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Obiettivo Performance 1562 COORDINAMENTO DELL' ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020.

Attualmente il Piano Sviluppo e Coesione finanziato con 107 milioni di euro è costituito da 30 interventi di cui 13 a titolarità della Città metropolitana e 17 a regia da parte di Unioni dei Comuni e Comuni. La Città metropolitana in qualità di Autorità di Gestione del PSC è responsabile sia delle attività di attuazione-monitoraggio che di controllo degli interventi. Per garantire l'attuazione degli interventi, l'Autorità Responsabile è individuata nella Dirigente dell'Area Sviluppo Economico (come previsto nel Si.Ge.Co e successivi Atti), che svolge le attività di coordinamento per l'attuazione degli interventi, avvalendosi del supporto tecnico operativo del Servizio "Pianificazione Strategica Metropolitana" della Direzione Generale. A tal fine, garantisce il supporto al Sindaco metropolitano nella gestione delle attività e delle convocazioni relative al comitato di sorveglianza, nonché il coordinamento fra i soggetti attuatori, le strutture di controllo di 1° livello e l'organismo di certificazione con il DPCoE e ACT.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3700	ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC E RELATIVE SINTESI DIVULGATIVE.	Numero	1
3701	SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO PER LE ATTIVITÀ RELATIVE AL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2024
3702	ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E INDIRIZZO DEI REFERENTI DEL SUPPORTO TECNICO ALL'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI.	Data	31/12/2024
3703	ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO FRA I SOGGETTI ATTUATORI LE STRUTTURE DI CONTROLLO DI 1°LIVELLO E L'ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE CON IL DPCOE E ATC.	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

245

ALLEANZE TRA CITTA'

Obiettivo Performance

1563

ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI DI COLLABORAZIONE CON LE CITTÀ.

Nel quadro dell'obiettivo pluriennale volto a strutturare un sistema di alleanze tra le Città italiane, si intende operare per la piena attuazione degli accordi di collaborazione già definiti, anche in sinergia con il Forum per le Transizioni Giuste promosso da Fondazione per l'Innovazione Urbana. Nel corso del 2024 si darà una dimensione operativa agli Accordi stipulati, e si consoliderà la collaborazione attivata con il Comune di Napoli. Elemento di attenzione è la focalizzazione, nel quadro dei percorsi di collaborazione, anche sulla dimensione metropolitana, con l'obiettivo di potenziare la rete nazionale dei sistemi metropolitani.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3705 ACCORDI TRA CITTÀ: GRUPPI DI LAVORO ATTIVATI

Numero

1

3737 ATTIVAZIONE COLLABORAZIONI CON FORUM PER LE TRANSAZIONI GIUSTE

Data

31/12/2024

**Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

WELFARE E SALUTE: UNA COMUNITA' SOCIALMENTE RESPONSABILE

Obiettivo operativo

104

WELFARE E SALUTE

**Obiettivo Performance**

**1491**

**SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE SOCIALE DEI CITTADINI STRANIERI E ALLA COESIONE SOCIALE DELLA COMUNITÀ LOCALE**

Nel quadro dell'Atto di indirizzo e coordinamento della CTSSM si realizzeranno: coordinamento metropolitano della programmazione dei corsi di lingua italiana, interventi per la diffusione dei percorsi di lingua italiana come L2, interventi nel campo dell'immigrazione e dell'intercultura in collaborazione con l'Istituzione Gian Franco Minguzzi con la realizzazione del progetto "Ogni lingua vale" che vedrà la produzione di modelli di materiali didattici ispirati all'approccio plurilingue.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3540 INCONTRI DEL COORDINAMENTO METROPOLITANO DI PROGRAMMAZIONE DEI CORSI DI ITALIANO

Numero

2

3541 AGGIORNAMENTO BANCA DATI ONLINE LINGUA ITALIANA COME L2

Data

31/12/2024

3560 PROGETTO "OGNI LINGUA VALE" PRODUZIONE DI MODELLI DI MATERIALI DIDATTICI ISPIRATI ALL'APPROCCIO PLURILINGUE

Numero

3

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo Performance

1495

## ISTITUZIONE GIAN FRANCO MINGUZZI IN COLLABORAZIONE CON L'AREA SVILUPPO SOCIALE: EMPOWERMENT E LAVORO DI COMUNITA'; RAPPORTI CON IL TERZO SETTORE

L'Istituzione Gian Franco Minguzzi proseguirà la collaborazione con il Settore istruzione e sviluppo sociale, mirata al perseguimento degli obiettivi fissati in sede di CTSS Metropolitana di costruzione di un nuovo sistema di welfare metropolitano, dedicando particolare attenzione alla salute mentale e alle nuove emergenze sociali, ai temi dell'accoglienza e dell'inclusione sociale dei migranti, al contrasto del disagio giovanile, al benessere della popolazione anziana e delle persone con disabilità, alla lotta alla povertà, sviluppando o proseguendo progettazioni innovative e sperimentali, che valorizzino anche il ruolo del Terzo settore. Ampliamento del Servizio SOSTengo. Prosecuzione dell'opera di valorizzazione dei fondi archivistici conservati presso l'ex Ospedale Roncati e del progetto RISME, anche attraverso la Rete Archivi del presente, di valorizzazione della Biblioteca Minguzzi- Gentili, anche grazie alla Rete delle Biblioteche specialistiche, e della progettazione nel campo del welfare culturale.

### Codice e descrizione indicatore

### Unità di misura

### Obiettivo

3551	INCONTRI DISTRETTUALI DI MONITORAGGIO SU BUDGET DI SALUTE	Data	31/12/2024
3552	ORGANIZZAZIONE DI INIZIATIVE PUBBLICHE DELLA RETE 'SPECIALMENTE IN BIBLIOTECA'	Data	31/12/2024
3554	INCONTRI DI SENSIBILIZZAZIONE/FORMAZIONE SUL TERRITORIO METROPOLITANO SERVIZIO SOSTENGO!	Numero	3
3555	INCONTRI DI FORMAZIONE PER IL CONTRASTO AL DISAGIO GIOVANILE	Numero	3
3556	INCONTRI CON LE ASSOCIAZIONI DI FAMILIARI NEL CAMPO DELLA DISABILITA'	Data	31/12/2024
3557	INCONTRI DI COORDINAMENTO E INIZIATIVE DELLA RETE 'ARCHIVI DEL PRESENTE'	Numero	4
3558	INCONTRI DI COORDINAMENTO PROGETTO MEMORIE VIVE	Numero	4
3559	PROGETTO DI VALORIZZAZIONE DELL' ARCHIVIO EX- OSP. RONCATI	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 212 STRATEGIA METROPOLITANA PER UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE

**Obiettivo Performance** 1493 SOSTEGNO DELLA STRATEGIA DI AFFERMAZIONE DELLA CITTA' METROPOLITANA QUALE TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE

Gestione dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili: organizzazione, istruttoria e promozione. Coordinamento metropolitano dell'integrazione tra le politiche sociali, sanitarie e per il lavoro con il coinvolgimento degli Uffici di Piano distrettuali, i Servizi Sociali Territoriali, le AUSL di Bologna e Imola e l'Agenzia Regionale per il lavoro; gestione del gruppo di lavoro dedicato all'attuazione a livello metropolitano della L.r. 14/15, del Programma GOL Cluster 4 e delle azioni formative e di inserimento lavorativo del Fondo Regionale Disabili.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3546 INCONTRI DEL COORDINAMENTO METROPOLITANO L.R.14/2015, PROGRAMMA GOL E FONDO REGIONALE DISABILI	Numero	2
3548 RELAZIONE ANNUALE ATTIVITA' ALBO METROPOLITANO AZIENDE SOCIALMENTE RESPONSABILI	Data	31/12/2024

**Obiettivo operativo** 235 CTSSM, GOVERNANCE SOCIALE E SOCIOSANITARIA METROPOLITANA E DISTRETTUALE

**Obiettivo Performance** 1501 SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO

Nel 2024 verrà potenziato il ruolo della Città metropolitana come punto di riferimento delle politiche sociali, sociosanitarie e sanitarie, anche in attuazione del prossimo PSSR, avviando le attività per il nuovo Atto di Indirizzo e coordinamento della CTSSM, supportando la programmazione zonale; proseguirà inoltre il lavoro di organizzazione e gestione delle sedute dell'Ufficio di Supporto e della CTSSM e del coordinamento degli uffici di piano..

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3572 ORGANIZZAZIONE INCONTRI DI COORDINAMENTO CON UFFICI DI PIANO	Numero	6
3573 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE CTSSM	Numero	6
3574 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE UFFICIO DI SUPPORTO	Numero	7
3575 AVVIO LAVORI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MATROPOLITANA SOCIALE, SOCIOSANITARIA E SANITARIA	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 236 **INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA, POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER**

**Obiettivo Performance** 1502 **POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER**

Nel corso del 2024 proseguirà l'azione della Città metropolitana a supporto della realizzazione di azioni innovative nell'area della non autosufficienza. Nell'ambito delle attività di approfondimento e supporto alla programmazione, saranno definiti orientamenti comuni sulle persone disabili che invecchiano, saranno presentati i risultati del progetto giovani caregiver condotto su sei territori dell'area metropolitana bolognese, verranno inoltre definiti, nell'ottica di una sempre maggiore omogeneità di livello metropolitano, i criteri operativi del regolamento integrato unico sugli assegni di cura e sarà realizzato il report di monitoraggio dell'andamento del bando mobilità casa lavoro.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3577 INCONTRI CABINA DI REGIA CAREGIVER	Numero	3
3579 DEFINIZIONE ORIENTAMENTI COMUNI PER DISABILI CHE INVECCHIANO	Data	31/12/2024
3580 PRESENTAZIONE RISULTATI PROGETTO GIOVANI CAREGIVER	Data	31/12/2024
3581 DEFINIZIONE CRITERI OPERATIVI REGOLAMENTO INTEGRATO ASSEGNI DI CURA	Data	31/12/2024
3582 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO ANDAMENTO BANDO MOBILITA' CASA LAVORO PER PERSONE CON DISABILITA'	Data	31/12/2024

**Obiettivo operativo** 237 **CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO**

**Obiettivo Performance** 1503 **SUPPORTO ALLA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO**

Nel 2024 si proseguirà con le attività del Coordinamento metropolitano delle politiche di contrasto alla povertà e del Gruppo di lavoro con il Servizio Sociale Territoriale. Verrà mantenuto il coordinamento e il supporto ai territori sull'attuazione delle misure nazionali di contrasto alla povertà in particolare del "Assegno di Inlusione", anche attraverso momenti formativi e di approfondimento. Proseguirà l'attività di raccolta ed elaborazione dati. Proseguirà l'azione del Fondo di comunità metropolitano, in particolare del Progetto "Un Piatto per tutti", con la raccolta e distribuzione di beni di prima necessità ed il supporto alle reti distrettuali di contrasto alla povertà.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3584 REDAZIONE REPORT ANNUALE ATTIVITA' DEL FONDO DI COMUNITA' METROPOLITANO	Data	31/12/2024
3585 INIZIATIVE SEMINARIALI	Numero	2



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

238

SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Obiettivo Performance

1504

SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Continueranno le attività del Coordinamento nell'area infanzia e adolescenza, previsto dal Piano Sociale e Sanitario Regionale, proseguiranno gli approfondimenti ed il monitoraggio delle attività degli sportelli di ascolto nelle scuole, la promozione di momenti di raccordo e condivisione tra le scuole ed i servizi socio-sanitari-educativi territoriali. Si realizzeranno inoltre azioni di formazione degli operatori e delle operatrici dei servizi sociali, sanitari e dell'accoglienza (enti gestori strutture per minori e per madri con bambini), finalizzate a qualificare il sistema dell'accoglienza. Si promuoveranno azioni rivolte alle giovani generazioni volte alla promozione del benessere.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3586 INCONTRI TAVOLO DI COORDINAMENTO INFANZIA E ADOLESCENZA

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

Obiettivo operativo

102

PROMOZIONE DEL RACCORDO TRA SCUOLA, FORMAZIONE, TERRITORIO, LAVORO E SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICA NEL QUADRO DELL'AGENDA ONU 2030

Obiettivo Performance

1492

SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO

Consolidare il sistema metropolitano di relazioni scuola-territorio-lavoro e di sviluppo della cultura tecnico-scientifica. Promuovere la collaborazione interistituzionale ai fini di una più efficace relazione scuola-formazione-territorio-lavoro, anche tramite la definizione e l'attuazione di specifici Piani di intervento, Accordi, Protocolli e Progetti di Rete. Realizzare iniziative pubbliche di promozione della cultura tecnico-scientifica. Contrastare il gap di genere in ambito tecnico e scientifico e sviluppare la relazione fra sistema scolastico e formativo e sistema della ricerca e dell'innovazione. Realizzare progetti rivolti agli studenti per il contrasto a stereotipi discriminazione e alla violenza. Il tutto avviene nel quadro del PSM 2.0, nonché con riferimento al progetto 1.7 del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile, all'Agenda metropolitana 2.0 dello sviluppo sostenibile e al Programma di mandato.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3542	PUBBLICAZIONE DELLA NEWSLETTER METROPOLITANA IN TEMA DI CULTURA TECNICA	Numero	14
3543	DEFINIZIONE DEL PIANO DI INTERVENTO METROPOLITANO 2024/2025 PER IL SUCCESSO FORMATIVO E LE COMPETENZE PER LA VITA	Data	30/09/2024
3544	AVVIO PROGRAMMAZIONE 2024/25 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE	Data	31/12/2024
3545	AVVIO PROGRAMMAZIONE SUMMER SCHOOL CULTURA TECNICA ESTATE 2024	Data	30/06/2024
3599	REALIZZAZIONE AZIONI PROGETTO "RIECCOCI!" ANNO 2024 DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 239 **SOSTEGNO DIRITTO ALLO STUDIO**

**Obiettivo Performance** 1514 **SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO**

Approvare e sviluppare i programmi annuali per il diritto allo studio (LR n. 26/01 e LR n. 12/03); attribuire alle scuole del sistema nazionale d'istruzione i contributi per la realizzazione dei progetti di qualificazione e di miglioramento dell'infanzia (3-5 anni) e ai Comuni i contributi per il sostegno delle spese riferite al trasporto scolastico e all'assistenza per l'autonomia degli alunni disabili nelle scuole secondarie di secondo grado; assegnare alle famiglie le borse di studio; sostenere la riuscita scolastica e formativa di tutti gli adolescenti, con particolare attenzione ai giovani a rischio di marginalità sociale, e la piena inclusione scolastica e formativa dei bambini e alunni con disabilità.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3600 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DEGLI INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO AI SENSI DELLA LR N. 26/01	Data	31/12/2024
3601 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE PER GLI INTERVENTI DI QUALIFICAZIONE E MIGLIORAMENTO DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA AI SENSI DELLE LR N. 12/03 E LR N. 26/01	Data	31/12/2024

**Obiettivo operativo** 240 **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

**Obiettivo Performance** 1515 **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

Elaborazione del piano annuale per la programmazione dell'offerta di istruzione e organizzazione della rete scolastica, sulla base delle proposte avanzate dagli Enti locali e dalle Autonomie scolastiche; condivisione negli organismi di coordinamento e concertazione interistituzionale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3602 REDAZIONE PIANO ANNUALE DI PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA	Data	30/11/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

Obiettivo operativo

241

POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DELL'ORIENTAMENTO, DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE E DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE PER ADOLESCENTI, GIOVANI E PERSONE ADULTE

Obiettivo Performance

1516

ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

Consolidare gli strumenti di informazione e i servizi on-line per agevolare un orientamento efficace nella scelta della scuola superiore per i giovani e le loro famiglie; promuovere il diritto ad apprendere per tutta la vita anche come strumento di migliore occupabilità. Redazione del piano attività della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente - ReMAP e relativa relazione annuale sulle attività svolte.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3604 AGGIORNAMENTO GUIDA ON LINE "LA SCUOLACHEVOGLIO" ANNO SCOLASTICO 2024/25

Data

31/12/2024

3606 RELAZIONE ANNUALE DELL'ATTIVITA' SVOLTA REMAP

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

**Obiettivo operativo** 234 **PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI**

**Obiettivo Performance** 1520 **POLITICHE DI EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLE DIFFERENZE E DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA**

Consolidamento e rafforzamento della rete dei servizi offerti sul territorio metropolitano, volti a contrastare la violenza di genere, e implementazione di progetti di sensibilizzazione. Monitoraggio delle azioni previste all'interno dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza. Partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei attraverso progetti in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio e realizzazione del progetto di ambito metropolitano per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alla violenza. Prosecuzione del lavoro del Gruppo di lavoro tecnico di ambito metropolitano sul contrasto alla violenza, finalizzato alla promozione di azioni sulle pari opportunità e sul contrasto alla violenza. Promozione di azioni per favorire l'autonomia abitativa delle donne in percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Coinvolgimento del sistema scolastico e formativo in iniziative di contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, attraverso un'attività che coinvolgerà le scuole all'implementazione del sito che verrà realizzato.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3610 INCONTRI MONITORAGGIO ACCORDO METROPOLITANO CONTRASTO VIOLENZA	Numero	2
3611 CREAZIONE PAGINA WEB "DONNE DEI SUD DEL MONDO" COLLEGATA AL SITO IMMIGRAZIONE	Data	31/12/2024

**Obiettivo Performance** 1521 **POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI**

Favorire l'accesso e la qualificazione al mondo del lavoro da parte delle donne. Favorire ed incrementare progetti di welfare aziendale e di comunità, che migliorino l'organizzazione del lavoro e incidano sulla qualità di vita delle persone e sulla competitività delle imprese. Partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei attraverso progetti in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio e realizzazione del progetto di ambito metropolitano per la promozione dell'autonomia lavorativa della donne vittime di violenza. Promuovere occasioni di confronto e di apprendimento continuo sviluppando servizi che favoriscano il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale. Favorire il networking, incentivare lo scambio e creare sinergie tra le aziende grazie alla condivisione di valori e all'adozione di buone pratiche. Sviluppare azioni di Responsabilità Sociale in ottica di genere, in una logica di progressivo coinvolgimento anche delle piccole e medie imprese. Creare un sistema il più possibile omogeneo per la formazione e l'accrescimento culturale delle lavoratrici e dei lavoratori e per la divulgazione delle opportunità di crescita nella carriera delle donne, soggetti tradizionalmente penalizzati e scarsamente presenti in determinati settori industriali, favorendo la collaborazione tra istituzioni pubbliche e private del territorio, nella condivisione degli indirizzi strategici orientati allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3612 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

POLITICHE ABITATIVE

Obiettivo operativo

226

POLITICHE PER LA CASA

Obiettivo Performance

1494

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

Nell'esercizio della funzione inerente alle politiche abitative, la Città metropolitana di Bologna intende perseguire le seguenti azioni:- nell' ambito del Tavolo di concertazione delle politiche abitative (L.R. 24/2001), intese sui programmi di alienazione e reinvestimento degli alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica ERP e informative e pareri in merito ad interventi di Edilizia Residenziale Sociale ERS;  
- scioglimento di AMA e progettazione inerente al reinvestimento delle risorse.In relazione al coordinamento in tema di welfare abitativo e nell'ambito dell'Osservatorio Metropolitano sul Sistema Abitativo (PROT n. 6934 del 07/02/2023), Città metropolitana intende inoltre proseguire l'analisi dei fabbisogni abitativi del territorio metropolitano, con la redazione di un apposito report.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3549	REPORT DI ANALISI E RICOGNIZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE NELL'AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA	Data	31/12/2024
3550	INCONTRI DEL TAVOLO TERRITORIALE DI CONCERTAZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE	Numero	4
3615	INCONTRI DI PROGETTAZIONE E REINVESTIMENTO RISORSE AMA	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Corpo di polizia locale della città metropolitana

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

Obiettivo operativo 136 SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA

Obiettivo Performance 1589 GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

Attuazione di interventi e operazioni sul territorio; implementazione di tecniche e modalità finalizzate a migliorare l'efficacia operativa dei servizi svolti in esecuzione delle deleghe di cui la L.R. n. 13/2015 e atti derivati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3758	SERVIZI FAUNISTICI E VENATORI	Numero	615
3759	SERVIZI DI VIGILANZA AMBIENTALE	Numero	310
3760	SERVIZI DEL VOLONTARIATO IN COORDINAMENTO	Numero	660
3761	INTERVENTI DI CONTROLLO FAUNISTICO VENATORIO CON STRUMENTI O TECNICHE A RIDOTTO IMPATTO	Numero	540
3762	SERVIZI ITTICI	Numero	190
3763	PIANI DI CONTROLLO	Numero	190
3764	PIANO DI CONTROLLO (CON TRAPPOLAGGIO PERMANENTE) PER SICUREZZA VOLI PRESSO AEROPORTO G. MARCONI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo Performance 1592 PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

Studio e prepareri tecnici finalizzati alla modifica e/o all'innovazione di processi, rapporti, attività e servizi (1 - Controlli anti-inquinamento, 2 - Manifestazioni celebrative, 3 - Protezione civile, 4 - Piani di controllo (nutrie) 5 - Studi propedeutici alle audizioni dell'Autorità sulle violazioni alla legislazione faunistica e ambientale) anche in esecuzione delle deleghe di cui alla L.R. n. 13/2015 e atti derivati.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3776 ATTIVITA' PREPARATORIA / ISTRUTTORIA PER AUTORITA' DECISORIA	Numero	10
3777 FORME DI COLLABORAZIONE CON ALTRE FORZE DI POLIZIA	Numero	40
3778 SERVIZI DI VIGILANZA EMERGENZE FAUNISTICHE (INFLUENZA AVIARIA, PESTE SUINA, MONITORAGGIO LUPI)	Numero	40
3779 INTERVENTI PER IL CONTROLLO DEL CINGHIALE E DELLA NUTRIA ATTUATI DIRETTAMENTE DA OGNI SINGOLO AGENTE DELLA POLIZIA LOCALE IN OTTEMPERANZA ALLE ORDINANZE SINDACALI O IN AUTONOMIA	Numero	40

## Obiettivo operativo 137 SICUREZZA STRADALE

## Obiettivo Performance 1590 GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE

Sviluppare e testare modalità operative, tecniche o strumentali di controllo, al fine di assicurare una più articolata ed efficace - sotto il profilo della prevenzione e delle sanzioni - attività a presidio della sicurezza stradale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3765 TEMPO MEDIO DI NOTIFICA DEI VERBALI CDS ELEVATI A VEICOLI CON TARGA ITALIANA ENTRO 45 GG DALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE	Tempo medio	45
3767 SVILUPPO DELLA NOTIFICAZIONE DIGITALE	Data	31/12/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

Obiettivo Performance

1588

COLLABORAZIONE NELLE AZIONI DI CONTRASTO E PREVENZIONE ALLA VIOLENZA SULLE DONNE

Pur non rivestendo, per competenze e preparazione specifica, funzioni in merito nell'ambito della propria attività di Comunità, la Polizia locale della Città metropolitana monitora e informa le Autorità relativamente a situazioni di criticità da seguire in modo continuativo e ravvicinato. Collabora alle operazioni conseguenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3757 INFORMAZIONE E/O VIGILANZA SU SITUAZIONI ANCHE POTENZIALMENTE CRITICHE

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Direzione Generale

PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

Obiettivo operativo

99

PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1464

ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

Il PSM 2.0 (2018) è lo strumento di indirizzo per il programma di governo dell'Ente, delle Unioni e dei comuni dell'area metropolitana, e orienta le politiche settoriali della CM secondo i principi della sostenibilità, dell'inclusività, e dell'attrattività, per rafforzare l'identità internazionale e cosmopolita di Bologna. Così come evidenziato nelle Linee di mandato 2021-26 questa visione consente di definire progetti in un'ottica di equilibrio territoriale nel rispetto e nella valorizzazione delle singole vocazioni territoriali passando da una dinamica di concorrenza interna a quella della cooperazione. In linea con tale visione, il PSM promuove quindi progettualità a carattere multidisciplinare, volti a superare la particolare fase critica post pandemia e guerra in Ucraina e di cogliere le opportunità della nuova programmazione europea 21-27, in particolare del PNRR al fine di incrementare gli investimenti sul territorio metropolitano. A tal fine è stata istituita la Cabina di regia dei Fondi europei che svolge un ruolo di coordinamento con l'obiettivo di contribuire a migliorare l'efficacia dei processi di gestione e attuazione delle risorse in una visione di crescita sostenibile coerente con il PSM 2.0. Si prevede quindi di continuare l'attività di monitoraggio e studi specialistici di carattere trasversale che potranno essere punti di riferimento per i futuri aggiornamenti del Piano.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3471	SUPPORTO ALLA SEGRETERIA TECNICA DELLA CABINA DI REGIA DEI FONDI EUROPEI	Data	31/12/2024
3472	SISTEMATIZZAZIONE E STANDARDIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO PSM 2.0: DEFINIZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DI UN DATABASE	Data	31/12/2024
3616	REPORT MONITORAGGIO INTEGRATO PSM2.0-AGENDA 2.0 E DUP	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

Obiettivo operativo

215

TUTELA E DIFESA IN FORMA ASSOCIATA TRA ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1485

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA DEGLI ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

L'Avvocatura civica metropolitana assicura attività di tutela degli Enti costituenti l'ufficio unico Avvocatura civica metropolitana nelle discipline amministrative, civilistiche e tributarie; patrocinio diretto degli Enti in giudizio; prevenzione e componimento delle controversie tramite la partecipazione a procedure di mediazione, conciliazione, negoziazione e predisposizione accordi transattivi; assolvimento degli adempimenti legali relativi al contenzioso affidato; coordinamento dei rapporti con soggetti interni ed esterni. L'Avvocatura civica metropolitana assicura attività di consulenza alle Strutture degli Enti su tematiche giuridiche rilevanti. Formula pareri scritti, a volte accompagnati da schemi di atti e/o di comunicazioni, ovvero in occasione di appositi incontri, in risposta a quesiti parimenti formulati per iscritto. Interviene ai fini della prevenzione del contenzioso.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3531 PERCENTUALE RILASCIO PARERI SCRITTI ENTRO 30 GG LAVORATIVI

Numero

90

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

**Obiettivo operativo** 46 **CONSULENZA, TUTELA E DIFESA**

**Obiettivo Performance** 1484 **TUTELA E DIFESA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

L'Avvocatura civica metropolitana assicura attività di tutela della Città metropolitana di Bologna nelle discipline amministrative, civilistiche (incluso il pubblico impiego) e tributarie; patrocinio diretto dell'Ente in giudizio; prevenzione e componimento delle controversie tramite la partecipazione a procedure di mediazione, conciliazione, negoziazione e predisposizione accordi transattivi; assolvimento degli adempimenti legali relativi al contenzioso affidato; coordinamento dei rapporti con soggetti interni ed esterni (Organi Politici, Dirigenza, Enti, Istituzioni, Organi Giudiziari, Legali esterni, Compagnie Assicurative, ecc.).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3528 PERCENTUALE DI PATROCINI DIRETTI RISPETTO AL TOTALE DELLE COSTITUZIONI IN MATERIE DI COMPETENZA DELL'AVVOCATURA

Numero

80

**Obiettivo Performance** 1490 **CONSULENZE DEL SERVIZIO AVVOCATURA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO**

Consulenza alle Strutture dell'Ente su tematiche giuridiche rilevanti svolta dall'Avvocatura civica metropolitana. Formulazione di pareri scritti, ivi compresa, talvolta, la predisposizione di schemi di atti e/o comunicazioni, ovvero in occasione di appositi incontri, in risposta a quesiti parimenti formulati per iscritto. Interventi ai fini della prevenzione del contenzioso.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3537 TEMPI MEDI DIRISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Numero

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo 174 FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Obiettivo Performance 1463 ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020

Attualmente il Piano Sviluppo e Coesione finanziato con 107 milioni di euro è costituito da 30 interventi di cui 13 a titolarità della Città metropolitana e 17 a regia da parte di Unioni dei Comuni e Comuni. La Città metropolitana in qualità di Autorità di Gestione del PSC è responsabile sia delle attività di attuazione-monitoraggio che di controllo degli interventi. A tal fine si procederà nelle attività di monitoraggio bimestrale dello stato di avanzamento amministrativo e contabile degli interventi nonché nella predisposizione delle relative dichiarazioni di spesa. Importante anche l'attività di coordinamento con i Soggetti Attuatori degli interventi con il Dipartimento per le Politiche di Coesione (DPCoe) e l'Agenzia per la Coesione Territoriale anche in vista della nuova programmazione 2021-27. Per garantire l'attuazione degli interventi, così come previsto nel Si.Ge.Co e successivi Atti, l'Autorità Responsabile individuata nella dirigente dell'Area sviluppo economico del supporto tecnico operativo del Servizio "Pianificazione Strategica Metropolitana" della Direzione Generale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3466	MONITORAGGIO E VALIDAZIONE BIMESTRALE DEGLI INTERVENTI PRESENTI NEL SISTEMA GESTIONE PROGETTI (SGP)	Numero	6
3467	PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC E RELATIVE SINTESI DIVULGATIVE	Numero	1
3468	ATTIVITÀ DI SEGRETERIA TECNICA DEL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

196

L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1465

ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI

Dalla Carta di Bologna per l'Ambiente (2017) è stato indagato lo sviluppo sostenibile nella sua complessità, elaborando l'Agenda 2.0 che introduce un sistema di indicatori di monitoraggio e autovalutazione delle politiche pubbliche attraverso la definizione di 26 obiettivi quantitativi, in interazione con gli strumenti di programmazione e pianificazione comunali e metropolitani. In questa cornice si inseriscono i rapporti fra CmBo RER e CoBo, di collaborazione e condivisione della territorializzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile e costruzione di un sistema multilivello di Agende territoriali da incardinare nei DUP e DEFR. Nel PIAO 2023 e DUP 24-26 sono definiti i collegamenti tra obiettivi quantitativi dell'Agenda 2.0 e obiettivi operativi del DUP, per evidenziare il contributo prodotto da azioni e progettualità dell'Ente nella catena di creazione del valore pubblico. Centrali per il radicamento dell'Agenda 2.0 sono anche le attività di comunicazione e sensibilizzazione, a partire dai percorsi educativi e formativi e in particolare il Festival della Cultura tecnica e il Concorso sullo sviluppo sostenibile, giunto alla IV edizione. La CM inoltre è beneficiaria e referente del MASE, e coordina e monitora la realizzazione di progetti di forestazione di alcuni Comuni. Infine a settembre 2023 il MASE ha approvato la revisione della SNSvS che prevede nei prossimi anni la definizione di nuovi accordi di collaborazione con Regioni, Province autonome e Città metropolitane.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3473	QUINTA EDIZIONE DEL CONCORSO PER LE SCUOLE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ	Data	31/12/2024
3474	SUPPORTO ALLA REDAZIONE E PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE SUL "VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE" E DEL DUP	Data	31/12/2024
3475	COORDINAMENTO E SUPPORTO TECNICO AI COMUNI DI GRANAROLO DELL'EMILIA MINERBIO, BOLOGNA, IMOLA, BENTIVOGLIO E CASTENASO, NONCHÉ LA CM, PER LA REALIZZAZIONE E RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI DI FORESTAZIONE URBANA DI CUI AL BANDO MITE 2020-21	Data	31/12/2024
3476	ATTIVITÀ RELATIVE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO ACCORDO CON IL MASE PER LA DEFINIZIONE DI AZIONI E PROGETTI VOLTI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE NAZIONALE E REGIONALE	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

**Obiettivo operativo** 234 **PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI**

**Obiettivo Performance** 1474 **PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE**

Creazione di apposita sezione del sito istituzionale dedicata alla parità di genere al fine di promuovere ulteriori livelli di trasparenza nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza attraverso la pubblicazione di documenti, dati, informazioni, statistiche.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3520 CREAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DEI CONTENUTI DI APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DEDICATA ALLA TRASPARENZA DI GENERE

Data

01/04/2024

**Obiettivo Performance** 1475 **MONITORAGGIO DELLA PARITA' DI GENERE NELLE NOMINE DELLE SOCIETA' PARTECIPATE**

Pur precisando che per le Società a controllo pubblico la legislazione vigente prevede la parità di genere nei C.d.A e nei Collegi Sindacali, negli indirizzi sulle nomine, approvate dal Consiglio metropolitano con delibera n. 54 del. 22/12//2021, è stato previsto che il Sindaco metropolitano promuove il rispetto della parità di genere tra coloro che ricoprono pubblici incarichi di designazione metropolitana in tutti gli organismi partecipati, indipendentemente dall'esistenza o meno di un controllo da parte dell'Ente. L'Ufficio monitora che vi sia un equilibrio nel rispetto di questo principio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3508 MONITORAGGIO ED EVENTUALI SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'U.O. SOCIETA' SULL'ATTUAZIONE DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NEI CDA E NEI COLLEGI SINDACALI DELLE SOCIETA' PARTECIPATE DALL'ENTE

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

**Obiettivo operativo** | 175 | SVILUPPO DELLE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI NELL'AREA METROPOLITANA BOLOGNESE E CON ALTRE ISTITUZIONI

**Obiettivo Performance** | 1478 | CONVENZIONE QUADRO PER LE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI

Supporto all'attuazione della Convenzione quadro per la realizzazione di forme di collaborazione fra Istituzioni locali anche mediante la costituzione di uffici comuni o avvalimento di uffici della Città metropolitana da parte delle Unioni di Comuni e supporto alla redazione tecnica di accordi attuativi e loro successivo monitoraggio.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3511 PROPOSTE ACCORDI ATTUATIVI DELLA CONVENZIONE QUADRO	Numero	1
3512 ALTRI ACCORDI - CONVENZIONI	Numero	1
3526 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI ATTUATIVI	Numero	1

**Obiettivo operativo** | 206 | SOGGETTO AGGREGATORE E POSSIBILE IMPLEMENTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA

**Obiettivo Performance** | 1471 | INDIZIONE PROCEDURE D'APPALTO COME SOGGETTO AGGREGATORE E GESTIONE DELLE CONVENZIONI ATTIVE

Consolidamento del ruolo di centrale di committenza "qualificata" presso ANAC tramite l'indizione di procedure a evidenza pubblica sopra soglia comunitaria per l'affidamento di beni e servizi nelle categorie individuate con d.p.c.m. al fine di stipulare convenzioni cui possono aderire gli enti pubblici - escluso il comparto della sanità - aventi sede sul territorio regionale. Gestione delle convenzioni attive. Sviluppo progetto costituzione Rete CUC metropolitane

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3487 PROCEDURE BANDITE	Numero	2
3488 RETE CUC METROPOLITANE: COSTITUZIONE	Data	31/12/2024
3524 CUSTOMER SATISFACTION PRESSO GLI ENTI ADERENTI	Data	30/09/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo

178

CONTROLLI INTERNI

Obiettivo Performance

1469

REFERTO ANNUALE ALLA CORTE DEI CONTI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI

Il referto annuale sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni ha ad oggetto la regolarità della gestione, l'efficacia e l'adeguatezza del sistema adottato, sulla base delle linee guida deliberate annualmente dalla sezione delle autonomie della Corte dei conti. Il referto, sottoscritto dal Sindaco della Città Metropolitana, avvalendosi del Segretario generale, è caricato sulla piattaforma del sistema Con.Te.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3484 REFERTO ANNUALE SECONDO IL MODELLO DEFINITO DALLA CORTE DEI CONTI

Numero

1

Obiettivo Performance

1470

CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Controlli successivi di regolarità amministrativa, a campione e/o sistematici, sulle tipologie di provvedimenti definitivi e nella misura definita per tipologia con apposita determina del Segretario Generale, anche con riferimento agli appalti PNRR. Comunicazione ai dirigenti interessati delle eventuali irregolarità/illegittimità riscontrate e, in esito al contraddittorio, formulazione del giudizio definitivo sull'atto esaminato. Relazione quadrimestrale con le risultanze dell'attività di controllo successivo, ivi compresi rilievi generali e azioni correttive poste in essere. Controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile - quale struttura di controllo di primo livello - sugli interventi (opere pubbliche) a titolarità finanziati con FSC 2014-2020, come da Sigeco e relativo manuale

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3485 RELAZIONI QUADRIMESTRALI SULL'ESITO DEI CONTROLLI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Numero

3

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

223

PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Obiettivo Performance

1481

ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

Analisi dell'assetto complessivo delle Società partecipate direttamente o indirettamente dalla Città metropolitana medesima, predisponendo, ove ricorrono i presupposti di legge, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione anche mediante messa in liquidazione o cessione ed evidenziando eventuali esigenze di adesione a nuove Società al fine del perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente. Si dovrà inoltre procedere a verificare l'avanzamento del progetto di quotazione in borsa di BolognaFiere S.p.A. e le ripercussioni sulla partecipazione della Città metropolitana di Bologna.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3518 RELAZIONE IN MERITO ALL'ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE E SU EVENTUALI ESIGENZE DI ADESIONE A NUOVE SOCIETA'

Data

31/12/2024

3614 RELAZIONE SU AVANZAMENTO PROGETTO QUOTAZIONE IN BORSA DI BOLOGNA FIERE S.P.A ED EFFETTI SULLA PARTECIPAZIONE DELLA CITTA' METROPOLITANA

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1466

CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Adeguamento alle nuove disposizioni in materia di trasparenza attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dell'applicativo Casa di Vetro, focus formativo dedicato ai referenti di primo e secondo livello dell'Ente e controllo periodico sullo stato di attuazione al fine di apportare tempestivamente gli eventuali necessari correttivi e adempiere anche agli obblighi di rendicontazione di legge.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3477 CONTROLLO INFRANNUALE E COMPILAZIONE SCHEDA ANAC PER OIV (NUCLEO)

Data

31/07/2024

3478 RELAZIONE STATO DI ATTUAZIONE E PROPOSTE DI SVILUPPO

Data

15/12/2024

3561 FORMAZIONE SPECIFICA SUI SINGOLI OBBLIGHI

Data

31/12/2024

Obiettivo Performance

1467

PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA E ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

In attuazione della L. 190/2012, del PNA e delle disposizioni di legge sul PIAO attuare il processo di gestione del rischio corruttivo individuando poi misure generali e specifiche, di cui monitorare l'attuazione, per contribuire alla creazione del valore pubblico connesso alla cultura della legalità

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3480 MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 2024-2026

Numero

2

3481 MAPPATURA E VALUTAZIONE DEL RISCHIO, INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA AL FINE DELLA STESURA DEL PIAO 2025-2027

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo Performance**

**1468**

**PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA**

Partecipazione agli incontri della rete regionale per l'integrità e la trasparenza al fine di approfondire e condividere interpretazioni, documenti e buone prassi a livello regionale da diffondere anche nell'ambito del territorio metropolitano attraverso interlocuzioni e riunioni con il Tac.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3482	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	Numero	2
3483	INCONTRI CON RPCT METROPOLITANI, DELLE SOCIETA' PARTECIPATE DELL'ENTE IN CUI SONO TRATTATI ARGOMENTI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	Numero	2
3522	ISTITUZIONE SERVIZIO NEWSLETTER RIEPILOGATIVA DEDICATA AGLI RPCT METROPOLITANI E DELLE SOCIETA' PARTECIPATE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Numero	12

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo 46 CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance 1482 CONSULENZA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO

Consulenza agli Organi istituzionali e alle strutture dell'Ente su tematiche giuridiche rilevanti, come disciplinato da apposita circolare. Formulazione di pareri scritti o resi in occasione di appositi incontri, ivi compresa la predisposizione di schemi di atti e/o documenti e/o di procedure in risposta a quesiti formulati per iscritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3523 TEMPI MEDI DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo operativo 176 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

### Obiettivo Performance 1479 INFORMAZIONE GIURIDICA METROPOLITANA

Servizio di informazione giuridica metropolitana alle Unioni di Comuni dell'area metropolitana bolognese, ai singoli Comuni interessati e agli Uffici della CmBo.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3513 NUMERO INFORMAZIONI GIURIDICHE INOLTRATE	Numero	6000
3514 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA ALLE RICHIESTE DI APPROFONDIMENTI (GG) AGLI UFFICI DELL'ENTE, DELLE UNIONI DEI COMUNI E DEI COMUNI NON ASSOCIATI	Tempo medio	1
3515 INCREMENTO DEL NUMERO DI INFORMAZIONI GIURIDICHE INOLTRATE RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE	Numero	500

### Obiettivo Performance 1480 ELABORAZIONE DI MODELLI REGOLAMENTARI E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Aggiornamento dello Statuto e dei regolamenti dell'ente. Elaborazione di schemi regolamentari metropolitani comuni e condivisi tecnicamente a livello metropolitano attraverso il tavolo tecnico di coordinamento dei vertici amministrativi delle Unioni. Aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti e supporto ai Settori nell'azione di semplificazione amministrativa.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3516 AGGIORNAMENTO ANAGRAFE DEI PROCEDIMENTI	Data	30/09/2024
3517 REGOLAMENTI SPECIALISTICI: SUPPORTO GIURIDICO E PUBBLICAZIONE	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

Obiettivo operativo

229

ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI

Obiettivo Performance

1472

SUPPORTO INTEGRATO AGLI ORGANI DI GOVERNO DELLA CITTA' METROPOLITANA

Assistenza giuridico-amministrativa-organizzativa integrata agli Organi di Governo metropolitani e agli uffici dell'Ente nella definizione delle proposte di atti amministrativi e degli iter per la loro approvazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3489	ISTANZE DI ACCESSO AI CONSIGLIERI	Numero	1
3490	NUMERO SEDUTE UDIENZE CONOSCITIVE	Numero	1
3491	PRE-PARERI ATTI DI CONSIGLIO, UFFICIO DI PRESIDENZA, CONFERENZA METROPOLITANA E ATTI SINDACALI	Numero	1
3492	ISTANZE DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO	Numero	1
3493	CONVOCAZIONI RIUNIONI 'ART. 35' (STATUTO)	Numero	1
3494	ORGANIZZAZIONE EVENTI A SUPPORTO DEL SINDACO METROPOLITANO	Numero	1
3495	GESTIONE PARTECIPAZIONE SINDACO E CONSIGLIERI DELEGATI AD EVENTI ESTERNI	Numero	1
3496	RICHIESTE DI PATROCINIO PROCESSATE	Numero	1
3497	RIMBORSI DATORI DI LAVORO E GIUSTIFICHE AI CONSIGLIERI	Numero	1
3498	NUMERO SEDUTE CONSIGLIO METROPOLITANO	Numero	1
3499	NUMERO SEDUTE UFFICIO DI PRESIDENZA DELLA CONFER.METR. DEI SINDACI	Numero	1
3500	NUMERO SEDUTE CONFERENZA METROPOLITANA DEI SINDACI	Numero	1
3501	NUMERO SEDUTE COMMISSIONI CONSILIARI	Numero	1
3502	TAVOLO TECNICO DI COORDINAMENTO DELLE UNIONI DEI COMUNI E DELLA CM	Numero	1
3503	NUMERO SEDUTE CAPIGRUPPO	Numero	1

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

3521 NUMERO ISTANZE / PETIZIONI / PROPOSTE	Numero	1
3529 NUMERO RIUNIONI 'ART. 35' (STATUTO)	Numero	1
3530 NUMERO ATTI SINDACALI, ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI 'ART. 35' (STATUTO)	Numero	1

Obiettivo operativo 244 SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE

Obiettivo Performance 1476 FUNZIONE GARE E CONTRATTI

Supporto agli uffici dell'Ente nella gestione degli appalti sopra soglia comunitaria, dalla revisione dei documenti di gara alla gestione della procedura, sino alla formalizzazione dei contratti anche in forma pubblica amministrativa ed alla conseguente registrazione telematica, formalizzazione e conseguente registrazione per tutti i contratti rogati in forma pubblica amministrativa nell'ente

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3509 PROCEDURE SOPRA SOGLIA COMUNITARIA BANDITE DALL'ENTE	Numero	2

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo 141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Obiettivo Performance 1477 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

Monitoraggio, analisi e proposte di miglioramento del modello di governance metropolitano e delle relazioni istituzionali con particolare riferimento al consolidamento e sviluppo delle Unioni di Comuni.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3525 AGGIORNAMENTO SULLO STATO DI SALUTE DELLE UNIONI DI COMUNI E PROSPETTIVE DI SVILUPPO	Data	31/12/2024



**Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

**Obiettivo operativo** | **179** | **VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE**

**Obiettivo Performance** | **1486** | **GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO TECNICO-AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA: AGGIORNAMENTO DI DENUNCE CATASTALI DEGLI IMMOBILI RIFERITI AL CATASTO TERRENI E FABBRICATI**

Gestione tecnica - amministrativa del patrimonio metropolitano tendente alla valorizzazione dello stesso attraverso attività che permettano l'individuazione dei cespiti da accatastare, con la relativa risoluzione di problematiche tecnico-giuridiche che potrebbero emergere. Esecuzione di rilievi e procedure per la presentazione dei relativi DOCFA all'Agenzia delle Entrate relative alle variazioni dello stato, consistenza e destinazione delle unità immobiliari urbane censite.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3532 TOTALE ISTRUTTORIE EVASE NELL'ANNO IN PERCENTUALE	Numero	80

**Obiettivo Performance** | **1487** | **VALORIZZAZIONE E DISMISSIONI PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

Predisposizione del Piano di valorizzazione e alienazione secondo i seguenti contenuti: aggiornamento dell'elenco dei beni e classificazione del patrimonio sulla base del possibile utilizzo, individuazione di strategie di utilizzazione e dismissioni. Esperimento di procedure di alienazione degli immobili previste nel Piano delle alienazione 2023.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3533 NUMERO DI AVVISI PUBBLICATI/TOTALE VENDITE PREVISTE NEL PAV IN PERCENTUALE	Numero	90
3796 ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCESSIONE DI UN IMMOBILE UBICATO NEL COMUNE DI IMOLA CON APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DI UN AVVISO PUBBLICO PER L'INDIVIDUAZIONE DI UN SOGGETTO QUALIFICATO.	Data	30/09/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1596</b>	<b>VALORIZZAZIONE PATRIMONIO DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA</b>
------------------------------	-------------	--

Ricognizione degli alloggi/fabbricati vuoti di edilizia residenziale pubblica con verifica del loro stato manutentivo mirata all'efficientamento dei fabbricati ERP per la creazione di un nuovo rapporto con ACER.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3797 PROGRAMMAZIONE DEGLI EFFICIENTAMENTI RELATIVI AGLI ALLOGGI/FABBRICATI ERP.REDAZIONE PIANO DEGLI EFFICIENTAMENTI.	Data	30/10/2024

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1597</b>	<b>SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE PUBBLICO</b>
------------------------------	-------------	---

Predisposizione di un piano generale di razionalizzazione e valorizzazione degli spazi utilizzati per fini istituzionali da parte della Città metropolitana sia rispetto agli immobili di proprietà che rispetto a quelli acquisiti a vario titolo da soggetti terzi.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3798 PREDISPORRE UN PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI SPAZI UTILIZZATI PER FINI ISTITUZIONALI	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

**Obiettivo operativo** 161 **COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO**

**Obiettivo Performance** 1575 **MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE**

La realizzazione delle opere necessarie per le infrastrutture della banda larga presenta le stesse criticità di ogni altra opera pubblica, è per questo necessario monitorare lo stato avanzamento lavori in modo analitico per poter intervenire tempestivamente nel caso di ostacoli o problemi che rallentano l'esecuzione dei lavori. Le criticità iniziali legate alle lamentele degli operatori relativamente ai tempi di rilascio della autorizzazioni da parte degli Enti Locali paiono superate, ma permangono forti ritardi da parte di Open Fiber che rallentano la possibilità di commerciabilità reale della larga banda in molti dei territori periferici, e non, del nostro territorio. L'opera di monitoraggio da parte dei tecnici del Servizio Innovazione digitale per le Unioni ed i Comuni permette ai decisori politici ed ai tecnici del territorio di avere un riscontro terzo ed indipendente rispetto alla situazione reale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3725 REPORT PRIMO SEMESTE DA INVIARE AI COMUNI/UNIONI

Data

30/06/2024

3726 REPORT FINE ANNO 2024 DA INVIARE AI COMUNI/UNIONI

Data

31/12/2024

**Obiettivo Performance** 1576 **PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE (IN ATTUAZIONE AL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE STABILITO DAL CAD)**

Lo schema che si è data la Città metropolitana rispetto agli obblighi di redazione del Piano Triennale derivanti dal CAD (Codice Amministrazione Digitale) prevede una pluralità di piani, coerenti tra loro, che orientano le diverse linee di attività dell'Ente nell'ambito della digitalizzazione: il Piano delle Azioni Digitali - PAD - rappresenta il primo "componente" del Piano Triennale per la digitalizzazione dell'Ente Città metropolitana di Bologna. Le altre componenti del Piano Triennale sono il PID - Piano per le Infrastrutture Digitali, il PGD - Piano per il superamento del Gap Digitale, il PMD - Piano Metropolitano per la digitalizzazione. Il termine 'piano triennale' è utilizzato in quanto così definito da Agid, ma il suo nome più corretto sarebbe 'programma triennale', in quanto insieme coordinato di più piani.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3803 AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO: "PIANO DELLE AZIONI DIGITALI" - N° 1 DOCUMENTO IN VERSIONE 4.0

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 243 **SERVIZI PER LA DIGITALIZZAZIONE OMOGENEA E CONDIVISA DELLE UNIONI E DEI COMUNI**

**Obiettivo Performance** 1543 **GEOLOCALIZZAZIONE DEI NUMERI CIVICI DI 10 ENTI DEL TERRITORIO**

Attività svolta con i Comuni del territorio metropolitano per favorire il corretto aggiornamento del DBTR (Database Topografico Regionale) attraverso WebSIT® e i servizi web messi a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3646 PROGETTAZIONE, COLLAUDO E PRODUZIONE	Data	31/12/2024

**Obiettivo Performance** 1577 **MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI DIGITALI**

La Misura 1.4.2 del PNRR (Missione 1 - Componente 1 - Asse 1) vede AGID come soggetto attuatore; tale misura per la: "Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" destina 80.000.000,00 di euro per la diffusione di strumenti e strategie condivise: da test di usabilità ad attività di comunicazione e disseminazione passando per lo sviluppo di kit dedicati e altro;"Agid si avvale come soggetti sub-attuatori delle Regioni e delle Città metropolitane (intese anche come Comune capoluogo della Città metropolitana); mediante apposito Accordo e Piano Operativo i soggetti sub-attuatori si impegnano a: assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità; erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità; ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente. Il tutto ha come riferimento le normative Europee e quelle italiane di recepimento, in particolare il "DECRETO LEGISLATIVO 27 maggio 2022, n. 82 - "Attuazione della direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi."

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3804 AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI FORMAZIONE AD UN FORNITORE ESTERNO	Data	30/06/2024
3805 COPERTURA DI ALMENO IL 50% DEL FABBISOGNO DI TECNOLOGIE ASSISTIVE E SOFTWARE PER I LAVORATORI CON DISABILITÀ DELL'ENTE.	Data	31/10/2024
3806 RIDURRE DEL 50% IL NUMERO DELLE TIPOLOGIE DI ERRORE SU 2 SERVIZI DIGITALI, RELATIVAMENTE ALLE PAGINE DEL SERVIZIO SUCCESSIVE AL LOGIN DELL'UTENTE.	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

Obiettivo operativo

242

SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI

Obiettivo Performance

1573

SPERIMENTAZIONE DI UN SISTEMA BASATO SU SENSORI IOT PER IL MONITORAGGIO DEI CONSUMI DI ACQUA ED ENERGIA ELETTRICA NEGLI EDIFICI SCOLASTICI

Monitorare i dati in tempo reale relativi ai consumi di acqua ed energia elettrica e verificare la presenza di eventuali anomalie (perdite di acqua, consumi anomali di corrente) al fine di applicare misure correttive.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3722 INSTALLAZIONE DI SENSORI IN ALMENO 2 EDIFICI SCOLASTICI

Data

30/09/2024

3723 REALIZZARE UN SOFTWARE PER LA LETTURA E L'ANALISI DEI DATI

Data

31/12/2024

Obiettivo Performance

1599

GESTIONE RICHIESTA DI ACQUISTO MEDIANTE FORM ON LINE

Digitalizzazione della fase di recepimento delle richieste di acquisto da parte dei vari uffici dell'Ente nei confronti del Provveditorato e del Servizio Sistemi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3799 MESSA A REGIME DELLA FORM

Data

30/06/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

PIANO PER L'UGUAGLIANZA: LAVORO PAGATO, LAVORO NON PAGATO, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE, ADDITIVE E INTERSEZIONALI

Obiettivo Performance

1601

STRATEGIE DI GENDER PROCUREMENT NELLE PROCEDURE D'APPALTO BANDITE DAL SETTORE

Verifica della possibilità di individuazione di criteri premianti attinenti al Gender procurement nelle procedure di acquisto gestite dal Settore e/o della loro esistenza laddove le procedure siano vincolate all'uso di Convenzioni o Contratti Quadro da parte delle centrali di acquisto, Consip ed Intercenter

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3807 REPORT SULLA PRESENZA DI OBIETTIVI DI GENDER PROCUREMENT NELLA PROCEDURE DI ACQUISTO GESTITE MEDIANTE CONVENZIONI O ACCORDI QUADRO

Data

31/12/2024

3808 INDIVIDUAZIONE DELLE FORMULE CONTRATTUALI APPLICABILI NELLE PROCEDURE DI ACQUISTO EXTRA CONSIP O INTERCENTER NELL'AMBITO DEL GENDER PROCUREMENT

Data

31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

162

COMUNICAZIONE

Obiettivo Performance

1574

CONSOLIDAMENTO DELLA NUOVA NEWSLETTER UNICA TRA COMUNE E CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Attraverso la divulgazione tramite foto e video sui social network e sul Portale dell'Ente e del Comune di Bologna vogliamo raggiungere e mantenere nell'anno un indirizzario complessivo (Comune di Bologna + Città metropolitana) superiore alla media dell'anno precedente (numero di iscritti), così come valori percentuali di apertura delle singole newsletter superiore alla media dell'anno precedente. In particolare ogni settimana di invio della newsletter viene prodotto un breve video riassuntivo delle notizie principali, che in chiusura invita gli utenti a iscriversi per rimanere sempre aggiornati. Durante la settimana nelle storie social vengono rilanciate le singole notizie per dare agli utenti un ulteriore richiamo delle notizie che erano in newsletter e ingaggiarli per l'iscrizione e la diffusione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3724	RAGGIUNGERE E MANTENERE NELL'ANNO UN INDIRIZZARIO COMPLESSIVO (COMUNE + CITTÀ METROPOLITANA) SUPERIORE ALLA MEDIA DELL'ANNO PRECEDENTE	Numero	30000
3727	RAGGIUNGERE E MANTENERE NELL'ANNO VALORI PERCENTUALI DI APERTURA DELLE SINGOLE NEWSLETTER SUPERIORE ALLA MEDIA DELL'ANNO PRECEDENTE	Numero	25

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

**Obiettivo operativo** 173 LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

**Obiettivo Performance** 1539 SVILUPPO APPLICATIVO GESTIONE FORMAZIONE

L'applicazione è finalizzata alla gestione della formazione per il personale dell'Ente. Il software gestisce la richiesta di formazione, sia interaziendale che specialistica, la formazione delle aule e delle presenze. Si integra con il software del personale per l'aggiornamento dei curricula dei partecipanti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3641 SVILUPPO PRIMA VERSIONE CON FUNZIONALITÀ LIMITATE	Data	01/04/2024
3642 COMPLETAMENTO APPLICAZIONE ED ENTRATA IN PRODUZIONE	Data	31/12/2024

**Obiettivo Performance** 1540 SVILUPPO APPLICATIVO COMPETENZE

Il software gestisce le competenze associate ai ruoli assegnati al personale in servizio presso l'Ente ed i rispettivi profili professionali. Si integra con il software di gestione del personale già in uso presso l'Amministrazione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3643 SVILUPPO PRIMA VESTIONE CON FUNZIONALITÀ LIMITATE	Data	01/04/2024
3644 SVILUPPO VERSIONE DEFINITIVA E MESSA IN PRODUZIONE	Data	30/06/2024

**Obiettivo Performance** 1542 AGGIORNAMENTO E SPOSTAMENTO CENTRO STELLA

l'attività riguarda lo spostamento dello switch principale della rete della sede di via zamboni nei locali ex-centralino e il rifacimento delle connessione verso i piani dello stabile e verso il pop di lepida

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3645 COMPLETAMENTO ATTIVITÀ	Data	31/12/2024



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2024

## Obiettivo Performance 1594 SVILUPPO APPLICATIVO INFORMATICO PER LA GESTIONE E L'AGGIORNAMENTO DELL'ANAGRAFE DEI PROCEDIMENTI

Implementazione nuovo applicativo informatico per la gestione e l'aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti in un'ottica di integrazione dei sistemi anche con l'applicativo per la gestione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del Piao

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3791 SVILUPPO PROTOTIPO E INSTALLAZIONE IN TEST	Data	31/05/2024
3792 SVILUPPO COMPLETO APPLICATIVO E MESSA IN PRODUZIONE	Data	31/07/2024

## Obiettivo operativo 176 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

### Obiettivo Performance 1605 PIANO DI FASCICOLAZIONE PER LA GESTIONE DEI FLUSSI DOCUMENTALI

Redazione di uno strumento operativo che rappresenti un'agile guida all'apertura, implementazione, gestione e ricerca dei fascicoli dell'Ente. Esso si comporrà di una parte introduttiva - riguardante le tipologie di fascicolo - e di una parte di approfondimento, articolata sulla base del piano di classificazione dell'Ente e dedicata alla descrizione delle modalità di apertura dei fascicoli nelle diverse voci di titolario. Entrambe le parti saranno corredate di esempi. Il piano di fascicolazione verrà reso disponibile ai Settori e alle Aree dell'Ente nella Metronet nella Sezione dedicata all'Archivio-Protocollo. Rappresenterà inoltre un ulteriore allegato al Manuale di gestione dei flussi documentali dell'Ente.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3820 REDAZIONE DEL PIANO DI FASCICOLAZIONE DELL'ENTE	Data	31/12/2024

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2024**

**Obiettivo operativo** | **244** | **SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE**

**Obiettivo Performance** | **1595** | **GESTIONE PARCO AUTO DELL'ENTE**

Ottimizzazione della gestione del nuovo parco auto elettrico dell'Ente attraverso l'acquisizione di un software gestionale che permetta la coordinazione tra la gestione dell'agenda prenotazioni, la gestione chiavi, la gestione amministrativa e la gestione della spesa.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3795 ANALISI DI MERCATO FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DI UN SOFTWARE PER LA GESTIONE DEI MEZZI DEL PARCO AUTO DELL'ENTE	Data	31/10/2024

**Obiettivo Performance** | **1598** | **GESTIONE RICHIESTA DI ACQUISTO MEDIANTE FORM ON LINE**

Implementazione delle procedure relative all'acquisizione di servizi e forniture trasversali all'Ente, al fine di ottimizzare ed efficientare le attività di supporto agli uffici metropolitani. Digitalizzazione della fase di recepimento delle richieste di acquisto da parte dei vari uffici dell'Ente nei confronti del Provveditorato e del Servizio Sistemi.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3800 MESSA A REGIME DELLA FORM	Data	30/04/2024

**Obiettivo Performance** | **1603** | **GESTIONE BENIMOBILI DELL'ENTE PER MEZZO DEL MODULO SW "PATRIMONIO" IN CFA/ADS**

Caricamento nel modulo 'Patrimonio' del software di contabilità CFA di ADS dei dati dell'Ente relativi ai beni mobili

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3816 INSERIMENTO DATI BENI MOBILI DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE	Data	30/06/2024
3817 INSERIMENTO DATI BENI MOBILI SERVIZIO PROVVEDITORATO E PATRIMONIO E ALTRI UFFICI	Data	31/12/2024

## ALLEGATO ALLA SEZIONE 2.2 - OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

La sezione azioni positive 2024-2026 della Città metropolitana di Bologna individua le azioni e le iniziative programmate, finalizzate a favorire l'attuazione dei principi di pari opportunità e uguaglianza di genere nell'ambiente di lavoro. La sezione rappresenta pertanto uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, stabilendo il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Gli interventi indicati nella sezione si pongono in linea con i contenuti del DUP e del Piano della Performance dell'Ente; l'integrazione si realizza principalmente tramite l'individuazione di Obiettivi operativi e Obiettivi specifici, in cui sono contenute azioni mirate agli intenti qui espressi e che riguardano aspetti e attività inerenti al personale dell'Ente da realizzare seguendo le finalità della sezione. Inoltre la sezione azioni positive del PIAO si integra con obiettivi ed azioni presenti nel Piano per l'Uguaglianza.

Le finalità delle azioni positive sono:

- ✓ favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, anche riequilibrando le opportunità e valorizzando le differenze;
- ✓ garantire la promozione del benessere organizzativo, anche rispetto ai temi di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- ✓ prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'attuazione delle azioni positive consente inoltre di innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, favorendo l'ottimizzazione della produttività e migliorando l'efficienza delle prestazioni, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Per raggiungere tali finalità si prevedono **5 AMBITI DI AZIONE**:

### 1 SEZIONE AZIONI POSITIVE DEL PIAO

L'azione riguarda la predisposizione della **Sezione Azioni Positive**, quale parte integrante del PIAO, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione a 360°, che deve essere integrata e coordinata con tutti gli strumenti di programmazione:

Programma di mandato, DUP, Piano e Relazione sulla performance.

## 2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

L'ambito concerne le azioni di rafforzamento del CUG, che esplica la propria attività attraverso funzioni propositive, consultive e di verifica su progetti e documenti dell'Amministrazione relativi a regolamenti, organizzazione e azioni, nei temi di competenza del Comitato. In particolare riguarda l'**approvazione del nuovo regolamento uffici e servizi** che accorpa il regolamento di organizzazione; rilevanti anche gli adempimenti per il **rinnovo del CUG**.

L'ambito riguarda inoltre l'obbligo di esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di **discriminazione diretta o indiretta** in ambito lavorativo. In particolare, l'Ente promuove e monitora la parità di genere nelle nomine delle società partecipate e istituisce un laboratorio per la parità di genere finalizzato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e all'uguaglianza dei diritti.

## 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'ambito prevede che le azioni dell'Ente relative all'organizzazione del lavoro siano progettate e strutturate con modalità che migliorino il benessere organizzativo, garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Nel dettaglio, gli obiettivi specifici che devono perseguire tali finalità sono:

- ✓ nell'ambito della predisposizione della sezione del PIAO sull'organizzazione, il miglioramento dell'**assetto organizzativo e funzionale** dell'Ente;
- ✓ attuazione e monitoraggio delle **misure di flessibilità organizzativa del lavoro, in particolare il lavoro da remoto**;
- ✓ predisposizione dei documenti e attuazione degli adempimenti relativi alla **performance e alla mappatura delle attività**, quali strumenti, tra gli altri, di valutazione della salute;
- ✓ nell'ambito dell'applicazione del nuovo CCNL degli Enti Locali, **la revisione dei profili professionali, dei ruoli e delle competenze, con sviluppo di un applicativo dedicato**;
- ✓ al fine di contribuire al benessere dei dipendenti, **migliorare sia la comunicazione interna ed esterna**, tramite anche il consolidamento della Newsletter unica di Cm e Comune di Bologna, sia il **benessere personale con la gestione della sorveglianza sanitaria**.

#### 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLE FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Le azioni prevedono la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, finalizzati, sia al miglioramento del benessere organizzativo, che alla promozione del cambiamento culturale sui temi di competenza del Comitato e a supporto e integrazione delle Azioni del Piano per l'Uguaglianza. Si ritiene utile a tale scopo anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

In dettaglio, per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- ✓ l'attuazione del **Piano della formazione**, con **sviluppo di un applicativo** dedicato per ottimizzarne la gestione;
- ✓ realizzazione di **analisi di genere dei dati sul personale dell'Ente** e **indagini demoscopiche rivolte ai neo-assunti**, al fine di **migliorare la conoscenza e il benessere** dei dipendenti e a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità e parità di genere e generazionali;
- ✓ creazione di una **sezione del sito dell'Ente dedicata alla parità di genere** per promuovere **maggiore trasparenza** nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza, con pubblicazione di documenti, informazioni, **statistiche e analisi di genere, prodotte anche dall'Ente**.
- ✓ azioni di **sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente** tramite la pubblicizzazione e la diffusione interna delle informazioni relative a progetti e politiche (in ambito sociale, economico ed urbanistico) di sviluppo del territorio metropolitano, finalizzati al rispetto delle differenze, alla promozione delle pari opportunità, al contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza e alla valorizzazione dell'imprenditorialità femminile.

#### 5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'ambito riguarda le **politiche di reclutamento e gestione del personale**, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle elevate qualifiche, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. L'obiettivo specifico **sulla gestione dei fabbisogni del personale** prevede l'approvazione della sezione del PIAO **PTFP 2024-2026** e l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto dei valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

## AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

### Obiettivo Performance 1423 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

Processo di programmazione strategica con l'approvazione del Documento unico di programmazione (DUP e NADUP) in collegamento con il Programma di mandato 2021-2026 e con il Piano strategico metropolitano e con il valore pubblico. Predisposizione del Bilancio di previsione, sviluppo e monitoraggio dei grandi progetti dell'Ente (PNRR, bando Periferie, Ciclovie, fondo sociale per lo sviluppo e la coesione, ecc.). Predisposizione del Piano esecutivo di gestione e suoi aggiornamenti annuali. Predisposizione e approvazione della Relazione sulla performance, dello stato di attuazione dei programmi e del rendiconto, ivi compresi i monitoraggi infrannuali e il monitoraggio dell'equilibrio finanziario e del pareggio di bilancio. Predisposizione entro i termini di legge dei provvedimenti di salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale. Predisposizione del bilancio consolidato dell'Ente tramite il consolidamento dei conti delle Istituzioni dell'Ente e delle sue società partecipate. Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'Ente.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3346 APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027

Data

31/12/2024

3349 APPROVAZIONE DUP 2025-2027

Data

31/07/2024

3465 APPROVAZIONE RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE 2023 (ALLEGATO AL RENDICONTO)

Data

30/04/2024

### Obiettivo Performance 1431 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, con particolare riferimento al lavoro agile; c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3373 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Data

29/02/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

## AZIONE 2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

**Obiettivo Performance**

**1442**

**REGOLAMENTI, ATTI O DISPOSIZIONI GENERALI: REVISIONE E AGGIORNAMENTO**

**Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie**

Elaborazione proposta, confronto sindacale, approvazione e diffusione del Regolamento Uffici e servizi per aggiornamento alla normativa per l'accesso all'impiego. Recepimento novità normative in tema di trasferte e uscite per motivi di servizi dettate dal nuovo CCNL 2019-2021 e revisione modalità operative e organizzative conseguenti. Definizione nuovo Regolamento. Aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance prima dell'avvio del ciclo annuale della performance. Predisposizione e approvazione entro i termini di legge, per la successiva diffusione ai comuni rientranti nel territorio metropolitano, del regolamento di gestione del tributo per l'esercizio delle funzionali ambientali (TEFA)

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3404 AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Data

31/12/2024

3407 VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE NELL'AMBITO DELLA REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO INTEGRATO CON IL SISTEMA DELLE COMPETENZE IN TERMINI ORGANIZZATIVI

Data

31/07/2024

3775 APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI CHE ACCORPA IL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Data

31/07/2024

**Obiettivo Performance**

**1475**

**MONITORAGGIO DELLA PARITA' DI GENERE NELLE NOMINE DELLE SOCIETA' PARTECIPATE**

**Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Pur precisando che per le Società a controllo pubblico la legislazione vigente prevede la parità di genere nei C.d.A e nei Collegi Sindacali, negli indirizzi sulle nomine, approvate dal Consiglio metropolitano con delibera n. 54 del. 22/12//2021, è stato previsto che il Sindaco metropolitano promuove il rispetto della parità di genere tra coloro che ricoprono pubblici incarichi di designazione metropolitana in tutti gli organismi partecipati, indipendentemente dall'esistenza o meno di un controllo da parte dell'Ente. L'Ufficio monitora che vi sia un equilibrio nel rispetto di questo principio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3508 MONITORAGGIO ED EVENTUALI SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'U.O. SOCIETA' SULL'ATTUAZIONE DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NEI CDA E NEI COLLEGI SINDACALI DELLE SOCIETA' PARTECIPATE DALL'ENTE

Data

31/12/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

Obiettivo Performance

1522

PARITA' DI GENERE

Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

Laboratorio per la parità di genere finalizzato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e all'uguaglianza dei diritti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3617 NUMERO INCONTRI

Numero

1



# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

AZIONE

3

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo Performance

1425

ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

Miglioramento della razionalità organizzativa e l'efficienza della macrostruttura anche rispetto ad una maggiore verticalità delle strutture. Elaborazione di una proposta di riorganizzazione sulla base degli obiettivi di macro-organizzazione definiti dall'Ente, informazione al Sindacato e predisposizione dell'atto di approvazione da sottoporre al Sindaco. Introduzione dal 1/04/2023 del nuovo assetto delle Elevate Qualifiche (EQ) dell'ente in sostituzione delle P.O. Il CCNL 2019/2021 ha introdotto gli incarichi di EQ al posto delle posizioni organizzative (P.O.) a decorrere dal 1/04/2023. Sulla base delle necessità rappresentate dai dirigenti relativamente alle P.O. sia nel corso della negoziazione di budget 2023 e sia successivamente, verrà elaborata una proposta delle nuove EQ dell'Ente, previo confronto con il sindacato sui criteri di conferimento e graduazione delle EQ. proposta di modifica del Regolamento uffici e servizi e del Regolamento di organizzazione. Predisposizione dell'atto di approvazione da sottoporre Direttore generale. Progettazione orizzonte organizzativo coerente con gli obiettivi e le attività dell'ente e con la loro evoluzione. Analisi e indicazione degli obiettivi dell'organizzazione di breve-medio periodo da inserire nel PIAO

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3355 COMPLETAMENTO ASSETTO ORGANIZZATIVO ELEVATE QUALIFICHE

Data

15/01/2024

3356 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO ORGANIZZAZIONE

Data

31/01/2024

Obiettivo Performance

1604

LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

L'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi. Obiettivo del 2024 è l'applicazione della Direttiva sul lavoro agile del 29/12/2023 del Ministro Zangrillo e la definizione del lavoro da remoto. Inoltre a seguito dell'approvazione del PIAO, è necessario aggiornare e strutturare il processo che si conclude con la firma dei contratti individuali: predisporre la Circolare per la definizione del Piano organizzativo delle prestazioni dal 1/05/2024, aggiornare l'applicativo per la profilazione dei dipendenti (ALA), aggiornare i work flow per i contratti e i processi di gestione degli stessi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3818 APPROVAZIONE DISCIPLINA LAVORO DA REMOTO

Data

31/12/2024

3819 GESTIONE FLUSSO APPLICATIVO ALA E WORK FLOW E AVVIO LAVORO AGILE 2024

Data

30/04/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

**Obiettivo Performance**

**1432**

**PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

Il PIAO sezione performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target dell'anno di riferimento. L'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati (sezione 2.2 PERFORMANCE) viene verificato attraverso 2 monitoraggi: un MONITORAGGIO INFRANNUALE che ha il compito di verificare, l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio e la relativa riprogrammazione degli obiettivi e/o indicatori, un MONITORAGGIO A CONSUNTIVO nel quale calcolata la performance organizzativa. Per ciascun monitoraggio viene predisposto dall'Area Risorse Programmazione e Organizzazione una Relazione sulla performance corredata dal Rapporto del Nucleo di valutazione e dal Documento di validazione della Relazione sulla performance. La mappatura delle attività censisce tutte le attività dell'Ente e viene aggiornata annualmente, Il monitoraggio dei procedimenti rappresenta una rilevazione della "qualità effettiva dei servizi", in quanto misura la qualità dell'azione amministrativa in termini di efficacia e tempestività

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3377 MAPPATURA DELLE ATTIVITA

Numero

1

**Obiettivo Performance**

**1579**

**APPLICAZIONE NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

"Il 16/11 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021. In attuazione del nuovo dettato normativo, occorre procedere:- all'analisi delle declaratorie professionali in uso, analisi competenze e aggiornamento al disposto contrattuale ed all'organizzazione;- alla definizione del nuovo ordinamento professionale a seguito della introduzione delle Aree in luogo delle categorie giuridiche;- alla raccolta esigenze dei dirigenti e analisi degli attuali profili professionali, elaborazione di una proposta di assetto del nuovo ordinamento;- alla liquidazione degli emolumenti arretrati e all'adeguamento degli istituti finanziari del rispetto delle diverse decorrenze previste;- per l'area della dirigenza: costituzione del Fondo dirigenti 2023, sottoscrizione dell'accordo sul suo utilizzo"

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3734 APPLICAZIONE NUOVO CCNL DIRIGENTI 2019/2021: TERMINE DI LIQUIDAZIONE ARRETRATI DALLA SOTTOSCRIZIONE (60 GG)

Numero

1

3735 APPROVAZIONE DELLA REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI RUOLI E COMPETENZE DIPENDENTI

Data

30/04/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

**Obiettivo Performance**

**1444**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

Sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo integrativo dell'ente per applicare tutti gli istituti giuridici ed economici previsti dal nuovo CCNL 2019/2021 e rimessi alla contrattazione decentrata. Il 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021. Pertanto all'inizio del 2023 occorre avviare le trattative per arrivare alla sottoscrizione del nuovo Contratto integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2024. Costituzione Fondo dipendenti e dirigenti 2024, avvio trattative con il Sindacato e sottoscrizione dell'Accordo sul loro utilizzo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3412 SOTTOSCRIZIONE ACCORDO FONDO DIPENDENTI

Data

31/12/2024

3413 SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO DIRIGENTI IN APPLICAZIONE DEL NOVO CCNL 2019/2021

Data

31/12/2024

3802 COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AI DIPENDENTI E AI DIRIGENTI

Data

31/07/2024

**Obiettivo Performance**

**1540**

**SVILUPPO APPLICATIVO COMPETENZE**

**Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

Il software gestisce le competenze associate ai ruoli assegnati al personale in servizio presso l'Ente ed i rispettivi profili professionali. Si integra con il software di gestione del personale già in uso presso l'Amministrazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3643 SVILUPPO PRIMA VERSIONE CON FUNZIONALITÀ LIMITATE

Data

01/04/2024

3644 SVILUPPO VERSIONE DEFINITIVA E MESSA IN PRODUZIONE

Data

30/06/2024

**Obiettivo Performance**

**1424**

**SORVEGLIANZA SANITARIA**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

Gestione integrata delle attività in materia di sorveglianza sanitaria, mediante utilizzo di applicativo dedicato, nel quale è prevista la gestione anche delle comunicazioni rivolte ai soggetti a vario titolo interessati agli esiti dello svolgimento dell'attività. Gli interlocutori esterni, ovvero i Medici Competenti, alimentano le informazioni riguardanti i giudizi di idoneità e il sistema produce la documentazione necessaria alla corretta informazione da porgere ai responsabili dei lavoratori. Il sistema produce la reportistica prevista per gli adempimenti principali del D.lgs. 81/08 e s.m.i. quali la relazione del medico nell'ambito della Riunione periodica ai sensi dell'art. 35, e suoi allegati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3353 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

Obiettivo Performance

1574

**CONSOLIDAMENTO DELLA NUOVA NEWSLETTER UNICA TRA COMUNE E CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

Attraverso la divulgazione tramite foto e video sui social network e sul Portale dell'Ente e del Comune di Bologna vogliamo raggiungere e mantenere nell'anno un indirizzario complessivo (Comune di Bologna + Città metropolitana) superiore alla media dell'anno precedente (numero di iscritti), così come valori percentuali di apertura delle singole newsletter superiore alla media dell'anno precedente. In particolare ogni settimana di invio della newsletter viene prodotto un breve video riassuntivo delle notizie principali, che in chiusura invita gli utenti a iscriversi per rimanere sempre aggiornati. Durante la settimana nelle storie social vengono rilanciate le singole notizie per dare agli utenti un ulteriore richiamo delle notizie che erano in newsletter e ingaggiarli per l'iscrizione e la diffusione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3724 RAGGIUNGERE E MANTENERE NELL'ANNO UN INDIRIZZARIO COMPLESSIVO (COMUNE + CITTÀ METROPOLITANA) SUPERIORE ALLA MEDIA DELL'ANNO PRECEDENTE

Numero

0031/12/2024

3727 RAGGIUNGERE E MANTENERE NELL'ANNO VALORI PERCENTUALI DI APERTURA DELLE SINGOLE NEWSLETTER SUPERIORE ALLA MEDIA DELL'ANNO PRECEDENTE

Numero

25

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

## AZIONE 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

**Obiettivo Performance 1449 FORMAZIONE**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

Progettazione e realizzazione percorsi formativi di carattere Generale, focalizzati sugli obiettivi trasversali dell'ente secondo le priorità dell'Ente. Il piano articolato per percorsi BASE e AVANZATI, conformi ai principi e alle indicazioni contenute nella pianificazione rivolta al contrasto delle discriminazioni e alla tutela. La sezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) dedicata alla Formazione sviluppa la parte che accompagna i fabbisogni formativi con attenzione allo sviluppo delle competenze digitali essenziali per la realizzazione del lavoro organizzato per processo. La sezione prevede inoltre, l'attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto delle periodicità indicate dalla normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni); l'attivazione percorsi di formazione Specialistica promossa dai settori / Aree; Attivazione percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzati con gli specialisti interni all'Ente, secondo un calendario pianificato in base alle previsioni di ingresso relative ai percorsi di reclutamento approvati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3425	EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI (PERCENTUALE)	Numero	100
3426	SISTEMATIZZAZIONE FORMAZIONE DIGITALE SUI DATI DI MONITORAGGIO DEL PERCORSO SYLLABUS	Data	31/12/2024
3427	INTRODUZIONE MODELLO COMPETENZE NELLA PROGETTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	Data	30/06/2024
3428	PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	31/01/2024

**Obiettivo Performance 1539 SVILUPPO APPLICATIVO GESTIONE FORMAZIONE**

**Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

L'applicazione è finalizzata alla gestione della formazione per il personale dell'Ente. Il software gestisce la richiesta di formazione, sia interaziendale che specialistica, la formazione delle aule e delle presenze. Si integra con il software del personale per l'aggiornamento dei curricula dei partecipanti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3641	SVILUPPO PRIMA VERSIONE CON FUNZIONALITÀ LIMITATE	Data	01/04/2024
3642	COMPLETAMENTO APPLICAZIONE ED ENTRATA IN PRODUZIONE	Data	31/12/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

## Obiettivo Performance

1578

### STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE

## Area Risorse Programmazione e Organizzazione

Realizzazione di un report annuale sulle principali tendenze del personale dell'Ente e conseguente valorizzazione del patrimonio informativo interno. Definizione ed elaborazione di indicatori di salute organizzativa. Realizzazione di indagini demoscopica ai neo-assunti della Città metropolitana di Bologna sul processo di ambientamento e produzione di un report sui risultati.

#### Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3728 RELAZIONE ANNUALE SUL PERSONALE (PROGETTO SICRAWEB)

Numero

1

3729 REPORT INDAGINE NEO-ASSUNTI

Numero

1

## Obiettivo Performance

1529

### STATISTICHE E ANALISI DI GENERE

## Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

Produzione di dati e statistiche e realizzazione di analisi di genere relativi al territorio metropolitano, a supporto delle azioni di promozione della Parità e delle pari opportunità e al Piano per l'uguaglianza.

#### Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3628 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI

Numero

1

## Obiettivo Performance

1474

### PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE

## Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

Creazione di apposita sezione del sito istituzionale dedicata alla parità di genere al fine di promuovere ulteriori livelli di trasparenza nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza attraverso la pubblicazione di documenti, dati, informazioni, statistiche.

#### Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3520 CREAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE DEI CONTENUTI DI APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DEDICATA ALLA TRASPARENZA DI GENERE

Data

01/04/2024

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

Obiettivo Performance

1520

**POLITICHE DI EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLE DIFFERENZE E DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA**

**Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Consolidamento e rafforzamento della rete dei servizi offerti sul territorio metropolitano, volti a contrastare la violenza di genere, e implementazione di progetti di sensibilizzazione. Monitoraggio delle azioni previste all'interno dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza. Partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei attraverso progetti in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio e realizzazione del progetto di ambito metropolitano per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alla violenza. Prosecuzione del lavoro del Gruppo di lavoro tecnico di ambito metropolitano sul contrasto alla violenza, finalizzato alla promozione di azioni sulle pari opportunità e sul contrasto alla violenza. Promozione di azioni per favorire l'autonomia abitativa delle donne in percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Coinvolgimento del sistema scolastico e formativo in iniziative di contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, attraverso un'attività che coinvolgerà le scuole all'implementazione del sito che verrà realizzato.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3610 INCONTRI MONITORAGGIO ACCORDO METROPOLITANO CONTRASTO VIOLENZA

Numero

2

3611 CREAZIONE PAGINA WEB "DONNE DEI SUD DEL MONDO" COLLEGATA AL SITO IMMIGRAZIONE

Data

31/12/2024

Obiettivo Performance

1521

**POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI**

**Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Favorire l'accesso e la qualificazione al mondo del lavoro da parte delle donne. Favorire ed incrementare progetti di welfare aziendale e di comunità, che migliorino l'organizzazione del lavoro e incidano sulla qualità di vita delle persone e sulla competitività delle imprese. Partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei attraverso progetti in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio e realizzazione del progetto di ambito metropolitano per la promozione dell'autonomia lavorativa della donne vittime di violenza. Promuovere occasioni di confronto e di apprendimento continuo sviluppando servizi che favoriscano il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale. Favorire il networking, incentivare lo scambio e creare sinergie tra le aziende grazie alla condivisione di valori e all'adozione di buone pratiche. Sviluppare azioni di Responsabilità Sociale in ottica di genere, in una logica di progressivo coinvolgimento anche delle piccole e medie imprese. Creare un sistema il più possibile omogeneo per la formazione e l'accrescimento culturale delle lavoratrici e dei lavoratori e per la divulgazione delle opportunità di crescita nella carriera delle donne, soggetti tradizionalmente penalizzati e scarsamente presenti in determinati settori industriali, favorendo la collaborazione tra istituzioni pubbliche e private del territorio, nella condivisione degli indirizzi strategici orientati allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3612 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Numero

1

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

**Obiettivo Performance**    **1537**    **PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI E DI GENERE NONCHÉ L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEGLI APPALTI PUBBLICI**    **Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Individuazione di clausole premiali volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, da inserire nei bandi di gara/lettere d'invito di clausole.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3636 PREDISPOSIZIONE LINEE GUIDA A SUPPORTO RUP DELL'AREA IN CUI VENGONO ESPLICITATI MODELLI DI CLAUSOLE PREMIALI DA INSERIRE NEI BANDI DI GARA/LETTERE D'INVITO DA AGGIUDICARE IN BASE AL CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE DELL'OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA

Data

30/07/2024

**Obiettivo Performance**    **1461**    **CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE**    **Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Promozione di un approccio di genere, all'interno del percorso di formazione dei Piani Urbanistici Generali, inteso come impostazione rivolta a garantire la massima inclusività per tutte e tutti all'interno della città pubblica, anche al fine della creazione di un sistema di indicatori prestazionali che siano in grado di garantire requisiti di inclusività per gli interventi urbanistici attuati attraverso Accordi Operativi. Elaborazione di Linee guida per la progettazione inclusiva, quale strumento operativo per tecnici comunali e progettisti, che mira ad estendere il concetto di accessibilità ai principi del "design for all".

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3463 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI

Numero

1

**Obiettivo Performance**    **1492**    **SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO**    **Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Consolidare il sistema metropolitano di relazioni scuola-territorio-lavoro e di sviluppo della cultura tecnico-scientifica. Promuovere la collaborazione interistituzionale ai fini di una più efficace relazione scuola-formazione-territorio-lavoro, anche tramite la definizione e l'attuazione di specifici Piani di intervento, Accordi, Protocolli e Progetti di Rete. Realizzare iniziative pubbliche di promozione della cultura tecnico-scientifica. Contrastare il gap di genere in ambito tecnico e scientifico e sviluppare la relazione fra sistema scolastico e formativo e sistema della ricerca e dell'innovazione. Realizzare progetti rivolti agli studenti per il contrasto a stereotipi discriminazione e alla violenza. Il tutto avviene nel quadro del PSM 2.0, nonché con riferimento al progetto 1.7 del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile, all'Agenda metropolitana 2.0 dello sviluppo sostenibile e al Programma di mandato.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3544 AVVIO PROGRAMMAZIONE 2024/25 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

Data

31/12/2024

3599 REALIZZAZIONE AZIONI PROGETTO "RIECCOCI!" ANNO 2024 DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

Data

31/12/2024



# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

Obiettivo Performance

1587

INSERIMENTO LAVORATIVO

Area Sviluppo Economico e Sociale

IXL opera per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone disoccupate, inoccupate, sotto occupate e working poor. Per il 24 il panorama di sviluppo economico e di vivacità del mercato del lavoro nell'area metro BO viene tratteggiato in rallentamento rispetto al 2023. Ciò lascia ipotizzare un diverso afflusso (rispetto al 23) di persone che richiedono di iscriversi al programma (anche in virtù della riduzione degli strumenti nazionali di sostegno al reddito e della nuova collaborazione con lo Sportello per il lavoro) e, contemporaneamente, una possibile contrazione di richieste di personale da parte delle aziende. Questa previsione induce a prevedere obiettivi prudenziali sulle attività domanda/offerta di lavoro anche alla luce dei cambiamenti che si prospettano nel 2024. Obiettivo specifico 24 è la messa a terra del Protocollo per autonomia lavorativa donne vittime di violenza. Insieme per il Lavoro è inserito nell' Ufficio Comune CM e CoBO; le attività sono realizzate nel quadro del PON METRO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3755 APPLICAZIONE PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA (INCONTRI CON FIRMATARI E ACCOMPAGNAMENTI MIRATI)

Numero

3

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

AZIONE

5

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo Performance

1446

GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

Raccolta dei fabbisogni dirigenziali e dichiarazioni di legge e adempimenti preliminari. Elaborazione fabbisogno e report di supporto per le informazioni, il confronto e le verifiche di sostenibilità. Adempimenti e pubblicazioni di legge. Elaborazione contenuti della sezione 3 per la parte della dotazione organica e fabbisogno. Verifiche e controlli preassuntivi, di legge e di bilancio oppure risorse eterofinanziate. Verifica delle quote di legge per concorsi riservati agli interni o riservati alle categorie protette. Pubblicazioni e adempimenti di legge, approvazione dei bandi, segreterie di concorso e approvazione delle graduatorie finali; controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei. Registrazione aggiornamenti movimenti per turn over imprevisto, report, confronto e verifiche di sostenibilità, adempimenti di legge; approvazione dei bandi, partecipazione ai lavori delle commissioni e approvazione graduatorie finali, controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei e verifiche preassuntive. Eventuale utilizzo del portale INPA. Liquidazioni spese e accertamento entrate da procedure selettive. Approvazione Convenzione o accordo tra CM Bologna e altri Enti locali, nella quale si disciplinano i rapporti tra le parti e le modalità di gestione delle selezioni uniche. Individuazione dei profili da ricercare sulla base delle proprie necessità o sulla base delle segnalazioni che provengono dagli enti. Incontro preliminare informativo; raccolta fabbisogno e dei profili da ricercare sulla base delle necessità di ente; adempimenti

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3415	RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (NUMERO MINIMO VERIFICHE: IN SEDE DI BILANCIO DI PREVISIONE, VERIFICA EQUILIBRI, RENDICONTAZIONE)	Numero	3
3418	RACCOLTA FABBISOGNI FINALIZZATI A PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AGGREGATO DI LIVELLO METROPOLITANO	Data	31/12/2024
3419	PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO PTFP	Data	31/01/2024
3420	REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO	Numero	80

# PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

Obiettivo Performance

1448

TAVOLO TECNICO METROPOLITANO

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

Integrazione rete territoriale, analisi fabbisogli e linee di intervento per la messa a punto di collaborazioni istituzionali con gli enti dell'area metropolitana. In particolare sono previsti incontri con le Unioni dei Comuni del territorio metropolitano e con i singoli comuni non ricompresi nelle suddette unioni, per svolgere un'attività di coordinamento delle assunzioni a tempo determinato con lo scorrimento di graduatorie vigenti, per rafforzare la capacità amministrativa degli enti per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza alluvione maggio 2023. Saranno convocati gli enti del territorio per condividere strategie di reclutamento di personale sul territorio, finalizzate all'avvio di concorsi e selezioni comuni o utilizzo di graduatorie già approvate. La disciplina riguardante gli incentivi per i dipendenti che svolgono funzioni tecniche nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, già contenuta nell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, è stata modificata dall'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici). Il Regolamento approvato dall'ente il 23/12/2020 in applicazione della precedente normativa, deve essere pertanto aggiornato con riferimento agli incentivi spettanti per i lavori, servizi e forniture aggiudicati a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo Codice (1/04/2023). Si proporrà agli enti del territorio di attivare un tavolo di confronto metropolitano per approfondire le novità introdotte dal nuovo Codice e definire uno schema di regolamento comune.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3730 RICOGNIZIONE FINALIZZATA ALLA CONDIVISIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E ALLA PROGRAMMAZIONE DI PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AGGREGATE

Data

31/12/2024

3731 RICOGNIZIONE E CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO PER LA REDAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI TECNICI

Data

31/12/2024

## ALLEGATO ALLA SEZIONE 2.2 - OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La Città Metropolitana ha avviato un processo di trasformazione tecnologica e di sviluppo del sistema informativo a supporto di una modalità di lavoro sempre più flessibile e digitale, anche nel caso questa sia slegata da un luogo fisico e da forti vincoli temporali.

Lo sviluppo delle infrastrutture di comunicazione, in grado di garantire alte prestazioni nelle connessioni e la digitalizzazione dei processi e dei flussi di lavoro permettono oggi di effettuare le attività d'ufficio e di rimanere costantemente in contatto con i colleghi di lavoro indipendentemente dal luogo in cui ci si trova e in qualunque momento.

Il lavoro agile, che ha avuto un incremento forzato ai tempi della pandemia, è un esempio oramai strutturato di questa modalità lavorativa. Lavoro agile non significa però “solo” lavoro da remoto, ma anche e soprattutto lavoro digitale collaborativo ed in tempo reale; l'esempio più semplice è la normale riunione di lavoro in sede, nella quale tutti i partecipanti hanno portato con se il portatile, ognuno è collegato alla rete ed alla risorse della stessa, tutti i documenti rilevanti possono essere recuperati e condivisi in tempo reale ed i risultati della riunione vengono concordati, formalizzati e comunicati durante la riunione stessa, e non c'è bisogno di fasi successive di lavoro sulla stessa riunione.

La Città Metropolitana, al fine di supportare questa modalità di lavoro, garantendo allo stesso tempo l'accesso in sicurezza ai servizi informativi, ha progressivamente sostituito tutte le postazioni di lavoro 'desktop' degli utenti con personal computer portatili.

La connessione al sistema informativo dell'Ente, se necessaria da una sede diversa da quella di lavoro, avviene tramite un collegamento di tipo VPN (Virtual Private Network) che permette l'accesso in sicurezza a tutti i servizi informatici necessari a svolgere l'attività lavorativa.

In ufficio, la connessione del portatile a monitor e periferiche esterne, ne permette l'utilizzo in maniera analoga ad una postazione di lavoro basata su un sistema di tipo desktop.

Accanto alla dotazione hardware, affinché questa modalità di lavoro sia realizzabile, è essenziale la disponibilità di una efficiente infrastruttura applicativa che permetta un'elevata informatizzazione dei processi operativi: limitarsi a fornire strumenti di collaborazione a distanza e uno spazio cloud per condividere documenti vuol dire perdere una grande opportunità.

L'ICT, attraverso l'informatizzazione dei servizi erogati all'utenza e la digitalizzazione delle procedure interne può, da un lato, produrre un servizio migliore agli utenti esterni e dall'altro fornire gli strumenti affinché la prestazione dei dipendenti pubblico possa essere sganciata dalla semplice presenza in ufficio e misurata e valutata secondo reali parametri di efficienza.

Con questa nuova modalità di lavoro non cambia semplicemente il luogo fisico in cui viene effettuata la prestazione lavorativa, ma deve cambiare la modalità di effettuazione della prestazione stessa, che deve passare dalla semplice presenza sul luogo di lavoro ad un modello che preveda l'attività lavorativa agganciata ad obiettivi.

## Evoluzione del sistema informativo della Città Metropolitana - obiettivi da realizzare:

### Applicativo per la Gestione della Formazione

- Analisi, sviluppo, test e messa in produzione di un applicativo per la pianificazione delle attività di formazione del personale. Il software si occuperà della programmazione dei corsi di formazione, dell'organizzazione delle sedute con la gestione delle presenze in aula gestita in modalità digitale, permetterà di monitorarne tutte le fasi dei percorsi formativi ed effettuare la rendicontazione finale.

### Gestione Anagrafe dei procedimenti

- Il software gestirà la base dati relativa alle attività dell'Ente e ai procedimenti. E' prevista l'integrazione con la struttura organizzativa dell'Ente sulla base della quale saranno gestiti i diritti di modifica in funzione delle aree di competenza permettendo così di delegare la fase di aggiornamento dei procedimenti alle strutture responsabili. Sarà inoltre integrato con il programma per il monitoraggio dell'anticorruzione e con il software che gestisce il registro dei trattamenti.

### Datawarehouse dell'Ente

- realizzazione di una base dati, alimentata con i dati gestionali provenienti da più sorgenti e mantenuta periodicamente aggiornata. Il sistema è finalizzato a fornire, tramite strumenti di reportistica, le informazioni necessarie a supporto dei processi decisionali e gestionali. Nell'ambito della architettura dei Sistemi Informativi dell'Ente, largamente dipendente da software applicativi di mercato, e quindi talvolta eterogenei per la necessità di rotazione dei fornitori, il Datawarehouse permette di mantenere la piena sovranità sui dati e di integrare sistemi che non lo sono nativamente

### Applicativo per lo sviluppo e monitoraggio delle competenze

- l'attività riguarda l'analisi e lo sviluppo di un applicativo per la gestione dei profili e delle competenze legate ai ruoli professionali del personale dell'Ente. Il software permetterà di mappare le competenze, sia di tipo hard skill che soft skill, associate ai profili degli utenti e il loro peso nell'ambito del ruolo del dipendente. L'applicativo consentirà di gestire la valutazione delle competenze attuali, che saranno acquisite attraverso varie metodologie, tra le quali l'autovalutazione, e supportare la pianificazione e lo sviluppo delle competenze degli utenti attraverso la definizione di un percorso formativo finalizzato a colmare eventuali gap che vengano rilevati. Il programma si integrerà con il software di gestione personale e della formazione

## Gestione procedimenti

- Analisi e sviluppo di un applicativo basato su un sistema di workflow che permetterà una rapida informatizzazione dei processi dell'Ente ancora non automatizzati. Il sistema permette di definire gli stati di un procedimento, gli eventi che ne permettono l'avanzamento, memorizzare i dati da gestire e definire e controllare la scadenza dei vari stati del processo. Il sistema sarà integrato con il protocollo, il sistema che gestisce gli atti e gli altri applicativi in uso all'Ente.

## Migrazione del sistema di contabilità delle istituzioni sulla medesima piattaforma in uso nella Città metropolitana

- A partire dal 2022 è in uso nell'Ente una nuova soluzione per la gestione della Contabilità, denominata CFA, mentre le due istituzioni (Minguzzi e Villa Smeraldi) hanno mantenuto l'applicativo utilizzato precedentemente dalla Città Metropolitana, in una versione tecnologicamente più avanzata ed allineata alle recenti indicazioni di livello nazionale definite da AGID (Cloud first). È prevista la migrazione delle Istituzioni allo stesso applicativo utilizzato dall'Ente allo scopo di uniformare le soluzioni favorendo l'omogeneità delle competenze necessarie per lo svolgimento di tutti i processi contabili ed ottenendo specifici benefici riguardanti la redazione del Bilancio Consolidato dell'Ente.

## Aggiornamento del sistema gestione Lavori Pubblici

- L'area Sviluppo delle Infrastrutture utilizza da tempo un software (PBM Teamsystem) interamente dedicato alla gestione dei procedimenti amministrativi di affidamento dei contratti pubblici. Questa soluzione permette di governare compiutamente lo svolgersi dei vari appalti attraverso la costruzione di una base informativa capace di dare completa visibilità ai vari passaggi gestionali. La piattaforma permette la raccolta dei dati in modo tale da poter adempiere a tutti gli obblighi normativi esistenti, in particolare: al nuovo codice degli appalti D.Lgs 18 aprile 2016, n° 50, alla rendicontazione BDAP, alle nuove norme di comunicazione e di pubblicazione agli Osservatori Regionali dei Contratti Pubblici in materia di trasparenza della PA. Questo strumento, insieme al suo gemello STR per gestione tecnica delle commesse, è indispensabile per le attività dell'Area; dal punto di vista tecnologico la soluzione è vicina al suo fine vita (fine supporto da parte del produttore), è quindi necessario valutare tempi, modalità e costi per il passaggio alla nuova versione, aderente alle direttive AGID (cloud first), che dovrà avvenire entro il triennio 2024-2026. Questa inevitabile discontinuità deve essere anche occasione per valutare l'esistenza di soluzioni alternative, di altri fornitori, in grado di soddisfare le esigenze dell'Ente e di portare alla riduzione dei costi oggi sostenuti, mediante risparmi legati alle logiche concorrenziali. Da tenere in alta considerazione il fatto che i tempi del cambio del software coincidono con tutte le criticità legate al rispetto dei tempi del PNRR.

## SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### PREMESSA

La presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” attua gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza espressi dal Consiglio metropolitano con Delibera di Consiglio n. 58/2023, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sezioni del PIAO, onde perseguire l’obiettivo generale della creazione di valore pubblico e, più specificatamente, al fine di realizzare un contesto sfavorevole alla corruzione e di ridurre le possibilità che se ne verificano casi. Gli obiettivi strategici sono quelli indicati nella citata delibera cui si fa espresso ed integrale rinvio. La sezione è redatta sulla base delle indicazioni fornite da Anac con il PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, che ha contenuti innovativi rispetto ai precedenti PNA (intendendosi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, pantouflage, e conflitto di interesse nei contratti pubblici). Il PNA, in quanto atto generale di indirizzo, volto a coordinare l’attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all’illegalità nella PA, contiene le indicazioni che impegnano gli enti ad analizzare la realtà amministrativa ed organizzativa nell’ambito della quale esercitano le funzioni pubbliche e di pubblico interesse esposte ai rischi di corruzione e, conseguentemente, ad adottare misure concrete di prevenzione. L’integrazione della prevenzione della corruzione con le sezioni dedicate all’organizzazione, alla formazione e alla valutazione del personale è essenziale per la convergenza nella parte degli obiettivi di valore pubblico, inteso quale miglioramento della qualità della vita e del benessere della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari di politiche e servizi.

Gli obiettivi del mandato 2021-2026, che coprono la vigenza temporale del presente Piano, si pongono in continuità con quanto già perseguito negli anni precedenti, in particolare a partire dall’entrata in vigore della legge n. 190/2012 e successivi decreti attuativi. La Città metropolitana promuove la diffusione della cultura della legalità al proprio interno, nelle istituzioni di vario livello e nella società civile, anche nel quadro dei generali principi delineati dalla Regione Emilia-Romagna con la legge n. 18/2016 ed in attuazione dell’art. 9, comma 4, dello statuto.

In quest’ottica, l’Ente:

- nel 2019 ha sottoscritto il Protocollo di intesa in materia di appalti di forniture, lavori e servizi con Comune di Bologna e Organizzazioni sindacali e datoriali, che ha fra i suoi obiettivi il contrasto ai tentativi di corruzione/concussione, alle turbative d’asta, alle infiltrazioni mafiose e della



criminalità organizzata da parte di imprese irregolari e di false cooperative e la tutela dei principi di legalità e di libera e leale concorrenza, prorogato in ultra vigenza e in corso di revisione;

- nel 2021 ha sottoscritto il Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile, che si propone, a fronte del rischio di infiltrazione e penetrazione malavitosa nel territorio e nelle attività economiche, di rafforzare il contrasto alle illegalità;
- nel 2022 ha aderito all'associazione Avviso Pubblico, che promuove la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile;
- nel 2023 ha approvato il Protocollo di intesa sulla legalità, con Comune di Bologna, Prefettura, Università, organizzazioni sindacali, Associazione Libera e Associazione Avviso Pubblico: tale protocollo vede l'impegno a costituire un Tavolo metropolitano sulla legalità, con obiettivi di promozione della cultura della legalità, di condivisione di informazioni anche per favorire lo scambio di best practice e di arginare la criminalità organizzata;
- sempre nel 2023, a rafforzamento dei propri obiettivi di promozione della legalità democratica e di lotta alle mafie ha individuato apposita figura di supporto al Sindaco nella gestione e attuazione delle citate deleghe.

Inoltre, l'Ente ha consolidato la propria partecipazione, insieme con i Comuni e le Unioni del territorio, nell'ambito della Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza" (di seguito RIT) costituita il 23/11/2017 in attuazione della deliberazione della giunta regionale n. 1582/2017, il cui obiettivo dichiarato è di creare sinergie tra gli Enti del territorio per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione e la diffusione della cultura della legalità, tramite la condivisione di esperienze, valutazioni e proposte ed elaborazione di strategie comuni. Tutto ciò in un'ottica di coordinamento e semplificazione del processo di elaborazione dei rispettivi piani. Alla rete è stata data formale adesione con atto sindacale n. 233 del 22/11/2017 per le ragioni ivi indicate, cui si rimanda integralmente.

In tale contesto la Città Metropolitana, oltre a promuovere una specifica collaborazione con il Comune capoluogo anche attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro interistituzionale in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, aderisce ad iniziative volte a consolidare le relazioni con gli enti locali del territorio, nonché con le società partecipate, al fine di elaborare buone pratiche e programmare attività anche attraverso incontri periodici del proprio Tavolo di Coordinamento dei vertici amministrativi - di cui agli artt. 14-16 del Regolamento per il funzionamento e

l'organizzazione della Conferenza metropolitana e dell'Ufficio di presidenza - nonché in linea con quanto previsto dall'art. 22 dello Statuto della Città metropolitana rubricato *“Cooperazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”* e con gli ambiti previsti nella convenzione quadro per la collaborazione istituzionale fra Città metropolitana, Unioni e singoli Comuni dell'area bolognese, rinnovata nel 2022.

La trasparenza è misura di prevenzione generale e rivestono fondamentale importanza i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati in cui sono indicati i relativi responsabili. L'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza non solo è un requisito di legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché livello minimo essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali dei cittadini, ma è anche un valore fondante della Città metropolitana di Bologna, sancito statutariamente (artt. 1 e 9) e promosso dai suoi amministratori.

L'individuazione dei responsabili e dei referenti di secondo livello delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D.lgs. 33/2013 ed al sistema di valutazione e di misurazione della performance.

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Ente è maggiormente esposto, occorre considerare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche del territorio) elaborato, così come negli anni precedenti, avvalendosi anche di documenti predisposti dall'apposito tavolo di coordinamento nell'ambito della RIT, e sulla sua organizzazione interna.

### CONTESTO ESTERNO

**Scenario economico-sociale.** Per un'analisi più approfondita dello scenario economico-sociale si rinvia al DUP 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio n. 59/2023, nonché alla sezione 2.1, Valore pubblico, del presente PIAO.

**Scenario criminologico.** Relativamente alla Regione Emilia-Romagna, come evidenziato nella relazione semestrale della DIA II semestre 2022, persiste la presenza della criminalità organizzata, rivolta verso l'infiltrazione economico-finanziaria: *“(...) le attività d'indagine hanno gradualmente disvelato una ragguardevole incisività della 'ndrangheta (...) In ragione della coesa struttura, delle sue capacità “militari” e del forte radicamento nel territorio, la*

'ndrangheta si conferma oggi l'assoluta dominatrice della scena criminale anche al di fuori dei tradizionali territori d'influenza con mire che interessano quasi tutte le Regioni (...) L'interesse delle consorterie mafiose siciliane fuori regione si rivolge prevalentemente (con riferimento alle presenze in Lazio, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Marche e Toscana) all'infiltrazione nell'economia con la commissione di frodi fiscali e riciclaggio di capitali (...) L'interesse fuori regione delle consorterie mafiose campane si rivolge prevalentemente al narcotraffico e al riciclaggio di capitali, con particolare riferimento a Lazio, Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Abruzzo, Molise e Sardegna". Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, a maggior ragione in territori ricchi e con una buona economia.

Per numero di reati denunciati rispetto al totale di reati sul territorio metropolitano, il capoluogo si colloca al quarto posto (indice di criminalità 2023 del Sole 24 ore), entro i primi dieci per furti e rapine e al 46° posto per reati di riciclaggio e impiego di denaro. Con riferimento al tema della criminalità, il territorio della Città metropolitana si presenta mediamente con valori degli indicatori peggiori rispetto al contesto regionale e nazionale, una criticità che fa apparire il

territorio meno sicuro o, anche, più propenso a denunciare le diverse forme di delitti. Il problema della sicurezza è comunque un aspetto che accomuna le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni di criminalità sono più diffusi.

Tema	Indicatore	Misura	Bologna	Emilia-Romagna	Italia	
Criminalità	1 ■ ■	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,7	0,7	0,5
	2 ■ ■	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	58,0	47,8	37,4
	3 ■	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	514,7	448,6	498,5
	4 ■	Violenze sessuali	per 100mila ab.	19,2	14,2	8,9
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	131,2	128,8	134,8
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	144,8	138,6	150,1
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	4,8	4,4	3,5

\* escluse le autostrade

Fonte: Istat.

Anno: 2021



A livello regionale si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la P.A. e, in particolare, su quelli commessi da pubblici ufficiali, esaminandone sviluppi e incidenza in Emilia-Romagna e nelle sue province negli ultimi anni di disponibilità dei dati ISTAT.

I reati commessi ai danni della P.A. costituiscono una minima parte di tutti i delitti denunciati ogni anno in regione così come nel resto dell'Italia: dal 2008 al 2022 in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila, poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est.

Nella tabella successiva sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie di seguito indicate.

Il primo indice designa l'**abuso di funzione**, ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo connota l'**ambito della corruzione** - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, si riferisce a una categoria generica di reati denominata **altri reati contro la P.A.** (interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro).

Dalla lettura dei dati emerge che tutte e quattro le categorie in Emilia-Romagna incidono meno rispetto al resto della penisola:

**TABELLA:**

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA P.A. IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Fonte: elaborazione Regione Emilia Romagna su dati del Ministero dell'Interno.

L'incidenza dei reati ai danni della P.A., che dai dati delle denunce emerge decisamente più bassa in Emilia Romagna in confronto ad altri contesti, trova riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini dall'Istat allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Con riferimento al **riciclaggio**, un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio, in quanto la prima può qualificarsi come reato presupposto del secondo. Per altro verso, l'attività di anticiclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita, anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. Di queste informazioni la UIF effettua l'analisi finanziaria e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione. Negli anni 2008-2021 sono giunte alla UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, il 7% di quelle nazionali. In generale nel paese il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), a riprova di una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

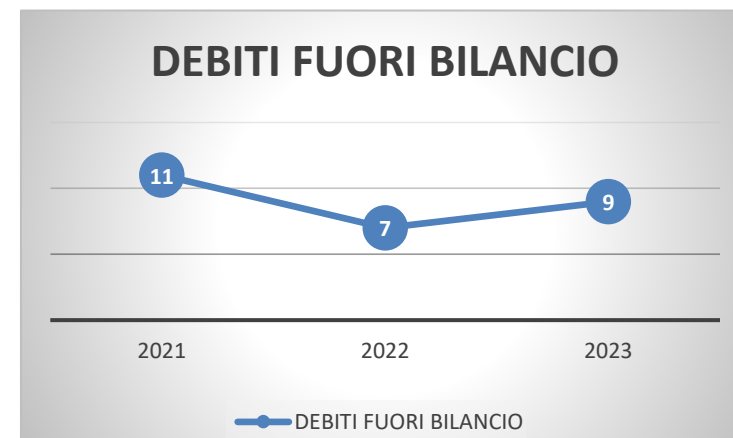
## CONTESTO INTERNO

Con riguardo al contesto interno, si richiama anzitutto la sezione 3.1 del presente PIAO, in cui viene descritto l'assetto organizzativo dell'Ente.

Inoltre, a fini propriamente anti corruttivi si sono approfondite alcune tematiche, scelte quali indici per individuare possibili criticità all'interno dell'Ente: si sono analizzati i dati relativi a debiti fuori bilancio, a cause ricorrenti del contenzioso, ai procedimenti disciplinari, le segnalazioni della Corte dei Conti, il rispetto dei tempi di pagamento e il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti.

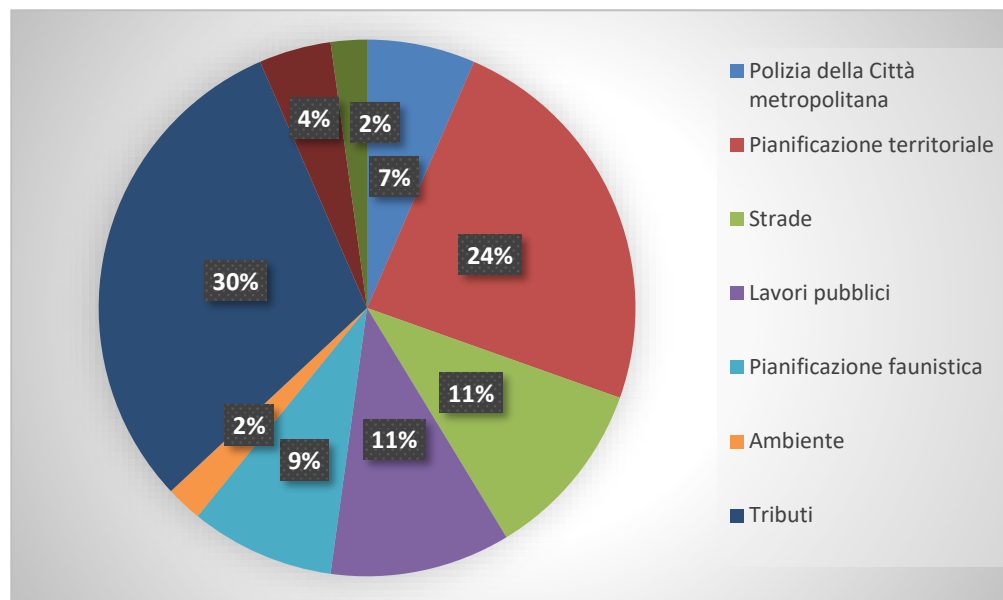
Per quanto riguarda i DEBITI FUORI BILANCIO, analizzando le cause di quelli sorti nell'ultimo triennio (2021, 2022, 2023), si può evincere un trend costante collocato principalmente nell'ambito di due settori dell'Ente:

- il primo, anche per numero, è il Corpo della Polizia locale. I debiti derivano principalmente dall'annullamento di verbali o ingiunzioni di pagamento in sede giurisdizionale. Tuttavia, visti i numeri esigui di tali debiti (in media 3 o 4 all'anno) e i bassi importi, appaiono fisiologici all'attività della polizia locale;
- il secondo è quello delle Strade, sicurezza e ciclovie. La causa dei debiti fuori bilancio ricorrente è legata unicamente ai canoni richiesti per i passi carraio, che vengono contestati per una diversa interpretazione del concetto di passo carraio "a raso". La tematica è già attenzionata.



Con riferimento alle CAUSE RICORRENTI DEL CONTENZIOSO, sono stati estrapolati i dati degli ultimi due anni (2022 e 2023), ritenuti significativi: ci sono 46 giudizi pendenti, suddivisi per aerea/settore come da tabella e grafico sottostanti.

	2022	2023	TOT
Polizia della Città metropolitana	3	0	3
Pianificazione territoriale	5	6	11
Strade	5	0	5
Lavori pubblici	2	3	5
Pianificazione faunistica*	4	0	4
Ambiente*	1	0	1
Tributi	0	14	14
Soggetto aggregatore	0	2	2
Agenzia Demanio	0	1	1
<b>TOTALE CONTENZIOSI</b>			<b>46</b>
*per funzioni in capo alla ex Provincia di Bologna, in via di esaurimento			



I dati più significativi sono rappresentati dai n. 11 ricorsi totali in materia di Pianificazione territoriale e dai n. 14 ricorsi totali in materia di tributi.

Per quanto riguarda la Pianificazione territoriale, il dato emerso si ritiene del tutto fisiologico anche in relazione al numero di procedimenti gestiti dall'area. Anche in materia di tributi, la natura del contenzioso deriva principalmente da questioni di mera interpretazione normativa e/o circoscritta a precise fattispecie e non pone questioni in tema di prevenzione della corruzione;

Con riguardo ai PROCEDIMENTI DISCIPLINARI si sono analizzati i dati degli ultimi 5 anni come da tabella:

Anno	Numero procedimenti avviati	Numero procedimenti conclusi con sanzione	Condotte corruttive (e/o reati di corruzione)	Numero procedimenti collegati a procedimenti penali	Numero procedimenti sospesi	Numero procedimenti conclusi con archiviazione	Numero procedimenti estinti	Numero procedimenti in corso
2019	5	2	0	0	1	3	0	0
2020	6	4	0	1	0	2	0	0
2021	2	2	0	0	0	0	0	0
2022	8	7	0	0	0	1	0	0
2023	5	3	0	0	0	0	1	1
<b>TOTALI</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Il numero esiguo, la natura delle violazioni (in misura assolutamente prevalente del codice di comportamento e non di norme penali) e la conseguente irrogazione di sanzioni di medio-bassa gravità non evidenziano ambiti da attenzionare. Per di più, quelli che ricorrono maggiormente sono i procedimenti disciplinari derivanti dalla mancata comunicazione/autorizzazione di incarichi extraistituzionali: per questo ambito le misure generali di contrasto già avviate sono da confermare e l'emersione di questi casi è proprio il frutto di un'azione di contrasto continua da parte dell'Ente.

I TEMPI DI PAGAMENTO sono rispettati e l'indicatore appositamente elaborato dà evidenza che i pagamenti avvengono in anticipo rispetto alla data di scadenza delle fatture:

**Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti**

D.P.C.M. 22 settembre 2014 artt. 9 – 10

2019	2020	2021	2022	2023
-11,96	-17,76	-17,36	-5,21	-17,08

Note:

l'indicatore è calcolato come somma dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento rapportata alla somma degli importi pagati.



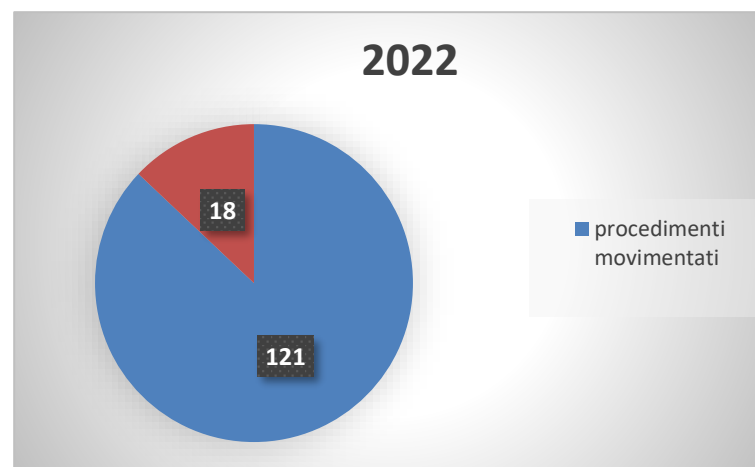
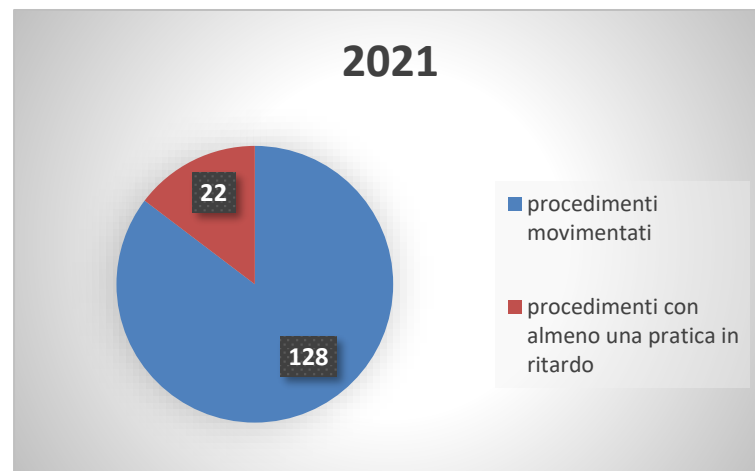
Inoltre, per i TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI si sono presi in considerazione i dati relativi al monitoraggio 2021 e 2022 come consultabili al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Monitoraggio\\_tempi\\_procedimentali](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Monitoraggio_tempi_procedimentali).

Nell'anno 2021 dei procedimenti anagrafati e monitorati (209), ne sono stati movimentati 128 (pari al 61% - mentre era il 52% nel 2020). Di questi, solo per 22 - pari al 17,2% (nel 2020 era pari al 29,3%) – si registra almeno una pratica in ritardo, in notevole miglioramento rispetto al 2020 quando numerosi procedimenti sono stati sospesi o ritardati per le disposizioni nazionali sull'emergenza COVID-19.

In generale, tuttavia, per 14 su 22 procedimenti in ritardo i tempi medi di conclusione sono inferiori a quelli previsti, a riprova del fatto che di norma i termini sono rispettati, mentre per 8 il tempo medio di conclusione è superiore a quello previsto.

L'indicatore pratiche in ritardo/pratiche prodotte misura quante pratiche sono state concluse in ritardo rispetto al totale e per quali motivazioni. Nel 2021 i 128 procedimenti attivi contano 6.483 pratiche (al netto delle 40.564 sanzioni stradali), di cui 278 (pari allo 4,3% in calo del 6% rispetto al 2020) in ritardo: la maggior parte riguardano l'OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO, principalmente per l'elevato numero di pratiche e il pensionamento di una unità.

Nel 2022 sono stati monitorati 209 PROCEDIMENTI, di cui 121 attivi: solo per 18 - pari al 14,9% – si registra almeno una pratica in ritardo, in miglioramento rispetto al 2021. In generale, tuttavia, per 9 su 18 procedimenti in ritardo i tempi medi di conclusione sono inferiori a quelli previsti, a riprova del fatto che di norma i termini sono rispettati, mentre per 9 il tempo medio di conclusione è superiore a quello previsto.



Nel 2022 i 121 procedimenti attivi contano 8.331 pratiche (al netto delle 42.221 sanzioni stradali), di cui 266 (pari al 3,2%, in calo del 4% rispetto al 2021) in ritardo: la maggior parte riguardano l'OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO e i TRASPORTI ECCEZIONALI.

In generale i dati dell'ultimo biennio sono sostanzialmente in costante miglioramento e il trend è positivo: la maggiore criticità si conferma nel settore strade, sicurezza e ciclovie, tuttavia è riconducibile all'elevato numero di pratiche, ai brevissimi termini procedurali propri dei trasporti eccezionali.

Dalla disamina dei sopracitati dati non emergono criticità da attenzionare ai fini corruttivi.

Con riguardo, poi, alle SEGNALAZIONI pervenute da parte della Corte dei conti nel triennio 2021-2023, è da considerarsi significativa la richiesta di documentazione pervenuta nel 2022 e inerente l'affidamento di incarichi a consulenti esterni, da cui, tuttavia, è scaturita nel 2022 stesso la modifica del regolamento interno e la circolare esplicativa PG n. 48953 del 4.8.2022 nonché la conferma, nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa, della totalità dei predetti affidamenti.

Da ultimo, negli ultimi anni non vi sono state NOTIZIE SULLA STAMPA inerenti a questioni legate a fenomeni corruttivi, di conflitto di interesse o riguardanti il whistleblowing.

Per un'ulteriore disamina del contesto interno, inerente alla composizione del personale, si rinvia alla competente Sezione 3.

## **VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

Quanto sopra esposto conferma la necessità di mantenere anche per il triennio 2024-2026 i contenuti fondamentali sinora adottati. Verrà mantenuto alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare su quelle relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti volti ad ampliare la sfera giuridica dei destinatari, con e senza effetti economici, controlli, ispezioni e sanzioni. Si deve anche evidenziare che continua ad assumere un'importanza specifica il monitoraggio e controllo sulle attività di gestione degli interventi del PNRR che, comportando lo spostamento di ingenti fonti di denaro, sono potenzialmente più suscettibili di fenomeni corruttivi e di infiltrazione mafiosa.

I dati sopra analizzati circa il contesto interno non hanno evidenziato particolari problematiche, ma continueranno ad essere attenzionati anche nei prossimi anni.

## RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: INDIVIDUAZIONE, COMPITI, POTERI E RESPONSABILITÀ. RESPONSABILE ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE E RESPONSABILE DELL'ANTIRICICLAGGIO E STRUTTURA DI SUPPORTO.

RPCT è confermato il Segretario Generale *pro tempore* dell'Ente. Compiti e poteri sono compiutamente previsti dalle leggi e/ o dal PNA 2022 (All. n. 3 - Il RPCT e la struttura di supporto).

In particolare il RPCT è dotato di poteri di programmazione, impulso, interlocuzione, coordinamento e vigilanza e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, potendo:

- svolgere o far svolgere, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni della Città Metropolitana di Bologna e/o degli archivi della Provincia di Bologna: può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché sentire le persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione, qualora non presente agli atti, circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento, o ne condizionano o determinano il contenuto;
- compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti – cfr Sezione obiettivi di digitalizzazione del PIAO;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari della presente sezione del PIAO;
- verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità o, comunque, cattiva amministrazione;
- informare immediatamente l'organo di direzione politica ed il Nucleo di valutazione nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, ed aggiornarli sugli sviluppi.

Con la citata deliberazione consiliare n. 58/2023 è stato, altresì, confermato l'indirizzo di mantenere quale RPCT supplente, in caso di temporanea e improvvisa assenza di quest'ultimo, la dirigente del settore affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie.

### **Struttura organizzativa di supporto**

Al fine di adempiere alle disposizioni citate, il RPCT si avvale, quale principale struttura organizzativa di supporto, di n. 3 unità di personale del Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie. Detto supporto operativo e conoscitivo si è rivelato funzionale nel periodo 2014-2023 in quanto trattasi tutte di struttura adeguate per professionalità ed esperienza del personale dedicato, nonché per mezzi tecnici.

Il RPCT ha avviato opportune e funzionali forme di collaborazione con il comune capoluogo sulla scia dei risultati positivi raggiunti, che porteranno ad un più stretto coordinamento in materia di elaborazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" dei rispettivi PIAO, attraverso l'istituzione di apposito gruppo di lavoro interistituzionale.

Il RPCT svolge, infine, le funzioni di gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui gli uffici vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e di utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio a fini di contrasto della corruzione.

### **FOCUS SUI PRESIDI ANTIRICICLAGGIO**

Il RPCT è soggetto delegato a valutare ed a trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla UIF, presso cui è regolarmente registrato, in particolare quando sa, sospetta o ha motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Il RPCT si è attivato sin dal 2018 chiedendo ai Dirigenti di segnalare quali fattispecie riconducibili agli indicatori elaborati dalla UIF ricorressero, anche in via potenziale, nell'ambito delle attività di competenza, in modo da adottare le necessarie procedure per dare attuazione alla disciplina antiriciclaggio, valutazione aggiornata nel febbraio/marzo 2021. Si è rilevato un certo profilo di rischio in relazione ad alcuni procedimenti, quali quelli attinenti all'area dei contratti pubblici e una limitata parte di quelli autorizzatori inerenti i trasporti, per cui in via di prima applicazione sono stati inseriti nel PTPCT fino al

2021 appositi indicatori al fine di tenere monitorato il livello di rischio e valutare l'adeguatezza delle misure ivi indicate, valide sia a fini di anticorruzione che di antiriciclaggio.

In una fase successiva, prendendo le mosse dal modello regionale, la Città metropolitana ha adottato nel 2022 e confermato per il 2023 il modello di presidio antiriciclaggio, come da determina PG n. 33016/2022, strutturato su tre livelli e corredato di check list per monitorare le procedure aperte d'appalto e alcuni procedimenti autorizzatori del comparto trasporto privato. In tale modello i dirigenti sono designati quali referenti anche ai fini dell'antiriciclaggio, mentre – come già detto sopra – il RPCT svolge la funzione di gestore delle segnalazioni. Nel sistema multilivello così delineato, quando un dipendente si trovi a fronteggiare una situazione che, sulla base di indicatori di cui alle citate check list, fa sorgere anche solo il mero sospetto di riciclaggio, si confronta con il proprio dirigente di riferimento, referente antiriciclaggio, il quale, qualora ritenga il sospetto condivisibile, deve inviare la check list (eventualmente rivista) al RPCT gestore perché valuti se segnalare alla UIF o archiviare. Resta salva per i dipendenti la possibilità di attivarsi tramite segnalazione diretta al RPCT, anche in eventuale dissenso rispetto al proprio dirigente, o di procedere per procedimenti diversi da quelli per cui, in via di prima applicazione, è adottata la check list. Per gli appalti finanziati con fondi PNRR il sistema è integrato dall'autodichiarazione dell'operatore economico circa il titolare effettivo, in linea anche con le istruzioni UIF del 12 aprile 2022, già dalla fine dell'anno 2022.

Tale sistema è stato oggetto di monitoraggio nell'anno 2023 e ha restituito esiti sostanzialmente positivi. Nel corso del 2024 sarà oggetto di implementazione e perfezionamento affinché i controlli antiriciclaggio divengano più capillari, prevedendo altresì un obbligo di compilazione della check list anche ove non sia sorto il sospetto di riciclaggio, onde assicurarsi un adempimento ragionato alla misura. Tali modifiche saranno affiancate e sostenute da un'intensificazione dell'attività formativa in materia di riciclaggio, rivolta al personale più direttamente coinvolto dal citato sistema di presidio.

## **SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITA' DI PREVENZIONE**

**a) il Consiglio metropolitano:** organo di indirizzo cui compete l'approvazione di un documento a carattere generale di indirizzo indicante gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

**b) il Sindaco metropolitano:** organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PIAO e, altresì la nomina del RPCT;

**c) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);**

**d) i Dirigenti** che, nell'ambito delle Aree/Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, sono **referenti di primo livello** anticorruzione e antiriciclaggio, mentre sono **responsabili** rispetto agli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza. Compete loro attività informativa e propositiva nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dagli uffici di riferimento;

**e) i dipendenti** individuati dai dirigenti quali **"referenti di secondo livello"** per anticorruzione e/o trasparenza; ferma restando la responsabilità in capo ai dirigenti, i referenti di primo e di secondo livello ricoprono un ruolo di raccordo con l'RPCT e la sua struttura di riferimento, essendo chiamati a collaborare attivamente nell'individuare le misure di prevenzione, a raccogliere e a comunicare/pubblicare i dati richiesti per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, nonché a rendicontare sulla corretta attuazione delle misure, sotto il coordinamento e il monitoraggio dell'RPCT;

In sede di prima attuazione, i dirigenti propongono i referenti all'RPCT entro 30 gg da approvazione del PIAO. Nei successivi 15 giorni il RPCT nomina i soggetti individuati, con unico atto.

**f) il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno;**

**g) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari Metropolitano (U.P.D. metro) che, ai fini della presente sezione,**

- opera in raccordo con il RPCT per quanto riguarda le attività previste dall'art. 15 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e dal punto n. 17 del "Codice di comportamento della Città Metropolitana di Bologna";
- svolge attività consultiva nei confronti dei dipendenti su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari e ne riferisce al RPCT;

**h) i RUP**, per cui si rimanda al focus nell'allegato "misure generali", segnalando qui unicamente che di particolare rilevanza è lo scambio di informazioni tra i RUP e il RPCT, onde garantirsi un reciproco supporto stante la rilevanza delle rispettive attività;

**i) tutti i dipendenti dell'amministrazione**, ivi compresi i titolari incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici che partecipano al

processo di gestione del rischio, attuano e osservano le misure anticorruzione e segnalano le situazioni di illecito, nonché i casi di personale conflitto di interesse;

**l) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione**, che osservano per quanto compatibili, le misure anticorruzione e i Codici di comportamento nazionale e dell'ente;

**m) il Responsabile della protezione dei dati (RPD)** che supporta il RPCT nei soli casi di delibazione sulle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, presuppongono l'acquisizione del parere del Garante per la protezione dei dati;

**n) una "cabina di regia"**, individuabile anche nell'ambito del comitato di direzione, anche in composizione ristretta, per la necessaria interazione tra i diversi soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO al fine anche di migliorare il ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).

Le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione e quelle di trasparenza trasfuse nella presente sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", nei suoi allegati e nei documenti ivi richiamati, nonché l'obbligo di collaborare attivamente con il RPCT devono essere rispettati da tutti i dipendenti compresi i Dirigenti, pena la commissione di illecito disciplinare. Per i Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

## ATTIVITÀ CON ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

In attuazione delle indicazioni dell'ANAC e degli indirizzi di cui alla sopracitata delibera consiliare n. 58/2023, le aree di rischio, le attività ed i procedimenti della Città Metropolitana di Bologna che vi rientrano e che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono state individuate nel documento "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE", in atti al fascicolo e pubblicato al link

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Prevenzione della corruzione](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Prevenzione_della_corruzione), secondo le indicazioni del PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, cui si fa espresso ed integrale rinvio.

## GESTIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In linea con l'approccio indicato dal PNA 2019, non modificato dal PNA 2022 e dal suo aggiornamento 2023, si utilizza una modalità valutativa di tipo qualitativo di gestione del rischio, quest'ultimo inteso come l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di eludere *ex ante* possibili situazioni che ne compromettano l'integrità.

Il processo di gestione del rischio si compone di tre fasi progressive, la cui stessa elaborazione interna veicola, ai diversi livelli, l'assunzione della consapevolezza del rischio, nonché la condivisione e la conoscenza dei modelli operativi anticorruzione.

Pertanto, alla prima fase di mappatura dei processi è seguita una seconda fase di valutazione del rischio, sulla base dei principi, della metodologia e degli indici di cui all'Allegato 1 del PNA 2019 non modificato dal PNA 2022 e dal suo aggiornamento 2023; ha fatto poi seguito la fase del trattamento del rischio, tramite l'individuazione delle misure utili a ridurre lo stesso, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione.

I rischi corruttivi, relativi a fatti e comportamenti di cattiva amministrazione che possono verificarsi in relazione ai processi/fasi, sono individuati in base alle seguenti fonti informative:

- informazioni desunte da incontri con dirigenti e referenti anticorruzione;
- esiti del monitoraggio sull'applicazione delle misure previste durante l'anno precedente;
- dati emersi nell'ambito dell'analisi del contesto interno.

Nell'ambito delle individuate aree di rischio il RPCT ha predisposto l'elenco dei processi (procedimenti/attività) a rischio sulla base del documento "Mappatura delle attività", aggiornata a dicembre 2023, integrata con l'"Anagrafe dei procedimenti".

Per ciascun processo inserito nei predetti elenchi è stata effettuato un primo screening in termini di rilevanza ai fini del rischio corruttivo e, in caso positivo, si è proceduto alla valutazione del rischio, tramite la sua identificazione, analisi e ponderazione in termini di significatività, sulla base degli indicatori suggeriti dal PNA 2019 e dal PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, volti ad un approccio qualitativo.



Parametri di riferimento per la valutazione di non significatività del processo dal punto di vista del rischio corruttivo sono stati confermati la sua tipologia, la nulla o scarsa movimentazione di procedimenti nell'anno precedente, l'esito del controllo successivo di regolarità sugli atti. Parimenti, si sono confermati come non significativi i processi aventi ad oggetto modifica, integrazione, revoca su istanza di parte che accedono ad un provvedimento principale conclusivo di procedimento ritenuto valutabile.

Risultando confermato il metodo valutativo introdotto in occasione dell'aggiornamento del PTPCT 2021-2023 e utilizzato da ultimo anche per il PIAO 2023-2025, si è ritenuto di mantenere un sistema basato su indicatori di "probabilità" e di "impatto", anche in ragione di esigenze imposte dall'applicativo gestionale in uso.

Ad ogni indicatore è associato un valore, che ne definisce il grado di rischio, corrispondente ad un giudizio: in particolare 1 equivale a rischio basso, 2 a rischio medio e 3 a rischio alto.

Gli indicatori e i valori utilizzati sono i seguenti:

Probabilità		Impatto	
Livello di interesse "esterno"	1/2/3	Rassegne stampa	1/2/3
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	1/2/3	Reclami	1/2/3
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	1/2/3		
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	1/2/3		
Grado di attuazione delle misure di trattamento	1/2/3		

Il sistema di valutazione prevede il calcolo di una media degli indicatori che restituisce un giudizio complessivo di Probabilità ed uno di Impatto: privilegiando poi l'impostazione di tipo qualitativo caldeggiata dal PNA 2019 e mantenuta dal PNA 2022, si opera una valutazione caso per caso che può condurre ad una modifica del livello di rischio calcolato, se del caso appositamente motivata.

I dati di sintesi di probabilità e di impatto (giudizio complessivo) sono stati automaticamente sommati sulla base della seguente tabella per incrociarli ed ottenere un output unico:

<u>Impatto</u>	3	2	1
<u>Probabilità</u>			
3	Altissimo (6)	Alto (5)	Medio (4)
2	Alto (5)	Medio (4)	Basso (3)
1	Medio (4)	Basso (3)	Minimo (2)

con i seguenti risultati finali:

- x = 2          livello di probabilità minimo;
- x = 3          livello di probabilità basso;
- x = 4          livello di probabilità medio;
- x = 5          livello di probabilità alto;
- x = 6          livello di probabilità altissimo.

Si specifica, inoltre, che:

- all'indice di probabilità "Grado di attuazione delle misure di trattamento" si è sempre attribuito il valore 1 o al massimo 2 tenuto conto dell'attuazione di un sostanzialmente efficace sistema di controllo degli eventi rischiosi per effetto di una sostanziale corretta attuazione delle misure di contrasto generali e specifiche. Fanno eccezione le attività/i procedimenti di nuova introduzione/reputati significativi per i quali può

essere attribuito il valore 3 in ragione del fatto che nel 2024, per la prima volta, vi sono associate misure di prevenzione;

- all'indice di probabilità "Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano" si è sempre attribuito il valore 1 o al massimo 2 in ragione della proficua collaborazione prestata dai referenti in sede di aggiornamento del piano e dei miglioramenti rilevati nella rendicontazione dell'attività di monitoraggio;
- all'indice di probabilità "Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata" si è sempre attribuito il valore 1, tenuto conto della sostanziale assenza nell'ultimo quinquennio di precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione riguardanti i reati/comportamenti contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.), così come dell'assenza sia di procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti), sia di segnalazioni pervenute anche tramite le procedure di *whistleblowing*;
- agli indici di impatto è stato sempre attribuito il valore 1, poiché dalle verifiche effettuate anche previo confronto con i dirigenti e con l'ufficio stampa, negli anni coperti dal primo PTPCT ad oggi non risultano, con riferimento all'operato dell'Amministrazione, pubblicazioni sulla stampa né sono pervenuti reclami più o meno formalizzati relativi a fatti corruttivi nella più ampia accezione di cattiva amministrazione citata in precedenza.

Anche per quanto concerne le attività non censite nell'anagrafe dei procedimenti, ma mappate nella mappatura delle attività, la valutazione di significatività e la misurazione del rischio è stata effettuata sulla base degli indici sopracitati.

Nella valutazione qualitativa complessiva si è tenuto conto, poi, del fatto che nell'Ente è data ampia attuazione alla trasparenza e che, per effetto del citato turn-over degli anni 2015-2023, delle numerose cessazioni nonché della conseguente assegnazione del ruolo di responsabile del procedimento/decisore a persone diverse e della riorganizzazione adottata nel 2023 si è di molto ridotto l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto.

Gli esiti della valutazione e la "graduatoria" del rischio sono riportati in modo analitico nei documenti "*esiti della valutazione analitica*" e "*graduatoria della valutazione del rischio*" conservati agli atti al fasc. 1.6.1/3/2022.

## AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI

La Città Metropolitana di Bologna agisce a prevenzione dei fenomeni di corruzione attraverso misure generali e specifiche.

Sono **misure generali** quelle caratterizzate dalla capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intero Ente, in particolare:

- A. TRASPARENZA;
- B. MONITORAGGIO TEMPI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI;
- C. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCOMPATIBILITA', INCONFERIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI ANCHE IN ATTUAZIONE DELL' ART. 53 DEL D.LGS. 165/2001 (PANTOUFLAGE);
- D. AZIONI PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CONFLITTO DI INTERESSE;
- E. FORMAZIONE;
- F. CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO;
- G. ATTRIBUZIONE E ROTAZIONE DEGLI INCARICHI;
  - G.1 ROTAZIONE ORDINARIA;
  - G.2 ROTAZIONE STRAORDINARIA;
  - G.3 TRASFERIMENTO AD ALTRO UFFICIO IN CASO DI RINVIO A GIUDIZIO AI SENSI DELLA LEGGE N. 97/2001;
- H. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER;
- I. PATTO DI INTEGRITÀ;
- J. DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'ENTE.

In particolare, per il dettaglio delle singole misure si rinvia all'apposito allegato "misure generali".

## SISTEMA DEI CONTROLLI INTEGRATI

Oltre alle misure generali, a presidio della tematica dell'anticorruzione, si può annoverare un Sistema di controlli integrato con la sezione rischi corruttivi e trasparenza. Un efficace sistema di prevenzione, infatti, passa necessariamente attraverso un sistema integrato di controlli amministrativi e contabili, nella fase preventiva (cfr. art. 6 del regolamento sul sistema dei controlli interni) e preventiva disamina dei provvedimenti deliberativi degli organi collegiali e monocratici da parte del Segretario Generale. Per quanto riguarda il controllo successivo di legittimità degli atti amministrativi, l'individuazione dei processi considerati maggiormente a rischio concorre ad indirizzare l'attività di controllo stessa, nell'ambito della quale viene verificato anche il rispetto delle misure generali e specifiche previste dal PIAO.

A tal fine, con particolare riferimento agli atti rientranti nelle aree che presentano un elevato rischio di corruzione, di cui al citato documento "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE", il RPCT, avvalendosi della struttura di supporto, effettua il controllo successivo a campione con le modalità di cui al citato regolamento sul sistema dei controlli interni e più compiutamente dettagliate in apposite determinazioni annuali. In particolare, quella recante "Disposizioni per l'attuazione del controllo successivo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali con decorrenza 1/1/2024", sarà adottata nei primi mesi del 2024 al fine di armonizzare le tipologie di atti sottoposte a controllo con quelli adottati nell'ambito dei procedimenti e delle attività rientranti nelle aree di rischio di cui sopra, ampliando le categorie di atti sottoposti a controllo anche a contratti, liquidazioni e atti di somma urgenza e riconfermando, per gli appalti finanziati con fondi PNRR/PNC, la modalità che prevede l'estrazione di un campione del 50% delle procedure PNRR/PNC, già concluse, di importo inferiore alla soglia comunitaria (il soprasoglia è controllato nella misura del 100%); sul 50% del campione sarà controllato l'intero fascicolo.

## AZIONI E MISURE DI CONTRASTO SPECIFICHE

Le misure specifiche, riferite ai singoli procedimenti/attività ritenuti significativi, sono elencate nel documento "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE" e "rischi e misure per procedimento" cui si fa espresso ed integrale rinvio, consultabile al link

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza), in cui sono individuati anche i soggetti responsabili dell'attuazione delle misure stesse.

### Focus sul PNRR

Stante la rilevanza della tematica degli interventi finanziati con i fondi PNRR, di seguito si offre un quadro sintetico delle principali misure di prevenzione adottate, mutate dal PNA e dalle *“Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori”*, come da ultimo aggiornate nel 2023:

1. Rilascio/acquisizione di apposite autodichiarazioni in merito a:
  - a. assenza del conflitto di interessi e di situazioni di incompatibilità del personale coinvolto nelle specifiche fasi di una procedura di appalto (es. RUP, commissari, personale che contribuisce alla preparazione/stesura della documentazione di gara, progettisti e professionisti esterni, collaudatori, DL, DEL, assistenti a DL e DEC, coordinatore per la sicurezza, subappaltatori, ecc.);
  - b. assenza del conflitto di interessi rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto;
  - c. individuazione del titolare effettivo rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto;
  - d. assenza del conflitto di interessi rilasciata dai subappaltatori;
  - e. individuazione del titolare effettivo rilasciata dai subappaltatori;
2. Controllo a campione sul 10% delle autodichiarazioni di titolare effettivo e di assenza di conflitto di interessi, rilasciate dai partecipanti alla procedura di gara e dai subappaltatori, svolto dai singoli Servizi;
3. Mantenimento e implementazione del registro dei conflitti di interesse, sotto forma di fascicolo di protocollo dedicato, contenente tutte le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi relative a procedure PNRR;
4. Conferma della percentuale di controllo sugli atti per appalti PNRR prevista nell'apposita determina di attuazione del controllo successivo sugli atti;

5. Obbligo di segnalazione al RPCT, al momento dell'applicazione, del premio di accelerazione o della penale per contrastare il rischio di favorire l'aggiudicatario in assenza dei presupposti;
6. Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici, inizialmente tramite la pubblicazione in albo pretorio delle determine di autorizzazione al subappalto, essendo allo studio l'implementazione di modalità ulteriori quali, ad esempio, la pubblicazione in amministrazione trasparente.

#### Focus sulle società partecipate

In merito alle società sono adottate tutte le misure necessarie alla gestione della partecipazione, come richiesto dal D. Lgs. n. 175/2016, in particolare tramite l'adozione di piani di razionalizzazione ordinaria, pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Sono, inoltre, espletati le verifiche e i monitoraggi periodici richiesti ai sensi e per gli effetti dell'art. 247-quater del D. Lgs. 267/2000 nonché compilati tempestivamente gli innumerevoli referti e questionari per Corte dei conti, Collegio dei Revisori dei conti e MEF.

In merito alle specifiche misure di prevenzione della corruzione adottate dalle società meramente partecipate, quali sono quelle dell'Ente, l'indicazione dell'ANAC è di integrare il modello 231/2001 con una specifica sezione dedicata all'anticorruzione.

L'ente, pertanto, provvede periodicamente a verificare che il MOG sia stato integrato con la relativa sezione dedicata all'anticorruzione dalle società soggette a tale obbligo e che venga periodicamente aggiornato.

È attuata, in continuità con gli anni precedenti, l'attività di verifica sulle eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013 e di controllo sulla pubblicazione dei dati soggetti a pubblicità obbligatoria sui siti web delle società.

Relativamente alle misure di prevenzione della corruzione inerenti a tutte le società, si prevede di mantenere una particolare attenzione alla nomina dei rappresentanti dell'ente locale negli organi societari.

Per ogni amministratore nominato o designato viene richiesta la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013, la quale viene annualmente rinnovata.

## Focus sul RUP

Il RUP è una figura centrale nel settore dei contratti pubblici cui compete, oltre a quanto previsto dalle norme, una serie di prerogative/responsabilità in materia di conflitto di interessi cui il PNA 2022 e aggiornamento 2023 dedica un approfondimento.

Pertanto, dal 2023 sono state introdotte sia misure di prevenzione generali quali la formazione specialistica sul tema del conflitto di interesse nei contratti per il cui dettaglio si rinvia alla Sezione 3.3 “Fabbisogni di personale del PIAO al paragrafo Formazione avanzata – Aggiornamento continuo figure su attività trasversali”, sia le seguenti misure specifiche (come da documento REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza)):

1. Acquisizione delle dichiarazioni da rendere nell’ambito degli affidamenti di contratti d’appalto;
2. Sollecito del relativo rilascio, ove non siano state ancora rese;
3. Prima verifica circa la correttezza;
4. Vigilanza sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura/dell’affidamento e, nel caso in cui si rilevi un conflitto di interessi, segnalazione agli uffici competenti per le relative valutazioni.

## PROCESSO DI ADOZIONE-AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

L'A.N.AC. ha ribadito l'importanza della trasparenza nel processo di formazione della sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” e consolidato il consapevole coinvolgimento degli organi di indirizzo nella sua formazione ed attuazione, prevedendo per le città metropolitane l'approvazione, da parte del consiglio, di un documento a carattere generale che indichi gli obiettivi strategici condivisi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, cui segue l'adozione del PIAO da parte del Sindaco metropolitano.

Con atto consiliare n. 58/2023, esaminato nelle commissioni consiliari congiunte I e II in pari data, sono state approvate le predette linee di indirizzo, che sono state integralmente recepite nella presente sezione.



La procedura aperta per l'aggiornamento della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" prevede anche l'apporto di contributi esterni. A tal fine, sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione trasparente"/Altri contenuti/prevenzione della corruzione nonché in home page) è stato pubblicato l'avviso P.G. n. 66197/2023 in data 08/11/2023 corredato di apposito modulo con il quale i soggetti pubblici, cittadini - singoli o associati - o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi sono stati invitati a presentare - scrivendo alla casella e-mail dedicata [rpct@cittametropolitana.bo.it](mailto:rpct@cittametropolitana.bo.it) contributi o suggerimenti per l'aggiornamento della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026: né alla scadenza in data 1 dicembre 2023, né successivamente, sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni, né tramite la predetta piattaforma, né con altre modalità.

Per quanto concerne, invece, il coinvolgimento della struttura interna, si rileva che la disamina delle attività e dei procedimenti svolti, con la valutazione circa la rilevanza a fini corruttivi, nonché il dettaglio dei rischi e delle misure correlate sono stati oggetto di confronto in presenza di elementi di novità rispetto all'anno precedente.

Ad avvenuta pubblicazione nella sezione *amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione* del sito istituzionale, nonché sull'area intranet, il piano sarà formalmente trasmesso, mediante PEC o, all'interno, anche mediante e-mail a:

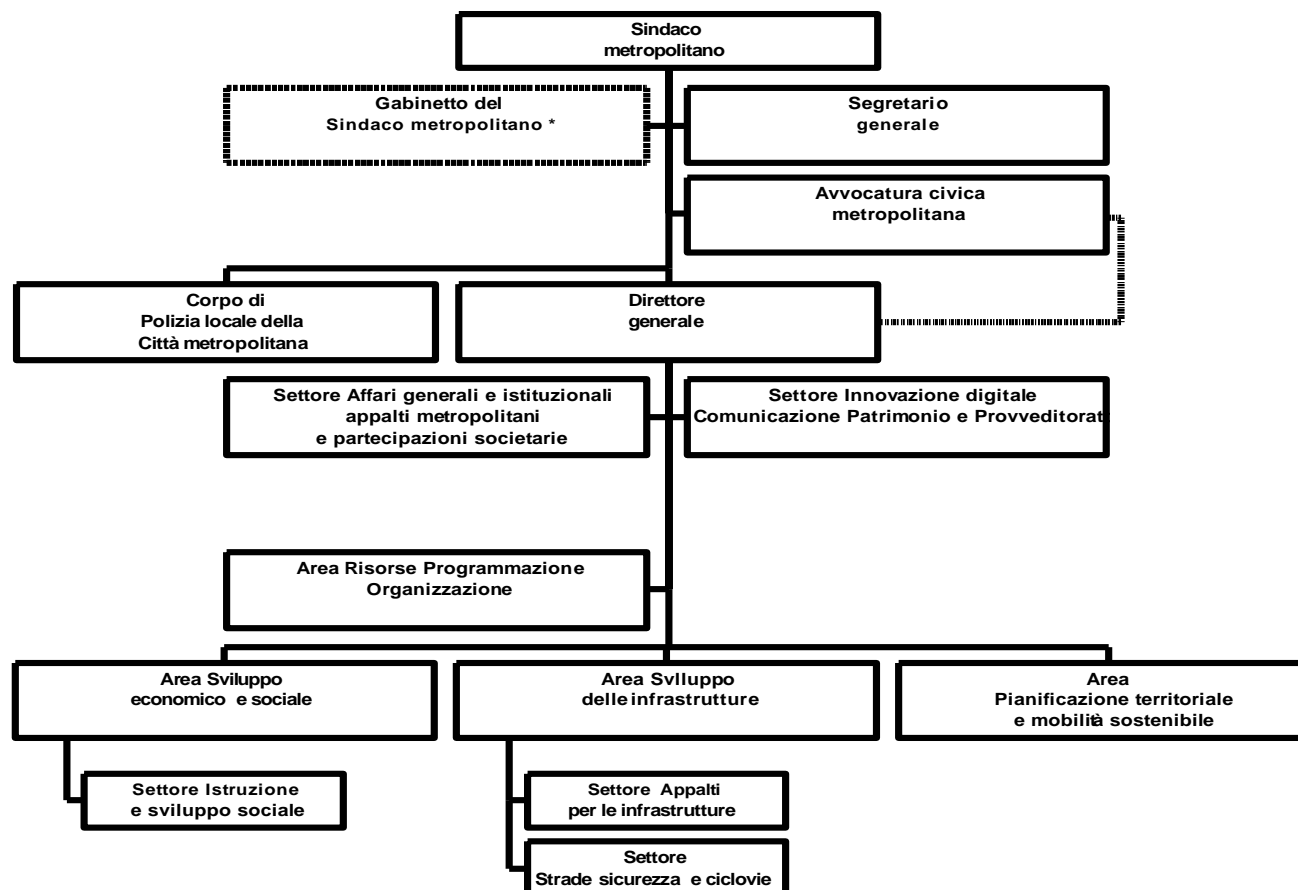
- Prefetto di Bologna;
- dirigenti;
- titolari degli incarichi di elevata qualificazione;
- dipendenti;
- Presidente dell'Organo di revisione economico-finanziario;
- Nucleo di Valutazione;
- Società partecipate.

Medesime modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* esterni ed interni saranno seguite in caso di aggiornamenti e modifiche della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, fermo restando che, nel corso della sua vigenza, essa potrà sempre essere oggetto di contributi da parte dei medesimi portatori di interessi. I contributi eventualmente pervenuti saranno valutati in occasione del primo aggiornamento utile del PIAO.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Assetto della macrostruttura dell'Ente al 1/01/2024 approvata con atto del Sindaco metropolitano n. 123 del 23/05/2023



\* Ufficio di supporto alla direzione politica (art. 90 D. Lgs. 267/2000).

## **Assetto organizzativo**

Dal momento della trasformazione dell'Ente in Città metropolitana, si è proceduto ad un progressivo adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale e dei ruoli di responsabilità con l'obiettivo fermo sulla mission istituzionale, delineata dalla legge 56/2014, di costruire un nuovo ente territoriale di area vasta quale soggetto federato al servizio dei Comuni e delle Unioni di comuni per realizzare maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione di servizi e di politiche strategiche territoriali. L'attuale assetto organizzativo fondamentale (macrostruttura), approvato dal Sindaco Metropolitano con atto n. 123 del 23/05/2023, ha incrementato le integrazioni organizzative e funzionali interne, in particolare di quelle strutture che hanno un impatto molto rilevante sull'operatività dell'Ente. Il vigente Regolamento di Organizzazione prevede una struttura organizzativa articolata in: aree e settori (macrostruttura), servizi e unità operative.

Le aree e i settori formano la struttura organizzativa fondamentale dell'Ente di primo livello (macrostruttura). Le aree e sono affidati alla responsabilità del personale dirigente; i dirigenti di area assicurano il coordinamento dei dirigenti di settore al fine dell'integrazione delle attività e del perseguimento degli obiettivi trasversali.

Le aree e i settori sono articolazioni organizzative complesse individuate sulla base della omogeneità e organicità delle materie attribuite, delle attività e delle funzioni e rispondono a criteri generali di integrazione, specializzazione e funzionalità. Rispondono prioritariamente alle esigenze di coordinamento delle attività, di integrazione delle politiche, di omogeneità nell'attuazione delle politiche del personale e di organicità nei controlli e nella valutazione dei risultati. Le aree operano principalmente in posizione operativa e svolgono funzioni fondamentali proprie delle città metropolitane (art. 1 commi 44 e 85 della legge 7 aprile 2014, n. 56), funzioni conferite dalla Regione, funzioni di programmazione delle risorse.

I settori operano in posizione di supporto e svolgono principalmente funzioni strumentali di assistenza istituzionale e di integrazione organizzativa. Nell'ambito delle aree possono essere istituiti settori per lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e complessità anche rivolte all'utenza esterna. I servizi sono articolazioni organizzative di secondo livello che rispondono prevalentemente a criteri di specificità e di operatività; sono organizzati sulla base di specifiche materie o funzioni che si innestano nelle corrispondenti filiere esterne oppure di funzioni specialistiche a prevalente valenza interna.

I servizi sono individuati nell'ambito delle aree e dei settori secondo criteri di attinenza, omogeneità e funzionalità operativa e si articolano in due o più unità operative.

I servizi formano la struttura organizzativa intermedia di secondo livello e sono affidati alla responsabilità del personale dell'area dei funzionari con incarico di elevata qualificazione.

Le unità operative formano la struttura organizzativa di dettaglio classificata di secondo o terzo livello a seconda se siano o meno dotate di risorse finanziarie. Le unità operative possono essere assegnate alla responsabilità di dipendenti appartenenti, di norma, all'area dei funzionari non incaricati di elevata qualificazione.

### **Forme organizzative complementari**

Nel Regolamento di Organizzazione l'Ente ha previsto modelli organizzativi complementari alle strutture organizzative per corrispondere ai bisogni e alle richieste degli enti del territorio metropolitano verso i quali la Città metropolitana assume un riferimento fondamentale per definire e realizzare efficaci politiche territoriali. L'art. 16 del Regolamento di Organizzazione individua, ai sensi degli artt. 19 e 20 dello Statuto, le seguenti forme organizzative attraverso cui la Città metropolitana, i Comuni, le loro Unioni ed altri soggetti pubblici possono disciplinare la gestione di servizi e funzioni o la realizzazione di opere di comune interesse:

- l'ufficio comune metropolitano: è una struttura organizzativa costituita con risorse degli enti partecipanti all'accordo;
- l'utilizzo di uffici dell'Ente: Le Unioni o i singoli Comuni possono servirsi degli uffici della Città metropolitana per lo svolgimento di attività di carattere gestionale, istruttorio, preparatorio ovvero consultivo e/o di controllo, mantenendo la titolarità della funzione o del servizio;
- altre forme di collaborazione funzionale e cooperazione temporanee, che si definiscono strutturate ove sia prevista la costituzione di un gruppo di lavoro interistituzionale o la condivisione di unità di personale senza trasferimento o distacco. In caso di delega da parte delle Unioni o dei

Comuni, la Città metropolitana, sulla base di apposita convenzione o accordo attuativo, svolge le funzioni mediante i propri uffici, se individuata dalle parti come ente capofila, oppure attraverso un ufficio comune.

### **Posizioni di responsabilità**

- Dirigenti: Le aree e i settori sono affidati alla responsabilità dei dirigenti; attualmente sono in servizio n. 9 dirigenti di cui 4 dirigenti di area e 5 dirigenti di settore.
- Elevate qualificazioni: l'ente conta attualmente n. 37 incarichi di elevata qualificazione responsabili di servizio a seguito della definizione del nuovo assetto dal 1/07/2023 e successivamente modificato dal 1/03/2024.
- Posizioni con specifiche responsabilità: completano il quadro attuale delle responsabilità n. 35 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 19 affidate al personale esterno impegnato nella manutenzione delle strade.

### **Obiettivi di sviluppo organizzativo previsti nel PIAO 2023-2025 realizzati nel 2023:**

- a) **Revisione della MACROSTRUTTURA:** l'atto del Sindaco metropolitano n. 123 del 23/05/2023 ha contribuito a rafforzare la macrostruttura dell'ente istituendo tre nuovi settori (Settore Istruzione e sviluppo sociale, Settore Appalti per le infrastrutture e Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e società), successivamente coperti con personale dirigenziale di nuova assunzione a tempo determinato, favorendo un significativo rinnovamento dell'organico dirigente. In particolare, il 1° luglio 2023, utilizzando gli spazi assunzionali ceduti dalla Regione Emilia Romagna, è stato assunto il nuovo dirigente per lo svolgimento delle funzioni conferite dalla Regione ai sensi della legge regionale n. 13/2015 e della Convenzione per il triennio 2022-2024 sottoscritta fra la Regione Emilia-Romagna, la Città metropolitana e le province;

- b) **Definizione nuovo assetto delle ELEVATE QUALIFICAZIONI:** dal 1/07/2023 è stato definito il nuovo assetto degli incarichi di elevata qualificazione dell'Ente introdotti dal CCNL 16/11/2022 nell'ambito del nuovo ordinamento professionale decorrente dal 1/04/2023 in sostituzione delle posizioni organizzative;
- c) **Appalto accordo quadro per la manutenzione delle strade:** Il 1/12/2023 è stato avviato l'appalto di accordo quadro per la manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade affiancato al servizio svolto dal personale dipendente dell'ente (cantonieri, sorveglianti e tecnici). L'ampliamento del modello misto ha comportato una profonda riorganizzazione del Settore Strade sicurezza e ciclovie con ricollocazione del personale sul territorio accompagnato da una contestuale ridefinizione dei ruoli organizzativi;
- d) **Ufficio procedimenti disciplinari metropolitano:** a seguito della richiesta degli Enti del territorio di essere coadiuvati e supportati nell'esercizio delle funzioni disciplinari datoriali, il 1/01/2023 è stato istituito il nuovo Ufficio metropolitano per i procedimenti disciplinari. Nel corso del primo anno di attività l'UPD metropolitano ha ricevuto n. 13 segnalazioni di presunti illeciti disciplinari relativi a dipendenti di Enti convenzionati e ha dato seguito ad ognuna di esse con l'avvio e lo svolgimento di attività di istruttoria pre-disciplinare;
- e) **Convenzione con il Comune di Bologna per l'utilizzo condiviso del Comandante della Polizia municipale:** la Convenzione sottoscritta a decorrere dal 1/02/2023 unitamente all'istituzione di una EQ con il ruolo di Vicecomandante ha ridefinito la catena di comando operativo che assieme alle numerose assunzioni effettuate negli ultimi esercizi ha contribuito al miglioramento dei servizi e al rafforzamento dell'identità del Corpo nei confronti delle altre polizie e delle istituzioni locali;
- f) **Supporto agli enti del territorio nell'attuazione dei progetti PNRR:** gli uffici della Città metropolitana hanno coadiuvato in maniera costante ed efficace gli enti nella gestione dei fondi legati al PNRR sottoscrivendo Convenzioni per l'utilizzo di personale qualificato da impiegare nella realizzazione dei progetti previsti nel Piano;

## **Obiettivi di sviluppo organizzativo anno 2024**

Dopo l'adeguamento della macrostruttura degli anni 2022 e 2023 l'ente proseguirà nel 2024 gli interventi di sviluppo organizzativo interno sui seguenti ambiti:

1. **Adeguamento organizzativo delle strutture:** dal 1/03/2024 sono operativi i nuovi assetti organizzativi dei tre nuovi settori istituiti con l'atto del Sindaco n. 123 del 23/05/2023 (Settore Istruzione e sviluppo sociale, Settore Appalti per le infrastrutture e Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e società) a seguito del confronto con la Direzione generale delle proposte formulate dai rispettivi dirigenti anche rispetto alle posizioni di elevata qualificazione;
2. **Processi trasversali:** individuare e razionalizzare i processi trasversali a partire da quelli con maggior tasso di innovazione o criticità. Il progresso tecnologico e informatico ha contribuito negli ultimi anni all'aggiornamento dei sistemi informativi (anche per effetto dell'avvento del lavoro agile vedi Pola 2020) comportando un ri-orientamento dell'organizzazione da un modello tradizionale basato sull'efficienza, sulla comunicazione e sul controllo verticale (in cui il processo decisionale è accentrato) ad un modello che privilegia il coordinamento e la comunicazione orizzontale (in cui il processo decisionale è decentrato). Accanto all'organizzazione verticale occorre definire il flusso dei processi trasversali che, ridimensionando la gerarchia, rende più flessibili i confini tra unità organizzative creando i presupposti per nuove strutture basate su processi interfunzionali piuttosto che sullo svolgimento di compiti o funzioni. Per l'anno 2024 ci si pone l'obiettivo di analizzare e rendere più efficaci e funzionali i seguenti processi trasversali che costituiranno obiettivi individuali assegnati ai dirigenti:
  - Armonizzare il processo di programmazione della rete scolastica con il processo di budget;
  - Centralizzazione del processo di gestione della funzione di Energy manager;
  - Implementazione del Sistema di progettazione BIM (Building Information Modelling).

3. **Profili professionali e ruoli organizzativi:** Riprogettare il sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per ruoli organizzativi e competenze su cui basare, in una logica integrata, la selezione e la gestione del personale in coerenza con le prestazioni attese. Il nuovo sistema consentirà di valutare con maggior precisione i fabbisogni di personale, rendere più efficaci la selezione e la formazione del personale, definire in modo più esplicito e condiviso i percorsi di valutazione e di sviluppo professionale;
4. **Consolidamento degli incarichi di specifiche responsabilità:** dal 1/04/2024 verranno attribuiti nuovi incarichi di specifiche responsabilità al personale dipendente consolidando ulteriormente la rete delle responsabilità di dettaglio presente in ciascuna struttura, di fondamentale importanza per il presidio e il coordinamento di punti di snodo nevralgici.

Tra gli obiettivi di sviluppo organizzativo orientati al territorio metropolitano si evidenzia per il 2024:

1. **Rete delle centrali di committenza:** costruzione della rete delle centrali di committenza tra la Città metropolitana, il Comune di Bologna e le Centrali uniche di committenza (CUC) delle unioni dei comuni dell'area metropolitana bolognese per la definizione e il coordinamento di procedure di appalto di beni e servizi. Nell'ambito di questo progetto si valuterà anche l'opportunità di costituire una stazione appaltante unica coincidente con la Città Metropolitana.
2. **Ricostruzione post-alluvione:** Consolidamento del ruolo di coordinamento e di attuazione delle procedure di reclutamento del personale per gli enti del territorio metropolitano anche a supporto della ricostruzione post-alluvione.



## **LE RISORSE UMANE**

Le tabelle hanno lo scopo di illustrare e analizzare:

- ❖ La composizione del personale (Sistema di classificazione professionale, Tipo di rapporto, Aree e settori, Età e genere, Titolo di studio, Provenienza, Part time);
- ❖ Come è cambiato l'ente negli ultimi anni?
- ❖ Il fenomeno delle dimissioni volontarie.

## Le risorse umane al 31/12/2023

M	F	N°	Percentuale maschile	Percentuale femminile
192	230	422	45.50%	54.50%

### Composizione aree e settori

settore	N°	% sul totale dell'ente
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E MOBILITA' SOSTENIBILE	31	7.3%
AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE	59	14.0%
AREA SVILUPPO DELLE INFRASTRUTTURE	35	8.3%
AREA SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE	40	9.5%
CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CITTA' METROPOLITANA	44	10.4%
DIREZIONE GENERALE	10	2.4%
GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	5	1.2%
SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI APPALTI METROPOLITANI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	20	4.7%
SETTORE APPALTI PER LE INFRASTRUTTURE	18	4.3%
SETTORE INNOVAZIONE DIGITALE COMUNICAZIONE PATRIMONIO E PROVVEDITORATO	58	13.7%
SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE	19	4.5%
SETTORE STRADE SICUREZZA E CICLOVIE	83	19.7%

## Sistema di classificazione professionale

tipo rl	N°	% sul totale dell'ente
Dirigente	9	2.1%
Incarichi di elevata qualificazione	32	7.6%
Funzionario	206	48.8%
Istruttore	111	26.3%
Operatore Esperto	64	15.2%

## Percentuale di rappresentatività dei generi

calcolata al 31 dicembre 2023

Aree	M	F	N°	Differenziale di genere
Dirigente	4	5	9	11.11
Funzionario ed Elevata Qualificazione	80	158	238	32.77
Istruttore	63	48	111	13.51
Operatore Esperto	45	19	64	40.62

## Tipo di rapporto lavorativo

tipo rl	N°	% sul totale dell'ente
Dirigente	6	1.4%
Dirigente a tempo determinato	3	0.7%
Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi	8	1.9%
Tempo determinato	10	2.4%
Tempo determinato per assistenza organi politici	5	1.2%
Tempo indeterminato	390	92.4%

## Età

eta_bin	N°	% sul totale dell'ente
(20,30]	24	5.7%
(30,40]	92	21.8%
(40,50]	70	16.6%
(50,60]	178	42.2%
(60,67]	58	13.7%

## Titolo di studio

titolo	N°	% sul totale dell'ente
Titolo di istruzione secondaria di I grado	26	6.2%
Titolo di istruzione secondaria di II grado	152	36.0%
Titolo universitario e superiore	244	57.8%

## Area di nascita

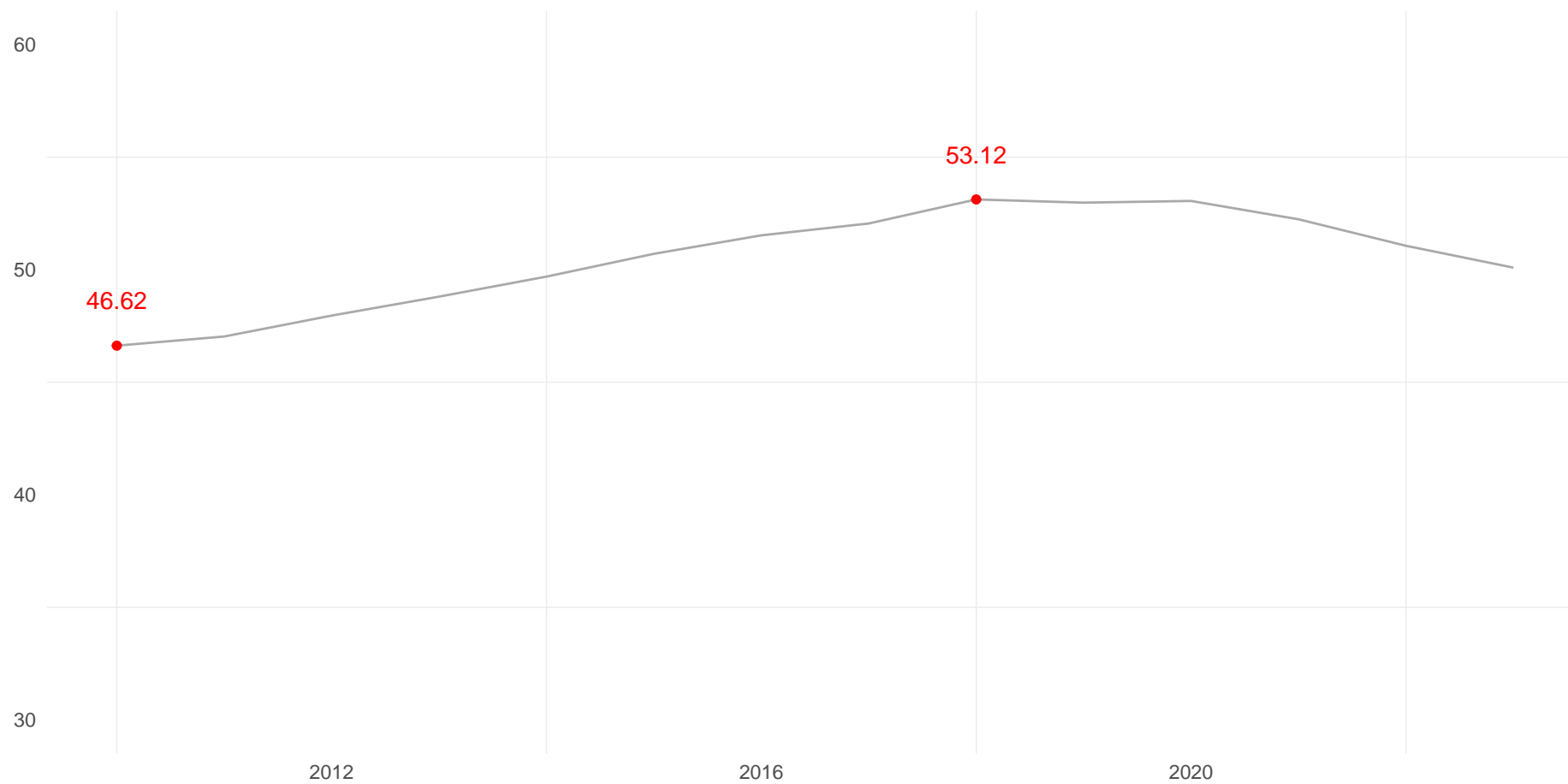
Ripartizione	N°	% sul totale dell'ente
Centro	19	4.5%
Isole	21	5.0%
Nord-est	285	67.5%
Nord-ovest	16	3.8%
Stato estero	12	2.8%
Sud	69	16.4%

**Part time**

<b>erogazione prestazione</b>	<b>N°</b>	<b>% sul totale dell'ente</b>
Full time	393	93.1%
Part-time	29	6.9%

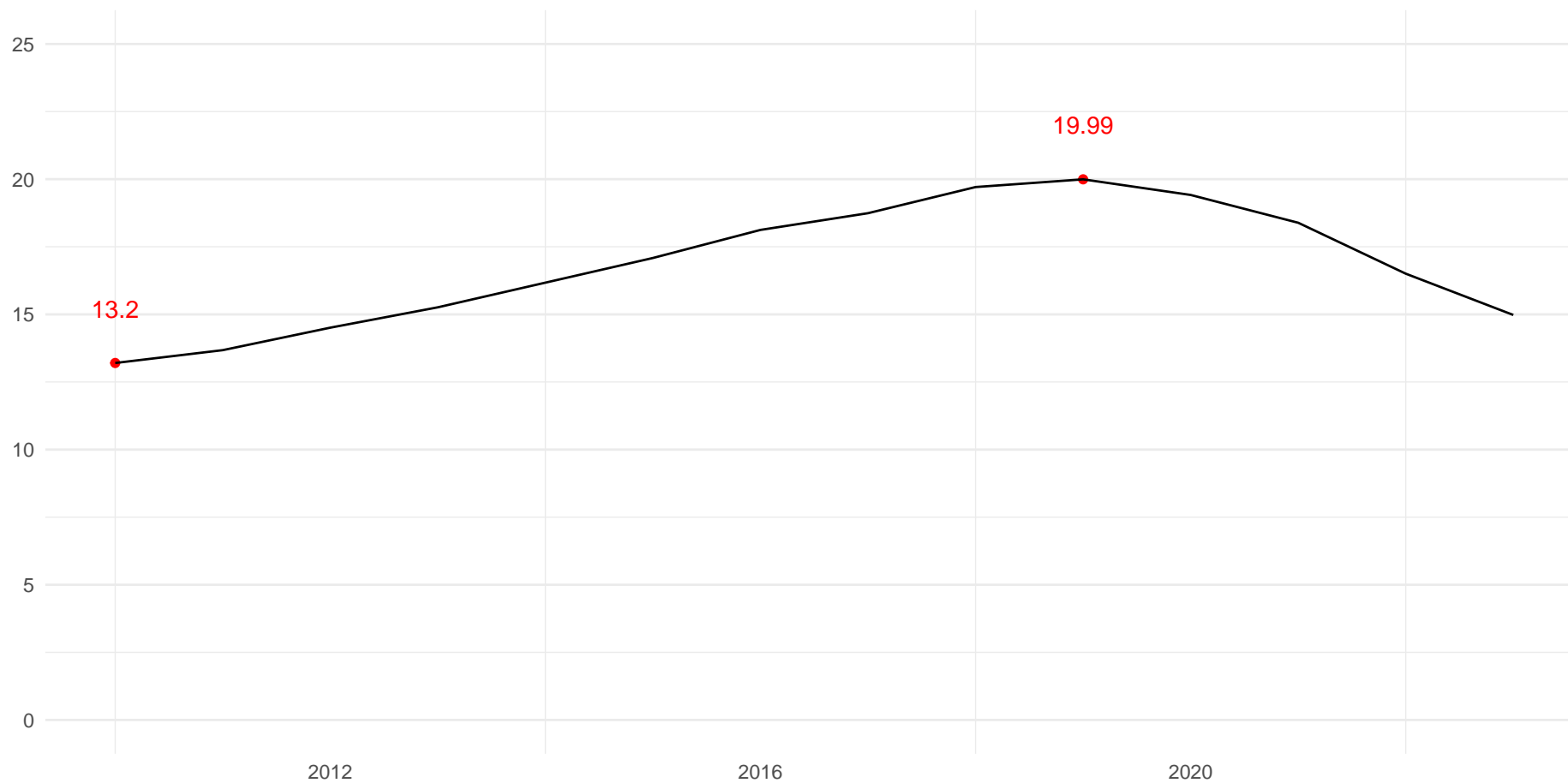
## Come siamo cambiati periodo 2010-2023

### Età dei dipendenti



## Anzianità di servizio

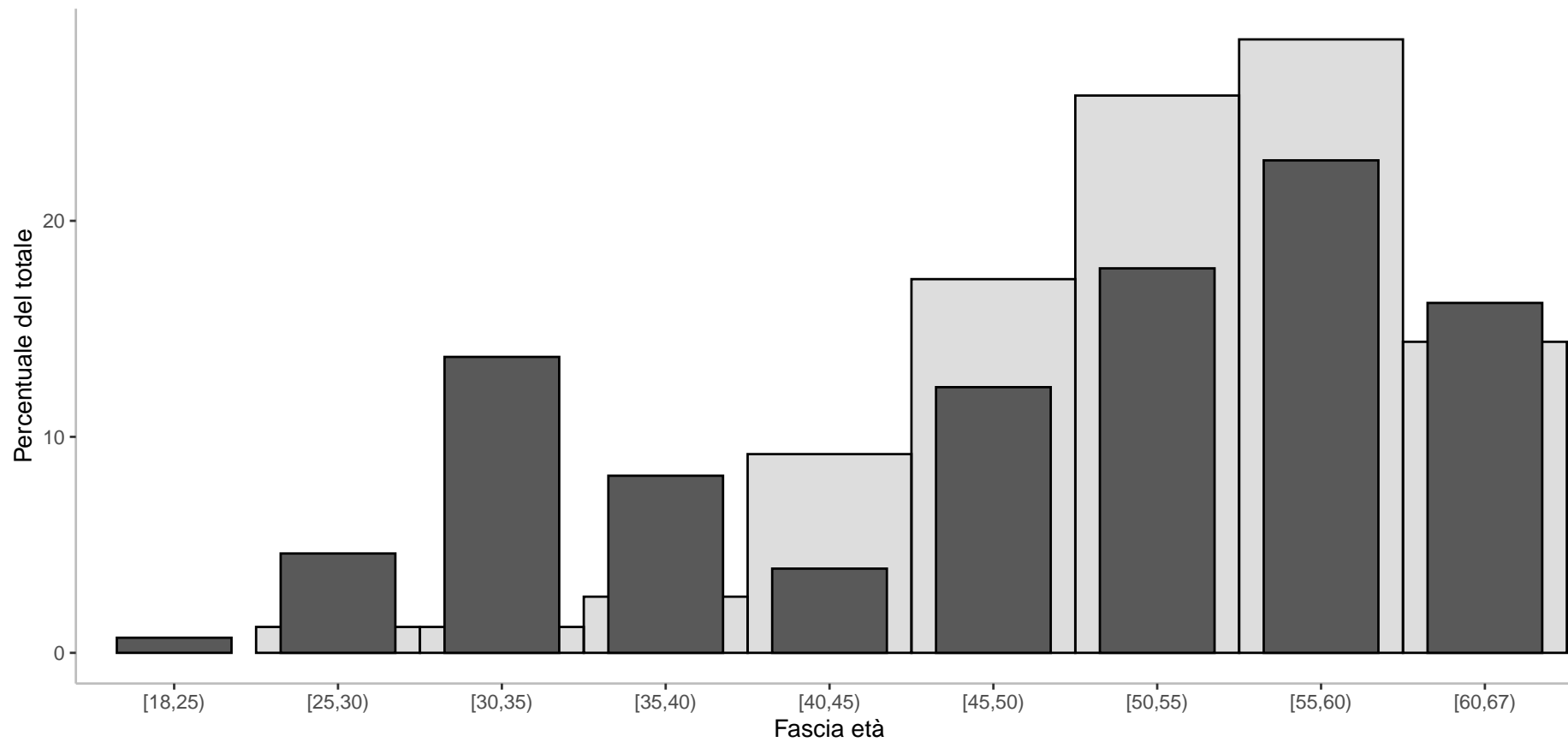
esclusi i tempi determinati



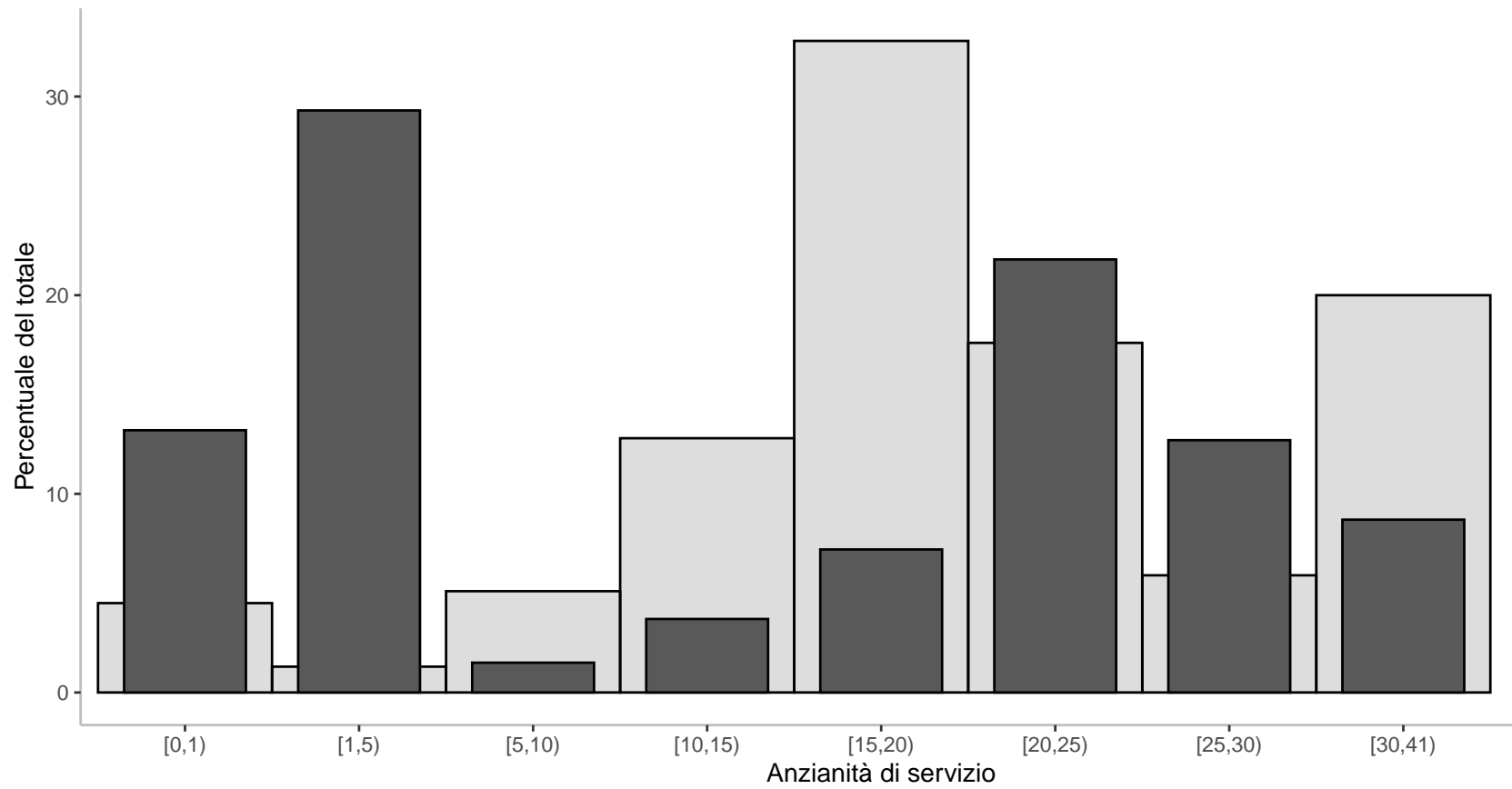


## Come siamo cambiati dal 2019?

Cambiamento età media 01/01/2019 – 31/12/2023



**Cambiamento anzianità di servizio 01/01/2019 – 31/12/2023**



## FOCUS: i neoassunti

**Neoassunti 38% (165)**

Anno inizio	Tipo RL attuale	N°	Percentuale sui nuovi assunti
2019	Tempo indeterminato	25	15.2%
2020	Tempo indeterminato	23	13.9%
2021	Tempo indeterminato	45	27.3%
2022	Formazione lavoro	6	3.6%
2022	Tempo indeterminato	38	23.0%
2023	Formazione lavoro	2	1.2%
2023	Tempo indeterminato	26	15.8%

## Qualifiche

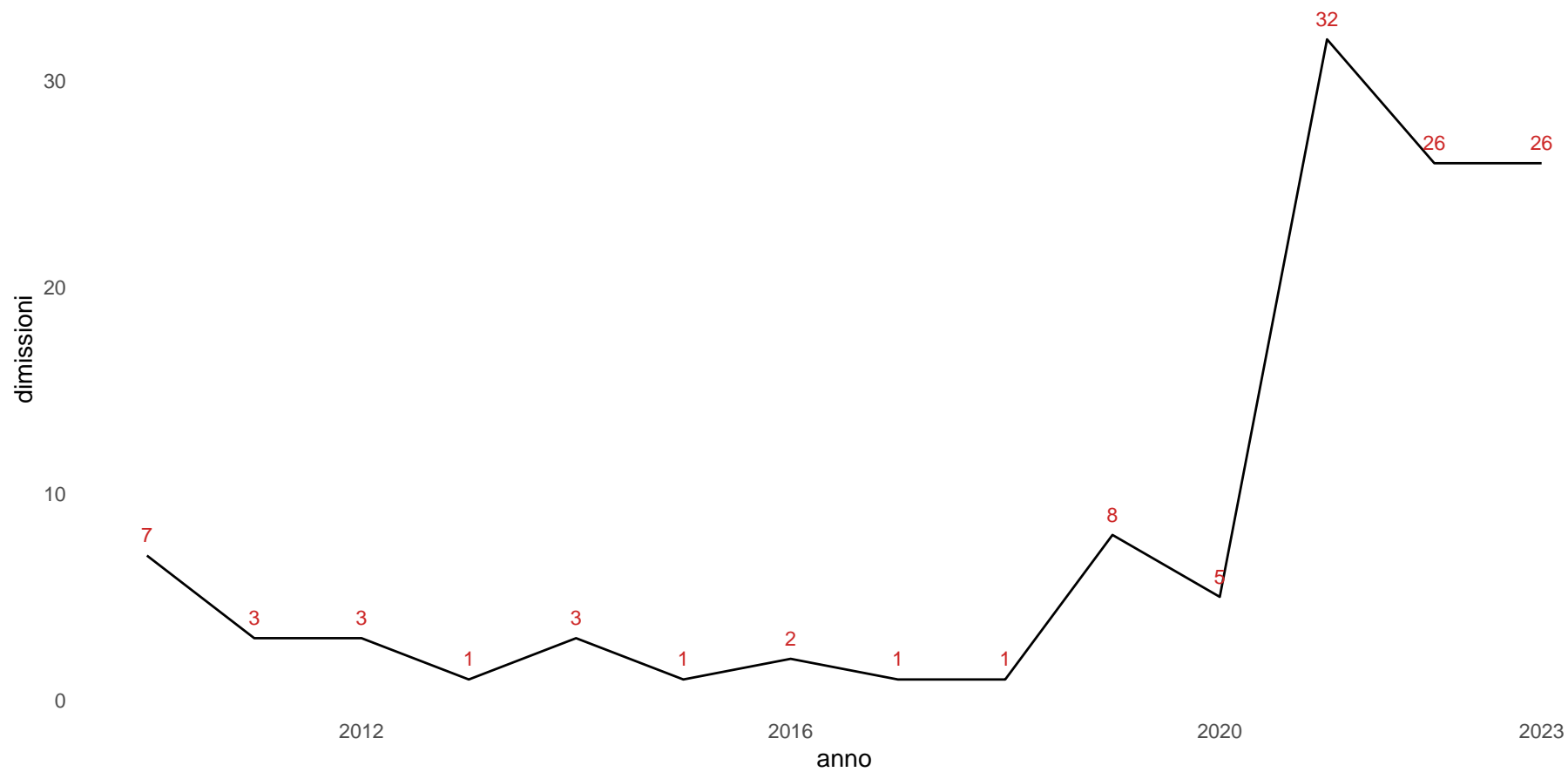
Posizione economica	N°	Percentuale sui nuovi assunti
Funzionario ed Elevata Qualificazione	105	63.6%
Istruttore	45	27.3%
Operatore Esperto	15	9.1%

## Titoli di studio

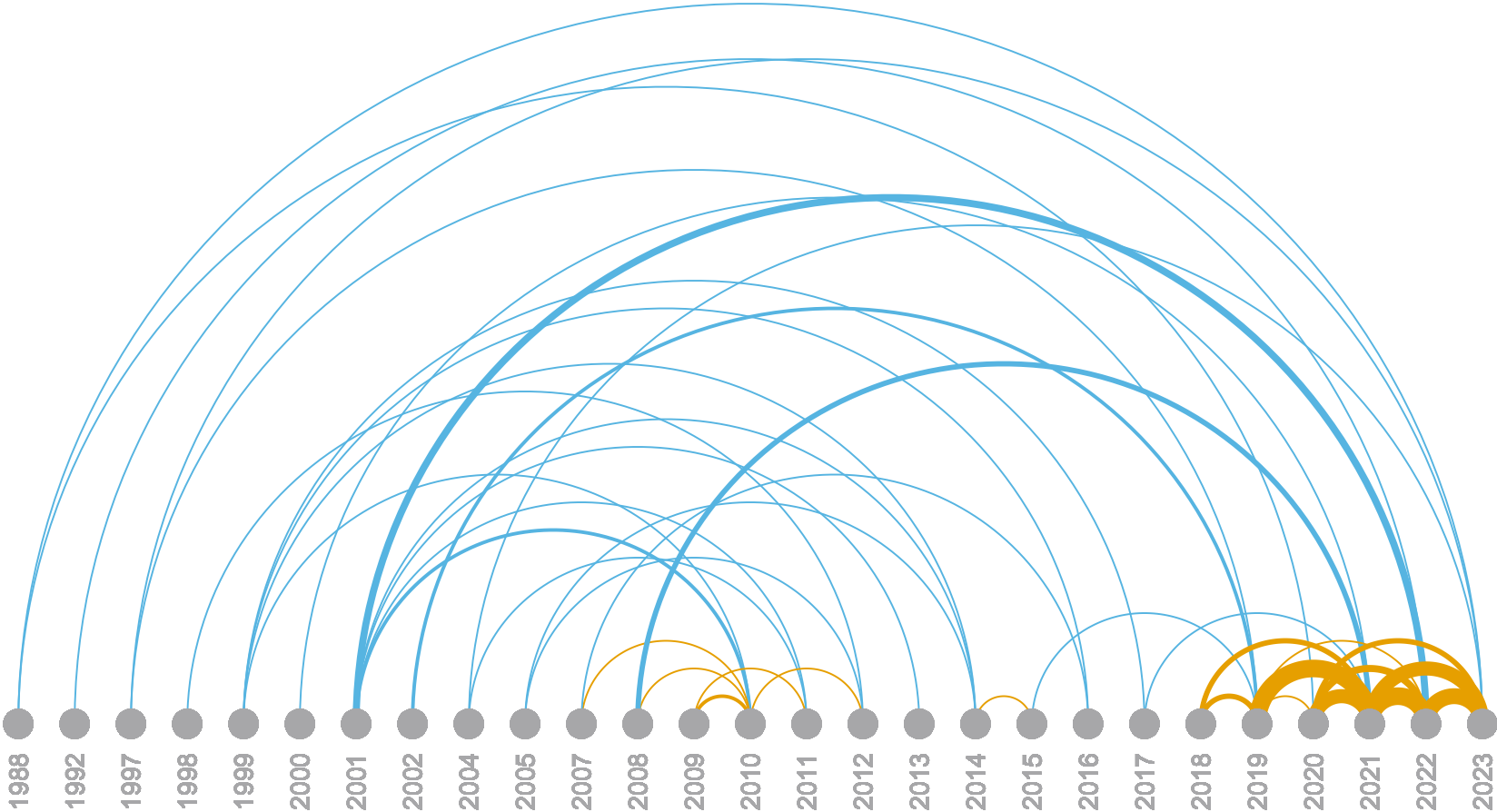
Titoli di studio	N°	Percentuale sui nuovi assunti
Titolo di istruzione secondaria di II grado	41	24.8%
Titolo universitario e superiore	124	75.2%

# FOCUS: il trend delle dimissioni volontarie

Dinamica temporale

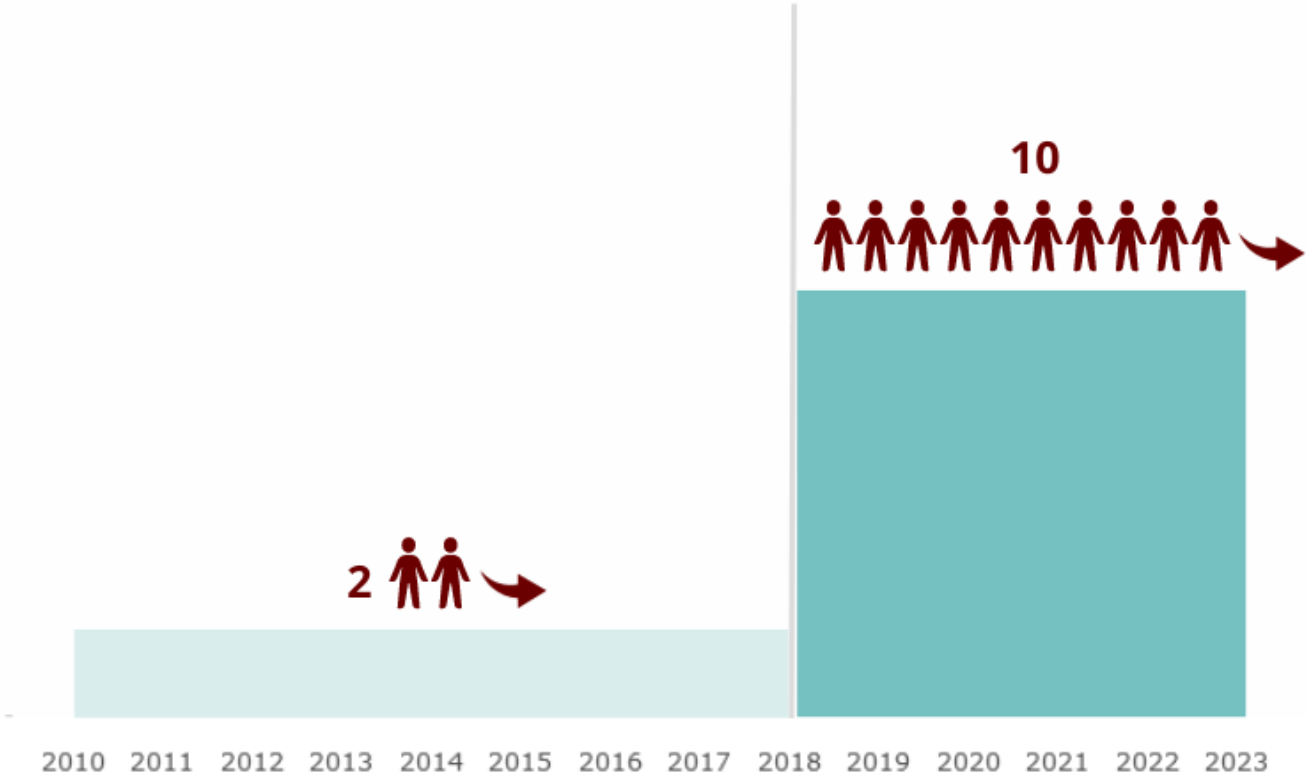


La dinamica dei nuovi assunti



Nuovi assunti e Altri

N Dimissioni medie annue nei due periodi



## I PROGETTI DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ANNO 2024

### INDAGINE SUI DIPENDENTI NEOASSUNTI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Come evidenziato nell'analisi sulle risorse umane, si possono evidenziare due grandi tematiche attuali e future, la prima è che l'elevato turn over (principalmente per pensionamenti) ha notevolmente modificato l'organico della Città metropolitana di Bologna - ad oggi circa il 40% dell'organico è costituito da personale con meno di 5 anni di servizio (164 unità su 419 complessive), la seconda è un dato "critico" di Salute organizzativa, rappresentato da un elevato turn over derivante da dimissioni volontarie e tra queste una quota significativa (fino al 20%) di "neoassunti".

Il fenomeno delle dimissioni volontarie si innesta in una tendenza più ampia di carattere mondiale e che non risparmia la Pubblica Amministrazione, ad una maggiore propensione dei giovani a cambiare lavoro, a cui si associa una partecipazione via via decrescente nei concorsi pubblici, avvalorando il deficit di attrattività del pubblico impiego.

Risulta quindi opportuno domandarsi quale impatto ha avuto tale cambiamento sull'organizzazione (anche in considerazione dei lunghi periodi di lavoro da remoto dovuti al periodo pandemico) e soprattutto quale impatto avrà negli anni futuri dove il ricambio generazionale sarà ancora più consistente.

A questo scopo verrà effettuata **un'indagine sui dipendenti neoassunti della Città metropolitana di Bologna**, sulla percezione del processo di socializzazione interna da parte dei neoassunti, l'indagine diventa, in tal senso, uno strumento da cui partire anche per operare una riflessione su come cambia l'organizzazione, l'analisi e lo studio dei risultati dell'indagine consentiranno, di individuare soluzioni di efficacia orientate a:

- ✓ la trasmissione delle norme e dei valori organizzativi ai nuovi assunti, garantendo una condivisione degli obiettivi tra i dipendenti;
- ✓ informare i nuovi assunti su importanti politiche e dinamiche organizzative che rappresentano conoscenze utili per il raggiungimento del successo nel loro ruolo;
- ✓ la creazione delle basi per lo sviluppo di alti livelli di impegno e prestazione del dipendente;
- ✓ la riduzione dei costi organizzativi, promuovendo la soddisfazione lavorativa e l'intenzione di rimanere nell'organizzazione. Le organizzazioni che non sono in grado di far socializzare i dipendenti in modo efficace ne pagano il prezzo in alti tassi di turnover.



L'indagine sarà indirizzata ai neoassunti dall'Ente a partire dal 2019 con contratto di lavoro a tempo indeterminato o di formazione lavoro. Al netto delle rinunce verificatesi nel quinquennio 2019-2023, il target d'indagine è costituito, ad oggi (dato al 01/10/23), da 164 individui, numero che potrà essere soggetto a variazioni in funzione della contabilità definita nell'imminenza dell'indagine.

La struttura e l'architettura del questionario dell'indagine muove da un assunto temporale legato alla successione ordinata delle azioni con cui un individuo si avvicina ed entra a contatto con una nuova organizzazione di lavoro. Le principali tematiche ed argomenti costituenti tali fasi, verranno esplorate in altrettante sezioni del questionario, ciascuna costituita da un set di quesiti/domande secondo il seguente schema:

**Anticipazione.** È la fase antecedente l'assunzione, in cui si esplorano le motivazioni che portano alla scelta di svolgere un'attività lavorativa all'interno dell'Ente.

**Incontro.** Concerne la fase in cui i nuovi membri entrano effettivamente nell'Ente e si confrontano con la realtà lavorativa. L'intento è di indagare gli aspetti che vanno dalla percezione dell'accoglienza, alle informazioni sull'organizzazione (assetto organizzativo, modalità di gestione del lavoro, ruolo, mansioni), dalla predisposizione concreta del posto di lavoro (ambiente fisico, strumenti informatici software e hardware, abilitazioni/utenze), all'impatto soggettivo e relazionale (colleghi, superiori).

**Adattamento.** Corrisponde alla fase nella quale gli individui si integrano nella nuova realtà e modificano l'immagine di sé sulla base di questa nuova appartenenza. Riguarda gli aspetti che si pongono l'obiettivo di favorire l'adattamento dei nuovi arrivati, a partire dall'offerta formativa (fruizione, valutazione della formazione), la definizione del ruolo, delle mansioni e delle competenze, gli aspetti organizzativi (gestione del lavoro, equilibrio vita-lavoro, obiettivi, metodi di valorizzazione) e quelli relazionali (relazioni, inclusione, integrazione).

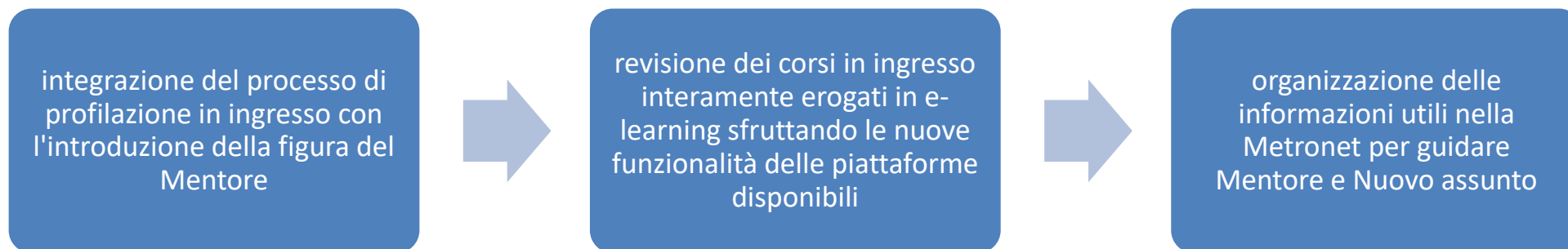
**Sviluppo continuo o consolidamento.** È il momento in cui, a tutti gli effetti, gli individui diventano degli insider organizzativi in quanto vengono riconosciuti nell'Ente come membri a pieno titolo del proprio ruolo. Rappresenta la fase in cui si elabora un bilancio e si traggono le conclusioni rispetto all'intero processo di socializzazione organizzativa interna, restituendo sia una valutazione finale del grado di appartenenza, del livello di soddisfazione e delle prospettive lavorative future, che alcuni suggerimenti utili al miglioramento del processo di "on boarding".

## PROCESSO DI "ON BOARDING" DEI NEO ASSUNTI

Contestualmente all'indagine viene rivisto e strutturato il **processo di "on boarding" dei neo assunti**, la messa a sistema e reingegnerizzazione del processo di accoglienza del personale di nuova assunzione ha l'obiettivo di consolidare gli strumenti realizzati all'avvio della recente stagione di assunzioni e **immettere nuove modalità di comunicazione e di condivisione**.

La reingegnerizzazione del processo di ingresso prevede:

- ❖ la **gestione della figura del Mentore**, integrando il form già in uso, in modo tale da individuare concretamente l'interlocutore del nuovo assunto, che parteciperà attivamente all' accoglienza.
- ❖ L'allestimento di uno spazio dedicato digitale dedicato, nella **Metronet**, con le informazioni utili ad una **integrazione pratica nell'organizzazione**, dalle istruzioni per utilizzare le auto elettriche a uso condiviso, alla modalità di consultare digitalmente i buoni pasto attraverso le app dedicate, etc.
- ❖ La **revisione dei moduli formativi** curati dagli specialisti interni dell'Ente, strutturando i contenuti in modo maggiormente congeniale alla fruibilità remotizzata



### IL LAVORO AGILE COME SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Come evidenziato in premessa, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, ricercare costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie. I dirigenti e le posizioni organizzative, assieme ai collaboratori, sono i protagonisti del cambiamento organizzativo e delle sfide del futuro, prima fra tutte la realizzazione dei progetti del PNRR.

Obiettivo dell'Ente è continuare il percorso avviato negli anni scorsi di rinnovamento delle competenze attraverso lo sviluppo di percorsi formativi in grado di sostenere le innovazioni dei processi di lavoro e di dialogare con il territorio. Ancora di più queste competenze dovranno caratterizzare il personale di nuova assunzione che dovrà essere in grado di raccogliere la sfida di una crescente complessità. Ai percorsi formativi si aggiunge la necessità di definire un codice condiviso che permetta di organizzare le attività sempre più costruite su relazioni utenti – colleghi – partner in contesti altamente tecnologici e remotizzati. Linee guida sulla gestione della condivisione documentale, sulla scelta dei canali di comunicazione (mail o chat) e sulla struttura delle riunioni a distanza, attraversano il lavoro agile diventando strumento per tutti a prescindere del luogo fisico nel quale viene svolto.

Per affrontare tali cambiamenti l'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi.

Il lavoro agile rappresenta un modo di lavorare agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi senza vincoli di spazio e di tempo orientato all'innovazione e all'incremento della performance. Il telelavoro viene prestato con vincolo di tempo e nel rispetto delle disposizioni sull'orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il nuovo modo di lavorare può essere applicato utilizzando ogni spazio di flessibilità sia nel pianificare le modalità di lavoro del proprio personale, sia valutando il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alle varie situazioni.

L'art. 68 del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto il lavoro da remoto come nuova forma di lavoro a distanza mentre l'art. 70 disapplica la disciplina sperimentale del telelavoro, facendo salvi gli accordi di telelavoro in essere fino alla scadenza. Tenuto conto della novità rappresentata dal lavoro da remoto l'Ente stabilisce di utilizzare il telelavoro fino al 30/04/2024.

## IL MONITORAGGIO SUL LAVORO AGILE E DELLE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Il monitoraggio sul lavoro agile e delle altre forme di lavoro a distanza ha l'obiettivo di rendicontare i numeri e le modalità di fruizione di tali strumenti, per valutare il quadro complessivo e la sua efficacia.

NUMERI COMPLESSIVI (il 2023 è aggiornato al 31 ottobre)		2020	2021	2022	2023
Unità in LAVORO AGILE	Nr	321	273	271	269
Unità in telelavoro	Nr	0	12	22	23
Totale unità in lavoro da remoto / totale dipendenti	Nr	73%	63%	67%	69%

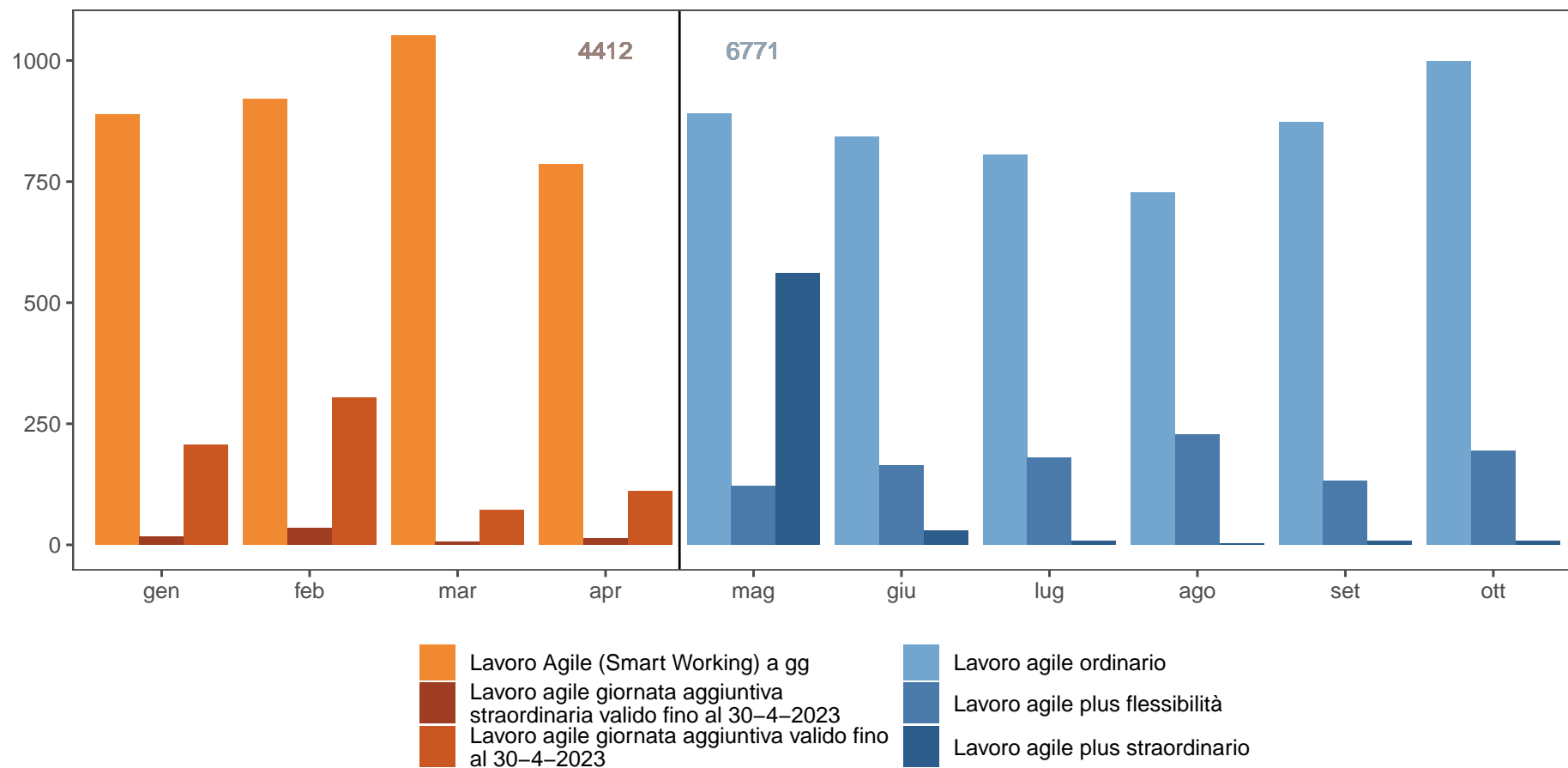
Indicatori (il 2023 è aggiornato al 31 ottobre)		2022	2023
Giornate di lavoro agile fruite dal personale	Nr	15.263	13.361
Totale giornate lavorative	Nr	110.952	111.272
Giornate di lavoro agile fruite dal personale sul totale delle giornate lavorative	%	13,8%	12,0%

## Analisi sull'utilizzo del lavoro agile 2023: periodo 1 gennaio - 30 aprile e periodo 1 maggio - 31 ottobre

L'anno 2023, preso qui in considerazione fino alla data del 1 novembre, si compone di due periodi contraddistinti da una diversa regolamentazione dell'utilizzo del lavoro agile.

I lavoratori agili totali, intesi come la somma delle persone che hanno utilizzato almeno un giorno di lavoro agile, sono: 280.

Nel periodo dal 1° gennaio al 27 settembre sono stati consumati un totale di 11183 giorni di lavoro agile.



# Calendario

lun mar mer gio ven

## gennaio

2	3	4	5	
9	10	11	12	13
16	17	18	19	20
23	24	25	26	27
30	31			

lun mar mer gio ven

## maggio

	2	3	4	5
8	9	10	11	12
15	16	17	18	19
22	23	24	25	26
29	30	31		

lun mar mer gio ven

## settembre

				1
4	5	6	7	8
11	12	13	14	15
18	19	20	21	22
25	26	27	28	29

lun mar mer gio ven

## febbraio

		1	2	3
6	7	8	9	10
13	14	15	16	17
20	21	22	23	24
27	28			

lun mar mer gio ven

## giugno

			1	
5	6	7	8	9
12	13	14	15	16
19	20	21	22	23
26	27	28	29	30

lun mar mer gio ven

## ottobre

2	3	4	5	6
9	10	11	12	13
16	17	18	19	20
23	24	25	26	27
30	31			

lun mar mer gio ven

## marzo

		1	2	3
6	7	8	9	10
13	14	15	16	17
20	21	22	23	24
27	28	29	30	31

lun mar mer gio ven

## luglio

3	4	5	6	7
10	11	12	13	14
17	18	19	20	21
24	25	26	27	28
31				

lun mar mer gio ven

## aprile

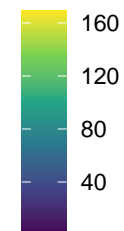
3	4	5	6	7
10	11	12	13	14
17	18	19	20	21
24		26	27	28

lun mar mer gio ven

## agosto

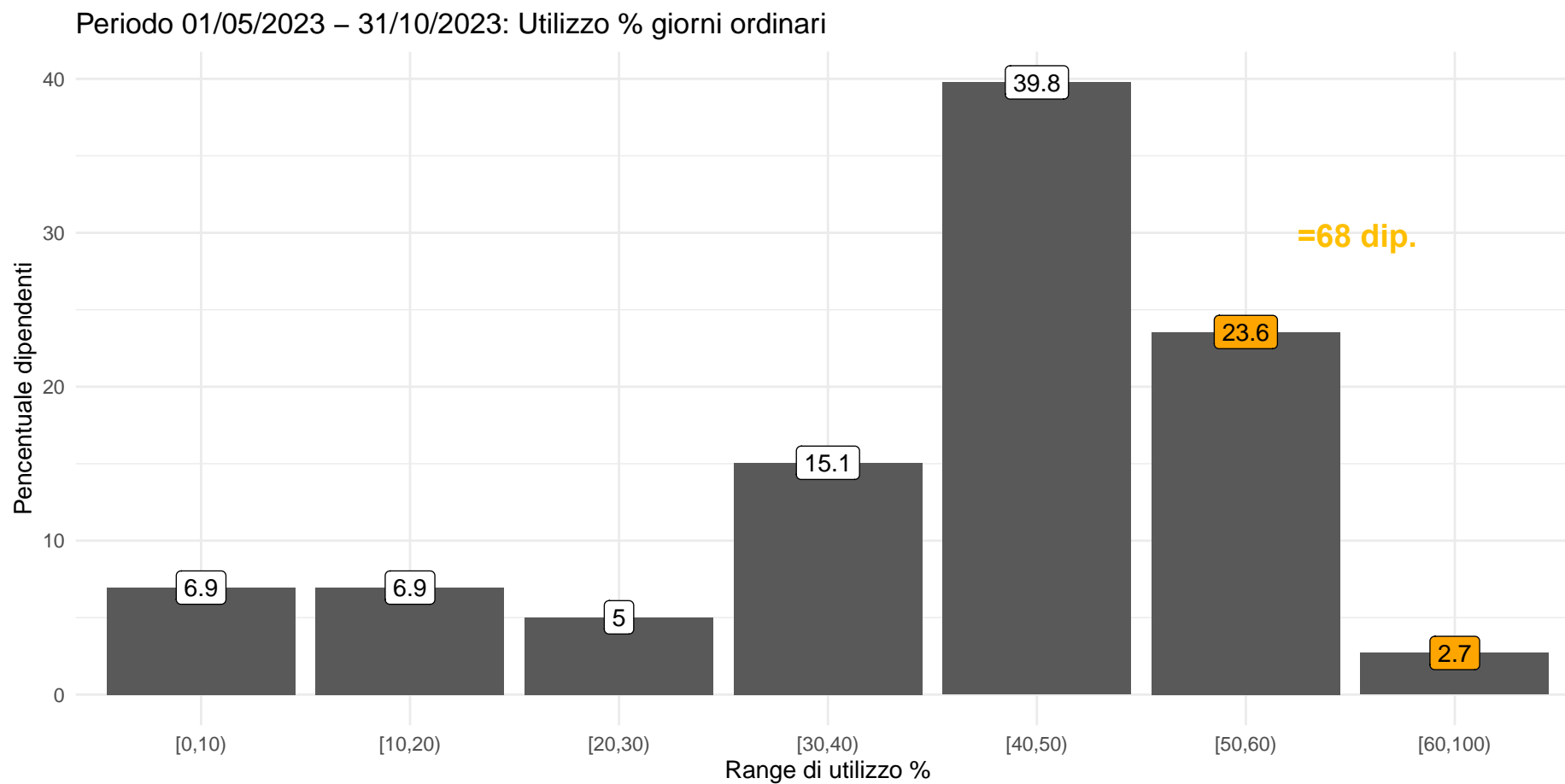
	1	2	3	4
7	8	9	10	11
14	15	16	17	18
21	22	23	24	25
28	29	30	31	

n

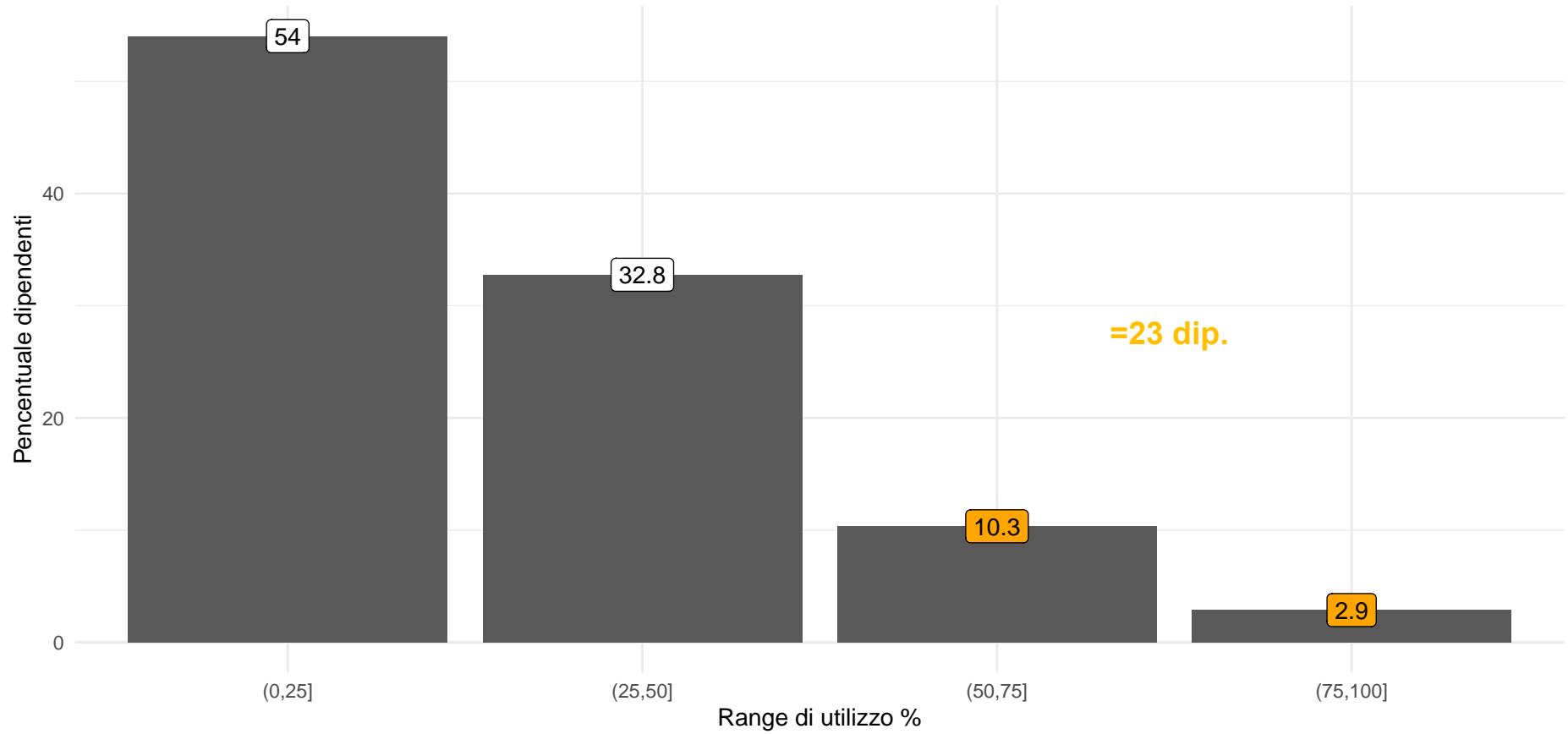


## Analisi descrittiva

### Percentuali di utilizzo



Periodo 01/05/2023 – 31/10/2023: Utilizzo % giorni flessibilità

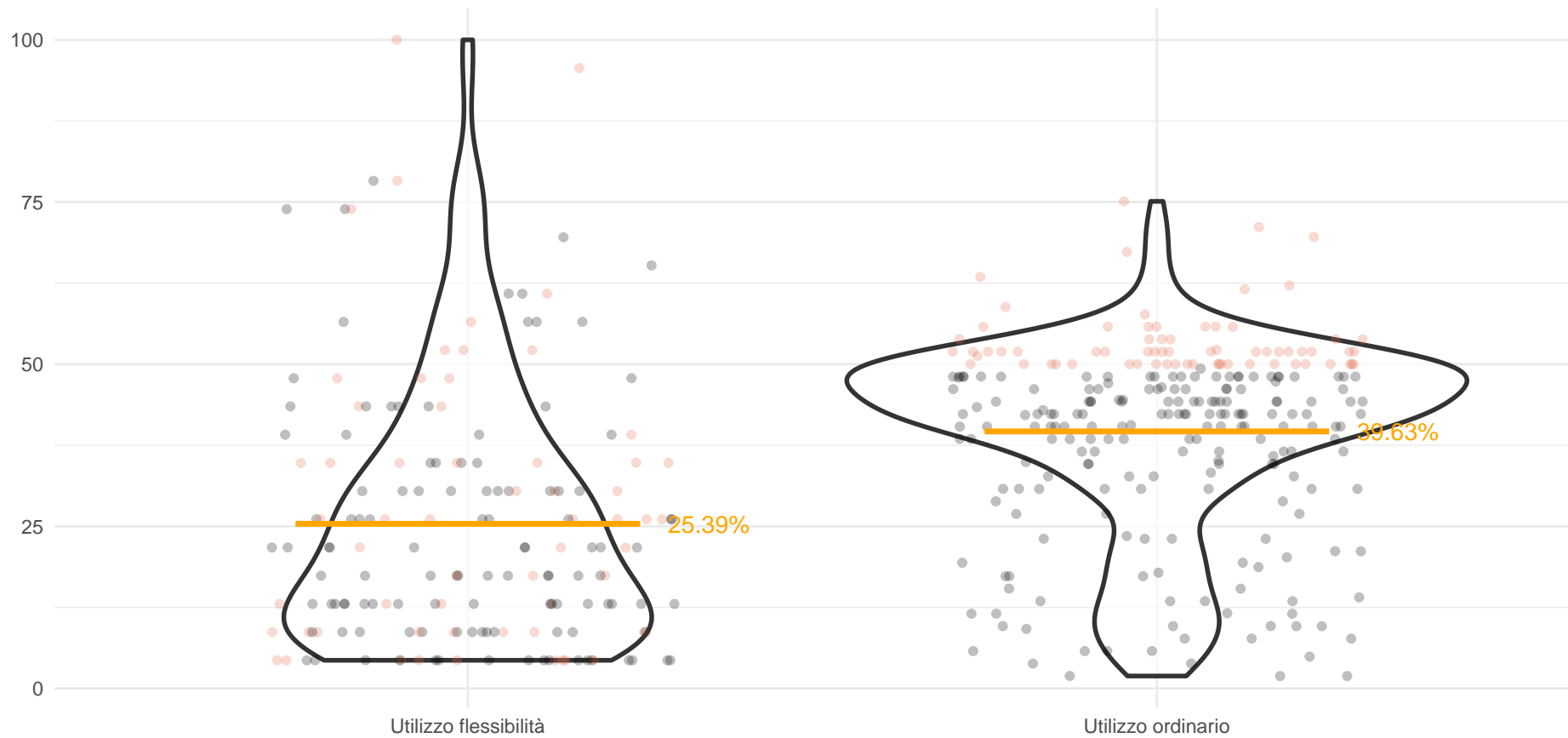




## Percentuali di utilizzo individuale

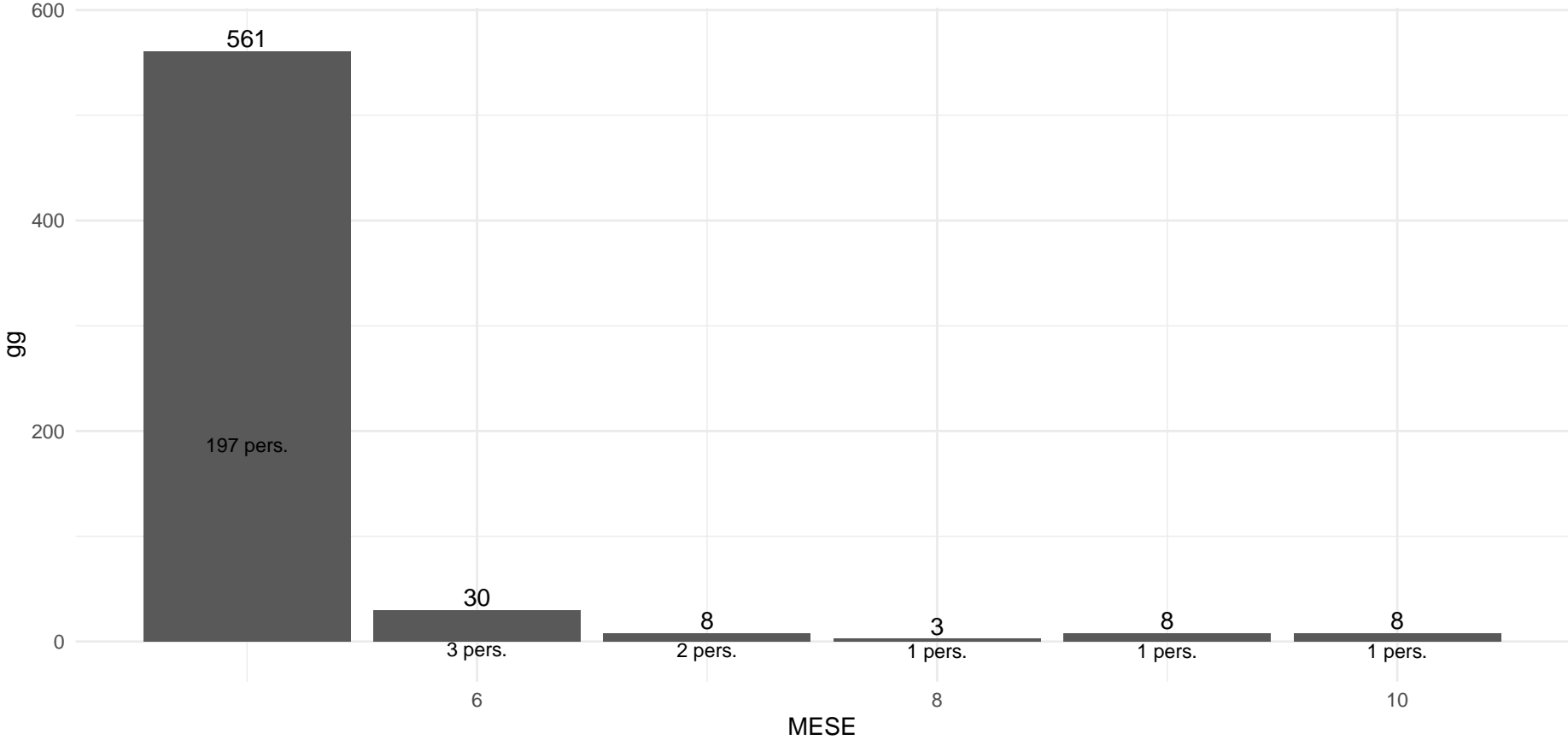
Nella rappresentazione sottostante ogni punto individua una persona e ne descrive la percentuale di utilizzo dei giustificativi, per ciascuna delle due modalità, ordinaria e flessibilità. I punti arancioni rappresentano le persone che hanno utilizzo più del 50% dei propri giorni di lavoro agile ordinario: non sembra esserci una correlazione tra l'utilizzo delle due tipologie.

Periodo 01/05/2023 – 31/10/2023: Percentuali di utilizzo individuali



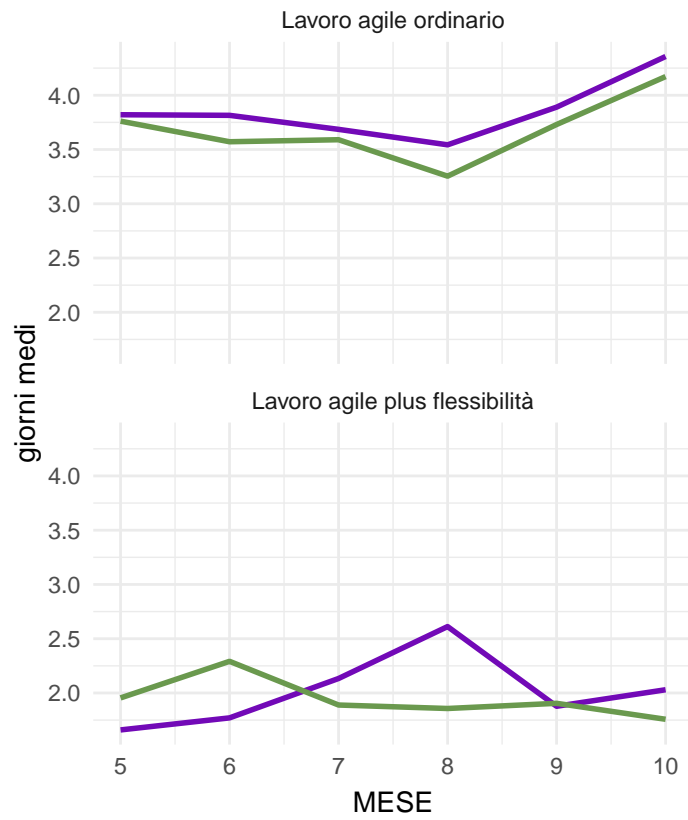
Lavoro agile straordinario

Periodo 01/05/2023 – 31/10/2023 Lavoro agile straordinario

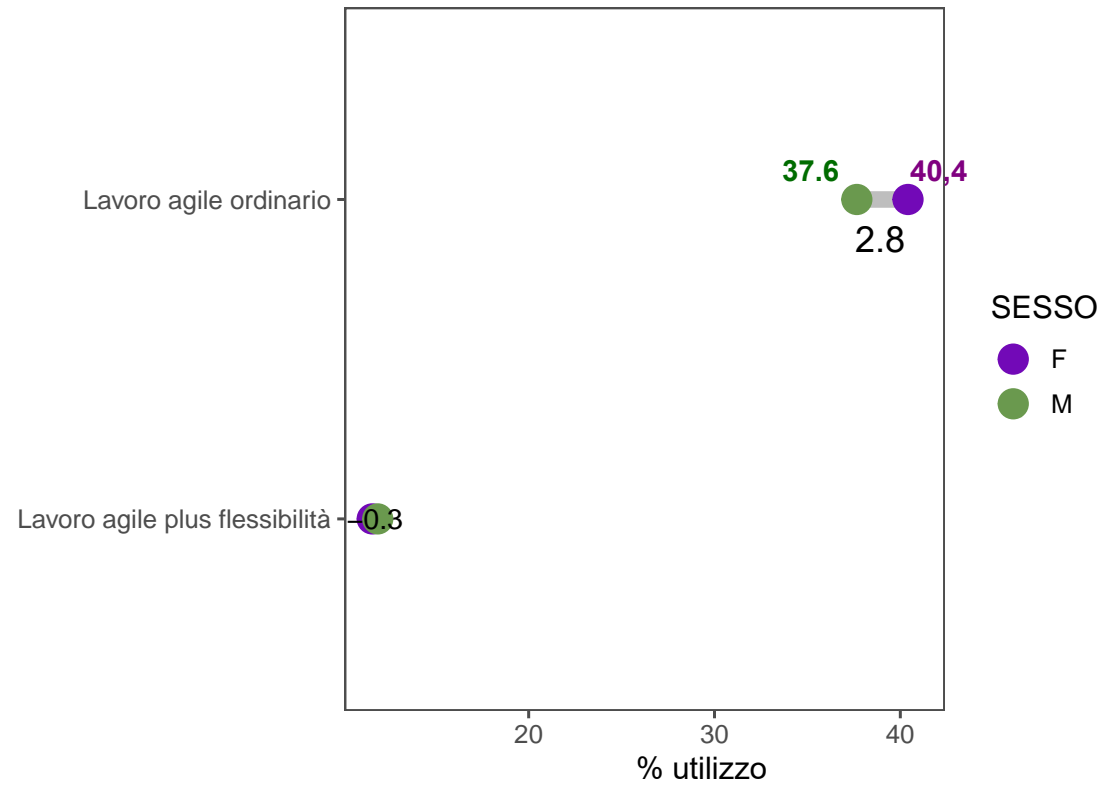


## Genere

### Serie storica giorni medi mensili

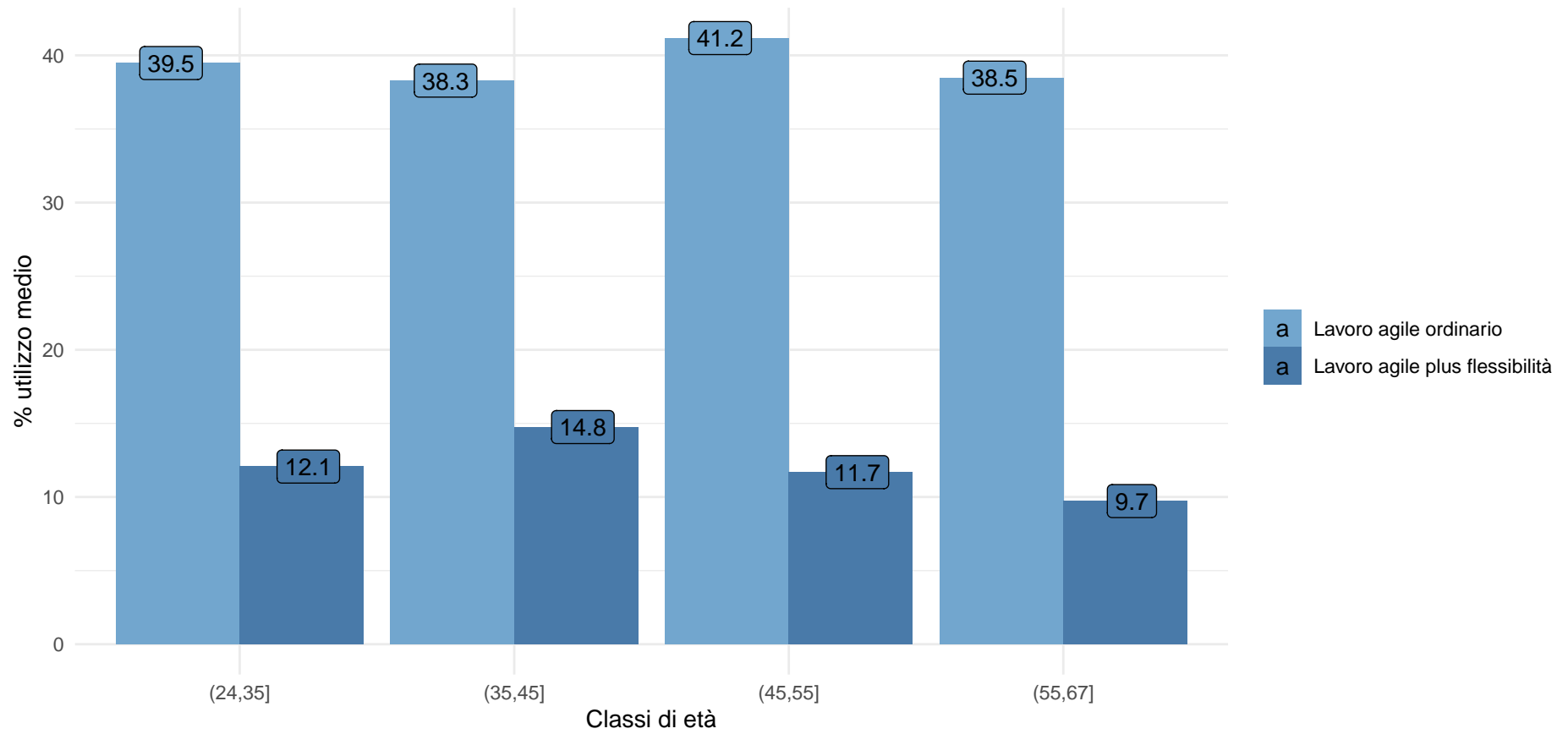


### % utilizzo medio per genere



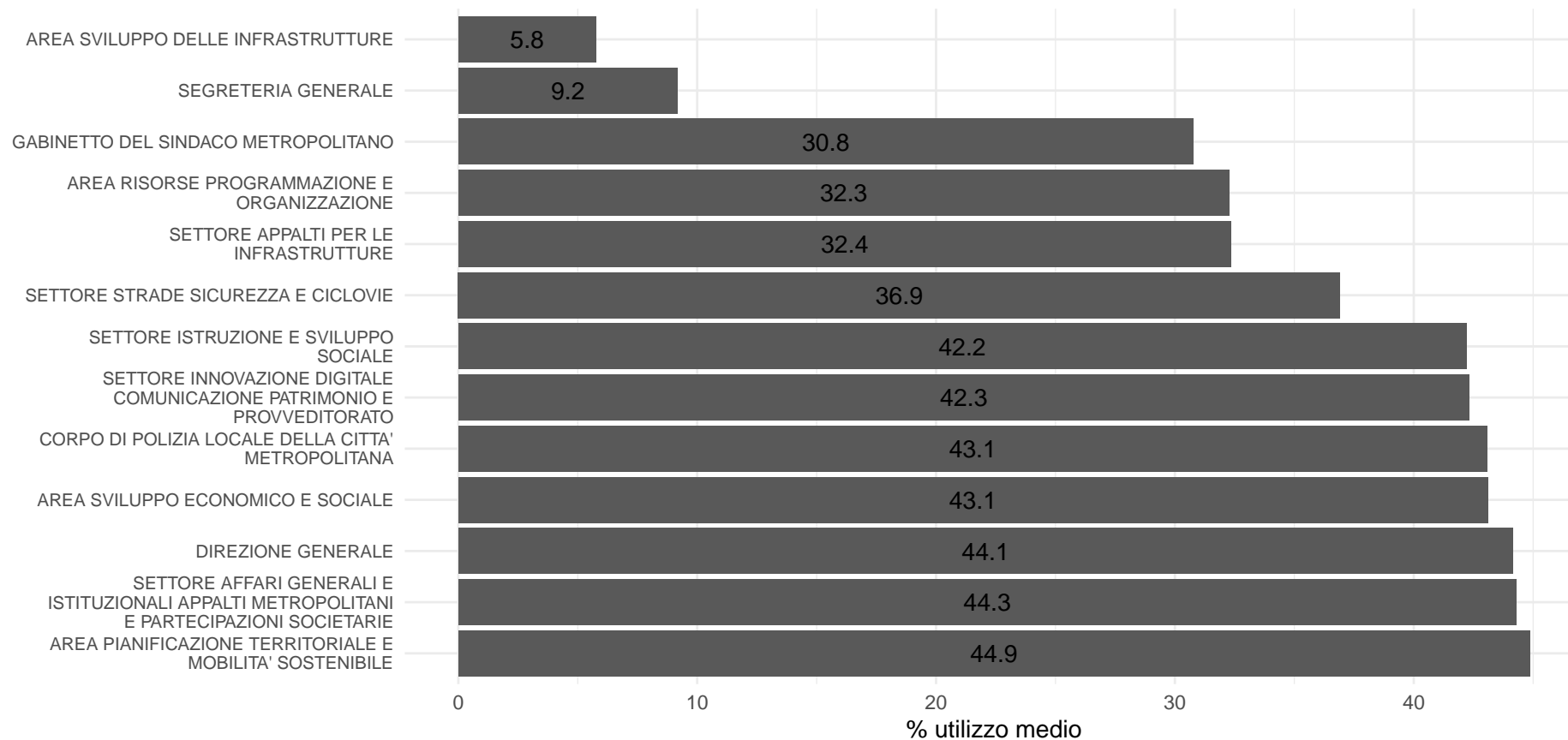
## Età

Periodo 01/05/2023 – 31/10/2023 % utilizzo medio per classe di età



## Area/Settore

Periodo 01/05/2023 – 31/10/2023 % utilizzo medio per settore



## **IL PIANO ORGANIZZATIVO DELLE PRESTAZIONI: PIANO PER IL SERVIZIO IN PRESENZA, PER IL LAVORO AGILE E PER IL TELELAVORO**

A seguito dell'approvazione del PIAO, i Dirigenti predispongono per la struttura di rispettiva competenza, il **Piano Organizzativo delle prestazioni** del personale con decorrenza 1/05/2024 e fino al 30/04/2025. Il Piano individua l'articolazione settimanale delle prestazioni del personale in presenza, in lavoro agile e in telelavoro, assicurando un impiego ottimale del personale assegnato.

### **PROFILAZIONE SU ALA E WORK-FLOW DOMANDE**

La predisposizione del Piano Organizzativo delle prestazioni avviene tramite l'applicativo ALA (Applicazione Lavoro Agile). Nella predisposizione del Piano sono previste 3 categorie di lavoro:

- ✓ LAVORO IN PRESENZA
- ✓ LAVORO AGILE
- ✓ TELELAVORO

Il Piano del Lavoro agile deve essere predisposto in coerenza e nel rispetto del CCNL del 16/11/2022 e delle seguenti condizioni stabilite nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8/10/2021:

1. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. smaltire il lavoro arretrato, se presente
3. la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
4. l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
5. la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;

6. la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire: gli obiettivi specifici della prestazione resa in lavoro agile, modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, eventuali fasce di contattabilità, modalità e criteri di misurazione della prestazione stessa;
7. la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Nella predisposizione del Piano Organizzativo delle prestazioni, i dirigenti profilano i dipendenti valutando anche:

- se le attività assegnate sono compatibili con il lavoro agile o con il telelavoro (sulla base della relativa Mappatura delle attività);
- il livello di efficacia operativa, autonomia, programmazione delle attività dei singoli dipendenti che compongono il team di lavoro.

Sono in ogni caso esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Il dirigente valuta inoltre l'attribuzione o meno del lavoro agile al personale neo assunto in relazione alla necessità di affiancamento con gli altri collaboratori. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale (part time e congedi con prestazione lavorativa da due a quattro giorni settimanali) le giornate di lavoro agile possono essere utilizzate in accordo con il responsabile e secondo le esigenze organizzative.

## **IL LAVORO AGILE**

Il lavoro agile è un modello applicabile a tutta l'organizzazione e ai dipendenti che svolgono attività con esso compatibili. Sono escluse le sole attività indicate all'art. 64 comma 2 del CCNL 16/11/2022 (lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili). Il lavoro agile rappresenta una modalità di erogazione della prestazione che veicola l'innovazione e, pertanto, deve essere accessibile potenzialmente a tutti i dipendenti che svolgono attività con esso compatibili. La gestione del personale deve essere strutturata per processi e per flussi, realizzando un impiego ottimale del personale ponendo le sue fondamenta nei legami di fiducia all'interno dell'organizzazione: fiducia tra colleghi, tra responsabile (dirigente\elevate qualificazioni) e collaboratore, tra persone e organizzazione. La Direzione generale monitora l'applicazione del lavoro agile e, relativamente ad esigenze di plus straordinario, tiene anche conto di eventuali segnalazioni da parte dei rappresentanti sindacali.

Ai lavoratori agili è assegnato uno dei seguenti **profili** collegato al processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi della performance:

Profilo		Processo di assegnazione degli obiettivi della performance
<b>O</b>	<b>OBIETTIVI</b>	Al lavoratore sono assegnati direttamente obiettivi specifici del Piano della performance e/o parti del processo (indicatori)
<b>G</b>	<b>GESTIONALE</b>	Al lavoratore sono assegnati principalmente compiti (attività della mappatura).

Di seguito si riepiloga in sintesi la disciplina per i dipendenti che sottoscrivono l'accordo individuale di lavoro agile:

MODALITA'	GG STANDARD SETTIMANALI	COME VIENE GESTITO	AMBITI DI APPLICAZIONE
<b>LAVORO AGILE ORDINARIO</b>	1 giorno settimanale per un totale di <b>52 giorni annui</b>	<p>La giornata di lavoro agile ordinaria viene svolta nel giorno previsto dall'Accordo individuale.</p> <p>La giornata di lavoro agile non prestata nella settimana potrà essere fruita successivamente entro la scadenza dell'accordo, fermo restando il limite di due giornate settimanali.</p> <p>Nella settimana è possibile incrementare il lavoro agile da uno a due giornate, anticipando la fruizione di quelle spettanti nelle settimane successive.</p> <p>I giorni spettanti annualmente sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per i tempi determinati</p>	<p>La giornata vale per tutti i rapporti di lavoro (part time compresi).</p> <p>Le giornate in lavoro agile ordinario previsto dall'Accordo individuale sono inserite preventivamente dal dipendente nell'applicativo JPers utilizzando l'apposito giustificativo: <i>Lavoro Agile Ordinario</i>.</p> <p>L'anticipo di giornate successive e il recupero di giornate precedentemente non svolte, sono concordate preventivamente con il Responsabile e inserite dal dipendente nell'applicativo JPers, utilizzando il giustificativo di cui sopra.</p>



Sono inoltre previste specifiche misure di flessibilità:

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	MODALITA'	PROCEDURA	COME VIENE GESTITO
<b>PLUS FLESSIBILITA'</b>	Per la gestione della flessibilità organizzativa <b>fino a 23 giorni annuali.</b>	1 giorno settimanale (ulteriore rispetto al giorno standard)  A richiesta, il dipendente può svolgere fino a 5 giorni settimanali (4 giorni ulteriori rispetto al giorno standard) di lavoro agile	I giorni di flessibilità devono essere autorizzati preventivamente dal Responsabile	L'autorizzazione viene chiesta dal dipendente tramite l'applicativo JPERS (giustificativo: Lavoro Agile plus flessibilità).  I giorni spettanti annualmente sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per i tempi determinati.

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	PROCEDURA E GESTIONE
<b>PLUS STRAORDINARIO</b>	In situazioni straordinarie e impreviste o "emergenziali" non coperte da altre misure, è possibile incrementare il tetto PLUS FLESSIBILITA' di <b>ulteriori 10 giorni eventualmente rinnovabili</b> , rispettando il principio della prevalenza della presenza su base annuale	il dipendente compila una nuova domanda sul work flow dedicato e, previo assenso del dirigente, la richiesta viene sottoposta alla Direzione generale per la decisione. I dirigenti possono richiedere lavoro agile straordinario compilando il work flow che viene sottoposto al Direttore generale per l'approvazione. Una volta ottenuta l'autorizzazione è necessario indicare i giorni tramite l'applicativo JPERS (giustificativo: Lavoro Agile plus straordinario).

Dopo la sottoscrizione, l'accordo individuale può subire le seguenti variazioni mediante work flow dedicati:

VARIAZIONI	A COSA SERVE
<b>CAMBIO GIORNO</b>	Su richiesta del dirigente o del dipendente può essere modificata stabilmente la giornata di lavoro agile sottoscrivendo un nuovo Accordo
<b>REVOCA</b>	Su iniziativa del dirigente o del dipendente le parti possono recedere dall'accordo individuale, ai sensi di quanto previsto nel Disciplinare per il lavoro agile.
<b>PROROGA</b>	Consente di prorogare l'accordo individuale di lavoro agile alle medesime condizioni della disciplina vigente.

## TELELAVORO

Il telelavoro è uno strumento che permette di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con le esigenze organizzative. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate l'amministrazione, anche in applicazione del principio di rotazione, facilita l'accesso al telelavoro ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Tenuto conto che nel CCNL del 16/11/2022 l'art. 68 ha introdotto il lavoro da remoto come nuova forma di lavoro a distanza e che l'art. 70 disapplica dalla data di sottoscrizione del CCNL la disciplina sperimentale del telelavoro (facendo salvi gli accordi di telelavoro in essere fino alla scadenza), si stabilisce di prorogare gli attuali accordi fino al 30/04/2025. Nel frattempo, ulteriori richieste di telelavoro - oltre il contingente di 18 postazioni complessive ovvero n. 2 teoriche per area\settore - saranno valutate in presenza di situazioni gravi e impreviste che non possano essere soddisfatte con l'attribuzione di giornate in lavoro agile straordinario. Con l'approvazione del PIAO si confermano le disposizioni in uso e per le quali si rinvia progetto generale vigente, Allegato A alla Delibera di Giunta n. 206 del 22/04/2008.

### DOCUMENTI ALLEGATI

- ✓ Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In coerenza e continuità con gli indirizzi generali del Piano triennale dei fabbisogni 2023/2025, il nuovo Piano 2024/2026 conferma la dotazione in essere, monitorando il turn over, valutando le eventuali sostituzioni, anche qualora le stesse siano integralmente finanziate da risorse provenienti da altri soggetti se non finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, al fine di ottimizzare lo spazio assunzionale, limitato dalla necessità di garantire, anche in linea programmatica, la sostenibilità finanziaria mediante il rispetto dei vincoli finanziari in materia, per consentire sviluppi di risorse anche in diversi ambiti organizzativi rispetto a quelli in cui le cessazioni si sono verificate. Nell'elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 si darà applicazione alla normativa sugli interventi urgenti per l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatesi a maggio 2023 e le disposizioni per la ricostruzione dei territori colpiti da tali eventi che hanno previsto, per gli enti locali compresi nei territori delle regioni in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza, in aggiunta alle rispettive facoltà assunzionali, la possibilità di assunzioni a tempo determinato di professionalità di tipo tecnico o amministrativo, per un periodo non superiore a 24 mesi, mediante lo scorrimento delle graduatorie vigenti di concorsi già banditi alla data del 10/10/2023. Considerati i ristretti spazi assunzionali calcolati in applicazione dei criteri contenuti nel Decreto "assunzioni" e le priorità assunzionali tipiche di un ente di programmazione come la Città metropolitana, le prestazioni assicurate in passato da personale esecutore saranno soddisfatte in misura crescente con il ricorso ad appalti di servizi esterni. Rispetto all'appalto di accordo quadro relativo alla manutenzione delle strade introdotto dal 1/12/2023 l'ente assicura per il 2024 il mantenimento dei numeri minimi previsti per ciascuna zona a gestione diretta.

In applicazione del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, con decorrenza 1/4/2023, è avvenuto il re-inquadramento del personale dipendente. L'ente ha scelto di ridefinire i profili professionali nell'ambito di un più ampio progetto sulle competenze avviato ad ottobre 2023 e che si concluderà, indicativamente, a luglio 2024. Obiettivo è aggiornare i profili professionali e le relative declaratorie ai nuovi contesti organizzativi anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze del personale; la revisione dei profili esistenti viene, quindi, affiancata da una analisi organizzativa finalizzata all'individuazione dei ruoli organizzativi e delle competenze professionali.

**Il fabbisogno del triennio prevede, a fronte di n. 72 cessazioni relative agli anni 2023/2026:**

Tipologia rapporto di lavoro	2024	2025	2026	Totale
<b>Tempo indeterminato</b>	59	5	10	74
<b>Tempo determinato</b>	26	14	9	49
<b>Contratto formazione lavoro (CFL)</b>	8	2		10
<b>Art. 90 TUEL</b>	1			1
<b>Art. 110 c. 2</b>	1			1
<b>Totale complessivo</b>	<b>95</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>135</b>

Di seguito l'articolazione per modalità di reclutamento, delle 74 assunzioni a tempo indeterminato:

Modalità di copertura	2024	2025	2026	Totale
<b>Concorso pubblico</b>	21	1	8	<b>30</b>
<b>Mobilità volontaria</b>	3			<b>3</b>
<b>Scorrimento graduatoria</b>	14	2		<b>16</b>
<b>Trasformazione CFL</b>	6	2		<b>8</b>
<b>Progressioni tra le Aree</b>	5			<b>5</b>
<b>Procedura sospesa</b>	10		2	<b>12</b>
<b>Totale tempo indeterminato</b>	<b>59</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>74</b>

Tra le 74 assunzioni a tempo indeterminato sono comprese:

- nr. 4 unità di personale dipendente, con riferimento alla convenzione con la Regione Emilia Romagna, in materia di sviluppo economico e sociale per l'esercizio di funzioni conferite ai sensi della L.R.n.13/2015 (in particolare l'art. 2, comma 2, lett. d) ed e) della convenzione sottoscritta tra le parti p.g.n.76588 del 19/12/2023) al fine di favorire, da parte della Città metropolitana, l'esercizio autonomo di tali funzioni;

- n. 12 procedure nel triennio, relative a personale cantoniere cessato e non sostituito in coerenza con il nuovo modello organizzativo decorrente dall'1/12/2023, sospese e non definitivamente eliminate o riutilizzate, al fine di valutare, nel corso dell'annualità 2024, l'effettiva adeguatezza dell'organico del servizio manutenzione strade oltre che eventuali necessità di riduzione della spesa per il rispetto del valore soglia.

Il turn over è garantito a livello di ente, fermo restante quanto precisato al punto precedente.

Con riferimento alle progressioni tra aree previste all'art. 13, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, l'Ente intende dar luogo alle relative procedure nel limite dello 0,55 % del monte salario dell'anno 2018 quantificato in € 63.642,43. Il costo massimo complessivo previsto per tali tipologie di progressioni, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, per un importo annuo a regime pari ad € 86.218,83, è già previsto negli stanziamenti di bilancio e già considerato nel valore soglia; il calcolo del costo massimo complessivo di cui sopra contiene le 5 unità già previste e non realizzate nel PTFP 2023/25 oltre allo sviluppo e l'articolazione del numero di progressioni possibili tra le aree che, una volta definite, costituiranno modifica alla sez. 3.3 del presente PIAO.

Tra le unità di personale a tempo determinato sopra evidenziate in tabella si segnalano in particolare:

- n. 3 assunzioni a termine per Progetti PNRR da realizzare con risorse proprie;
- n. 1 assunzione a termine per PNRR i Progetti PNRR cui la Città metropolitana di Bologna è ente attuatore, da realizzare con risorse etero-finanziate;
- n.5 unità di professionalità di tipo amministrativo e tecnico, per un periodo non superiore a 24 mesi, in applicazione della normativa sugli interventi per l'emergenza degli eventi alluvionali verificatisi a maggio 2023; per le medesime motivazioni e tempistiche, a tali unità, si aggiunge quella da dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n.267/00.

Si conferma l'impegno alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette, fino alla copertura della relativa quota d'obbligo.

Il fabbisogno come sopra delineato consolida il ruolo istituzionale di collaborazione e supporto agli enti locali del territorio metropolitano.

La programmazione dei fabbisogni è già stata sottoposta al Collegio dei Revisori, per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo conservato agli atti.

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

*Cod*   *Aggiornamento*   *Rapporto*   *Profilo*   *Area class*   *N.*   *Fin PNRR*   *Modalità assunzione*   *Riferimenti*

**Anno**

**2024**

**77**

**Area/Settore**

**Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile**

**4**

1219	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1153	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25 2023
1150	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
984	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	

**Area/Settore**

**Area risorse programmazione e organizzazione**

**7**

598	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree	21-23
1044	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	22-24
1022	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	22-24
1196	Piano	Tempo indeterminato	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
1226	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
1152	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25	
1171	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture</b>				<b>1</b>			
1012	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture - settore appalti per le infrastrutture</b>				<b>9</b>			
1178	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		
1175	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
1049	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	22-24	
600	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree	21-23	



**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1011	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24
1167	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	23-25
1230	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1229	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1268	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie**

**19**

1160	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	23-25 2023
1067	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	23-25 2023
1015	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	22-24
1017	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24
1016	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	22-24 2023
1090	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	23-25 2023

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1176	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	
1177	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	
739	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24 2023
1158	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25 2023
1163	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	23-25 2023
1164	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	23-25 2023
1170	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
742	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	22-24
1065	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	22-24 2023
1234	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1233	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1236	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1235	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale**

**5**

1220	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE STRATEGICA	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1263	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1266	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1260	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25
1242	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PNRR</b>	Concorso pubblico	23-25

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale**

**6**

1218	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
------	-------	---------------------	--------------------------	--------------------------------------	---	--------------------------	---------------------	--

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1248	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE IN INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI WELFARE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1249	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1251	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1250	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1261	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25

**Area/Settore**

**Corpo di polizia locale della città metropolitana**

**7**

1020	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24
1138	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	23-25 2023
1028	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	21-23

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1019	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24
1018	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24
1073	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25
1197	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA LOCALE (ISPETTORE)	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree	

**Area/Settore**

**Direzione generale**

**1**

752	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24
-----	-------	-------------------	--------------------------	--------------------------------------	---	-------------------------------------	-------------------	-------

**Area/Settore**

**Ente**

**2**

1245	Piano	Art. 90 TUEL	COLLABORATORE/TRICE DEL GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Intuitu Personae	
1262	Piano	Art. 110 c. 2	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie**

**6**

1040	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	22-24
------	-------	---------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---	--------------------------	--------------------	-------

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1147	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25 2023
1034	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	22-24
1209	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1173	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1000	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	21-23

**Area/Settore**

**Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e  
provveditorato**

**10**

601	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree	23-25
1024	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO IN INFORMATICA E TELEMATICA - ISTRUTTORE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24
602	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree	21-23
1025	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1224	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
780	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	21-23
803	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO IN INFORMATICA E TELEMATICA - ISTRUTTORE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25 2023
1161	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25 2023
296	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO IN INFORMATICA E TELEMATICA - ISTRUTTORE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	22-24 2023
1243	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	

**Anno**

**2025**

**7**

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture**

**1**

1211	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
------	-------	-------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------------	-------------------	--

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale**

**1**

1264	Piano	Tempo determinato	TECNICO DEGLI INTERVENTI ECONOMICI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
------	-------	-------------------	------------------------------------	--------------------------------------	---	-------------------------------------	-------------------	--

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>				<b>2</b>		
1072	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	23-25
589	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24 2024
<b>Area/Settore</b>		<b>Direzione generale</b>				<b>1</b>		
958	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	23-25
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>				<b>2</b>		
1076	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	23-25
1121	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	22-24
					<b>Anno</b>	<b>2026</b>	<b>13</b>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area risorse programmazione e organizzazione</b>				<b>4</b>		
1193	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	



**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1194	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1195	Piano	Tempo indeterminato	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1064	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture**

**2**

1189	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
1212	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture - settore appalti per le infrastrutture**

**2**

1215	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1213	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie**

**2**

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2024-2026**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
1217	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa	23-25	
1192	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Procedura sospesa		
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>				<b>1</b>			
1191	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>				<b>2</b>			
1075	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		
1190	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

Cod	Aggiornamento	Rapporto	Profilo	Area class	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.	
					Anno	2024				18
<b>Area/Settore</b>		Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile			<b>1</b>					
1115	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25	
<b>Area/Settore</b>		Area risorse programmazione e organizzazione			<b>2</b>					
1043	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24	
1162	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24	
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo delle infrastrutture			<b>1</b>					
883	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24	
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture			<b>2</b>					
1048	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24	
910	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24	

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo economico e sociale			<b>4</b>				
1112	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>PNRR</b>	TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1143	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1144	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1088	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo economico e sociale – settore istruzione e sviluppo sociale			<b>1</b>				
1098	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
<b>Area/Settore</b>		Corpo di polizia locale della città metropolitana			<b>1</b>				
1027	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b>		Direzione generale			<b>1</b>				

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
957	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
<b>Area/Settore</b> Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie					<b>2</b>				
783	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24
734	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b> Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato					<b>3</b>				
745	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
1119	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24
1151	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
					<b>Anno</b>	<b>2025</b>	<b>14</b>		
<b>Area/Settore</b> Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile					<b>2</b>				
1116	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
1117	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture					<b>3</b>				
1214	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1168	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1231	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie					<b>4</b>				
1255	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1254	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1253	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1252	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

Cod	Aggiornamento	Rapporto	Profilo	Area class	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo economico e sociale			<b>1</b>				
1113	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>PNRR</b>	TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
<b>Area/Settore</b>		Direzione generale			<b>1</b>				
1122	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
<b>Area/Settore</b>		Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie			<b>1</b>				
1267	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b>		Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato			<b>2</b>				
1120	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	22-24
1210	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
			<b>Anno</b>	<b>2026</b>	<b>6</b>				
<b>Area/Settore</b>		Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture			<b>1</b>				

## Assunzioni realizzate - Piano

2024-2026

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
1232	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie					<b>4</b>				
1256	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1257	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1258	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1259	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo economico e sociale					<b>1</b>				
1265	Piano	Tempo determinato	TECNICO DEGLI INTERVENTI ECONOMICI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	



## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'Offerta formativa per il 2024 conferma il modello strutturato con i recenti piani della formazione approvati, che nei tre anni conclusi hanno visto consolidarsi impostazioni di metodo per codificare i percorsi definiti per i diversi target professionali presenti nell'organizzazione. Il modello lascia spazio

### **PIAO SEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024**

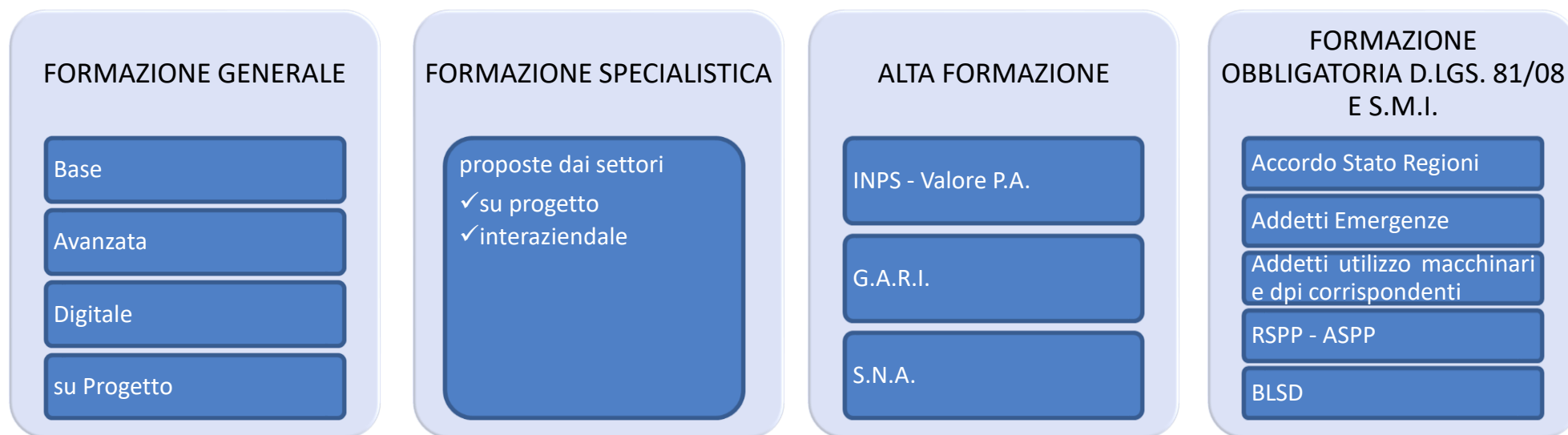
Il Piano della Formazione per il 2024 – 2026 recepisce le indicazioni contenute nei Decreti Ministeriali del 28 giugno 2023 e del 22 luglio 2022 del Ministro Zangrillo, con l'obiettivo di migliorare le competenze del personale dell'Ente per promuovere processi di innovazione amministrativa, organizzativa, digitale e accrescere l'efficacia migliorando la qualità dei servizi erogati. La principale novità è l'introduzione della "competenza" al centro dei processi di gestione del personale, dalla selezione, alla formazione fino alla valutazione dei percorsi di carriera. Il Piano ha come obiettivo quello di dare risposta a una pluralità di esigenze quali la nuova stagione di reclutamenti che ha comportato una significativa immissione di nuovo personale nell'Ente, un modo di progettare il lavoro veloce e dinamico che richiede un aggiornamento professionale delle competenze dei dipendenti con modernizzazione costante, gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che mira a valorizzare il capitale umano delle pubbliche amministrazioni.

L'attività formativa dell'Ente si inserisce nei processi di pianificazione e programmazione, coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance e con le politiche di reclutamento. L'art. 12 del DPCM 30 giugno 2022 n. 132 individua una apposita sezione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dedicata alla formazione e qualificazione del personale.

Il processo che introduce la rilevazione del fabbisogno formativo mediante l'analisi delle competenze è in corso e si sviluppa attraverso lo studio e la riclassificazione dei profili professionali in attuazione delle indicazioni dettate dal CCNL. Il processo è costituito da fasi, una prima fase prevede incontri individuali con i dirigenti ed eq dell'Ente per analizzare i nuovi profili riclassificati, associare ai profili i ruoli che diventano l'elemento distintivo in quanto

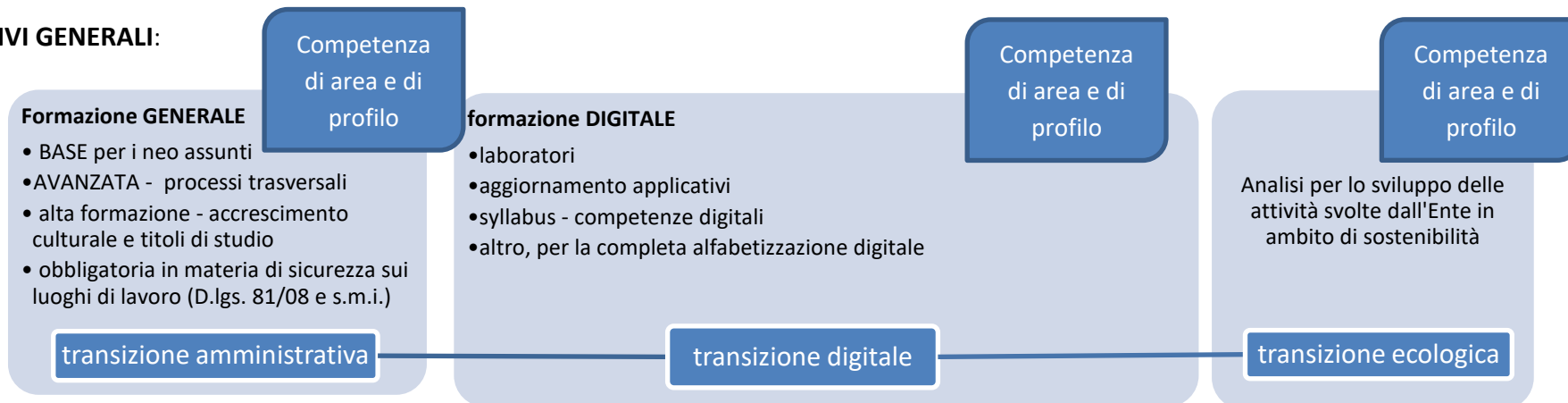
rappresentano la posizione e la funzione che il dipendente ha nell'organizzazione e associare il set di competenze a ciascun elemento (profilo, ruolo). Completata questa prima fase, le competenze attese verranno confrontate con quelle emerse dalla somministrazione di un questionario di autovalutazione che ogni dipendente sarà invitato a compilare, indicando le proprie competenze nei diversi ambiti qualificanti: normativo, tecnico amministrativo, contabile, programmazione-organizzazione, comunicazione. L'autovalutazione, validata dai rispettivi responsabili, metterà in evidenza lo spazio da dedicare alla crescita professionale dei dipendenti mediante il progressivo sviluppo delle corrispondenze possedute. I percorsi formativi saranno così finalizzati all'interno di un processo organico e pienamente integrato.

Prima della direttiva Zangrillo l'attività formativa in Città metropolitana era codificata come esemplificato di seguito:

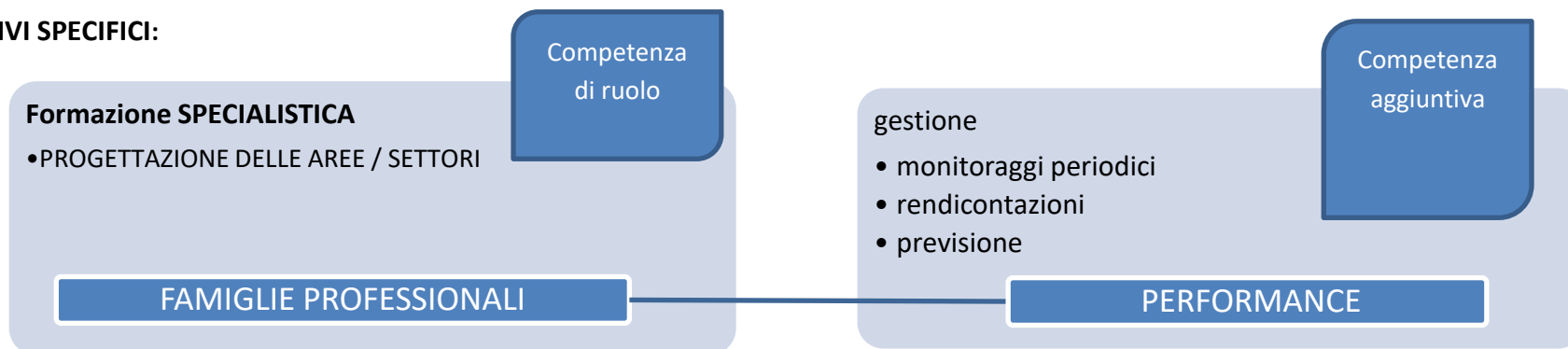


Gli obiettivi indicati nelle direttive Zangrillo vengono di seguito analizzati mediante il confronto con le categorie delle attività formative dell'Ente:

**OBIETTIVI GENERALI:**



**OBIETTIVI SPECIFICI:**



Gli obiettivi sopra indicati saranno **dettagliati per:**

- PER MACRO AREE TEMATICHE (manageriale, tecnica, per il lavoro agile)
- PER TARGET (neo assunti, di genere, over 50, innovazione digitale,
- PER METODI (in presenza, a distanza, in aula, convegni, webinar, e-learning, coaching, )

LA FORMAZIONE GENERALE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA			
TIPOLOGIA	DESTINATARI	DESCRIZIONE	OBIETTIVI
<b>FORMAZIONE GENERALE BASE</b>	Nuovi assunti	Percorso composito costituito da moduli a cura degli specialisti interni all’Ente e da moduli standard in riuso a cura della Regione Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscenza della normativa di riferimento specifica declinata con le specificità di Ente</li> <li>• Panoramica e cenni sulle principali procedure di carattere trasversali</li> <li>• Conoscenza degli standard digitali di Ente</li> <li>• Assolvimento obblighi di legge in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza, gdpr, sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.</li> <li>• Attenzione al genere nel Linguaggio della PA</li> </ul>
<b>FORMAZIONE GENERALE AVANZATA</b>	Figure associate ad attività trasversali distribuite nelle diverse strutture organizzative di Ente	Incontri programmati con gli esperti interni dell’Ente in base alle specifiche materie di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamenti su specifiche tematiche</li> <li>• Sperimentazione metodologie per sviluppo modalità di lavoro strategiche</li> <li>• Innovazione e promozione</li> </ul>
TRANSIZIONE DIGITALE			
<b>FORMAZIONE GENERALE DIGITALE</b>	Tutti	Piano del Dipartimento della Funzione pubblica per l’accrescimento delle competenze digitali nella PA – Syllabus  Percorsi di divulgazione buone prassi e laboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione integrata di banche dati</li> <li>• Gestione documentale in condivisione</li> <li>• Gestione attività per processo mediante utilizzo di strumenti coerenti</li> </ul>
FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO			
<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA (D.LGS.81/08 e s.m.i.)</b>	Tutti i dipendenti dell’Ente in base alla mansione di rischio individuata dal documento di valutazione dei rischi corrispondenti alle attività svolte nella struttura di appartenenza	Nuova formazione in attuazione Accordo Stato Regioni 2011 e smi per nuovi assunti o cambio mansioni Scadenziario per le attività previste dal D.lgs. 81/08	Raccolta segnalazione dei dirigenti per la formazione delle nuove figure e aggiornamento delle competenze già acquisite secondo lo scadenziario secondo le periodicità di legge

## PROGETTUALITÀ FORMATIVA – Laboratorio metropolitano delle competenze

Come anticipato in apertura tutta la formazione che verrà realizzata a conclusione del progetto di revisione del sistema profili – ruoli – competenze, si svolgerà mettendo in campo corsi finalizzati a migliorare il livello di competenza posseduto dai dipendenti dell'Ente, anche mediante l'ausilio di un **software in corso di sviluppo interno**, che consentirà una visione organica dell'attività a seconda degli attori accreditati:

### dirigente - e.q.

- indicheranno i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare, contenuti e obiettivi dei corsi dedicati al miglioramento delle competenze tecnico specialistiche - ruolo
- confermeranno i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare ai corsi dedicati al miglioramento delle competenze tecnico professionali - profilo professionale promosse anche a livello centrale
- autorizzeranno le richieste di partecipazione a corsi interaziendali dei propri dipendenti mediante l'attuale work flow che sarà integrato con il nuovo software

### servizio formazione

- riceverà le liste inserite dai settori per completare la progettazione dei corsi insieme al referente del settore richiedente, per dar corso alle fasi successive della gestione (tutoraggio)
- raccoglierà i riscontri delle partecipazioni avvenute
- monitorerà per la produzione della reportistica di resa

### dipendente

- sceglierà le date per la partecipazione al corso quando previsto calendario con più edizioni
- prenderà visione dei corsi individuati dall'Ente e dal dirigente / e.q. dedicati
- caricherà gli attestati di partecipazione ai corsi completati

È opportuno fare una premessa per condividere la terminologia che guiderà i percorsi, attraverso un **breve glossario**:

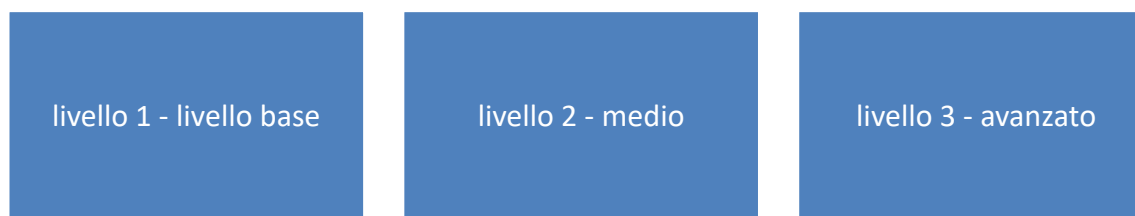
- **Area/categoria di inquadramento**: è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
- **Ruolo**: il comportamento atteso dalla persona cui è affidata una posizione;

- **Profilo di ruolo:** è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo (Questo livello di maggior dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale permette tuttavia, ove necessario, di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate)
- **Competenze:** è l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali.
- **Profilo di competenza:** insieme delle competenze necessarie per svolgere un determinato ruolo, descritte rispetto ad un modello di riferimento

Ogni dipendente sarà quindi associato a un **set di competenze:**



L'Amministrazione individuerà il livello atteso per ogni competenza, espressa attraverso i dirigenti e le e.q. che stabiliranno per i propri settori e aree, quanto deve essere approfondita ogni competenza perché l'attività possa essere svolta secondo gli standard di miglioramento e innovazione dell'Ente. La scala esemplificata, che potrà essere più articolata al termine del percorso di revisione in atto, sarà il termine di paragone per la misurazione del miglioramento professionale dei dipendenti dell'Ente.



### FORMAZIONE GENERALE (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

I percorsi descritti in questa sezione a regime gradualmente andranno a costituire strutturalmente lo strumento idoneo a colmare gli scostamenti tra competenze attese e possedute, per la realizzazione dello sviluppo professionale del personale, come previsto anche agli art. 54 e 56 del CCNL Funzioni locali 2019 – 2021 sottoscritto il 16/11/2022. L'attività formativa dedicata alle competenze prevalentemente di tipo trasversale, costituisce l'ossatura della comunità professionale dell'ente e la connota in termini di omogeneità e coerenza complessiva.

#### In evidenza per il 2024

Le attività formative di carattere GENERALE in corso di progettazione per il triennio 2024 - 2026 sono di seguito elencate:

argomento	Breve descrizione tema	destinatari	Periodo stimato per la realizzazione
Tenuta sistema documentale – protocollazione, archiviazione, ricerche	Incontri mirati al personale in forze in aggiunta alla formazione dedicata ai neo assunti di alfabetizzazione in archivistica. Principi di base per la corretta tenuta del sistema documentale dell'Ente.	Nuovi assunti (alfabetizzazione archivistica)	Febbraio – maggio 2024
		Personale in forze aggiornamento utilizzo scrivania virtuale ADS	
Contrattualistica pubblica	Approfondimento materie inerenti le procedure di affidamento servizi e lavori, fino alla esecuzione.	Figure individuate nei settori/aree che svolgono questa attività	Marzo - Aprile 2024
	RUP nelle varie fasi degli affidamenti anche con specifico riferimento al PNRR (GARI)		
	Disciplina dell'accesso agli atti nel codice dei contratti e risvolti sul tema privacy (GARI)		

Middle management	Percorso dedicato alle nuove figure individuate a seguito della riorganizzazione approvata con Atto del Sindaco n. 123 del 23/5/2023, ovvero percorsi di per sviluppare e consolidare modelli di gestione funzionali alle caratteristiche di contesto delineate.	e.q. e responsabili d'ufficio	Aprile maggio 2024
Predisposizione determinazioni	Incontri mirati al personale individuato nei Settori/Aree, per riordino processo dalla redazione nelle diverse fasi previste nell'applicativo dedicato	Personale individuato a svolgere attività di redazione di determine	Giugno 2024
Etica	Nuovo codice di comportamento (GARI)	Tutto il personale in forze	Settembre 2024 e comunque successivamente all'approvazione degli atti corrispondenti
Controlli	Controllo Corte dei Conti su attività PNRR (GARI)	Figure individuate che svolgono attività	Ottobre 2024
Trasparenza	Percorso operativo per approfondimento obblighi inerenti all'implementazione della sezione amministrativa dedicata alla trasparenza	Figure individuate nei settori/aree che svolgono questa attività	Da stimare
Antiriciclaggio	Percorso operativo per analisi operatori economici	Figure che svolgono attività di affidamento sopra soglia	Da stimare
Whistleblower	Corso unico	Tutti i dipendenti	Da stimare
Linguaggio di genere	Allo studio integrazione del programma disponibile sulla piattaforma SELF PA	Tutti i dipendenti	Da stimare



## FORMAZIONE GENERALE BASE - NUOVI ASSUNTI (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

La FORMAZIONE GENERALE BASE rivolta al personale di nuova assunzione, è costituita da un set di moduli digitali, fruibili sulla piattaforma SELF PA, in parte progettati dagli specialisti interni all'Ente per la prima accoglienza delle figure che iniziano il loro percorso lavorativo nella Città metropolitana. A completare i moduli personalizzati, la piattaforma SELF PA offre pacchetti in riuso su temi riguardanti adempimenti e normative specifiche della Pubblica Amministrazione, dall'anticorruzione, alla privacy, all'antiriciclaggio. I moduli predisposti dagli esperti specialisti interni all'Ente, rivolgono l'attenzione sulle specificità dell'organizzazione, declinando gli aspetti normativi di carattere generale nella realtà specifica dell'Ente.

Il set è in progressivo aggiornamento, il materiale scaricabile: video, dispense, link è disponibile nella Metronet dell'Ente, pubblicato nella pagina dedicata alla formazione che riflette la struttura del modello descritto e strutturato nel presente piano

Il dettaglio dei contenuti della parte a carattere obbligatorio, contiene l'elenco delle materie che corrispondono alla declinazione dei temi generali nelle specificità dell'organizzazione della Città metropolitana di Bologna:

DOCENZA INTERNA UNITA' ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	FORMAZIONE GENERALE BASE PER NUOVI ASSUNTI argomenti trattati nel modulo	n. ore	modalità di erogazione	fruibilità
<b>Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Ciclo della programmazione e rendicontazione economico-finanziaria, investimenti, fondo pluriennale vincolato, indebitamento, debiti fuori bilancio	3	e-learning	In aggiornamento modulo specifico fruibile da maggio sulla piattaforma SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Contabilità - Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Contabilità, gestione delle fasi della spesa parte corrente e in conto capitale, focus determinazione dirigenziale	3	e-learning	Manualistica disponibile nella suite CFA, in aggiornamento modulo specifico fruibile da maggio sulla piattaforma SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Archivio protocollo generale</b>	Nozioni di protocollazione e fascicolazione digitale	4	e-learning	SELF PA RER
<b>Servizio Sviluppo e gestione sistemi</b>	Rete Informatica, Posta elettronica e sicurezza digitale, Videoconferenza, Metrocloud, Assistenza informatica Zimbra, dischi di rete	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>U.O. WEB e URP</b>	Navigazione e orientamento nella Metronet	1	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio innovazione istituzionale e amministrativa</b>	Organizzazione e funzioni della Città metropolitana Gestione atti degli organi di Governo dell'Ente e gestione degli atti dei Dirigenti parte teorica	4	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Controllo di gestione</b>	Programmazione dell'Ente - performance	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Organizzazione e relazione sindacali</b>	Organizzazione - Contrattazione collettiva - Valutazione individuale	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Programmazione e sviluppo risorse umane</b>	Contratto di lavoro, codice di comportamento, Lavoro Agile, Codice etico, Conflitto d'interessi e sanzioni	4	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Trattamento economico e previdenziale</b>	Aspetti stipendiali e previdenziali	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Anticorruzione	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Antiriciclaggio	2	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Trasparenza	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Attenzione al linguaggio di genere nella P.A.	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio alto parte generale	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio basso (parte generale e parte specifica)	8(4+4)	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>

<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio basso aggiornamento	6	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	G.D.P.R.	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>In corso di verifica disponibilità sulla piattaforma regionale</b>	Nuovo codice di comportamento ai sensi dell'art. 15 comma 5 e 5 bis del DPR 62/2023: trasparenza, integrità, etica pubblica, comportamento etico	Da valutare		
	<b>Totale</b>	<b>67</b>		<b>18</b>

Nota 1 – il modulo è disponibile nella Metronet per consentire il completamento dei percorsi avviati nel corso del 2021. Le iscrizioni dei nuovi assunti attualmente avvengono sulla piattaforma SELF PA dove è stato costruito un corso specifico composto dai moduli previsti e indicati in elenco.

Nota 2 – il modulo indicato è rivolto anche al personale in forze a seconda della programmazione annuale dell'Ente e/o delle disposizioni di legge.

### FORMAZIONE GENERALE AVANZATA – AGGIORNAMENTO CONTINUO SUI PROCESSI TRASVERSALI DELL'ENTE (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

La FORMAZIONE GENERALE AVANZATA contiene gli approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere trasversale. L'obiettivo di questi moduli è quello di istruire e aggiornare sull'utilizzo di applicativi specifici dedicati ad adempimenti di legge e/o attività di programmazione dell'Ente (esempio: anticorruzione, riaccertamento, performance, redazione atti, ec.).

Per accompagnare il cambiamento in atto sono previsti laboratori anche digitali, team coaching, e in generale attività funzionali alla diffusione di buone prassi finalizzate all'individuazione di modalità anche operative coerenti con la struttura dell'organizzazione del lavoro per processo in sviluppo nell'ente. L'attenzione è posta sull'ottimizzazione della gestione delle banche dati, sempre più integrate fra loro, sulla struttura per processo delle attività, in chiave innovativa.

Particolare attenzione va rivolta al progetto della Città metropolitana di Bologna che ha sottoscritto l'accordo ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 e dell'art. 5, comma 6 del D.lgs. n. 50/2016 per la Realizzazione delle misure 1.4.2 del P.N.R.R. – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali. L'ambito di intervento dell'Ente sarà rivolto al proprio personale e a tutti gli enti che afferiscono al territorio metropolitano. Tra gli obiettivi del progetto l'acquisizione delle competenze di base, tecnico professionali e trasversali sul tema dell'accessibilità, per implementare i sistemi degli Enti al fine di renderli fruibili da portatori di disabilità di vario tipo. Gli obiettivi della formazione consistono nella sensibilizzazione dei redattori degli atti,

documenti e in generale di chi è coinvolto a vario titolo nel processo di creazione e pubblicazione dei contenuti digitali. L'erogazione effettiva delle attività formative progettate verrà pianificata nel triennio 2023 – 2025.

Elenco dei moduli disponibili nella Metronet, parte integrante della formazione GENERALE AVANZATA per la TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

Struttura organizzativa	Titoli corsi richiesti – pianificazione 2024
Segreteria Generale	Nuovo applicativo dedicato all' <b>anticorruzione</b>
Area risorse programmazione e organizzazione	Utilizzo funzione decentrata per il <b>riaccertamento</b> ordinario con la contabilità integrata
Area risorse programmazione e organizzazione	Utilizzo <b>funzione decentrata per predisposizione del bilancio di previsione</b> con il nuovo applicativo
Area risorse programmazione e organizzazione	<b>Performance</b>
Settore Affari istituzionali e partecipazione societaria – Segreteria Generale – U.o. Programmazione e sviluppo risorse finanziarie	<b>Organi di governo – competenze, iter e formulazione proposte</b>

#### FORMAZIONE DIGITALE (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

L'attività formativa dedicata alle competenze digitali dell'Ente, prevede l'adesione ai programmi previsti dalla Regione Emilia Romagna che con un questionario volto a raccogliere i fabbisogni formativi degli enti del territorio, costruisce offerte formative mirate e congeniali alle esigenze organizzative degli enti aderenti.

La formazione digitale per il 2024 e 2025 prevede la prosecuzione dei percorsi contenuti nel progetto SYLLABUS, nel rispetto delle indicazioni contenute nella normativa Zangrillo.

L'offerta formativa digitale si articola in componenti differenziate dedicate alla crescita delle conoscenze, competenze e abilità negli standard previsti dalla citata piattaforma insieme a percorsi declinati sulle esigenze organizzative e professionali dei dipendenti in relazione alle strutture organizzative di riferimento. La promozione della diffusione dell'utilizzo di strumenti digitali orientati alla facilitazione delle attività in modalità collaborativa, sfruttando le funzionalità presenti nei sistemi in uso, corrisponde ad una esigenza organizzativa che privilegia il lavoro per processi.

La diffusione dell'utilizzo degli strumenti digitali a supporto delle modalità di lavoro agile, anche in presenza, corrisponde a un fabbisogno di condivisione di buone prassi e modalità, nel rispetto delle netiquette: ovvero di quell'insieme di regole informali che disciplinano il buon comportamento di un

utente, specie nel rapportarsi agli altri utenti. La Città metropolitana ha allo studio le modalità di realizzazione di strumenti per la loro applicazione anche in raccordo con la Regione Emilia Romagna che ha in corso tavoli per gli approfondimenti sui principali aspetti sull'argomento. Gli ambiti di studio e approfondimento riguarderanno principalmente: la comunicazione mediante gli strumenti in uso nell'Ente (mail, chat); la condivisione documentale e la gestione delle riunioni, per ottimizzare le occasioni di condivisione e collaborazione facilitando l'integrazione delle attività e dei soggetti.

Alcuni esempi di comportamenti contrari alla netiquette sono: inviare spam, effettuare mailbombing e l'eccessivo cross-posting e/o multiposting sui newsgroup di Usenet, oppure l'invio di e-mail senza un oggetto. Il concetto di netiquette con i suoi aspetti e contenuti è un concetto che si evolve lentamente nel tempo con il Web stesso, e comporta sviluppare attenzione e codice condiviso per l'utilizzo corretto dei sistemi di comunicazione a disposizione.

#### Elenco degli applicativi e analisi descrittiva del loro utilizzo nell'ottica formativa

La declinazione applicativa di quanto sopra riportato, si traduce nello sviluppo delle competenze necessarie all'utilizzo degli applicativi in uso nell'Ente, riportata nello schema sottostante, evidenzia gli strumenti trasversali gestionali, gli strumenti finalizzati a favorire le attività in modalità collaborativa.

APPLICATIVI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Quando si attiva la formazione
<b>SMART GOV:</b> <b>SFERA - Atti</b> <b>PRISMA - Protocollo</b> <b>CFA - Contabilità</b> <b>ALA</b>	Formazione Generale Avanzata per gli utenti decentrati individuati dai Settori/Aree	tutti	<ul style="list-style-type: none"> <li>All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni</li> </ul>
<b>PERFORMANCE</b> <b>VALUTAZIONE</b> <b>ATTIVITÀ</b>			
<b>APPLICATIVO ANTICORRUZIONE</b>	Generale avanzata	Figure individuate per la compilazione dei monitoraggi previsti	<ul style="list-style-type: none"> <li>All'avvio dell'applicativo, con aggiornamenti periodici</li> </ul>

<b>TASK</b>	Generale avanzata	Figure individuate per l'assegnazione di obiettivi, indicatori e compiti dal piano delle performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulo pubblicato nella metronet a consultazione libera</li> </ul>
<b>Gestionale presenze assenze (J-Pers)</b>	Generale base	Tutto il personale dipendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nel software di riferimento</li> </ul>
<b>Medwork</b>	Generale avanzata	Servizio formazione, RSPP, Provveditorato, utenti decentrati per l'attività di richiesta DPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenza e formazione a richiesta a cura della software house</li> </ul>
<b>CAD, QGIS, ARCGIS, GIS, ec.</b>	Specialistica	Personale tecnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>• In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento</li> </ul>
<b>Aggiornamento sugli applicativi PBM e CPM rispettivamente riguardanti adempimenti amministrativi e tecnici dell'Area Sviluppo delle Infrastrutture metropolitani</b>	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività a completamento delle procedure condivise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>• In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento</li> </ul>
<b>BIM</b>	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività previste dal nuovo codice dei contratti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione su progetto in avvio da ottobre 2023</li> </ul>
<b>Aggiornamento sugli utilizzi delle piattaforme in uso nell'Ente (MEPA, INTERCENTER, SITAR, SIMOG, AVCPSSA, ecc.) per lo svolgimento di acquisto di beni e servizi e simili;</b>	Specialistica	personale amministrativo assegnato ad attività rivolte all'utilizzo delle piattaforme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nel software delle piattaforme (anche su segnalazione dei settori)</li> </ul>
<b>Altro</b>			

### FORMAZIONE SPECIALISTICA (si riferisce alla competenza di ruolo)

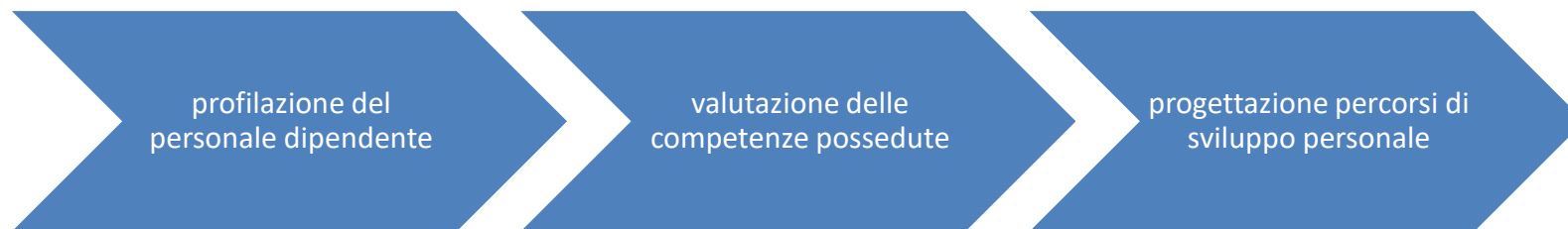
Questa sezione è dedicata alla progettazione dei Settori / Aree con l'obiettivo di rispondere al fabbisogno formativo specifico rivolto allo sviluppo delle materie tecniche con riferimento alle competenze di ruolo rilevate nel progetto descritto nei paragrafi precedenti. La pianificazione dei progetti proposti dovrà integrarsi all'attività formativa complessiva dell'Ente.

La proposta dovrà essere concordata con il Servizio formazione e funzioni trasversali, per la definizione delle condizioni necessarie a verificarne la compatibilità con le attività formative complessive in programma. Per la gestione del singolo corso che il Settore/Area richiede, è prevista una scheda di micro progettazione, personalizzata nei contenuti e nella modalità di erogazione, la **“SCHEDA PROGETTAZIONE FORMAZIONE SPECIALISTICA”**.

I Settori e le Aree hanno inoltre la possibilità di utilizzare l'offerta di corsi interaziendali disponibile e divulgata mediante i canali di comunicazione ordinari, portali specializzati, mail. Per partecipare a questa tipologia di corsi, è stato creato un work flow dedicato agli uffici del Settore/Area. Il work flow è a compilazione del dipendente, convalidato dal Dirigente o dalla Posizione organizzativa di riferimento. Queste richieste vanno a completare l'attività formativa offerta dall'Ente ai propri dipendenti, che in via prioritaria è composta dalla formazione progettata in funzione delle competenze rilevate e degli obiettivi individuati dalla programmazione generale.

Annualmente, l'Ente stanziava una somma per la copertura finanziaria delle attività indicate, che ammontano indicativamente a € 4.000 per struttura organizzativa (Settore / Area). La somma può essere soggetta a valutazioni circa eventuali integrazioni per esigenze specifiche segnalate dal Settore/Area, nel corso dell'anno.

Il processo dedicato alla formulazione delle proposte formative, prevede annualmente un aggiornamento. Attualmente la proposta si sta strutturando nell'ambito dell'avvio del sistema ruoli – profili – competenze, già descritto. Gli incontri che si stanno svolgendo produrranno una lista di competenze per ogni ruolo rilevato, con indicazione del livello atteso. I settori potranno richiedere l'attivazione dei corsi coerenti con le competenze da sviluppare, al termine del processo di valutazione, a seguito della raccolta degli esiti della compilazione dei questionari di autovalutazione.



Per il 2024, in aggiunta alla programmazione obbligatoria e alle attività già avviate nel 2023 e non concluse, sono già state formulate alcune proposte in corso di progettazione. Questo elenco potrà modificarsi a conclusione della fase di valutazione delle competenze.

Struttura organizzativa	Titoli corsi già richiesti – pianificazione 2024	STATO
<b>Area Sviluppo infrastrutture</b>	<b>Richiesti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAD</li> <li>- BIM</li> </ul>	Completamento attività BIM avviate a ottobre 2023, avvio attività CAD
<b>Settore Strade e sicurezza</b>	<b>Richiesti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ripristino Stradale (DICAM UniBO)</li> <li>- OSAP – pubblica (sorveglianza stradale, tutela demanio, autorizzazioni suolo pubblico ed esposizione pubblicitaria lungo le strade</li> <li>- Procedura espropriativa per pubblica utilità – EOL espropri on line</li> <li>- Ordinanze stradali</li> </ul>	DA VALUTARE
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Valutazione pianificazione incontri formativi con esperti corrispondenti di altri enti sul territorio per sopralluoghi su opere di rigenerazione, ripristino realizzate	
<b>Segreteria Generale</b>	Approfondimenti sulle materie funzionali a supportare gli uffici dell’Ente nello svolgimento degli adempimenti contrattualistici in applicazione del nuovo codice degli appalti e sue modifiche e integrazioni successive	



## ALTA FORMAZIONE

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo è definita nel PIAO anche mediante gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati allo sviluppo e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'impiego e alla progressione di carriera.

### Bando annuale INPS - VALORE PA 2024 / 2025

Annualmente INPS mette a disposizione un bando nel quale ogni amministrazione, così come la Città metropolitana già da diversi anni utilizza, può partecipare, manifestando il proprio interesse riguardo ad aree tematiche che di volta in volta sono rese disponibili. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello). A bando pubblicato l'Ente avvia una ricognizione interna per raccogliere le adesioni sulle differenti aree tematiche. L'ufficio formazione procede alla registrazione indicando in termini numerici l'interesse per ogni area. Successivamente seguendo le fasi comunicate da INPS, vengono effettuate le iscrizioni dei nominativi che verranno contattati direttamente dagli Enti formatori i cui corsi, raggiunto il quorum sono a tutti gli effetti da considerarsi attivi.

### GARI – percorsi formativi ACCADEMIA della P.A.

Annualmente l'Accademia della P.A. organizza corsi di alta formazione, incontri di studio, seminari, giornate formative, su tutto il territorio nazionale, su tematiche di maggior interesse, anche in considerazione degli interventi normativi e giurisprudenziali, riguardanti le materie e gli argomenti della P.A. con docenze tenute da magistrati, accademici, avvocati dello stato e specialisti di settore. La Città Metropolitana di Bologna con Delibera n. 69 del 20.12.2019, quale Ente di Area Vasta, ha aderito alla Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (G.A.R.I.), con la qualifica di "Aderente Istituzionale", divenendo contestualmente sede dell'Accademia della Pubblica Amministrazione polo di formazione gratuita per tutti i dipendenti degli Enti Pubblici. L'adesione istituzionale alla Fondazione da parte della Città Metropolitana di Bologna consente a tutti i 55 Comuni del proprio territorio di ricevere gratuitamente, tra l'altro, partecipazione ai corsi di formazione organizzati presso la Città Metropolitana di Bologna, sede dell'Accademia della P.A. La Città metropolitana di Bologna, in quanto Aderente istituzionale avrà accesso riservato e privilegiato all'iscrizione con

fruizione di tutto il materiale messo a disposizione dai docenti e potrà concordare la programmazione in loco sulla base alle necessità formative concrete in capo all'ente stesso.

### SNA

La Città metropolitana è registrata sul portale della Scuola Nazionale dell'amministrazione. I dipendenti dell'Amministrazione registrata, previa autorizzazione del proprio dirigente, che approva l'attività formativa così erogata, può procedere alla creazione del proprio account. Accedendo con il proprio account il dipendente può candidarsi per la partecipazione ai corsi.

Il catalogo dei corsi offerti è consultabile sul portale dalla SNA. La presentazione della candidatura non garantisce la partecipazione al corso. L'iter di ammissione prevede infatti che una volta effettuata la registrazione mediante la creazione dell'account, il dipendente interessato proceda con la sua richiesta che dovrà essere firmata dal Sindaco. L'approvazione della candidatura da parte del Referente della Formazione della propria Amministrazione, completa il primo passaggio che poi prevede la selezione da parte della SNA di tutte le candidature ricevute.

Prima di presentarsi al corso assicurarsi quindi di aver ricevuto l'email di convocazione da parte della SNA, oppure verificare nella propria area riservata "La tua SNA" lo stato della candidatura, e consultare le [Disposizioni didattiche](#) per la partecipazione alle attività formative.

### PA 110 e lode

Il progetto "PA 110 e lode" frutto di protocollo di intesa siglato tra il ministro per la pubblica amministrazione e la ministra dell'Università e della ricerca che consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master. La Città metropolitana provvederà a predisporre le corrispondenti pianificazioni compatibili con l'offerta formativa che progressivamente verrà divulgata nelle sedi deputate. Il progetto complessivo è rivolto alla crescita delle competenze della comunità professionale della pubblica amministrazione che la Città metropolitana svilupperà nei propri percorsi.

Analogamente sono allo studio ulteriori forme di convenzione con le Università aderenti, al fine di favorire progetti attinenti le competenze specifiche dell'Ente.

#### FORMAZIONE OBBLIGATORIA (ai sensi D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

La formazione in materia di SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO è obbligatoria e Normata per sua natura ed è necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del Datore di Lavoro (DL), sulla base dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) così come redatti dall'RSPP – Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione. Le attività formative previste dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli accordi Stato Regione vigenti scandiscono, tra l'altro, la periodicità degli aggiornamenti messi in evidenza nella sottostante "TABELLA 2" ovvero indicano, in maniera puntuale, la durata; i contenuti minimi e le modalità di formazione e aggiornamento. La Normativa citata prevede altresì i requisiti dei docenti; le modalità di erogazione (in presenza/e-learning) ed i contenuti formativi inoltre, per ciascun corso di formazione, la Norma ne definisce gli elementi essenziali: il soggetto formatore (che può essere anche il Datore di Lavoro); il Responsabile del progetto formativo; i nominativi dei docenti; il numero massimo di partecipanti (pari a 35 unità, che si può ridurre in base alla tipologia dell'abilitazione per i percorsi specifici e come indicato nella TABELLA 2 sottostante); il registro di presenza dei partecipanti; l'obbligo di frequenza (pari almeno al 90% delle ore di formazione previste) e la declinazione dei contenuti (tenendo presente: la differenza di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione). Per programmare le attività formative corrispondenti a quanto sopra descritto, i riferimenti guida sono la Normativa, i Documenti di Valutazione dei Rischi - DVR che descrivono i rischi ai quali sono soggette le figure assegnate alle strutture organizzative con riferimento alle specifiche mansioni. I Documenti di Valutazione dei Rischi DVR in vigore nell'Ente sono: DVR TECNICI dei Settori Ambiente, Lavori Pubblici, Patrimonio, Pianificazione Territoriale e Trasporti, Sviluppo Economico (Agricoltura), RSPP e Squadra di Manutenzione ultra vigente per le parti riguardanti i settori confermati nell'Ente Città metropolitana di Bologna rispetto a quelli previsti nell'allora Provincia di Bologna; il DVR del Corpo di Polizia Provinciale (ora Corpo di Polizia Locale Metropolitana) e il DVR relativo agli aspetti generali e trasversali.

Per il personale di nuova assunzione, nell'ambito degli adempimenti conseguenti il perfezionamento del contratto, è prevista la verifica della formazione eventualmente posseduta dal dipendente proveniente da altro Datore di Lavoro. In caso di assenza di attestati, entro 60 giorni dall'assunzione in servizio presso l'Ente, il dipendente viene registrato per la formazione riguardante la parte GENERALE utilizzando la citata piattaforma *SELFPA* che si differenzia nell'articolazione dei contenuti in modo da essere erogabile sia al personale con profilo di rischio BASSO che al personale con profilo di rischio ALTO. Il

personale in ingresso che, oltre alle attività d’ufficio, è chiamato a svolgere mansioni che individuano un profilo di rischio “ALTO”, viene iscritto alla formazione con “parte SPECIFICA rischio ALTO”. Per il successivo aggiornamento si segue la medesima procedura: il personale viene iscritto, a seconda della tipologia di rischio prevista per la propria mansione, al relativo modulo formativo. Per il monitoraggio delle scadenze e la programmazione degli aggiornamenti, l’Ente si avvale di uno specifico applicativo software informatico (MedWork).

Una precisazione è necessaria riguardo al personale con profilo “tecnico” per il quale dal documento di valutazione dei rischi emerge che il tipo di attività svolta è riconducibile sia ad attività “Operativa” (sopralluogo in cantiere e a traffico aperto, lavori in quota, ecc..) che ad attività “d’ufficio” (utilizzo di VDT). Per il profilo a cui è associata una attività di tipo “Operativo” corrisponde un profilo di rischio ALTO e pertanto viene somministrata la relativa formazione per rischio “ALTO” mentre, per il profilo a cui è associata una attività esclusivamente “d’ufficio” corrisponde un profilo di rischio BASSO e pertanto viene erogata la corrispondente formazione per il rischio “BASSO”.

Nella sottostante TABELLA 1, suddivisa per Aree/Settori, sono riportate per ogni “profilo” le rispettive tipologie di attività:

TABELLA 1

Area/Settore	Profilo	Tipo di Attività
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Dirigente	Operativa + d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Amministrativo contabile	Esclusivamente d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Programmatore	Esclusivamente d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico	Operativa + d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico grafico disegnatore	Operativa + d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d’ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico lavori pubblici	Operativa + d’ufficio

<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico impiantista	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Dirigente	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Amministrativo contabile (nota1)	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Analista di sistema	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico grafico	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico esperto pianificazione territoriale e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico territorio	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico geologo	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Atipici (stagisti, ec.)	Esclusivamente d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Dirigente	Esclusivamente d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico	Operativa + d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico grafico	Operativa + d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico lavori pubblici	Operativa + d'ufficio

TABELLA 2 – catalogo attività formativa

Modulo formazione obbligatoria	Modalità di erogazione	Ore formazione	Ore agg.to	Destinatari	periodicità	Stato
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte generale</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore	6 ore	Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte specifica</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore		Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte generale</b>	Formazione in presenza / in e-learning	4 ore	6 ore	Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte specifica</b>	Formazione in presenza	12 ore di parte specifica		Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026

Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>dirigenti – parte specifica</b>	Formazione in presenza / in e-learning	16 ore Modulo 1 giuridico Modulo 2 gestione organizzazione della sicurezza Modulo 3 individuazione e valutazione rischi Modulo 4 comunicazione formazione e consultazione dei lavoratori	6 ore	Dirigenti	Ogni 5 anni	Attivo
Addetti Emergenza - D.lgs. 81/08 <b>anti incendio</b> (attività livello 2, rischio medio) in seguito all'entrata in vigore del Decreto sulla Sicurezza Antincendio 2/9/2021	Formazione in presenza	8 ore Di cui 5 ore parte teorica 3 ore parte pratica	5 ore Di cui 2 ore parte teorica 3 ore parte pratica	Addetti emergenze alle	Ogni 5 anni	Attivo
<b>Addetti Emergenza</b> - D.lgs. 81/08 - DECRETO 15 luglio 2003, n. 388 - primo soccorso (gruppo B)	Formazione in presenza	12 ore	4 ore	Addetti emergenze alle	Ogni 3 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo macchine movimento terra (escavatori, terne)</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 6 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato (max 24 partecipanti in aula; per le parti pratica max 6)	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo trattori</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 2 ore modulo tecnico 5 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo gru su autocarro</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 8 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo carrelli elevatori</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 7 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo PLE</b> Comprende la formazione per utilizzo <b>DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Formazione e aggiornamento per utilizzo DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale tecnico	Ogni 5 anni	Attivo
Decreto 22 gennaio 2019	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico	6 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026

<b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (rischi stradali)		4 ore modulo pratico				
Decreto 22 gennaio 2019 <b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (rischi stradali)	Formazione in presenza	3 ore modulo giuridico 5 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	6 ore	Personale preposto incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 allegato XIV - <b>coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori</b>	Formazione in presenza	28 ore modulo giuridico 52 ore modulo tecnico 16 ore modulo metodologico org.tivo 24 ore parte pratica	40 ore	Personale incaricato (max 60 parte teorica, 30 parte pratica)	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 e s.m.l. – Accordo Stato Regioni 7 luglio 2016 - <b>RLS</b>	Formazione in presenza	32 ore	8 ore	RLS	Ogni anno	Attivo
BLSL – PROGETTO DAE 118 Emilia Romagna	Formazione in presenza	1 ore modulo teorico 4 ore modulo pratico	2 ore	Personale disponibile fra gli addetti alle emergenze Massimo 6 persone a modulo	Ogni 2 anni	Attivo
Accesso archivi dotati di impianto di spegnimento anti incendio (d.lgs. 81/08 e normativa specifica anti incendio)	Formazione in presenza	2 ore	2 ore	Personale la cui attività assegnata prevede l'accesso ai locali muniti di impianto di spegnimento	2 anni	Attivo
<b>Prevenzione incendi in fase di progettazione (D.M 5/8/2011 ART. 7)</b>	Formazione in presenza	120 ore organizzate in lezioni, esercitazioni pratiche e visite formative	40 ore di corsi o seminari	Personale iscritto negli elenchi del Ministero dell'Interno	5 anni	Attivo
Corso sugli effetti sulla salute delle punture di insetti come zecche, conseguenze contrazione morbo di Lyme, gestione degli animali selvatici (cani randagi, ec.)				Personale polizia		Non attivo
Guida sicura				Personale operaio		Non attivo
FORMAZIONE RSPP E SUO AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore Modulo C – 24 ore	40 ore nel quinquennio	RSPP	Nel quinquennio	
Formazione ASPP e suo aggiornamento obbligatorio	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore	20 ore nel quinquennio	ASPP	Nel quinquennio	

		Modulo C – 24 ore				
Formazione <b>preposti</b> e suo aggiornamento – accordo stato regioni 21/12/2011	Formazione in presenza	8 ore	6 ore	Preposto ai sensi art. 2 comma 1 lettera a) D.lgs. 81/08 e s.m.i.	5 anni	
Formazione DDL obbligatoria per effetto del Decreto Legge 146/2021 (Decreto Fiscale) – accordo Stato regioni giugno 2022						In attesa dell’Accordo Stato regioni specifico non ancora diramato

Dalle tabelle sopra riportate discende la pianificazione che annualmente è composta dall’aggiornamento delle competenze in scadenza e da eventuali nuove formazioni segnalate e richieste dai dirigenti delle strutture organizzative di riferimento.

**AGGIORNAMENTI delle competenze in scadenza durante il 2024:**

COMPETENZA	2024	2025	2026	note
<b>Addetto all'uso D.P.I. di III^ categoria</b>	37	1	1	
<b>Addetto Carrello Elevatore</b>	3	1	0	
<b>Addetto gru su autocarro</b>	4	0	0	
<b>Antincendio attività di livello 2 (rischio medio)</b>	15	25	70	
<b>Conduzione piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE) con stabilizzatore</b>	4	2	0	
<b>Coordinatore cantiere (progettazione esecuzione lavori)</b>	7	1	0	
<b>Dirigente</b>	4	0	1	
<b>Guida trattori</b>	8	0	0	
<b>Lavoratore rischio alto</b>	11	19	17	
<b>Lavoratore rischio basso</b>	44	12	22	
<b>Preposto</b>	0	0	0	
<b>Primo soccorso</b>	70	35	32	
<b>Rappresentante dei Lavoratori &gt; 50</b>	2	0	0	



<b>Segnaletica</b>	7	8	2
<b>Segnaletica per addetti</b>	1	0	4
<b>Utilizzo macchine movimento terra</b>	7	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>224</b>	<b>104</b>	<b>149</b>

Al numero di dipendenti indicati, risultanti dall'analisi dello scadenziario che monitora le periodicità ai sensi della norma vigente, potranno aggiungersi eventuali assumendi non in possesso dell'attestazione comprovante l'assolvimento dell'obbligo formativo corrispondente. Le attività formative rivolte alle nuove assunzioni o a nuove disposizioni organizzative dei settori, saranno calendarizzate contestualmente alla conferma dell'ingresso formalizzata dall'U.O. Programmazione e sviluppo risorse umane nel caso delle assunzioni, mentre per le nuove disposizioni e assegnazioni che richiedano l'integrazione del piano formativo individuale, verrà calendarizzato il corso nel rispetto delle indicazioni di legge, ovvero entro 60 giorni dall'ingresso salvo diversa indicazione specifica.

#### Misurazione e valutazione dei risultati

L'attività formativa descritta è monitorata e valutata partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti. Il processo formativo si attiva in conseguenza dell'individuazione delle priorità strategiche e dell'analisi dei fabbisogni di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali.

L'analisi delle competenze e la verifica del livello individuale delle conoscenze in ingresso sono il presupposto per una erogazione mirata funzionale alla riduzione del gap di conoscenza e competenza, che attraverso una verifica delle competenze "in uscita" misura lo sviluppo professionale raggiunto e i progressi conseguiti in termini individuali e organizzativi.

I corsi saranno quindi provvisti di questionario di gradimento, per consentire un monitoraggio sulla percezione dei dipendenti rispetto alla fruizione specifica, e un questionario di apprendimento volto a rilevare l'acquisizione delle conoscenze e competenze oggetto del corso.

Per ogni dipendente sono garantite a regime, 24 ore di formazione annuali.

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO

## SEZIONE 4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

*Il ciclo di programmazione della Città metropolitana di Bologna, è descritto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato annualmente e pubblicato in Amministrazione trasparente. Il processo di monitoraggio prevede le seguenti fasi:*

### **Fase 1: LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati (sezione 2.2 PERFORMANCE) viene verificato attraverso 2 monitoraggi:

- ❖ un MONITORAGGIO INFRANNUALE che ha il compito di verificare, l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio e la relativa riprogrammazione degli obiettivi e/o indicatori.
- ❖ un MONITORAGGIO A CONSUNTIVO nel quale viene valutato lo stato di realizzazione degli obiettivi specifici e degli obiettivi operativi e calcolato, il grado di raggiungimento (in %) dei Centri di responsabilità della struttura organizzativa.

Per ciascun monitoraggio viene predisposto dall'Area Risorse Programmazione e Organizzazione una Relazione sulla performance corredata dal Rapporto del Nucleo di valutazione e dal Documento di validazione della Relazione sulla performance.

La Relazione e gli allegati vengono inviati al Sindaco Metropolitan che li approva nei tempi di approvazione del consuntivo di bilancio.

### **Fase 2: LA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Dopo l'approvazione della Relazione sulla performance da parte del Sindaco metropolitan, il Direttore Generale avvia le procedure per la valutazione della performance individuale, così come dettagliate nel successivo Capitolo V.

### **Fase 3: STATO ATTUAZIONE PROGRAMMI**

Lo Stato di attuazione dei programmi viene predisposto:

- ❖ entro il 31 luglio come allegato alla delibera di Consiglio per l'approvazione della salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale di bilancio, viene riportato lo stato di realizzazione degli Obiettivi OPERATIVI alla data del monitoraggio infra-annuale;
- ❖ in allegato nel rendiconto della gestione viene allegata la RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE.

## SEZIONE 4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione e deve essere attuato due volte l'anno, al 30/06 e al 31/12, come risulta dal documento “REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE” agli atti del fascicolo n. 1.6.1/3/2022. Infatti, al monitoraggio di fine anno già dall'anno 2019 è stato affiancato un monitoraggio intermedio, tendenzialmente alla data del 30/06, al fine di controllare lo stato di avanzamento dell'attuazione della PTPCT e di intervenire tempestivamente ove necessario.

Per gli anni 2016-2023, è emerso che le misure di prevenzione sono state sostanzialmente attuate da tutti i soggetti individuati come responsabili, secondo quanto risulta dalle relazioni del Segretario generale, in atti al fascicolo, cui si rinvia per il dettaglio. I dirigenti in quella sede o in occasioni di interlocuzioni dirette con l'RPCT non hanno segnalato anomalie nell'applicazione delle misure, ma è emersa la necessità di meglio dettagliare a fini esplicativi una misura, nonché di introdurre nuove misure specifiche e di ciò si è tenuto conto in occasione del presente aggiornamento.

Inoltre, entro il 31/12 di ogni anno, o nel diverso termine fissato da Anac, il RPCT dà conto del monitoraggio nell'ambito della relazione sull'attività svolta, pubblicata sul sito istituzionale e consultabile al percorso: Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione. In data 31/01/2024, entro il termine quindi fissato con comunicato del Presidente Anac del 8/11/2023, è stata pubblicata sul sito nella sezione dedicata la relazione per l'anno 2023.

Per quanto concerne gli obblighi in tema di trasparenza, il monitoraggio confluisce nella “relazione del RPCT sull'assolvimento e griglia di attestazione degli obblighi di pubblicazione” poi validata dal Nucleo di valutazione mediante l'attestazione di assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, rilasciata nei termini fissati da A.N.AC. e pubblicata al link <http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1963310010400/T/Attestazioni-OIV-o-struttura-analoga>.

Resta fermo che, qualora l'organo di indirizzo politico o il Nucleo di valutazione lo richiedano, oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

### SEZIONE 4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE

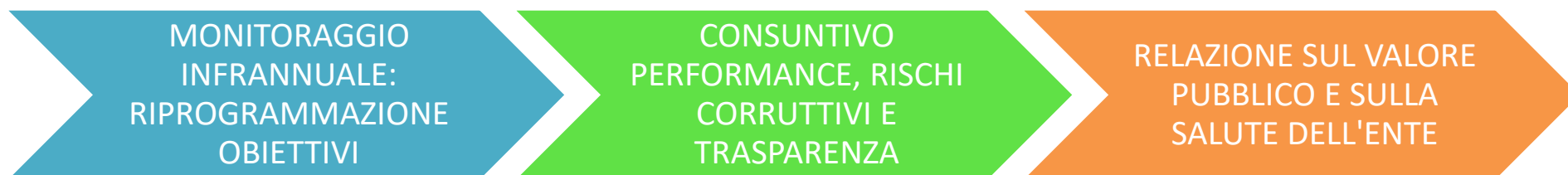
La Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'ente rappresenta il documento che “chiude” il ciclo di programmazione, per evidenziare i risultati raggiunti in termini di valore pubblico e di salute dell'Ente.

La Relazione è il risultato della rendicontazione integrata delle politiche e degli obiettivi presenti nel Documento unico di programmazione (DUP) e delle azioni e dei risultati programmati e rendicontati del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

#### LA PROGRAMMAZIONE



#### LA RENDICONTAZIONE



## DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO	LINK AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E METRONET
2.1 VALORE PUBBLICO	Agenda 2.0 per lo sviluppo sostenibile,	<a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/">https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/</a>
2.2. PERFORMANCE	Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2024	Home > Amm. trasparente > Sistema di misurazione e valutazione della Performance
	Mappatura delle attività 2023	Home > Amm. trasparente > Carta dei servizi e standard di qualità
LE MODALITÀ E LE AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE	Relazione annuale del CUG relativa all'anno 2022	<a href="https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia">https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia</a>
PROGETTI DI DIGITALIZZAZIONE	Piano azioni digitali	Metronet
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Misure generali	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Registro dei rischi e delle misure specifiche	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Rischi e misure per procedimento	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Allegato A trasparenza	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Allegato B trasparenza	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA		
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE		Home > Amm. trasparente > Organizzazione
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE		Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)

4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	PIAO 2023-2025 - Sezione 4.1 Relazione Performance al 31 dicembre 2023.	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)
4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	Scheda per la relazione annuale RPCT 2023	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Home > Attestazioni OIV o struttura analoga
4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE	Relazione sul Valore pubblico e sulla Salute dell'Ente 2023;	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)