

Atto del Sindaco Metropolitano

Il giorno 13/02/2025, il VICESINDACO METROPOLITANO Marco Panieri, ai sensi dall'art. 33 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto:

ATTO N. 25

DIREZIONE GENERALE

Fasc. 03.01.06/2/2024

DIREZIONE GENERALE

Oggetto: *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione:

- 1) **Approva** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 1) comprensivo dell'allegato A: *“Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplina 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, avrà decorrenza 1° maggio 2025 e scadenza il 31 dicembre 2027;
- 3) **Conferma** il Segretario Generale pro tempore, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- 4) **Autorizza**, per quanto concerne la sezione 3.3 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*:
 - 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; si prevede, quindi, la copertura del turn over, salvo diverse soluzioni organizzative;
 - 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 2025/2027; particolare attenzione continuerà ad essere data alla copertura del fabbisogno di personale dedicato alla ricostruzione post eventi alluvionali verificatesi nel corso degli anni 2023 e 2024 per cercare di presidiare le attività necessarie alla gestione dell'emergenza da parte della specifica struttura organizzativa istituita e presso la quale vengono assegnate le figure a tempo determinato quantificate nell' Ordinanza del Commissario straordinario per la ricostruzione n.18/2024;

- 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 2025/2027, 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";
- con riferimento alle progressioni tra aree previste all'art. 13, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, la prosecuzione delle procedure già individuate e quantificate nel PTFP 2024/2026¹ e non ancora realizzate, nonché ulteriori n.5 (cinque) progressioni dall'area di inquadramento degli Operatori esperti a quella degli Istruttori a seguito di ulteriore valutazione, che proseguirà nel corso del 2025, sulle figure inquadrate nell'area degli Operatori esperti con profilo di Collaboratrice\Collaboratore professionale amministrativo-contabile le cui mansioni si stanno progressivamente modificando a seguito del processo di digitalizzazione in corso presso l'Ente e all'interno della Pubblica Amministrazione; tali progressioni aggiuntive utilizzano lo spazio derivante da una delle procedure sospese tra quelle del personale cantoniere cessato e non sostituito;
- l'avvio del percorso volto alla definizione delle progressioni tra le aree ordinarie, previste dall'art. 15 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali, ad avvenuto completamento delle procedure citate al punto precedente; l'articolazione del numero di progressioni possibili tra le aree ordinarie, una volta definite, costituiranno modifica alla sez. 3.3 del PIAO dell'annualità di riferimento. Con specifica regolamentazione verranno definiti i criteri per l'effettuazione di tali ultime procedure;
- a seguito delle recenti disposizioni in materia di collocamento a riposo obbligatorio e facoltativo introdotte con la Legge di Bilancio 2025, una programmazione delle assunzioni

¹ Si veda Atto del Sindaco metropolitano n. 66 del 12/03/2024 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, e successivi Atti del Sindaco metropolitano n. 180 del 31/07/2024 di prima variazione della Sez. 3 - Organizzazione e Capitale Umano e n. 219 del 17/10/2024 di seconda variazione della sez. 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

che si basa su previsioni di cessazioni al fine di mantenere una coerente pianificazione delle attività a garanzia della continuità delle stesse;

- 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 2025-2027.

Motivazione:

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80², 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 Ministero dell'Interno con DM 24 dicembre 2024, ha ufficializzato il rinvio del termine di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 al 28 febbraio 2025 e pertanto il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025³.

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*”⁴, 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 programmazione⁵ e disponendo che per le

² “*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.

³ Cfr comunicato del Presidente Anac in data 30/1/2025

⁴ 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.

⁵ 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 amministrazione⁶ 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.

⁶ 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. SCHEDE ANAGRAFICHE 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 2025-2027 sono stati già approvati:

- la Nota di aggiornamento del DUP triennio 2025-2027 e il Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027 e relativi allegati⁷;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027⁸;
- il Sistema di misurazione della performance per l'anno 2024⁹.

Per quanto concerne, in particolare, la **sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"**, il Segretario generale, confermato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)¹⁰, soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta della sezione all'organo di indirizzo, coadiuvato dalla struttura organizzativa di supporto per gli aspetti di rispettiva competenza

⁷ vedi rispettivamente Delibere di Consiglio metropolitano nr 65 e nr 66 del 23/12/2024.

⁸ vedi atto del Sindaco metropolitano n. 294 del 23/12/2024; 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.

⁹ Cfr. atto del Sindaco metropolitano n. 282/2024.

¹⁰ si veda atto del Sindaco metropolitano n. 19/2023

e previo confronto con i referenti in presenza di elementi di novità rispetto all'anno precedente¹¹, 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 2025-2027. 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:

- 1) degli indirizzi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, contenuti nel DUP 2025 – 2027;
- 2) dell'evoluzione del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza¹²;
- 3) della normativa vigente per la tutela del whistleblower (d.lgs. n. 24/2023);
- 4) dell'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato da ANAC;
- 5) dell'aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi (attività e procedimenti), aggregati per "Aree di rischio", con il coinvolgimento dei responsabili. Le aree di rischio e i processi dell'Ente, con le relative fasi, che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono stati individuati 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_triennale_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;
- 6) dell'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 secondo le indicazioni del PNA 2022 e del suo aggiornamento 2023;
- 7) del coinvolgimento degli stakeholders esterni a mezzo pubblicazione di specifica consultazione tramite il sito istituzionale, senza che siano pervenute osservazioni.

¹¹ 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 anche in esito al confronto svolto nell'ambito del gruppo di lavoro interistituzionale con il comune di Bologna costituito con determina della Segretaria Generale n. 262/2024, coinvolgendo in appositi incontri e per le vie brevi i competenti uffici di 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. Per l'analisi dei processi a maggiore rischio corruttivo, nonché per le misure di prevenzione della corruzione, sono stati coinvolti i referenti anticorruzione di primo e secondo livello, questi ultimi nominati con determina della Segretaria Generale n. 772/2024

¹² 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.

Per quanto concerne, poi, **la sezione 3.3. “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”** si dà atto che¹³ la Città metropolitana di Bologna:

- 1) non versa in situazioni di deficitarietà strutturale¹⁴ e di dissesto;
- 2) ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹⁵;
- 3) ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale¹⁶ 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 personale¹⁷;
- 4) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹⁸;
- 5) ha certificato il credito nei confronti delle PA¹⁹;
- 6) ha approvato il Bilancio 2025/2027, il PEG triennio 2025/2027²⁰ e il Documento Unico di Programmazione 2025/2027²¹, 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;
- 7) applica²² la disciplina relativa all’organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni²³;
- 8) ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
- 9) per il conferimento²⁴ 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 2025/2027²⁵, nell’anno di competenza, nel rispetto della normativa vigente²⁶;
- 10) assicura il rispetto di valori orientati alla parità e alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie ed etiche²⁷, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali;

¹³ 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.

¹⁴ Artt. 242 e 243 del DLGS. n. 267/2000.

¹⁵ Articolo 48 D.Lgs. n. 198/2006; artt. 7 e 57 del D.lgs. n. 165/2001.

¹⁶ Si vedano Atto sindacale n. 274/2024 del 12/12/2024, “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale dipendente - Anno 2024” e l’art. 16, co. 1, lett. a-bis, del d.lgs. 165/2001.

¹⁷ Ai sensi dell’art. 33, commi 1 e 2 del DLGS. n. 165/2001.

¹⁸ 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.

¹⁹ Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

²⁰ Art. 10 co. 5 del DLGS. n. 150/2009; art. 169, comma 3-bis, TUEL; Bilancio di Previsione per gli esercizi 2025/27 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 66 del 23/12/2024), Rendiconto di gestione 2023 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 18 del 24/04/2024), Bilancio consolidato 2023 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 37 del 25/09/2024); 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. 294 del 23/12/2024, avente ad oggetto l’Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2025-2027:

²¹ Approvato con Delibera di Consiglio n.65/2024 - Approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2025-2027.

²² Modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017.

²³ 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.

²⁴ Artt. 7 e 36 del DLGS. n. 165/2001.

²⁵ Vedi nota integrativa al Bilancio 2025/2027, tabella 23 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 66 del 23/12/2024)

²⁶ Art. 46 del DL n. 112/2008 come modificato dalla L. n. 133/2008.

²⁷ Si veda il Codice Etico della Città metropolitana di Bologna.

11) in caso di esternalizzazioni, rispetta le prescrizioni dell'art. 6-bis comma 1 del Decreto Legislativo n.165/2001.

La legge di bilancio 2025, all'articolo 1, commi 162 e seguenti, introduce importanti disposizioni in materia di collocamento a riposo obbligatorio e facoltativo del personale pubblico; questo comporta l'assenza, per il triennio 2025-2027, della certezza della data di cessazione dei dipendenti che maturano i requisiti d'accesso alla pensione anticipata prima del raggiungimento dell'età pensionabile determinando, quindi, il ritorno ad una programmazione della copertura di tali cessazioni basata su previsioni che consentono di mantenere una coerente pianificazione delle attività a garanzia di continuità delle stesse.

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 2025-2027*”, 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 parere²⁸ favorevole²⁹.

Per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi formativi, la sezione dedicata alla formazione nell'Ente recepisce la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione emanata il 16/1/2025 che a sua volta integra gli atti precedenti in materia di formazione nella pubblica amministrazione, in particolar modo la direttiva emanata il 23/3/2023 riguardante le competenze trasversali.

Nella composizione delle attività formative in programma, l'Ente tiene conto dei principi delle citate direttive, costituisce i programmi a partire dall'analisi dei fabbisogni professionali con l'obiettivo di promuovere la crescita di consapevolezza del ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione, utilizzando un linguaggio comune e condiviso sulla definizione del sistema delle competenze.

Transizione amministrativa, transizione digitale e transizione ecologica costituiscono il riferimento trainante della formazione trasversale secondo il modello del Ministro, che potrà avvalersi di un sistema formativo territoriale, composto dalla piattaforma Syllabus in progressivo incremento di contenuti, dalla SNA e Regione e Università consentendo l'ampliamento funzionale al

²⁸ Art. 19 comma 8 della L. 448/2001.

²⁹ Vedi PG n. 6450 del 31/01/2025.

raggiungimento degli obiettivi formativi descritti, anche in termini di ore formative che da 24 passano a 40 per ogni dipendente.

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 2025-2027 è comprensivo dell'allegato A: "A: "Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza", che disciplina la gestione del 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 2025-2027 è stato presentato ai Dirigenti nel Comitato di Direzione del 7/02/2025.

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 è stata data informazione nell'incontro sindacale del 20/01/2025.

Riguardo alla sezione 3.2 **Organizzazione del lavoro agile** si ritiene di confermare la disciplina vigente contenuta nel PIAO 2024-2026 comprese le giornate annue di lavoro che dal 1° gennaio 2025, e per ciascun anno solare del triennio 2025-2027, sono fissate in n. 58 giornate di lavoro agile ordinario e n. 27 giornate di lavoro agile flessibile³⁰.

Il PIAO è stato infine inviato il 3 febbraio u.s. al Comitato unico di garanzia (CUG) che in data 11/02/2025 ha espresso il proprio parere³¹.

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

Il vigente Statuto³² della Città metropolitana prevede all'art. 33 comma 2, lett. h) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente atto.

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

³⁰ Vedi atto del Sindaco metropolitano n. 180 del 31/07/2024.

³¹ Vedi P.G. n. 8839/2025.

³² Art. 33 - Il Sindaco metropolitano

1. Il Sindaco metropolitano 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 metropolitano:

...omissis...

h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto o dai Regolamenti vigenti dell'ente;

...omissis...

da punto 5 del dispositivo nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e degli obiettivi dell'equilibrio di bilancio. Le Aree di riferimento provvederanno con successivi atti ad assumere i relativi impegni di spesa.

Si dà atto altresì che sono stati richiesti e acquisiti agli atti, i pareri di regolarità tecnica del Direttore Generale, della Segretaria 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) 2025-2027 comprensivo dell'Allegato A - Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza.

Bologna, lì 13/02/2025

per il Sindaco Metropolitano

IL VICESINDACO METROPOLITANO

*Marco Panieri*³³

³³ 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).

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

INDICE

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE
PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1 VALORE PUBBLICO
2.2. PERFORMANCE
OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATI AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE
OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE
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
SEZIONE 4: MONITORAGGIO
4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"
4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE
DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO

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. 80¹, 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"². 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 amministrazione³, 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.

¹ "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.

² 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

³ 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	https://www.cittametropolitana.bo.it
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_trasparente_indice/Atti_generali/programmazione_strategico-gestionale/Programmazione_strategica_DUP/dup_2024_2026)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

IL CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE DEL VALORE PUBBLICO



Nella Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione, l'**Agenda metropolitana 2.0 per lo sviluppo sostenibile** rappresenta 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).

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)

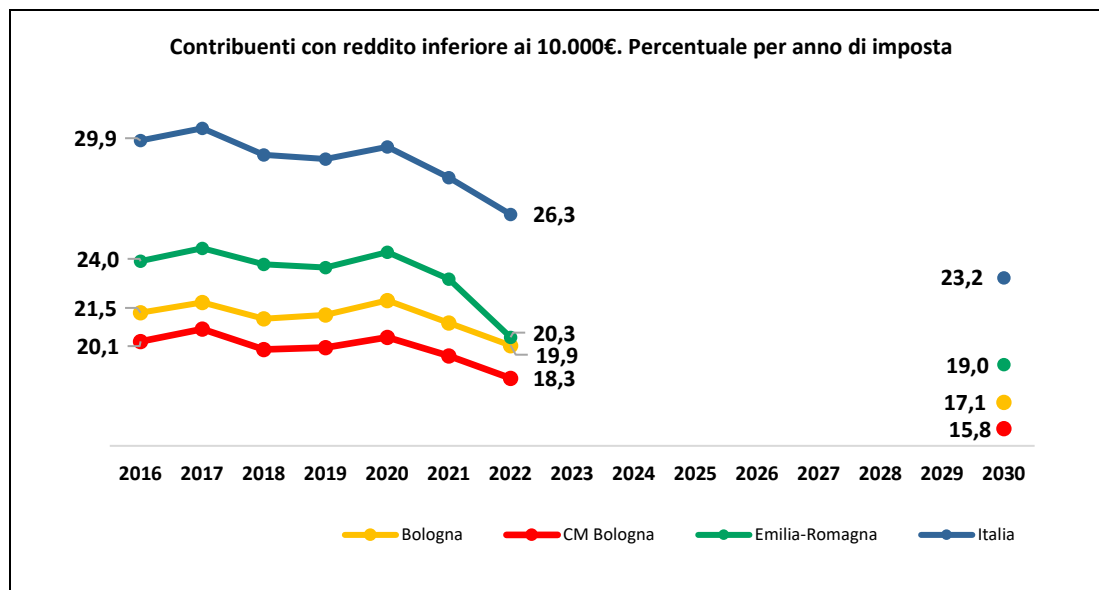
Goal: 8.6 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 10% di giovani che non lavorano e non studiano – Neet (15-29 anni)

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

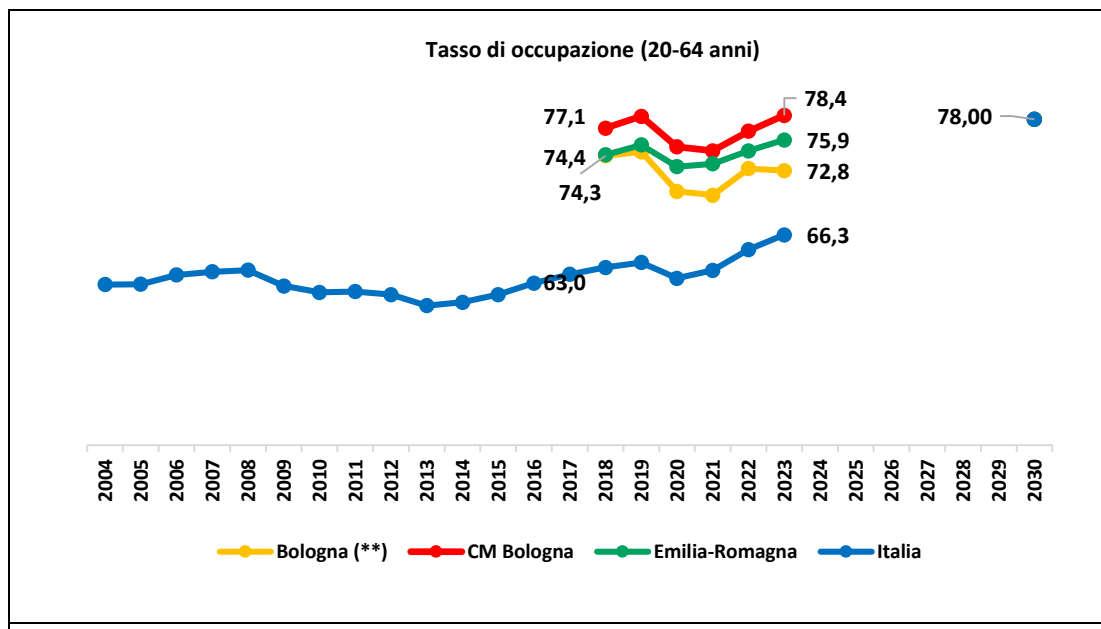
Fonte: MEF

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

Città metropolitana, comune capoluogo e regione presentano un buon andamento in serie storica, ulteriormente migliorato nell'ultimo anno con una diminuzione della percentuale di contribuenti a basso reddito. In relazione al raggiungimento dell'obiettivo rispetto ai valori registrati nel 2019, si osserva che tutti i livelli territoriali sono in grado di centrare l'obiettivo nel breve periodo. L'impulso dell'ultimo anno è quello che ha contribuito al miglioramento nei territori, come è evidenziato dalle ipotesi tracciate con riferimento al 2021.

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*



Fonte: Istat, Forze lavoro

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

Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

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

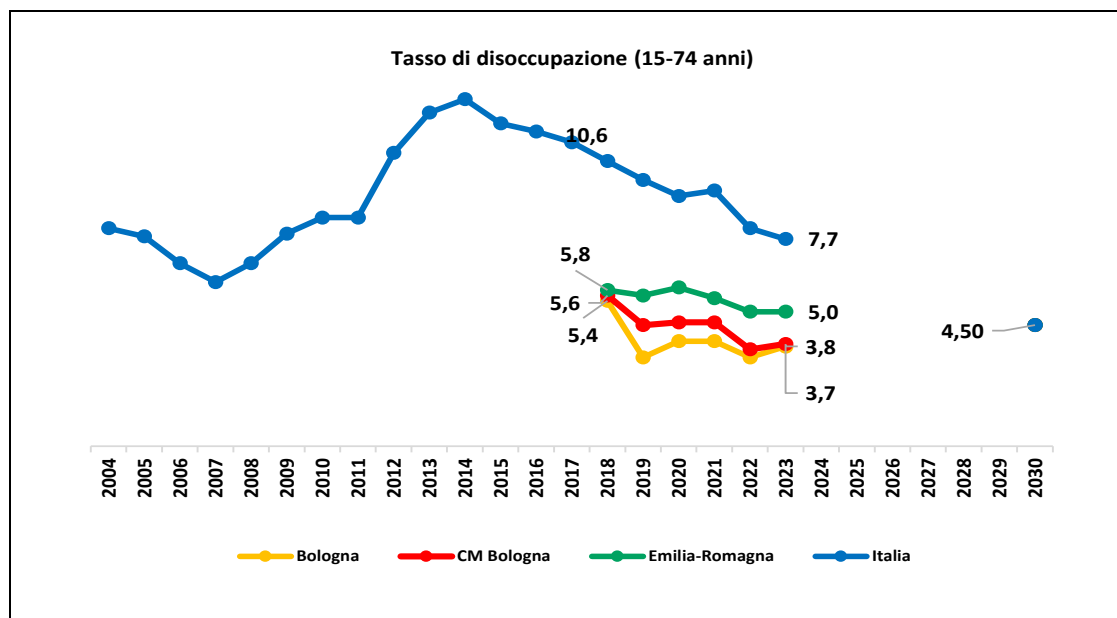
Andamento al 2022

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

Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo. Il periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti, ed i valori minimi sono stati recuperati al punto che nel 2023 l'obiettivo per l'area metropolitana è stato raggiunto. Bene anche gli altri territori prossimi al nostro. Per il comune di Bologna il tasso inserito nel grafico si riferisce alla classe di età (15-64) pertanto si considera una proxy riportata nel grafico per evidenziarne l'andamento. Negli ultimi anni c'è anche un netto miglioramento anche del valore italiano, anche se sembra di difficile raggiungimento l'obiettivo.

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*



Fonte: Istat, Forze lavoro

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

Nel 2018 è cambiata la modalità di rilevazione: l'Italia ha l'indicatore ricostruito, non gli altri territori, pertanto possono essere analizzati solo per il breve periodo. Comune e città metropolitana, con indicatore già inferiore al dato obiettivo, raggiungono l'obiettivo in anticipo rispetto all'anno di riferimento, il 2030. Bene il tasso e l'andamento regionale, abbastanza positivo anche il dato nazionale.

Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

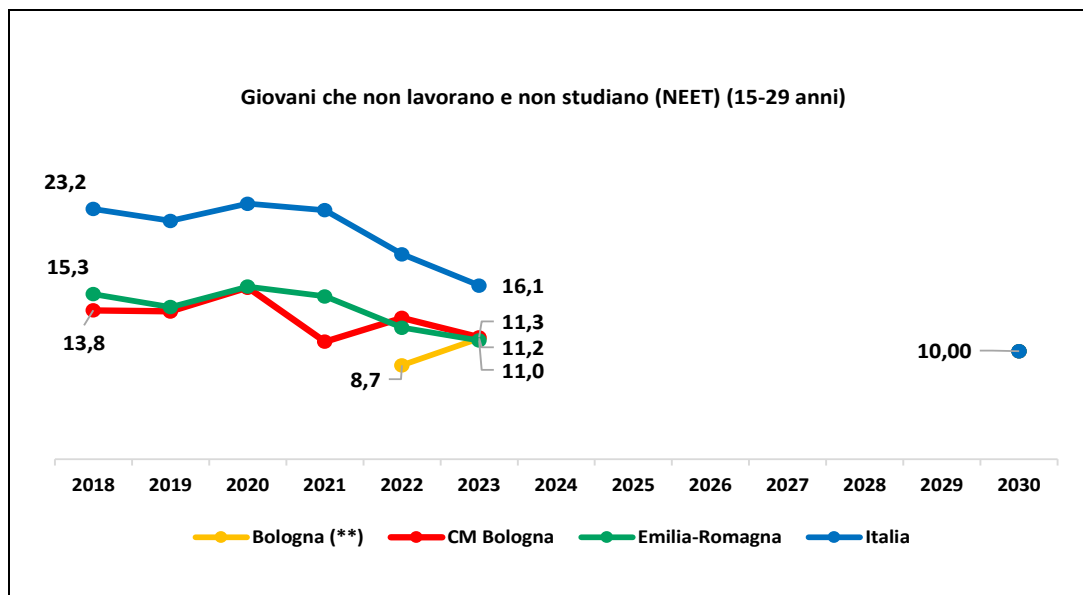
	breve periodo	lungo periodo
Bologna	✓	-
CM Bologna	✓	:
Emilia-Romagna	↑	:
Italia	↗	↓

Andamento al 2022

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

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

Andamento al 2023

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

Andamento al 2022

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

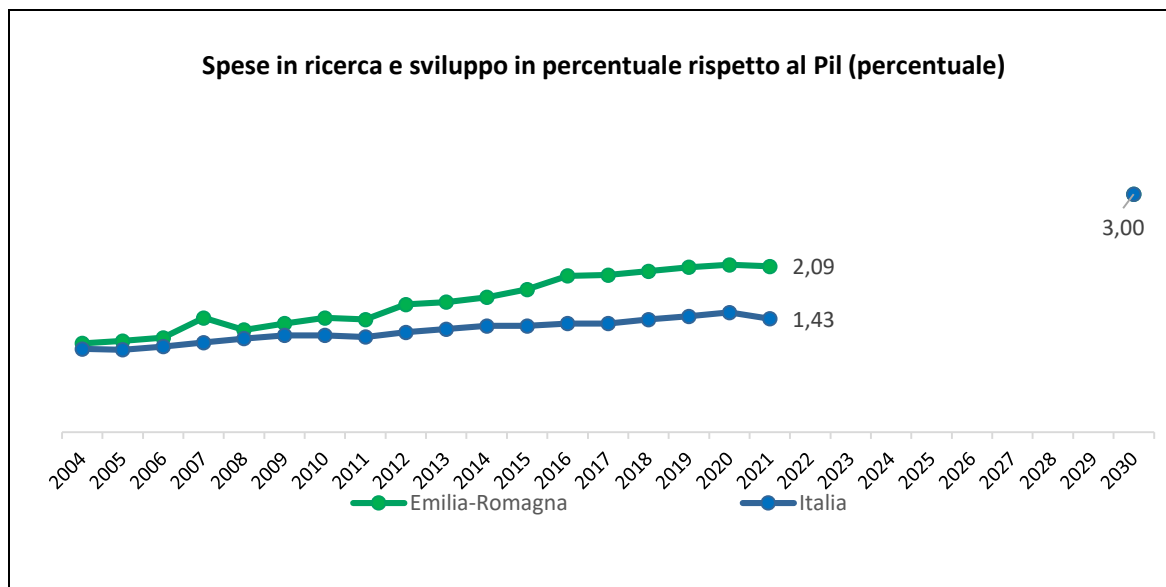
Fonte: Istat, Forze lavoro

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. Nel 2023 l'indicatore è migliorato per tutti i territori che si prestano a raggiungere l'obiettivo nel breve periodo. Per il comune di Bologna il tasso inserito nel grafico ha come fonte un'elaborazione dell'Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat pertanto si considera una proxy, riportata nel grafico per evidenziarne l'andamento.

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

Andamento al 2021

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

Andamento al 2020

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

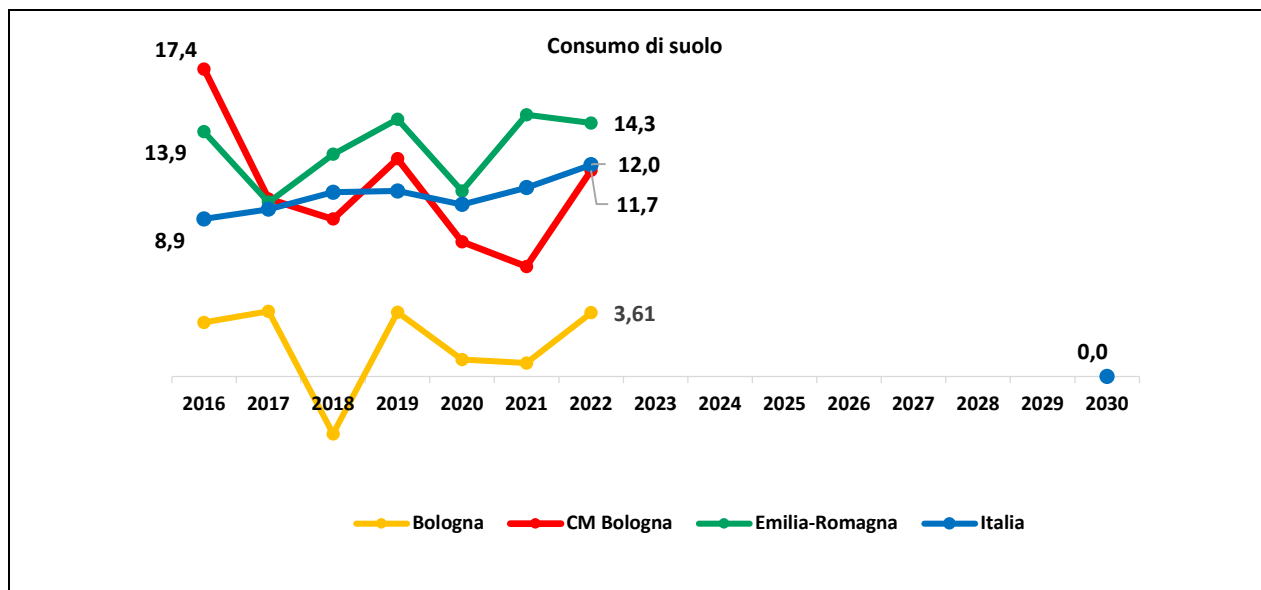
Fonte: Istat

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 valutazione critica 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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

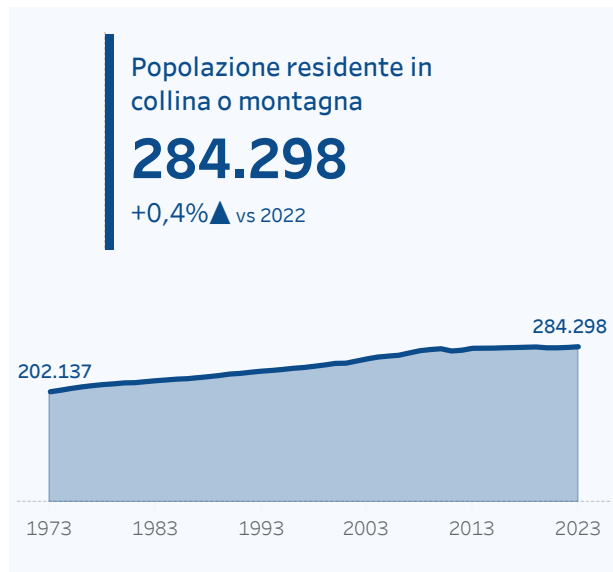
Fonte: ISPRA

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

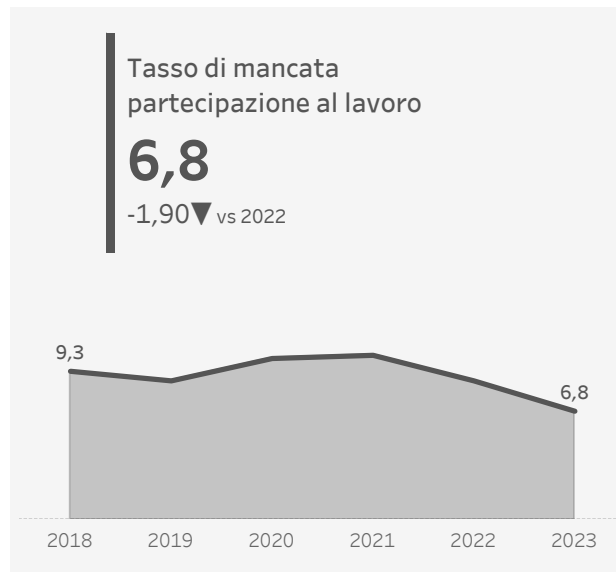
Città metropolitana, Comune capoluogo e Regione presentano un andamento in serie storica altalenante e l'area metropolitana ed il suo capoluogo crescono nell'ultimo anno di disponibilità del dato. L'obiettivo al 2030, nel breve periodo, non è raggiungibile, a parte per il capoluogo, dove appare raggiungibile difficilmente. Per il lungo periodo, la disponibilità di dati non consente una valutazione dell'obiettivo.

Tendenze demografiche, economiche e sociali

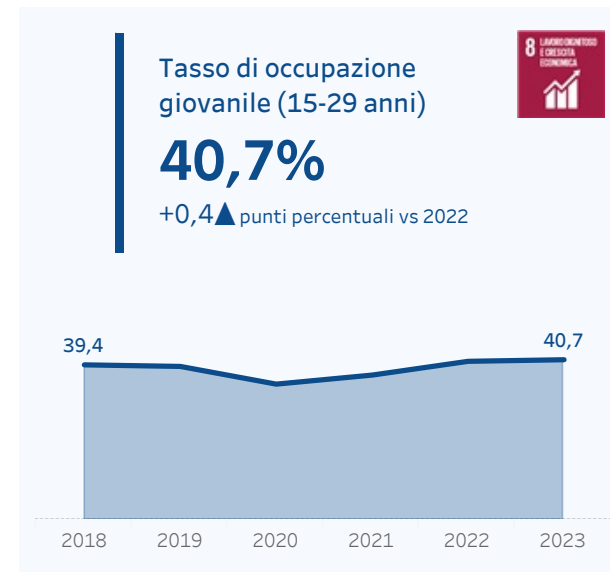
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



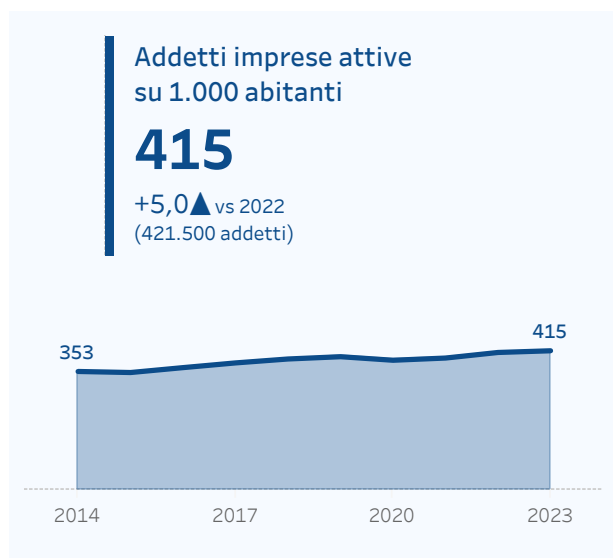
Fonte: Istat



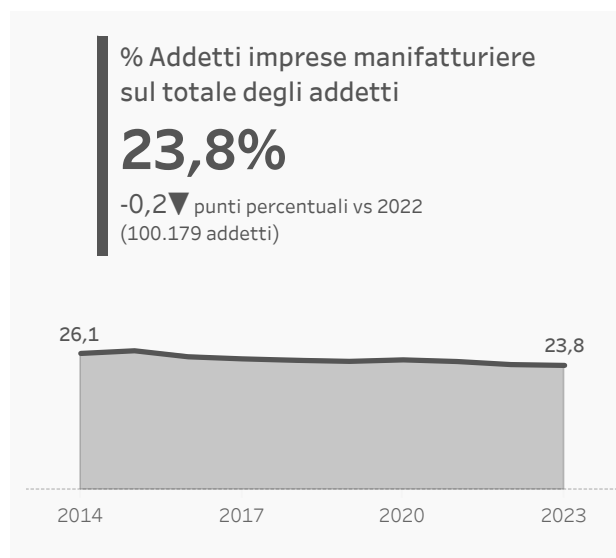
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Infocamere



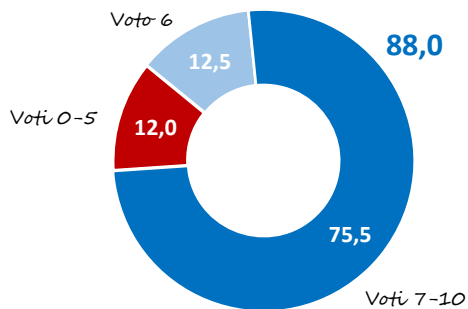
Fonte: Infocamere



Fonte: Istat

Soddisfazione per la qualità della vita nel proprio comune

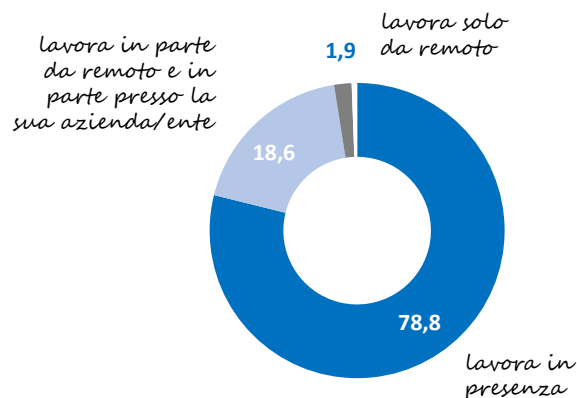
Dia un voto da 0 a 10 alla qualità della vita nel Suo Comune



La valutazione della qualità della vita nel proprio comune si conferma alta in tutti i territori. Giudizi pienamente positivi (da 7 a 10) per i 3/4 dei cittadini metropolitani; si raggiunge l'88% sommando le sufficienze.

Modalità di lavoro (a occupati e disoccupati)

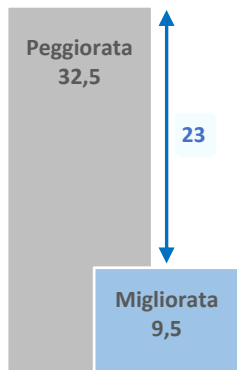
Attualmente lei lavora:



Almeno 1/5 dei lavoratori metropolitani lavora in **smart working**, prevalentemente in **modalità mista** (18,6%) e residualmente in **modo esclusivo** (1,9%). Di contro, poco meno del 79% 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?

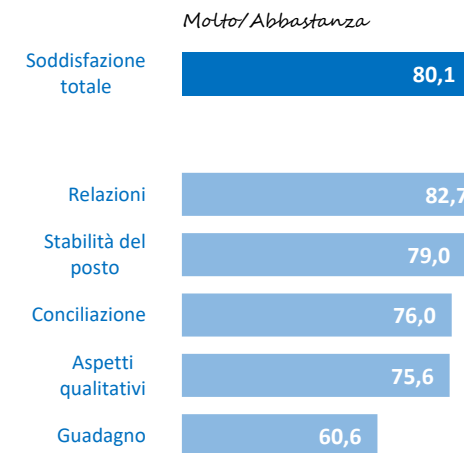


I cittadini che rilevano un miglioramento nella qualità della vita nel proprio comune sono meno di 1/3 rispetto a quelli che ne denunciano il peggioramento (con uno scarto di 23 punti %). I restanti non evidenziano cambiamenti sostanziali.

Soddisfazione per il proprio lavoro e alcuni aspetti

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

Anche i singoli aspetti ottengono valutazioni positive dalla maggioranza dei lavoratori, soprattutto per quanto concerne le relazioni (83%). Buoni risultati per la stabilità del posto, la conciliazione e la qualità, mentre si evidenziano alcune **criticità** legate alla **remunerazione**.



Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** 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)

1 BOLOGNA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI.

1.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

99 PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1682 ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

MONTALTO VALERIO

1.2 LA GOVERNANCE TERRITORIALE

141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1658 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

MONARI FRANCESCA

174 FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1645 COORDINAMENTO DELL' ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020.

TROMBETTI GIOVANNA

1693 ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020

MONTALTO VALERIO

245 ALLEANZE TRA CITTA'

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1744 ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI DI COLLABORAZIONE CON LE CITTÀ.

TROMBETTI GIOVANNA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

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** Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1621 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** Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1622 PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE DELPIANO ALESSANDRO

233 **LA GESTIONE DEL FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E LA GESTIONE DEI PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE** Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1627 ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI DELPIANO ALESSANDRO

1.4 RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

159 **RIQUALIFICARE E RIGENERARE IL TERRITORIO METROPOLITANO** Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1623 PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE DELPIANO ALESSANDRO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1.5 PROMOZIONE E INNOVAZIONE PER UNO SVILUPPO EQUO E SOSTENIBILE

205	SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEI COMPARTI DEL TRASPORTO PRIVATO	Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO
1615	SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.	TROMBETTI GIOVANNA
1616	INNOVAZIONE REGOLAMENTARE NEL COMPARTO TRASPORTI.	TROMBETTI GIOVANNA
214	PROGETTI EUROPEI E INTERNAZIONALI PER PROMUOVERE LA RICERCA E L'INNOVAZIONE DEI SISTEMI ECONOMICI TERRITORIALI E METROPOLITANI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1745	PROGETTAZIONE EUROPEA, RICERCA E INNOVAZIONE NEI SISTEMI TERRITORIALI E NELLE IMPRESE	TROMBETTI GIOVANNA
224	INSIEME PER IL LAVORO	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1648	RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE IMPRESE DENTRO E FUORI DAL BOARD.	TROMBETTI GIOVANNA
1649	RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.	TROMBETTI GIOVANNA
1783	INSERIMENTO LAVORATIVO	TROMBETTI GIOVANNA
1785	RAFFORZAMENTO DELLA FORMAZIONE DELLE PERSONE "NON PRONTE" DI INSIEME PER IL LAVORO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE	TROMBETTI GIOVANNA
246	ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1746	POSIZIONARE IL TERRITORIO METROPOLITANO BOLOGNESE COME POLO ATTRATTIVO DI LIVELLO EUROPEO PER INVESTIMENTI A FORTE POTENZIALE DI INNOVAZIONE.	TROMBETTI GIOVANNA
1747	RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI DI INVEST IN BOLOGNA PER L'ATTRAZIONE E L'ACCOMPAGNAMENTO DEGLI INVESTITORI, E PER IL SUPPORTO POST-INSEDIAMENTO.	TROMBETTI GIOVANNA
1748	SVILUPPO DEL PROGETTO LANDING SPOT PER FAVORIRE IL PRIMO INSEDIAMENTO DI IMPRESE, FONDI DI INVESTIMENTO E STARTUP	TROMBETTI GIOVANNA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1749 RAFFORZAMENTO DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DELL'ECOSISTEMA BOLOGNESE TROMBETTI GIOVANNA

247 NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1750 RAFFORZAMENTO DELLA RETE PROGETTI D'IMPRESA, PUNTO DI RIFERIMENTO METROPOLITANO PER LA NUOVA IMPRENDITORIALITÀ. TROMBETTI GIOVANNA

1751 PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIALITÀ E DELLA CULTURA D'IMPRESA ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE TERRITORIALE. TROMBETTI GIOVANNA

1752 CONSOLIDAMENTO DEL PREMIO BARRESI PER VALORIZZARE LE IMPRESE GIOVANI E SOSTENIBILI. TROMBETTI GIOVANNA

1753 PROMOZIONE DELLA NASCITA, SVILUPPO E ATTRAZIONE DI START-UP INNOVATIVE TROMBETTI GIOVANNA

248 ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO

1754 COORDINAMENTO E PROMOZIONE DI POLITICHE ATTIVE PER L'ECONOMIA DI PROSSIMITÀ, ATTRAVERSO IL TAVOLO METROPOLITANO PER IL COMMERCIO E LE ATTIVITÀ TURISTICHE. TROMBETTI GIOVANNA

1755 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

1756 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

1757 PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE TROMBETTI GIOVANNA

1758 PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE LA CASA DELLE TECNOLOGIE EMERGENT TROMBETTI GIOVANNA

251 RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1759 BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS

TROMBETTI GIOVANNA

1760 RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CLUBPRO E CONNESSIONE CON LE RETI DI IMPRESA.

TROMBETTI GIOVANNA

1761 CONSOLIDAMENTO DEL FORUM METROPOLITANO DEGLI SPAZI PER L'INNOVAZIONE

TROMBETTI GIOVANNA

252

LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1762 SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLI SOVRAINDEBITAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1763 MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1764 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

TROMBETTI GIOVANNA

1765 MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

TROMBETTI GIOVANNA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1.6 TURISMO METROPOLITANO

151 TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1766 DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ TURISTICHE PER L'ANNO 2026

TROMBETTI GIOVANNA

201 TURISMO PER LO SVILUPPO EQUILIBRATO DEL TERRITORIO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1767 CLUST-ER TURISMO

TROMBETTI GIOVANNA

1769 BOLOGNA ESTATE

TROMBETTI GIOVANNA

1770 PUNTO INFORMATIVO EXTRABO

TROMBETTI GIOVANNA

1771 UFFICIO COMUNE TURISMO

TROMBETTI GIOVANNA

253 QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1772 PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO

TROMBETTI GIOVANNA

1773 TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO

TROMBETTI GIOVANNA

1.7 UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

152 FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1774 SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE

TROMBETTI GIOVANNA

1775 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

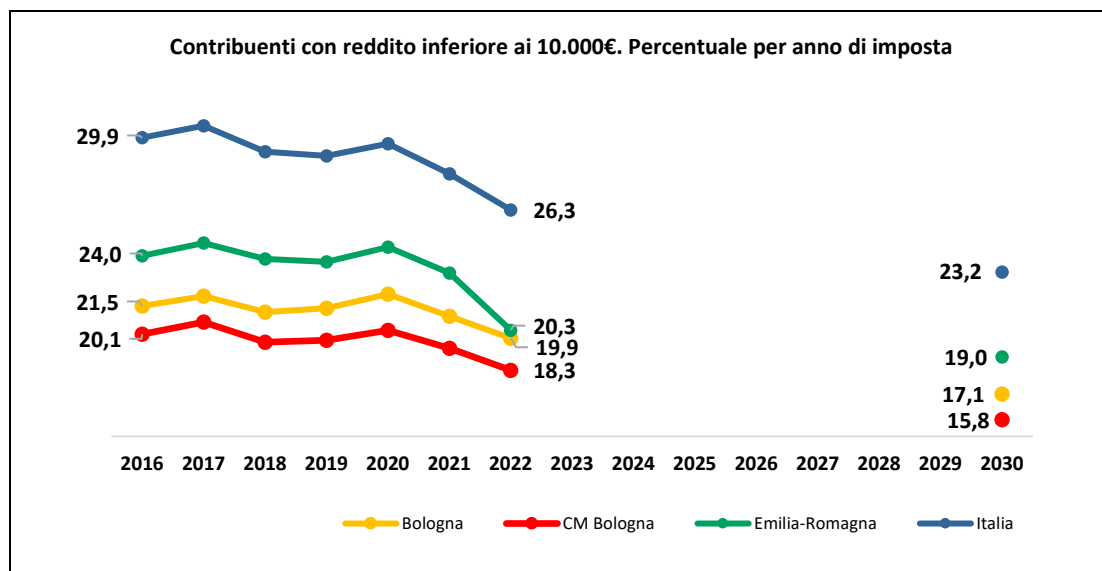
Goal: 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

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 per i diritti sociali - *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

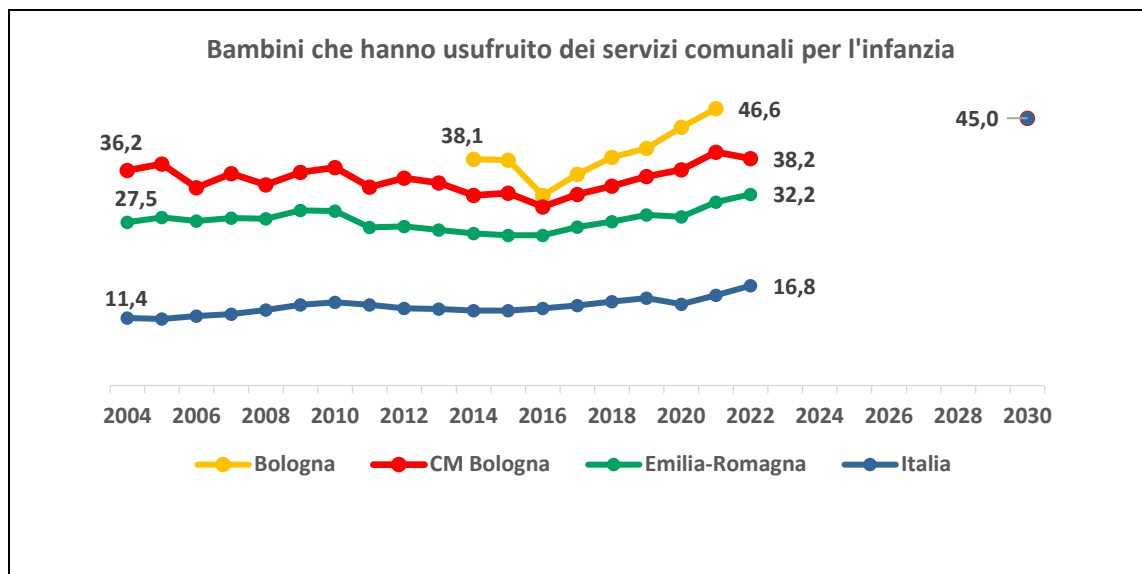
Fonte: MEF

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

Città metropolitana, comune capoluogo e regione presentano un buon andamento in serie storica, ulteriormente migliorato nell'ultimo anno con una diminuzione della percentuale di contribuenti a basso reddito. In relazione al raggiungimento dell'obiettivo rispetto ai valori registrati nel 2019, si osserva che tutti i livelli territoriali sono in grado di centrare l'obiettivo nel breve periodo. L'impulso dell'ultimo anno è quello che ha contribuito al miglioramento nei territori, come è evidenziato dalle ipotesi tracciate con riferimento al 2021.

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

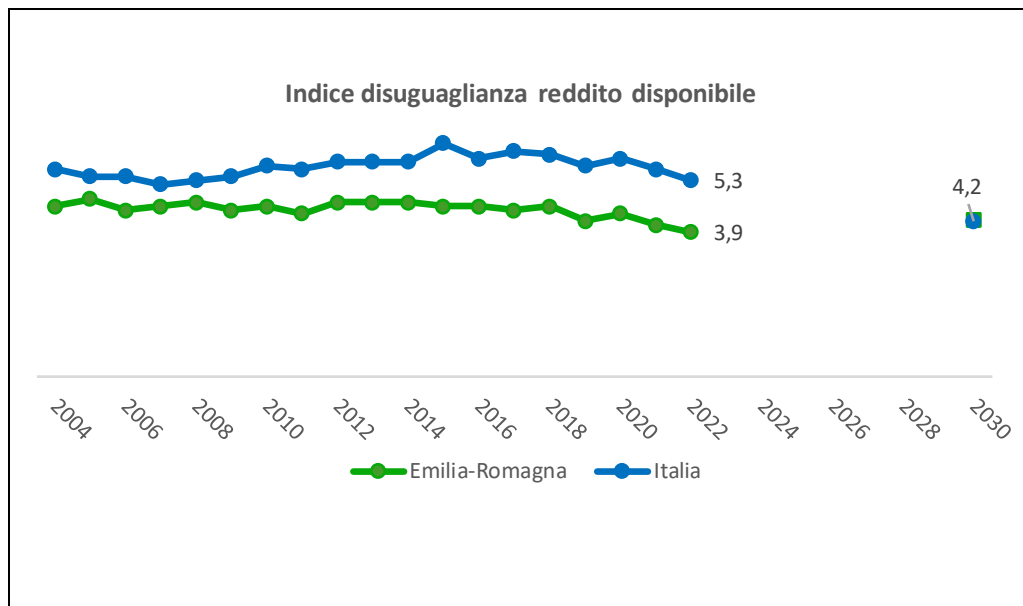
Fonte: Istat

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 2022, ma l'andamento evidenzia il raggiungimento dell'obiettivo.

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

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	✓	✓
Italia	↗	↘

Andamento al 2021

	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 ha raggiunto l'obiettivo nel breve e nel lungo periodo e l'Italia ha una discreta valutazione nel breve periodo, mentre nel lungo periodo sembra peggiorare. L'andamento dell'indicatore in serie storica sembra incoraggiante anche per la nazione.

Tendenze demografiche, economiche e sociali

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



Fonte: Istat



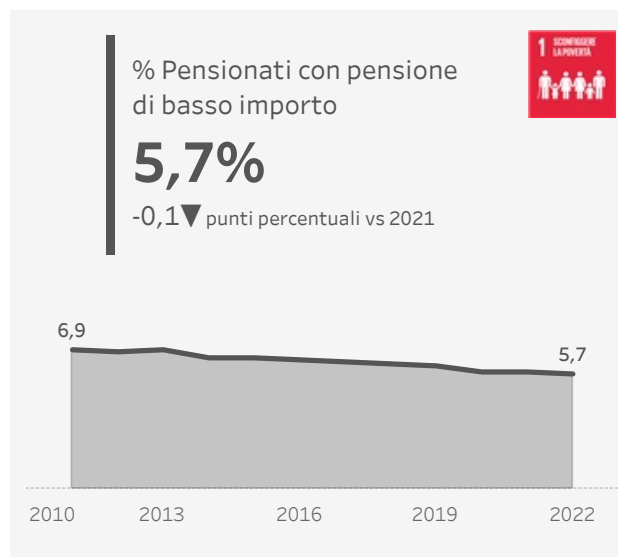
Fonte: Istat



Fonte: Istat - Censimento permanente



Fonte: MEF



Fonte: Istat
Pagina 27 di 350

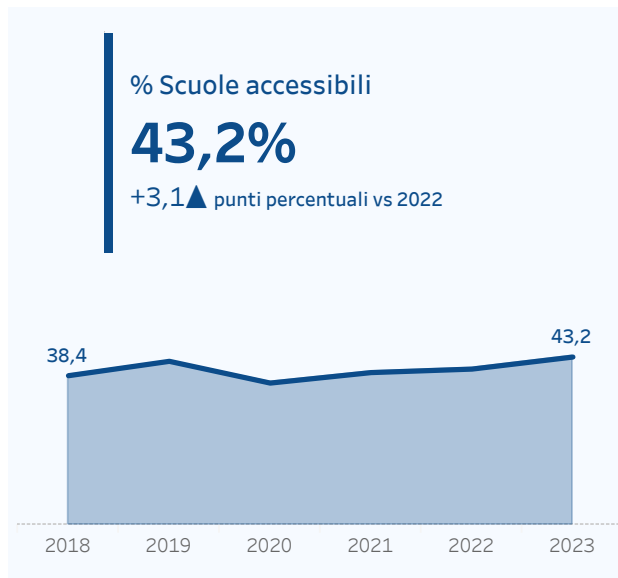


Fonte: INPS

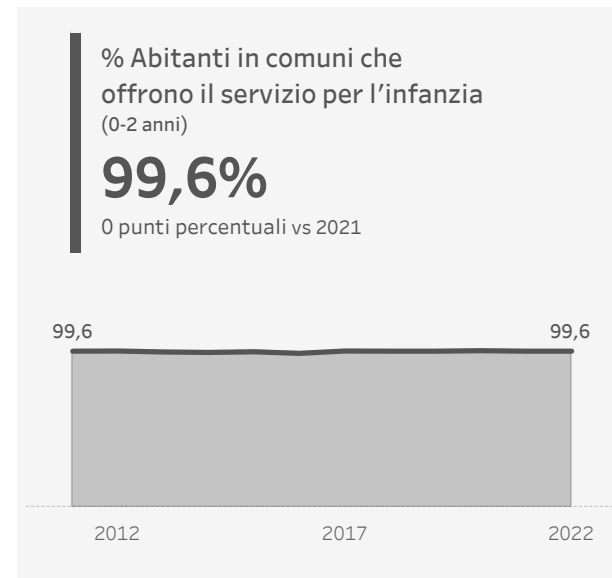
Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)



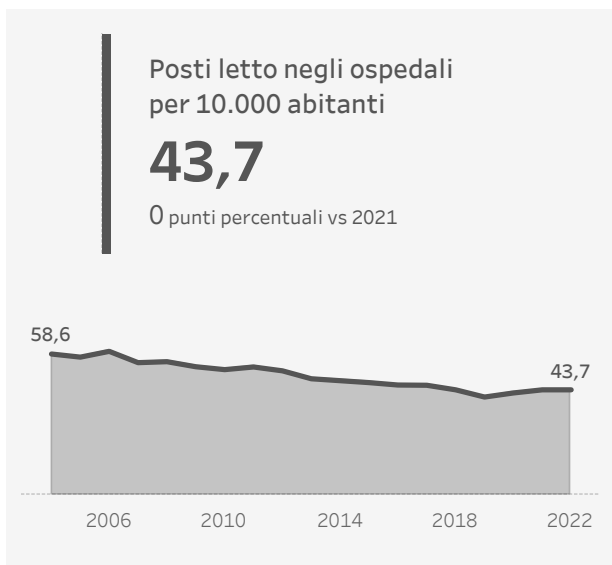
Fonte: INPS



Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat
Pagina 28 di 350



Fonte: Istat

Autovalutazione economica

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

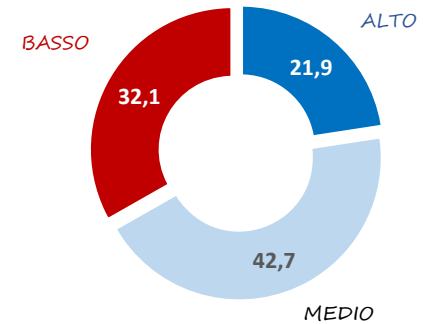


Oltre 3 cittadini metropolitani su 10 denunciano, per sé o per la propria famiglia, la difficoltà ad arrivare alla fine del mese

Con grande o qualche difficoltà

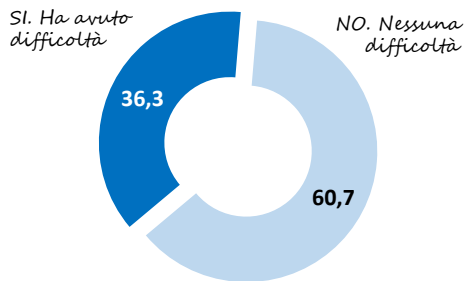
Tenore di vita

La percezione del proprio tenore di vita (indicatore composito 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 32,1% degli individui.



Sostenibilità delle spese

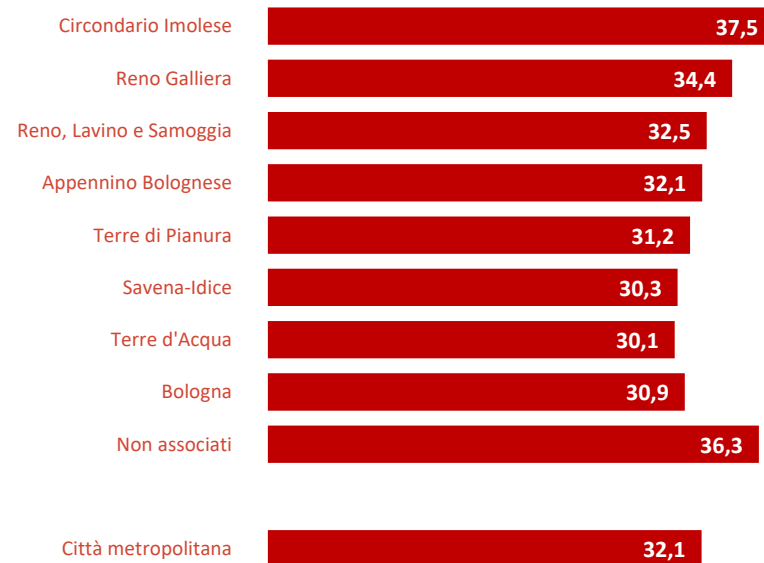
Negli ultimi mesi lei ha avuto difficoltà a sostenere le seguenti spese? (più risposte possibili)



Bollette	20,7
Spese sanitarie	11,1
Acquisti alimentari	10,4
Affitto o mutuo per l'alloggio	6,8
Rate o pagamenti dilazionati	5,9
Cultura, tempo libero, formazione	6,3

Il 36,3% della popolazione evidenzia difficoltà a sostenere le spese legate ai consumi famigliari ricorrenti, in particolare bollette (20,7%) e spese sanitarie (11,1%).

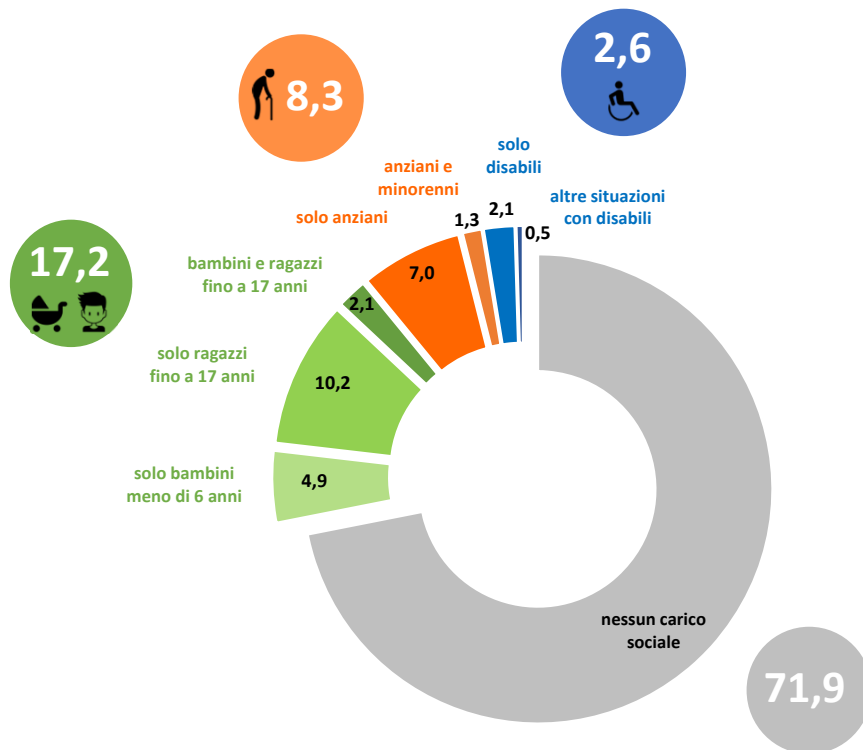
Distribuzione del profilo BASSO per Unione comunale



Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** 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)

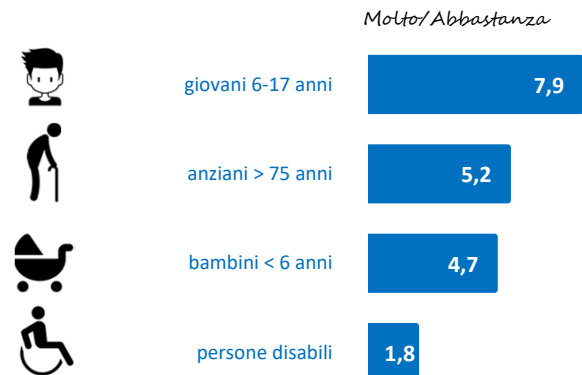
Carico sociale

La **cura di altre persone** coinvolge mediamente circa il 28% della popolazione: il 24,2% riguarda l'impegno verso un solo individuo, ma per il restante 3,9% il carico sociale è multiplo (più individui). L'impegno di cura è rivolta principalmente ai minori 0-17 anni (17,2% degli individui coinvolti), e agli anziani over 75 (8,3%). Meno del 3% le situazioni che vedono la presenza di una persona con disabilità.



Gravosità dell'impegno di cura

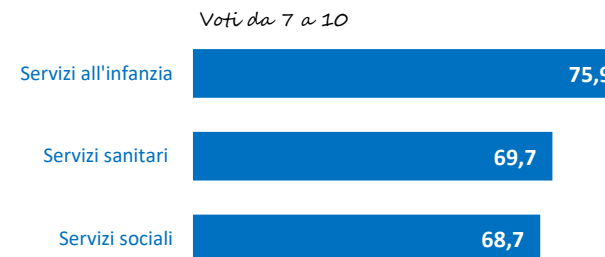
Quanto è pesante per lei l'impegno di cura?



Rispetto all'intera popolazione, l'impegno di cura risulta **gravoso (molto e abbastanza pesante)** soprattutto per la cura di giovani di età compresa tra i 6 e i 17 anni (8%) e per chi accudisce anziani ultra-settantacinquenni (5%).

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 tre individui su quattro (76%) rispetto ai servizi all'infanzia; la piena promozione sfiora il 70% di consensi per quelli sanitari e il 69% per i sociali.

2 BOLOGNA PER IL DIRITTO ALLA SALUTE E ALLA FRAGILITÀ.

2.1 WELFARE E SALUTE: UNA COMUNITA' SOCIALMENTE RESPONSABILE

104	WELFARE E SALUTE	Consigliere delegato ACCORSI SARA
1680	ISTITUZIONE GIAN FRANCO MINGUZZI IN COLLABORAZIONE CON L'AREA SVILUPPO SOCIALE: EMPOWERMENT E LAVORO DI COMUNITA'; RAPPORTI CON IL TERZO SETTORE	PALTRINIERI FABRIZIA
235	CTSSM, GOVERNANCE SOCIALE E SOCIOSANITARIA METROPOLITANA E DISTRETTUALE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1685	SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO	PALTRINIERI FABRIZIA
236	INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA, POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1686	POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER	PALTRINIERI FABRIZIA
237	CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO	Consigliere delegato ACCORSI SARA
1687	SUPPORTO ALLA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO	PALTRINIERI FABRIZIA
238	SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA	Consigliere delegato ACCORSI SARA
1688	SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA	PALTRINIERI FABRIZIA
259	PIANO ADOLESCENTI METROPOLITANO	Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO
1694	SVILUPPO DI UN PIANO VOLTO A REALIZZARE AZIONI DI PREVENZIONE DEL DISAGIO E CONTRASTO ALLA POVERTA' EDUCATIVA	PALTRINIERI FABRIZIA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

260	SOSTEGNO DEI CAREGIVER	Consigliere delegato ACCORSI SARA
1695	AZIONI INNOVATIVE PER L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE A FAVORE DEI CAREGIVER	PALTRINIERI FABRIZIA
261	AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE SOCIALE, ACCOGLIENZA DEI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE	Consigliere delegato ACCORSI SARA
1696	SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE SOCIALE DEI CITTADINI STRANIERI E ALLA COESIONE SOCIALE DELLA COMUNITÀ LOCALE	PALTRINIERI FABRIZIA
262	INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1697	INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI	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: 6.4 - Entro il 2030 raggiungere quota 90% nell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

Goal: 6.4 - Entro il 2026 ridurre la dispersione da rete idrica comunale del 35% rispetto ai valori del 2020

Goal: 7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti

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

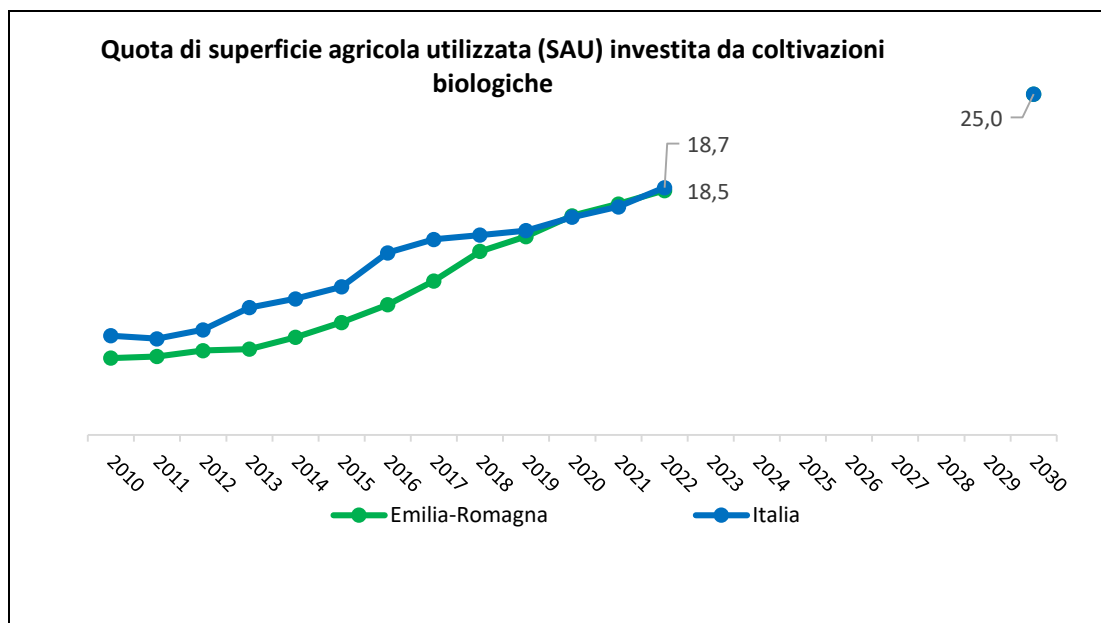
Goal: 12.5 - Entro il 2025 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

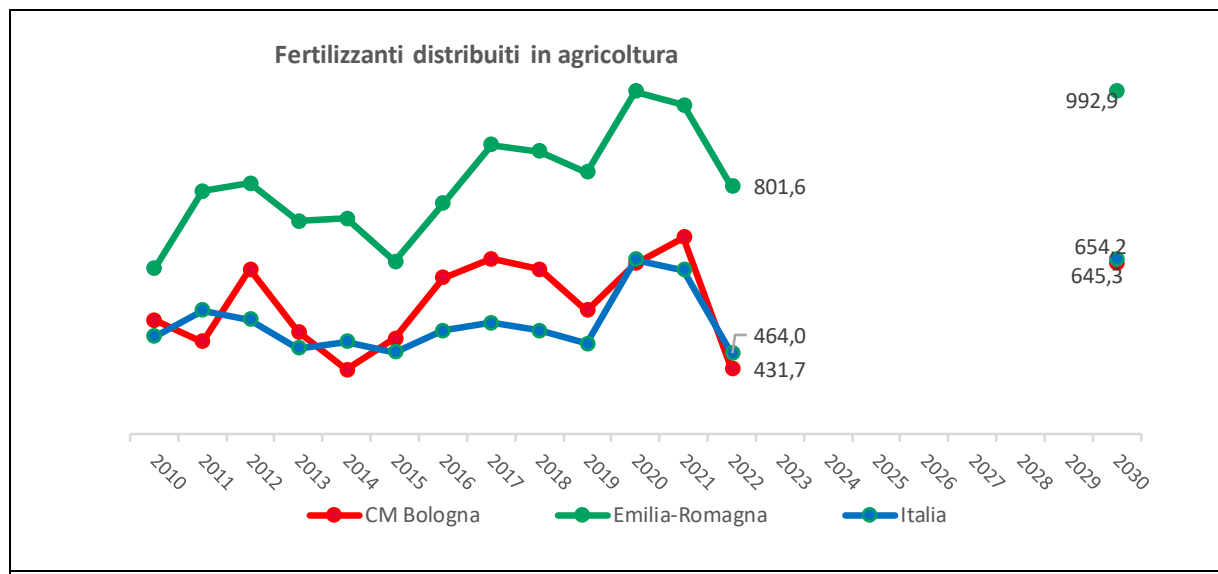
Fonte: Istat

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

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

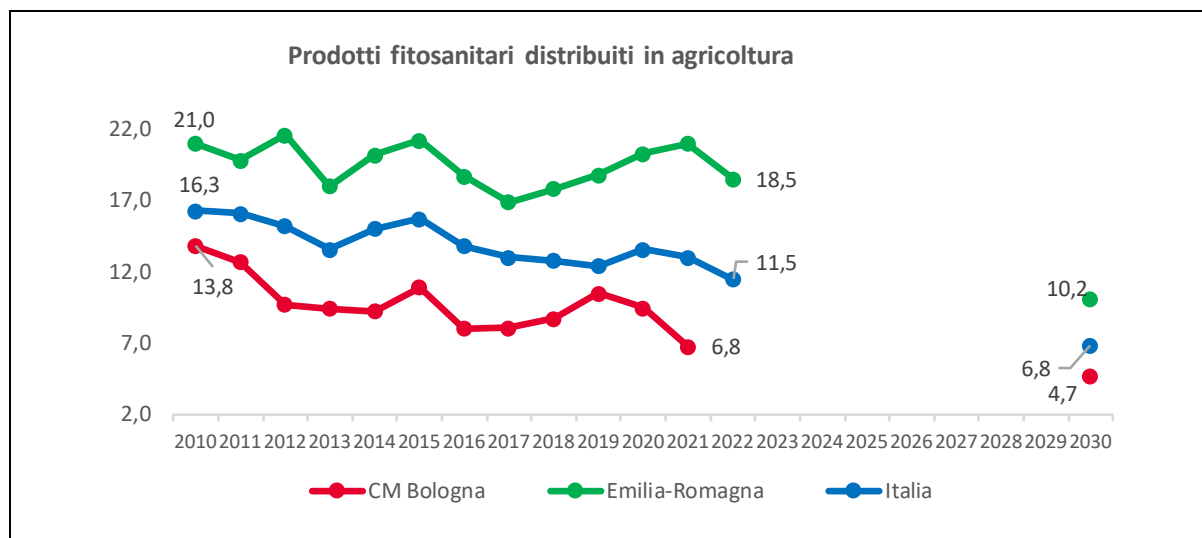
Fonte: Istat e SDGs 2024 (dati rettificati da Istat rispetto a precedenti edizioni)

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); per la CM, l'indicatore ha al denominatore ettari di SAU, Superficie agricola utilizzata .

La serie dei dati si presenta altalenante e l'obiettivo di riduzione, rispetto al valore registrato nel 2020, nel breve periodo è raggiungibile solo dalla città metropolitana. 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

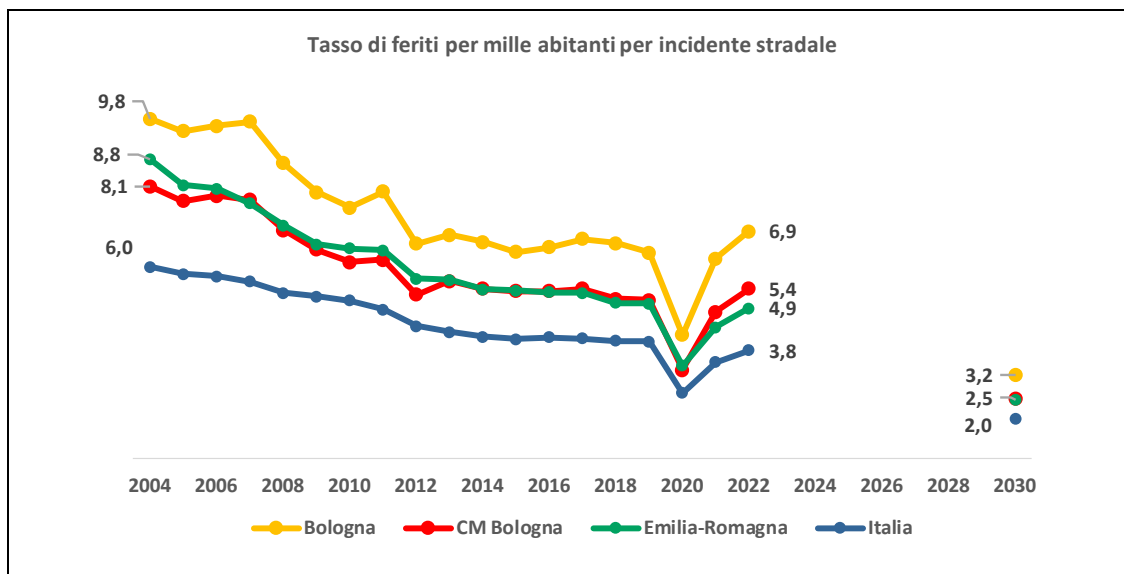
	breve periodo	lungo periodo
Bologna	-	-
CM Bologna	↑	-
Emilia-Romagna	↓	-
Italia	↓	-

Fonte: Istat – SDGs 2024 (dati rettificati da Istat rispetto a precedenti edizioni)
 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 non è possibile fare una valutazione.

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

Fonte: Istat

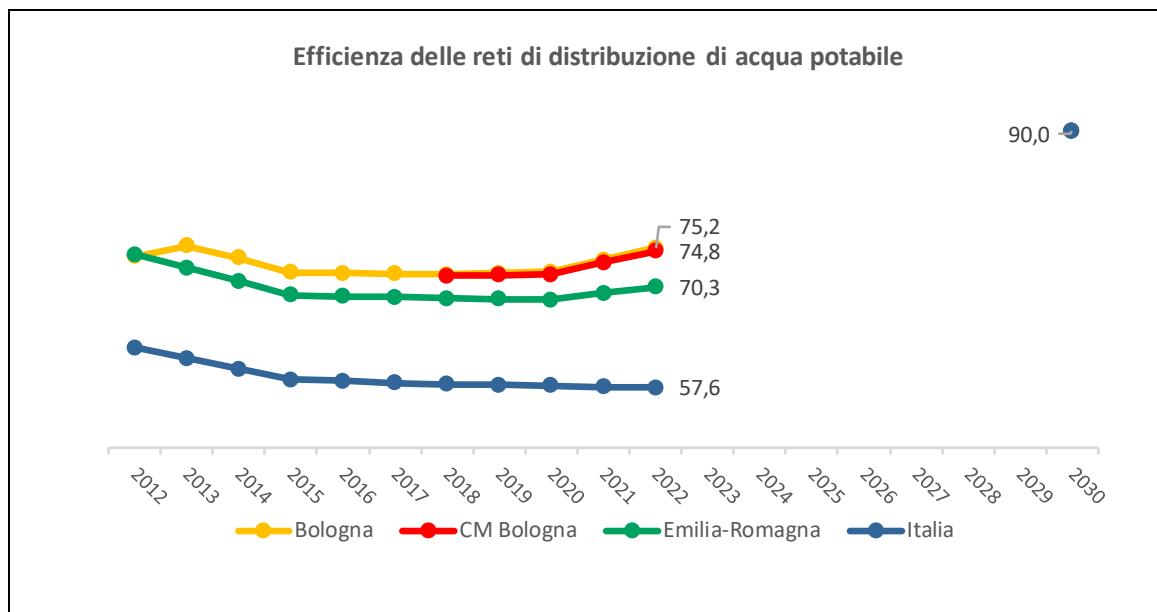
Unità di misura: tasso di feriti per ogni mille abitanti per incidente stradale

L'indicatore è da considerarsi proxy di quello nazionale, tasso di mortalità in incidenti stradali. Si è valutato che il tasso di ferimento potesse risentire meno di effetti casuali, rilevanti soprattutto quando il rapporto è tra numeri abbastanza piccoli, quali, fortunatamente, la mortalità.

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 solo la regione può avvicinarsi al raggiungimento dell'obiettivo, negli anni più prossimi, invece, da tutti i livelli territoriali non ci si aspetta un raggiungimento dell'obiettivo.

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

Obiettivo: Esperti ASviS – Metodologia C



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

Andamento al 2020

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

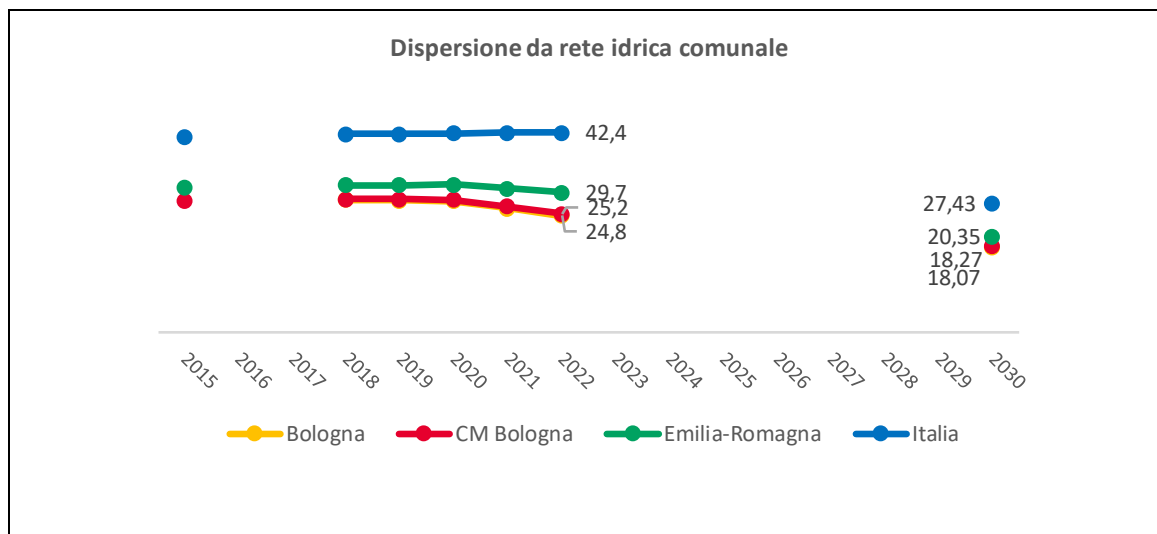
Fonte: Istat (SDGs) – censimento delle acque

Unità di misura: Percentuale del volume di acqua erogata agli utenti rispetto a quella immessa in rete.

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2018, per gli altri territori, a partire dall'anno 2012; il censimento è effettuato ad anni alterni ed il valore non rilevato è imputato come media dei due anni adiacenti. L'obiettivo nel lungo periodo così come nel breve, è di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali. Si osserva che in ambito emiliano-romagnolo l'andamento presenta percentuali nettamente superiori rispetto al dato italiano.

6.4 - Entro il 2026 ridurre del 35% la dispersione idrica comunale rispetto ai valori del 2020.

Obiettivo: PNRR (PTE) richiamato nella SNSvS – *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

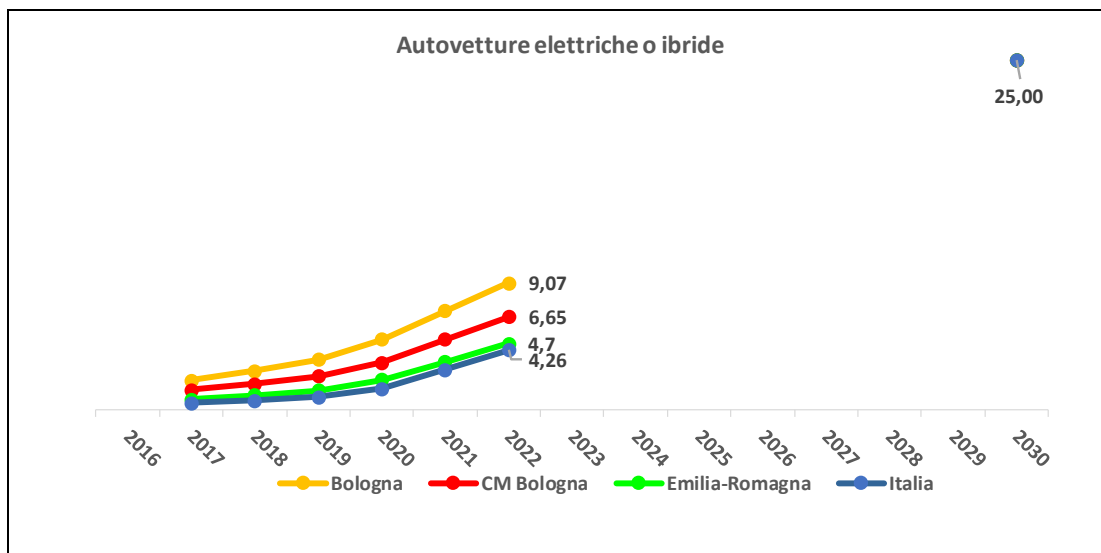
Fonte: Istat (BES) – censimento delle acque

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; il censimento è effettuato ad anni alterni e per ora il dato è fermo all'anno 2020. Nel lungo periodo non è valutabile il raggiungimento dell'obiettivo, mentre è di difficile raggiungimento nel breve periodo per tutti gli ambiti territoriali. Si osserva che nei nostri territori l'andamento presenta percentuali nettamente superiori rispetto al dato italiano.

7.1 - Entro il 2030 raggiungere il 25% di auto elettriche/ibride circolanti

Obiettivo contenuto nel Pniec, Piano nazionale integrato energia e clima (SNSvS)– *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

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

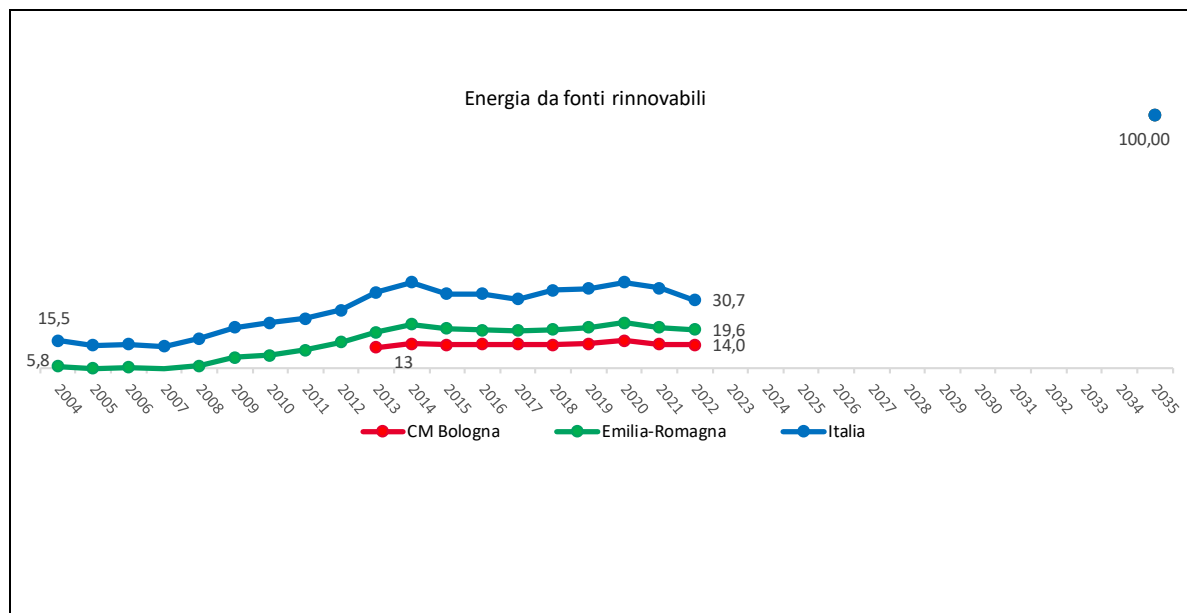
Fonte: Elaborazione su dati Pubblico registro automobilistico

Unità di misura: Percentuale di autovetture elettriche o ibride sul totale delle autovetture circolanti.

Dati disponibili a partire dal 2017, che non consentono una valutazione di lungo periodo. La serie storica fa intuire un progressivo e netto incremento, con dati metropolitani e del capoluogo più decisi che nelle altre zone. L'obiettivo è raggiungibile per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo,.

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2022

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

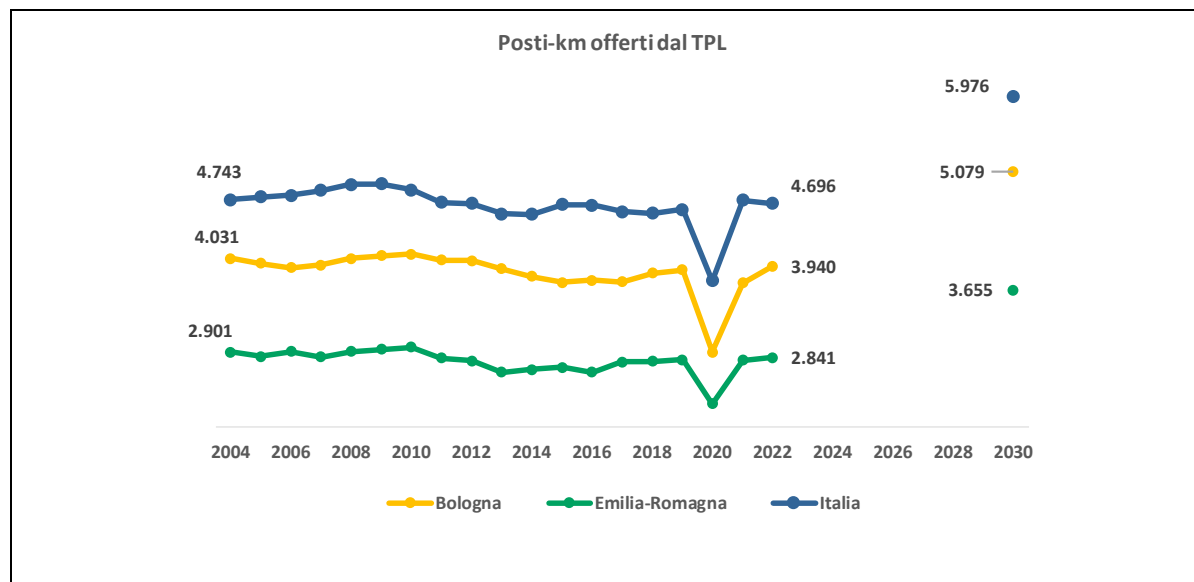
Fonte: Istat

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, e non si propone una valutazione di lungo periodo. 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, soprattutto per l'area metropolitana, mentre nel lungo periodo, Regione ed Italia si avvicinano al 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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

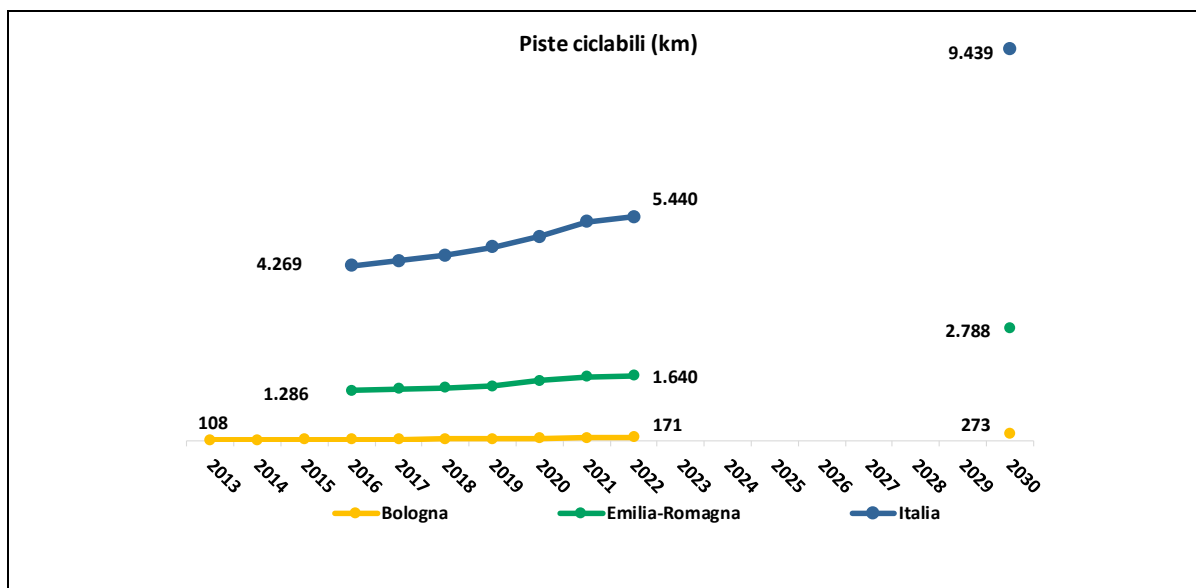
Fonte: Istat

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 presso i 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, nel lungo periodo, non raggiungerà l'obiettivo.

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*



Fonte: Istat

Unità di misura: km di piste ciclabili

L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i 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.

Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

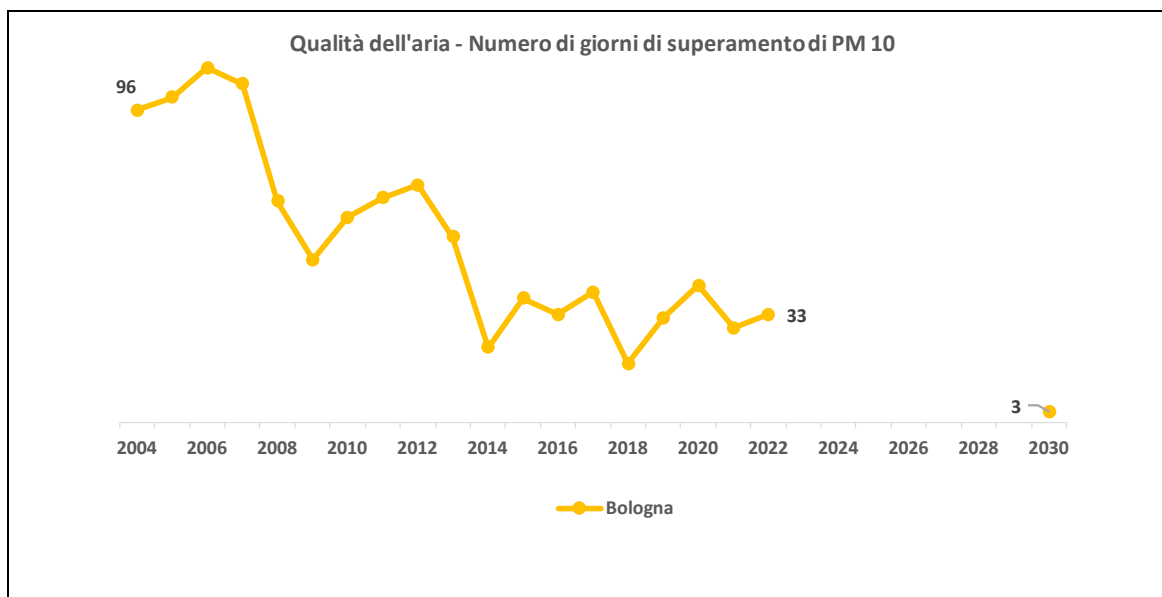
	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Andamento al 2021

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

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

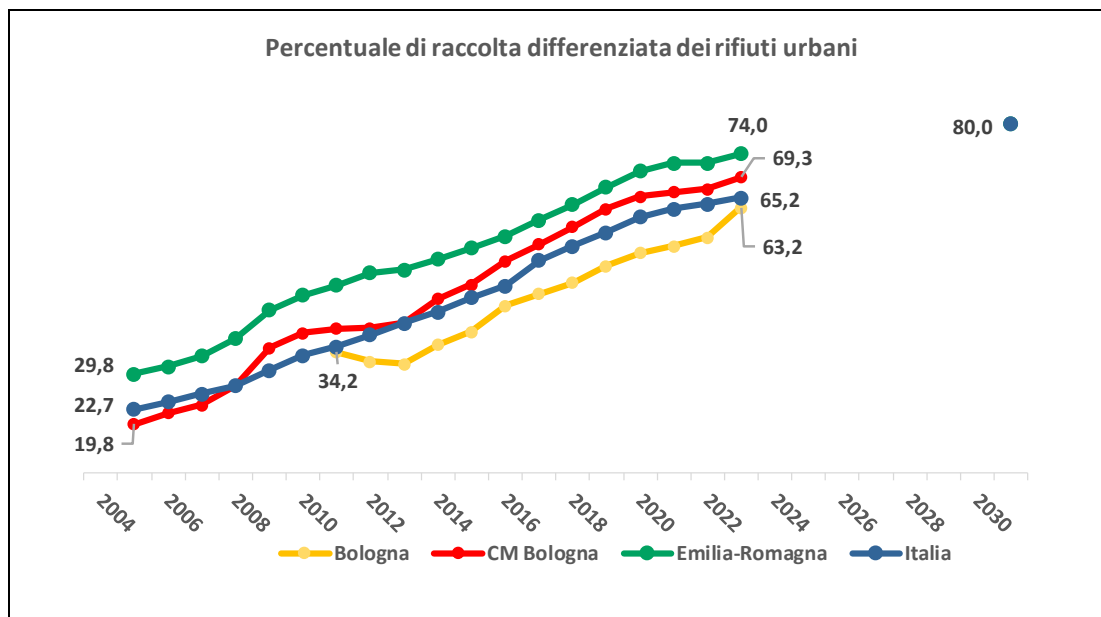
Fonte: Istat

Unità di misura: Numero massimo di superamenti del valore limite giornaliero previsto per il PM10 (50 microgrammi/m3) tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria

L'indicatore fa riferimento alla rilevazione presso i 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*



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. Particolarmente positiva la serie storica regionale.

Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

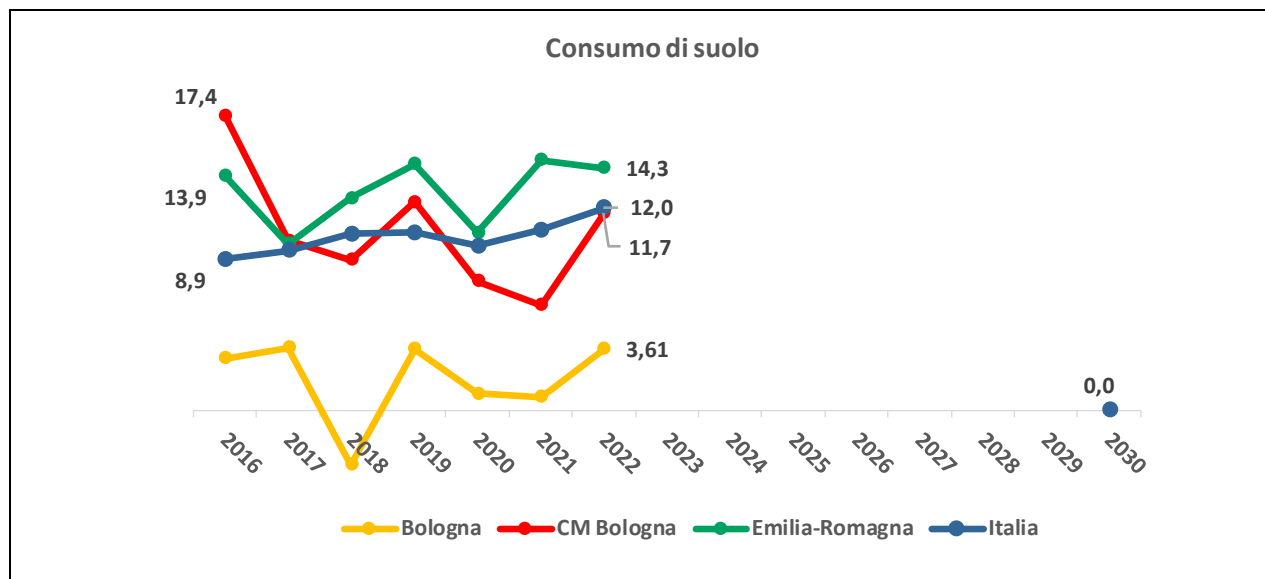
	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	-
CM Bologna	↑	↑
Emilia-Romagna	↑	↑
Italia	↗	↑

Andamento al 2021

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

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

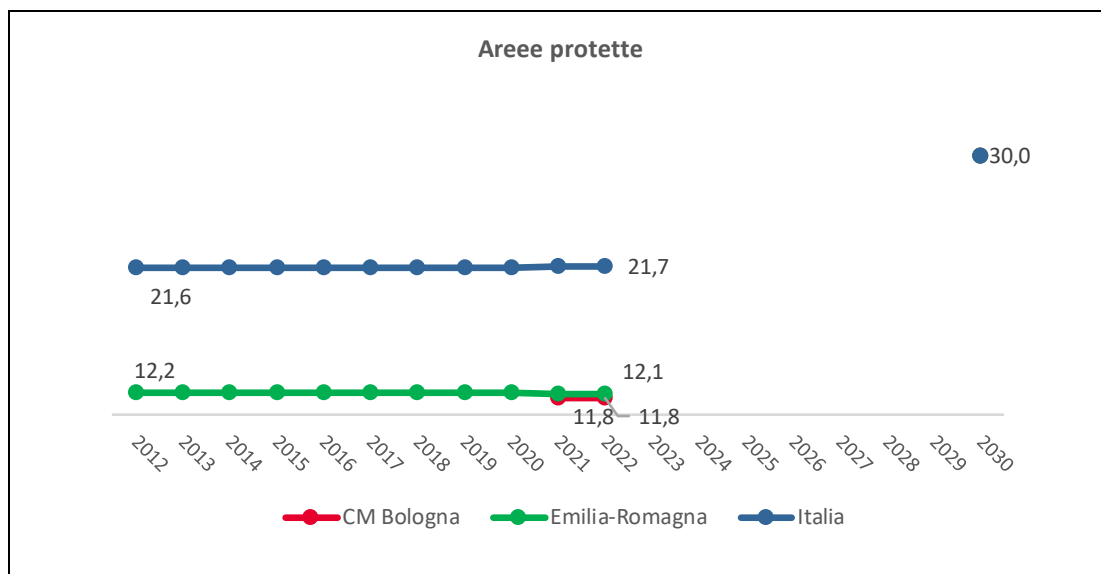
Fonte: ISPRA

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 l'area metropolitana ed il suo capoluogo crescono nell'ultimo anno di disponibilità del dato. L'obiettivo al 2030, nel breve periodo, non è raggiungibile, a parte per il capoluogo, dove appare raggiungibile difficilmente. 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

Andamento al 2022

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

Non valutabile in precedenza

Fonte: Istat (Bes dei territori)

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

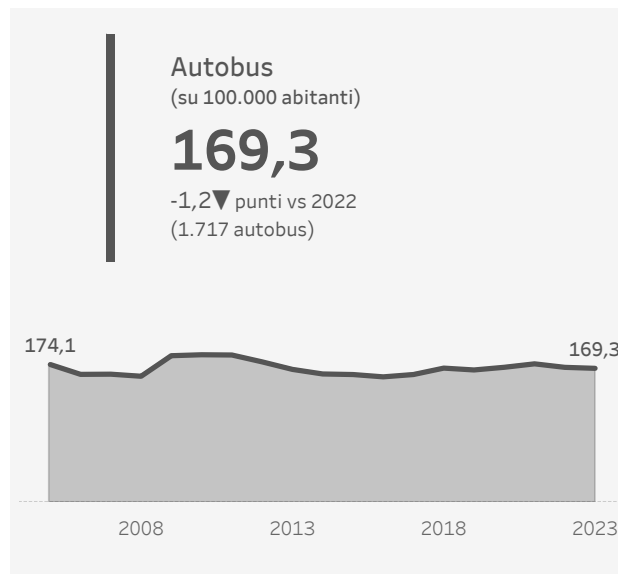
I dati a disposizione per il nostro territorio sono esigui e non consentono valutazioni. A livello nazionale e regionale la serie è più lunga ma sembra evidenziare stazionarietà nei vari anni. Non appare raggiungibile l'obiettivo nell'ambito regionale, mentre per l'Italia è di difficile raggiungimento.

Tendenze demografiche, economiche e sociali

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



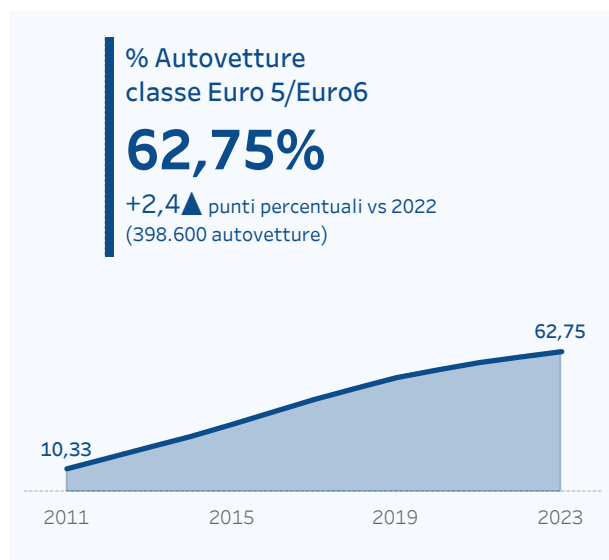
Fonte: Istat



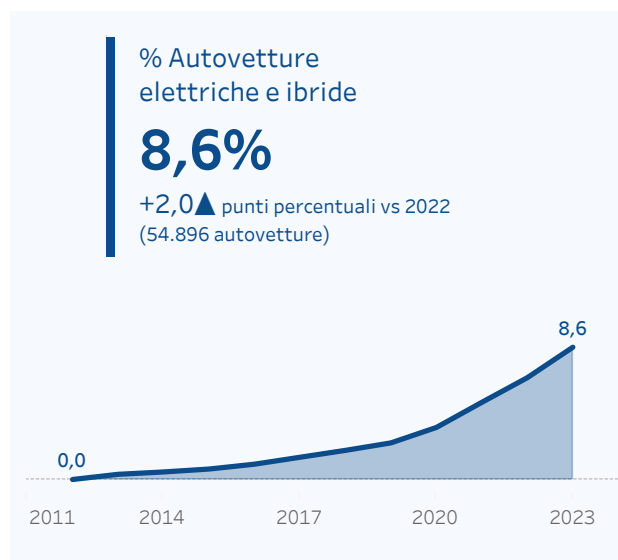
Fonte: Istat



Fonte: ACI



Fonte: ACI



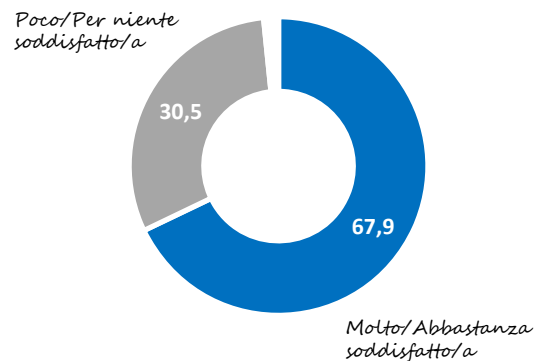
Fonte: ACI
Pagina 48 di 350



Fonte: Istat

Soddisfazione per la situazione ambientale nella zona in cui abita

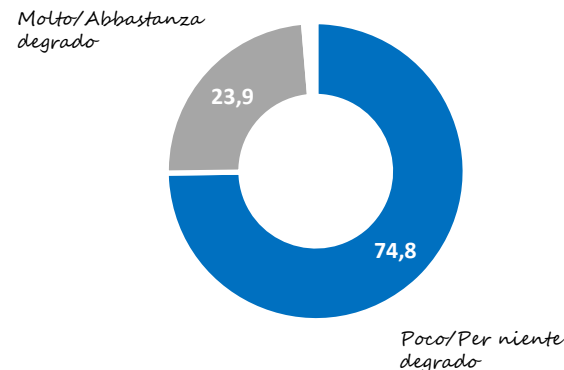
Lei si ritiene soddisfatto/a della situazione ambientale della zona in cui vive?



Oltre i 2/3 degli intervistati si dichiarano **soddisfatti (molto o abbastanza) della situazione ambientale** della zona in cui vivono. L'apprezzamento aumenta nei territori suburbani.

Evidente degrado nella zona in cui abita

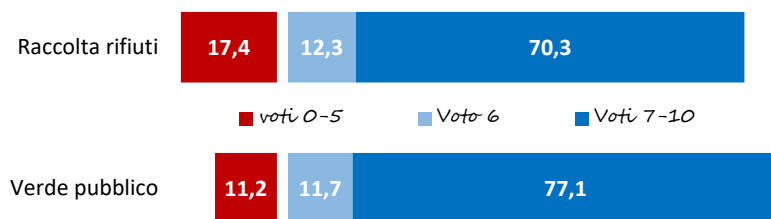
La zona in cui abita è affetta da evidente degrado?



Il 24% dei cittadini metropolitani denuncia un **evidente degrado** nella zona di residenza.

Di contro, il 75% non rileva problematiche importanti al riguardo.

Soddisfazione per alcuni servizi ambientali del proprio Comune

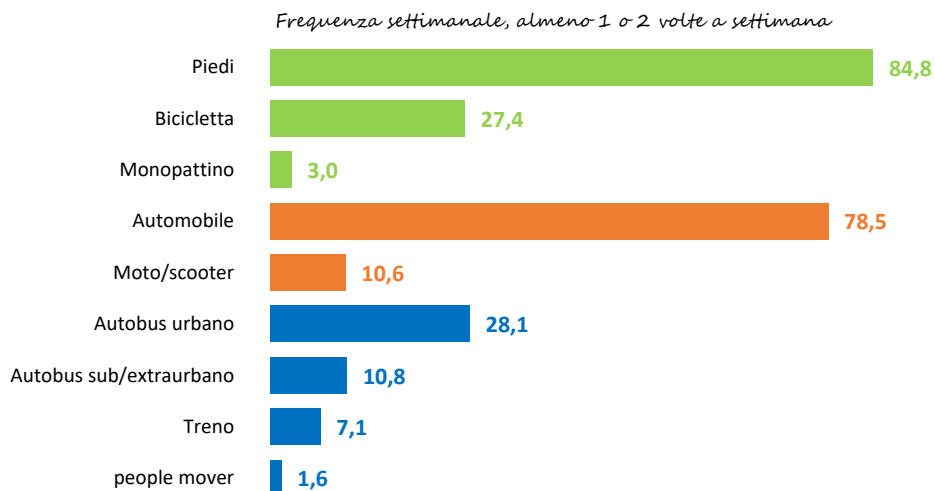


La **soddisfazione per i servizi ambientali** resi nei Comuni è generalizzata e diffusa: le valutazioni positive (voti da 6 a 10) superano ovunque l'80% delle risposte. In particolare **la cura del verde pubblico** è uno dei servizi maggiormente apprezzati in tutti i territori.

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** 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?

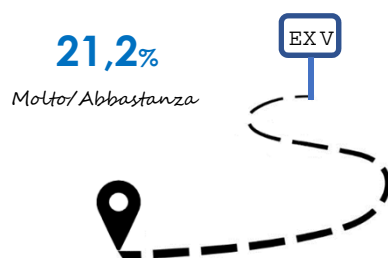


Tra tutti i mezzi utilizzati, anche in combinazione tra loro, trova larga diffusione lo spostamento a piedi (85%) nella gestione degli spostamenti effettuati con frequenza settimanale. Tra i mezzi è l'automobile quello più utilizzato (78,5%), mentre il ricorso all'autobus urbano e alla bicicletta si assesta intorno al 28%. L'uso di bus extraurbano è all'11%, mentre il treno al 7%; più di un quinto dei cittadini (21%) segnala evidenti difficoltà di collegamento con il trasporto pubblico della zona in cui abita.

Collegamento con il trasporto pubblico

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

Il 21% 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?



Il trasporto pubblico è l'aspetto legato alla mobilità più apprezzato dai cittadini metropolitani (il 62% dà voti tra 7 a 10). Circa la metà dei rispondenti giudica positivamente anche piste ciclabili, marciapiedi e parcheggi. Maggiormente criticato il traffico.

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
1692	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.	Consigliere delegato MONTANARI MATTEO
1797	Ordinanza n. 19 - Somme Urgenze - Integrazione Emilia Romagna e Toscana 19 Gennaio 2024	MARTELLI MAURIZIO
1798	Ordinanza 13 - Interventi Urgenti Infrastrutture Stradali Regione Emilia Romagna, Toscana e Marche - 12 Novembre 2023	MARTELLI MAURIZIO
1799	Ordinanza n. 28 - Interventi Somma urgenza Regione Emilia Romagna - 23 Luglio 2024	MARTELLI MAURIZIO
1800	Ordinanza n. 35 - PNRR - 01 Ottobre 2024	MARTELLI MAURIZIO
1801	Ordinanza n. 33 - Ulteriori Urgenti necessità - 01 Ottobre 2024	MARTELLI MAURIZIO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

3.2 LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

133	MANUTENZIONE STRADALE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1698	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
1699	BARRIERE ELASTICHE E FONOASSORBENTI SU VARIE TRATTE DI STRADE PROVINCIALI - FONDI MIT 2023 - EURO 781.000,00	MARTELLI MAURIZIO
1700	RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA FONDI MIT 2021/2024 - EURO 1.309.499,25	MARTELLI MAURIZIO
1702	ACCORDO QUADRO	MARTELLI MAURIZIO
1708	CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA	MARTELLI MAURIZIO
134	LA RETE DELLA VIABILITA' METROPOLITANA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1703	ISTITUZIONE E PUBBLICAZIONE DI UN ELENCO DELLE STRADE PROVINCIALI PERCORRIBILI DAI VEICOLI AGRICOLI E LORO RIMORCHI (PER SAGOME E MASSE) CON OMOLOGAZIONE GLOBALE (RUE 167/2013).	MARTELLI MAURIZIO
137	PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)	Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA
1671	RISULTATI DELLA RILEVAZIONE SUGLI INCIDENTI STRADALI	BARBIERI ANNA
1675	GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE	MIGNANI ROMANO
1701	PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA STRADALE - PIMES	MARTELLI MAURIZIO
154	ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA	Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA
1619	ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE	DELPANO ALESSANDRO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1672 INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS

BARBIERI ANNA

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1704 PROGETTO DEL SECONDO STRALCIO NODO DI RASTIGNANO - EURO 30.664.949,00 - FONDI F.S.C.

MARTELLI MAURIZIO

3.3 BICIPOLITANA

155 **LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA**

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1620 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

DELPIANO ALESSANDRO

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

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1625 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

DELPIANO ALESSANDRO

1707 CICLOVIA DEL SOLE

MARTELLI MAURIZIO

3.4 SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

204 **REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO**

Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA

1624 ATTIVITA' LEGATE AL SFM E AL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE SU GOMMA

DELPIANO ALESSANDRO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

3.5 LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

136	SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1676	GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
1677	PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
179	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1608	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
1618	VALORIZZAZIONE E DISMISSIONI PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	BOCCOLA FABRIZIO
1777	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO PER L'ALIENAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	BOCCOLA FABRIZIO
1786	ACCATASTEMENTO NUOVO POLO DINAMICO	BOCCOLA FABRIZIO
1792	GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE DI CUI ALLA CONVENZIONE ACER	BOCCOLA FABRIZIO
198	SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1706	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	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1640	NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00	BIAGETTI MASSIMO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

3.6

IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

230

RIDURRE IL CONSUMO DI SUOLO E TUTELARE IL TERRITORIO RURALE

Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1626 MONITORAGGIO CONSUMO DI SUOLO

DELPIANO ALESSANDRO

LINEA DI MANDATO 4: BOLOGNA EDUCATIVA, CULTURALE E SPORTIVA



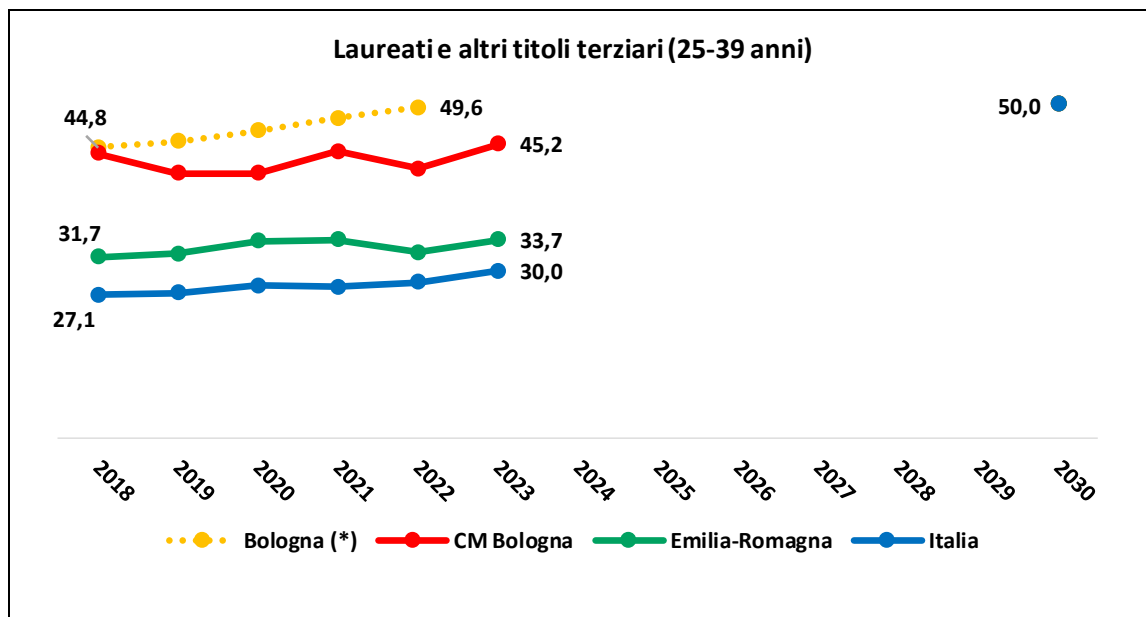
OBIETTIVI DI IMPATTO

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

Andamento al 2023

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

Andamento al 2022

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

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

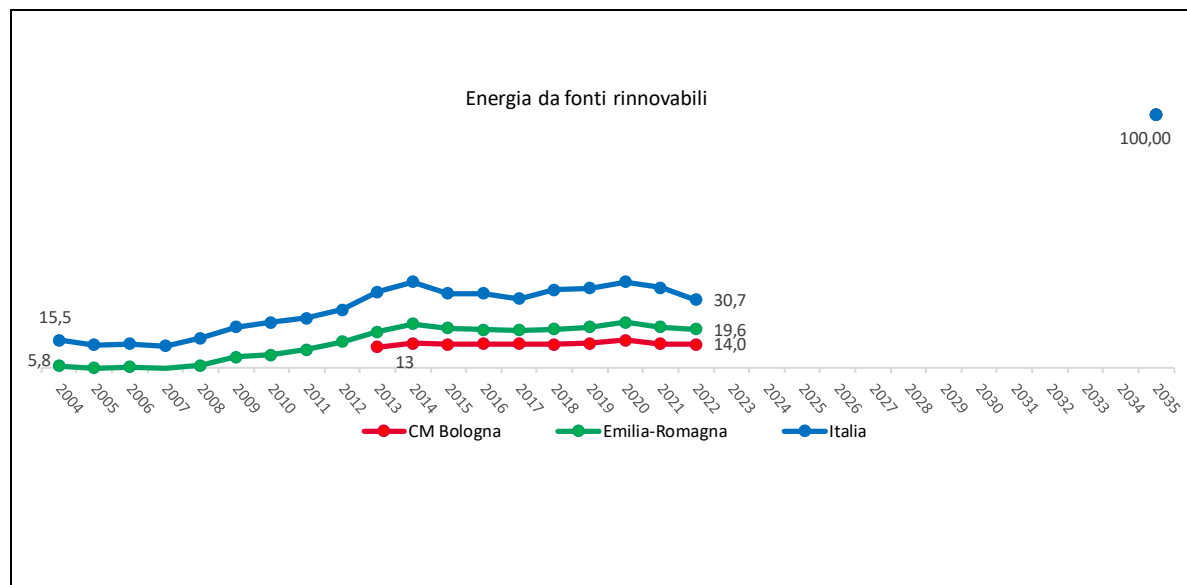
Unità di misura: percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni

*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.

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 fino al 2022. L'obiettivo appare raggiungibile. Contrariamente, nonostante il territorio metropolitano presenti un'elevata percentuale di laureati, l'obiettivo sembra raggiungibile con le medesime difficoltà degli altri territori. 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.

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

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

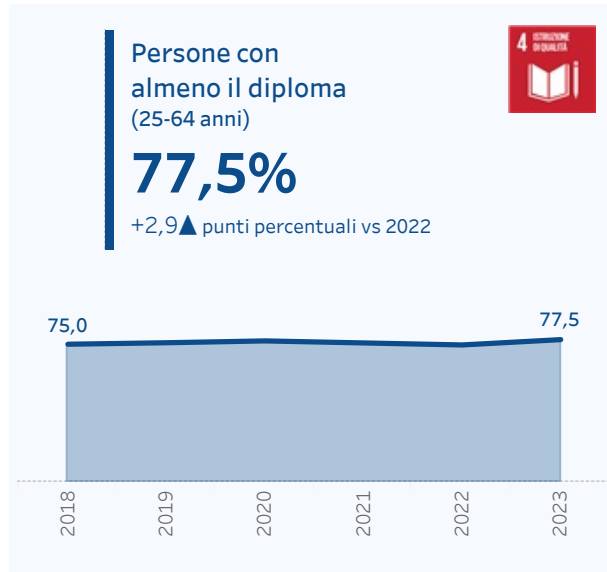
Fonte: Istat

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).

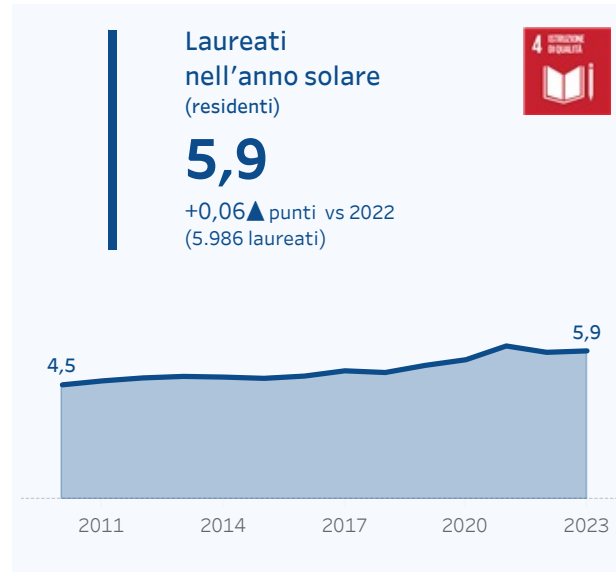
Dati disponibili per la città metropolitana solo dal 2013, pertanto non è possibile una valutazione di lungo periodo. La serie storica fa intuire un progressivo, anche se lento, miglioramento. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo, soprattutto per l'area metropolitana e la nazione. Il lungo periodo, al contrario, vede regione ed Italia avvicinarsi al raggiungimento dell'obiettivo.

Tendenze demografiche, economiche e sociali

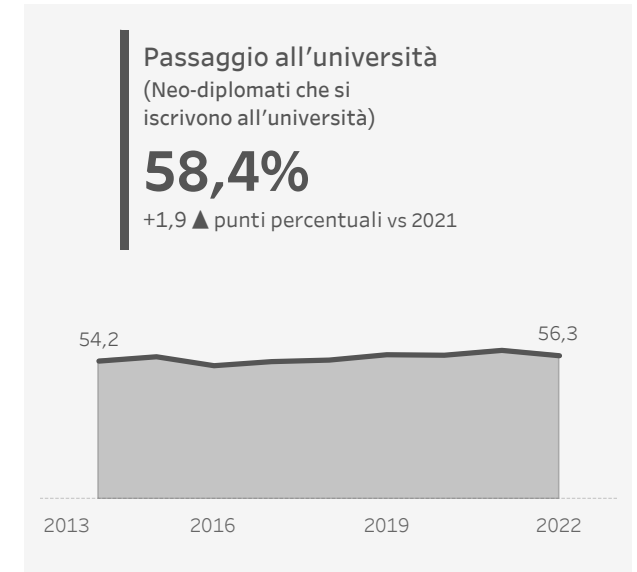
Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)



Fonte: Istat



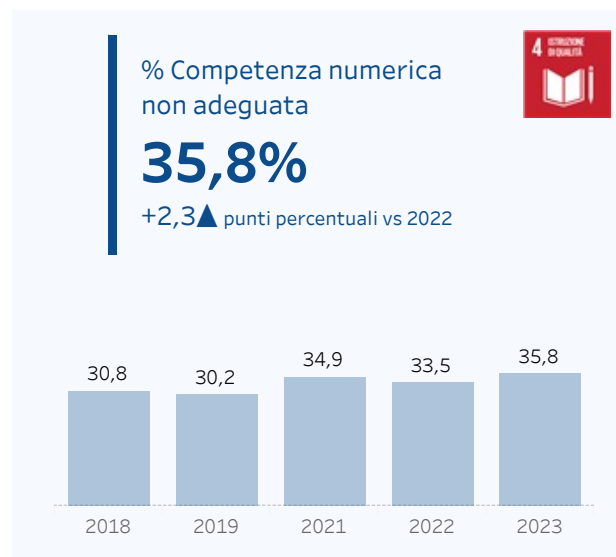
Fonte: Istat



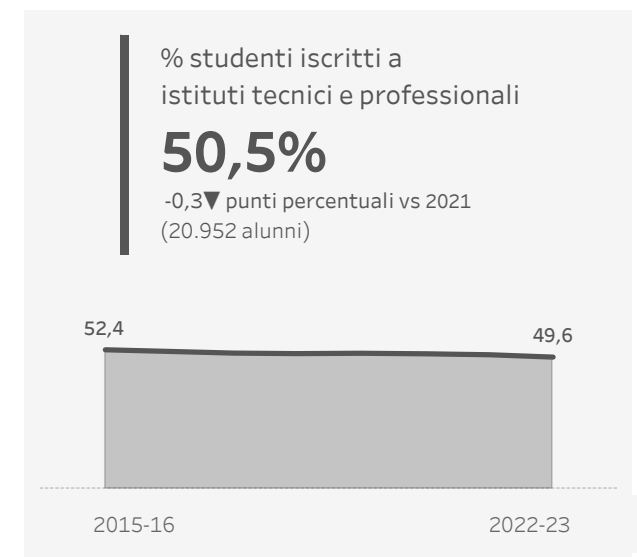
Fonte: Istat



Fonte: Istat

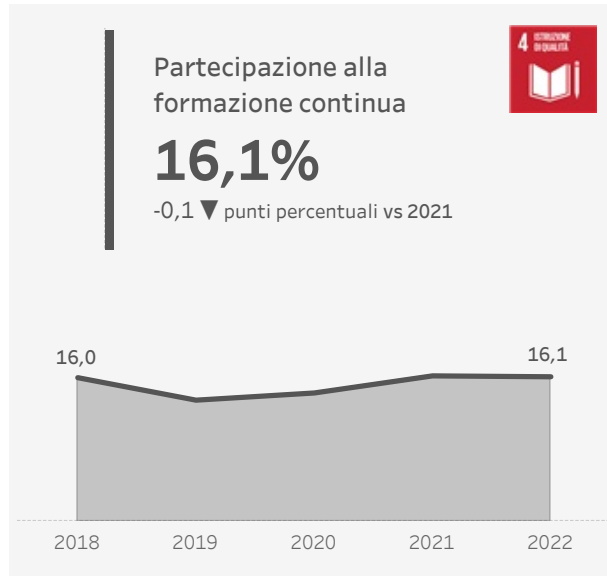


Fonte: Istat

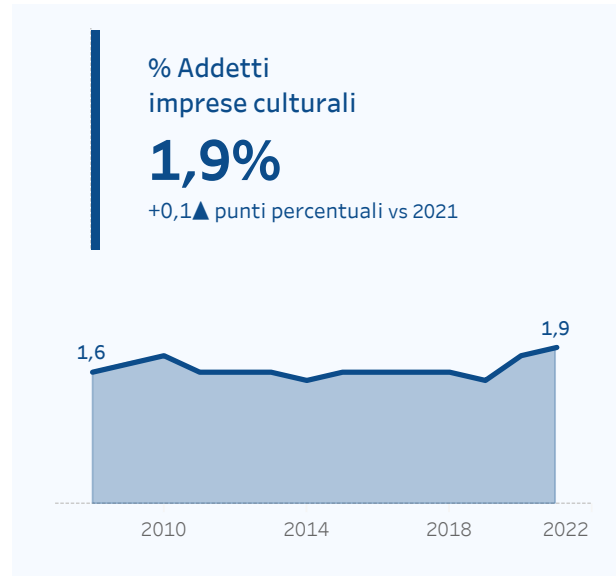


Fonte: MIUR

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



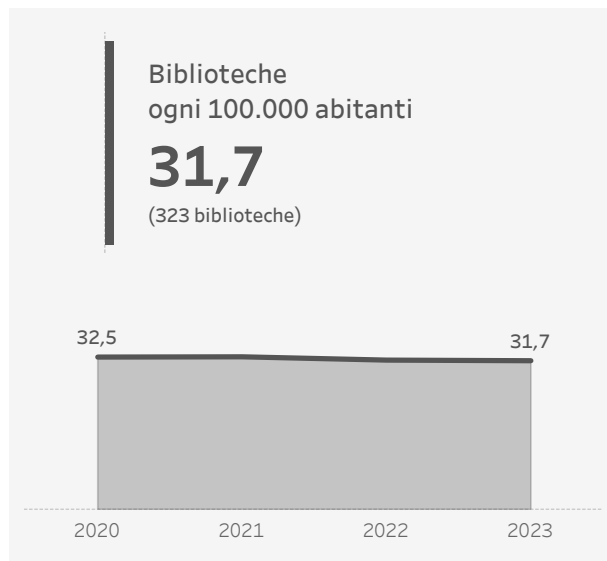
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Anagrafe delle Biblioteche italiane



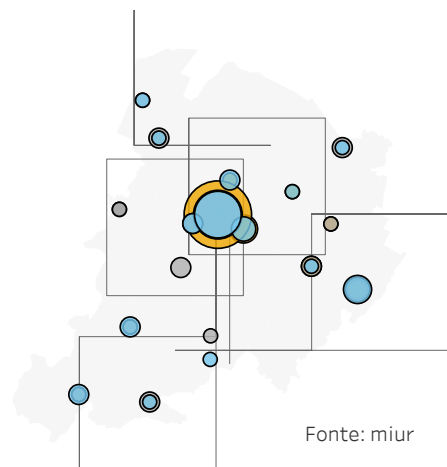
Fonte: SIAE
Pagina 60 di 350



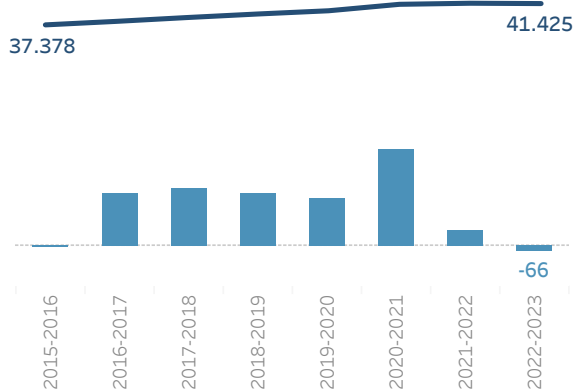
Fonte: SIAE

Approfondimento Scuole Secondarie di II grado - a.s. 2022-23

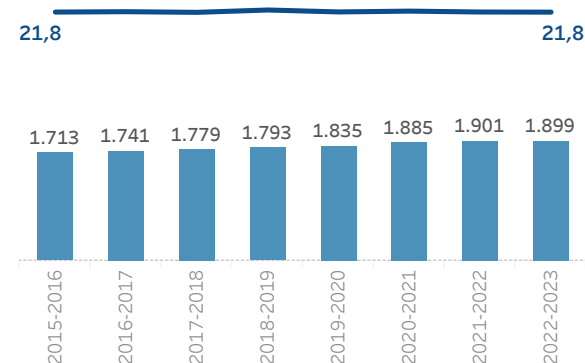
Localizzazione delle **102** scuole



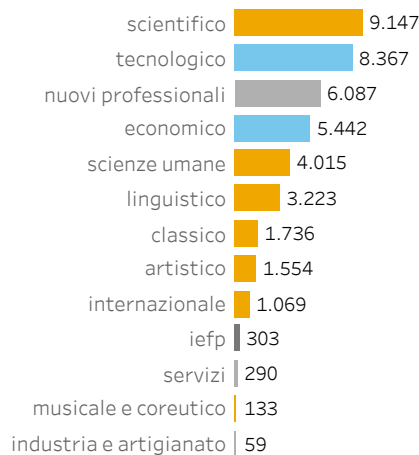
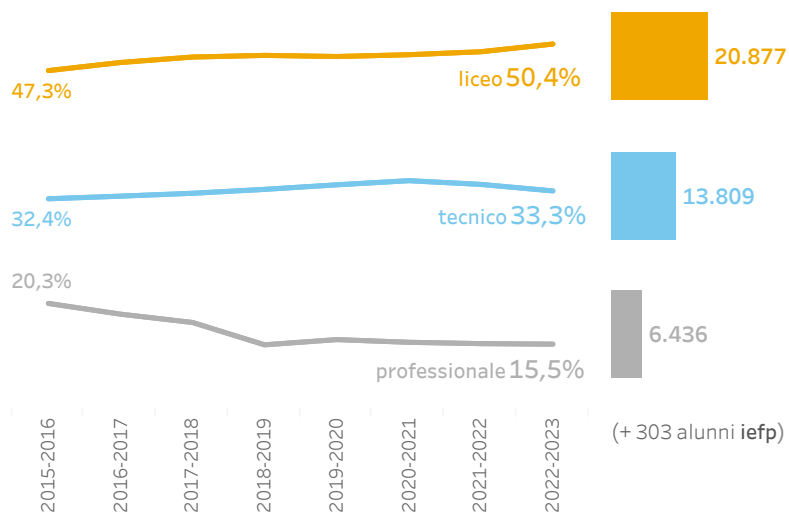
Numero di alunni e variazione con l'anno precedente



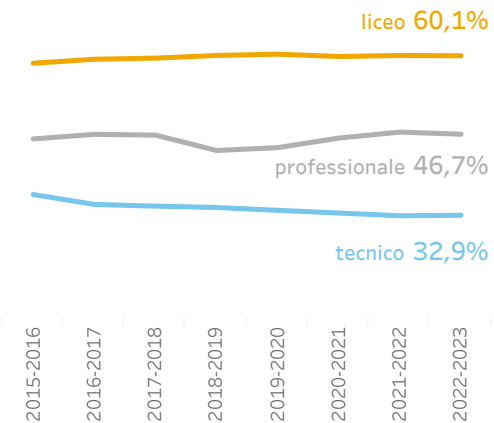
Numero medio di alunni per classe e numero di classi



Alunni per tipologia di percorso



% femminile per tipologia di percorso



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 BASSI EMANUELE**

1679 SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO

PALTRINIERI FABRIZIA

239 **SOSTEGNO DIRITTO ALLO STUDIO** **Consigliere delegato BASSI EMANUELE**

1689 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 BASSI EMANUELE**

1673 ANALISI STATISTICHE PER LA PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA

BARBIERI ANNA

1690 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 BASSI EMANUELE**

1691 ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

PALTRINIERI FABRIZIA

242 **SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI** **Consigliere delegato BASSI EMANUELE**

1789 EFFICIENZA NELL'ACQUISTO DEGLI ARREDI SCOLASTICI

BOCCOLA FABRIZIO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

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 BASSI EMANUELE
1632	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
1633	ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - AMPLIAMENTO PALESTRA - FINANZIATO ALIENAZIONI - EURO 1.450.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1634	IPSAS ALDROVANDI RUBBIANI VIA DON MINZONI - MUTUO BEI (2018) - EURO 9.324.643,86	BIAGETTI MASSIMO
1635	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
1636	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
1637	NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1638	NUOVA PALESTRA POLO DINAMICO VIA ZACCONI, 16-12 - BOLOGNA - EURO 3.372.859,36 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1639	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
1794	NUOVO POLO DINAMICO VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - EURO 8.500.000	BIAGETTI MASSIMO
208	PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA	Consigliere delegato BASSI EMANUELE
1641	IIS ALDROVANDI-RUBBIANI VIA MARCONI, 40 BOLOGNA: MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.462.172,00	BIAGETTI MASSIMO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1642 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

1779 PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI

TROMBETTI GIOVANNA

1780 CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE

TROMBETTI GIOVANNA

1781 GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA

TROMBETTI GIOVANNA

255 MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1646 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

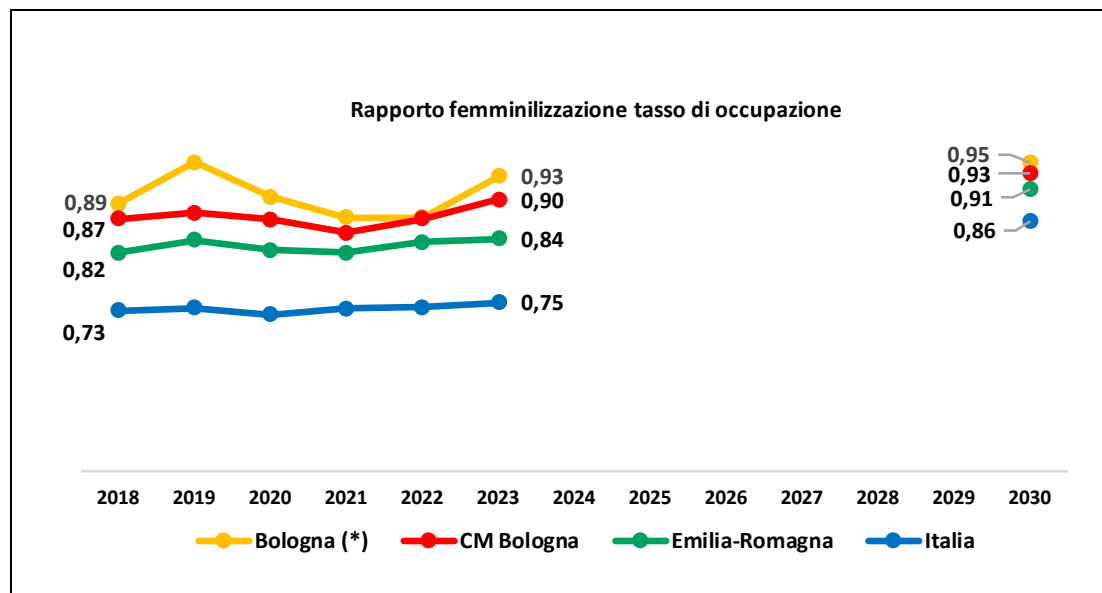
Goal: 5.1 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

Goal: 5.5 - Entro il 2026, il 40% di donne nei consigli comunali

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*



Fonte: Istat - rilevazione forze lavoro

Unità di misura: rapporto tra il tasso di occupazione femminile di 15-64 anni su quello maschile 15-64 anni.

Per poter considerare tutti i territori, si è utilizzata come classe di età di riferimento la 15-64 anni, pertanto si considera l'indicatore una proxy di quello nazionale, calcolato sulla classe di età 20-64 anni.

Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

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

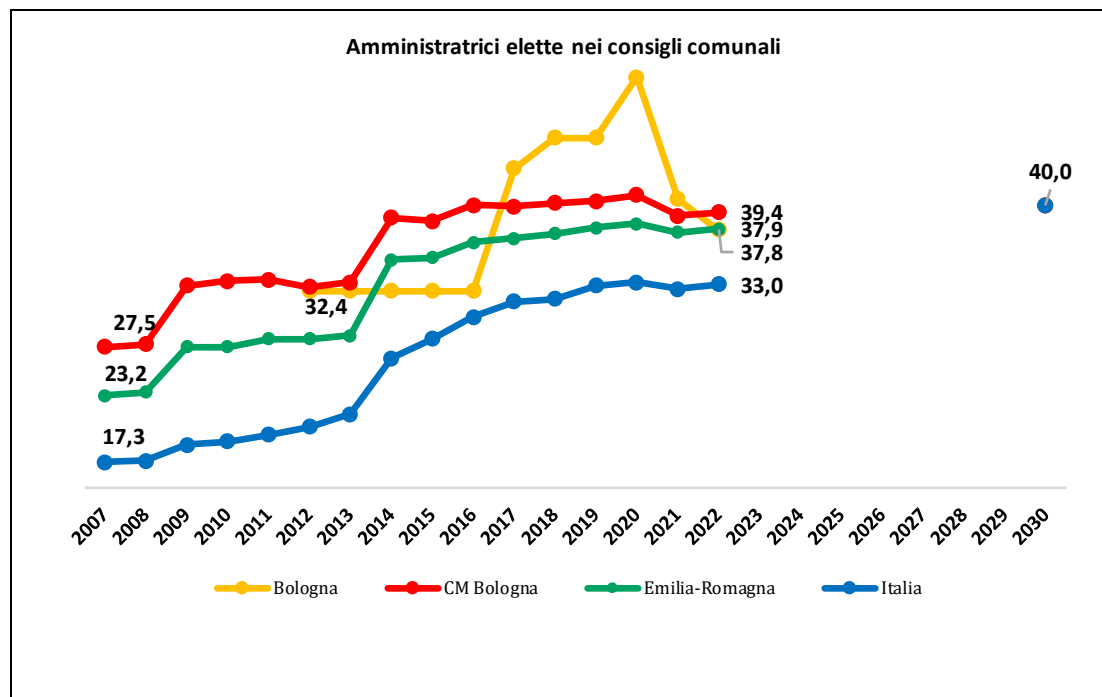
Andamento al 2022

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

Il nostro territorio presenta una distanza occupazionale tra i generi meno importante rispetto agli altri territori e l'obiettivo è raggiungibile nel breve periodo. Regione ed Italia evidenziano maggiori difficoltà al raggiungimento dell'obiettivo e la nazione, dove l'analisi può essere fatta anche nel lungo periodo, evidenzia il difficile raggiungimento anche in tempi maggiori. La serie dati inizia dal 2018 ed il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori a causa del diverso sistema di rilevazione introdotto da Istat, che ha ricostruito la serie sono a livello nazionale.

5.5 - Entro il 2026, raggiungere il 40% di donne nei consigli comunali

Strategia nazionale per la parità di genere- *Metodologia A*



Valutazione obiettivo per territorio

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

Fonte: Istat e Ministero dell'Interno - Anagrafe degli amministratori locali

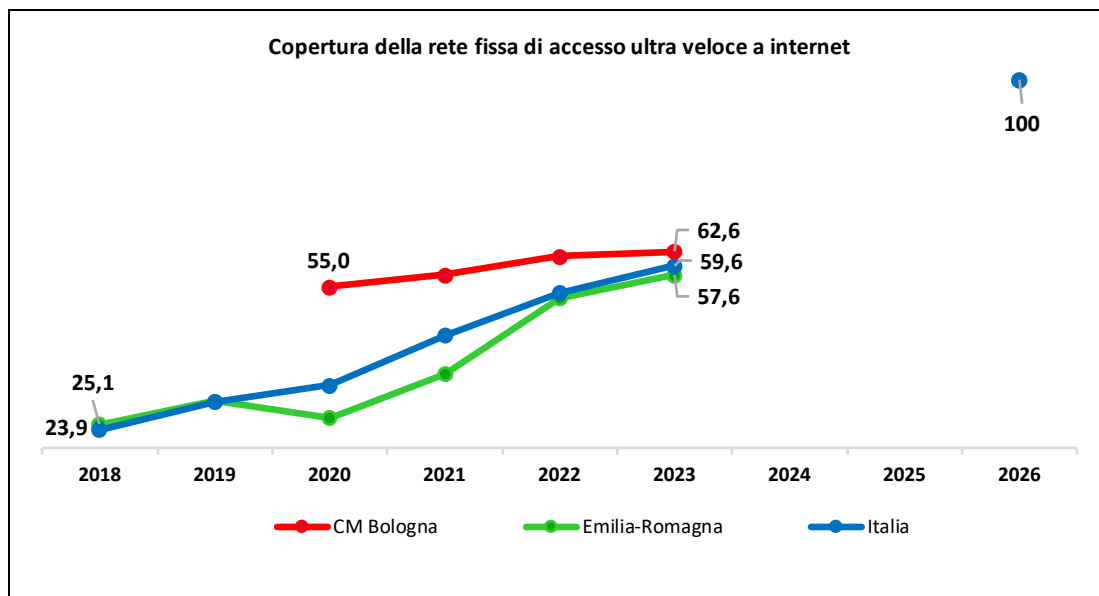
Unità di misura: Valori percentuali rispetto al totale amministratori eletti.

A livello nazionale l'indicatore è riferito alle elette nei consigli regionali, poiché si sono considerate le elette nei consigli comunali, l'indicatore è da considerarsi una proxy. Indicatore presente solo per quest'anno nell'analisi.

Il nostro territorio evidenzia una presenza più decisa delle donne, rappresentanti in consiglio comunale. Il capoluogo ha andamento altalenante in quanto rappresenta un solo consiglio, non quello di più Enti, ed una piccola variazione diventa più rilevante in termini percentuali. L'obiettivo è raggiungibile nell'area metropolitana e nel suo capoluogo, nel breve e lungo periodo, bene anche la valutazione per la regione, un po' peggiore quella nazionale, ma con raggiungimento nel lungo periodo.

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

Andamento al 2023

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

Andamento al 2022

	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).

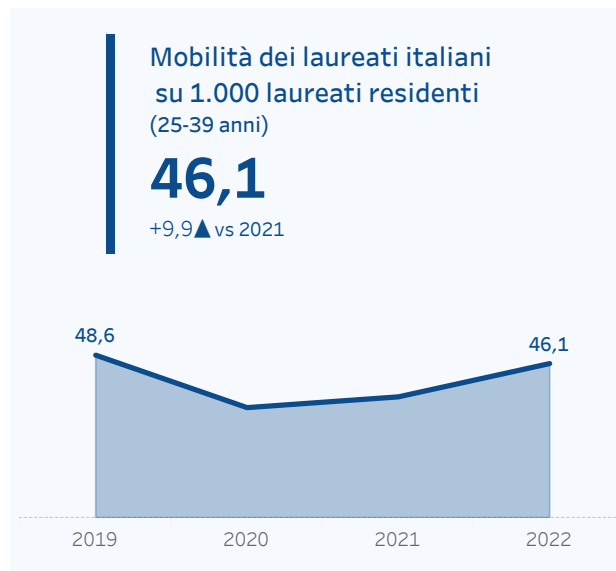
Disponiamo di una breve serie di dati, a partire dal 2018 per l'Italia e l'Emilia-Romagna, dal 2020 per la Città metropolitana, pertanto la valutazione può essere solo di breve periodo. L'andamento della serie è positiva in tutti i territori e, nel breve periodo, l'obiettivo sarà raggiunto per regione e Italia, e sarà di facile raggiungimento anche per la città metropolitana.

Tendenze demografiche, economiche e sociali

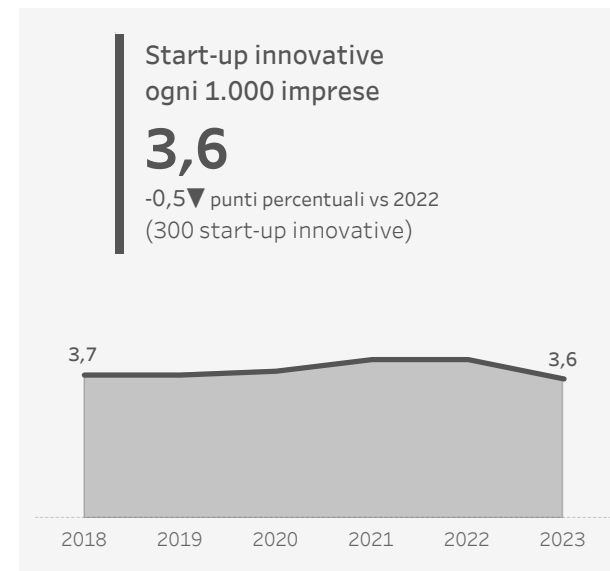
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



Fonte: Istat - Censimento permanente



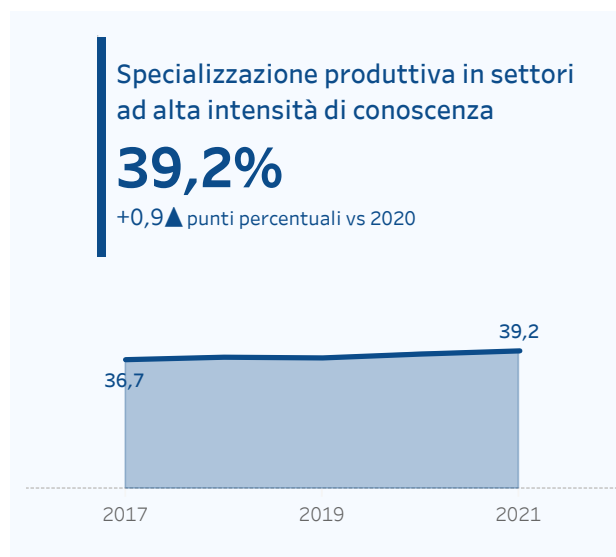
Fonte: Istat



Fonte: Camera di Commercio di Bologna



Fonte: Istat



Fonte: Istat
Pagina 69 di 350



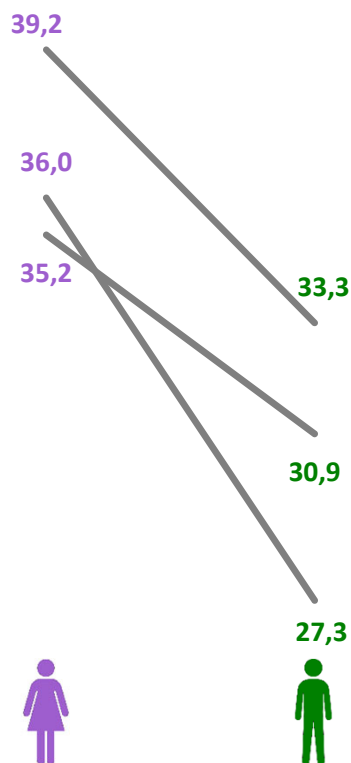
Fonte: Istat

Autovalutazione della condizione economica sua o della famiglia per genere

Rispetto lo scorso anno la condizione economica è peggiorata

Arriva alla fine del mese: con molte/abbastanza difficoltà

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

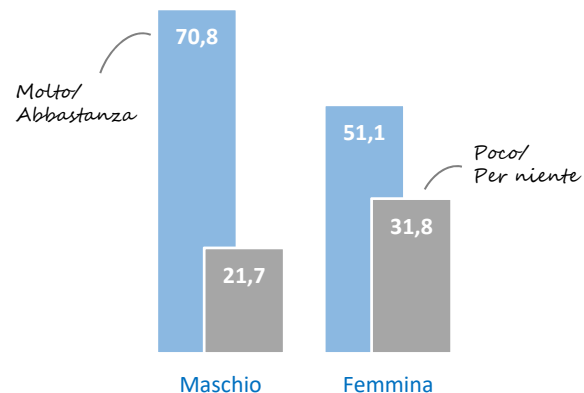


Riguardo la percezione della condizione economica familiare, l'analisi di genere mostra come le donne manifestino evidenti fragilità, con un ampliamento del divario rispetto all'anno precedente.

- ❖ Dichiarano più difficoltà ad arrivare alla fine del mese (con una differenza rispetto agli uomini di quasi 9 punti %).
- ❖ Denunciano un più elevato peggioramento delle proprie condizioni economiche nell'ultimo anno (+6 punti %).
- ❖ Lamentano maggiori difficoltà a risparmiare a causa del reddito appena sufficiente per vivere (+4 punti %).

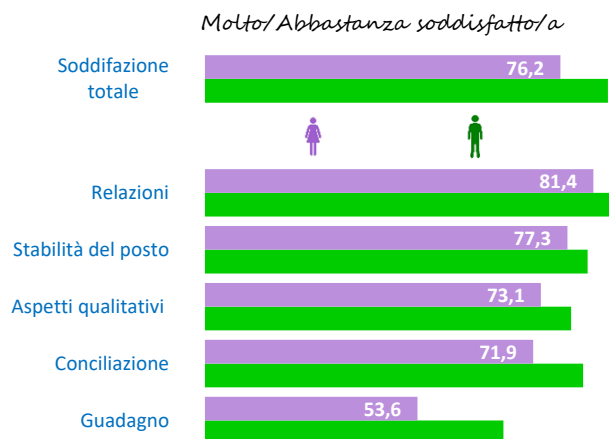
Percezione della sicurezza nella zona per genere

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



La percezione di insicurezza nella propria zona riguarda il 32% delle donne, a fronte del 22% degli uomini (con un divario pari a 10 punti %).

Soddisfazione per il proprio lavoro e alcuni aspetti per genere



Le donne manifestano minore appagamento per il proprio lavoro (-8 punti % rispetto agli uomini), imputabile soprattutto alla ridotta soddisfazione per gli aspetti remunerativi (con un divario che raggiunge quasi i 14 punti %). Anche la conciliazione vita lavoro determina uno scarto evidente (pari a 8 punti %).

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine demoscopica campionaria 2023 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)

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

1628	CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE	DELPIANO ALESSANDRO
1674	STATISTICHE E ANALISI DI GENERE	BARBIERI ANNA
1683	POLITICHE DI EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLE DIFFERENZE E DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA	PALTRINIERI FABRIZIA
1684	POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI	PALTRINIERI FABRIZIA
1712	PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE	MONARI FRANCESCA
1742	PARITA' DI GENERE	MARTELLI MAURIZIO
1782	PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI READI - RETE PER L'AUTOIMPRESA E LE DONNE IMPRENDITRICI	TROMBETTI GIOVANNA

5.2 POLITICHE ABITATIVE

226

POLITICHE PER LA CASA

Consigliere delegato ACCORSI SARA

1681	INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE	PALTRINIERI FABRIZIA
------	--	----------------------

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

5.3

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

161

COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Consigliere delegato CIMA FRANCO

1733 MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE

BOCCOLA FABRIZIO

1734 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

1732 ADEGUAMENTO TECNOLOGICO DEL PORTALE ISTITUZIONALE DELL'ENTE VERSO LO STANDARD REGIONALE

BOCCOLA FABRIZIO

1735 ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI DELLA CITTA' METROPOLITANA E DEGLI ENTI DEL TERRITORIO SULLA ACCESSIBILITA' DEI CONTENUTI E DEI SERVIZI DIGITALI

BOCCOLA FABRIZIO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

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 Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1659 CONVENZIONE QUADRO PER LE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI MONARI FRANCESCA

206 SOGGETTO AGGREGATORE E POSSIBILE IMPLEMENTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1711 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 Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1653 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 Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1717 SERVIZIO DI SUPPORTO PER IL RECLUTAMENTO E LA GESTIONE DEL PERSONALE AL TERRITORIO METROPOLITANO BARBIERI ANNA

1736 UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD) BARBIERI ANNA

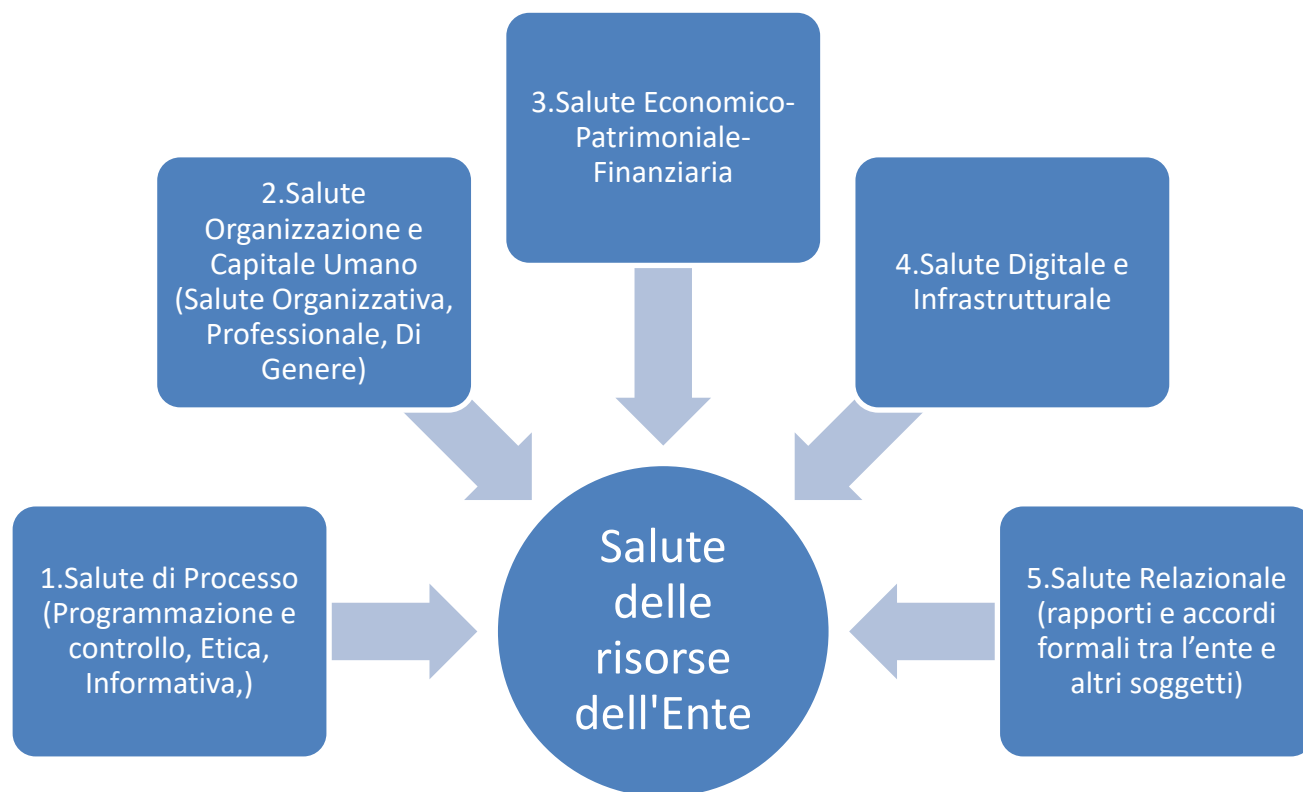
1743 PROMUOVERE IL CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA GESTIONE DEL TAVOLO TECNICO METROPOLITANO BARBIERI ANNA

263 STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1669 STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO 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).



6 UNA CITTA' METROPOLITANA IN SALUTE

6.1 PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

121	STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1666	STUDI E RILEVAZIONI	BARBIERI ANNA
1667	STUDI E ANALISI STATISTICHE IN COLLABORAZIONE CON IL COMUNE DI BOLOGNA	BARBIERI ANNA
1668	FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN	BARBIERI ANNA
178	REFERTO SUI CONTROLLI INTERNI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1709	REFERTO ANNUALE ALLA CORTE DEI CONTI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	MONARI FRANCESCA
1710	CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
218	LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1614	PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE	CASTAGNOLI FEDERICA
1617	MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE, COMUNICAZIONI PREVISTE DALLE NORMATIVE VIGENTI (OSSERVATORIO LL.PP, ANAC, BDAP) E RENDICONTAZIONI	CASTAGNOLI FEDERICA
1630	GESTIONE AMMINISTRATIVA FASE ESECUTIVA APPALTO	CASTAGNOLI FEDERICA
1631	APPROVAZIONE PROGETTI DELLE OPERE PUBBLICHE, GESTIONE DELLA FASE DI AFFIDAMENTO SINO ALLA STIPULA DEL CONTRATTO D'APPALTO	CASTAGNOLI FEDERICA
1644	IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) NELLA FASE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI	CASTAGNOLI FEDERICA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1795 STUDIO DI FATTIBILITA' TECNICA ED ECONOMICA PER ACCORDO QUADRO MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE

CASTAGNOLI FEDERICA

223 PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1662 ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

MONARI FRANCESCA

227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1609 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

BARBIERI ANNA

1610 CONTROLLO DI GESTIONE

BARBIERI ANNA

1611 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO

BARBIERI ANNA

1612 PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'

BARBIERI ANNA

1724 BILANCIO: GESTIONE

BARBIERI ANNA

1725 BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

BARBIERI ANNA

1726 BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE

BARBIERI ANNA

1727 BILANCIO: CERTIFICAZIONE DELLA SPESA FINANZIATA CON FONDI SVILUPPO E COESIONE (FSC)

BARBIERI ANNA

1728 BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI

BARBIERI ANNA

1729 RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI

BARBIERI ANNA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

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

1654	CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
1655	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
1656	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	MONARI FRANCESCA
1714	PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO	BARBIERI ANNA
1793	SVILUPPO STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	RIVA MARIA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

6.3 UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

46	CONSULENZA, TUTELA E DIFESA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1651	TUTELA E DIFESA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA	MONTALTO VALERIO
1652	CONSULENZE DEL SERVIZIO AVVOCATURA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO	MONTALTO VALERIO
1657	CONSULENZA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO	MONARI FRANCESCA
162	COMUNICAZIONE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1730	ADEGUAMENTO DEI CONTENUTI DEL PORTALE ISTITUZIONALE DELL'ENTE VERSO LO STANDARD REGIONALE	BOCCOLA FABRIZIO
173	LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE	Consigliere delegato CIMA FRANCO
1718	ANALISI, REVISIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'AREA	BARBIERI ANNA
1737	PROGETTAZIONE DI UN SISTEMA IOT PER IL MONITORAGGIO PONTI	BOCCOLA FABRIZIO
1738	INSTALLAZIONE E CONFIGURAZIONE DI UN NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE DELLE POSTAZIONI DI LAVORO	BOCCOLA FABRIZIO
1739	REALIZZAZIONE DI UN APPLICATIVO PER GESTIRE L'ANAGRAFICA DEGLI APPLICATIVI UTILIZZATI DALL'ENTE	BOCCOLA FABRIZIO
1740	PROGETTO DI UN SISTEMA DI AUTENTICAZIONE A PIÙ FATTORI (MFA)	BOCCOLA FABRIZIO
1741	INSTALLAZIONE E CONFIGURAZIONE DI UN PROGRAMMA PER LA GESTIONE DELLE PERIFERICHE DI TIPO MOBILE	BOCCOLA FABRIZIO
1784	SUPPORTO AL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL BIM	BOCCOLA FABRIZIO

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

176	SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1660	INFORMAZIONE GIURIDICA METROPOLITANA	MONARI FRANCESCA
1661	ELABORAZIONE DI MODELLI REGOLAMENTARI E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
1719	AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE	BARBIERI ANNA
1778	AVVIO DELLA REVISIONE DELLE PAGINE WEB DEDICATE ALLA DESCRIZIONE DEI FONDI ARCHIVISTICI DELL'ENTE	BOCCOLA FABRIZIO
177	SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1613	SORVEGLIANZA SANITARIA	BARBIERI ANNA
1670	STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE	BARBIERI ANNA
1715	ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	BARBIERI ANNA
1716	LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA	BARBIERI ANNA
1721	GESTIRE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CONTRATTO INTEGRATIVO E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE	BARBIERI ANNA
1722	GESTIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE RELAZIONI SINDACALI NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CCNL	BARBIERI ANNA
1723	FORMAZIONE	BARBIERI ANNA
1731	OTTIMIZZARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE	BARBIERI ANNA
229	ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1663	SUPPORTO INTEGRATO AGLI ORGANI DI GOVERNO DELLA CITTA' METROPOLITANA	MONARI FRANCESCA

Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

244	SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1713	FUNZIONE GARE E CONTRATTI	MONARI FRANCESCA
1776	GESTIONE PARCO AUTO DELL'ENTE	BOCCOLA FABRIZIO
1787	GESTIONE TEMPI DI PAGAMENTO FATTURE UTENZE	BOCCOLA FABRIZIO
1788	GESTIONE CON MODALITÀ ELETTRONICHE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DIRETTO	BOCCOLA FABRIZIO
1791	SOSTENIBILITÀ DELLE FORNITURE DI UTENZE	BOCCOLA FABRIZIO

SEZIONE 2.2. PERFORMANCE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione della performance, dei dirigenti e dei dipendenti, è disciplinata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2025 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 282 del 19/12/2024.

La valutazione del personale dipendente e del personale incaricato di elevata qualificazione viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- ❖ Fattore 1 Performance organizzativa (peso 30/100): il punteggio viene attribuito sulla base della percentuale di realizzazione degli obiettivi di performance e al personale appartenente al medesimo C.d.R.;
- ❖ Fattore 2 Performance individuale (peso 70/100):

La valutazione dei dirigenti viene effettuata sulla base dei seguenti fattori:

- ❖ Fattore 1 Performance organizzativa (peso 40/100), il punteggio viene attribuito sulla base della percentuale di realizzazione degli obiettivi di performance;
- ❖ Fattore 2 Obiettivi individuali (peso 50/100) così articolato:
 - 2.1 grado di realizzazione degli obiettivi individuali attribuiti e contenuti nel PIAO (indicativamente tre per anno) punti 20/50;
 - 2.2 rispetto del termine medio di 30 giorni per il pagamento delle fatture commerciali: 30/50 punti;
- ❖ Fattore 3 Performance individuale (peso 10/100)

La valutazione tiene anche conto del rispetto degli obblighi e degli adempimenti che specifiche norme introducono nell'ambito della annuale valutazione della performance dei dirigenti.

Segue l'elenco degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

BARBIERI ANNA

1715 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4199 PROGETTAZIONE E AVVIO DELLO STRUMENTO PER LA GESTIONE DEL PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Data 31/12/2025

1719 - AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE

4140 PROPOSTA DI REGOLAMENTO SULLA RISCOSSIONE

Data 31/12/2025

1723 - FORMAZIONE

4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO

Data 31/12/2025

BIAGETTI MASSIMO

1614 - PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE

3892 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.

Data 20/10/2025 Castagnoli, Martelli

1640 - NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00

3907 ESECUZIONE LAVORI

Data 01/09/2025 Trombetti, Monari

1794 - NUOVO POLO DINAMICO VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - EURO 8.500.000

4362 APPROVAZIONE DEL PROGETTO TRAMITE IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM)

Data 31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

BOCCOLA FABRIZIO

1735 - ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI DELLA CITTA' METROPOLITANA E DEGLI ENTI DEL TERRITORIO SULLA ACCESSIBILITA' DEI CONTENUTI E DEI SERVIZI DIGITALI

4211 CONCLUSIONE DELLA FORMAZIONE SU SELF-PA PER, COSÌ COME PREVISTO NEL PIANO OPERATIVO SOTTOSCRITTO CON AGID PER L'EROGAZIONE DEI RELATIVI FINANZIAMENTI PNRR

Data 03/02/2025 Barbieri

4212 CONCLUSIONE DELLA FORMAZIONE LABORATORIALE, COSÌ COME PREVISTO NEL PIANO OPERATIVO SOTTOSCRITTO CON AGID PER L'EROGAZIONE DEI RELATIVI FINANZIAMENTI PNRR

Data 30/04/2025 Barbieri

1784 - SUPPORTO AL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL BIM

4341 REALIZZAZIONE E CONFIGURAZIONE DELL'AMBIENTE "CDE / ACDAT", IN COERENZA CON LE INDICAZIONI DEL PIANO / MANUALE DI GESTIONE INFORMATIVA DELL'ENTE

Data 30/04/2025 Biagetti ,Castagnoli

1791 - SOSTENIBILITÀ DELLE FORNITURE DI UTENZE

4361 MESSA A REGIME DELLA VERSIONE 1.0 DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI COSUMI ENERGETICI, PER LA QUANTIFICAZIONE ED IL CONTROLLO DELLE PRESTAZIONI ENERGETICHE E PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE AREE PRIORITARIE DI MIGLIORAMENTO.

Data 30/09/2025 Biagetti

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

CASTAGNOLI FEDERICA

1614 - PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE

3892 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.

Data 20/10/2025 Biagetti, Martelli

1644 - IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) NELLA FASE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI

3915 PUBBLICAZIONE GARA CHE IMPLEMENTA METODOLOGIA BIM.

Numero 1

1795 - STUDIO DI FATTIBILITA' TECNICA ED ECONOMICA PER ACCORDO QUADRO MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE

4365 REDAZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO AVENTE AD OGGETTO I LAVORI DI MANUTENZIONE E GLI INTERVENTI MANUTENTIVI SUGLI IMMOBILI DELLE SCUOLE E DELLE SEDI ISTITUZIONALI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Data 30/09/2025 Biagetti

DELPIANO ALESSANDRO

1619 - ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE

4367 PREDISPOSIZIONE ATTIVITA' AGGIORNAMENTO PIANO URBANO MOBILITÀ SOSTENIBILE

Data 31/12/2025

1623 - PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE

3871 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA

Data 31/12/2025

1627 - ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI

3883 ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'EMANAZIONE BANDO PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE

Data 31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

MARTELLI MAURIZIO

1702 - ACCORDO QUADRO

4100 CONSOLIDAMENTO DEL CENSIMENTO, DEL RILIEVO E DEL SISTEMA INFORMATIVO Data 31/12/2025

1704 - PROGETTO DEL SECONDO STRALCIO NODO DI RASTIGNANO - EURO 30.664.949,00 - FONDI F.S.C.

4102 FINE LAVORI Data 31/12/2025

1708 - CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA

4109 FINE REVISIONE Data 31/12/2025

MIGNANI ROMANO

1675 - GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE

4011 TEMPO MEDIO DI NOTIFICA DEI VERBALI CDS ELEVATI A VEICOLI CON TARGA ITALIANA ENTRO 45 GG DALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE Tempo medio 45

1676 - GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

4012 PIANO DI CONTROLLO ALLA NUTRIA - PROGETTO REGIONALE SPERIMENTALE CARABINA AD ARIA COMPRESSA Numero 25

4015 CONTROLLI AMBIENTALI SUI MEZZI IN MATERIA DI TRASPORTO RIFIUTI Numero 20

1677 - PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

4021 IMPLEMENTAZIONE FORME DI COLLABORAZIONE CON ALTRE FORZE DI POLIZIA Numero 40

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

MOLICA-FRANCO LUCIA

1797 - Ordinanza n. 19 - Somme Urgenze - Integrazione Emilia Romagna e Toscana 19 Gennaio 2024

4368 SP 36 "VAL DI ZENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI

Data	01/10/2025	Martelli
------	------------	----------

1798 - ORDINANZA N. 13 - INTERVENTI URGENTI INFRASTRUTTURE STRADALI REGIONE EMILIA ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE - 12 NOVEMBRE 2023

4369 SP FONDO VALLE SAVENA - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.390.000,00 - INIZIO LAVORI

Data	30/06/2025	Martelli
------	------------	----------

1801 - Ordinanza n. 33 - Ulteriori Urgenti necessità - 01 Ottobre 2024

4375 SP 75 MONTEMAGGIORE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 927.000,00 - INIZIO LAVORI

Data	30/06/2025	Martelli
------	------------	----------

MONARI FRANCESCA

1655 - 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

3936 RIELABORAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO AI FINI DELLA STESURA DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 2026-2028

Data	31/12/2025	Segretario generale
------	------------	---------------------

1710 - CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

4122 RAPPORTO CONCLUSIVO SU DUE INTERVENTI A TITOLARITA' FINANZIATI CON FSC

Data	31/12/2025	
------	------------	--

1711 - INDIZIONE PROCEDURE D'APPALTO COME SOGGETTO AGGREGATORE E GESTIONE DELLE CONVENZIONI ATTIVE

4116 PROCEDURE BANDITE (DI CUI UNA IN ACCORDO CON ALTRO SOGGETTO AGGREGATORE)

Numero	2	
--------	---	--

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

PALTRINIERI FABRIZIA

1679 - SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO

4029 DEFINIZIONE DEL PIANO DI INTERVENTO METROPOLITANO 2025/2026 PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE SCOLASTICO-FORMATIVO E LE COMPETENZE PER LA VITA Data 30/09/2025 Trombetti

1681 - INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

4042 REPORT DI ANALISI E RICOGNIZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE NELL'AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA IN TEMA DI ERS FINALIZZATO A DELINEARE FUTURE AZIONI DELLA FONDAZIONE ABITARE BOLOGNA Data 31/12/2025

1685 - SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO

4051 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE CTSSM Numero 7 Trombetti

1690 - PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA

4063 REDAZIONE PIANO ANNUALE DI PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA Data 30/11/2025 Biagetti

TROMBETTI GIOVANNA

1646 - PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'ISTITUZIONE VILLA SMERALDI MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA DELLA CITTÀ METROPOLITANA

4366 ATTIVAZIONE PROCEDURA PER UTILIZZO NUOVA LOCANDA Data 30/06/2025

1649 - RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.

4345 AZIONI PROPEDEUTICHE ALL'INSEDIAMENTO NEGLI SPAZI PRESSO IL NUOVO POLO LAVORO DI VIA TIARINI, BOLOGNA Numero 2 Paltrinieri, Tommesani

1746 - POSIZIONARE IL TERRITORIO METROPOLITANO BOLOGNESE COME POLO ATTRATTIVO DI LIVELLO EUROPEO PER INVESTIMENTI A FORTE POTENZIALE DI INNOVAZIONE.

4224 REALIZZAZIONE DI UN DOCUMENTO DI INDIRIZZO PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ Data 31/12/2025 Panaro (CoBo)

PERFORMANCE

Nella Sezione performance, per ciascun Obiettivo OPERATIVO del DUP, sono definiti degli obiettivi SPECIFICI e i relativi indicatori (a valenza annuale) per misurare l'azione amministrativa e la creazione di valore pubblico.

Sono inoltre monitorati inseriti gli obiettivi che fanno riferimento alle *modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e i Progetti di digitalizzazione*. Infatti esiste una stretta relazione tra il concetto di accountability (e le sue pratiche) con quello di trasparenza e partecipazione: quanto più l'attività dell'ente è trasparente e diffusa, tanto più il cittadino è in condizione di partecipare consapevolmente alla gestione della cosa pubblica.

QUADRO DI SINTESI DI OBIETTIVI ED INDICATORI

Descrizione CdR	Performance 2024		Performance 2025	
	Obiettivi specifici	Indicatori	Obiettivi specifici	Indicatori
Area Pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	11	32	10	30
Area Risorse Programmazione e Organizzazione	25	95	32	98
Area Sviluppo delle infrastrutture	13	14	12	12
Area Sviluppo Delle Infrastrutture - Settore Appalti per le Infrastrutture	6	12	6	17
Area sviluppo delle infrastrutture - Settore strade sicurezza e ciclovie	8	15	16	22
Area Sviluppo Economico e Sociale	36	91	43	111
Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale	24	42	16	40
Corpo di polizia locale della città metropolitana	3	14	3	13
Direzione Generale	8	14	6	14
Segreteria Generale			1	3
Settore Affari Generali E Istituzionali Appalti Metropolitani e Partecipazioni Societarie	15	46	15	46
Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato	20	31	23	35
TOTALE	169	406	183	441

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 **1621** **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
3866 FORMULAZIONE DI PARERI DI CONFORMITA' URBANISTICA E TERRITORIALE IN SEDE DI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI E VALUTATIVI AMBIENTALI	Numero	25
3867 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

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

Obiettivo Performance **1622** **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
3868 FORMULAZIONE DI VALUTAZIONI URBANISTICHE E AMBIENTALI NELL'AMBITO DELL'ITER DI APPROVAZIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI	Numero	20
3869 PUBBLICAZIONE ANNUALE DEI MOSAICI DEI PIANI URBANISTICI COMUNALI IN MODALITA' OPEN DATA	Data	31/12/2025
3870 MONITORAGGIO SUL SITO DELL'AREA DELL'ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

233

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

Obiettivo Performance

1627

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

3883	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'EMANAZIONE BANDO PROGRAMMI METROPOLITANIDI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2025
3884	ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA PREDISPOSIZIONE DI STUDI DI FATTIBILITA' SU AMBITI DI RIGENERAZIONE URBANA	Data	31/12/2025
3885	REPORT ANNUALE FONDO PEREQUATIVO	Numero	1
3886	ATTIVITA' DI SUPPORTO E COORDINAMENTO PER LE OFFICINE METROPOLITANE DI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

154 ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA

Obiettivo Performance

1619 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

3857	PARTECIPAZIONE AI TAVOLI MINISTERIALI PUMS	Numero	2
3858	COORDINAMENTO TAVOLI SVILUPPO TPL NEGLI AMBITI INDUSTRIALI E LOGISTICI/ACCORDI	Numero	2
3913	AGGIORNAMENTO PFTE METROBUS SAN DONATO	Data	31/12/2025
3995	ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA PREDISPOSIZIONE DI STUDI DI FATTIBILITA' SU AMBITI DI RIGENERAZIONE URBANA	Data	31/12/2025
4367	PREDISPOSIZIONE ATTIVITA' AGGIORNAMENTO PIANO URBANO MOBILITÀ SOSTENIBILE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

BICIPOLITANA

Obiettivo operativo

155

LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Obiettivo Performance

1620

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 Ciclovía del Sole, la Ciclovía del Reno, la Ciclovía del Santerno, la Ciclovía del Navile, la Ciclovía Idice-Zena, la Ciclovía della Lana, la Ciclovía BoRa, e le altre ciclovie individuate nel PUMS .

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3996 SUPPORTO PROGETTAZIONE/COORDINAMENTO CICLOVIA DEL SOLE

Numero

2

3997 AGGIORNAMENTO RETE CICLOTURISTICA

Data

31/12/2025

3998 MAPPA INTERATTIVA CICLOTURISTICA

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 225 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

Obiettivo Performance 1625 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
3876 AGGIORNAMENTO MANUALE SEGNALETICA BICIPOLITANA	Data	31/12/2025
3877 AGGIORNAMENTO MANUALE PER LA PROGETTAZIONE DELLA BICIPOLITANA	Data	30/06/2025
3878 AGGIORNAMENTO SITO BICIPOLITANA E DATI CICLABILI OPEN	Numero	1
3879 MONITORAGGIO DEI FLUSSI CICLABILI E COORDINAMENTO COMUNI	Data	31/12/2025
3880 COORDINAMENTO E SUPPORTO COMUNI FINANZIAMENTO ED ATTUAZIONE RETE	Data	31/12/2025

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 1628 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.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3887 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

Obiettivo operativo 159 RIQUALIFICARE E RIGENERARE IL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance 1623 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
3871 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA	Data	31/12/2025
3872 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE BANDO PERIFERIE	Data	31/12/2025

IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

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

Obiettivo Performance 1626 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
3881 AGGIORNAMENTO ANNUALE DEI DATI CONSUMO DI SUOLO	Numero	1
3882 AGGIORNAMENTO TEMATICHE SPECIFICHE SU CONSUMO DI SUOLO E TERRITORIO RURALE	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

204

REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1624

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

3873	RESOCONTO TAVOLI PER LO SVILUPPO DEL TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITA' SOSTENIBILE NELLE AREE PRODUTTIVE	Data	31/12/2025
3874	RESOCONTO DELLE ATTIVITA' DI COORDINAMENTO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL PSNMS (2019-2033) ASSEGNATE ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA PER IL RINNOVO DELLA FLOTTA BUS	Data	31/12/2025
3875	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEI TAVOLI PER L'ATTUAZIONE DEL SFM E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FERROVIARI	Numero	3

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo **137** PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)

Obiettivo Performance **1671** **RISULTATI DELLA RILEVAZIONE SUGLI INCIDENTI STRADALI**

La rilevazione dei dati sugli incidenti stradali consente di produrre analisi e dettagli territoriali utili alla definizione dei Piani di sicurezza e di mobilità. Si aggiornano progetti interattivi, mappa di rischio, rapporto annuale e si risponde alle esigenze informative degli Enti del territorio, quali, la predisposizione del PUMS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4006 REPORT SUGLI INCIDENTI STRADALI NEI COMUNI DELLA CITTÀ METROPOLITANA

Numero

1

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

Obiettivo Performance **1672** **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 2025; 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

4007 REPORT SU INDAGINE TPL PER SRM, EDIZIONE 2025

Numero

1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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 1673 **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
4008 REPORT SU INDIRIZZI SCOLASTICI E PREISCRIZIONI	Numero	1

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 1674 **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
4009 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1717

SERVIZIO DI SUPPORTO PER IL RECLUTAMENTO E LA GESTIONE DEL PERSONALE AL TERRITORIO METROPOLITANO

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

4133	COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLE ASSUNZIONI PER IL PIANO EMERGENZA ALLUVIONI	Data	31/12/2025
4134	RICOGNIZIONE FABBISOGNI E REALIZZAZIONE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AGGREGATO PER IL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4198	STUDIO FATTIBILITÀ PER AVVIO SERVIZIO ISPETTIVO METROPOLITANO	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1736	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
4180 NUMERO PROCEDIMENTI NON SOSPESI CONCLUSI NEI TERMINI (PERCENTUALE)	Numero	100
4181 NUMERO CASI ISTRUITI SUI CASI SEGNALATI (PERCENTUALE)	Numero	100

Obiettivo Performance	1743	PROMUOVERE IL CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA GESTIONE DEL TAVOLO TECNICO METROPOLITANO
------------------------------	-------------	--

Gestire il tavolo tecnico metropolitano come uno spazio di confronto, discussione e approfondimento con gli enti del territorio metropolitano, focalizzandosi su tematiche relative alla gestione e valorizzazione delle risorse umane e alla contrattazione collettiva.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4197 CONFRONTO SUL NUOVO CCNL 2022-2024	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

263

STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1669

STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

Produzione di dati statistici e loro rappresentazione grafica e realizzazione di studi e ricerche a supporto degli enti locali del territorio metropolitano (Comuni e Unioni della Città Metropolitana): - Analisi sui dati metropolitani e per Unione dell'indagine 2024 sulla Qualità della vita;- Aggiornamento e revisione dell'Atlante metropolitano: mappe, tabelle e schede territoriali tematiche fino a livello comunale;- Studi dinamici sulla popolazione per territorio, fino a livello comunale;- 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

3999	REPORT SU INDAGINE QUALITA' VITA 2024 SU DATI CM E PER UNIONE	Numero	1
4000	REALIZZAZIONE E PUBBLICAZIONE DI SCHEDE TERRITORIALI INTERATTIVE SUL SITO	Data	31/12/2025
4001	AGGIORNAMENTO DELL'AVVISO PER ALBO/ELENCO NOMINATIVI DI POTENZIALI RILEVATORI CENSUARI	Data	30/06/2025
4002	ATLANTE: AGGIORNAMENTO E REVISIONE	Data	31/12/2025
4003	STUDIO DINAMICO PER TERRITORIO SULLA POPOLAZIONE	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo 121 **STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

Obiettivo Performance 1666 **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. Collaborazione con Cervap (Centro ricerche valore pubblico dell'Università di Ferrara) per la misurazione del Valore Pubblico delle Cm. Collaborazione con Regione Emilia-Romagna, Comune di Bologna e PSM per misurazione del Valore Pubblico di filiera, anche nell'ottica degli obiettivi previsti dal Progetto Nazionale del MASE. Collaborazione col FORMEZ nell'ambito del Progetto ASK, su misurazione valore pubblico e creazione di dashboard interattiva.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3975	COLLABORAZIONE CON CERVAP E FORMEZ (PROGETTO DI ASK PUBLIC VALUE) PER MISURAZIONE VALORE PUBBLICO	Data	31/12/2025
3976	PREDISPOSIZIONE SEZIONE VP PER DUP PIAO E RELAZIONE	Numero	3
3977	'CITTA' METROPOLITANE A CONFRONTO': AGGIORNAMENTO E REPORT	Data	31/12/2025
3979	RAPPORTI DI CARATTERE DEMOGRAFICO E SOCIO-ECONOMICO	Numero	4
3992	COLLABORAZIONE CON RER E COBO PER PROGETTO MASE SULLA MISURAZIONE VALORE PUBBLICO DI FILIERA	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1667 **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:- progettazione e realizzazione dell'indagine sulla qualità della vita 2025;- 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. - 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;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

3980	PROGETTAZIONE STUDI E PUBBLICAZIONI SU SCALA COMUNALE E METROPOLITANA	Data	31/12/2025
3983	REPORT SU INDAGINE QUALITA' VITA 2025	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo Performance

1668

FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN

Si assolvono le funzioni previste dall'Ufficio di statistica attraverso l'esecuzione delle rilevazioni obbligatorie. Prosegue la rilevazione degli incidenti stradali con relazione con le Forze dell'Ordine e controlli qualitativi e quantitativi dei dati raccolti, come previsto dal Programma Statistico Regionale. Prosegue la rilevazione, sempre prevista nel PSN, 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.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3985 SISTEMA INFORMATIVO ANAGRAFICO COMUNALE

Data

31/12/2025

3987 REPORT CON MAPPE SULLA FRAGILITÀ

Numero

1

3989 BES DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

1609

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

3826 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Data

31/01/2025

Obiettivo Performance

1610

CONTROLLO DI GESTIONE

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. Relazione al conto annuale 2024 con l'istruttoria e il caricamento dei dati sull'applicativo SICO delle tabelle T18 (modalità di gestione delle risorse), T19 (ore lavorate) e T20 (prodotti).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3827 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO SERVIZIO LAVORO

Numero

1

3828 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ARPAE

Numero

1

3829 RELAZIONE ALLEGATA AL CONTO ANNUALE 2024

Data

15/06/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1611

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

3830	APPROVAZIONE RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE 2024 (ALLEGATO AL RENDICONTO)	Data	30/04/2025
3831	APPROVAZIONE RENDICONTO 2024	Data	30/04/2025
3832	APPROVAZIONE VERIFICA SALVAGUARDIA EQUILIBRI E ASSESTAMENTO GENERALE DI BILANCIO 2025-2027	Numero	2
3833	APPROVAZIONE DUP 2025-2027	Data	31/07/2025
3834	APPROVAZIONE BILANCIO CONSOLIDATO 2024	Data	30/09/2025
3835	PREDISPOSIZIONE BUDGET E SCHEMI DUP E BILANCIO NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE	Data	31/10/2025
3836	APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027	Data	31/12/2025
3837	APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027	Data	31/12/2025
3838	APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE NEL RISPETTO DEI TERMINI 2025-2027	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1612

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

3839	APPROVAZIONE RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE 2024	Data	31/03/2025
3840	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Data	15/03/2025
3841	MONITORAGGIO INFRANNUALE AL 31/05	Data	15/07/2025
3842	PREDISPOSIZIONE PIAO SEZIONE PERFORMANCE	Data	13/02/2025
3843	MAPPATURA DELLE ATTIVITA	Numero	1
3844	MONITORAGGIO PROCEDIMENTI	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1724	BILANCIO: GESTIONE
------------------------------	-------------	---------------------------

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
4164 RISPETTO DEI TERMINI DI LEGGE PER LA REGOLARIZZAZIONE DEI PROVVISORI DI ENTRATA (PERCENTUALE)	Numero	70
4165 MONITORAGGIO DEI TERMINI DI PAGAMENTO - INDICE DI TEMPESTIVITÀ DI PAGAMENTO	Tempo medio	30
4166 STUDIO FATTIBILITÀ FUNZIONE ESPLORATORE COMPLETO CON OSCURAMENTO DATI STIPENDIALI	Data	30/04/2025
4206 ADOZIONE DEL PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA CON IL CRONOPROGRAMMA DEI PAGAMENTI E DEGLI INCASSI AI SENSI DEL DL. 155/2024	Data	28/02/2025
4282 ISTITUZIONE REGISTRO DEI CREDITI STRALCIATI	Data	31/12/2025
4294 APPLICAZIONE DELLE NUOVE NORME PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance	1725	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
4167 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
4168 DELIBERE DI PRELEVAMENTO DAL FONDO DI RISERVA (PERCENTUALE NUMERO DELIBERE APPROVATE SU NUMERO RICHIESTE DAI SETTORI)	Numero	100
4169 DETERMINAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO	Data	31/01/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1726 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
4170 ISTITUZIONI - ATTI VERIFICATI/PARIFICATI PRODOTTI (PERCENTUALE)	Numero	100
4171 GESTIONE CHECK LIST PER LA MISURAZIONE DELLE CRITICITÀ (100% DETERMINE)	Numero	100

Obiettivo Performance 1727 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
4172 ADEMPIMENTI RELATIVI AL RUOLO DI ENTE CERTIFICATORE (PERCENTUALE)	Numero	100

Obiettivo Performance 1728 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
4173 MONITORAGGIO MENSILE DELL'ANDAMENTO DELL'ENTRATA PER LA STIMA DELL'IMPATTO DELLA CRISI FINANZIARIA SULLE ENTRATE TRIBUTARIE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1729 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
4174 RAZIONALIZZAZIONE ITER DELLE RILEVAZIONI CONTABILI	Data	31/12/2025

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 1714 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
4124 DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DEI CONTROLLI A CAMPIONE DEL SERVIZIO ISPETTIVO	Data	31/12/2025
4125 RACCOLTA DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'	Data	31/12/2025
4126 RACCOLTA DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI INERENTI L'ASSUNZIONE DI ALTRE CARICHE PRESSO ENTI PUBBLICI O PRIVATI E RELATIVI COMPENSI A QUALSIASI TITOLO	Data	31/12/2025
4148 STUDIO EALBORAZIONE WORK FLOW PER LA RACCOLTA DELLE DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI SUGLI EMOLUMENTI A CARICO DELLA FINANZA PUBBLICA	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1718

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.Gestione rendicontazione da parte dei comuni e/o dei soggetti affidatari del TEFA mediante form per la reportistica semestrale sugli importi emessi e trimestrale sugli incassi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4136	IMPLEMENTAZIONE PROCESSO PER LA GESTIONE DINAMICA DEI DATA BASE SITIPATRI E ESITIIMU REALITIVAMENTE AI TRIBUTI PASSIVI	Data	31/12/2025
4137	ELABORAZIONE DEGLI INVENTARI DEI BENI MOBILI SU MODULO CFA	Data	31/12/2025
4138	PREDISPOSIZIONE BILANCIO CONSOLIDATO FINANZIARIO CON MODULO CFA	Data	30/04/2025
4269	STUDIO FATTIBILITA' PRDISPOSIZIONE FLUSSO DIGITALE MEDIANTE FORM PER LA GESTIONE DELLE RENDICONTAZIONI TEFA	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

176

SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo Performance

1719

AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE

Aggiornare e migliorare il sistema regolamentare per assicurare che l'ente operi in piena conformità con le normative vigenti. Introduzione di regole efficaci per semplificare e ottimizzare i processi decisionali e operativi, con l'intento di potenziare l'efficienza dell'azione amministrativa e garantire maggiore trasparenza e responsabilità

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4139	REDAZIONE PROPOSTA NUOVO REGOLAMENTO PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO	Data	31/12/2025
4140	PROPOSTA DI REGOLAMENTO SULLA RISCOSSIONE	Data	31/12/2025
4142	AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO SUCCESSIVO	Data	31/12/2025
4143	AVVIO DELLE NUOVE MODALITA' DEMATERIALIZZATE PER LA GESTIONE DELLE TRASFERTE	Data	31/03/2025
4183	APPROVAZIONE DISCIPLINA PROGRESSIONI TRE LE AREE ORDINARIE	Data	31/12/2025
4185	APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE RISORSE PER LE FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DEL D.LGS. 36/2023	Data	31/07/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

1613

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 relazione del medico nell'ambito della Riunione periodica ai sensi dell'art. 35, e suoi allegati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3845 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2025

3846 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Numero

1

Obiettivo Performance

1670

STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE

Nell'ambito delle politiche di "salute organizzativa", predisposizione di un report annuale contenente dati e analisi sul personale dell'Ente, con particolare attenzione al monitoraggio e all'elaborazione dei dati relativi al lavoro agile. Inoltre, definizione di KPI (Key Performance Indicators) per valutare le principali tendenze e identificare i fattori chiave di interesse.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4004 MONITORAGGIO LAVORO AGILE

Numero

1

4005 REPORT DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA

Numero

1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1715	ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE 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
4127 REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO (PERCENTUALE)	Numero	80
4128 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO PTFP	Data	13/02/2025
4130 RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (COMMA 557 L. 296/2006, LAVORO FLESSIBILE DL 78/2010, VALORE SOGLIA DL 34/2019)	Numero	3
4199 PROGETTAZIONE E AVVIO DELLO STRUMENTO PER LA GESTIONE DEL PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance	1716	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.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4131 ELABORAZIONE SCHEMA PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO	Data	31/12/2025
4132 GESTIONE FLUSSO APPLICATIVO ALA E WORK FLOW E AVVIO LAVORO AGILE 2025-2027	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1721	GESTIRE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CONTRATTO INTEGRATIVO E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE
------------------------------	-------------	--

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
4149 LIQUIDAZIONE COMPENSI AVVOCATURA EFFETTUATA ENTRO LE DUE MENSILITA' SUCCESSIVE ALLA RICHIESTA (PERCENTUALE)	Numero	100
4152 LIQUIDAZIONE PERFORMANCE RISULTATO ANNO PRECEDENTE	Data	31/07/2025
4153 CONCLUSIONE PROCESSO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI E DIRIGENTI ANNO PRECEDENTE	Data	30/06/2025
4154 LIQUIDAZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ATTIVITA' CONCLUSE (D.LGS. 50/2016)	Data	31/05/2025
4159 STUDIO DI FATTIBILITA' PER LA GESTIONE AUTOMATIZZATA DEGLI INCENTIVI TECNICI (CONTROLLO, CALCOLO E CONTABILIZZAZIONE)	Data	01/12/2025

Obiettivo Performance	1722	GESTIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE RELAZIONI SINDACALI NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CCNL
------------------------------	-------------	---

Migliorare le condizioni lavorative e retributive dei dipendenti attraverso accordi integrativi che, in coerenza con gli obiettivi e le esigenze organizzative dell'Ente, valorizzino il merito e promuovano il benessere organizzativo nel rispetto dei vincoli normativi e delle risorse disponibili.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4155 COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AI DIPENDENTI E AI DIRIGENTI	Data	31/07/2025
4156 SOTTOSCRIZIONE ACCORDO FONDO DIRIGENTI 2025	Data	31/12/2025
4177 SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2025-2027 DIP	Data	31/12/2025
4178 RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU) DEL PERSONALE DEI COMPARTI	Data	31/05/2025
4179 SOTTOSCRIZIONE ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DEL D.LGS. 36/2023	Data	31/05/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1723	FORMAZIONE
------------------------------	-------------	-------------------

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
4160 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
4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4162 SVILUPPO PROCESSO FORMAZIONE DALLA PROGRAMMAZIONE ALL'EROGAZIONE SUL MODELLO DELLE COMPETENZE	Data	31/12/2025
4163 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	13/02/2025

Obiettivo Performance	1731	OTTIMIZZARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE
------------------------------	-------------	--

Adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale, dei processi interni e delle procedure operative tramite analisi mirate, elaborate in funzione degli obiettivi di organizzazione definiti all'interno del PIAO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4175 REVISIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE	Data	30/06/2025
4176 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO ORGANIZZAZIONE	Data	13/02/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1640

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

3907 ESECUZIONE LAVORI

Data

01/09/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

Obiettivo operativo

202

REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

Obiettivo Performance

1632

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

3899 ULTIMAZIONE LAVORI

Data

01/09/2025

Obiettivo Performance

1633

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

3900 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

Obiettivo Performance

1634

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

3901 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

70

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1635	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

3902 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Data

01/09/2025

Obiettivo Performance	1636	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

3903 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

80

Obiettivo Performance	1637	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

3904 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

60

Obiettivo Performance	1638	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 spogliatoio inerbata; 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

3905 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Data

01/07/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1639	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
3906 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Data	01/09/2025

Obiettivo Performance	1794	NUOVO POLO DINAMICO VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - EURO 8.500.000
------------------------------	-------------	---

Approvazione in linea tecnica del progetto

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4362 APPROVAZIONE DEL PROGETTO TRAMITE IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM)	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

208

PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA

Obiettivo Performance

1641

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

3908 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

Obiettivo Performance

1642

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

3909 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

Area Sviluppo Delle Infrastrutture - Settore Appalti per le Infrastrutture

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo

218

LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI

Obiettivo Performance

1614

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

3892 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.

Data

20/10/2025

Obiettivo Performance

1617

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, Piattaforme di approvvigionamento digitale - PAD) nonché gestione delle rendicontazioni ai fini dell'erogazione dei finanziamenti esterni (ad esempio REGIS per i progetti PNRR nonchè Regione Emilia Romagna).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3910 INTERVENTI MONITORATI MEDIANTE PIATTAFORME DI APPROVVIGIONAMENTO DIGITALE - PAD

Numero

80

3911 INTERVENTI MONITORATI MEDIANTE OSSERVATORIO CONTRATTI PUBBLICI

Numero

200

3912 APPALTI MONITORATI MEDIANTE BANCA DATI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (BDAP)

Numero

200

4192 PERCENTUALE DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI PNRR

Numero

80

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1630	GESTIONE AMMINISTRATIVA FASE ESECUTIVA APPALTO
------------------------------	-------------	---

Predisposizione dei seguenti atti: determine di autorizzazione della consegna in via d'urgenza, richieste di documentazione per anticipazione contrattuale, determine di autorizzazione al subappalto, determine di approvazione varianti ai contratti in essere, determine di compensazione prezzi, 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
3889 DETERMINE DI AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO	Numero	50
3890 DETERMINE DI APPROVAZIONE VARIANTI CONTRATTUALI	Numero	10
4194 DETERMINE DI COMPENSAZIONE PREZZI	Numero	40

Obiettivo Performance	1631	APPROVAZIONE PROGETTI DELLE OPERE PUBBLICHE, GESTIONE DELLA FASE DI AFFIDAMENTO SINO ALLA STIPULA DEL CONTRATTO D'APPALTO
------------------------------	-------------	--

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. Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici mediante le piattaforme digitali di approvvigionamento in uso presso la Città metropolitana di Bologna (MePA e SATER).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3894 STIPULE MEDIANTE SCRITTURA PRIVATA DI CONTRATTI ATTUATIVI DI ADESIONE AD ACCORDO QUADRO	Numero	15
3895 DETERMINE DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI LAVORI DA AFFIDARE MEDIANTE ACCORDO QUADRO E DI AFFIDAMENTO DEL RELATIVO CONTRATTO ATTUATIVO	Numero	15
3896 STIPULA DI CONTRATTI MEDIANTE SCRITTURA PRIVATA E IN FORMA PUBBLICA AMMINISTRATIVA	Numero	60
3897 DETERMINE DI APPROVAZIONE PROGETTI LAVORI	Numero	40
3898 TRATTATIVE DIRETTE TRAMITE MERCATO ELETTRONICO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (MEPA) PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI (COMPRESI I SERVIZI DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA)	Numero	100
4363 TEMPO MEDIO DETERMINE DI APPROVAZIONE PROGETTO LAVORI (MERA APPROVAZIONE PROGETTO E NON AFFIDAMENTO)	Tempo medio	20
4364 TEMPO MEDIO DETERMINE APPROVAZIONE PROGETTO E AFFIDAMENTO.	Tempo medio	30

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1644

IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) NELLA FASE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI

Secondo quanto previsto dai D.M. 560/2017 e D.M. 312/2021 è divenuto progressivamente obbligatorio l'uso di metodi e strumenti elettronici di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture di cui all'art. 43, commi 1 e 2, del D.Lgs. 36/2023, che prevede che le stazioni appaltanti "adottano metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti". L'obbligo all'utilizzo del BIM decorre dal 1° Gennaio 2019 per le opere di importo pari o superiore a 100 milioni di euro e poi via via per importi minori: dal 2020 per i lavori complessi oltre i 50 milioni, dal 2021 per i lavori complessi oltre i 15 milioni, dal 2023 per le opere oltre i 5,35 milioni, dal 2025 per le opere oltre 1 milione. Dal 1° gennaio 2025 per la pubblicazione delle procedure di appalto relative alle suddette opere sarà quindi necessario armonizzare la documentazione di gara a quella prevista dal BIM (capitolato informativo BIM, template per la compilazione dell'offerta di gestione informativa oGI, requisiti informativi del cespite immobile).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3915 PUBBLICAZIONE GARA CHE IMPLEMENTA METODOLOGIA BIM.

Numero

1

Obiettivo Performance

1795

STUDIO DI FATTIBILITA' TECNICA ED ECONOMICA PER ACCORDO QUADRO MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE

Redazione di uno studio di fattibilità per l'affidamento di un accordo quadro avente ad oggetto i lavori di manutenzione e gli interventi manutentivi sugli immobili delle scuole e delle sedi istituzionali della Città metropolitana di Bologna

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4365 REDAZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO AVENTE AD OGGETTO I LAVORI DI MANUTENZIONE E GLI INTERVENTI MANUTENTIVI SUGLI IMMOBILI DELLE SCUOLE E DELLE SEDI ISTITUZIONALI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Data

30/09/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Area sviluppo delle infrastrutture - Settore strade sicurezza e ciclovie

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

133

MANUTENZIONE STRADALE

Obiettivo Performance

1698

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

4093 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA A: FINE LAVORI

Data

31/12/2025

4094 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA B: FINE LAVORI

Data

31/12/2025

4095 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA C: FINE LAVORI

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1699

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

4096 VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1700	RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA FONDI MIT 2021/2024 - EURO 1.309.499,25
------------------------------	-------------	---

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
4097 AVVIO SECONDA ISPEZIONE	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance	1702	ACCORDO QUADRO
------------------------------	-------------	-----------------------

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
4100 CONSOLIDAMENTO DEL CENSIMENTO, DEL RILIEVO E DEL SISTEMA INFORMATIVO	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance	1708	CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA
------------------------------	-------------	---

Revisione dei contratti già affidati, anche in considerazioni delle attività svolte dall'Accordo Quadro, sulle medesime strade di competenza

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4109 FINE REVISIONE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

Obiettivo Performance 1703 **ISTITUZIONE E PUBBLICAZIONE DI UN ELENCO DELLE STRADE PROVINCIALI PERCORRIBILI DAI VEICOLI AGRICOLI E LORO RIMORCHI (PER SAGOME E MASSE) CON OMOLOGAZIONE GLOBALE (RUE 167/2013).**

1) studio dei percorsi compatibili con la categoria dei veicoli e loro rimorchi sulle strade provinciali (o tronchi di esse) della CMB, con un primo "step" per analizzare "a tavolino" i bacini di utenza delle attività interessate (Imprese agricole, Consorzi agrari e Contoterzisti);2) sopralluoghi ed accertamenti tecnici in loco per i necessari riscontri di quanto indicato al punto 1;3) verifiche tecniche sulla transitabilità delle opere d'arte interessate dal passaggio di carichi ingombranti (fino a 58 tonnellate); sono stati individuati, per ogni annualità, circa 70 ponti da esaminare se di portata compatibile con i carichi eccezionali previsti. Le verifiche saranno condotte in ottemperanza al LL.GG. del Decreto del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili 1° luglio 2022, pubblicato nella GU del 23.08.2022, cosiddette LL.GG. Ponti, secondo un livello di analisi almeno di tipo 3 nella condizione di operatività di "Transitabilità" di veicoli speciali. Le verifiche tecniche, così redatte, saranno sottoposte alla validazione del dirigente;4) approvazione e conseguente pubblicazione nell'Archivio Regionale delle Strade (ARS) della Regione Emilia-Romagna, ai sensi dell'art. 226 del NCdS e della L.R. 13/2015, dell'Elenco delle strade percorribili dai veicoli agricoli M.R. e finalizzato al rilascio delle autorizzazioni alla circolazione degli stessi (c. 8, art. 104, NCdS).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4101 MONITORAGGIO INTERMEDIO ED AGGIORNAMENTO DEL 1° DEI 3 STRALCI ANNUALI	Data	30/06/2025
4106 PROPOSTA INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL 1° DEI 3 STRALCI ANNUALI	Data	31/12/2025

Obiettivo operativo 137 **PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)**

Obiettivo Performance 1701 **PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA STRADALE - PIMES**

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
4098 FINE PROGETTAZIONE PRIMO GRUPPO INTERVENTI	Data	31/12/2025
4099 APPROVAZIONE DEL PIMES	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

Obiettivo Performance 1704 **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
4102 FINE LAVORI	Data	31/12/2025

BICIPOLITANA

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

Obiettivo Performance 1707 **CICLOVIA DEL SOLE**

Affidamento ad operatore economico specializzato della manutenzione ordinaria della Ciclovia del Sole 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
4105 APPROVAZIONE PROGETTO ESECUTIVO CICLOVIA DEL SOLE LOTTO PRIORITARIO 1	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

Obiettivo operativo 198 SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Obiettivo Performance 1706 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
4104 AGGIUDICAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025

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 1742 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
4195 NUMERO INCONTRI	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1797

Ordinanza n. 19 - Somme Urgenze - Integrazione Emilia Romagna e Toscana 19 Gennaio 2024

L'ordinanza del Commissario straordinario provvede, in esito alla ulteriore ricognizione degli interventi realizzati in regime di somma urgenza segnalati dalle regioni Emilia-Romagna e Marche, al finanziamento di ulteriori interventi eseguiti nei territori colpiti dall'emergenza.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4368 SP 36 "VAL DI ZENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI

Data

01/10/2025

Obiettivo Performance

1798

ORDINANZA N. 13 - INTERVENTI URGENTI INFRASTRUTTURE STRADALI REGIONE EMILIA ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE - 12 NOVEMBRE 2023

L'ordinanza del Commissario straordinario provvede, in esito alla ricognizione degli interventi di ricostruzione, di ripristino e di riparazione per le più urgenti necessità, al finanziamento del piano degli interventi di messa in sicurezza e ripristino della viabilità delle infrastrutture stradali, da attuare nei territori delle regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche, interessati dagli eventi alluvionali verificatisi a far data dal 1° maggio 2023.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4369 SP FONDO VALLE SAVENA - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.390.000,00 - INIZIO LAVORI

Data

30/06/2025

4370 SP 7 VALLE DELL'IDICE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE NEI COMUNI DI OZZANO DELL'EMILIA E MONTERENZIO - EURO 3.648.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1799 **Ordinanza n. 28 - Interventi Somma urgenza Regione Emilia Romagna - 23 Luglio 2024**

L'ordinanza del Commissario straordinario provvede, in esito alla ulteriore ricognizione degli interventi realizzati in regime di somma urgenza segnalati dalle regioni Emilia-Romagna e Marche, al finanziamento di ulteriori interventi eseguiti nei territori colpiti dall'emergenza.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4371 SP 325 DAL KM 5+750 AL KM 7+950 E AL KM 10+190 E 12+600 - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE, EURO 3.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025
4373 SP 610 SELICE O MONTANARA IMOLESE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 4.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1800 **Ordinanza n. 35 - PNRR - 01 Ottobre 2024**

L'ordinanza del Commissario straordinario provvede, nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza al finanziamento di un insieme ampio ed articolato di interventi, per la messa in sicurezza da frane, la riduzione del rischio di alluvioni e altre misure strutturali per la mitigazione del rischio idrogeologico. Nello specifico, tali interventi oltre a garantire la messa in sicurezza delle zone edificate e dei bacini idrografici esposti al rischio idrogeologico, prevedono azioni mirate per il risanamento ambientale e la mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici, garantendo un livello più elevato di controllo e di gestione del rischio di alluvione, nonché consentendo il ripristino e la riqualificazione del patrimonio residenziale pubblico, delle infrastrutture viarie e ferroviarie e delle strutture socio-sanitarie.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4374 SP36 VAL DI ZENA - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO € 1.400.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1801 **Ordinanza n. 33 - Ulteriori Urgenti necessità - 01 Ottobre 2024**

L'ordinanza del Commissario straordinario provvede, al finanziamento di ulteriori interventi di ricostruzione, di ripristino e di riparazione per le più urgenti necessità dei territori colpiti, aventi nesso di causalità con gli eventi alluvionali verificatisi nel maggio 2023.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4375 SP 75 MONTEMAGGIORE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 927.000,00 - INIZIO LAVORI	Data	30/06/2025

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

1615

SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.

Si intende rivedere le pagine web del Servizio amministrativo Trasporti con riguardo alla sezione della vigilanza, anche a seguito della ripresa della stessa in maniera programmata, e alla sezione antimafia, per le molteplici semplificazioni intervenute sui vari comparti a seguito dell'introduzione del regime di SCIA e di comunicazione. Si intende inoltre elaborare dei modelli fac-simile per la gestione dei procedimenti e dei relativi flussi in materia di conto proprio, tramite workflow, con anche la previsione dell'utilizzo del bollo virtuale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3848 REALIZZAZIONE DI MODELLI FAC-SIMILE PER LA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI E DEI RELATIVI FLUSSI IN MATERIA DI CONTO PROPRIO, TRAMITE WORKFLOW, CON LA PREVISIONE DELL'UTILIZZO DEL BOLLO VIRTUALE.

Data

30/06/2025

3849 REVISIONE DELLE PAGINE WEB DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO TRASPORTI IN PARTICOLARE CON RIGUARDO ALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO E VIGILANZA E DI ANTIMAFIA.

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1616

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 2025 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

3850 IMPLEMENTAZIONE DI SCIA E COMUNICAZIONI INFORMATIZZATE PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' DI OFFICINA DI REVISIONE.

Data

31/12/2025

3851 ADOZIONE DI REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DI OFFICINA DI REVISIONE.

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

214

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

Obiettivo Performance

1745

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

4215	REALIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER MEETING DEI PROGETTI	Data	31/12/2025
4216	MONITORAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO POSSIBILI SUI BANDI EUROPEI E PROGETTAZIONE SUI PROGRAMMI EUROPEI.	Data	31/12/2025
4217	PRODUZIONE DI REPORT TECNICI E FINANZIARI PER L'UNIONE EUROPEA SUI PROGETTI APPROVATI NEI PROGRAMMI DI COOPERAZIONE INTERREGIONALE	Numero	6

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

224

INSIEME PER IL LAVORO

Obiettivo Performance

1648

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 partecipano al Board 120 imprese circa e sono circa 600 quelle che collaborano con il programma. Obiettivo per il 2025 è mantenere la vivacità di relazioni in essere con le imprese tramite incontri individuali con nuove e vecchie imprese, partecipazione ad eventi, costruzione e promozione di eventi e campagne di fidelizzazione ad hoc e specifiche campagne di comunicazione anche tramite social quali linkedin. Le attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.; le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3925 INCONTRI CON SINGOLE IMPRESE

Numero

8

3926 PARTECIPAZIONE AD EVENTI ESTERNI (SEMINARI E FIERE) E ATTIVITÀ PIANO UGUAGLIANZA BO

Numero

4

3927 EVENTO PER IMPRESE DEL BOARD

Numero

1

Obiettivo Performance

1649

RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, coordinano IXL che ha come mission intrinseca la ricerca continua di nuove forme di integrazione e innovazione con i servizi ad esso affini per cercare una collocazione sempre più idonea e adeguata ai bisogni delle persone e delle aziende. In tal senso anche gli strumenti di governance e gestione vengono aggiornati a seconda dei mutamenti esterni. Per il 2025 prosegue l'attività di integrazione dei flussi di lavoro con i servizi del del Comune di Bologna (in particolare i SST) 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 PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4344 AZIONI DI MONITORAGGIO DEI FLUSSI DI LAVORO INTERNI E CON IL COBO, AGENZIE PER IL LAVORO, ENTI DI FORMAZIONE

Numero

2

4345 AZIONI PROPEDEUTICHE ALL'INSEDIAMENTO NEGLI SPAZI PRESSO IL NUOVO POLO LAVORO DI VIA TIARINI, BOLOGNA

Numero

2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1783	INSERIMENTO LAVORATIVO
------------------------------	-------------	-------------------------------

Insieme per il lavoro ha come finalità l'inserimento nel mondo del lavoro di persone disoccupate, inoccupate, sotto occupate. Si stima per il 2025 un trend potenzialmente in crescita di attività in termini di inserimenti lavorativi, attività laboratoriali con utenti e di orientamento al lavoro dei candidati. Tali previsioni sono frutto delle attività di omogeneizzazione dei servizi di Insieme per il lavoro e Sportello comunale per il lavoro. Insieme per il Lavoro è inserito nell' Ufficio Comune CM e CoBO; le attività sono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4337 NUMERO BENEFICIARI ISCRITTI	Numero	500
4338 APPLICAZIONE PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ACCOMPAGNAMENTI MIRATI)	Numero	1
4339 NUMERO INSERIMENTI	Numero	350
4340 LABORATORI CON BENEFICIARI DI INSIEME PER IL LAVORO (BUSSOLA DEL LAVORO)	Numero	3

Obiettivo Performance	1785	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 reskilling o upskilling totalmente gratuiti per i beneficiari costruiti in collaborazione con enti di formazione della rete dei partner e lo Sportello per il lavoro. Il mercato del lavoro odierno richiede sempre maggiori competenze di dettaglio e relazionali definite sulla base delle esigenze del tessuto produttivo, su ciò è stata tarata la formazione proposta da Insieme per il lavoro ai propri beneficiari. Per il 2025 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 per autisti con patenti CQC/OSS). Le attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.; le azioni sono inserite nell' Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4342 NUMERO BENEFICIARI COINVOLTI NEI CORSI DI FORMAZIONE	Numero	50
4343 NUMERO CORSI DI FORMAZIONE COMPRESIVI CORSI SICUREZZA	Numero	8

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

246

ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI

Obiettivo Performance

1746

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 di analisi e progettazione che porti a definire un messaggio condiviso per promuovere l'attrattività della città in senso ampio, e trasversale ai differenti target (imprese, startup, investitori, talenti, turisti leisure e business). A quest'azione si affianca l'attività di branding e comunicazione finalizzata, più specificatamente, a rafforzare il posizionamento dell'area metropolitana bolognese nell'ambito dell'attrazione degli investimenti diretti internazionali, 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, nel quadro del progetto strategico Città della Conoscenza. Nel 2025 si rafforza quindi l'attività di comunicazione della proposta di valore in termini di attrattività, che sarà declinata, a seconda dei soggetti e dei mercati target, nonché dei canali e mezzi utilizzati. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4219 REVISIONE DEI CONTENUTI DEL SITO INVEST IN BOLOGNA

Data

30/10/2025

4223 PREDISPOSIZIONE DI SCHEDE PROMOZIONALI DI AMBITI TERRITORIALI

Numero

2

4224 REALIZZAZIONE DI UN DOCUMENTO DI INDIRIZZO PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1747

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

Nel 2025, 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 (es. ICE), la Regione e ART-ER, i Comuni e le Unioni, in stretta collaborazione con Confindustria Emilia Area Centro. L'attività si concretizzerà nella prosecuzione dell'attività di accompagnamento di soggetti interessati ad investire sul territorio, nella realizzazione di almeno un evento promozionale, 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, e redigere alcune value proposition tematiche. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4220 SOGGETTI PROPONENTI INVESTIMENTI INCONTRATI

Numero

10

4221 PARTECIPAZIONE A EVENTI DI PROMOZIONE E PER L'ATTRAZIONE DEGLI INVESTIMENTI .

Numero

1

4225 REALIZZAZIONE DI UN EVENTO PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DEL TERRITORIO

Data

30/09/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1748	SVILUPPO DEL PROGETTO LANDING SPOT PER FAVORIRE IL PRIMO INSEDIAMENTO DI IMPRESE, FONDI DI INVESTIMENTO E STARTUP
------------------------------	-------------	--

Nel 2025, nel quadro di Invest in Bologna e in stretto coordinamento con BIS-Bologna Innovation Square, si intende rafforzare le azioni per l'attrazione e l'accompagnamento di imprese, startup e fondi di investimento, nonché per il supporto post-insediamento, anche attraverso lo sviluppo del progetto Landing spot, che consiste nella messa a disposizione di uno spazio e di servizi dedicati, finalizzati a facilitare il primo insediamento di attori (imprese, startup, fondi di investimento) di rilevanza strategica. Tale azione mira inoltre a valorizzare il potenziale del Tecnopolo Manifattura quale fattore di sviluppo territoriale, attraendo soggetti in grado di sviluppare sinergie con esso, anche al fine di potenziarne l'impatto sull'ecosistema territoriale. Il progetto Landing spot è sviluppato in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e ART-ER, e si iscrive nel quadro del progetto PN METRO PLUS ed è inserito nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4226 PREDISPOSIZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ DEL PROGETTO LANDING SPOT	Data	31/12/2025
4227 INCONTRI CON SOGGETTI INTERESSATI A INSEDIARSI NEL LANDING SPOT	Numero	3

Obiettivo Performance	1749	RAFFORZAMENTO DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DELL'ECOSISTEMA BOLOGNESE
------------------------------	-------------	---

Nel 2025, nel quadro di Invest in Bologna e in stretto coordinamento con BIS-Bologna Innovation Square, si intende consolidare e rafforzare l'azione di promozione dell'ecosistema bolognese, al fine di rafforzarne il posizionamento internazionale come hub di innovazione e crescita economica sostenibile, anche al fine di favorire l'attrazione di imprese, startup, fondi di investimento e centri di ricerca internazionali. A questo fine, saranno curate alcune relazioni strategiche avviate nel 2024, quali quelle con l'Università della Virginia (UVA) e la Darden School of Business, con il Governo metropolitano di Tokyo e con il Comune di San Sebastian, nonché la partecipazione alla rete EUROCITIES. Obiettivo trasversale a tali relazioni è favorire gli scambi (anche in termini di mobilità di imprese, startup, ricercatori e ricercatrici), e sviluppare iniziative congiunte, sia in una prospettiva di breve termine (ad esempio partecipando congiuntamente a eventi) che di medio-lungo termine (ad esempio sviluppando progetti transnazionali). Nel 2025, si intende inoltre ampliare tale rete di relazioni, anche attraverso la collaborazione con altri attori del territorio che operano a livello internazionale. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4228 CONDIVISIONE DI UNA BOZZA DI ACCORDO CON IL GOVERNO METROPOLITANO DI TOKYO	Data	31/03/2025
4229 ORGANIZZAZIONE DI INCONTRI PER SVILUPPARE PROGETTI CON UVA E DARDEN SCHOOL	Numero	3
4230 PARTECIPAZIONE A ATTIVITÀ DI EUROCITIES - I&AMP;E WG	Numero	2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

247

NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE

Obiettivo Performance

1750

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

Per il 2025 si intende rafforzare l'attività di Progetti d'impresa, in forma integrata presso gli sportelli territoriali, perseguendo il miglioramento dei servizi e della loro comunicazione, consolidando il ruolo del servizio come riferimento per l'avvio d'impresa sul territorio. In questa prospettiva, si intende consolidare e possibilmente incrementare il numero di colloqui a sportello, migliorandone l'efficacia, anche attraverso la collaborazione e l'integrazione con i servizi di Insieme per il Lavoro per l'autoimpiego. Proseguirà l'azione di confronto, avviata nel 2024, delle attività degli sportelli territoriali per migliorare i flussi di lavoro e rafforzare le competenze dei referenti. L'azione di Progetti d'impresa sarà orientata in particolare a giovani e donne, anche grazie a una rete estesa di collaborazioni con altri attori del territorio. Progetti d'impresa agisce nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square e sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4231	COLLOQUI A SPORTELLO PROGETTI D'IMPRESA	Numero	100
4233	INCONTRI PER ATTIVAZIONE E RILANCIO SPORTELLI TERRITORIALI.	Numero	3
4234	REDAZIONE DI UN DOCUMENTO-GUIDA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI EROGATI A SPORTELLO	Numero	1

Obiettivo Performance

1751

PROMOZIONE DELL' IMPRENDITORIALITÀ E DELLA CULTURA D'IMPRESA ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE TERRITORIALE.

Nel 2025 si intende rafforzare il ruolo della Città metropolitana come attore, a servizio dei territori, per la promozione della cultura d'impresa e la diffusione delle opportunità imprenditoriali. Tale azione, che si concretizza in attività di animazione territoriale (incontri, seminari, workshop online e in presenza), 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 2025, 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 l'Area Sviluppo sociale e con i territori. Nel 2025, si svilupperanno azioni di animazione specifiche nell'ambito dell'Appennino, nel quadro del progetto BIS Brasimone e lungo il tracciato della Ciclovía del Sole. Le azioni di animazione operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square e sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4235	EVENTI FORMATIVI/INFORMATIVI SUL TERRITORIO METROPOLITANO ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SOGGETTI.	Numero	3
4236	PERSONE COINVOLTE NEGLI EVENTI.	Numero	70
4239	INCONTRO INDIRIZZATO AGLI STUDENTI DELLE SCUOLE.	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1752	CONSOLIDAMENTO DEL PREMIO BARRESI PER VALORIZZARE LE IMPRESE GIOVANI E SOSTENIBILI.
------------------------------	-------------	--

Dal 2016, la Città metropolitana di Bologna, nell'ambito delle attività dell'Area Sviluppo economico, 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 2025, 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, anche grazie alle risorse PN metro Plus che ne rafforzeranno la dotazione finanziaria. Il Premio Barresi si iscrive nel progetto BIS, Bologna Innovation Square e dell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4237 PUBBLICAZIONE E GESTIONE DELL'AVVISO PUBBLICO.	Data	31/12/2025
4238 REVISIONE DELL'AVVISO PUBBLICO AL FINE DI PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE CON ALTRE POLITICHE DELL'ENTE	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance	1753	PROMOZIONE DELLA NASCITA, SVILUPPO E ATTRAZIONE DI START-UP INNOVATIVE
------------------------------	-------------	---

Nel quadro delle azioni di BIS, anche capitalizzando l'importante esperienza di CTE COBO, a partire dal 2025 si intende delineare e attuare una strategia complessiva per promuovere la nascita, lo sviluppo e l'attrazione di startup innovative, che si concretizzerà nell'organizzazione e partecipazione a eventi, nello sviluppo - anche in collaborazione con altri attori - di programmi di incubazione e nella messa a sistema dei servizi di supporto e mentorship. Tali azioni si rivolgeranno primariamente a start-up e progetti imprenditoriali innovativi. Tali azioni si iscrivono nel quadro del PN metro Plus e dell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4240 ORGANIZZAZIONE/PARTICIPAZIONE A EVENTI DEDICATI ALL'ECOSISTEMA DELLE STARTUP	Numero	2
4241 ORGANIZZAZIONE DI UN PROGRAMMA DI SUPPORTO/INCUBAZIONE DI STARTUP	Data	31/12/2025
4242 PARTECIPAZIONE A UN EVENTO INTERNAZIONALE DI PROMOZIONE DELL'ECOSISTEMA DELLE START-UP	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

248

ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Obiettivo Performance

1754

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 favorire un dibattito sulle prospettive dell'economia di prossimità. Nell'ambito del Tavolo verrà avviata un'attività specifica di confronto e supporto a favore dei Comuni per la definizione e la gestione degli Hub urbani e di prossimità (L.R. 12/2023). 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

4243	INCONTRI DEL TAVOLO	Numero	3
4244	EVENTI PUBBLICI SU TEMATICHE TRATTATE DAL TAVOLO	Numero	1
4245	PRESENZE TOTALI NEGLI INCONTRI E NEGLI EVENTI PUBBLICI	Numero	90
4247	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEL CLUST-ER ECONOMIA URBANA	Numero	4
4250	AVVIO ATTIVITÀ DI SUPPORTO E CONFRONTO SU HUB URBANI E DI PROSSIMITÀ	Data	31/03/2025
4359	DEFINIZIONE CRITERI PER LA PROMOZIONE DI BANDI DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI DI UNIONI E COMUNI PER LA PROMOZIONE DELLA RETE DI PROSSIMITÀ	Data	31/12/2025
4360	REDAZIONE STUDIO DI FATTIBILITÀ PER LA REALIZZAZIONE DI UN PROGETTO METROPOLITANO PER L'ECONOMIA DI PROSSIMITÀ	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1755

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

Il Coordinamento metropolitano dei Suap si colloca nell'ambito delle politiche per lo sviluppo economico della Città metropolitana 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 2025 è di proseguire, con dialogo costante e incontri strutturati, il Tavolo metropolitano di coordinamento dei Suap. Proseguirà inoltre l'attività, avviata nel 2024 con la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, per la definizione di linee guida condivise inerenti i controlli delle Scia.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4248	INCONTRI DI COORDINAMENTO DEI SUAP	Numero	5
4249	REPORT E SCHEDE DI CHIARIMENTO, INFORMAZIONE E COORDINAMENTO SU TEMATICHE DI INTERESSE DEI SUAP	Numero	2
4251	PREDISPOSIZIONE DI UN DOCUMENTO GUIDA PER I CONTROLLI DELLE SCIA	Data	30/06/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

249

IL TALENTO COME RISORSA DI CRESCITA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1756

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

Bologna for Talent supporta il rafforzamento e l'innovazione del sistema economico dell'area metro, promuovendo azioni e servizi per favorire l'attrazione e la retention di talenti a elevata specializzazione di conoscenze e competenze e per promuovere l'area come destinazione in cui lavorare e vivere. Bologna for Talent agisce come soggetto facilitatore e attivatore dell'attrazione dei talenti, in sinergia con mondo economico, sistema universitario, Its e Afam, all'interno del sistema definito dalla L.R. n.2/2023. Bologna for Talent si rivolge a imprese, centri di ricerca e startup e talenti nazionali e internazionali e agisce attraverso l'affiancamento alle aziende nei loro inserimenti, realizzando accompagnamenti one-to-one ai profili professionali per aiutarli a conoscere e inserirsi nel contesto locale, approfondimenti tematici, azioni di promozione delle vocazioni. Per l'anno 2025, il servizio svilupperà azioni per rafforzare l'accompagnamento, per la promozione del territorio nella logica di favorire l'attrazione e la retention e per favorire la connessione tra talenti e imprese, e la collaborazione con la rete di stakeholder, a partire dall'Università di BO, oltre che con Regione ER e ART-ER. Inoltre, verrà rafforzata la rete con altre realtà internazionali.

Bologna for Talent opera nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Parte delle attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4255 INCONTRI CON AZIENDE

Numero

10

4256 ATTIVITÀ DI TUTORAGGIO

Numero

7

4257 EVENTO INTERNAZIONALE

Data

31/12/2025

4258 AZIONI DI PROMOZIONE E ATTRAZIONE TALENTI

Numero

2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

250

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

Obiettivo Performance

1757

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

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, vengono promosse azioni per la diffusione della conoscenza delle opportunità, sia tecnologiche che legislative, alle imprese, mettendo a regime l'attività di sportello. Particolare attenzione verrà data al contesto ambientalmente più delicato, quello appenninico, per il quale si proseguiranno le azioni di sportello per le imprese, avviate nell'ambito PNRR. Assume ruolo centrale il dialogo con l'associazionismo imprenditoriale, con alcuni enti di ricerca e Art-er. L'attivazione dello sportello metropolitano per le imprese è elemento rilevante in quanto luogo fisico e virtuale a carattere informativo, formativo e di orientamento sui temi green. Il supporto verte sulle principali tematiche e bisogni delle imprese sul fronte della sostenibilità, quali il risparmio e l'efficientamento energetico, le comunità energetiche, l'economia circolare. Particolare attenzione per l'avvio di un'azione di sperimentazione in ambito del settore Moda, per accompagnare le imprese verso una maggior attenzione ambientale nella filiera. Le azioni di sviluppo dell'innovazione green operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square. Parte delle attività vengono realizzate nell'ambito del PN METRO PLUS. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4264 AVVIO SPORTELLO METROPOLITANO

Data

30/09/2025

4265 AZIONI DI DISSEMINAZIONE

Numero

2

4266 REALIZZAZIONE ATTIVITÀ LABORATORIALI

Numero

2

4267 SPERIMENTAZIONE MODA: INCONTRI CON AZIENDE

Numero

2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo Performance

1758

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE LA CASA DELLE TECNOLOGIE EMERGENTI

Bologna ha l'opportunità unica che deriva dall'essere la culla della Data valley europea: qui infatti sorge il nuovo hub europeo della ricerca, il Tecnopolo Manifattura, con le infrastrutture e le competenze che concentra. Città metropolitana gestisce il progetto 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 combinazioni di azioni di innovazione digitale a favore di imprese e start up. Le azioni di sviluppo dell'innovazione digitale di CTE operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square e sono attuate nel quadro dell'Ufficio Comune Sviluppo economico imprese e occupazione CM-CoBo. Città metropolitana supporta la diffusione della cultura dell'innovazione e dei temi della transizione digitale verso imprese e cittadine e cittadini del territorio affinché possano orientarsi in modo compiuto e individuarne le opportunità. Con il sostegno delle risorse PON, l'area sviluppo economico attua azioni di informazione, disseminazione e di messa a sistema per diffondere le opportunità dell'innovazione. Le azioni di sviluppo dell'innovazione digitale di CTE, così come le azioni a supporto della diffusione della cultura dell'innovazione, operano nell'ambito di BIS Bologna Innovation Square e sono inserite nel quadro dell'Ufficio Comune Sviluppo economico imprese e occupazione CM-CoBo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4263 NUMERO DI PERSONE FISICHE COINVOLTE ALLE INIZIATIVE LEGATE ALLA CTE

Numero

300

4268 AZIONE DI DISSEMINAZIONE VERSO LE IMPRESE

Numero

1

4270 INCONTRI DI INFORMAZIONE PER I CITTADINI

Numero

2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

251

RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE

Obiettivo Performance

1759

BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS

BIS è lo strumento che promuove l'innovazione e favorisce ricadute e impatti sull'ecosistema metropolitano contribuendo alla realizzazione del disegno della Città della Conoscenza. BIS è una piattaforma di innovazione che stimola e supporta la nascita di progetti di sistema, favorisce eventi strategici per l'ecosistema, connette spazi, coordina e semplifica la collaborazione tra gli attori del territorio e aggrega servizi con un impatto sul sistema imprenditoriale. Essa opera da un lato costruendo la rete dell'innovazione del territorio metropolitano aprendosi all'adesione di beneficiari e produttori di innovazione, dall'altro realizzando e aggregando attività indirizzate a imprese e a startupper. La struttura di governance del progetto prevede un confronto costante con un Advisory Board, la messa in rete di stakeholder che credono nel progetto e lo sostengono 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. BIS Bologna Innovation Square è inserita nel quadro dell'Ufficio Comune Sviluppo economico imprese e occupazione CM-CoBo, le azioni sono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4271 PROGETTI DI SISTEMA SUPPORTATI

Numero

1

4272 INCONTRO ADVISORY BOARD

Numero

1

4273 NUOVE ADESIONI

Numero

10

4280 INCONTRI PER ADERENTI

Numero

2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1760 RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CLUBPRO E CONNESSIONE CON LE RETI DI IMPRESA.

Nell'ambito delle attività di rete con le imprese, CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, curano le attività di clubPRO, lo strumento del Sindaco che sviluppa lo scambio e il dialogo tra le imprese eccellenti e l'Amministrazione. In tale ambito l'Amministrazione condivide le principali linee politiche e di attività che si intrecciano con lambiscono temi d'interesse per le imprese e i loro lavoratori. Il club è un Advisory board che il Sindaco guida proponendo incontri plenari utili a lanciare o ricevere la restituzione di attività che sono sviluppate nel corso dell'anno attraverso percorsi verticali di sperimentazione su specifici temi. L'obiettivo è quello di stabilizzare il metodo e formalizzare le attività attivando gli aspetti di comunicazione anche tramite specifici cerchi tematici come, p.e., quello riguardante il tema della casa per lavoratori. I referenti di clubPRO attiveranno specifiche azioni di monitoraggio tramite incontri e valutazioni di report interni per valutare l'efficacia di queste azioni e il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli specifici progetti. Nella medesima direzione andrà l'attività di comunicazione verso l'esterno delle attività di clubPRO. Proseguono inoltre le azioni volte a strutturare il sistema delle reti di impresa per obiettivi di semplificazione e integrazione. clubPRO è inserito nell' Ufficio Comune CM e CoBO; le attività sono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4276 MONITORAGGIO TRAMITE INCONTRI E REPORT	Numero	2
4281 INCONTRI PLENARI	Numero	1
4358 ATTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CERCHIO	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1761 CONSOLIDAMENTO DEL FORUM METROPOLITANO DEGLI SPAZI PER L'INNOVAZIONE

Descrizione Il Forum metropolitano degli spazi per l'innovazione, promosso dalla Città metropolitana dal 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. Il Forum, attraverso un metodo di co-costruzione, ha quindi la finalità di creare un ecosistema sempre più attrattivo e accogliente per chi vuole fare impresa e produrre innovazione. Nel 2025, si intende rafforzare il ruolo del Forum, come soggetto promotore di progettualità nell'ambito di BIS e come attore collettivo per la diffusione sul territorio della cultura imprenditoriale e dell'innovazione, anche attraverso il potenziamento delle relazioni tra gli spazi e i contesti territoriali nei quali si collocano. Le attività del Forum si sviluppano attraverso il dialogo costante con la Regione Emilia-Romagna e ART-ER, sono supportate dalle risorse PN metro Plus e sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4277 INCONTRI DEL FORUM E DEL DIRETTIVO	Numero	5
4278 SPAZI COINVOLTI NEL CORSO DELL'ANNO NELLE ATTIVITÀ DEL FORUM.	Numero	35
4283 REALIZZAZIONE DI UN PROGRAMMA DI EVENTI PUBBLICI CO-PROGETTATI CON IL FORUM	Data	30/09/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 252 LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo Performance 1762 SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLO SOVRAINDEBITAMENTO

Il Tavolo metropolitano di Salvaguardia del patrimonio produttivo è un 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 nasce nel 2004 dalla volontà di sistematizzare e rafforzare un'attività già ampiamente svolta fin dal 1999. La CM dal 2015 ha raccolto la lunga esperienza della Provincia di Bologna in materia di crisi e trasformazioni aziendali. Oggi il Tavolo è un consolidato punto di convergenza per il confronto tra aziende e lavoratori per affrontare di concerto situazioni di potenziale conflitto sociale. L'attività del Tavolo si è intensificata anche a seguito degli eventi pandemici. A questa attività si è affiancato lo Sportello per il sovraindebitamento con l'obiettivo di offrire un percorso di ripresa al piccolo imprenditore e cittadino sovraindebitato e economicamente debole. Lo Sportello offre un servizio gratuito di prima accoglienza e di orientamento per l'avvio della pratica in accordo con gli OCC degli Ordini professionali del territorio. Nel 2025 lo Sportello svilupperà attività di messa in rete tra soggetti in grado di intercettare utenti, oltre a dare avvio a un programma di divulgazione. Particolare attenzione verrà data alla progettazione e all'avvio di azioni di educazione finanziaria. Le azioni indicate verranno realizzate prevalentemente nel quadro del programma PN Metro Plus e sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4284 NUMERO TAVOLI DI SALVAGUARDIA ATTIVATI	Numero	5
4285 COLLOQUI EFFETTUATI PRESSO OCC	Numero	20
4293 MESSA IN RETE DI SOGGETTI ATTIVI PER CONSOLIDAMENTO SPORTELLO	Data	30/09/2025

Obiettivo Performance 1763 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. La finalità principale dei Protocolli di sito è quella di rendere questi luoghi "produttivi" di lavoro di qualità e contrastare il fenomeno dei cd. working poor. Tali finalità vengono perseguite sia promuovendo in via congiunta con le società, le organizzazioni sindacali e le associazioni d'impresa l'applicazione dei CCNL siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale, sia applicando e implementando gli strumenti nazionali e regionali per la sicurezza sul lavoro e la formazione dei lavoratori. I protocolli di sito contengono inoltre impegni specifici a seconda del sito in oggetto (p.e. mobilità, welfare, uguaglianza in raccordo con il Piano per l'uguaglianza di Bologna,..). Nel 24 l'obiettivo è proseguire l'applicazione e il monitoraggio di questi impegni e valutare l'eventuale predisposizione di nuovi accordi (p.e. Caab di Bologna). Attività svolte nel quadro PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4286 MONITORAGGIO PROTOCOLLI DI SITO DI FIERA, AEROPORTO, AUTOSTAZIONE, INTERPORTO, GRAND TOUR, SHOPVILLE E CAAB	Numero	3

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1764 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. Alla luce di ciò e del fatto che l'attuale Protocollo è scaduto, nel corso del 2025 è previsto un iter di approfondimento inerente il suo possibile aggiornamento. La possibile revisione del 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 PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4289 MONITORAGGIO APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO APPALTI	Numero	1
4346 NUMERO INCONTRI PROPEDEUTICI ALL'AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI	Numero	2

Obiettivo Performance 1765 MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

Nel 2022 è stata approvata e sottoscritta da più di 30 diversi soggetti tra Enti Locali, Enti di controllo, Organizzazioni sindacali e Associazioni d'impresa, la Carta metropolitana per la logistica. Lo strumento, unico nel panorama italiano, ha la funzione di intervenire in modo concertato e coordinato su un settore, quello della logistica, particolarmente rilevante dal punto di vista economico quanto 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 tutti i soggetti sottoscrittori e le imprese del settore logistico che intendono aderire agli impegni. Per tale motivo è istituito dalla Carta uno strumento di applicazione e monitoraggio delle attività previste che ha la funzione anche di accreditare le imprese che corrispondono un impegno sui contenuti del documento (Comitato metropolitano per la logistica etica). Nel corso del 2025 si persevera dunque nell'applicazione dei contenuti della Carta, nel monitoraggio degli impegni soprattutto delle imprese che hanno già sottoscritto il documento e nella promozione della Carta.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4291 INCONTRI COMITATO METROPOLITANO PER LA LOGISTICA ETICA.	Numero	1
4292 INCONTRI DI DISSEMINAZIONE E PROMOZIONE DELLA CARTA	Numero	1
4295 ANALISI IMPATTO DEI SOGGETTI ADERENTI ALLA CARTA	Data	16/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

TURISMO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

151

TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

Obiettivo Performance

1766

DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ TURISTICHE PER L'ANNO 2026

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

4296 APPROVAZIONE P.P.C.T. E P.T.P.L. 2026 DEL TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA-MODENA.

Data

31/12/2025

4297 AZIONI DI CONFRONTO SULLA PROPOSTA DI PROGRAMMA CON I TAVOLI TERRITORIALI.

Numero

4

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 201 TURISMO PER LO SVILUPPO EQUILIBRATO DEL TERRITORIO

Obiettivo Performance 1767 CLUST-ER TURISMO

Il Cluster-ER Turismo ha l'obiettivo di creare un ecosistema turistico innovativo e integrato dove la sostenibilità, umana e ambientale, sia al primo posto: sono coinvolte università, scuole, enti pubblici di ricerca, operatori turistici, imprese e istituzioni per favorire la crescita di un'offerta esperienziale, che valorizzi l'autenticità del territorio. Città metropolitana aderisce in qualità di Destinazione turistica. In particolare partecipa tramite l'ufficio comune Turismo e Fondazione Bologna Welcome ai gruppi di lavoro tematici: Comunicazione e informazione, Talenti, competenze e qualità del lavoro, Accessibilità e inclusività, Efficientamento e riqualificazione strutture ricettive, Partenariato pubblico-privato, Sviluppo del turismo lento e rigenerativo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4298 PARTECIPAZIONE ATTIVITÀ GDL DEL CLUST-ER

Numero

4

Obiettivo Performance 1769 BOLOGNA ESTATE

Bologna Estate è un cartellone unico in Italia, frutto del lavoro di un sistema culturale coeso e creativo che lavora tutto l'anno ma nella dimensione estiva si rende visibile e accessibile, anche grazie alle tantissime iniziative gratuite. Dal centro storico del capoluogo si propaga alle periferie a all'area metropolitana grazie all'impegno di realtà culturali del territorio, tra teatri, club, imprese, compagnie, associazioni, fondazioni pubbliche e private, enti e istituzioni. Gli eventi di Bologna Estate in area metropolitana. Grazie alla novità del bando per progetti in area metropolitana curato direttamente da Città metropolitana, Bologna Estate propone iniziative selezionate dai Distretti culturali insieme ai referenti dei tavoli territoriali del turismo. Per il 2025 Città metropolitana si propone di bandire direttamente un avviso pubblico parallelo a quello del Comune di Bologna e collegato al PTPL 2025, con particolare attenzione a sostenibilità e accessibilità.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4303 PUBBLICAZIONE AVVISO PUBBLICO BOLOGNA ESTATE

Data

30/06/2025

Obiettivo Performance 1770 PUNTO INFORMATIVO EXTRABO

Dal 2020 eXtraBO è l'infopoint collocato nel centro di Bologna che funge da punto di riferimento per la promozione dell'offerta turistica outdoor dell'area metropolitana, offrendo ai Comuni una vetrina dove i territori trovano visibilità e possibilità di intercettare il turismo del capoluogo, anche in ottica di redistribuzione dei flussi. Vista l'esperienza di successo degli anni passati, Città metropolitana, in qualità di destinazione turistica - Territorio Turistico Bologna-Modena, si propone di accompagnare e coordinare i tre tavoli territoriali (Area Imolese, Appennino bolognese, Pianura bolognese) per la gestione dell'infopoint nel prossimo triennio 2025-2027.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4304 CONVENZIONE DI GESTIONE EXTRABO CON I TERRITORI

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1771

UFFICIO COMUNE TURISMO

CM e Comune di Bo hanno costituito dal 2017 un ufficio comune, con personale dei due enti, per la gestione congiunta delle funzioni in materia di turismo. Tale gestione fino al 2023 ha trovato attuazione nell'affidamento unico da parte dell'Ufficio comune dei servizi di informazione, promozione e promo-commercializzazione turistica di competenza dei due enti a un soggetto attuatore unitario individuato tramite appalto nella società Bologna Welcome. Con l'acquisizione di BW da parte dei due enti e di CCIAA, nella forma di Fondazione in-house, l'Ufficio comune Turismo svolge oggi le funzioni di competenza di CM, in qualità di destinazione turistica/Territorio Turistico Bo-Mo, oltre a collaborare col Comune di Bo nella realizzazione di progetti di interesse turistico culturale come ad es. BE, De.Co, Trekking urbano, Cartigli, Autunno Fuori dal Comune. Cardine della gestione condivisa sono dei momenti di allineamento periodico aperti anche ai referenti turistici dei tre sub-ambiti territoriali metropolitani (Appennino, Pianura, Imola) e alla Provincia di Mo, oltre che ai gestori IAT-reservation.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4305 INCONTRI DI ALLINEAMENTO CM, COMUNE DI BOLOGNA, REFERENTI TURISTICI TERRITORIALI

Numero

24

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 253 QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

Obiettivo Performance 1772 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 dei Cammini e del cicloturismo, due segmenti in crescita e di forte interesse per gli sviluppi del territorio. Per quanto pertiene i Cammini, anche in considerazione dei recenti danni idrogeologici subiti dall'Appennino e in concomitanza con l'anno giubilare, ci si propone di rafforzare il supporto ai territori sia attraverso l'adesione a convenzioni di gestione consolidate, che con il coinvolgimento in nuove convenzioni. Il lavoro di promozione dei Cammini si coordinerà con il Tavolo tecnico regionale Circuito Cammini e Vie di Pellegrinaggio e con il GAL Appennino Bolognese. In ambito cicloturismo si lavorerà sulla Ciclovía del Sole che si sta prolungando verso sud nel tratto appenninico e verso nord con il consolidamento delle relazioni del tratto fino a Verona.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4308 ATTIVAZIONE CONTATTI CON SOGGETTI CICLOVIA DEL SOLE VERONA-BOLOGNA	Data	31/12/2025
4309 INCONTRI TAVOLO APPENNINO PER CICLOVIA DEL SOLE	Numero	1
4310 INCONTRI CON TAVOLO REGIONALE CCVP	Numero	1
4311 ATTIVAZIONE PROCESSO DI GESTIONE NUOVO CAMMINO	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1773 TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO

La Città metropolitana in qualità di Destinazione turistica - Territorio Turistico Bologna-Modena, cura la convocazione e il coordinamento del Tavolo imposta di soggiorno del Comune di Bologna. Il tavolo consente un dialogo costante con le realtà associative dell'imprenditoria turistica più significative a livello metropolitano. Il Tavolo è inoltre occasione per discutere dell'investimento delle entrate da imposta di soggiorno, del contrasto all'abusivismo oltre a rappresentare un momento di confronto sul tema dell'overtourism percepito e specificamente dell'impatto del turismo sull'offerta abitativa del capoluogo, in collaborazione con enti e soggetti preposti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4312 INCONTRI DEL TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO	Numero	2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

Obiettivo operativo

152

FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1774

SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE

L'idea progettuale, sviluppata in analogia ad esperienze già in corso, si basa su un servizio di sportello dedicato a "vivere e lavorare nell'Appennino bolognese". Lo sportello supporta la scelta di trasferirsi a vivere ed eventualmente lavorare in Appennino, attraverso raccolta e divulgazione di informazioni e 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 interessate ad un nuovo progetto di vita e lavoro in Appennino;- imprese e centri di ricerca che intendono semplificare l'arrivo e la permanenza di nuovi profili professionali ad alta specializzazione, con il supporto del servizio Bologna for Talent, dedicato all'attrazione e retention di tali profili in una logica di innovazione del sistema economico; - Amministrazioni locali per supportare strategie, policy e progetti per facilitare l'arrivo e la permanenza di nuovi residenti. Coordinato dalla Città metropolitana, attraverso il Focus Appennino, lo Sportello per rispondere alle esigenze e richieste dei potenziali residenti, svilupperà due macro-ambiti di attività:1. Strutturazione mantenimento e coordinamento della rete informativa territoriale2. Gestione dei contatti da parte degli utenti, delle imprese e delle Amministrazioni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4319 STRUTTURAZIONE DELL'OPERATIVITÀ DELLO SPORTELLO, NELLA SEDE TEMPORANEA INDIVIDUATA, NEI CONFRONTI DI CITTADINI, IMPRESE ED AMMINISTRAZIONI

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1775

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, donne2) Una nuova sfida di sostenibilità: il territorio si rigenera e si muove3) Benessere, inclusione e contrasto alla fragilitàIl 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 relativa alla Strategia Territoriale per le Aree montane ed Interne (STAMI).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4320 AVVIO PROGETTO LASTI IN COLLABORAZIONE CON REGIONE EMILIA-ROMAGNA ED ARTER

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

Obiettivo operativo 254 **UN NUOVO SISTEMA CULTURALE METROPOLITANO**

Obiettivo Performance 1779 **PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI**

Si consolidano nel corso del 2025 le progettualità che identificano la dimensione metropolitana della promozione culturale: viene realizzata la terza edizione del Festival Narrativo del paesaggio, identificando un focus tematico. 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.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4321 TEATRI METROPOLITANI: SVILUPPO CARTELLONE COMUNE

Numero

1

4324 INCONTRI DI COPROGETTAZIONE FESTIVAL DEL PAESAGGIO.

Numero

3

Obiettivo Performance 1780 **CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE**

Si intende consolidare nel corso del 2025 le azioni volte a valorizzare e promuovere le tradizioni locali; in particolare in relazione alla Denominazione Comunale (De.Co) finalizzata alla tutela e valorizzazione dei saperi, delle attività e delle produzioni agro-alimentari tipiche locali e tradizionali si avvierà una collaborazione nel quadro del Museo della Città.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4326 VERIFICA DI FATTIBILITA' PER LA CANDIDATURA A DECO

Numero

1

4331 ROGRAMMA DI COMUNICAZIONE DELLA DECO DELLA LIUTERIA

Data

31/05/2025

Obiettivo Performance 1781 **GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA**

Il sistema culturale metropolitano, attualmente organizzato per Distretti culturali, viene potenziato introducendo, nel 2025, azioni di valorizzazione della rete museale; viene sviluppatao con il "tavolo biblioteche" la prima sperimentazione relativa al Servizio di prestito intersistemico a i comuni in ambito metro. Si sviluppano inoltre le progettazioni tematiche connesse a Morandi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4329 SPERIMENTAZIONE PRESTITO INTERSISTEMICO

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

255

MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA

Obiettivo Performance

1646

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, salvaguardando il dialogo con la comunità e il territorio. Obiettivo prioritario del 2025 resta il coinvolgimento e l'accoglienza di tutti i visitatori, attraverso attività didattiche per scuole, pubblico adulto e con disabilità fisiche e cognitive, anche attraverso la promozione del loro inserimento lavorativo, 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 del Museo, attraverso allestimenti e riordino degli archivi e dei depositi. Infine proseguirà la promozione dei temi della sostenibilità, del Food e del Green, attraverso azioni di divulgazione, in collaborazione con UNIBO, la RER e in linea con la PAUM.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3920 REALIZZAZIONE DI LABORATORI DIDATTICI

Numero

200

3921 AZIONI DI VALORIZZAZIONE DELLE COLLEZIONI

Numero

10

3922 EVENTI E PROGETTI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MUSEO

Numero

10

4366 ATTIVAZIONE PROCEDURA PER UTILIZZO NUOVA LOCANDA

Data

30/06/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1782

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 2025 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. Si promuoverà l'ampliamento della Rete READI attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, e, nella prospettiva di creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità, da sviluppare nel quadro di BIS. Nel 2025 READI svilupperà inoltre un'attività, avviata nel 2024, di comunicazione specifica attraverso la realizzazione di un ciclo di podcast, anche beneficiando della collaborazione con il progetto CTE COBO. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4332	PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE DELLA RETE	Data	31/12/2025
4333	CONVEGNO/INCONTRO PUBBLICO SU IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI	Data	31/12/2025
4334	INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE	Numero	2
4336	DIFFUSIONE DI UN CICLO DI PODCAST INERENTE I TEMI DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE	Data	30/06/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

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

Obiettivo Performance 1645 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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3916	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	31/12/2025
3917	ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E INDIRIZZO DEI REFERENTI DEL SUPPORTO TECNICO ALL'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI.	Data	31/12/2025
3918	SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO PER LE ATTIVITÀ RELATIVE AL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2025
3919	ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC	Numero	1

Obiettivo operativo 245 ALLEANZE TRA CITTA'

Obiettivo Performance 1744 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 2025 si darà una dimensione operativa agli Accordi stipulati, anche per il tramite della rete delle Città sedi di Casa delle Tecnologie Emergenti. 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

4213	ACCORDI TRA CITTÀ: GRUPPI DI LAVORO ATTIVATI	Numero	1
------	--	--------	---

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1680

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

4032	INIZIATIVA CONCLUSIVA PROGETTO MEMORIE VIVE	Data	31/12/2025
4033	INCONTRI DI COORDINAMENTO E INIZIATIVE DELLA RETE 'ARCHIVI DEL PRESENTE'	Numero	4
4034	INCONTRI LABORATORIO ABITARE MOLTO SOCIALE CON ASSOCIAZIONI DEL TERZO SETTORE	Numero	1
4035	INCONTRI FORMAZIONE SUL TEMA DEL CONTRASTO AL DISAGIO GIOVANILE/NEET	Numero	2
4036	INCONTRI DI SENSIBILIZZAZIONE/FORMAZIONE SUL TERRITORIO METROPOLITANO SERVIZIO SOSTENGO!	Numero	3
4037	ORGANIZZAZIONE DI INIZIATIVE PUBBLICHE DELLA RETE 'SPECIALMENTE IN BIBLIOTECA'	Numero	2
4039	REPORT DI MONITORAGGIO SUL LAVORO DEGLI ESPERTI DI SUPPORTO TRA PARI IN SALUTE MENTALE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

Obiettivo Performance 1685 **SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO**

Nel 2025 proseguirà il lavoro di rafforzamento della Città metropolitana come punto di riferimento delle politiche sociali, sociosanitarie e sanitarie, supportando la programmazione zonale anche attraverso la realizzazione del Profilo di Comunità; proseguirà inoltre il lavoro di organizzazione e gestione delle sedute dell'Ufficio di Supporto e della CTSSM e del coordinamento degli uffici di piano al fine di consolidare l'integrazione sociosanitaria.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4050 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE UFFICIO DI SUPPORTO	Numero	8
4051 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE CTSSM	Numero	7
4079 DEFINIZIONE PROFILO DI COMUNITA' METROPOLITANO	Data	31/12/2025

Obiettivo operativo 236 **INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA, POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI**

Obiettivo Performance 1686 **POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER**

Nel corso del 2025 proseguirà l'azione della Città metropolitana a supporto della realizzazione di azioni innovative nell'area della non autosufficienza e delle persone con disabilità, compresi i minori. 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
4053 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO ANDAMENTO BANDO MOBILITA' CASA LAVORO PER PERSONE CON DISABILITA'	Data	31/12/2025
4080 DEFINIZIONE NUOVE BOZZE CONTRATTI DI SERVIZIO ACCREDITAMENTO SOCIOSANITARIO	Data	31/12/2025
4081 REPORTI DI APPROFONDIMENTO MINORI CON DISABILITA'	Data	31/12/2025
4082 RACCOLTA FABBISOGNI ACCREDITAMENTO STRUTTURE SOCIOSANITARIE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 237 CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO

Obiettivo Performance 1687 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 dell'"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
4058 INIZIATIVE SEMINARIALI	Numero	1
4059 REDAZIONE REPORT ANNUALE ATTIVITA' DEL FONDO DI COMUNITA' METROPOLITANO	Data	31/12/2025

Obiettivo operativo 238 SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Obiettivo Performance 1688 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
4060 INCONTRI TAVOLO DI COORDINAMENTO INFANZIA E ADOLESCENZA	Numero	2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

259

PIANO ADOLESCENTI METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1694

SVILUPPO DI UN PIANO VOLTO A REALIZZARE AZIONI DI PREVENZIONE DEL DISAGIO E CONTRASTO ALLA POVERTA' EDUCATIVA

Saranno promossi momenti di raccordo e condivisione per la valutazione della fattibilità di un progetto di respiro metropolitano a supporto del sistema socio educativo/scolastico volto alla qualificazione del tempo extra scolastico e/o a contrastare situazioni di disagio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4084 REDAZIONE DI STUDIO DI FATTIBILITÀ PROGETTUALE

Data

31/12/2025

4085 INCONTRI CON I REFERENTI TECNICI DISTRETTI DI ISTRUZIONE

Numero

2

Obiettivo operativo

260

SOSTEGNO DEI CAREGIVER

Obiettivo Performance

1695

AZIONI INNOVATIVE PER L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE A FAVORE DEI CAREGIVER

Nel 2025 le azioni saranno mirate a consolidare la governance metropolitana relativa alle azioni di sostegno ai/caregiver, promuovendo l'integrazione sociosanitaria con Enti Locali e le Aziende Sanitarie di Bologna e Imola, in modo da consolidare maggiormente le progettualità esistenti a livello locale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4086 PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DELLA GOVERNANCE METROPOLITANA IN TEMA DI CAREGIVER

Data

31/12/2025

4087 REALIZZAZIONE REPORT GIOVANI CAREGIVER

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 261 **AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE SOCIALE, ACCOGLIENZA DEI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE**

Obiettivo Performance 1696 **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, formazione sul contrasto alle discriminazioni agli operatori ed alle operatrici degli URP e degli sportelli sociali dei comuni del territorio, a seguito mandato Regione Emilia Romagna, in continuità con le attività della rete territoriale antidiscriminazioni e in collaborazione con gli sportelli SPAD del Comune di Bologna.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4088 INCONTRI DEL COORDINAMENTO METROPOLITANO DI PROGRAMMAZIONE DEI CORSI DI ITALIANO	Numero	2
4089 AGGIORNAMENTO BANCA DATI ONLINE LINGUA ITALIANA COME L2	Data	31/12/2025
4090 FORMAZIONE TERRITORIALE IN TEMA DI ANTIDISCRIMINAZIONE PER OPERATORI	Numero	3

Obiettivo operativo 262 **INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI**

Obiettivo Performance 1697 **INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI**

Al fine di promuovere l'integrazione socio-sanitaria sull'area adulti Città metropolitana di Bologna supporta l'AUSL di Bologna e i Servizi Sociali Territoriali nella definizione di "Linee di indirizzo per la realizzazione del sistema di comunità e del coordinamento delle funzioni sociali e sanitarie in materia di salute mentale e dipendenze patologiche per la popolazione adulta nel territorio dell'AUSL di Bologna". Promuove inoltre un'azione di 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 attraverso il Gruppo di lavoro metropolitano sull'integrazione delle politiche sociali, sanitarie e per il lavoro.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4091 DEFINIZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO SU INTEGRAZIONE SST/DSM-DP SU ADULTI FRAGILI NEL TERRITORIO AUSL DI BOLOGNA	Data	31/12/2025
4092 INCONTRI DEL GRUPPO DI LAVORO METROPOLITANO SULL'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE SOCIALI, SANITARIE E PER IL LAVORO	Numero	2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1679

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

4028	AVVIO ATTIVITA' RETE ECCO! A.S.2025/2026 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE	Data	31/12/2025
4029	DEFINIZIONE DEL PIANO DI INTERVENTO METROPOLITANO 2025/2026 PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE SCOLASTICO-FORMATIVO E LE COMPETENZE PER LA VITA	Data	30/09/2025
4074	REALIZZAZIONE DEL FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2025	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo 239 **SOSTEGNO DIRITTO ALLO STUDIO**

Obiettivo Performance 1689 **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
4061 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	31/12/2025
4062 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DEGLI INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO AI SENSI DELLA LR N. 26/01	Data	31/12/2025

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

Obiettivo Performance 1690 **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
4063 REDAZIONE PIANO ANNUALE DI PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA	Data	30/11/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1691

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

4064 RELAZIONE ANNUALE DELL'ATTIVITA' SVOLTA REMAP

Data

31/12/2025

4065 AGGIORNAMENTO GUIDA ON LINE "LA SCUOLACHEVOGLIO" ANNO SCOLASTICO 2025/26

Data

31/12/2025

4083 RINNOVO ACCORDO QUADRO REMAP

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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 1683 **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
4047 INCONTRO DI MONITORAGGIO DELL'ACCORDO METROPOLITANO PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA	Numero	1
4078 CLASSI COINVOLTE NEL PROGETTO "MANUALE PER ATTIVISTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI VOLUME 8"	Numero	3

Obiettivo Performance 1684 **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
4048 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

POLITICHE ABITATIVE

Obiettivo operativo

226

POLITICHE PER LA CASA

Obiettivo Performance

1681

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;
 - 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 e dell'Edilizia Residenziale Sociale (ERS), finalizzata a individuare future azioni della Fondazione Abitare Bologna con funzione di Agenzia Sociale per l'affitto nei Comuni del territorio metropolitano.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4041 INCONTRI DEL TAVOLO TERRITORIALE DI CONCERTAZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE

Numero

4

4042 REPORT DI ANALISI E RICOGNIZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE NELL'AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA IN TEMA DI ERS FINALIZZATO A DELINEARE FUTURE AZIONI DELLA FONDAZIONE ABITARE BOLOGNA

Data

31/12/2025

Corpo di polizia locale della città metropolitana

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo | **137** | **PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)**

Obiettivo Performance | **1675** | **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

4010 SVILUPPO DELLA NOTIFICAZIONE DIGITALE

Data

31/12/2025

4011 TEMPO MEDIO DI NOTIFICA DEI VERBALI CDS ELEVATI A VEICOLI CON TARGA ITALIANA ENTRO 45 GG DALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE

Tempo medio

45

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

Obiettivo operativo 136 SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA

Obiettivo Performance 1676 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
4012 PIANO DI CONTROLLO ALLA NUTRIA - PROGETTO REGIONALE SPERIMENTALE CARABINA AD ARIA COMPRESSA	Numero	25
4013 RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI PER PIANI DI CONTROLLO	Numero	190
4014 SERVIZI ITTICI	Numero	190
4015 CONTROLLI AMBIENTALI SUI MEZZI IN MATERIA DI TRASPORTO RIFIUTI	Numero	20
4016 SERVIZI DEL VOLONTARIATO IN COORDINAMENTO	Numero	660
4017 SERVIZI DI VIGILANZA AMBIENTALE	Numero	300
4018 SERVIZI FAUNISTICI E VENATORI	Numero	615

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1677

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

4019	INTERVENTI PER IL CONTROLLO DEL CINGHIALE E DELLA NUTRIA ATTUATI DIRETTAMENTE DA OGNI SINGOLO AGENTE DELLA POLIZIA LOCALE IN OTTEMPERANZA ALLE RICHIESTE DEI SINDACI O IN AUTONOMIA	Numero	40
4020	SERVIZI DI VIGILANZA EMERGENZE FAUNISTICHE (INFLUENZA AVIARIA, PESTE SUINA, MONITORAGGIO LUPI)	Numero	40
4021	IMPLEMENTAZIONE FORME DI COLLABORAZIONE CON ALTRE FORZE DI POLIZIA	Numero	40
4022	ISTRUTTORIE PER RILASCIO O INTEGRAZIONE DI AUTORIZZAZIONI FINALIZZATE ALL'ESERCIZIO DELL'AUTODIFESA AL CINGHIALE	Numero	10

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Direzione Generale

PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

Obiettivo operativo

99

PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1682

ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

Il PSM 2.0 (2018) è il documento di indirizzo per il programma di governo dell'Ente, delle Unioni e dei comuni dell'area metropolitana, che 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 che favoriscono l'equilibrio territoriale, rispettando e valorizzando le specificità locali, passando da una logica di concorrenza a una di cooperazione. In linea con tale visione, il PSM promuove progettualità a carattere multidisciplinare, per superare le disuguaglianze territoriali e per cogliere le opportunità della programmazione europea 21-27, in particolare del PNRR, e incrementare gli investimenti sul territorio metropolitano. In stretta sinergia con il Gabinetto del Sindaco e le altre Aree/Servizi dell'Ente, si partecipa ai tavoli istituiti per affrontare criticità come quelle dell'alluvione, e si supporta la Cabina di regia dei Fondi europei che coordina e mira a migliorare l'efficacia nella gestione delle risorse, sostenendo la crescita sostenibile in linea con il PSM 2.0. Si prevede 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

4043 SISTEMATIZZAZIONE E STANDARDIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO PSM 2.0

Data

31/12/2025

4045 REPORT MONITORAGGIO INTEGRATO PSM2.0-AGENDA 2.0 E DUP

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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 1653 **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

3932 PERCENTUALE RILASCIO PARERI SCRITTI ENTRO 30 GG LAVORATIVI

Numero

80

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1651

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

3930 PERCENTUALE DI PATROCINI DIRETTI RISPETTO AL TOTALE DELLE COSTITUZIONI IN MATERIE DI COMPETENZA DELL'AVVOCATURA

Numero

80

Obiettivo Performance

1652

CONSULENZE DEL SERVIZIO AVVOCATURA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E A 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

3931 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo

174

FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Obiettivo Performance

1693

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. Si evidenzia che attualmente sono 13 gli interventi conclusi. La Città metropolitana in qualità di Autorità di Gestione del PSC è responsabile sia delle attività di 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 e con il Dipartimento per le Politiche di Coesione (DPCoe), nonché con il Comitato di Sorveglianza. Per garantire l'attuazione del PSC, così come previsto nel Si.Ge.Co e successivi Atti, l'Autorità Responsabile è individuata nella dirigente dell'Area sviluppo economico che opera con il supporto tecnico operativo del Servizio "Pianificazione Strategica Metropolitana" della Direzione Generale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4071	ATTIVITÀ DI SEGRETERIA TECNICA DEL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2025
4072	PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC	Numero	1
4073	MONITORAGGIO E VALIDAZIONE BIMESTRALE DEGLI INTERVENTI PRESENTI NEL SISTEMA GESTIONE PROGETTI (SGP)	Numero	6

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

196

L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1692

ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI

La Carta di Bologna per l'Ambiente (2017) ha dato il via all'Agenda 2.0, un sistema di monitoraggio e autovalutazione delle politiche pubbliche basato su 26 obiettivi quantitativi, integrato con la programmazione comunale e metropolitana. A ottobre 2024, la CmBo ha firmato un nuovo Accordo con il MASE per promuovere la "territorializzazione" degli obiettivi, adottando un approccio multilivello e multisettoriale. È prevista la creazione di una Cabina di Regia per coordinare le azioni di sviluppo sostenibile, allineandole alle politiche e progetti esistenti, ispirati all'Agenda ONU 2030 e alla Strategia Nazionale. Le azioni principali includono: 1) il rafforzamento della presenza degli obiettivi dell'Agenda 2.0 nei documenti degli Enti, in collaborazione con la regione Emilia-Romagna e il Comune di Bologna, con l'obiettivo di definire un metodo per misurare il valore pubblico, trasversale ai tre livelli territoriali; 2) iniziative educative per trasmettere il concetto di sviluppo sostenibile alle nuove generazioni. Fra queste: la progettazione del Festival della Cultura Tecnica 2025 come festival di esperienze partecipate, e lo sviluppo di un progetto educativo-formativo rivolto ai ragazzi e ragazze che, a partire dalla V edizione del Concorso sullo sviluppo sostenibile, promuova la cura del territorio. Inoltre continua l'attività di coordinamento dei Soggetti Attuatori degli interventi di forestazione in cui la CM è responsabile sia delle attività di rendicontazione al MASE che di monitoraggio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4067	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	31/12/2025
4068	SUPPORTO ALLA REDAZIONE E PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE SUL "VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE" E DEL DUP	Data	31/12/2025
4069	QUINTA EDIZIONE DEL CONCORSO PER LE SCUOLE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ	Data	31/12/2025
4075	REPORT SULLE ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE DEL NUOVO ACCORDO CON IL MASE PER LA DEFINIZIONE DI AZIONI E PROGETTI VOLTI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE NAZIONALE E REGIONALE	Numero	1
4076	AVVIO CABINA DI REGIA DI COORDINAMENTO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4077	ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO INTERSETTORIALE E INTERISTITUZIONALE A SUPPORTO DELLA GOVERNANCE MULTILIVELLO E DELLA COERENZA DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	Numero	1

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Segreteria Generale

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1793

SVILUPPO STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Consolidamento e implementazione di alcune misure generali di prevenzione del rischio corruttivo anche attraverso il rafforzamento delle competenze di risk management.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4355 ADEGUAMENTO DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE AGLI SCHEMI VALIDATI DA ANAC

Data

31/12/2025

4356 NUOVE CECK LIST CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Numero

2

4357 RAFFORZAMENTO COMPETENZE DEI DIRIGENTI SUI RISK MANAGEMENT

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

1712

PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE

Implementazione della 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

4119 IMPLEMENTAZIONE DEI CONTENUTI DI APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DEDICATA ALLA TRASPARENZA DI GENERE

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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 1659 **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. Attuazione dell'accordo attuativo tra Regione ER e Città metropolitana di Bologna nella creazione di un sistema di relazioni con le Istituzioni europee.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3943 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI ACCORDI ATTUATIVI	Numero	1
3945 SUPPORTO TECNICO ALLE PROPOSTE DI ACCORDI ATTUATIVI DELLA CONVENZIONE QUADRO	Numero	1
3971 AVVIO INTERLOCUZIONE E CONTRONTO CON LE UNIONI DI COMUNI SU TEMI EUROPEI A RICADUTA METROPOLITANA	Data	31/12/2025

Obiettivo operativo 206 **SOGGETTO AGGREGATORE E POSSIBILE IMPLEMENTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA**

Obiettivo Performance 1711 **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. Ulteriore sviluppo progetto costituzione Rete CUC metropolitane.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4114 ANALISI DEI RISULTATI DELLE AZIONI DI CUSTOMER SATISFACTION PRESSO GLI ENTI ADERENTI	Data	30/11/2025
4115 AVVIO RETE CUC METROPOLITANE	Data	31/12/2025
4116 PROCEDURE BANDITE (DI CUI UNA IN ACCORDO CON ALTRO SOGGETTO AGGREGATORE)	Numero	2
4123 AZIONI INFORMATIVE PRESSO GLI ENTI SUL SOGGETTO AGGREGATORE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo 178 REFERTO SUI CONTROLLI INTERNI

Obiettivo Performance 1709 REFERTO ANNUALE ALLA CORTE DEI CONTI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI

In attuazione della L. 190/2012, del PNA e delle disposizioni di legge sul PIAO, supporto all'RPCT nell'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
4112 SUPPORTO AL SEGRETARIO NELLA PREDISPOSIZIONE DEL REFERTO ANNUALE SECONDO IL MODELLO DEFINITO DALLA CORTE DEI CONTI	Numero	1

Obiettivo Performance 1710 CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Supporto al Segretario nei 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
4113 RELAZIONI QUADRIMESTRALI SULL'ESITO DEI CONTROLLI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA	Numero	3
4121 REVISIONE DELLE CHECK LIST DI CONTROLLO	Data	31/12/2025
4122 RAPPORTO CONCLUSIVO SU DUE INTERVENTI A TITOLARITA' FINANZIATI CON FSC	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

223

PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Obiettivo Performance

1662

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, al fine del perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente. Si dovrà inoltre procedere a verificare l'esito dell'aumento di capitale sociale di Interporto Bologna S.p.A. e le ripercussioni sulla partecipazione della Città metropolitana di Bologna e degli altri Soci al fine di riscontrare l'esistenza di una partecipazione complessiva pubblica.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3951 RELAZIONE IN MERITO ALL'ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

Data

31/12/2025

3972 RELAZIONE SU ESITO AUMENTO DI CAPITALE SOCIALE DI INTERPORTO DI BOLOGNA SPA ED EFFETTI SULLA PARTECIPAZIONE DELLA CITTA' METROPOLITANO E DEGLI ALTRI SOCI, CON INDICAZIONE DELLA NUOVA COMPAGINE SOCIALE

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 1654 CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Adeguamento alle nuove disposizioni in materia di trasparenza attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dell'applicativo Casa di Vetro, supporto al RPCT per gli approfondimenti dedicati 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
3934 RELAZIONE STATO DI ATTUAZIONE E PROPOSTE DI SVILUPPO	Data	22/12/2025
3935 SUPPORTO A RCPT PER CONTROLLO INFRANNUALE E COMPILAZIONE SCHEDA ANAC PER OIV (NUCLEO)	Data	31/07/2025
4110 ADOZIONE DI CIRCOLARE CONTENENTE GLI INDIRIZZI INTERPRETATIVI	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1655 PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA 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, supporto al RPCT nell'attuazione del 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
3936 RIELABORAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO AI FINI DELLA STESURA DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 2026-2028	Data	31/12/2025
3937 MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEI PIAO 2024-2026 E 2025-2027	Numero	2

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance

1656

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

3939	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	Numero	1
3940	SERVIZIO DI NEWSLETTER RIEPILOGATIVA DEDICATA AGLI RPCT METROPOLITANI E DELLE SOCIETA' PARTECIPATE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Numero	8
4111	CONDIVISIONE DI DOCUMENTI E BUONE PRASSI CON GLI RPCT METROPOLITANI E DELLE SOCIETA' PARTECIPATE DELL'ENTE	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1657

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. 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

3941 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo **176** SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo Performance **1660** 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
3947 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
3948 NUMERO INFORMAZIONI GIURIDICHE INOLTRATE	Numero	6000

Obiettivo Performance **1661** ELABORAZIONE DI MODELLI REGOLAMENTARI E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Aggiornamento dello Statuto e dei regolamenti dell'ente. Elaborazione di schemi regolamentari comuni anche condivisi a livello metropolitano. Aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti a fronte di aggiornamenti normativi o modifiche di assetti organizzativi e supporto ai Settori nell'azione di semplificazione amministrativa.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3949 REGOLAMENTI SPECIALISTICI: SUPPORTO GIURIDICO E PUBBLICAZIONE	Numero	2
3950 ANAGRAFE DEI PROCEDIMENTI: AGGIORNAMENTO A FRONTE DI NOVITA' NORMATIVE E/O MODIFICHE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

229

ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI

Obiettivo Performance

1663

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. Si specifica che il dato numerico, obiettivo dei singoli indicatori, è tendenzialmente la media dell'ultimo triennio e, trattandosi di attività eterodeterminate, solo al consuntivo di fine anno ne sarà indicato il totale effettivo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3953	NUMERO ATTI SINDACALI, ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI 'ART. 35' (STATUTO)	Numero	110
3954	NUMERO RIUNIONI 'ART. 35' (STATUTO) E RELATIVE CONVOCAZIONI	Numero	42
3955	NUMERO ISTANZE / PETIZIONI / PROPOSTE	Numero	5
3956	NUMERO SEDUTE CAPIGRUPPO	Numero	2
3958	NUMERO SEDUTE COMMISSIONI CONSILIARI	Numero	22
3959	NUMERO SEDUTE CONFERENZA METROPOLITANA DEI SINDACI	Numero	10
3960	NUMERO SEDUTE UFFICIO DI PRESIDENZA DELLA CONFERENZA METR. DEI SINDACI	Numero	10
3961	NUMERO SEDUTE CONSIGLIO METROPOLITANO	Numero	20
3962	RIMBORSI DATORI DI LAVORO E GIUSTIFICHE AI CONSIGLIERI	Numero	62
3963	RICHIESTE DI PATROCINIO ISTRUITE	Numero	200
3964	GESTIONE PARTECIPAZIONE SINDACO E CONSIGLIERI DELEGATI AD EVENTI ESTERNI	Numero	40
3965	ORGANIZZAZIONE EVENTI A SUPPORTO DEL SINDACO METROPOLITANO E DEI CONSIGLIERI DELEGATI	Numero	30
3967	ISTANZE DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO	Numero	19
3969	NUMERO SEDUTE UDIENZE CONOSCITIVE	Numero	18
3970	ISTANZE DI ACCESSO E INFORMAZIONI DEI CONSIGLIERI	Numero	13

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

4117 NUMERO DELIBERE, ORIENTAMENTI E INFORMAZIONI CONSIGLIO METROPOLITANO	Numero	71
4118 NUMERO DELIBERE, ORIENTAMENTI E INFORMAZIONI CONFERENZA METROPOLITANA E UFFICIO DI PRESIDENZA	Numero	18

Obiettivo operativo 244 SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE

Obiettivo Performance 1713 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
4120 PROCEDURE SOPRA SOGLIA COMUNITARIA BANDITE DALL'ENTE	Numero	2

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo 141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Obiettivo Performance 1658 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

Monitoraggio e analisi della nuova organizzazione (assetto post elettorale) delle Unioni di Comuni e delle criticità segnalate al fine di individuare proposte di collaborazione da parte della Città metropolitana per l'avanzamento ed il miglioramento della governance.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3942 AGGIORNAMENTO E FOCUS SU PROPOSTE DI COLLABORAZIONE CON LE UNIONI DI COMUNI	Data	31/12/2025

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 **1608** **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 DOCFI 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
3991 TOTALE ISTRUTTORIE EVASE NELL'ANNO IN PERCENTUALE	Numero	80

Obiettivo Performance **1618** **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 2025.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3855 NUMERO DI AVVISI PUBBLICATI/TOTALE VENDITE PREVISTE NEL PAV IN PERCENTUALE	Numero	90

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance | 1777 | AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO PER L'ALIENAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE

Aggiornamento del Regolamento per l'alienazione del patrimonio immobiliare, approvato con delibera del Consiglio metropolitano n. 62 del 4.12.2019, per un'organica disciplina del procedimento di alienazione e delle forme di valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente, nonché di regolazione delle modalità di utilizzo da parte di soggetti terzi del patrimonio immobiliare metropolitano.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4318 AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER L'ALIENAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA.	Data	30/11/2025

Obiettivo Performance | 1786 | ACCATASTEMENTO NUOVO POLO DINAMICO

L'accatastamento degli immobili è il processo atto ad identificare un fabbricato, evidenziandone i dati di base e la rendita fiscale. Tale procedimento permette quindi di elaborare un documento utile al calcolo delle tasse sull'immobile, ma anche per determinarne l'agibilità e l'abitabilità. L'Area Edilizia Istituzionale ha edificato un immobile con destinazione scolastica in via Garavaglia s.n.c. Bologna. Nel caso specifico, trattandosi di nuova costruzione, il Servizio Patrimonio avvierà la pratica al Catasto Terreni partendo dal mappale e portando a termine l'aggiornamento e l'inserimento all'interno della mappa catastale del fabbricato (tipo mappale - Documento Catasto Terreni). Successivamente verrà presentato il DOCFA (Documento Catasto Fabbricati).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4347 PRESENTAZIONE PRATICA AGGIORNAMENTO CATASTO TERRENI (TIPO MAPPALE).PRESENTAZIONE PRATICA CATASTO FABBRICATI (DOCFA).	Data	31/05/2025

Obiettivo Performance | 1792 | GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE DI CUI ALLA CONVENZIONE ACER

Redazione di un programma di azioni al fine del miglioramento della gestione del patrimonio immobiliare rientrante nella convenzione in essere, stipulata in data 29/12/2015 P.G. 149072/2015, per la gestione del patrimonio immobiliare di proprietà della Città metropolitana di Bologna con l'Azienda Casa Emilia Romagna: . individuazione degli immobili locati/sfitti;- recupero delle morosità;- piano di manutenzione ordinaria degli immobili.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4353 REDAZIONE DI UN PIANO DELLE ATTIVITÀ CHE TENGA CONTO:- DEGLI IMMOBILI LOCATI/SFITTI;- DELLE MANUTENZIONI ORDINARIE;- DELLE MOROSITÀ.	Data	31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

Obiettivo operativo **161** **COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO**

Obiettivo Performance **1733** **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

4200	BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - PRIMO REPORT SEMESTRALE 2025	Data	30/06/2025
4201	BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - SECONDO REPORT SEMESTRALE 2025	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance **1734** **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 Metropolitan 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

4202	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO: "PIANO DELLE AZIONI DIGITALI" - N° 1 DOCUMENTO IN VERSIONE 5.0	Data	31/12/2025
------	---	------	------------

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

243

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

Obiettivo Performance

1732

ADEGUAMENTO TECNOLOGICO DEL PORTALE ISTITUZIONALE DELL'ENTE VERSO LO STANDARD REGIONALE

Le risorse economiche disponibili negli anni scorsi sull'Asse 1 del PON Metro e, successivamente, risorse del PNRR 1.4.1 "Esperienza del Cittadino" di cui hanno beneficiato il Comune di Bologna (PON Metro) e tutti i Comuni del nostro territorio (PNRR) hanno permesso la realizzazione di una moderna soluzione software di gestione dei Portali istituzionali e dei servizi al cittadino. Tale soluzione, oggi denominata "MyCMS", è stata presa in carico da Lepida scpa come soluzione a listino disponibile per tutti gli Enti del territorio regionale. La Città metropolitana ha svolto un ruolo fortemente attivo sul proprio territorio in fase di progettazione e di dispiegamento della soluzione, in linea con il proprio statuto (Art. 11, comma 4: "La Città metropolitana, al fine di organizzare la diffusione di procedure informatiche omogenee e condivise tra i territori che la compongono, promuove e coordina i sistemi di informatizzazione e digitalizzazione in ambito metropolitano". In coerenza e proseguimento di tali sforzi, è ora necessario che la Città metropolitana stessa adotti la soluzione MyCMS per la gestione dei contenuti del proprio sito istituzionale. Il SERVIZIO INNOVAZIONE DIGITALE PER UNIONI E COMUNI, ed in particolare la U.O. WEB E URP, che ha partecipato fin dall'inizio alla progettazione e successivo dispiegamento nel territorio di MyCMS, sarà incaricato dell'adeguamento del portale, potendosi avvalere della collaborazione del Servizio Comunicazione e del Servizio Sistemi informativi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4207	DISPONIBILITÀ DELLA PIATTAFORMA ATTIVA (A CARICO LEPIDA SCPA) E CONFIGURATA (A CARICO LEPIDA SCPA PER MEZZO DEI SERVIZI DI MUNICIPIA SPA), PREVIA FINALIZZAZIONE DEI NECESSARI PASSI AMMINISTRATIVI, CONTABILI E TECNICI.	Data	30/04/2025
4209	STUDIO DI FATTIBILITÀ DI DETTAGLIO E PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ PER LA REALIZZAZIONE DEL PRIMO PROTOTIPO.	Data	30/06/2025
4210	REALIZZAZIONE PRIMO PROTOTIPO DISPONIBILE ON LINE CON ACCESSO RISERVATO, PER VALIDAZIONE DELLE METODOLOGIE DI MIGRAZIONE DEI CONTENUTI E DELLE FUNZIONALITÀ, IN LINEA CON LE LINEE GUIDA AGID E LE VARIE NORMATIVI VINCOLANTI, IN PRIMI ANAC	Data	31/10/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1735 ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI DELLA CITTA' METROPOLITANA E DEGLI ENTI DEL TERRITORIO SULLA ACCESSIBILITA' DEI CONTENUTI E DEI SERVIZI DIGITALI

L'articolo 13 del CAD prevede per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di attuare politiche di "formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4." Nell'ambito dei bandi PNRR, all'inizio del 2024 tra AGID e Città metropolitana di Bologna è stato sottoscritto un "Accordo ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990 e dell'art. 5, comma 6 del d.lgs. n. 50/2016 per la realizzazione della Misura 1.4.2 del PNRR "Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali - CUP C54E21004810006." che fornisce le risorse economiche per la realizzazione di un percorso formativo specifico sui temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive per tutti i dipendenti dell'Ente. Il percorso formativo è iniziato alla fine del 2024 e si concluderà nella prima parte del 2025.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4211 CONCLUSIONE DELLA FORMAZIONE SU SELF-PA PER, COSÌ COME PREVISTO NEL PIANO OPERATIVO SOTTOSCRITTO CON AGID PER L'EROGAZIONE DEI RELATIVI FINANZIAMENTI PNRR	Data	03/02/2025
4212 CONCLUSIONE DELLA FORMAZIONE LABORATORIALE, COSÌ COME PREVISTO NEL PIANO OPERATIVO SOTTOSCRITTO CON AGID PER L'EROGAZIONE DEI RELATIVI FINANZIAMENTI PNRR	Data	30/04/2025

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

Obiettivo operativo 242 SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI

Obiettivo Performance 1789 EFFICIENZA NELL'ACQUISTO DEGLI ARREDI SCOLASTICI

Misurare l'efficacia e l'efficienza nell'acquisto e nella distribuzione degli arredi scolastici per gli istituti scolastici superiori.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4350 PERCENTUALI DI ORDINI DI ARREDI SCOLASTICI CONSEGNATI NEI TEMPI PREVISTI	Numero	80
4354 TEMPO MEDIO DI APPROVVIGIONAMENTO DEGLI ARREDI SCOLASTICI(GIORNI) DAL MOMENTO DELL'ORDI ALLA CONSEGNA	Tempo medio	60

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

162

COMUNICAZIONE

Obiettivo Performance

1730

ADEGUAMENTO DEI CONTENUTI DEL PORTALE ISTITUZIONALE DELL'ENTE VERSO LO STANDARD REGIONALE

Le risorse economiche disponibili negli anni scorsi sull'Asse 1 del PON Metro e, successivamente, risorse del PNRR 1.4.1 "Esperienza del Cittadino" di cui hanno beneficiato il Comune di Bologna (PON Metro) e tutti i Comuni del nostro territorio (PNRR) hanno permesso la realizzazione di una moderna soluzione software di gestione dei Portali istituzionali e dei servizi al cittadino. Tale soluzione, oggi denominata "MyCMS", è stata presa in carico da Lepida scpa come soluzione a listino disponibile per tutti gli Enti del territorio regionale. La Città metropolitana ha svolto un ruolo fortemente attivo sul proprio territorio in fase di progettazione e di dispiegamento della soluzione, in linea con il proprio statuto (Art. 11, comma 4: "La Città metropolitana, al fine di organizzare la diffusione di procedure informatiche omogenee e condivise tra i territori che la compongono, promuove e coordina i sistemi di informatizzazione e digitalizzazione in ambito metropolitano". In coerenza e proseguimento di tali sforzi, è ora necessario che la Città metropolitana stessa adotti la soluzione MyCMS per la gestione dei contenuti del proprio sito istituzionale. Il SERVIZIO COMUNICAZIONE sarà incaricato dell'adeguamento dei contenuti del portale, potendosi avvalere della collaborazione del Servizio Innovazione digitale per le Unioni ed i Comuni e del Servizio Sistemi informativi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4203	STUDIO DI FATTIBILITÀ DI DETTAGLIO E PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ PER LA REALIZZAZIONE DEL PRIMO PROTOTIPO.	Data	30/06/2025
4205	REALIZZAZIONE PRIMO PROTOTIPO DISPONIBILE ON LINE CON ACCESSO RISERVATO, PER VALIDAZIONE DELLE METODOLOGIE DI MIGRAZIONE DEI CONTENUTI E DELLE FUNZIONALITÀ, IN LINEA CON LE LINEE GUIDA AGID E LE VARIE NORMATIVI VINCOLANTI, IN PRIMI ANAC	Data	31/10/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1737

PROGETTAZIONE DI UN SISTEMA IOT PER IL MONITORAGGIO PONTI

Il progetto prevede la realizzazione di un sistema di monitoraggio dei parametri critici di ponti stradali o altre infrastrutture sul territorio. Il monitoraggio avverrà attraverso sensori IoT che utilizzano lo standard LoRaWan per la trasmissione dei dati. I dati raccolti saranno veicolati sulla rete Lepida e resi disponibili attraverso pannelli grafici e API di programmazione per effettuare ulteriori elaborazioni con software dedicati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4186 STESURA PROGETTO ED INDIVIDUAZIONE DELLE INFRASTRUTTURE DA MONITORARE

Data

31/07/2025

Obiettivo Performance

1738

INSTALLAZIONE E CONFIGURAZIONE DI UN NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE DELLE POSTAZIONI DI LAVORO

Il software, denominato Ivanti Neurons, consente di gestire le postazioni di lavoro in modalità più efficiente e sicura del sistema attualmente in uso. Ivanti effettua un inventory dei sistemi collegati alla rete e, tramite un agent dedicato consente :1) La distribuzione di patch per sistemi operativi e applicazioni.2) Il monitoraggio e la gestione dei dispositivi per garantire la conformità agli standard dell'Ente (verifica dei software installati, delle configurazioni, etc).3) Automazione della configurazione e manutenzione dei dispositivi. 4) Installazione da remoto di pacchetti applicativi5) Utilizza l'intelligenza artificiale per prevedere problemi tecnici e automatizzare le soluzioni.6) Identifica proattivamente vulnerabilità e fornisce raccomandazioni per la risoluzione.7) Riduce il carico manuale del team IT automatizzando attività ripetitive, come patching o configurazioni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4187 INSTALLAZIONE SUL 50% DELLE PDL DEGLI AGENT DI GESTIONE

Data

30/06/2025

4188 AGENT INSTALLATO SUL 100% DELLE PDL

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1739

REALIZZAZIONE DI UN APPLICATIVO PER GESTIRE L'ANAGRAFICA DEGLI APPLICATIVI UTILIZZATI DALL'ENTE

Il software gestisce l'anagrafica degli applicativi utilizzati dall'Ente memorizzando le caratteristiche principali. Tra queste gli uffici che lo utilizzando, l'ambiente in cui viene eseguito, il server su cui gira, il referente tecnico e la tipologia di dati che vengono trattati dall'applicativo.Nel sistema verranno evidenziate anche le relazioni fra i vari applicativi e i dati da loro condivisi per evidenziare, in caso di intervento tecnico o guasti, l'impatto sull'intero ambiente applicativo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4189 ANALISI DELL'APPLICATIVO

Data

30/06/2025

4190 REALIZZAZIONE E MESSA IN ESERCIZIO DELL'APPLICATIVO

Data

31/12/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance 1740 PROGETTO DI UN SISTEMA DI AUTENTICAZIONE A PIÙ FATTORI (MFA)

Il progetto deve definire, partendo da un'analisi delle tecnologie utilizzate dall'ente e dalla infrastruttura di autenticazione, lo standard tecnologico che deve essere adottato per introdurre nell'ente un sistema di accesso a più fattori nelle connessioni da remoto (vpn)

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4191 STESURA DEL PROGETTO E INSTALLAZIONE DEL SISTEMA SU ALMENO 10 UTENTI DI TEST

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance 1741 INSTALLAZIONE E CONFIGURAZIONE DI UN PROGRAMMA PER LA GESTIONE DELLE PERIFERICHE DI TIPO MOBILE

Il sistema deve prevedere una gestione centralizzata dei dispositivi di tipo mobile (cellulari e tablet) consentendo l'installazione di app da remoto, il rilevamento di minacce, la possibilità di bloccare ed effettuare una cancellazione dei dati in caso di furto o smarrimento di un dispositivo. Il sistema dovrà inoltre garantire di configurare i device in modo da avere una separazione fra i dati e le applicazioni 'aziendali' e quelle private

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4193 INSTALLAZIONE DEL SISTEMA E CONFIGURAZIONE DI 10 DEVICE DI TEST

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance 1784 SUPPORTO AL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL BIM

Compito del Servizio sistemi informativi è quello di acquisire e mantenere "l'Ambiente di Condivisione Dati", che mette a disposizione una piattaforma collaborativa digitale conforme agli standard in materia di sicurezza dei dati e di gestione dei flussi informativi propri della metodologia BIM. Il CDE Manager, figura appartenente all'Area infrastrutture, per potersi occupare con successo di tale ambiente di condivisione dei dati (AcDAT) deve poter disporre di adeguate linee guida, dinamiche nel tempo, relative a tutti gli aspetti prettamente informatici. Le dinamiche informative proprie del BIM, basate sulla introduzione, sullo scambio, sulla gestione e sulla archiviazione dei dati (digitalizzati e tendenzialmente computazionali) hanno lo scopo di assicurare l'univocità, la tracciabilità e la coerenza delle informazioni, oltre che l'interoperabilità delle stesse. Le linee guida dovranno essere in grado di individuare e rendere applicabili le migliori tecniche di protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale delle stesse, in accordo con i protocolli di sicurezza informatica previsti contrattualmente o interni all'organizzazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4341 REALIZZAZIONE E CONFIGURAZIONE DELL'AMBIENTE "CDE / ACDAT", IN COERENZA CON LE INDICAZIONI DEL PIANO / MANUALE DI GESTIONE INFORMATIVA DELL'ENTE

Data

30/04/2025

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo Performance	1802	SUPPORTO ALLA ANALISI, REVISIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE
------------------------------	-------------	--

Fornire all'Area risorse le competenze e le attività di tipo digitale necessarie al raggiungimento degli obiettivi relativi alla analisi revisione e reingegnerizzazione dei processi dell'Area Risorse, nel presupposto che tali iniziative siano promosse, condotte e coordinate dai responsabili e referenti dell'Area medesima.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4376 SUPPORTO AL SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE E TRIBUTI, PER QUANTO DI COMPETENZA, NELLA REDAZIONE DELLO STUDIO DI FATTIBILITÀ SULLA PREDISPOSIZIONE FLUSSO DIGITALE MEDIANTE FORM PER LA GESTIONE DELLE RENDICONTAZIONI TEFA; VEDI P.G. 8191/2025	Data	31/12/2025
4377 IL CONSUNTIVO 2024 E LA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DELLE ISTITUZIONI DAL 2025 VIENE REALIZZATA MEDIANTE CFA, QUINDI IL BILANCIO CONSOLIDATO 2024 PUÒ ESSERE ELABORATO TUTTO NEL MONDO CFA, ALLE CONDIZIONI SPECIFICATE NEL DOCUMENTO P.G. 8191/2025	Data	30/04/2025
4378 ELABORAZIONE DEGLI INVENTARI DEI BENI MOBILI SU MODULO CFA.IL SUCCESSO DI QUESTO OBIETTIVO È LEGATO AD ALCUNI VINCOLI ESTERNI AL SETTORE INNOVAZIONE DIGITALE, SUPERABILI ALLE CONDIZIONI DESCRITTE NEL DOCUMENTO P.G. 8191/2025	Data	31/12/2025
4379 VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DI SITIPATRI E SITIIMU NELL'OTTICA DELLA IMPLEMENTAZIONE DEL PROCESSO PER LA GESTIONE DINAMICA DEI DATA BASE REALITIVAMENTE AI TRIBUTI PASSIVI; VEDI DOCUMENTO P.G. 8191/2025	Data	31/12/2025

Obiettivo operativo	176	SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA
----------------------------	------------	---

Obiettivo Performance	1778	AVVIO DELLA REVISIONE DELLE PAGINE WEB DEDICATE ALLA DESCRIZIONE DEI FONDI ARCHIVISTICI DELL'ENTE
------------------------------	-------------	--

Aggiornamento e revisione della descrizione dei fondi archivistici conservati dall'Archivio storico pubblicata nel sito web dell'Ente (https://www.cittametropolitana.bo.it/archiviostorico/Fondi_archivistici) al fine di semplificarla e facilitarne la comprensione da parte del pubblico, controllandone l'accessibilità.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4317 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DELLA DESCRIZIONE DEI FONDI ARCHIVISTICI CONSERVATI DALL'ARCHIVIO STORICO PUBBLICATA NEL SITO WEB DELL'ENTE.	Numero	50

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

244

SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1776

GESTIONE PARCO AUTO DELL'ENTE

Messa a regime del nuovo applicativo per la gestione del parco auto elettrico dell'Ente (coordinazione gestione dell'agenda prenotazioni - gestione chiavi - gestione amministrativa - gestione della spesa).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4315 MESSA A REGIME APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL PARCO AUTO DELL'ENTE

Data

30/06/2025

Obiettivo Performance

1787

GESTIONE TEMPI DI PAGAMENTO FATTURE UTENZE

Gestione dei tempi di pagamento delle fatture riferite alle utenze (energia elettrica, gas, teleriscaldamento ed acqua) ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2002.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4348 PAGAMENTO DELLE FATTURE RIFERITE AD ENERGIA ELETTRICA, GAS, TELERISCALDAMENTO ED ACQUA ENTRO 30GG DAL RICEVIMENTO DELLA FATTURA.

Numero

100

Obiettivo Performance

1788

GESTIONE CON MODALITÀ ELETTRONICHE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DIRETTO

Gestione completa delle attività relative agli affidamenti diretti di competenza con modalità elettroniche (gare telematiche, adesione a strumenti di acquisto dei portali, uso mercati elettronici, richieste/ricezione di preventivi e formalizzazione relativi contratti via PEC).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4349 % PROCEDURE DI APPALTO/ACQUISTO GESTITE CON MODALITÀ ELETTRONICHE (GARE TELEMATICHE, ADESIONE A STRUMENTI DI ACQUISTO DEI PORTALI, USO MERCATI ELETTRONICI, RICHIESTE/RICEZIONE DI PREVENTIVI E FORMALIZZAZIONE RELATIVI CONTRATTI VIA PEC).

Numero

90

PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo Performance

1791 SOSTENIBILITÀ DELLE FORNITURE DI UTENZE

Misurare l'impegno verso la sostenibilità nell'acquisto e nella gestione delle utenze, con particolare attenzione all'energia rinnovabile ed ai processi di razionalizzazione ed efficientamento dei consumi

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4352 PERCENTUALE DI ENERGIA ACQUISTATA DA FONTI RINNOVABILI (%) DEL TOTALE DELLE FORNITURE DI ENERGIA ELETTRICA

Numero

100

4361 MESSA A REGIME DELLA VERSIONE 1.0 DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI COSUMI ENERGETICI, PER LA QUANTIFICAZIONE ED IL CONTROLLO DELLE PRESTAZIONI ENERGETICHE E PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE AREE PRIORITARIE DI MIGLIORAMENTO.

Data

30/09/2025

ALLEGATO ALLA SEZIONE 2.2 - OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

La sezione azioni positive 2025-2027 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 efficace e capace di conseguire le proprie finalità, quanto più riesce a realizzare il benessere delle persone che ci lavorano.

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, caratterizzato da cinque aree di intervento: Lavoro pagato, Lavoro non pagato, Contrasto alla violenza su donne e minori, Cultura dell'Uguaglianza, Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.

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 complessiva, che deve essere integrata e coordinata con tutti gli strumenti di programmazione strategica della Città metropolitana: Programma di mandato, DUP, Piano e Relazione sulla performance.

2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Più che le azioni di rafforzamento del CUG, che esplica la propria attività attraverso le funzioni propositive, consultive e di verifica su progetti e documenti dell'Amministrazione relativi a regolamenti, organizzazione e azioni, nei temi di competenza del Comitato, l'ambito riguarda soprattutto 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 si propone di implementare il sito istituzionale con un'apposita sezione dedicata alla parità di genere al fine di promuovere ulteriori livelli di trasparenza nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza tramite la pubblicazione di documenti, dati, informazioni e statistiche.

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 tramite l'elaborazione della disciplina del 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 delle relazioni sindacali, **la gestione della contrattazione collettiva volta alla sottoscrizione degli accordi sulla distribuzione dei fondi e**

sul riparto degli incentivi per funzioni tecniche, il rinnovo delle RSU e lo studio di fattibilità per l'attuazione di misure di welfare aziendale;

- ✓ al fine di contribuire al benessere dei dipendenti, **migliorare** sia la **comunicazione interna ed esterna**, sia il **benessere personale con la gestione della sorveglianza sanitaria**, la valutazione del rischio rispetto alla nuova revisione dei profili professionali e l'interazione con il medico competente per l'attuazione completa del progetto di monitoraggio e supporto psicologico.

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLE FINALITA' 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 processo di formazione basato sul modello delle competenze** dalla programmazione all'erogazione;
- ✓ realizzazione di **analisi di genere dei dati sul personale dell'Ente, indagini demoscopiche e monitoraggio del lavoro agile**, 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 della cittadinanza e degli Enti del territorio metropolitano** tramite la promozione di 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 2025-2027** 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, oltre che al benessere organizzativo.

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Obiettivo Performance 1609 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

3826 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Data

31/01/2025

Obiettivo Performance 1611 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

3830 APPROVAZIONE RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE 2024 (ALLEGATO AL RENDICONTO)

Data

30/04/2025

3833 APPROVAZIONE DUP 2025-2027

Data

31/07/2025

3836 APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027

Data

31/12/2025

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

AZIONE 2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo Performance

1712

PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE

Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

Implementazione della 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

4119 IMPLEMENTAZIONE DEI CONTENUTI DI APPOSITA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DEDICATA ALLA TRASPARENZA DI GENERE

Data

31/12/2025

AZIONE

3

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo Performance

1612

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

3842 PREDISPOSIZIONE PIAO SEZIONE PERFORMANCE

Data

31/01/2025

3843 MAPPATURA DELLE ATTIVITA

Numero

1

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1613

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 realazione del medico nell'ambito della Riunione periodica ai sensi dell'art. 35, e suoi allegati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3845 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1716

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.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4131 ELABORAZIONE SCHEMA PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Data

31/12/2025

4132 GESTIONE FLUSSO APPLICATIVO ALA E WORK FLOW E AVVIO LAVORO AGILE 2025-2027

Data

31/12/2025

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1722

GESTIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE RELAZIONI SINDACALI NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CCNL

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

Migliorare le condizioni lavorative e retributive dei dipendenti attraverso accordi integrativi che, in coerenza con gli obiettivi e le esigenze organizzative dell'Ente, valorizzino il merito e promuovano il benessere organizzativo nel rispetto dei vincoli normativi e delle risorse disponibili.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4155	COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AI DIPENDENTI E AI DIRIGENTI	Data	31/07/2025
4156	SOTTOSCRIZIONE ACCORDO FONDO DIRIGENTI 2025	Data	31/12/2025
4158	STUDIO DI FATTIBILITA' ATTUAZIONE MISURE DI WELFARE AZIENDALE	Data	30/09/2025
4177	SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2025-2027 DIP	Data	31/12/2025
4178	RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU) DEL PERSONALE DEI COMPARTI	Data	31/05/2025
4179	SOTTOSCRIZIONE ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DEL D.LGS. 36/2023	Data	31/05/2025

Obiettivo Performance

1731

OTTIMIZZARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

Adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale, dei processi interni e delle procedure operative tramite analisi mirate, elaborate in funzione degli obiettivi di organizzazione definiti all'interno del PIAO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4175	APPROVAZIONE DEL NUOVO MODELLO DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELL'ENTE	Data	30/06/2025
4176	PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO ORGANIZZAZIONE	Data	31/01/2025

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

1679

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

4028 AVVIO ATTIVITA' RETE ECCO! A.S.2025/2026 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

Data

31/12/2025

4074 REALIZZAZIONE DEL FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2025

Data

31/12/2025

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1628

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.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3887 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI

Numero

1

Obiettivo Performance

1674

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

4009 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI

Numero

1

Obiettivo Performance

1683

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

4047 INCONTRO DI MONITORAGGIO DELL'ACCORDO METROPOLITANO PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA

Numero

1

4078 CLASSI COINVOLTE NEL PROGETTO "MANUALE PER ATTIVISTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI VOLUME 8"

Numero

3

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1684

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

4048 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Numero

1

Obiettivo Performance

1742

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

4195 NUMERO INCONTRI

Numero

1

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1782

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

Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

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'impresorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 2025 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. Si promuoverà l'ampliamento della Rete READI attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, e, nella prospettiva di creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità, da sviluppare nel quadro di BIS. Nel 2025 READI svilupperà inoltre un'attività, avviata nel 2024, di comunicazione specifica attraverso la realizzazione di un ciclo di podcast, anche beneficiando della collaborazione con il progetto CTE COBO. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4332	PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE DELLA RETE	Data	31/12/2025
4333	CONVEGNO/INCONTRO PUBBLICO SU IMPRESORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI	Data	31/12/2025
4334	INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE	Numero	2
4336	DIFFUSIONE DI UN CICLO DI PODCAST INERENTE I TEMI DELL'IMPRESORIALITÀ FEMMINILE	Data	30/06/2025

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance	1670	STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE	Area Risorse Programmazione e Organizzazione
------------------------------	-------------	--	---

Nell'ambito delle politiche di "salute organizzativa", predisposizione di un report annuale contenente dati e analisi sul personale dell'Ente, con particolare attenzione al monitoraggio e all'elaborazione dei dati relativi al lavoro agile. Inoltre, definizione di KPI (Key Performance Indicators) per valutare le principali tendenze e identificare i fattori chiave di interesse.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4004 MONITORAGGIO LAVORO AGILE	Numero	1
4005 REPORT DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA	Numero	1

Obiettivo Performance	1723	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
4160 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
4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4162 SVILUPPO PROCESSO FORMAZIONE DALLA PROGRAMMAZIONE ALL'EROGAZIONE SUL MODELLO DELLE COMPETENZE	Data	31/12/2025
4163 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	31/01/2025

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

AZIONE

5

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo Performance

1715

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE 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

4127	REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO (PERCENTUALE)	Numero	80
4128	PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO PTFP	Data	31/01/2025
4130	RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (COMMA 557 L. 296/2006, LAVORO FLESSIBILE DL 78/2010, VALORE SOGLIA DL 34/2019)	Numero	3
4199	MESSA A REGIME DEL SW DI GESTIONE DEI RUOLI E COMPETENZE E DEFINIZIONE DELLA PROCEDURA DI GESTIONE	Data	31/12/2025

ALLEGATO ALLA SEZIONE 2.2 - OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La Città Metropolitana ha svolto 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 sé il portatile, ognuno è collegato alla rete ed alle 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.

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.

In parallelo, ed in conseguenza di questo scenario, si sono fortemente rafforzate le esigenze di sicurezza informatica; i potenziali danni derivanti dalla mancata continuità dei servizi digitali, oppure dalla perdita dei dati e/o dal furto dei dati diventano sempre più rilevanti. La frequenza e la pericolosità degli attacchi informatici diventa maggiore; la normativa legata al GDPR responsabilizza e rende rilevanti le penalità legate al furto o smarrimento dei dati personali.

Il settore della innovazione digitale è e sarà fortemente impegnato nel triennio a sfruttare tutte le occasioni che permettono di mettere in campo le migliori azioni a supporto della sicurezza dei sistemi della Città metropolitana, a partire da un importante finanziamento del PNRR per il 2025 e che dispiegherà i suoi effetti anche nei 2 anni successivi.

Evoluzione del sistema informativo della Città Metropolitana - obiettivi da realizzare:

Rafforzamento e consolidamento della sicurezza informatica dell'Ente

- Il progetto è ampio ed articolato e, partendo da un'analisi della situazione in essere della cybersecurity nella Città Metropolitana di Bologna, introduce soluzioni procedurali e tecnologiche allo scopo di aumentare la sicurezza dei sistemi informatici e migliorare le conoscenze e le competenze tecniche in quell'ambito. In particolare il progetto prevede:
- di rappresentare la situazione as-is della security posture dell'amministrazione e valutarla ricorsivamente per definire al meglio le future strategie di investimento e miglioramento della maturità e della resilienza cyber.
- di definire modelli organizzativi dei processi e delle tecnologie cyber, oltre a stabilire un piano di intervento sulla security awareness per migliorare la consapevolezza del personale di Città Metropolitana di Bologna in ambito cyber.
- di effettuare un assessment che miri alla valutazione delle modalità di accesso ai sistemi e che sia target per l'introduzione di un sistema a più fattori (MFA) sugli accessi da parte del personale interno
- di effettuare Vulnerability Assessment al fine di far emergere le vulnerabilità presenti sui sistemi dell'Amministrazione e definire un piano di remediation volto alla risoluzione delle stesse
- di acquisire un sistema di Asset Inventory uno che offra adeguate funzionalità per supportare il personale IT nella gestione, aggiornamento e controllo dei computer e delle device mobile.
- di realizzare un sistema di disaster recovery che garantisca la continuità operativa ed eviti la perdita di dati in caso di guasto all'infrastruttura informatica
- di installare degli apparati che effettuano monitoraggio della rete a basso livello che, anche tramite l'utilizzo di AI, riescono a riconoscere comportamenti malevoli dei sistemi connessi alla rete informatica e, bloccandone l'attività, impediscono la diffusione di malware o altri software nocivi.
- di realizzare un piano formativo specialistico sulla sicurezza per il personale tecnico dell'Ente

Gestione Anagrafe e monitoraggio dei procedimenti

- Il software dovrà gestire la base dati relativa alle attività dell'Ente e dei suoi procedimenti. Dovrà essere integrata 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. Dovrà integrarsi con il programma per il monitoraggio dell'anticorruzione e con il software che gestisce il registro dei trattamenti. Da valutare se esistono soluzioni di mercato in grado di soddisfare in modo adeguato una parte o la totalità dei requisiti.

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 evoluta (Business intelligence), 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. Sarà realizzata l'anagrafe delle piattaforme applicative in uso presso l'ente, allo scopo di mappare la tipologia e la fonte delle informazioni disponibili. Si ipotizza di attivare il prototipo del sistema con i dati dei consumi energetici ed i relativi costi, a supporto della attività della nuova figura interna dell'energy manager. Ambito prioritario di attivazione è quello relativo alla viabilità, in riferimento alla programmazione, esecuzione e collaudo delle relative opere, sia straordinarie che ordinarie.

Miglioramento della accessibilità dei servizi online dell'Ente

• Adeguamento delle piattaforme di erogazione dei servizi digitali verso i cittadini ai migliori standard di accessibilità, così come definiti a livello europeo. Un importante progetto PNRR, attivo dalla fine del 2024, permetterà di adeguare nel corso del 2025 una parte dei servizi dell'Ente, inclusi servizi di tipo geografico, permettendo all'Ente di acquisire competenze e capacità utili per proseguire e consolidare questo percorso di adeguamento, fino all'obiettivo finale nel quale l'accessibilità sarà un requisito presente fin dalle fasi di progettazione ed analisi, e/o acquisto del software (accessibilità by design)

Sviluppo sistema di sensori IoT per la Città metropolitana ed il suo territorio

• La Città metropolitana, nell'ambito dell'iniziativa regionale SensorNet, si propone di sperimentare, valutare e definire gli ambiti di utilizzo di sensori che, appoggiandosi alla rete LoraWan gestita da Lepida Scpa, possono raccogliere dati su fenomeni di svariata natura: Misurazione e controllo dei consumi (energetico, contatori di acqua, gas ed elettricità), Sensori per l'ambiente esterno (per rilevare condizioni come allagamento, livelli fiumi, dati del suolo, riempimento dei cassonetti dei rifiuti, presenza veicoli nei parcheggi, misura dell'inquinamento, etc). Uno dei progetti, finanziati da ART-ER, a cui la Città Metropolitana partecipa, prevede l'installazione sul territorio di sensori per monitorare lo stato di strutture legate alla Viabilità (ponti, cavalcavia, etc) per verificarne la stabilità, lo stato di conservazione, e la rispondenza degli stessi ai solleciti che derivano dal traffico veicolare. Nell'ambito del progetto verranno inoltre installati nuovi gateway che permettono di veicolare il traffico dati LoraWan sulla rete cablata di Lepida consentendo l'utilizzo di questa tecnologia ad altri Enti presenti sul territorio.

Introduzione dell'Intelligenza artificiale a supporto dei processi decisionali e delle attività operative dell'Ente (new)

- Utilizzo della Intelligenza Artificiale a supporto dei processi decisionali e delle attività operative. Nell'arco del triennio si intende introdurre l'intelligenza artificiale (IA) in Città metropolitana, con lo scopo di ottenere i primi benefici concreti; sarà sviluppato un piano dettagliato che comprenderà diverse attività e iniziative:
Fase 1: Pianificazione e Preparazione: Valutazione delle esigenze, Creazione di un team dedicato, Formazione e sviluppo delle competenze
Fase 2: Sperimentazione e Sviluppo: Identificazione dei progetti pilota, Collaborazione con esperti e partner, Implementazione dei primi prototipi
Fase 3: Valutazione e Scalabilità: Monitoraggio e valutazione dei risultati, Pianificazione della scalabilità, Sviluppo di una cultura dell'innovazione
Fase 4: Manutenzione e Aggiornamento: Aggiornamento continuo delle competenze, Manutenzione dei sistemi, Valutazione periodica

Aggiornamento del sistema gestione Lavori Pubblici (da mantenere ma aggiornare)

- 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 biennio 2025-2026. 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 concidono 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 con il DUP, Delibera di Consiglio n. 65/2024, 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 verifichino 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.

È importante sottolineare che la programmazione della strategia anticorruptiva non rappresenta un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l’individuazione di misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo da realizzare e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione. Evitando processi formalistici o meramente burocratici, al fine principalmente di assicurare la migliore efficacia della strategia anticorruptiva, si promuove l'assunzione di responsabilità in capo a tutti i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione e di attuazione della strategia anticorruptiva, tra cui, in particolare, gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), i dirigenti, il personale dell'ente, ma anche la società civile, attori tutti i quali concorrono, a vario titolo, al processo di gestione del rischio.

Gli obiettivi del mandato 2021-2026, che coprono parzialmente 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 ultravigenza 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;
- dal 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;
- nel 2024 ha sottoscritto il Protocollo di intesa sulle opere della mobilità con la committenza del Comune di Bologna e Città metropolitana di Bologna, con CGIL, CISL E UIL confederali e delle categorie degli edili e trasporti, per rendere luoghi ad alta intensità di lavoro e manodopera il più possibili sicuri;

- nel 2024 ha sottoscritto il nuovo Patto per la giustizia dell'Area metropolitana di Bologna, per promuovere iniziative e progetti volti a migliorare l'efficienza e la qualificazione dei servizi della Giustizia per garantire la tutela dei diritti del cittadino, della famiglia, dell'impresa.

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 (determina n. 262 del 22/02/2024), 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 2025-2027 approvato con delibera di Consiglio n. 65/2024, 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.

Tema	Indicatore	Misura	Bologna	Emilia-Romagna	Italia	
Criminalità	1 ■	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,4	0,5	0,6
	2 ■	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	60,4	46,6	43,5
	3 ■	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	564,6	460,4	464,1
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	21,6	15,7	10,7
Sicurezza stradale	5 ■	Feriti per 100 incidenti stradali	%	133,7	130,0	134,7
	6 ■	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	144,4	139,8	151,2
	7 ■	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	5,4	4,9	3,8

* escluse le autostrade

Fonte: Istat.
Anno: 2022

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.

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 antiriciclaggio 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 2008-2023 sono giunte alla UIF dall'Emilia-Romagna circa 95 mila segnalazioni di operazioni sospette, il 7% di quelle nazionali. In generale nel paese il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo, a riprova di una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

CONTESTO INTERNO

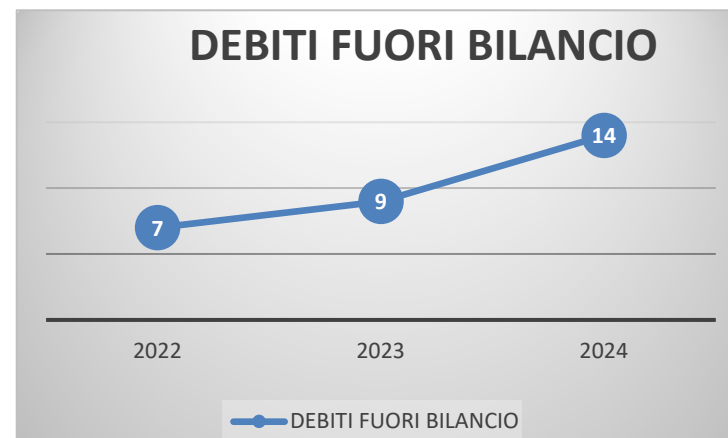
Con riguardo al contesto interno, si richiama anzitutto la sezione 3.1 del presente PIAO, in cui viene descritto l'assetto organizzativo dell'Ente.

Inoltre, a fini propriamente anticorrittivi si sono approfondite alcune tematiche in continuità con l'anno passato, 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 (2022, 2023, 2024), 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, cartelle di pagamento 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 più recente è legata agli interventi posti in essere per fronteggiare l'ondata di maltempo che ha colpito il territorio con fenomeni temporaleschi a partire da settembre 2024, principale fattore che ha portato un aumento dei debiti fuori bilancio nell'ultimo anno



preso in esame. Invece, la tematica legata ai canoni richiesti per i passi carraio, che vengono contestati per una diversa interpretazione del concetto di passo carraio "a raso" è già attenzionata e residuano cause di anni passati.

Con riferimento alle **CAUSE RICORRENTI DEL CONTENZIOSO**, sono stati estrapolati i dati degli ultimi tre anni (2022-2024), ritenuti significativi: ci sono 56 giudizi pendenti, suddivisi per area/settore come da tabella e grafico sottostanti.

I dati più significativi sono rappresentati dai n. 20 ricorsi totali in materia di Pianificazione territoriale, n. 19 ricorsi totali in materia di tributi, n. 15 in materia di Strade e n. 25 in materia di assicurazioni.

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. Peraltro, quasi la totalità dei ricorsi in queste materie si sono chiusi con esito favorevole. Il dato appare fisiologico anche per la materia delle Strade, ove tutti i ricorsi conclusi hanno visto esito favorevole. Infine, con riferimento alla materia assicurativa, dei 10 ricorsi conclusi, 6 hanno avuto esito favorevole.

In generale, quindi, non si ravvisano problematiche relative al tema della prevenzione della corruzione.

	2022		2023		2024		TOT	
	Insorti	Pendenti al 31/12/24	Insorti	Pendenti al 31/12/24	Insorti	Pendenti al 31/12/24	Insorti 2022-2023-2024	Pendenti al 31/12/24
Polizia locale	6	2	1		2	2	9	4
Pianificazione territoriale	9	2	4	1	7	3	20	6
Strade	2		4	3	9	4	15	7
Lavori pubblici	3		4	1			7	1
Ambiente			1	1			1	1
Tributi	1		7	4	11	6	19	10
Bilancio	1						1	1
Soggetto aggregatore	2		2		2	2	6	2
Sviluppo sociale			2	2			2	2
Personale					1	1	1	1
Penale			4	2	4	2	8	4
Trasporti					1		1	0
Provveditorato	1		1	1			2	1
Assicurazioni	11	6	7	2	7	7	25	15
Cosap	4	0	3	0	1	1	8	1
TOTALE CONTENZIOSI	40	10	40	17	43	28	125	56

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
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	4	0	0	0	0	1	0
2024	6	1	0	2	2	1	0	2
TOTALI	27	18	0	3	2	4	1	2

I dati rappresentano un numero esiguo di procedimenti disciplinari, per cui la natura delle violazioni (in misura prevalente del codice di comportamento) e la conseguente irrogazione di sanzioni di medio-bassa gravità non destano in generale preoccupazioni. Nel corso dell'anno 2024 si sono però presentati, altresì, due procedimenti disciplinari collegati a procedimenti penali: le vicende sono state attenzionate e nel PIAO sono già state inserite apposite misure specifiche a contrasto (v. in particolare le misure n. 45 e 62 dell'allegato "Registro dei rischi e misure specifiche" consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Prevenzione della Corruzione](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Prevenzione_della_Corruzione) , nonché l'allegato "misure generali", consultabile al medesimo link, misura n. 3 del paragrafo "Informatizzazione dei processi 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, come si può vedere dalla tabella sottostante e dal link <https://portal.cittametropolitana.bo.it/L190/sezione/show/203764?search=&idSezione=335&activePage=&sort=&>:

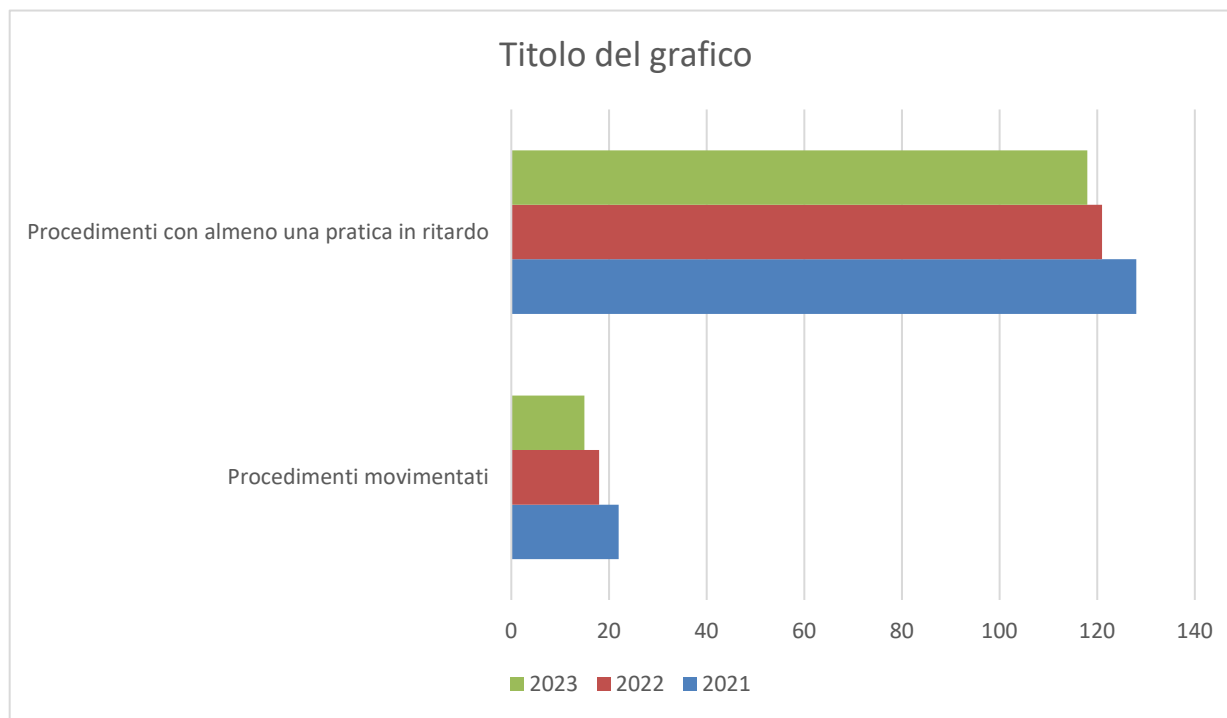
2020	2021	2022	2023	2024
-17,76	-17,36	-5,21	-17,08	-12,50

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, 2022 e 2023 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.

Nel 2023 i procedimenti anagrafati e monitorati sono stati 209, di questi ne sono stati movimentati 118 pari al 56%. Dei 118 procedimenti attivi, 15 tipologie procedurali pari al 12,7% (18 nel 2022 - pari al 14,9%) ha almeno una pratica in ritardo. Il dato registra un, sia pur leggero, miglioramento. Comunque, 8 delle 15 tipologie procedurali in ritardo, hanno tempi medi di erogazione inferiori a quelli previsti, ciò significa che normalmente il tempo di espletamento delle pratiche viene rispettato, mentre per 7 procedimenti il tempo medio espletamento delle pratiche è superiore a quello previsto.

Nel 2023, i procedimenti attivi contano 7.932 pratiche (a cui vanno sommate le 38.428 sanzioni stradali) di cui 264 in ritardo (sono pari allo 3,3%). La maggior parte delle pratiche in ritardo riguarda l'attività 21018 OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO.

In generale i dati dell'ultimo triennio sono sostanzialmente in miglioramento e il trend è positivo: la maggiore criticità si conferma nel settore strade, sicurezza e ciclovia, e tuttavia è riconducibile all'elevato numero di pratiche, nonché 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 2021-2024, è da considerarsi significativa la richiesta di documentazione pervenuta nel 2022 e inerente all'affidamento di incarichi a consulenti esterni, da cui sono scaturiti, sempre nel 2022, 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. Un ulteriore importante tassello sul tema è stato aggiunto dalle Linee guida della Corte dei Conti riguardanti "incarichi

di collaborazione, consulenza, studio e ricerca, ai fini dell'adempimento di cui all'art. 1, comma 173, della L. n. 266/2005", di cui alla Deliberazione 11 dicembre 2024 n. 135/2024/INPR, che è tornata sulla materia rivedendo alcuni degli orientamenti precedenti. Tali linee guida, tuttavia, non comportano la necessità di modifica del regolamento interno della Città metropolitana e si provvederà, invece, ad emanare una nuova circolare esplicativa.

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 2025-2027 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 2014-2024 in quanto trattasi tutte di struttura adeguata per professionalità ed esperienza del personale dedicato, nonché per mezzi tecnici.

Il RPCT ha consolidato opportune e funzionali forme di collaborazione con il comune capoluogo sulla scia dei risultati positivi raggiunti, che ha portato 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 con determina n. 262 del 22/02/2024.

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 PRESIDANTI 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.

In una fase successiva, prendendo le mosse dal modello regionale, la Città metropolitana ha adottato nel 2022 e confermato per il 2023 e il 2024 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 2024 ed ha restituito esiti sostanzialmente positivi. Il 2024 ha visto, altresì, un'intensificazione dell'attività formativa in materia di riciclaggio, rivolta al personale più direttamente coinvolto dal citato sistema di presidio, onde accrescere la sensibilità dello stesso e consentire una più accurata identificazione dei rischi di riciclaggio. Nel corso del 2025 il sistema potrà essere oggetto di implementazione e perfezionamento ulteriori affinché i controlli antiriciclaggio divengano più capillari, valutando altresì di prevedere un obbligo di compilazione della *check list* anche ove non sia sorto il sospetto di riciclaggio, onde assicurarsi un adempimento ragionato alla misura.

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 e successivamente nominati dal RPCT con determina n. 772/2024; 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;

Nel corso dell’anno 2025 è previsto un aggiornamento dei referenti di secondo livello individuati con la determina sopra citata, in conseguenza degli avvicendamenti del personale dell’Ente.

f) il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno;

g) l’Ufficio Procedimenti Disciplinari Metropolitan (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.

AREE AD 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/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 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 seguono la fase di individuazione del rischio e quella di valutazione del rischio. Quest'ultima avviene 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; segue poi 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 fornite da 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" aggiornata a settembre 2024.

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 2024-2026, 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.

Gli esiti della valutazione e la graduazione del rischio sono riportati in modo analitico nei documenti “*esiti della valutazione analitica*” e “*graduazione 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.

Come già anticipato in “Premessa”, l’impostazione e l’elaborazione delle misure generali è avvenuta in collaborazione con il Comune di Bologna, tramite incontri periodici del Gruppo di lavoro interistituzionale in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (costituito con det. n.

262 del 22/02/2024).

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 in materia di:

- trasparenza;
- attribuzione di incarichi extraistituzionali;
- formazione di commissioni e assegnazione di incarichi dirigenziali;
- disposizioni in materia di incompatibilità e inconfiribilità;
- codice di comportamento;
- rotazione ordinaria;
- rotazione straordinaria;
- trasferimento ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio ai sensi della L. n. 97/2001;
- formazione;
- azioni per prevenire il conflitto di interessi;
- pantouflage;
- patto di integrità;
- monitoraggio dei tempi di conclusione del procedimento;
- whistleblowing;
- azioni di sensibilizzazione sulla società civile;
- informatizzazione dei processi dell'Ente.

Per il dettaglio delle misure con indicazione delle azioni poste in essere dall'Ente, nonché per ulteriori approfondimenti, 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 1/1/2025", sarà adottata nei primi mesi del 2025 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.

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/attività" 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, 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, è stata adottata la Circolare della Segretaria Generale PG 8190/2025, ricognitiva delle indicazioni in materia offerte dalla RGS con:

- Circolare RGS n. 30 dell'11 agosto 2022, con la quale state emanate le Linee Guida per “lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti Attuatori”;
- Circolare RGS integrativa n. 13 del 28 marzo 2024, con la quale vengono adottate le Appendici tematiche aventi ad oggetto “La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241” e “La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241”.

La Circolare interna, cui si rimanda integralmente, offre indicazioni operative per gli uffici.

Di seguito si offre un quadro sintetico delle principali misure di prevenzione adottate, mutuata dal PNA e dalle citate linee guida:

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. individuazione del titolare effettivo rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto;
 - c. assenza del conflitto di interessi rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto (legale rappresentante e titolare effettivo);
 - d. assenza del conflitto di interessi rilasciata dai subappaltatori;
 - e. individuazione del titolare effettivo rilasciata dai subappaltatori;
2. Controllo formale sul 100% delle dichiarazioni rilasciate dal personale coinvolto, dai partecipanti alla procedura di gara e dai subappaltatori, svolto dai singoli Servizi;

3. Controllo sostanziale a campione su almeno il 10% delle autodichiarazioni di titolare effettivo e di assenza di conflitto di interessi, rilasciate dai partecipanti alla procedura di gara e dai subappaltatori, solamente per le procedure ad alto livello di rischio secondo l'analisi svolta dalle Amministrazioni centrali titolari di misure PNRR;
4. Mantenimento e implementazione del registro dei conflitti di interesse, sotto forma di fascicolo di protocollo dedicato, contenente i casi in cui il conflitto è insorto;
5. Conferma della percentuale di controllo sugli atti per appalti PNRR prevista nell'apposita determina di attuazione del controllo successivo sugli atti;
6. 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;
7. 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, nonché attraverso la ricognizione annuale dei servizi pubblici locali.

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 sulle fondazioni

Verrà avviato nel corso del 2025 uno specifico approfondimento sul rispetto degli adempimenti, ove ne ricorrano i requisiti, in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle Fondazioni.

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):

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. 65/2024, è stato approvato il DUP, che -tra le altre cose- conteneva gli indirizzi strategici sulla prevenzione e sulla trasparenza.

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. 73576 del 12/11/2024 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 contributi o suggerimenti per l'aggiornamento della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027: né alla scadenza in data 6 dicembre 2024, 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;

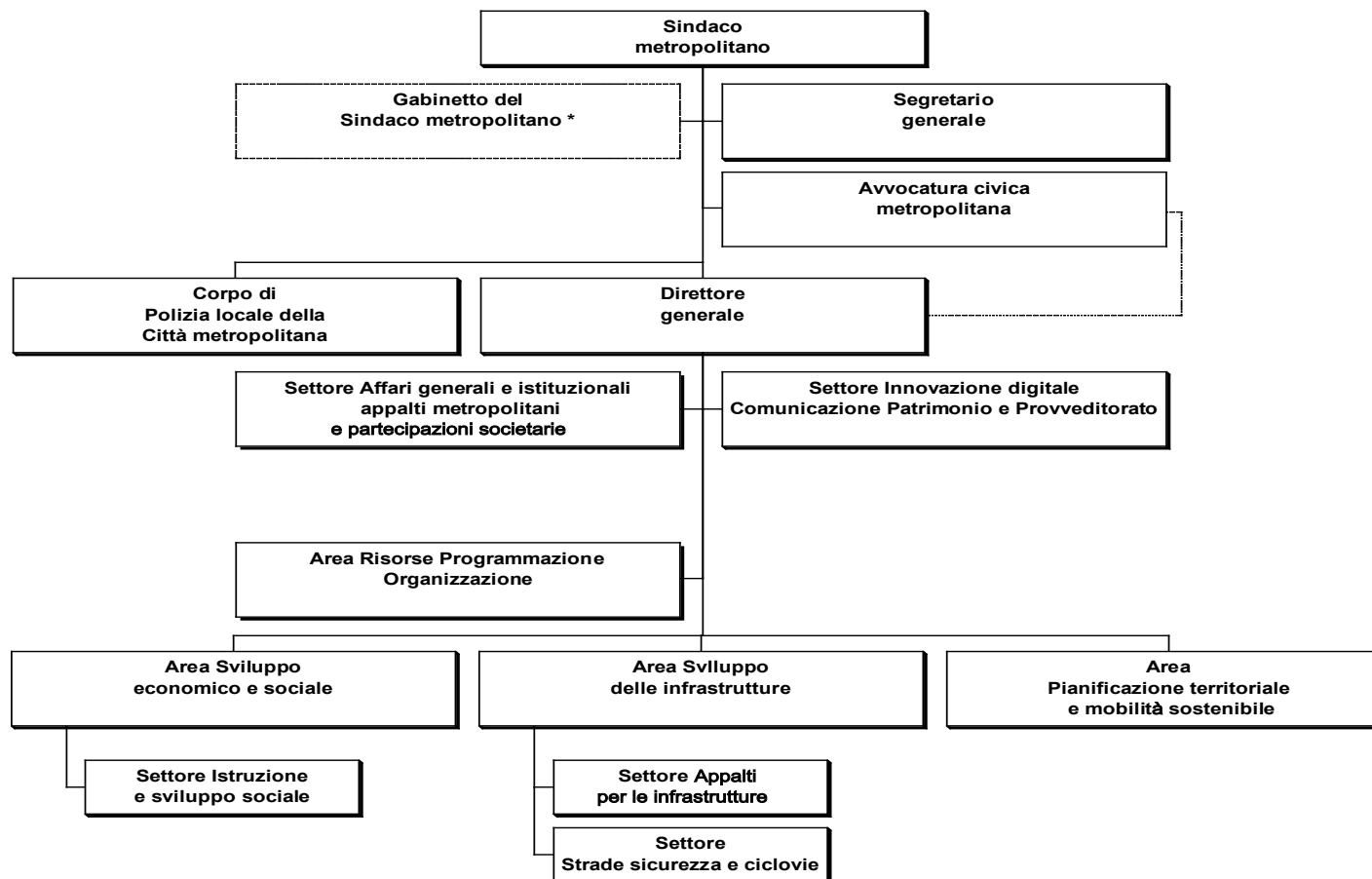
- dirigenti;
- titolari degli incarichi di elevata qualificazione;
- dipendenti;
- Presidente dell'Organo di revisione economico-finanziario;
- Nucleo di Valutazione;
- Società partecipate.

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 1/01/2025 (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. 10 dirigenti di cui 4 dirigenti di area, 5 dirigenti di settore e un dirigente di Servizio assunto a tempo determinato per la ricostruzione post-alluvione. Inoltre, fino al termine del mandato, la Città metropolitana si avvale, attraverso una Convenzione, del Comandante della Polizia locale del Comune di Bologna per lo svolgimento delle funzioni di Comandante del Corpo di Polizia locale metropolitana, limitatamente al 10% della sua prestazione complessiva.
- **Elevate qualificazioni:** a seguito della definizione del nuovo assetto organizzativo della macrostruttura e delle conseguenti riorganizzazioni da parte dei settori e delle aree l'ente ha istituito n. 37 incarichi di elevata qualificazione.
- **Posizioni con specifiche responsabilità:** completano il quadro delle responsabilità n. 45 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 14 affidate al personale esterno del Settore Strade sicurezza e ciclovie impegnato nella manutenzione delle strade e nel controllo delle strade ricadenti nelle zone dell'Accordo quadro.

OBIETTIVI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO ANNO 2025

Macrostruttura

Nel corso del 2024 è stato completato l'adeguamento organizzativo della macrostruttura dell'Ente approvata con l'atto del Sindaco n. 123 del 23/05/2023. Tale processo ha incluso l'approvazione, da parte dei dirigenti, degli assetti organizzativi dei tre nuovi settori (Settore Istruzione e sviluppo sociale, Settore Appalti per le infrastrutture e Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e società) unitamente al quadro degli incarichi di elevata qualificazione e di specifiche responsabilità. Nell'ottica del miglioramento continuo, si procederà a verificare l'assetto organizzativo della

macrostruttura al fine di trovare eventuali soluzioni organizzative per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e della performance organizzativa, a partire dalla definizione del modello organizzativo per la gestione della sicurezza dell'Ente.

Processi trasversali

Anche per il 2025 si conferma l'obiettivo di individuare e razionalizzare i processi trasversali, con particolare attenzione a quelli caratterizzati da un elevato grado di innovazione o da criticità rilevanti. Questo approccio, sempre più indispensabile, mira ad affiancare all'organizzazione verticale un sistema di governance orientato ai processi trasversali. L'obiettivo è rendere più flessibili i confini tra le unità organizzative, promuovendo una maggiore integrazione funzionale e superando le inefficienze derivanti dalla frammentazione tra le diverse strutture.

Appalto accordo quadro per la manutenzione delle strade

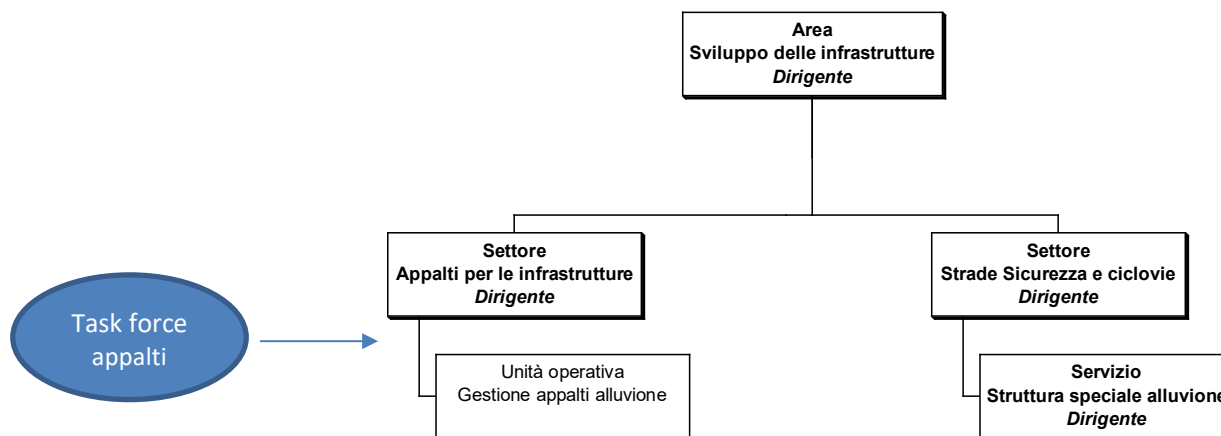
Si conferma la soluzione organizzativa adottata il 1° dicembre 2023, basata sul modello misto per la gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade il quale prevede l'utilizzo sia dello strumento dell'Accordo Quadro, sia la gestione diretta attraverso il personale dipendente (cantonieri, sorveglianti e tecnici). L'ampliamento della parte affidata all'esterno ha comportato una profonda riorganizzazione del Settore Strade, Sicurezza e Ciclovie, con la ridefinizione delle zone territoriali e dei ruoli organizzativi costruiti principalmente sulle attività di controllo dell'Accordo quadro e su quelle realizzate direttamente. L'ultimo atto di questa riorganizzazione è avvenuto nel gennaio 2025, con l'individuazione dei Sorveglianti per le quattro zone a gestione diretta.

Ricostruzione post-alluvione

Nel 2024 l'Ente ha coordinato e attuato le procedure di reclutamento del personale per gli enti del territorio metropolitano anche a supporto della ricostruzione post-alluvione. Nell'ambito del Settore Strade sicurezza e ciclovie è stato istituito il Servizio Struttura speciale Alluvione affidato ad un Dirigente assunto a tempo determinato dal 1/07/2024. Per la realizzazione del Piano degli interventi riconducibili all'alluvione sono stati assunti con risorse esterne, oltre al dirigente, n. 1 istruttore amministrativo a tempo determinato e n. 4 funzionari tecnici a tempo determinato; essendosi

quest'ultimi dimessi, sono attualmente in corso le procedure per la loro sostituzione. Con risorse proprie l'Ente ha inoltre finanziato l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 funzionari tecnici e n. 1 funzionario amministrativo.

È stata creata una Task force appalti composta da personale di altre aree e settori per sostenere l'elevato numero di appalti legati anche alla realizzazione dei progetti del PNRR. Il quadro organizzativo attuale dedicato alla ricostruzione è il seguente:



Azioni a sostegno dello sviluppo organizzativo e professionale del personale per la produzione di valore pubblico

Come indicato nella direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 sulla “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione”, alle amministrazioni viene richiesto di guidare e di adattarsi a grandi cambiamenti per corrispondere sempre a nuove sfide. È pertanto necessario attuare un mutamento culturale e assumere un atteggiamento proattivo che passa attraverso lo sviluppo di competenze diverse e innovative.

Le azioni messe in campo dall’ente per lo sviluppo organizzativo e professionale si basano su 2 direttrici che riguardano da un lato l’attrattività e dall’altro l’esigenza di trattenere talenti (crescita professionale, consapevolezza organizzativa, clima e benessere) al fine di creare le condizioni per accrescere il valore pubblico.



Piano individuale di sviluppo professionale

Con atto del Sindaco metropolitano n. 177 del 30/07/2024 è stato definito il nuovo Sistema professionale articolato in aree, profili, ruoli organizzativi e competenze. Successivamente (determinazione dirigenziale n. 2341 del 31/10/2024) sono stati approvati i nuovi profili professionali e attribuiti ai dipendenti.

Il nuovo Sistema rappresenta un cambio di paradigma nella gestione del personale. Accanto ai tradizionali profili e mansioni, assume centralità l'individuazione e la gestione dei ruoli organizzativi e delle competenze che diventano elementi chiave per la selezione e gestione del personale, la programmazione dei fabbisogni, la formazione e lo sviluppo professionale.

Nei primi mesi del 2025 verrà completata la verifica delle competenze individuate dai dirigenti per ciascun profilo e ruolo che saranno a regime gestite mediante uno specifico applicativo integrato con l'applicativo per la gestione della formazione.

Per ciascun dipendente verrà definito e condiviso un *Piano di Sviluppo professionale* che rappresenta una guida chiara per lo sviluppo delle competenze e l'acquisizione di nuove esperienze. Questo strumento, la cui rilevanza è stata segnalata anche nella recente indagine sui neo assunti ("*I risultati dell'indagine sui dipendenti neoassunti della città metropolitana di bologna*"), risulta particolarmente prezioso per trattenere il personale e ridurre il turnover, aumentare la soddisfazione dei dipendenti e creare un ambiente di lavoro più motivante che favorisca il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano rappresenta pertanto uno strumento essenziale per allineare le competenze e le aspirazioni dei dipendenti con gli obiettivi dell'Ente, promuovendo una cultura di apprendimento continuo e miglioramento delle performance.

La crescita professionale si basa su una combinazione di vari elementi che riguardano:

- Formazione e sviluppo delle competenze: organizzazione di corsi di formazione e programmi di mentoring per l'aggiornamento continuo, on boarding;
- Feedback e valutazione: colloqui periodici per identificare punti di forza e aree di miglioramento

- Opportunità di crescita interna: incarichi di elevata qualificazione, incarichi su specifiche responsabilità, progressioni verticali e orizzontali,
- Incentivi: premi e riconoscimenti per le migliori performance
- Clima organizzativo: creazione di un ambiente che valorizza l'apprendimento e l'innovazione.

In fase di implementazione del nuovo Sistema professionale verrà richiesto al personale di valutare il proprio grado di possesso delle competenze rispetto a quelle individuate dai dirigenti, così da condividere assieme al responsabile, il profilo di competenza e definire il Piano di sviluppo professionale da sviluppare in un'ottica triennale e da monitorare annualmente in occasione della definizione dei fabbisogni formativi da inserire nel PIAO.

Progetto "on boarding"

Per migliorare le procedure adottate per agevolare l'ingresso dei nuovi assunti in Città metropolitana, verrà introdotta l'individuazione del Mentore. Attualmente il form profila l'assumendo rilevando le coordinate organizzative e il fabbisogno logistico (spazi), strumentale (dotazione informatica, hardware e software inteso applicativi, accesso a dischi di rete, etc..) per attivare contestualmente e tempestivamente gli uffici preposti alle corrispondenti forniture e impostazioni richieste. Il Mentore ha la finalità di fornire al nuovo assunto le prime informazioni orientative per la quotidianità nell'organizzazione. Per facilitare Mentore e Nuovo assunto, è stato allestito apposito spazio nella Metronet, con le informazioni organizzate a guida di entrambe le figure.

A completamento delle azioni dedicate alla prima fase di vita lavorativa in Città metropolitana, si colloca il pacchetto formativo composito, fruibile in modalità e-learning. Al suo avvio ha consentito una erogazione tempestiva delle conoscenze tipiche del primo ingresso nell'organizzazione, superando i tempi di progettazione che in passato comportavano periodi di disallineamento, dall'insediamento del neo assunto alla sua messa in aula. Ora la revisione che coinvolgerà i docenti interni - i quali hanno curato, ciascuno per la propria materia di competenza, il modulo che compone il pacchetto disponibile sulla piattaforma SELF PA (dove si trovano anche i modelli standard riguardanti le materie obbligatorie quali privacy, sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza, etc....) - ha lo scopo di accrescere la fruibilità secondo gli attuali criteri in termini di comunicazione digitale.

LE ANALISI E LE INDAGINI

L'analisi delle dinamiche relative al personale dipendente della Città metropolitana di Bologna è approfondita all'interno del focus intitolato *“Analisi di demografia organizzativa”*.

Questo documento esamina le principali tendenze e fenomeni che caratterizzano la composizione e l'evoluzione della forza lavoro dell'ente, offrendo una panoramica dettagliata su aspetti quali la distribuzione anagrafica, le variazioni nel numero di dipendenti, la suddivisione per categorie professionali, il turnover, le nuove assunzioni e le cessazioni. L'obiettivo è fornire una base conoscitiva utile per la pianificazione strategica delle risorse umane, favorendo una gestione efficace e sostenibile del personale in linea con le esigenze dell'amministrazione.

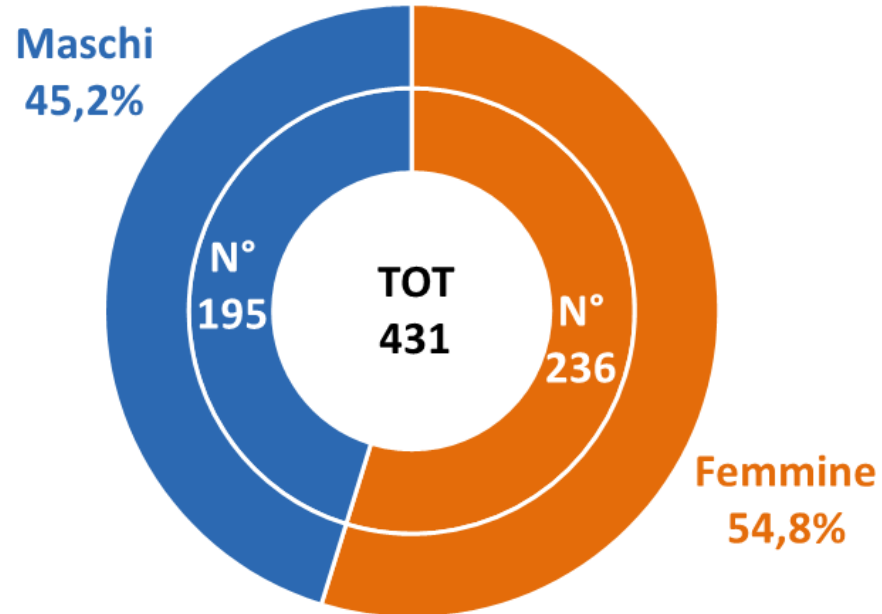
Come previsto nel PIAO 2024-2026, è stata svolta nel corso del 2024, un'indagine conoscitiva sulla percezione del processo di socializzazione interna da parte dei neoassunti, nel PIAO 2025-2027 viene allegata una sintesi con i principali risultati (vedi *“I risultati dell'indagine sui dipendenti neoassunti della città metropolitana di Bologna”*).

ANALISI DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA

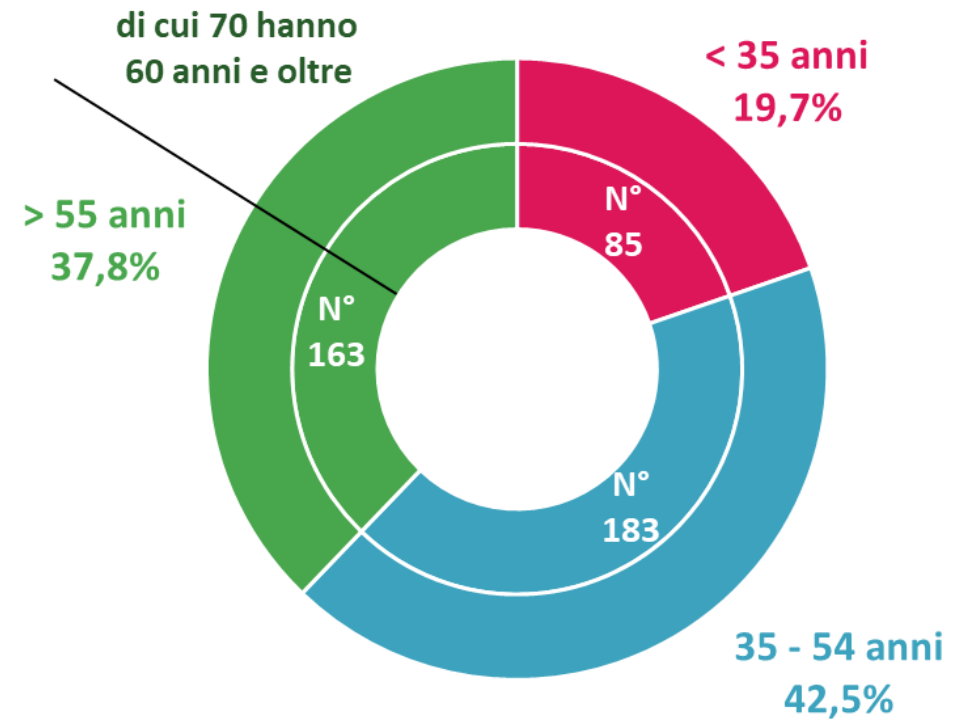
Chi siamo

I dati riportati in questa sezione sono fotografie delle caratteristiche del personale al 31/12/2024

Quanti siamo

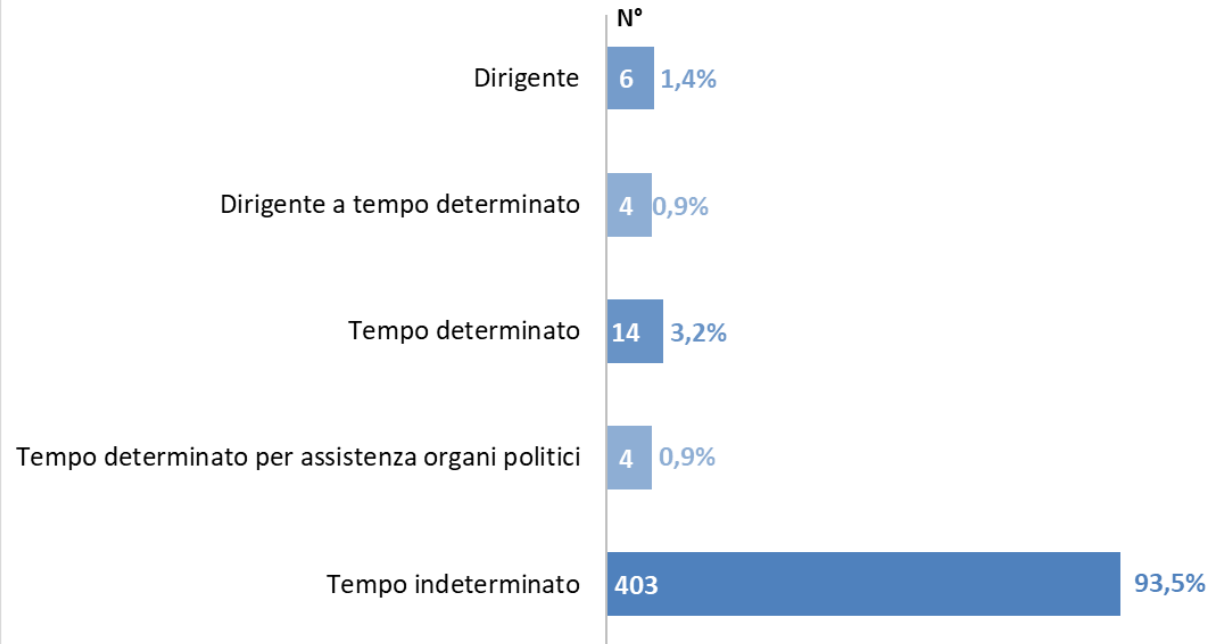


Classi di età

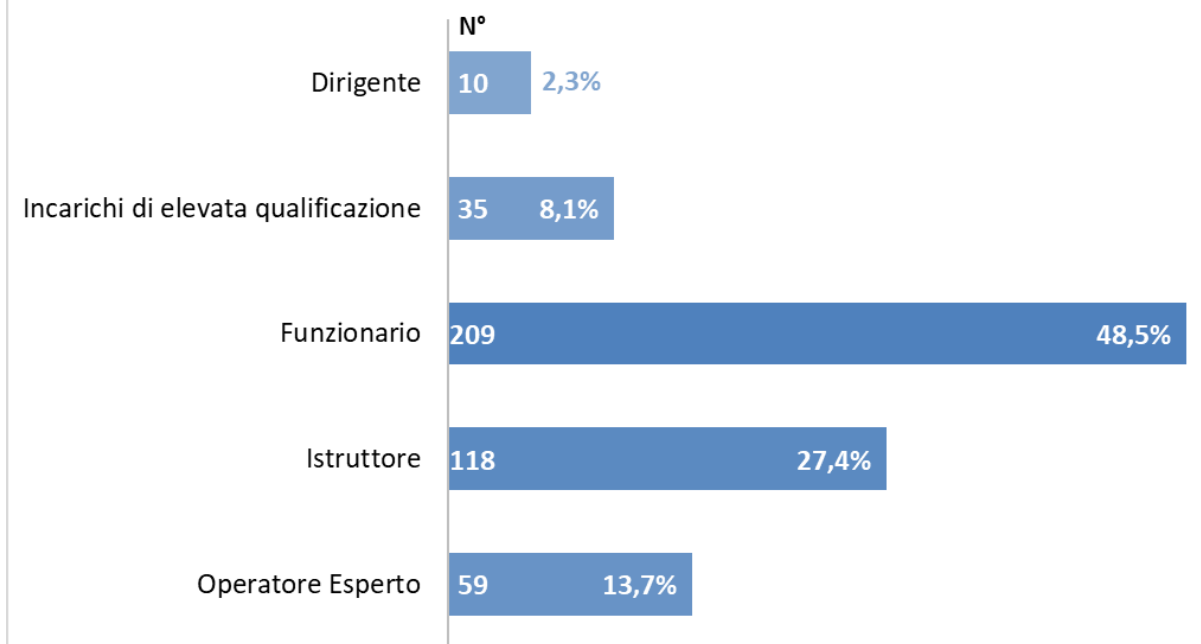


La classificazione

Tipo rapporto lavorativo



Sistema di classificazione professionale



Tipo rapporto lavorativo

■ Tempo indeterminato ■ Tempo determinato



Erogazione prestazione

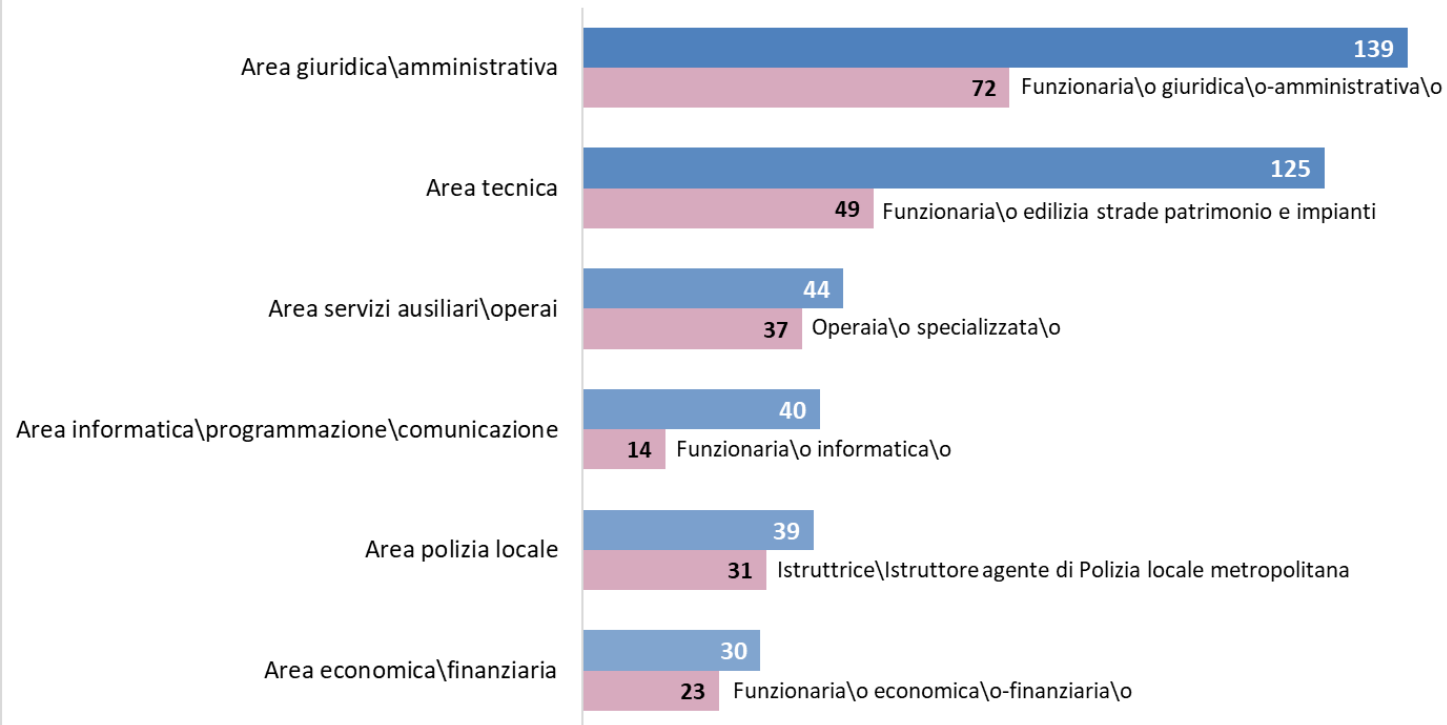
■ Full-time ■ Part-time



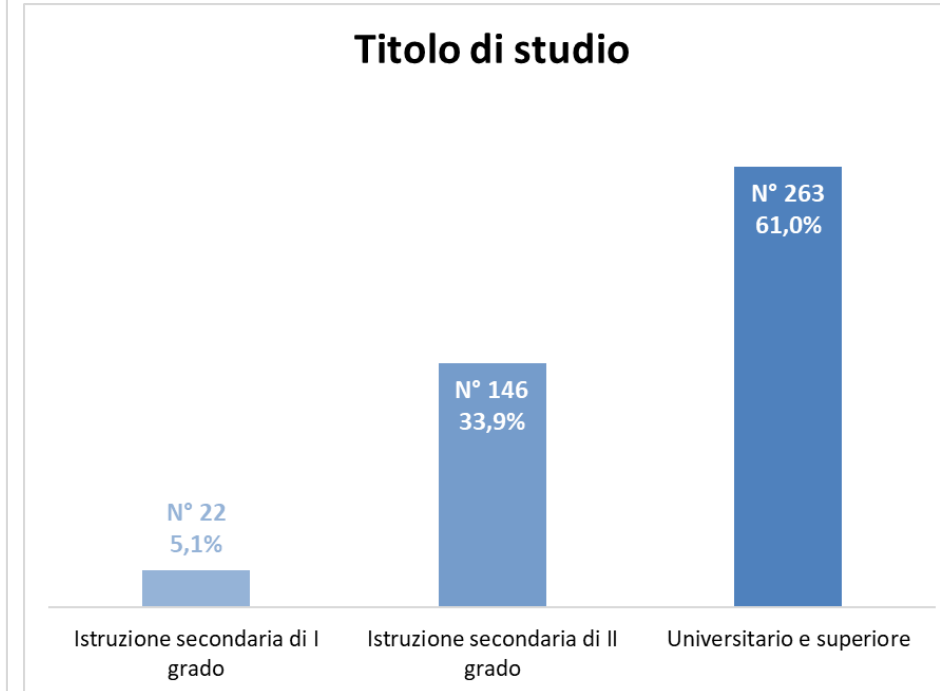
I profili e i titoli di studio

Profili professionali

■ Totale dipendenti nella famiglia professionale ■ Profilo professionale più numeroso

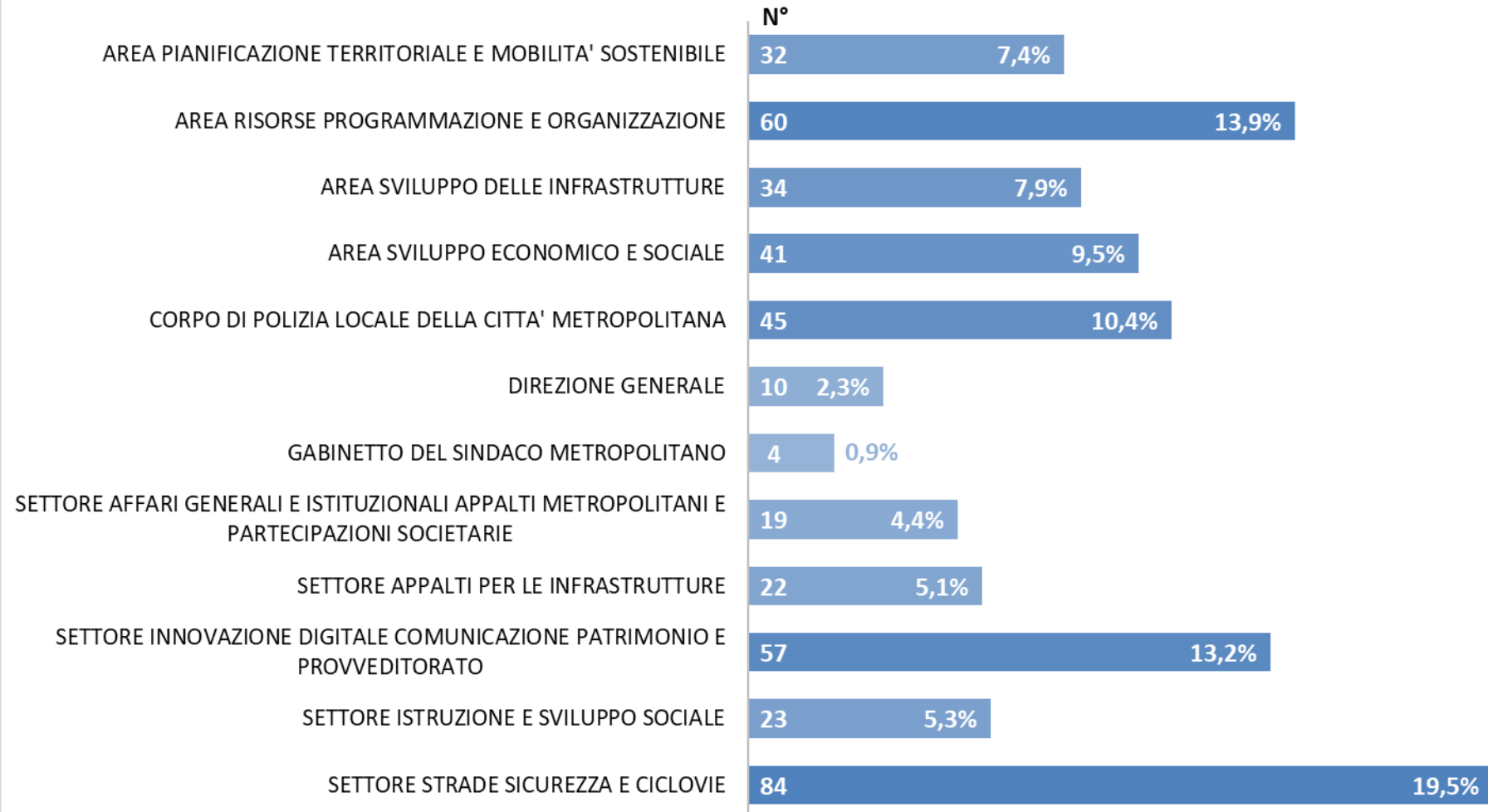


Titolo di studio



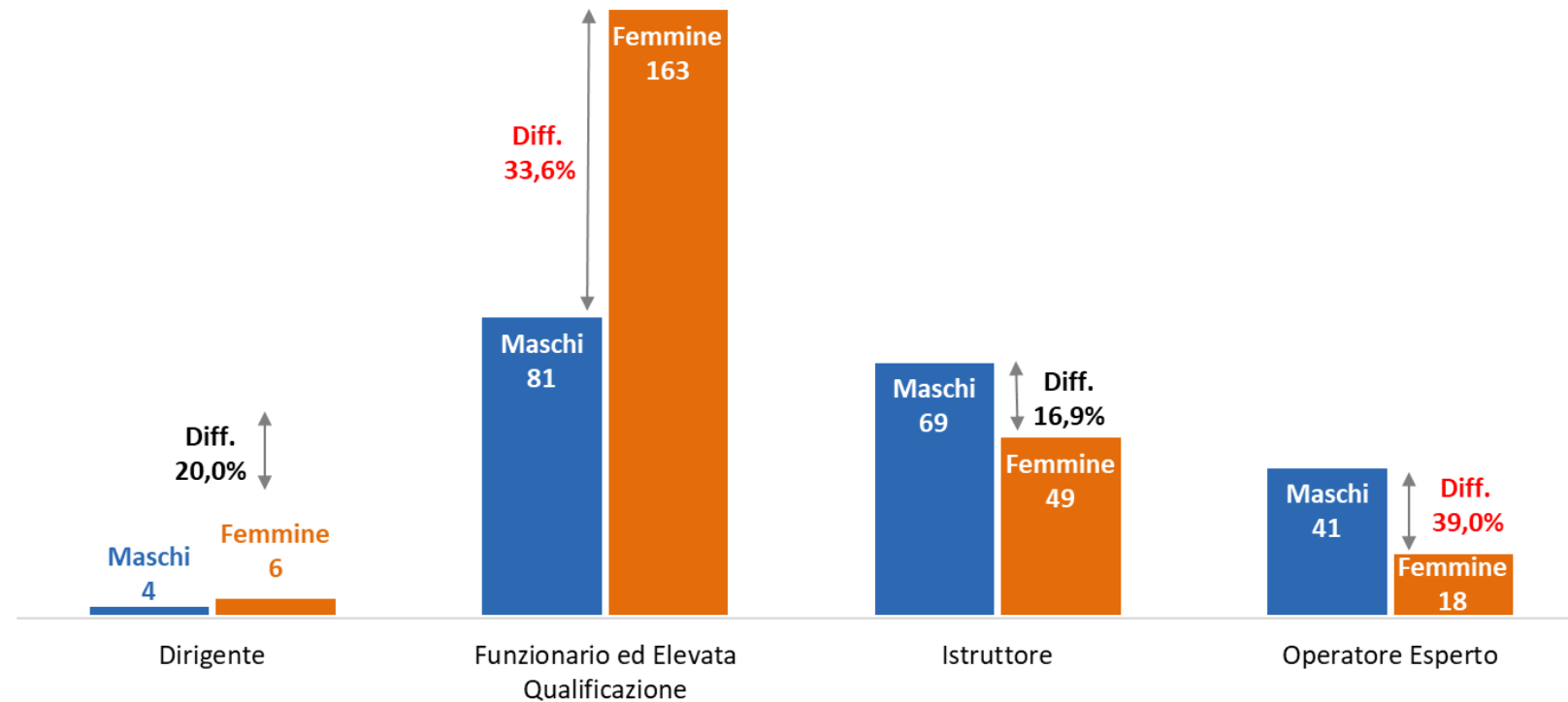
Composizione aree e settori

n° dipendenti al 31/12/2024



Il Calcolo del differenziale tra i generi nel sistema di classificazione professionale è previsto dal DPR 16 giugno 2023, n. 82 “Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487. La norma prevede che, nello scorrimento della graduatoria per le assunzioni, a parità di titoli e merito, nel caso in cui il differenziale tra i due generi sia superiore al 30%, si applica la preferenza a favore del candidato appartenente al genere meno rappresentato.

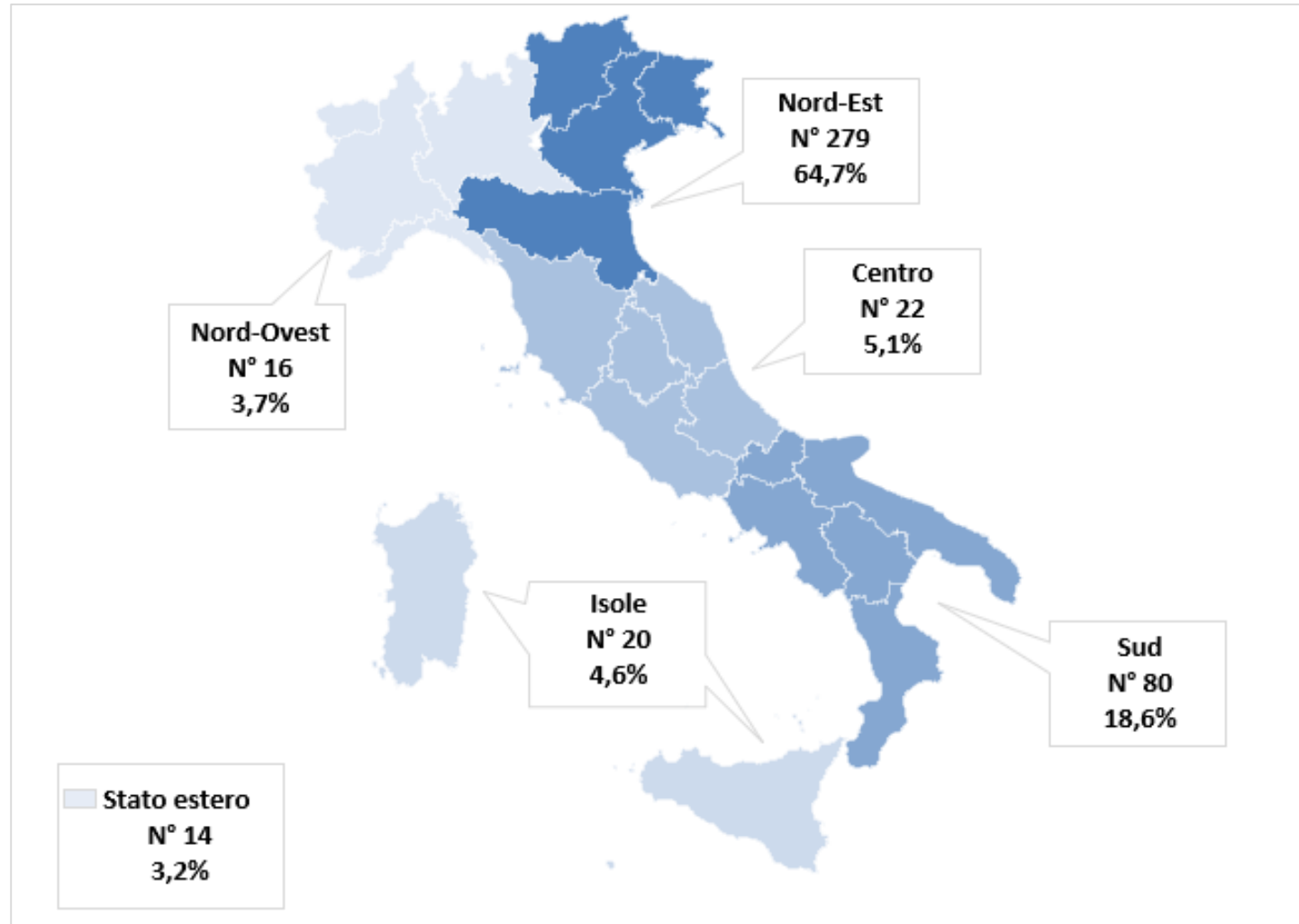
Rappresentatività dei generi



	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	Differenziale
Dirigente	4	6	40,0%	60,0%	20,0%
Funzionario ed Elevata Qualificazione	81	163	33,2%	66,8%	33,6%
Istruttore	69	49	58,5%	41,5%	16,9%
Operatore Esperto	41	18	69,5%	30,5%	39,0%

Area di nascita

(Provenienza dei dipendenti)



Come stiamo cambiando

Gli indicatori sull'evoluzione del personale negli anni sono riportati con i valori dal 2020 al 2024

		2020	2021	2022	2023	2024
Femmine	numero	216	224	229	231	236
Maschi	numero	199	208	207	191	195
Totale	numero	415	432	436	422	431

Assunzioni e Cessazioni personale a tempo indeterminato

I valori assoluti	U.M	2020	2021	2022	2023	2024
Cessazioni a tempo indeterminato	n°	33	44	39	42	47
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate	n°	35	53	47	47	62
Assunzioni a tempo indeterminato previste nel PTFP	n°	45	76	58	60	83

Il totale delle assunzioni a tempo indeterminato è comprensivo delle trasformazioni dei contratti formazione lavoro dell'anno (CFL)

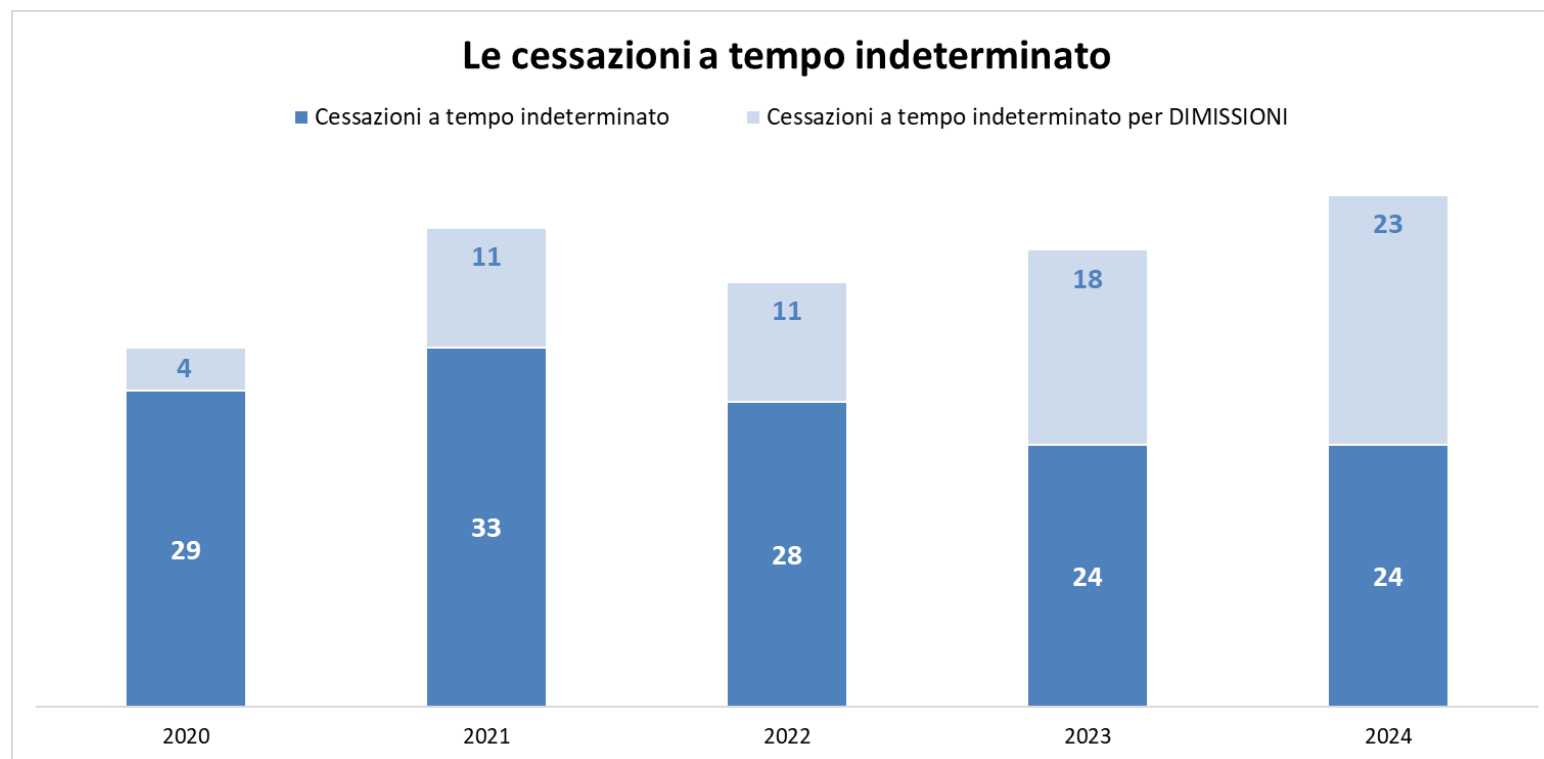
Gli indicatori	U.M	2020	2021	2022	2023	2024
Rapporto di cessazione <i>(cessazioni / totale dei dipendenti)</i>	%	8,3%	10,5%	9,2%	9,8%	10,5%
Tasso di Turnover <i>(assunti – cessati) / totale dipendenti</i>	%	0,54%	2,4%	2,1%	1,3%	3,7%
Rapporto di sostituzione del personale cessato <i>(assunti / cessati)</i>	%	106%	120%	121%	112%	132%
Copertura del Piano assunzioni per le posizioni a tempo indeterminato <i>(assunti / previsione PTFP)</i>	%	78%	70%	81%	78%	75%

Il «fenomeno» delle dimissioni

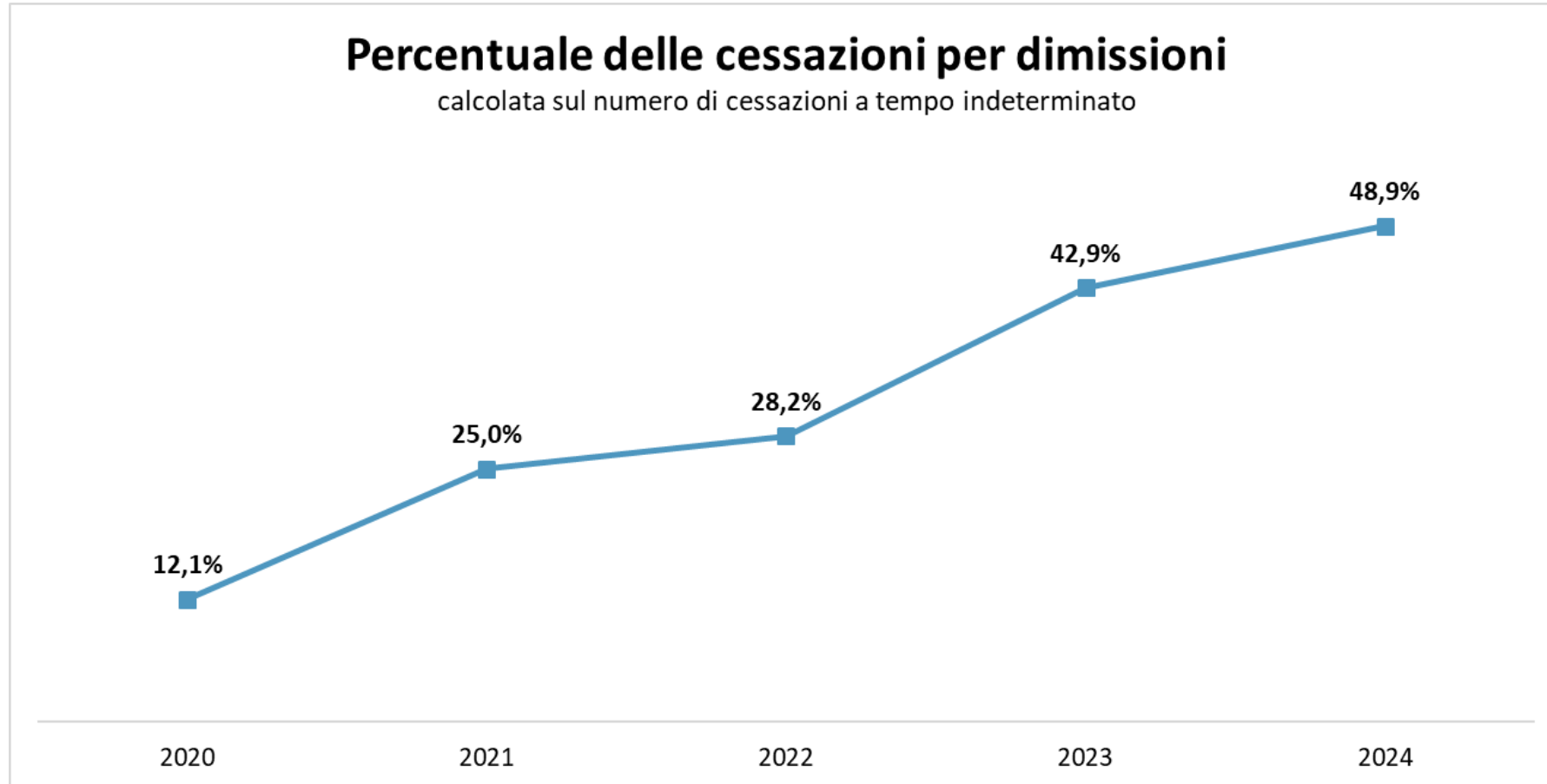
Le cessazioni per **dimissioni** del personale a tempo indeterminato comprendono i seguenti motivi di fine del rapporto lavorativo: recesso, vincitore di altro concorso pubblico, dimissioni volontarie, risoluzione consensuale.

		2020	2021	2022	2023	2024
Cessazioni a tempo indeterminato per dimissioni	n°	4	11	11	18	23

A partire dal 2020 si riscontra un notevole incremento di cessazioni non dovute a pensionamenti ma riconducibili a dimissioni volontarie. Tale fenomeno riguarda principalmente il personale neoassunto e quindi con bassa anzianità di servizio.

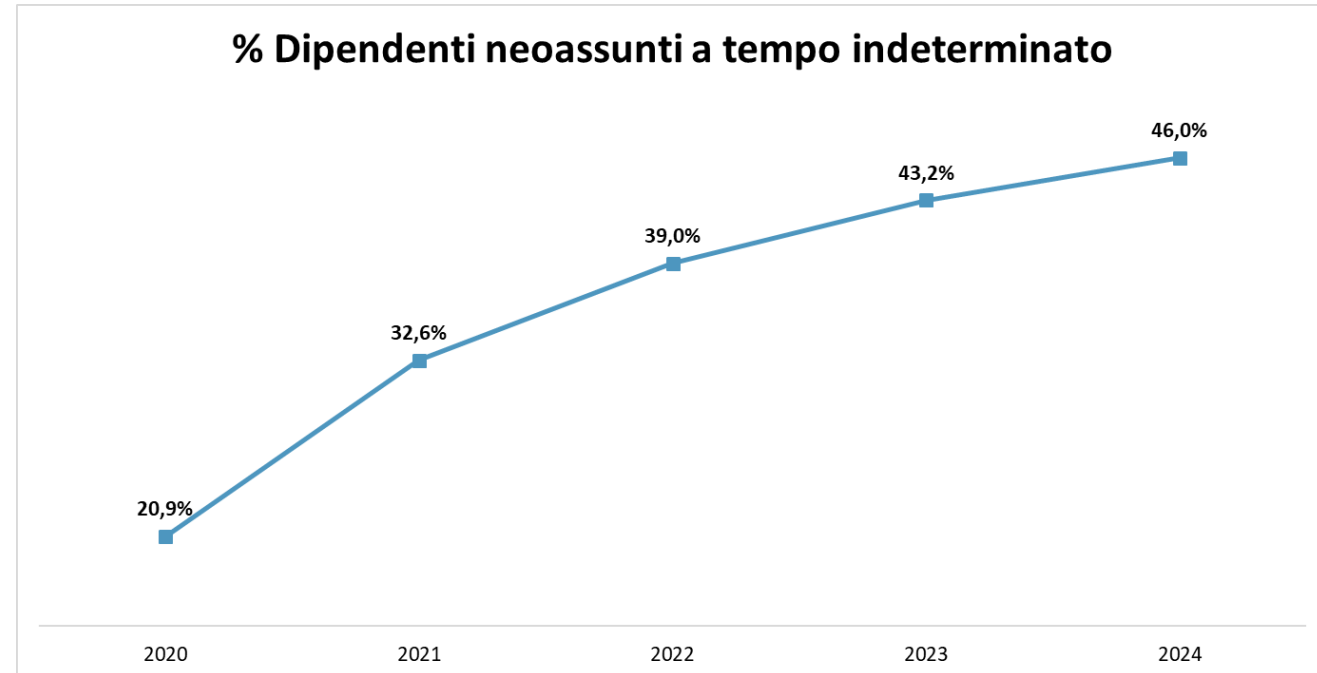


Il «fenomeno» delle dimissioni



Il gruppo dei «neoassunti»

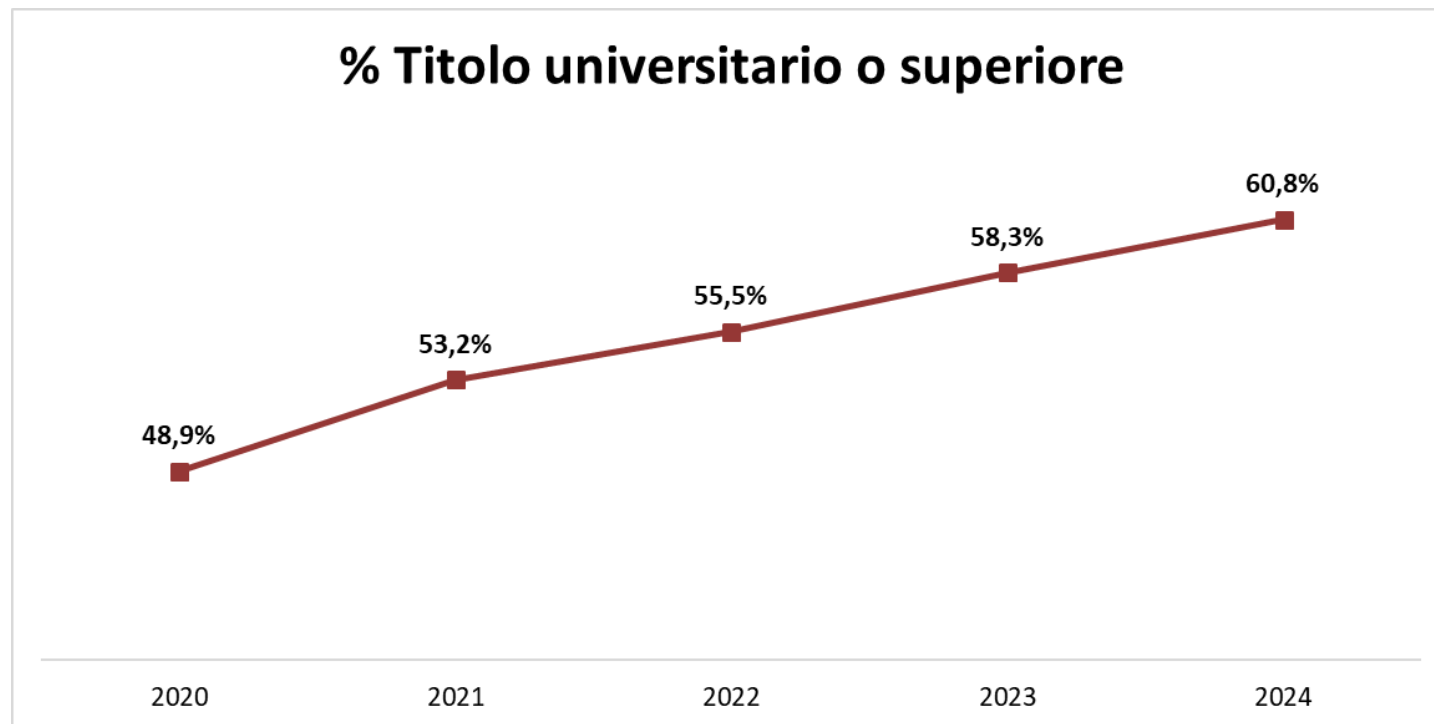
A causa del fenomeno delle dimissioni tra il personale con bassa anzianità di servizio, il gruppo dei «neoassunti» ha assunto un peso sempre più rilevante. Questo gruppo comprende i dipendenti a tempo indeterminato con meno di 5 anni di servizio, periodo considerato necessario per acquisire l'esperienza lavorativa indispensabile ad operare in piena autonomia. Come evidenziato, la percentuale dei neoassunti sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato è raddoppiata nell'arco di 5 anni, arrivando nel 2024 a rappresentare il 45,5% del totale.



I «neoassunti» e il livello d'istruzione

La richiesta di profili professionali con maggiori competenze, ha determinato, negli ultimi 5 anni, un deciso aumento della percentuale di personale a tempo indeterminato in possesso del titolo universitario o superiore sul totale.

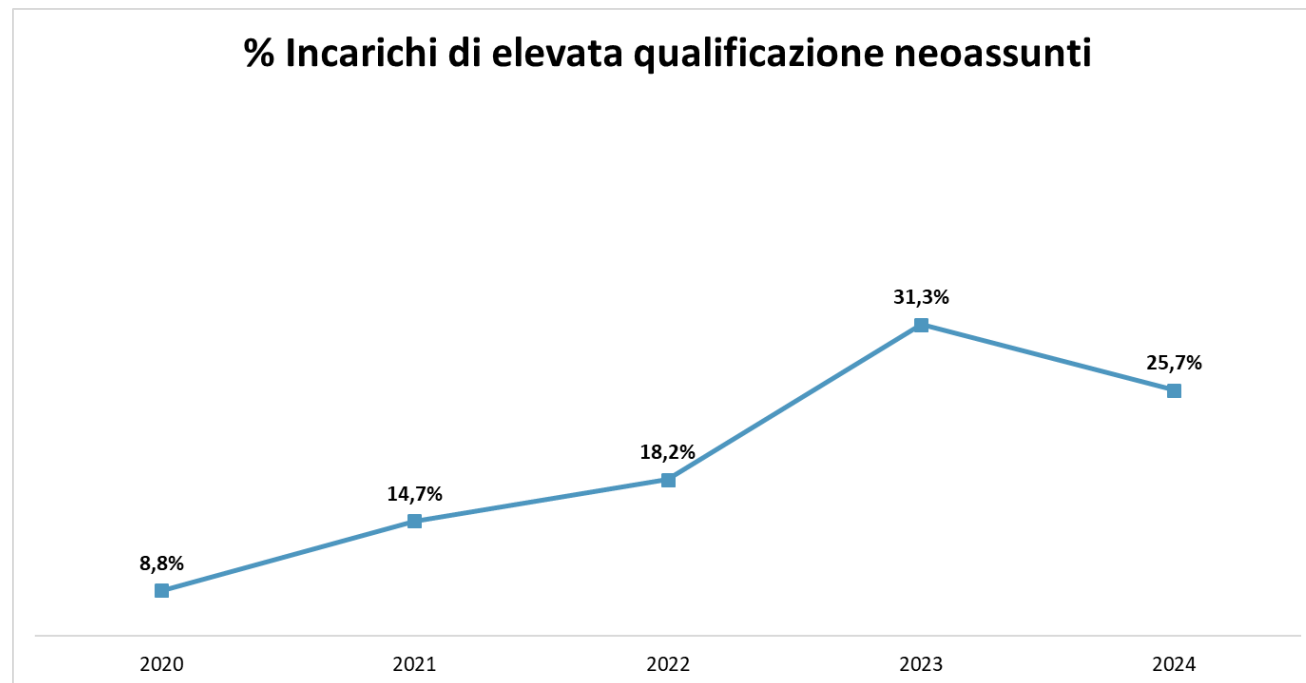
Infatti si è passati dal 49,8% del 2020 al 61,4% del 2024.



I «neoassunti» e la crescita professionale

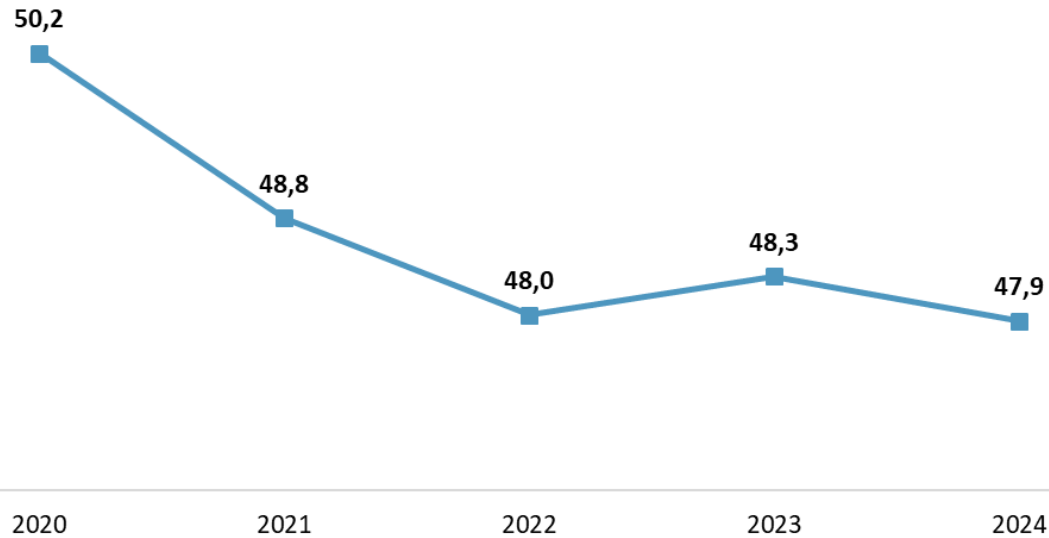
L'incremento dei neoassunti e delle relative competenze, ha contestualmente comportato un deciso incremento della crescita professionale di questa categoria.

Infatti la percentuale degli incarichi di elevata qualificazione attribuito ai neoassunti sul totale è passata in 5 anni dal 8,8% al 25,7%.

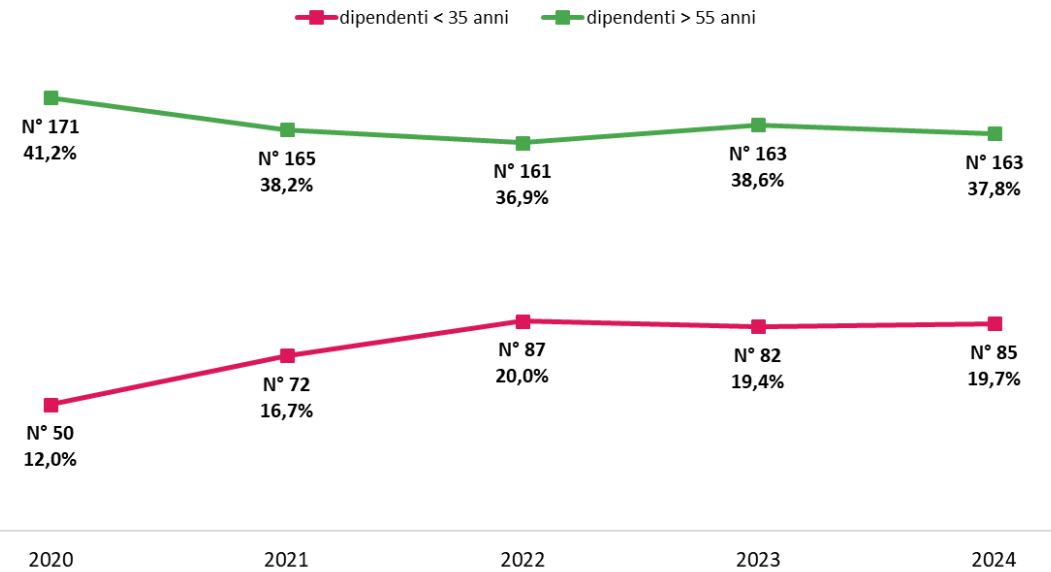


Età anagrafiche

Età media



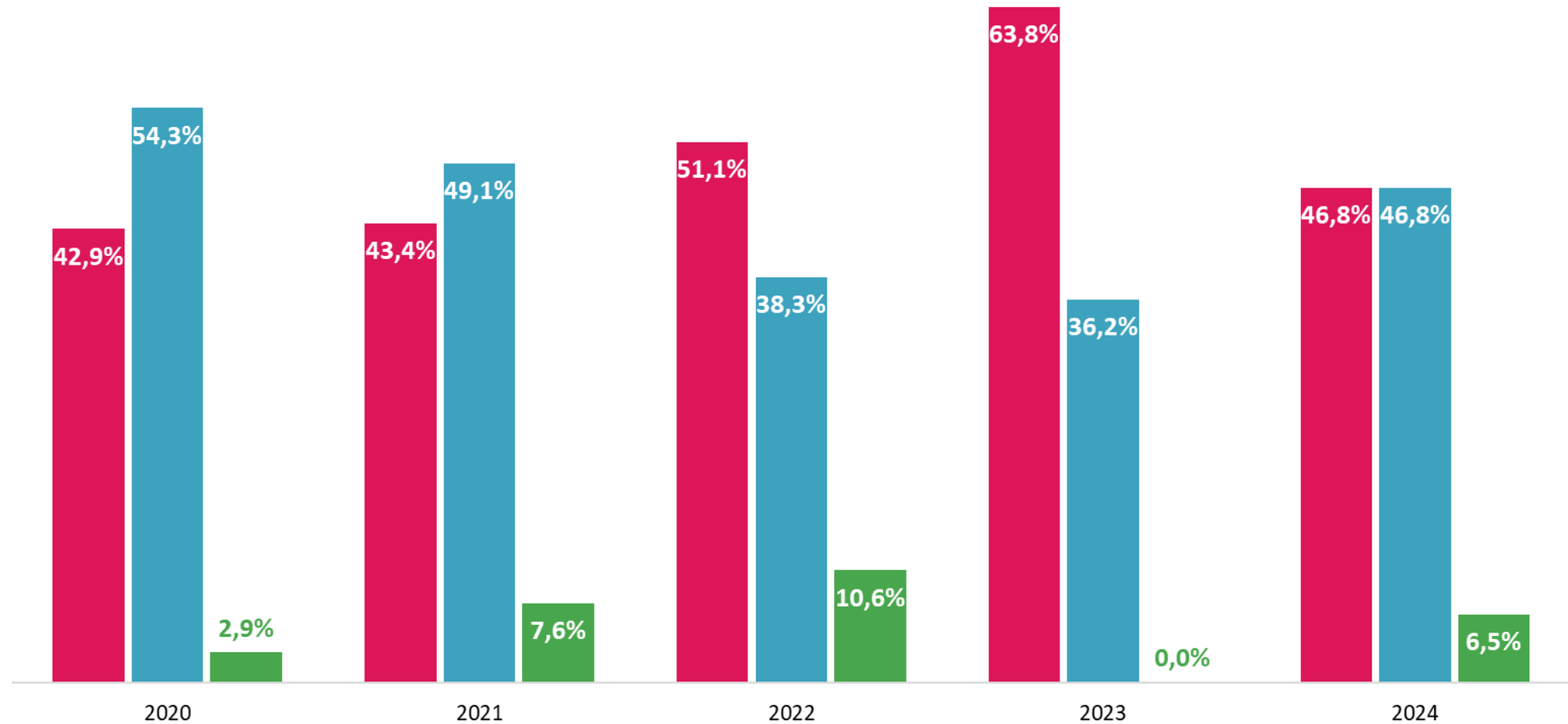
Classi di età



L'incremento dei neoassunti ha comportato una lieve diminuzione dell'età media del personale, che passa dai 50,1 anni di media del 2020 ai 48,0 del 2024. Anche per i dipendenti «senior» (con un'età superiore ai 55 anni), si registra una leggera diminuzione, mentre si registra un deciso aumento dei dipendenti «junior» (con età inferiore ai 35 anni) che passano dal 12,1% del 2020 al 19,6% del 2024.

Classi di età dei nuovi assunti

■ < 35 anni ■ 35 - 54 anni ■ > 55 anni

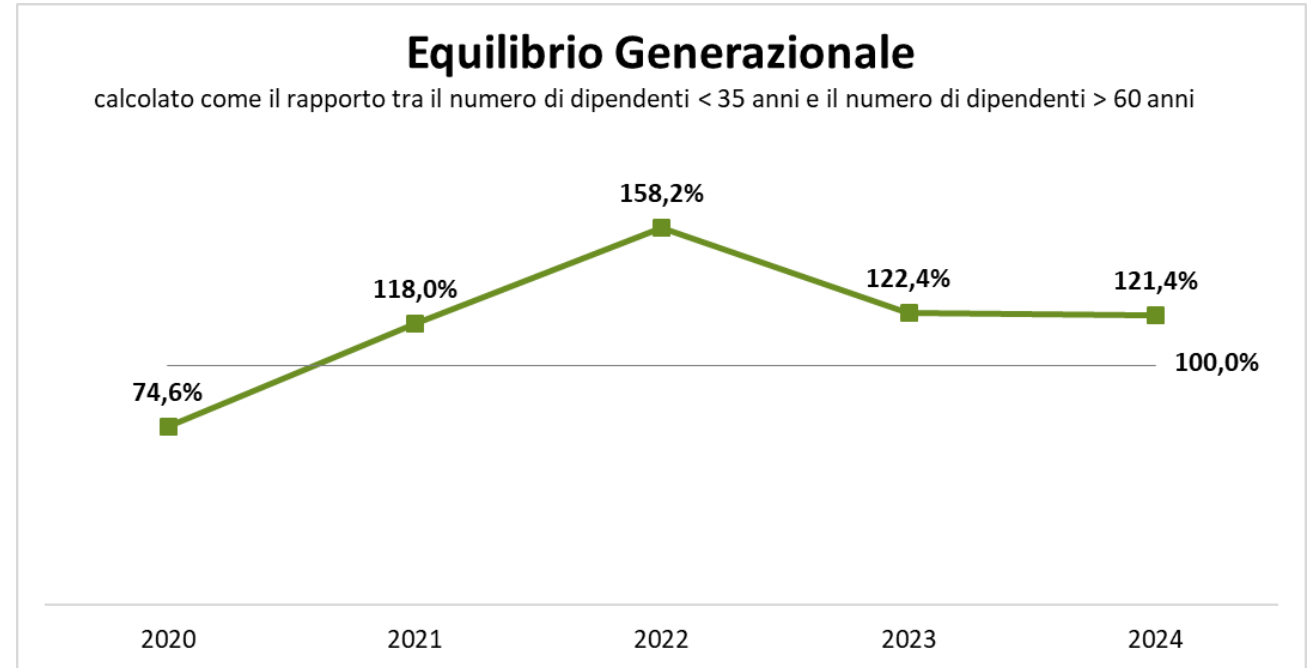


L'equilibrio generazionale

L'equilibrio generazionale e cioè la distribuzione bilanciata del personale tra diverse fasce di età e livelli di anzianità di servizio, contribuisce a garantire il trasferimento delle conoscenze, innovazione e tradizione, continuità operativa e clima lavorativo positivo.

Il rapporto tra il numero dei dipendenti con età inferiore ai 35 anni e il numero dei dipendenti con età superiore ai 60 anni, ha nel periodo 2020-2024 una decisa crescita.

Nel 2024, tale rapporto corrisponde a 119,4% che significa che il numero degli junior è superiore al numero dei dipendenti con età superiore ai 60 anni.



**I RISULTATI DELL' INDAGINE
SUI DIPENDENTI NEOASSUNTI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

Presentazione e finalità dell'indagine

L'indagine si pone l'obiettivo di valutare le modalità e il grado di integrazione con l'Ente dei neoassunti e l'impatto sulla struttura organizzativa, per il miglioramento della conoscenza e del benessere personale e organizzativo dei dipendenti.

È stata realizzata tramite un questionario auto-compilato on-line in forma anonima, che ha coinvolto **178 dipendenti** assunti dal 1/1/2019 al 13/6/2024. La rilevazione si è svolta dal 3 luglio al 10 settembre 2024 e ha permesso di raccogliere **141** interviste, pari al **79,2%** del totale. Il profilo dei rispondenti ricalca quasi fedelmente le caratteristiche socio-demografiche e professionali della popolazione di riferimento, restituendo un campione consistente e rappresentativo.

Principali risultati – Sezione anticipazione

Motivazione

Il 30% degli intervistati ha deciso di **lavorare in Città metropolitana** per fornire un servizio a beneficio della collettività e per svolgere un lavoro stimolante e attinente alle proprie competenze. Seguono motivazioni legate al desiderio di migliorare le condizioni di vita (maggiore equilibrio tra lavoro e privato, migliori condizioni economiche e geografiche), con valori intorno al 22-25%.

I più giovani ricercano maggiormente un'occupazione attinente alle proprie competenze e la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Aspettative

Prima di iniziare a lavorare all'interno dell'Ente, nell'immaginario della quasi totalità dei neoassunti (oltre il 90%) **il lavoro in Città metropolitana** avrebbe permesso una buona conciliazione, con orari comodi e attività interessanti e stimolanti. Oltre l'80% si aspettava autonomia, crescita professionale e un ambiente sociale positivo. Un buon risultato anche per la varietà del lavoro, ritenuta possibile da circa 7 colleghi su 10; minori aspettative invece circa la carriera, la retribuzione e un lavoro creativo e innovativo. Non si registrano forti differenze tra le generazioni.

Consapevolezza

Prima dell'ingresso in Città metropolitana, l'80% dei neoassunti era già a **conoscenza delle principali funzioni dell'Ente**, mentre 1 su 5 era quasi o del tutto estraneo al tema.

Riguardo le **informazioni circa l'attività che avrebbero svolto** una volta preso servizio, solo il 16% ne aveva piena contezza; si raggiunge il 62% sommando quelli abbastanza edotti. Rimane comunque un 38% di poco informati o all'oscuro. L'attività risultava nettamente più chiara agli over 35.

Valutazione del percorso selettivo

Tutti gli aspetti che definiscono la **qualità del processo selettivo** ottengono un gradimento diffuso e generalizzato (oltre i 3/4 dei rispondenti danno giudizi positivi), con leggere differenze. Gli aspetti maggiormente apprezzati riguardano l'organizzazione e l'attinenza delle prove concorsuali, con il 90% e oltre di consensi.

Si registra un lieve aumento delle critiche nei confronti dei temi legati alla comunicazione e all'informazione (chiarezza del bando, tempestività e chiarezza dei comunicati e delle risposte alle richieste), ma con valutazioni comunque positive.

Ne consegue che la soddisfazione complessiva nei confronti del processo selettivo è molto elevata: un neoassunto su tre dà valutazioni pienamente positive e aggiungendo gli abbastanza soddisfatti (58%), si supera il 90% di giudizi favorevoli. Coloro che esprimono un'opinione critica sono il 7%. La manifestazione di forte soddisfazione risulta più elevata per la componente femminile e i giovani.

Aspetti amministrativi e predisposizione del posto di lavoro

Tra gli aspetti che permettono l'entrata nel ruolo e avviare l'attività lavorativa, quelli legati alle dotazioni amministrative formali (procedure contrattuali e consegna del badge) sono stati valutati come molto o abbastanza adeguati (in termini di tempestività e dotazione) da oltre il 95% dei neoassunti, e dal 91,5% per le abilitazioni e utenze varie. La valutazione di adeguatezza scende all'86% per la dotazione hardware e al 77% per la postazione di lavoro, e si abbassa se riferito alla dotazione di software specifici (74%) e all'indicazione delle regole di comportamento e gestione del lavoro (quasi il 72%).

Gli adempimenti amministrativi e la predisposizione del posto di lavoro sono stati forniti in maniera molto o abbastanza collaborativa (nell'85% dei casi) e tempestiva (83% di segnalazioni). La soddisfacente chiarezza delle spiegazioni è menzionata nel 77% dei casi, mentre completezza ed esaustività è opzionata nel 72%.

Informazioni su attività lavorativa e organizzazione

La valutazione delle informazioni sull'attività lavorativa e sull'organizzazione sono state fornite diffusamente in maniera totale o in buona parte per oltre sette neoassunti su dieci, in particolare per: i contenuti dell'attività del servizio di appartenenza (74,5%); le comunicazioni circa i referenti per l'attività (73%); le mansioni specifiche (71%). Differente la valutazione delle informazioni inerenti gli obiettivi generali e le funzioni dell'Ente che sono ritenute esaustive solamente per il 57% dei neoassunti.

Le informazioni sull'attività e sui referenti sono fornite prevalentemente dai responsabili, ma i colleghi, in particolare del servizio di appartenenza, rappresentano un supporto notevole se non alternativo di comunicazione per le mansioni e gli obiettivi dell'Ente.

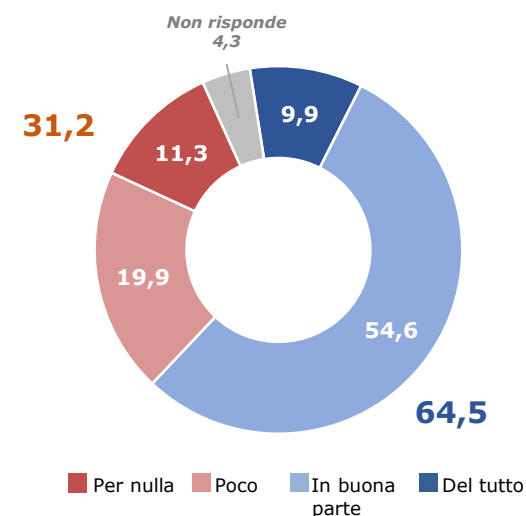
Accoglienza

Per quasi la metà dei neoassunti (49,6%) l'incontro con i colleghi del servizio è avvenuto in forma dedicata, tramite l'accoglienza di un collega che ha facilitato la presentazione a tutti gli altri, mentre per circa il rimanente 45% l'incontro è stato graduale, in virtù delle dinamiche occasionali e lavorative. Pochi invece i neoassunti che hanno goduto di un evento d'incontro organizzato specificatamente (3,5%).

Corrispondenza delle mansioni

Le aspettative di lavoro dei neoassunti, una volta conosciute le mansioni e il ruolo, trovano corrispondenza nel 64,5% dei casi, di cui quasi il 10% completamente. La corrispondenza con le aspettative è invece ridotta per il 20% dei rispondenti e del tutto disattesa per l'11%. La corrispondenza delle aspettative è ampia per gli over 35 anni, mentre gli under 35 esprimono un livello più alto di disillusione.

Le mansioni della tua attività, erano corrispondenti a quelle che ti aspettavi?



Valutazione della fase di incontro

La fase di incontro ha soddisfatto (molto o abbastanza) oltre il 79% dei neoassunti, mentre ne ha scontentato uno su cinque (20% poco o per niente soddisfatto). Soddisfazione che coinvolge l'88% dei colleghi neoassunti over 35, mentre il senso di insoddisfazione permea soprattutto gli under 35 (31%), tra i quali poco più di due su tre esprimono soddisfazione per il nuovo confronto lavorativo (68%).

Formazione

Gli **interventi formativi** organizzati dall'Ente hanno coinvolto la totalità degli intervistati. Quasi i 2/3 ha già avuto accesso ad entrambe le tipologie dei corsi indagati: sia quelli dedicati esclusivamente ai neoassunti, che la formazione specialistica relativa all'attività svolta nel proprio settore/area.

La maggior parte dei rispondenti riconosce **l'utilità della formazione erogata** dalla Città metropolitana, rafforzando così la motivazione alla partecipazione e supportando il processo di apprendimento e di utilizzo dei contenuti acquisiti. Le principali finalità raggiunte (per quasi il 70% dei neoassunti) riguardano il miglioramento delle proprie competenze e la comprensione delle caratteristiche dell'Ente. D'altro canto è necessario porre attenzione circa la capacità della formazione di migliorare il processo di integrazione nell'Ente, favorire la crescita professionale e apprendere le nuove mansioni (voci criticate dal 30-35% di intervistati).

Per quanto riguarda **l'atteggiamento verso la formazione**, oltre l'80% riconosce di lavorare in un ambiente favorevole alla partecipazione ai corsi e circa il 60% ha ricevuto anche una formazione on-the job. Un fattore critico, che potrebbe compromettere la motivazione di quasi il 40% dei neoassunti, riguarda la convinzione che i corsi, sottraendo troppo tempo al lavoro, risulterebbero in antagonismo e non in sinergia con il lavoro.

Se da un lato gli over 35 anni apprezzano maggiormente l'utilità dei corsi frequentati, dall'altro i giovani, pur essendo più motivati, ritengono però che l'attività formativa erogata dall'Ente non abbia pienamente raggiunto gli obiettivi preposti.

Soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro

La quasi totalità dei rispondenti (intorno al 90%) ritiene di avere le **competenze necessarie per eseguire il proprio lavoro** (la metà di questi ne è pienamente convinto) e **conosce chiaramente il proprio ruolo** all'interno dell'Ente; inoltre l'84% è consapevole di cosa il Servizio/UO/Settore si aspetta da loro. Il quadro descritto dovrebbe permettere ai neoassunti di lavorare con maggiore sicurezza e meno stress, aumentando le prestazioni e rapportandosi al meglio con colleghi e organizzazione.

L'aspetto più critico riguarda la scarsa rilevanza attribuita al proprio ruolo all'interno della Città metropolitana dal 38% degli intervistati, fattore che potrebbe generare frustrazione e portare il dipendente a non sentirsi parte attiva dell'Ente.

Organizzazione del lavoro

Anche rispetto la **trasparenza riguardo la mission e la direzione intrapresa dalla Città metropolitana** (elemento imprescindibile per creare condivisione e coinvolgimento dei dipendenti, in particolare neoassunti), i risultati sono positivi: oltre il 90% dichiara di conoscere gli obiettivi sia del proprio Servizio che quelli di Area/Settore di appartenenza, inoltre conosce le principali funzioni dell'Ente.

Si abbassa, pur rimanendo elevato, il grado di integrazione organizzativa: oltre l'80% dei neoassunti sanno a chi chiedere le informazioni di cui hanno bisogno e comunque hanno ricevuto le necessarie indicazioni per svolgere la propria attività.

L'unico fattore, anche se favorevole, che denota una minore trasparenza e comprensione riguarda la misura delle prestazioni lavorative (poco chiara e apprezzata dal 27% dei neoassunti).

Relazioni, inclusione, integrazione

L'analisi delle **dimensione relazionale**, che determina il livello di integrazione e di collaborazione e il benessere psicologico degli individui, evidenzia la generalizzata disponibilità dei neoassunti (98%) verso i/le colleghi/e che necessitano di aiuto (oltre il 70% dà pieno sostegno). Anche la sicurezza psicologica ottiene buoni risultati: l'82% si sente stimata/o e un buon 75% viene ascoltata/o e coinvolta/o nelle decisioni. Per quanto riguarda gli aspetti collaborativi, i 3/4 sentono di appartenere a una squadra e il 70% apprezza lo scambio di informazioni.

Ottengono valutazioni meno positive (apprezzate comunque dalla netta maggioranza) il supporto e l'incoraggiamento sul lavoro, ma soprattutto la promozione del lavoro di gruppo da parte della struttura di appartenenza (poco o per niente rilevati da circa 1/3 dei rispondenti).

Riconoscimenti e feedback

In Città metropolitana quasi il 70% dei neoassunti dichiara di ricevere **apprezzamenti per il lavoro svolto** del diretto responsabile con una frequenza molto (24%) o abbastanza (45%) elevata, favorendo di fatto un aumento dell'impegno e della motivazione. Di contro, ammontano al 28% coloro che raramente o addirittura mai ottengono riconoscimenti di tipo professionale.

Anche rispetto ai **feedback**, che permettono di comprendere più a fondo le proprie mansioni e le aspettative dei colleghi, il 74% riceve riscontri e suggerimenti da colleghi e/o responsabili (di cui il 34% in modo sistematico), a fronte di un 23% che non li riceve mai o quasi.

Oltre l'80% di coloro che ottengono feedback (anche raramente) li considerano utili per la propria attività (in particolare il 35% ne è molto soddisfatto).

Definizione del ruolo e delle competenze

Gli **aspetti del lavoro in Città metropolitana maggiormente apprezzati** (dal 70% e oltre dei neoassunti) sono legati a questioni organizzative e personali (articolazione degli orari e miglior bilanciamento con il privato), all'ambiente relazionale e alle caratteristiche intrinseche della propria attività (lavoro interessante e vario e grado di autonomia). Nella parte bassa della classifica si posizionano i fattori che tradizionalmente penalizzano il pubblico impiego: solo la crescita professionale viene gradita da una risicata maggioranza dei rispondenti, mentre minore soddisfazione ottengono il contenuto innovativo del lavoro, ma soprattutto retribuzione e possibilità di carriera.

Mettendo in relazione l'aspettativa con la soddisfazione attuale verso ciascuno di questi fattori, è possibile individuare gli aspetti del lavoro su cui far leva e quelli da migliorare per favorire il processo di adattamento. Emerge che l'articolazione degli orari, la conciliazione, gli aspetti relazionali e il lavoro interessante e autonomo si rivelano le componenti forti del lavoro nell'Ente (alte aspettative e forte soddisfazione), da presidiare e su cui puntare. Di contro, la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze risulta il fattore più critico, perché auspicabile, ma insoddisfacente, quindi oggetto delle azioni prioritarie. La varietà del lavoro (poche attese, ma buon apprezzamento) necessita di interventi di mantenimento qualitativo e di valorizzazione. Infine, tra gli aspetti con meno aspettative e minor appagamento rientrano, oltre che retribuzione e possibilità di carriera (difficilmente modificabili), anche creatività del lavoro, caratterizzata da una più elevata soddisfazione e quindi da migliorare e valorizzare (non in via prioritaria).

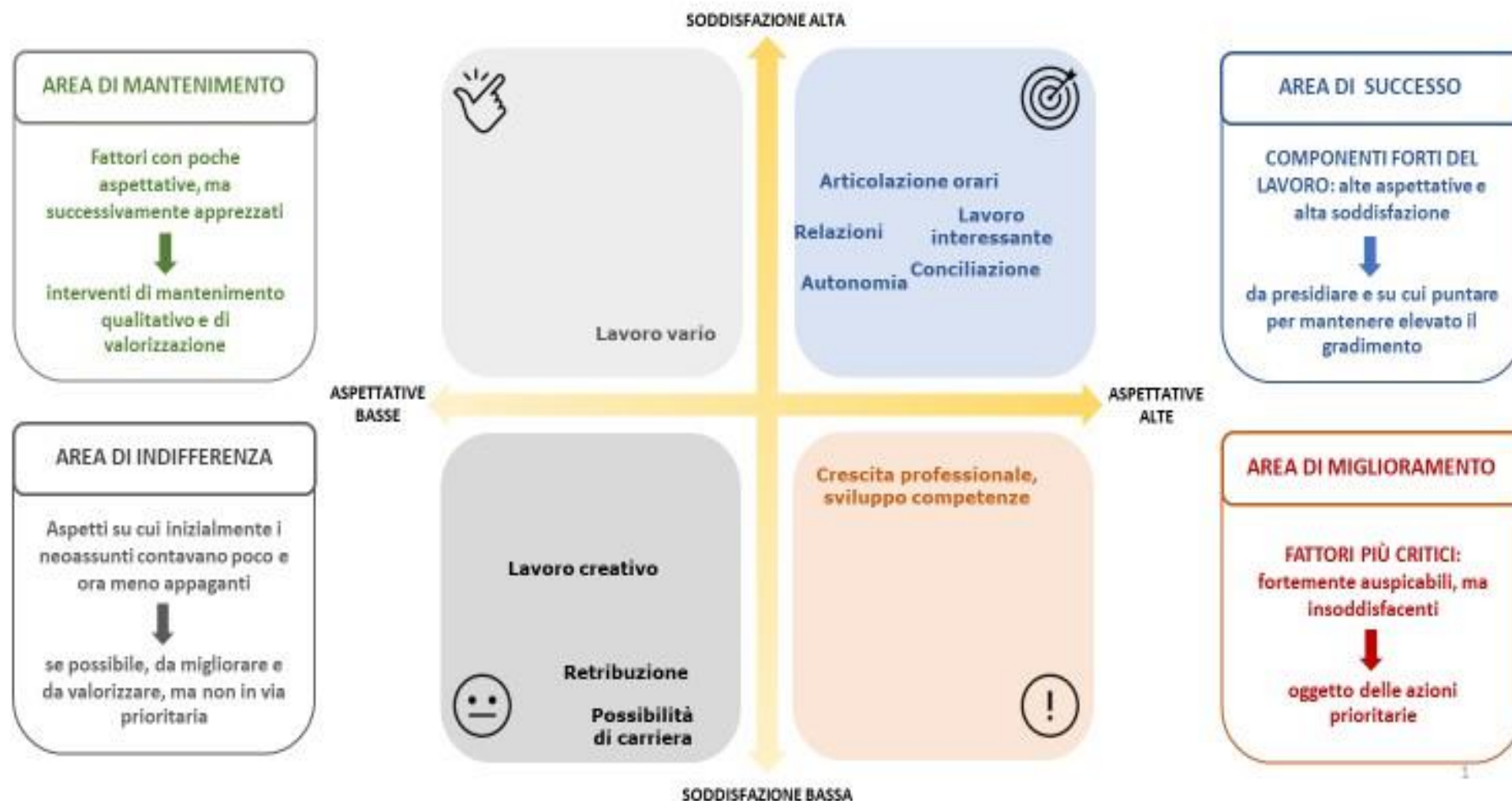
Organizzazione del lavoro

Nel complesso l'84% dei neoassunti si dichiara soddisfatto del **livello di integrazione** raggiunto all'interno dell'Ente, con un 22% di fortemente appagati. Residuano al 12% le valutazioni negative.

SEZIONE ADATTAMENTO



MATRICE DI IMPATTO mette in relazione l'aspettativa e la soddisfazione attuale verso ciascun fattore, per individuare gli aspetti del lavoro su cui far leva e quelli da migliorare, al fine di favorire il processo di adattamento



Punti di forza e debolezza del processo di socializzazione

Circa l'81% dei neoassunti ha espresso almeno un'opinione, di cui oltre il 62% in maniera dettagliata, mentre un 18% ha dichiarato genericamente «che nessuno aspetto ha funzionato», invertendone di fatto il giudizio.

Ciò che **ha funzionato** del processo di socializzazione riguarda prevalentemente il clima aziendale a partire dall'aspetto relazionale costruito sui rapporti personali e poi dal senso di integrazione, condivisione e supporto. Secondariamente si segnalano l'autonomia ed il lavoro stimolante, la formazione e l'impegno personale espressa come motivazione e professionalità.

Le indicazioni sugli **aspetti carenti** risultano meno concentrate ma più varie e differenziate. Emergono innanzitutto limiti legati all'organizzazione e alle strutture organizzative, poi alla collaborazione e supporto e infine carenze per quanto riguarda la formazione specifica. Per i neoassunti rappresentano inoltre punti di debolezza la retribuzione e relativa crescita, la valutazione e valorizzazione e la comunicazione.

Senso di appartenenza

Il sentimento di appartenenza è **mediamente espresso da circa due neoassunti su tre** (66%). Il 22% esprime un basso livello di identificazione e l'11% rimane sospeso in un giudizio intermedio.

Il maggior grado di appartenenza affiora nel confronto con il mondo esterno sia come reazione a maldicenze (80%) che ad una sottintesa reputazione che alimenta l'orgoglio di essere parte di tale organizzazione (69%). Il senso di attaccamento si allenta nella valutazione personale intima (57%) e in quella oggettiva di raccomandazione lavorativa (57%); in tal caso il senso di distacco oltrepassa il 38%.

Profilo di appartenenza



Potenzialità e realizzazione

È opinione dei neoassunti della Città metropolitana di Bologna, che la prima causa di **Insoddisfazione e stress**, associati ad un generico contesto lavorativo sia individuabile nei carichi di lavoro eccessivo, provocati dalle elevate richieste lavorative protratte nel tempo che esauriscono le energie individuali al punto da non rendere possibile il recupero.

Ad alimentare il disagio concorre, inoltre, il mancato supporto dei colleghi, che, producendo un senso di abbandono, porta tensioni e conflitti nelle relazioni interpersonali. Infine, è motivo di stress il mancato riconoscimento del risultato del lavoro sia in termini di socialità ma soprattutto economici.

Per la maggior parte dei neoassunti (47%) la **realizzazione delle proprie potenzialità professionali** non sono espresse o non lo saranno all'interno dell'Ente. A fronte di un consistente numero di inespresi, solamente il 41% ha trovato o troverà tale appagamento.

La disillusione coinvolge più della metà degli under 35, mentre al di sopra di tale età prevalgono, di poco, i soddisfatti.

Sviluppo delle competenze

Sia le abilità o competenze tecniche (hard skills), strettamente connesse al proprio lavoro, che le competenze trasversali (soft skills), soggettive e specifiche dell'individuo e delle sue abilità comportamentali e relazionali, **sono state acquisite e sviluppate all'interno dell'Ente** dal 66% dei neoassunti.

Tale apprendimento è prevalentemente appannaggio dei giovani (quasi tre su quattro molto o abbastanza ricettivi), mentre riguarda «solamente» il 60% dei colleghi over 35.

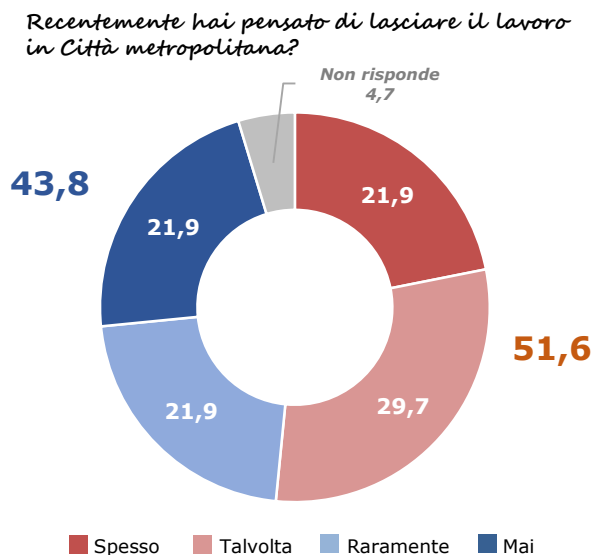
Prospettive future

Il 21,9% dei neoassunti ha recentemente preso spesso in considerazione la **possibilità di lasciare il lavoro in Città metropolitana**, mentre un'identica quota non ci ha mai pensato. Tra questi due estremi si interpone un'ampia quota maggioritaria (quasi il 52%) di neoassunti che ha valutato tale ipotesi con frequenza differente: qualche volta (circa 30%) o raramente (22%).

Ricomponendo i quattro aggregati in funzione dell'**orientamento prevalente**, il campione si divide tra "inclinati" (spesso-talvolta, 52%) e "restii" (raramente-mai, quasi 44%) a lasciare il lavoro attuale.

La suddivisione per età evidenzia una **più forte propensione a meditare sull'abbandono del lavoro da parte degli under 35**: in questo caso gli "inclinati" tra i neoassunti sono il 66% (ovvero due su tre) evocando il fenomeno delle «grandi dimissioni». Tra gli over 35 cresce ed è maggiore la quota dei "restii" all'abbandono (53,3%).

Tra le **principali cause** che sollecitano la riflessione (anche raramente) sulla possibilità di lasciare il lavoro in Città metropolitana si trova la ricerca di una migliore retribuzione (75%) e l'ambizione verso maggiori possibilità di carriera (circa il 56%). A seguire, ma con meno enfasi, la possibilità di una migliore conciliazione tra vita e lavoro (20,5%) e, a seguire, un set di motivazioni che vanno dalla contemplazione di un lavoro più consona alla formazione personale, gli aspetti logistici, alla gradevolezza del lavoro per finire all'ambiente relazionale.



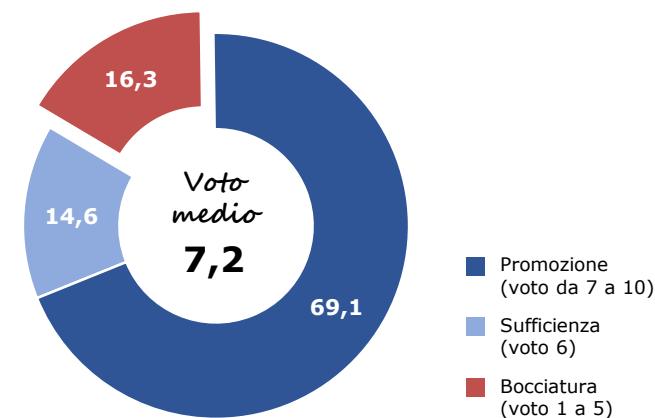
Valutazione della fase di consolidamento

La valutazione dei diversi aspetti del lavoro emersi nelle quattro fasi di accompagnamento dei neoassunti durante il processo di socializzazione organizzativa, conduce alla **valutazione complessiva del grado di soddisfazione** lavorativa in Città metropolitana. Calibrata su una scala da 1 a 10, quasi l'84% dei neoassunti esprime una valutazione positiva, suddivisa tra una piena promozione (voti da 7 a 10) nel 69% dei casi e solo sufficiente (voto 6) per circa il 15%.

Maggiore il numero di soddisfatti tra gli over 35 ma con un numero minore di piene promozioni che rimangono appannaggio dei più giovani.

Complessivamente la soddisfazione di lavorare in Città metropolitana dei neoassunti assume un **voto medio pari a 7,2**.

Complessivamente quanto sei soddisfatto/a di lavorare in Città metropolitana? Dai una valutazione da 1 a 10 (%)



Valori, bisogni e aspettative

La gerarchia degli **aspetti più importanti della vita**, viene definita dai neoassunti in base alla classifica costruita su un set di principi e valori predefiniti e successivamente ordinati in base alla loro rilevanza. Tale ordine gerarchico vede prevalere la **famiglia e gli affetti**, quali caposaldi integranti dell'identità individuale. In seconda posizione **il lavoro**, quale leva di emancipazione sociale e a seguire il principio universale di **libertà e democrazia**. Sfiora il podio il benessere economico. A seguire gli aspetti del loisir (svago e cultura) inteso come tempo del non lavoro e impiegato per la realizzazione della persona, poi i diritti civili e l'impegno sociale e la solidarietà. In fondo alla classifica valoriale si posiziona la spiritualità.

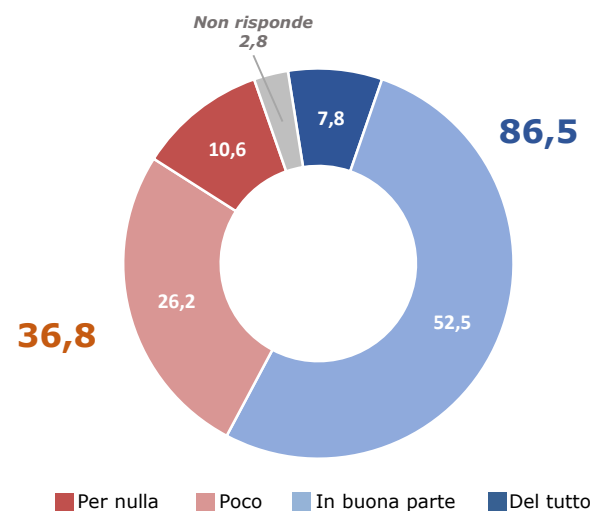
Il podio della **gerarchia dei bisogni** applicata al mondo del lavoro, fa emergere la ricerca della soddisfazione attraverso i diversi elementi del proprio lavoro all'interno dell'Ente. Al primo posto si trovano i bisogni del sé, che si esprimono nella ricerca di un'armonia ed un **equilibrio tra lavoro e vita privata**, in un'ottica più ampia di work life balance. Sul secondo gradino si posiziona il **bisogno di crescita e continuo miglioramento** (formandosi per maturare competenze) per rafforzare ed allenare la propria autostima e ottenere così apprezzamento sociale, da chi ci circonda. Al terzo posto è indicato il bisogno di ricercare una **sicurezza economica** e ricevere un salario che permetta di soddisfare una serie di bisogni primari, fisiologici di base.

La **ricerca della soddisfazione** ai principali bisogni individuali attraverso il lavoro all'interno dell'Ente è possibile. Lo afferma convintamente (del tutto o in buona parte) il 60% dei neoassunti, con un 26% di titubanti (sì, ma poco). La soddisfazione ai bisogni non è invece realizzabile per poco meno dell'11% di individui. Sono i giovani neoassunti a mostrare sia maggiori perplessità che certezze rispetto al mancato soddisfacimento.

Fattori individuali e conflitti sociali

Per i neoassunti i **fattori individuali** che permettono il miglioramento delle condizioni economiche e sociali e che favoriscono la ricerca del benessere personale, non possono prescindere in primis dalla **capacità di fare sacrifici**: senza sacrificio (impegno, dolore, fatica mista alla consapevolezza di compiere qualcosa di straordinariamente eroico) non c'è premio finale, non puoi aspettarti niente dalla vita. Al secondo posto **l'istruzione**, ovvero il compimento di un percorso di studi quale elemento che consente lo scorrimento dell'ascensore sociale e agevola il cambiamento di stato sociale. Il terzo fattore individuato è lo **spirito d'iniziativa** quale competenza soggettiva su cui si fonda la capacità di intervenire e modificare consapevolmente la realtà. I conflitti e gli antagonismi latenti presenti nella società moderna ne hanno definito una serie di **fratture sociali** che mutano e si evolvono in funzione delle fasi storiche e della multidimensionalità della società.

Soddisfazione dei bisogni attraverso il lavoro all'interno della Città metropolitana? (%)



Rispetto al mondo del lavoro, la prima e più consistente frattura indicata dai neoassunti scorre lungo l'asse **onesti-furbi**. È la linea di separazione in vetta alla classifica e coinvolge in particolare gli over 35 (54,9%).

La seconda spaccatura si rintraccia lungo i confini classici del confronto tra **ricchezza e povertà**, più sentita dagli under 35 (49,2%), segmento sociale maggiormente avvolto nelle dinamiche d'incertezza economica. La terza incrinatura è quella che separa **nuove e vecchie generazioni**. La faglia è avvertita soprattutto dagli under 35 (45,8%) il cui sguardo è indirizzato ai cinquanta-sessantenni.

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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 tra lavoro in presenza e lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alle varie situazioni.

IL MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA SINTESI

Il monitoraggio sul lavoro agile e delle altre forme di lavoro a distanza ha l'obiettivo di verificare l'utilizzo e le modalità di fruizione di tali strumenti, per valutare il quadro complessivo e la sua efficacia.

I dati del monitoraggio annuale

A partire dall'anno 2024 il monitoraggio viene svolto con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre e prende in considerazione il triennio 2022-2024, i dati del 2024 saranno definitivi solo a chiusura dei cartellini a fine febbraio.

Per quanto riguarda il «plafond» di giorni disponibili, i primi 4 mesi dell'anno 2022 (gennaio – aprile) risentono ancora degli strumenti adottati nella situazione di emergenza causata dall'epidemia di COVID (Pola 2021-2023), a partire dal PIAO 2022-2024 il lavoro agile è stato strutturato in maniera stabile.

Nel 2024 i lavoratori agili totali, intesi come la somma delle persone che hanno utilizzato almeno un giorno di lavoro agile, sono 295. L'andamento delle unità in lavoro agile e in telelavoro è tendenzialmente costante, con un picco nel 2022 dovuto sia alla situazione post emergenziale, sia alla presenza di un numero significativo di tempi determinati.

Il trend tendenzialmente costante delle unità in lavoro agile e del «plafond» di giorni disponibili, hanno determinato una sostanziale conferma del rapporto, tra giorni di lavoro agile fruiti sul totale delle giornate lavorative disponibili (con un range tra 12,3% e il 13,8%), la media dei giorni svolti in lavoro agile oscilla tra 46 e 50 giorni annui (rapporto tra giornate fruite e unità in lavoro agile).

MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA SINTESI

Lavoro agile ordinario

Nel 2024, 189 dipendenti pari al 64,1% del totale delle unità in lavoro agile, hanno utilizzato **più** del 75% dei giorni disponibili di lavoro agile ordinario (55 giorni).

Lavoro agile plus flessibilità

Nel 2024, 155 dipendenti pari al 52,5% del totale delle unità in lavoro agile, hanno utilizzato **meno** del 50% dei giorni disponibili di lavoro agile plus flessibilità (25 giorni).

35 dipendenti pari 11,8% sul totale delle unità in lavoro agile hanno fatto il 100% di entrambe le tipologie di lavoro agile (55 gg + 25gg)

Lavoro agile plus straordinario

Nel 2024, sono stati utilizzati per lavoro agile plus straordinario 32 giorni in totale da 2 dipendenti.

Il lavoro agile plus straordinario è stato utilizzato, nel 2024, ai fini «emergenziali» in 2 occasioni rispettivamente a settembre e in ottobre. Nella giornata «emergenziale» di settembre abbiamo riscontrato un ridotto numero di adesioni rispetto al totale dei dipendenti in lavoro agile (126 dipendenti su 295) a causa del poco tempo di preavviso (dall'ordinanza del Sindaco), mentre nelle giornate di ottobre abbiamo riscontrato una maggiore adesione: 134 dipendenti su 295 per la prima giornata e 135 dipendenti per la seconda giornata.

MONITORAGGIO LAVORO AGILE: I NUMERI

I valori assoluti		2022	2023	2024
Unità in lavoro agile <i>(dipendenti che hanno svolto nell'anno almeno 1 gg in lavoro agile)</i>	n°	322	288	295
Unità in telelavoro	n°	22	23	23
Giornate di lavoro agile fruite dal personale	n°	15.272	13.361	14.883
Giornate lavorative disponibili referenti al totale dei dipendenti	n°	110.422	108.930	107.086

I giorni da accordo		2022	2023	2024
Lavoro agile ordinario	n°	65	52	55
Lavoro agile plus flessibilità	n°	15	19	25
Totale	n°	80	71	80

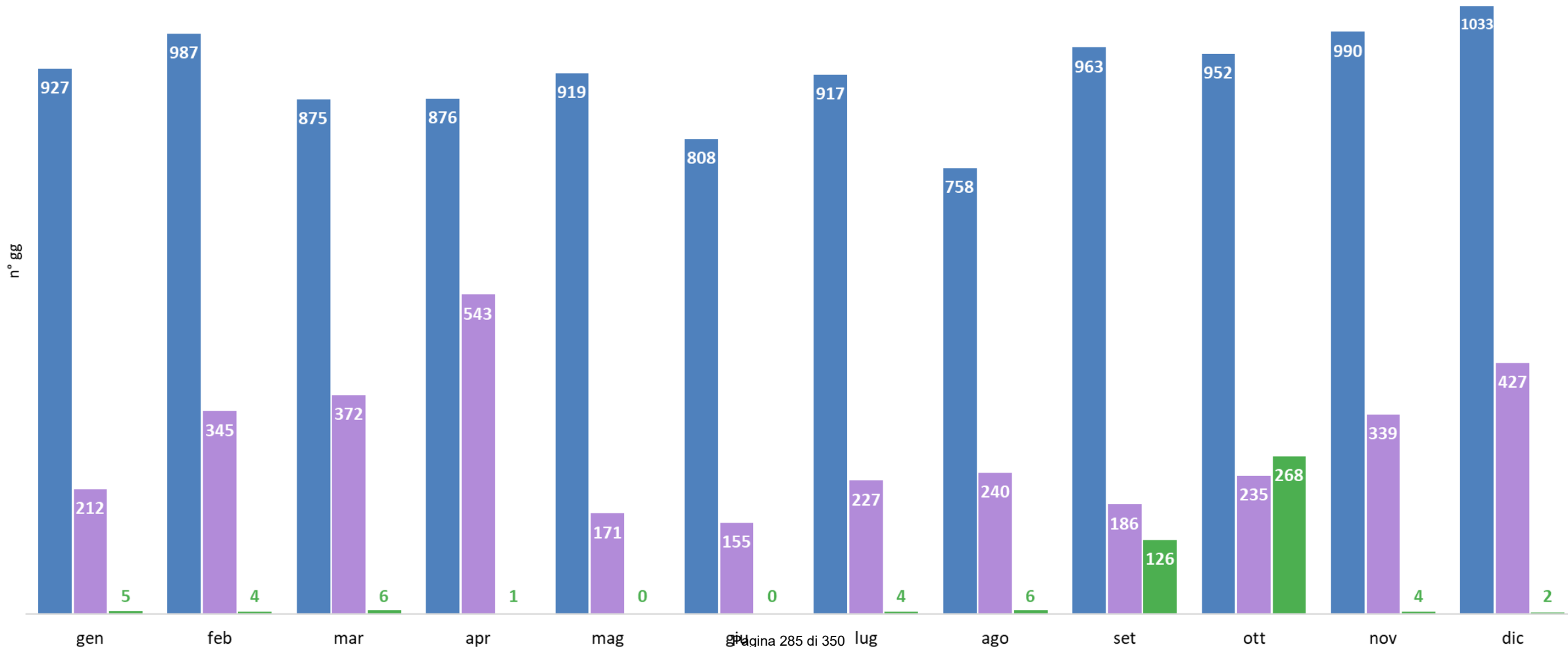
Nota: il totale giorni da accordo è stato ricostruito con i ratei dei 2 periodi relativi alla disciplina dei Piao di riferimento

Gli indicatori		2022	2023	2024
Totale unità in lavoro da remoto / totale dipendenti	%	78%	74%	74%
Giornate di lavoro agile fruite / totale delle giornate lavorative disponibili	%	13,8%	12,3%	13,9%
Media giornate di lavoro agile fruite dal personale	n°	47	46	50

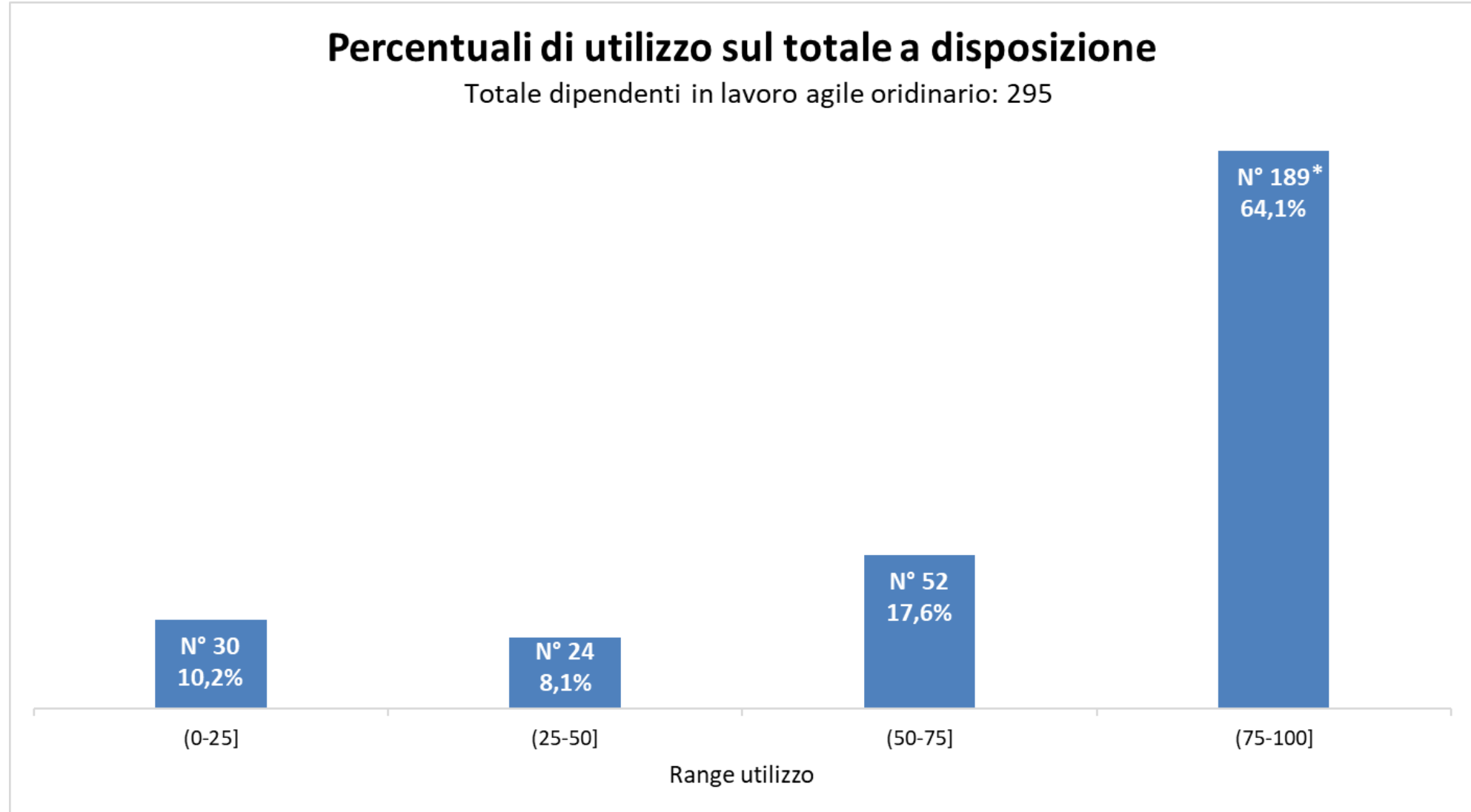
MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA DISTRIBUZIONE MENSILE DELL'UTILIZZO

Utilizzo del lavoro agile - anno 2024

■ Lavoro agile ordinario ■ Lavoro agile plus flessibilità ■ Lavoro agile plus straordinario

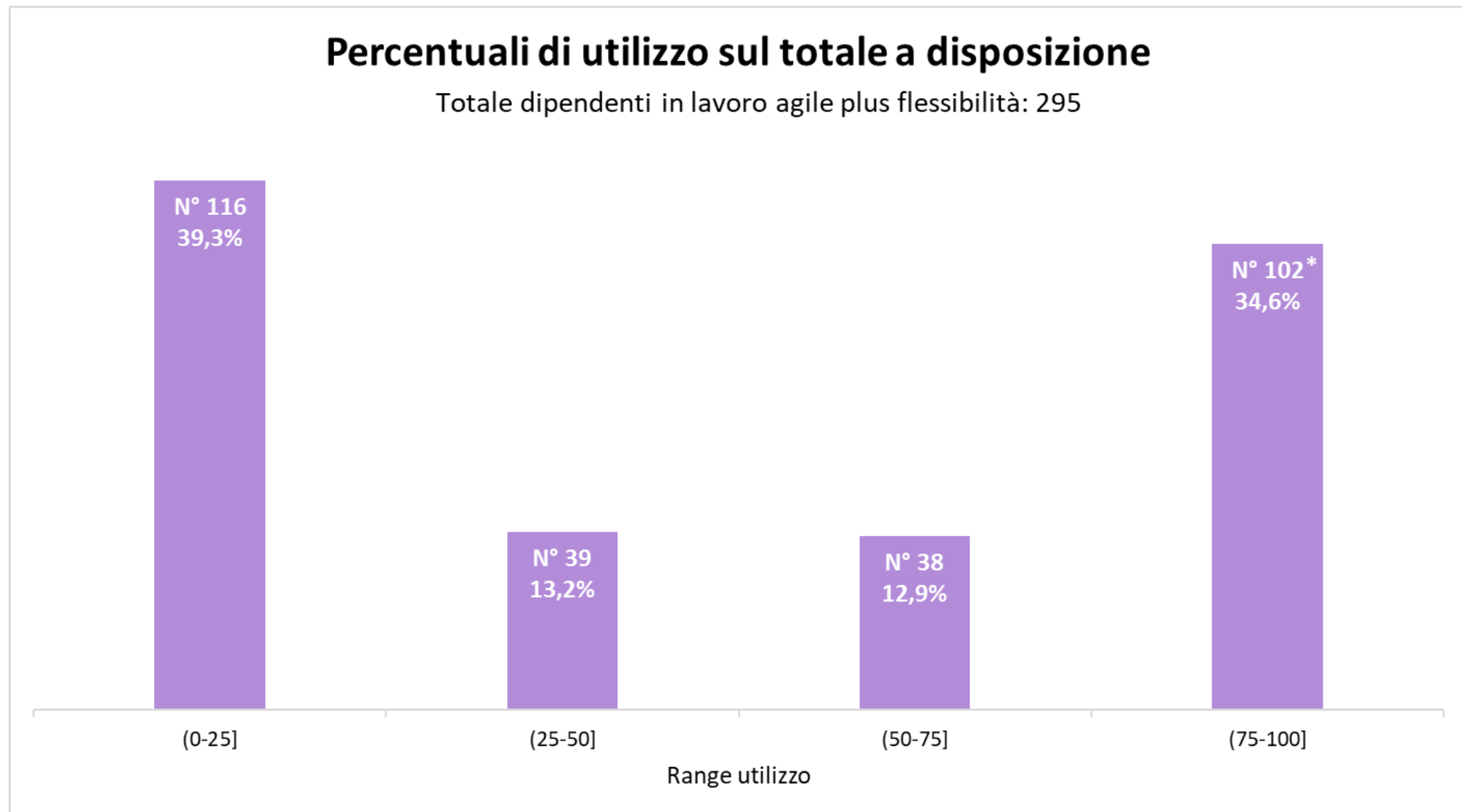


MONITORAGGIO LAVORO AGILE ORDINARIO



* di cui 66 hanno fatto il 100% ed oltre – corrispondente al 22,3% dei dipendenti in lavoro agile

MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS FLESSIBILITA'



* di cui 61 hanno fatto il 100% ed oltre – corrispondente al 20,6% dei dipendenti in lavoro agile

MONITORAGGIO LAVORO AGILE: I KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR)

UTILIZZO	misura	< 50%	> 75%	100%
Lavoro agile ordinario	Unità Percentuale sul totale dipendenti	54 18,3%	189 64,1%	66 22,4%
Lavoro agile plus flessibilità	Unità Percentuale sul totale dipendenti	155 52,5%	102 34,6%	61 20,6%

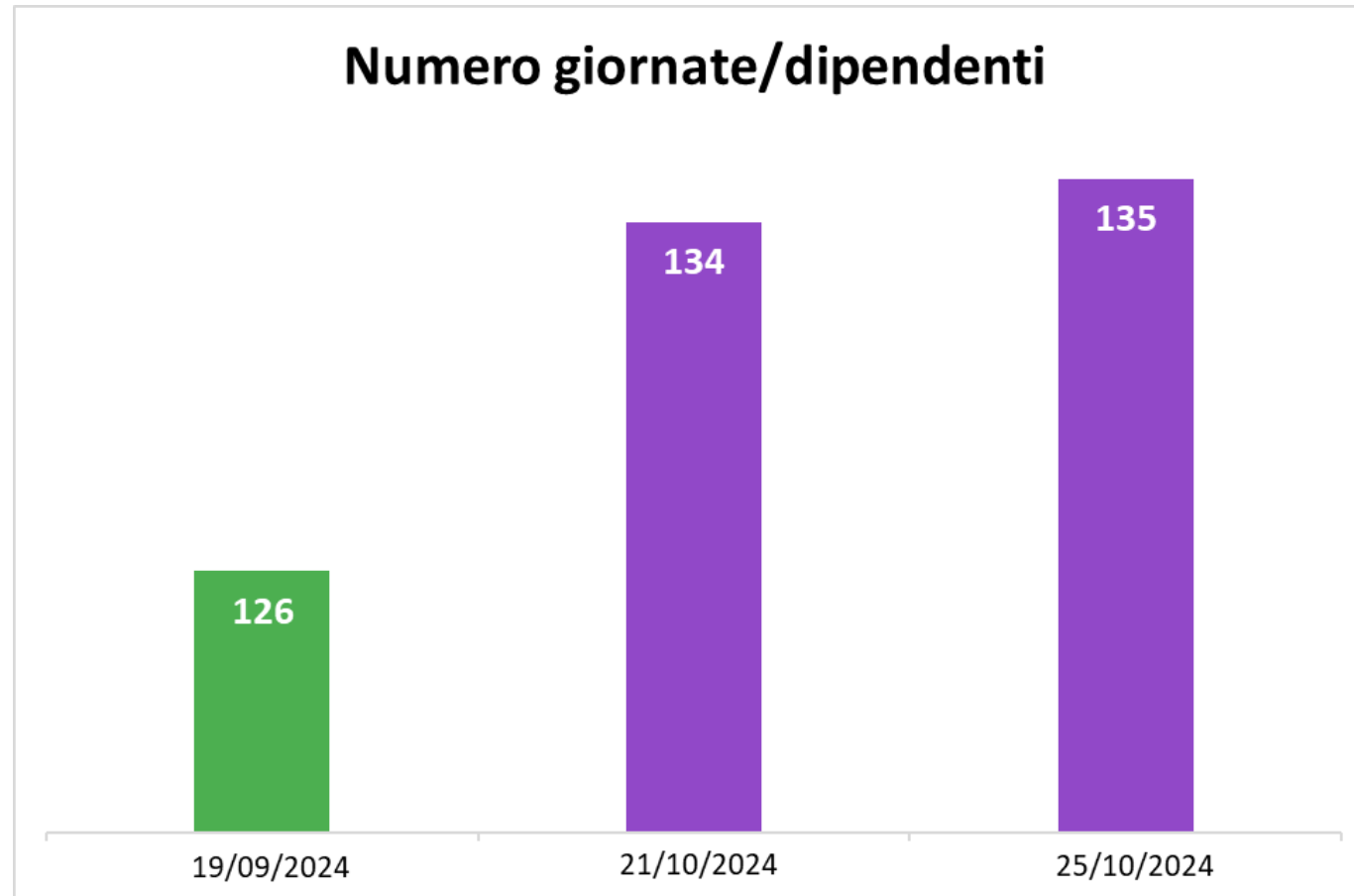


35 dipendenti (11,8%) hanno fatto il 100% di entrambe le tipologie di lavoro agile

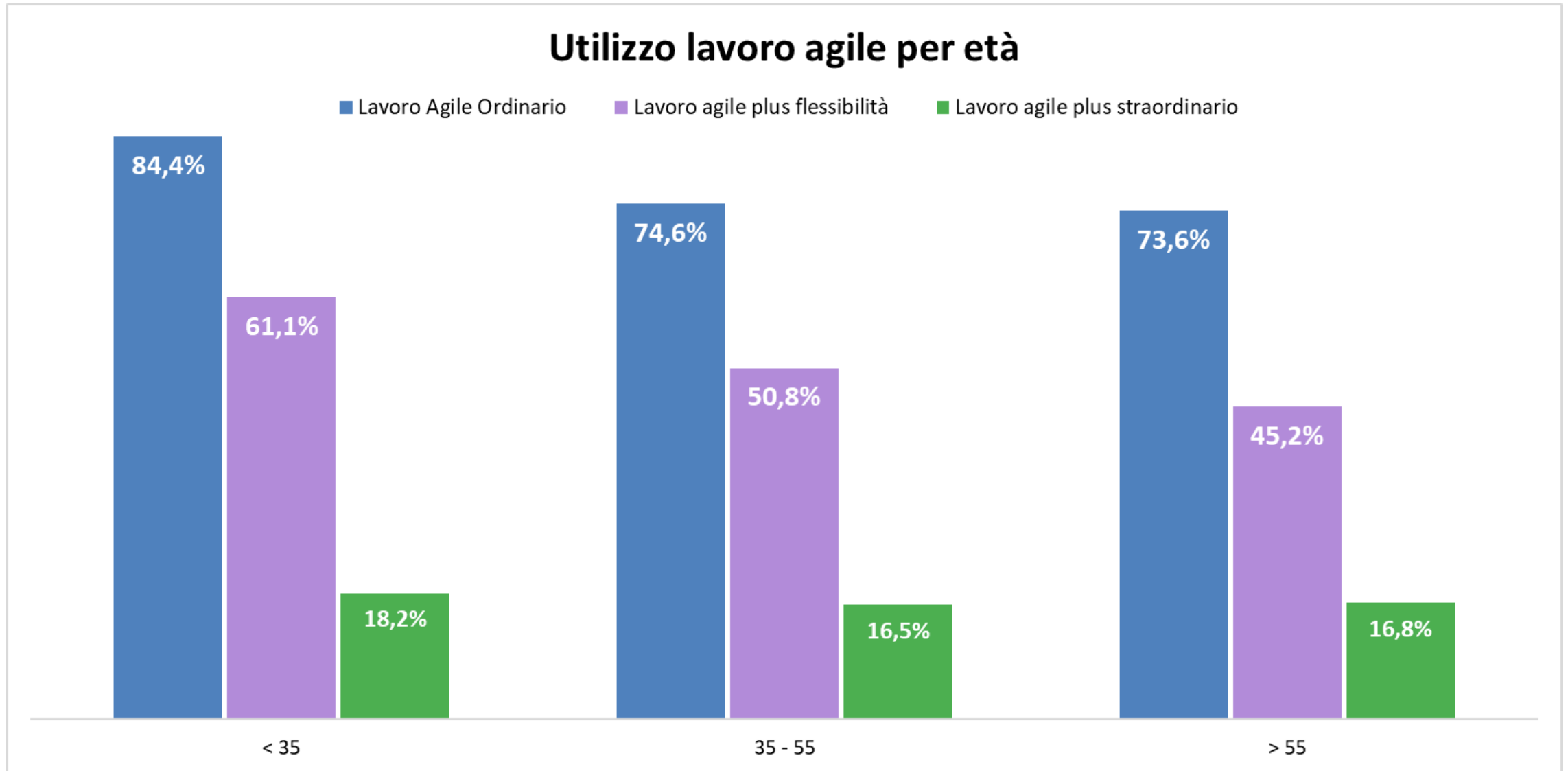
Dei 35 dipendenti che fanno il 100% di lavoro agile, sia ordinario che plus flessibilità, 10 sono under 35, 17 sono nella classe di età 35-55 anni e 8 sono over 55. Considerando il numero di lavoratori agili per ogni classe di età si ha che tra gli under 35 il 15,1% ha utilizzato il 100% dei giorni disponibili in lavoro agile, tra chi è nella classe di età 35-55 il 12,7% e tra chi è over 55 l'8,3.

MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS STRAORDINARIO (EMERGENZIALE)

Giornate in lavoro agile plus straordinario relative alle emergenze dei mesi di settembre e ottobre 2024

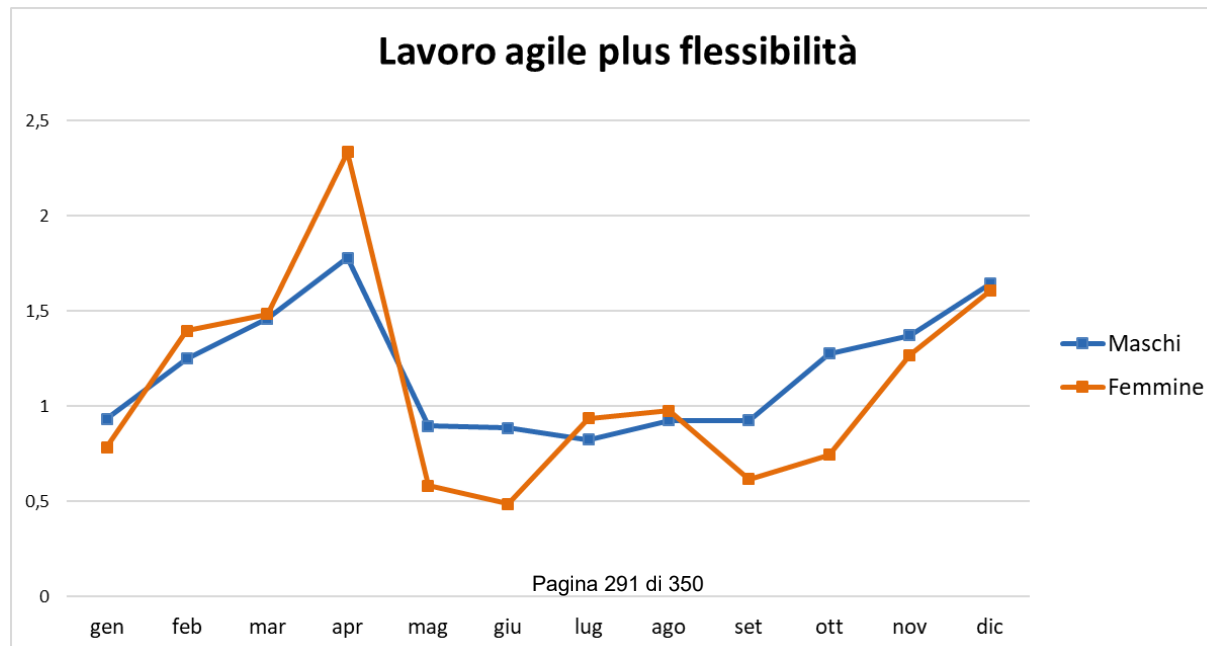
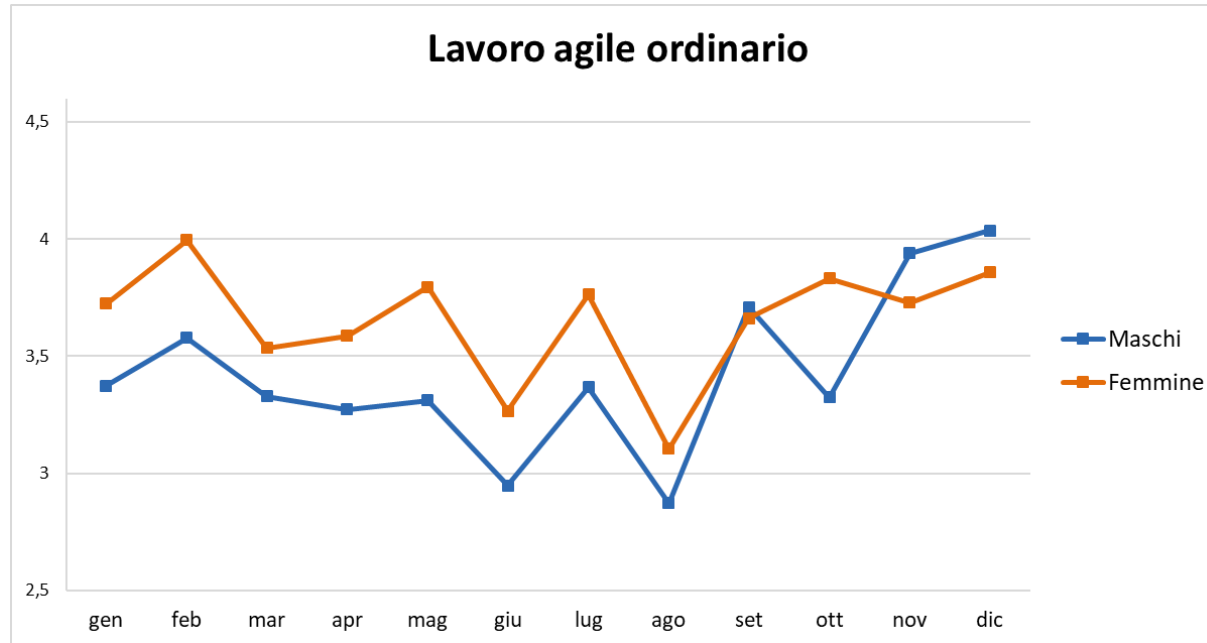


MONITORAGGIO LAVORO AGILE: UTILIZZO PER ETA' ANAGRAFICA



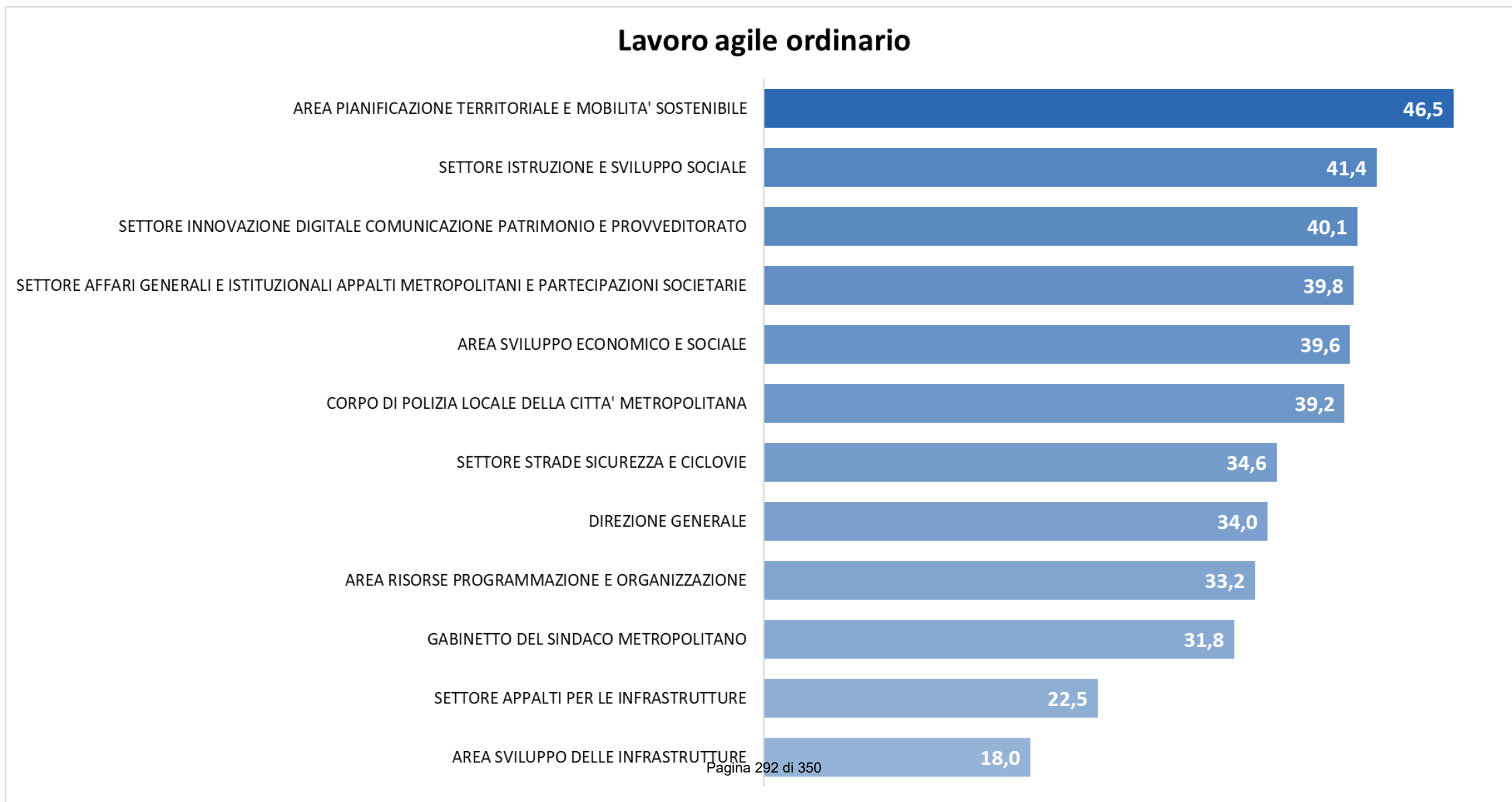
UTILIZZO MEDIO MENSILE PER DIPENDENTE - ANALISI DI GENERE

Dei 295 dipendenti in lavoro agile 87 sono maschi e 208 sono femmine



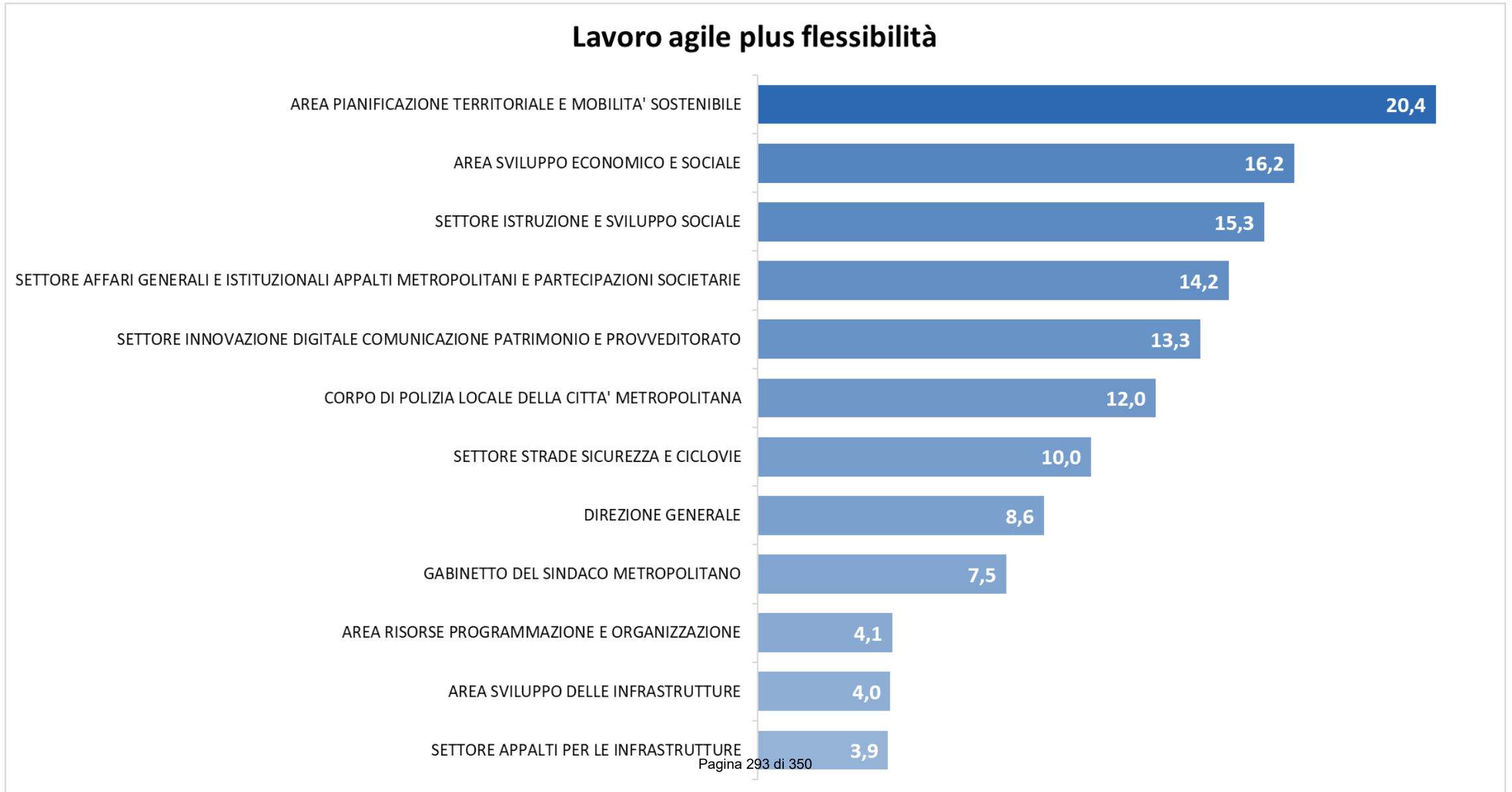
MONITORAGGIO LAVORO AGILE ORDINARIO: UTILIZZO MEDIO PER AREA/SETTORE

Numero di giornate medie in lavoro agile per dipendente nell'anno 2024



MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS FLESSIBILITA': UTILIZZO MEDIO PER AREA/SETTORE

Numero di giornate medie in lavoro agile per dipendente nell'anno 2024



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 1/05/2025 e fino al 31/12/2027. 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. A decorrere dal 1°

gennaio 2025 e per ciascun anno solare del triennio 2025-2027, il personale può svolgere n. 58 giornate di lavoro agile ordinario e n. 27 giornate di lavoro agile flessibile.

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
O	OBIETTIVI	Al lavoratore sono assegnati direttamente obiettivi specifici del Piano della performance e/o parti del processo (indicatori)
G	GESTIONALE	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
LAVORO AGILE ORDINARIO	1 giorno settimanale (max. 2) per un totale di 58 giorni annui	<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, anche 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 le seguenti specifiche misure di flessibilità:

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	MODALITA'	PROCEDURA	COME VIENE GESTITO
PLUS FLESSIBILITA'	Per la gestione della flessibilità organizzativa fino a 27 giorni annuali.	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
PLUS STRAORDINARIO	In situazioni straordinarie e impreviste o "emergenziali" non coperte da altre misure, è possibile incrementare il tetto PLUS FLESSIBILITA' di ulteriori 10 giorni, eventualmente rinnovabili , rispettando il principio della prevalenza della presenza su base annuale, fatte salve le situazioni previste nella Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 29/12/2023.	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 inserire i giorni nell'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
REVOCA	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.
PROROGA	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.

L'art. 68 del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto il lavoro da remoto come nuova forma di lavoro a distanza; conseguentemente, l'art. 70 del medesimo CCNL ha disapplicato dalla data di sottoscrizione del Contratto la disciplina sperimentale del telelavoro, fatti salvi gli accordi di telelavoro in essere fino alla loro scadenza. Tenuto conto della disciplina dettagliata sul lavoro da remoto contenuta nell'ipotesi di CCNL delle Funzioni centrali sottoscritta il 6/11/2024 che potrebbe essere recepita dal CCNL delle Funzioni locali attualmente in fase di discussione, si stabilisce di prorogare gli attuali accordi di telelavoro ino all'introduzione del lavoro da remoto sulla base delle regole che saranno dettate dal nuovo CCNL e comunque non oltre il 31/12/2026. Nel frattempo, l'ente avvierà il percorso per definire la regolamentazione generale sulla base di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 che verrà successivamente dettagliata in coerenza con le disposizioni che saranno previste nel nuovo CCNL. Fino ad allora, 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 2024/2026 il nuovo Piano 2025/2027, al fine del rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni, prevede la copertura del turn over, salvo diverse soluzioni organizzative.

Il Piano continua a tenere alta l'attenzione sui fabbisogni di personale dedicati alla ricostruzione post eventi alluvionali verificatesi nel corso degli anni 2023-2024 a seguito dei quali si è ritenuto rilevante definire una speciale struttura organizzativa a supporto esclusivo della realizzazione dei piani di intervento. Considerato che le figure assunte a tempo determinato ed assegnate alla struttura speciale alluvione, finanziate da risorse statali, di cui all'Ordinanza del Commissario straordinario per la ricostruzione n.18/2024, non garantiscono la continuità nel presidio delle attività necessarie alla gestione dell'emergenza, l'Amministrazione ha previsto, con utilizzo di risorse proprie, l'assunzione a tempo indeterminato di 2 funzionari tecnici ed uno amministrativo.

Nel Piano 2025/2027 si prosegue nell'attuazione delle progressioni tra le aree previste dall'art. 13, comma 6, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali che si sono avviate nel corso del 2024 e completate per le sole 6 unità del Settore Strade sicurezza e ciclovie per soddisfare le esigenze organizzative connesse all'accordo quadro sulla manutenzione stradale. Rispetto alle procedure individuate nel piano triennale 2024/2026 e quantificate in n.17 (diciassette) quelle dall'area di inquadramento degli Istruttori a quella dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e in n.14 (quattordici) le progressioni dall'area di inquadramento degli Operatori esperti a quella degli Istruttori queste ultime vengono integrate di n. 5 (cinque) unità a seguito di ulteriore valutazione, che proseguirà nel corso del 2025, sulle figure ancora inquadrati nell'area degli Operatori esperti, ex cat. B, con profilo di Collaboratrice\Collaboratore professionale amministrativo-contabile le cui mansioni si stanno progressivamente modificando a seguito del processo di digitalizzazione in corso presso l'Ente e all'interno della Pubblica Amministrazione. Nel corso del 2025 si completeranno le procedure selettive sopra indicate.

Le progressioni tra le aree aggiuntive rispetto a quelle definite nel precedente piano triennale utilizzano lo spazio derivante da una delle procedure sospese tra quelle del personale cantoniere cessato e non sostituito, in attesa di valutare l'effettiva adeguatezza dell'organico dedicato alla manutenzione delle strade ovvero verificare la necessità di riduzione della spesa per il rispetto del valore soglia.

Completate le selezioni per le procedure di progressione di cui sopra, l'Amministrazione intende avviare il percorso volto alla definizione delle progressioni tra le aree ordinarie, previste dall'art. 15 del vigente CCNL; l'articolazione del numero di progressioni possibili, una volta definite, costituiranno modifica alla sez. 3.3 del PIAO per la specifica annualità di riferimento. Con apposita regolamentazione verranno definiti i criteri per l'effettuazione di tali procedure.

Tenuto conto degli spazi assunzionali calcolati sulla base dei criteri previsti nel Decreto "Assunzioni", in presenza di cessazioni di personale impegnato in mansioni esecutive è necessario valutare la modalità di gestione di servizi e attività non connesse alle funzioni tipiche dell'ente, considerando anche la possibilità di ricorrere ad appalti di servizi esterni.

Rispetto all'appalto di Accordo quadro relativo alla manutenzione delle strade introdotto dal 1/12/2023, l'Ente assicura anche per il triennio 2025/2027 il mantenimento delle caratteristiche previste per ciascuna zona a gestione diretta.

La legge di bilancio 2025, all'articolo 1, commi 162 e seguenti, introduce importanti disposizioni in materia di collocamento a riposo obbligatorio e facoltativo del personale pubblico tra i quali si segnala l'abrogazione:

- della facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) con un preavviso di 6 mesi, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi erogati;
- dell'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento del limite ordinamentale, elevato all'età prevista per la "pensione di vecchiaia", mentre introduce la facoltà, a favore delle amministrazioni, di trattenere in servizio fino al settantesimo

anno di età (con il consenso dell'interessato), il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti (compiti di tutoraggio) o volte a garantire l'assolvimento di esigenze funzionali, nel tetto del 10% delle capacità assunzionali .

Premesso il quadro normativo sopra citato, l'assenza, per il triennio 2025-2027, della certezza della data di cessazione dei dipendenti che maturano i requisiti d'accesso alla pensione anticipata prima del raggiungimento dell'età pensionabile, determina il ritorno ad una programmazione della copertura di tali cessazioni basata su previsioni al fine di consentire il mantenimento di una coerente pianificazione delle attività a garanzia della continuità delle stesse.

Si rappresenta in tabella il fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 allegato, suddiviso per tipologia ed annualità di riferimento:

Tipologia rapporto di lavoro	2025	2026	2027	Totale
Tempo indeterminato	54	4	13	71
Dirigente			2	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	32		3	35
Istruttori	20	4	4	28
Operatori Esperti	2		4	6
Tempo determinato	22	12		34
Dirigente	1	1		2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	18	9		27
Istruttori	3	2		5
Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	1	1		2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1		2
Totale complessivo	77	17	13	107

Di seguito la **rappresentazione, per modalità di reclutamento**, delle 71 assunzioni a tempo indeterminato **a fronte di:**

- **nr. 27 cessazioni** che si realizzeranno negli anni 2025/2027;
- **nr. 14 posizioni** non ricoperte nell'annualità precedente;
- **nr.30 progressioni tra le Aree** (art.13, comma 6, del CCNL 2019/2021) da realizzare nel corso dell'anno 2025.

Modalità di copertura	2025	2026	2027	Totale
Personale assunto nel mese di gennaio 2025	2			2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1			1
Mobilità volontaria	3			3
Funzionari ed Elevata Qualificazione	2			2
Operatori Esperti	1			1
Scorrimento graduatoria	2			2
Istruttori	2			2
Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	30			30
Funzionari ed Elevata Qualificazione	17			17
Istruttori	13			13
Concorso pubblico/Selezioni uniche	17	4	13	34
Dirigente			2	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	11		3	14
Istruttori	5	4	4	13
Operatori Esperti	1		4	5
Totale complessivo	54	4	13	71

Tra le unità di personale a tempo determinato si segnalano in particolare:

- il mantenimento in servizio di 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.1 assunzione a termine finanziata con risorse regionali per lo svolgimento di funzioni conferite (Destinazione turistica) di cui alla convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la città metropolitana di Bologna avente ad oggetto il riordino istituzionale ai sensi della L.R. n.13/2025;
- l'assunzione di n.4 figure con professionalità di tipo tecnico, ai fini del mantenimento delle unità di personale previste dall'Ordinanza n.18/2024, in applicazione della normativa sugli interventi per l'emergenza degli eventi alluvionali verificatisi da maggio 2023.

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

2025-2027

Cod Aggiornamento Rapporto Profilo Area class N. Fin PNRR Modalità assunzione Riferimenti

Anno

2025

62

Area/Settore

Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile

2

1225	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1339	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Area/Settore

Area risorse programmazione e organizzazione

8

1321	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1322	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1323	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1329	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1194	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
598	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1299	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024
1360	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	

Area/Settore **Area sviluppo delle infrastrutture** **4**

1365	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1189	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1320	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1341	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Area/Settore **Area sviluppo delle infrastrutture - settore appalti per le infrastrutture** **4**

1328	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
600	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23
1326	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1300	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25
Area/Settore					Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie		14	
1350	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1359	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
1336	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1304	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1366	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1238	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1239	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1240	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1337	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1305	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1358	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1255	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1252	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1254	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26

Area/Settore

Area sviluppo economico e sociale

5

1318	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1317	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1319	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1264	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1351	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/> PNRR	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
Area/Settore		Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale				4		
1310	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1218	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	24-26 2024
1311	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1309	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
Area/Settore		Corpo di polizia locale della città metropolitana				5		
1353	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1072	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	23-25
589	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24
1316	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1197	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ADDETTA/O AL COORDINAMENTO E CONTROLLO DELLA POLIZIA LOCALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26

Area/Settore

Direzione generale

2

1315	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1361	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Area/Settore

Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie

6

1313	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1327	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1330	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1209	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024
1314	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1334	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

Area/Settore

Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato

8

1356	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1357	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1355	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
601	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	23-25
1075	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1076	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25 2024
602	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23
1224	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024

Anno

2026

5

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
Area/Settore		Area risorse programmazione e organizzazione				2		
1193	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1064	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
Area/Settore		Area sviluppo delle infrastrutture				1		
1212	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
Area/Settore		Corpo di polizia locale della città metropolitana				1		
1191	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
Area/Settore		Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato				1		
1190	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
			Anno	2027		13		
Area/Settore		Area risorse programmazione e organizzazione				2		

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
1195	Piano	Tempo indeterminato	ESECUTRICE/ESECUTORE SERVIZI AUSILIARI	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1362	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Area/Settore			Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie			4		
1208	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1349	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1363	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1364	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Area/Settore			Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale			1		
1348	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Area/Settore			Corpo di polizia locale della città metropolitana			1		
1344	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Piano triennale fabbisogno personale

2025-2027

<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>
Area/Settore		Ente				2		
1343	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1342	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Area/Settore		Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato				3		
1346	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1347	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1345	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

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>	
					Anno	2025				15
Area/Settore		Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile			2					
1116	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25	
1117	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	23-25	
Area/Settore		Area sviluppo delle infrastrutture			2					
1324	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	24-26 2024	
1211	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	
Area/Settore		Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture			3					
1231	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	
1168	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25	
1214	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	

Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

In servizio

Cod	Aggiornamento	Rapporto	Profilo	Area class	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
Area/Settore		Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie			3				
1303	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	24-26 2024
1253	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO cessato	24-26
1283	Piano	Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
Area/Settore		Area sviluppo economico e sociale			3				
1285	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1113	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>	PNRR	TD/CFL/COMANDO cessato	23-25
1286	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
Area/Settore		Area sviluppo economico e sociale – settore istruzione e sviluppo sociale			1				
1332	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
Area/Settore		Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato			1				

Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

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>
1210	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
					Anno	2026			
Area/Settore					Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile			1	
1340	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
Area/Settore					Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture			3	
1213	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1215	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1232	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
Area/Settore					Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie			5	
1258	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1259	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26

Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

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>
1256	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1257	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1284	Piano	Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
Area/Settore		Area sviluppo economico e sociale			1				
1265	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO ECONOMICO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
Area/Settore		Area sviluppo economico e sociale – settore istruzione e sviluppo sociale			1				
1333	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
Area/Settore		Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie			1				
1335	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	

FORMAZIONE DEL PERSONALE

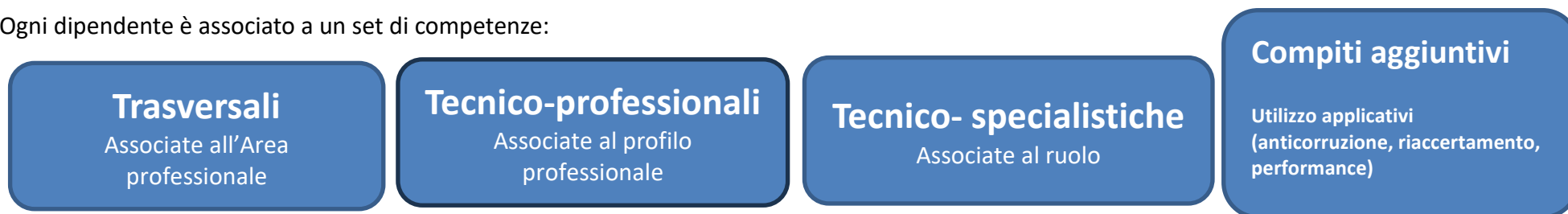
Nel 2024 la Città metropolitana di Bologna ha approvato il nuovo Sistema professionale del personale quale strumento innovativo di gestione del personale che, accanto all'aggiornamento dei profili professionali, prevede l'individuazione di ruoli organizzativi e di competenze su cui basare, in un approccio integrato, la selezione e la gestione del personale, la programmazione dei fabbisogni di personale, la formazione e lo sviluppo professionale del personale. Un Sistema che non si esaurisce nella ridefinizione e attualizzazione dei profili professionali, ma che identifica i fabbisogni organizzativi (ruoli) e le competenze come perni su cui incardinare la gestione del personale, per migliorare la qualità della prestazione individuale e, conseguentemente, la qualità dei servizi forniti.

Nel corso del 2024 sono state individuate e analizzate le competenze del personale in relazione all'area professionale, al profilo e al ruolo organizzativo assegnato. Il progetto si concluderà nel primo quadrimestre del 2025 con un'autovalutazione da parte dei dipendenti delle competenze relative all'area profilo e ruolo ricoperto.

L'obiettivo è definire strumenti, metodi e procedure per costruire il Piano della formazione nell'ambito del PIAO 2026-2028 a partire dal fabbisogno formativo necessario a sviluppare le competenze per lo svolgimento efficace delle attività assegnate in un'ottica di miglioramento continuo attraverso la definizione e il monitoraggio del Piano individuale di Sviluppo professionale.

Il nuovo Sistema individua nelle competenze di area professionale, altrimenti dette trasversali, il riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale, in attuazione al DM 28/6/2023, mentre le competenze tecniche, professionali e specialistiche, sono tipicamente rimesse all'autonomia organizzativa dell'Ente in funzione delle proprie specificità.

Ogni dipendente è associato a un set di competenze:

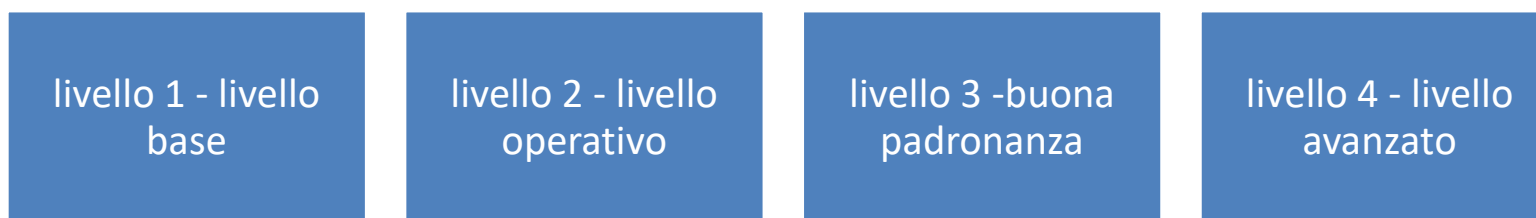


Il ciclo della formazione si struttura a partire dall'analisi dei fabbisogni, in capo ai Dirigenti su proposta delle Elevate Qualificazioni, attraverso il confronto tra i livelli attesi e i livelli rilevati dall'autovalutazione su ciascuna delle competenze identificate nel percorso condiviso. I responsabili utilizzeranno le

informazioni desunte dal questo confronto per formulare Piani individuali di sviluppo professionale, d'intesa con ciascuno dei propri collaboratori. I responsabili, nei piani individuali metteranno in evidenza le competenze da migliorare e saranno il contesto nel quale identificare i corsi di formazione necessari, oltre a promuovere le azioni volte a favorire l'apprendimento continuo con attività ulteriori, per esempio affiancamenti, gruppi di lavoro, altre esperienze professionali.

Per gestire il ciclo descritto sono previsti due software integrati fra loro, uno dedicato al sistema delle competenze associate a ruoli, profili e aree per ciascun dipendente, l'altro dedicato alla formulazione delle richieste di corsi inerenti le competenze individuate da migliorare. I due software, con il supporto degli uffici dell'Area Risorse programmazione e organizzazione, consentiranno il monitoraggio della formazione, guidando lo sviluppo identificato.

I livelli per ogni competenza sono 4:



Il Servizio Formazione analizzerà gli scostamenti fra i livelli teorici e i livelli posseduti, relativamente alle competenze di area e di profilo (quando trasversali) proponendo i corsi di formazione GENERALE visibili ai settori che confermeranno la partecipazione dei propri collaboratori nel software citato.

Parallelamente i settori formuleranno le richieste di corsi di formazione SPECIALISTICA per la crescita delle competenze di ruolo e di profilo che rilevino uno scostamento da colmare o da potenziare.

Per gestione della formazione si intende l'utilizzo degli strumenti sopradescritti per incrociare i corsi di formazione con le competenze da sviluppare consentendo una reportistica ricca di informazioni utili al dipendente al centro dell'analisi. Il modello delle categorie di corsi è riportato di seguito, evidenziando gli argomenti in evidenza per attualità e in attuazione delle indicazioni normative.

Il Piano della Formazione per il 2025

In attesa della conclusione del progetto di analisi delle competenze e dell'introduzione a regime del nuovo modello di gestione del personale, il Piano della Formazione 2025, articolato in Formazione generale e Formazione specialistica, è definito in continuità con i Piani precedenti ma arricchito dall'approccio sulle competenze. La Formazione generale viene definita dai settori di staff che presidiano materie tipicamente trasversali (Area Risorse, Settore AAGG) mentre la Formazione specialistica viene definita su proposta dei Settori\Aree in relazione alle necessità formative sulle proprie materie specifiche.

FORMAZIONE GENERALE (competenze di area e di profilo)

I percorsi descritti in questa sezione sono dedicati alla crescita professionale, come previsto anche agli art. 54 e 56 del CCNL Funzioni locali 2019 – 2021 sottoscritto il 16/11/2022 e come indicato nella nota del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/3/2023 secondo i target strategici.

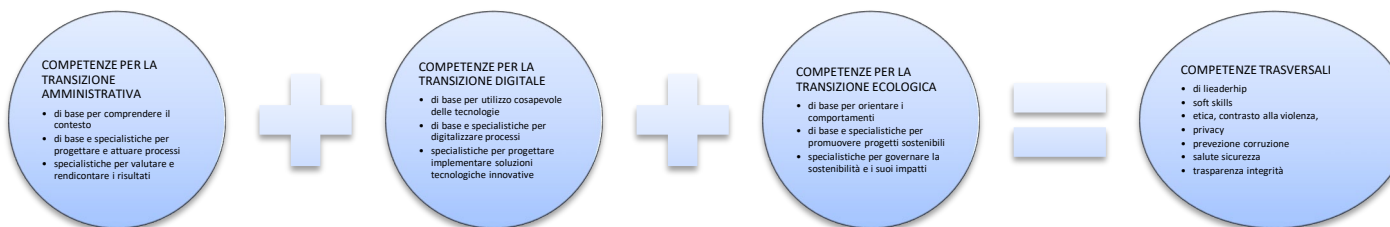
La Presidenza del Consiglio dei Ministri e nello specifico il Ministro per la Pubblica Amministrazione a gennaio 2025 ha ulteriormente dettagliato principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e per la produzione di valore pubblico, attraverso la formazione.

Il PIAO è lo strumento strategicamente deputato alla declinazione delle priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per profilo e a seconda delle scelte organizzative degli Enti. Il valore che ne deriva è destinato al personale che agisce nell'Ente, all'Amministrazione nel suo complesso e all'utente destinatario dei servizi erogati.

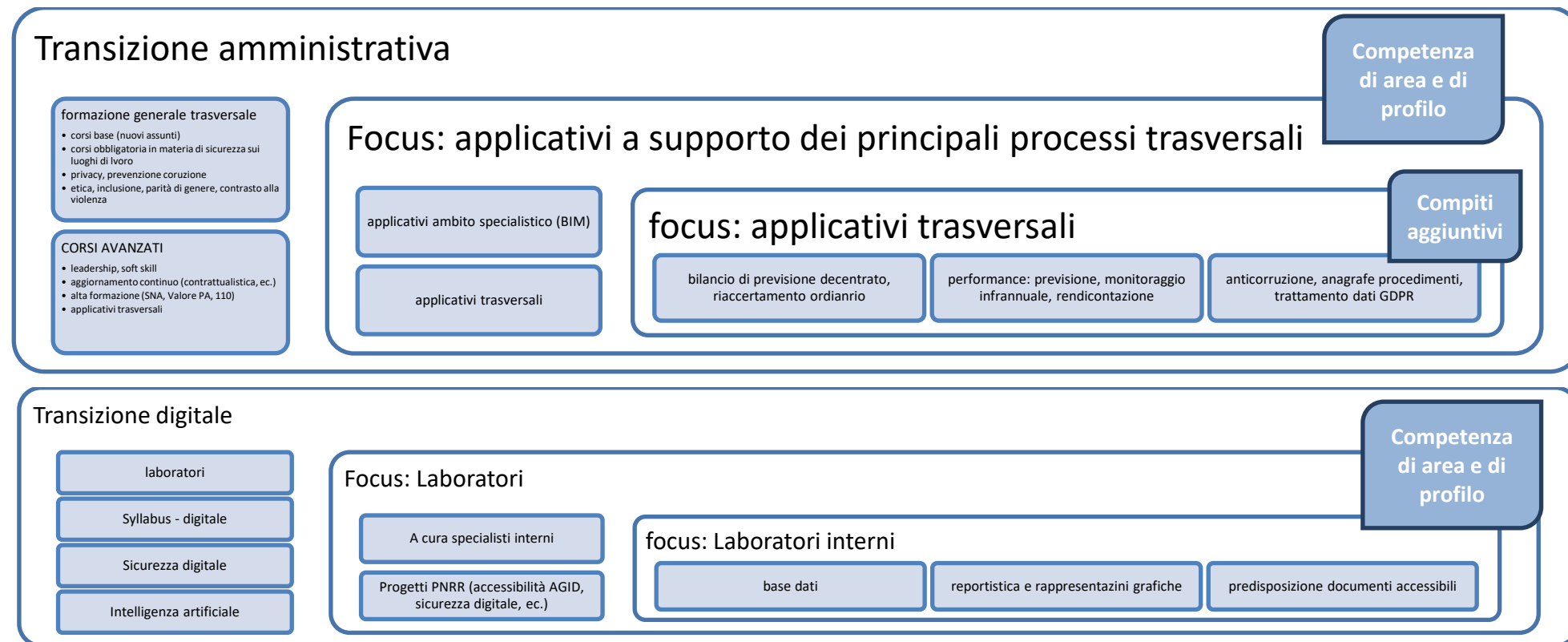
La formazione viene vista come concorrente alla creazione di valore pubblico, in quanto il personale formato sui temi propri degli ambiti quali sviluppo economico, equità sociale e sostenibilità ambientale, sono meglio preparati a prendere decisioni che contribuiscono a creare valore pubblico. Produttività ed efficienza organizzativa sono conseguenze di una progettazione e realizzazione di percorsi formativi con l'obiettivo di incentivare innovazione per affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Rafforzare, diversificare e ampliare le competenze conoscenze e abilità dei dipendenti sono i principali compiti della formazione per contribuire a garantire le condizioni più funzionali ad affrontare nuove richieste e risolvere problemi complessi.

Crescita delle conoscenze delle persone, sviluppo delle competenze e crescita della coscienza di ruolo di ciascuno nell'organizzazione, sono i passaggi chiave che costituiscono punti di attenzione di questo piano formativo, dal primo ingresso, all'inizio del rapporto di lavoro e a seguire in occasione di cambi di attività per effetto di riorganizzazione o novità normative e nelle progressioni professionali.

Per riprendere la sintesi del documento ministeriale citato, e fornire una cornice ai successivi focus dedicati ai percorsi riguardanti la transizione amministrativa e digitale, che costituiscono il cuore della formazione GENERALE, riportiamo le aree di competenza così come previste dalla strategia del PNRR.



In Città metropolitana questo modello per la strategia di sviluppo del capitale umano si traduce, in sintesi:



I percorsi formativi sono strutturati per corrispondere a categorie indicate nella citata nota ministeriale di seguito sintetizzati:

- 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,)

FOCUS FORMAZIONE GENERALE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA			
TIPOLOGIA	DESTINATARI	DESCRIZIONE	OBIETTIVI
FORMAZIONE GENERALE BASE	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"> • Conoscenza della normativa di riferimento specifica declinata con le specificità di Ente • Panoramica e cenni sulle principali procedure di carattere trasversali • Conoscenza degli standard digitali di Ente • Assolvimento obblighi di legge in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza, gdpr, sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i. • Attenzione al genere nel Linguaggio della PA
FORMAZIONE GENERALE AVANZATA	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"> • Aggiornamenti su specifiche tematiche • Sperimentazione metodologie per sviluppo modalità di lavoro strategiche • Innovazione e promozione
PER LA TRANSIZIONE DIGITALE			
FORMAZIONE GENERALE DIGITALE	Tutti	Piano del Dipartimento della Funzione pubblica per l’accrescimento delle competenze digitali nella PA – Syllabus Laboratori Sicurezza digitale Intelligenza artificiale	Focus Laboratori permanenti <ul style="list-style-type: none"> • Gestione banche dati (e rappresentazione grafica) • Gestione documentale in condivisione (e accessibilità) • Gestione attività per processo mediante utilizzo di strumenti coerenti
FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO			
FORMAZIONE OBBLIGATORIA (D.LGS.81/08 e s.m.i.)	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

In evidenza 2025

Le principali attività formative di carattere GENERALE per il triennio 2025 - 2027 sono di seguito elencate:

argomento	Transizione	Breve descrizione tema	destinatari	Periodo stimato per la realizzazione
Accessibilità AGID	Digitale	Laboratori dedicati a Dirigenti ed E.Q. a conclusione del percorso avviato con la fruizione dei moduli dedicati ai diversi target: guide digitali (corso base), tecnici sviluppatori, dirigenti ed e.q. Appendice per redattori atti organi di governo	Guide digitali Tecnici sviluppatori Dirigenti ed E.Q. Figure individuate nell'iter di redazione degli atti (organi di governo)	febbraio 2025 – marzo 2025
Sicurezza digitale	Digitale	Addestramento anti phishing, attenzione alla gestione delle password, social, privacy e GDPR,	tutti i dipendenti dell'Ente	2025
Intelligenza artificiale	Digitale	Seminario per la diffusione della cultura: potenzialità e criticità	e.q.	2025
Intelligenza artificiale	Digitale	Analisi attività sulle quali agire per utilizzo mirato	Campione per studio applicazioni mirate per accrescimento efficacia dell'azione amministrativa	2025
Contrattualistica pubblica	Amministrativa	Approfondimento materie inerenti alle procedure di affidamento servizi e lavori, fino alla esecuzione GARI	Figure individuate nei settori/aree che svolgono questa attività	
Middle management	Amministrativa	Percorso dedicato alle nuove figure individuate a seguito della riorganizzazione approvata con Atto del Sindaco n. 123 del 23/5/2023, ovvero percorsi di sviluppo e consolidare modelli di gestione funzionali alle caratteristiche di contesto delineate.	e.q.	Aprile maggio 2025

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

Gestione vulnerabilità organizzative per proteggere il valore pubblico	Amministrativa	Gestione dei rischi nella creazione di valore pubblico, in approccio sistemico; in collaborazione con il Comune di Bologna	Dirigenti	2025
Processo di spesa (dalla determinazione attraverso l'ordine, fino alla liquidazione)	Amministrativa	Incontri mirati al personale individuato nei Settori/Aree, per riordino processo dalla redazione nelle diverse fasi previste nell'applicativo dedicato	Personale individuato per la gestione del processo di spesa di pertinenza	Aprile 2025
inglese	Amministrativa	Completamento percorso avviato a dicembre 2024	tutti	Gennaio – dicembre 2025
Etica	Amministrativa	Nuovo codice di comportamento (GARI)	Tutto il personale in forze	successivamente all'approvazione degli atti corrispondenti
Trasparenza	Amministrativa	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	Amministrativa	Percorso operativo per analisi operatori economici	Figure che svolgono attività di affidamento sopra soglia	Da stimare
Whistleblower	Amministrativa	Corso unico	Tutti i dipendenti	Da stimare
Linguaggio di genere	Amministrativa	Allo studio integrazione del programma disponibile sulla piattaforma SELF PA	Tutti i dipendenti	Da stimare
Cultura del rispetto	Amministrativa	Analisi temi inerenti la diversità, mobbing, azioni positive di contrasto, benessere organizzativo – su proposta CUG	Dirigenti ed E.Q. Consigliere di fiducia e parità Moduli rivolti a tutti a completamento del percorso	Da stimare
L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile per gli Enti territoriali - base	Ecologica	Modulo disponibile sulla piattaforma Syllabus	Tutti i dipendenti	Da stimare

L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile per gli Enti territoriali - avanzato	Ecologica	Modulo disponibile sulla piattaforma Syllabus	Dirigenti ed E.Q.	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.

Nel corso del 2025 è previsto l'avvio della revisione dei moduli a cura degli specialisti interni, allo scopo di aggiornarne i contenuti e attualizzarne la forma.

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 PERTINENTE PER MATERIA	FORMAZIONE GENERALE BASE PER NUOVI ASSUNTI argomenti trattati nel modulo	n. ore	modalità di erogazione	fruibilità
Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi	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
Responsabile Servizio Contabilità - Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi	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
Responsabile Servizio Archivio protocollo generale	Nozioni di protocollazione e fascicolazione digitale	4	e-learning	SELF PA RER
Servizio Sviluppo e gestione sistemi	Rete Informatica, Posta elettronica e sicurezza digitale, Videoconferenza, Metro cloud, Assistenza informatica Zimbra, dischi di rete	3	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
U.O. WEB e URP	Navigazione e orientamento nella Metronet	1	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
Servizio innovazione istituzionale e amministrativa	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 ¹ - SELF PA RER
Servizio Controllo di gestione	Programmazione dell'Ente - performance	3	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
Servizio Organizzazione e relazione sindacali	Organizzazione - Contrattazione collettiva - Valutazione individuale	3	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
Servizio Programmazione e sviluppo risorse umane	Contratto di lavoro, codice di comportamento, Lavoro Agile, Codice etico, Conflitto d'interessi e sanzioni	4	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
Servizio Trattamento economico e previdenziale	Aspetti stipendiali e previdenziali	3	e-learning	Metronet ¹ - SELF PA RER
corsi standard piattaforma regionale	Anticorruzione	4	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	Antiriciclaggio	2	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	Trasparenza	4	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	Attenzione al linguaggio di genere nella P.A.	4	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio alto parte generale	4	e-learning	SELF PA RER ²

corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio basso (parte generale e parte specifica)	8(4+4)	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio basso aggiornamento	6	e-learning	SELF PA RER ²
corsi standard piattaforma regionale	G.D.P.R.	4	e-learning	SELF PA RER ²
In corso di verifica disponibilità sulla piattaforma regionale	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 valutar e		
	Totale	67		18

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.

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 2025 - 2027 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 mail bombing 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.

È in fase conclusiva l'attività formativa prevista nell'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. Il percorso ha previsto moduli in modalità e-learning messi a disposizione sulla piattaforma SELF PA dedicati ai target: guide digitali, redattori web, tecnici sviluppatori, dirigenti ed elevate qualificazioni. A seguire ciascun target ha partecipato a laboratori pratici finalizzati all'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.

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 trasversali	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Quando si attiva la formazione
SMART GOV: SFERA - Atti PRISMA - Protocollo CFA - Contabilità ALA	Formazione Generale Avanzata per gli utenti decentrati individuati dai Settori/Aree	Tutti – protocollo scrivania virtuale Referenti interni ai settori/aree – sfera atti; cfa contabilità	<ul style="list-style-type: none"> • All'avvio del rapporto di lavoro - protocollo • In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento • In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni Periodicamente: <ul style="list-style-type: none"> • Bilancio decentrato • Riaccertamento ordinario • Performance – previsione, rendicontazione infrannuale, consuntivazione

PERFORMANCE VALUTAZIONE ATTIVITÀ	Generale avanzata	Figure individuate nel settore / area di appartenenza	<ul style="list-style-type: none"> Nel caso di modifica al software o in occasione di modifica di processo
APPLICATIVO ANTICORRUZIONE	Generale avanzata	Figure individuate per la compilazione dei monitoraggi previsti	<ul style="list-style-type: none"> All'avvio dell'applicativo, con aggiornamenti periodici
Recorder	Generale avanzata	Referenti per il settore Affari generali individuati per il mantenimento delle annotazioni nel registro in applicazione al GDPR	<ul style="list-style-type: none"> In caso di modifica nell'applicativo in uso attualmente fornito da Lepida
TASK	Generale avanzata	Figure individuate per l'assegnazione di obiettivi, indicatori e compiti dal piano delle performance	<ul style="list-style-type: none"> Modulo pubblicato nella metronet a consultazione libera
Gestionale presenze assenze (J-Pers)	Generale avanzata	Tutto il personale dipendente	<ul style="list-style-type: none"> All'avvio del rapporto di lavoro In occasione di modifiche nel software di riferimento
Medwork	Generale avanzata	Servizio formazione, RSPP, Provveditorato, utenti decentrati per l'attività di richiesta DPI	<ul style="list-style-type: none"> Assistenza e formazione a richiesta a cura della software house
CAD, QGIS, ARCGIS, GIS, ...	Specialistica	Personale tecnico	<ul style="list-style-type: none"> All'avvio del rapporto di lavoro In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento
Aggiornamento sugli applicativi PBM e CPM rispettivamente riguardanti adempimenti amministrativi e tecnici dell'Area Sviluppo delle Infrastrutture metropolitane e Settore strade sicurezze e ciclovie	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività a completamento delle procedure condivise	<ul style="list-style-type: none"> All'avvio del rapporto di lavoro In occasione di modifiche nelle procedure e nel software di riferimento In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento
BIM	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività previste dal nuovo	<ul style="list-style-type: none"> Formazione su progetto in avvio da ottobre 2023

		codice dei contratti pubblici	
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;	Specialistica	personale amministrativo assegnato ad attività rivolte all'utilizzo delle piattaforme	<ul style="list-style-type: none"> • All'avvio del rapporto di lavoro • In occasione di modifiche nel software delle piattaforme (anche su segnalazione dei settori)
Altro			

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 2025 / 2026

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 – Master universitari

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: master universitari e master non universitari – alta formazione.

Si intende Master universitari, i percorsi di studio regolamentati dalle normative dettate dal MIUR ed erogati da università e campus, tali percorsi prevedono programmi strutturati in maniera da rispettare requisiti normati, possono essere master di I e di II livello.

In via sperimentale per l'anno accademico/formativo 2025-2026 indicativamente il 10% delle somme stanziare per la formazione SPECIALISTICA, ovvero 5.000 euro viene accantonato. Questa somma viene destinata al concorso delle spese di iscrizione fino a un massimo di 2.500 euro a richiesta. Verranno individuate successivamente modalità di assegnazione del contributo descritto. Le ore formative previste verranno riconosciute in orario di servizio fino al 50% del programma previsto. Eventuali spese di trasferta verranno riconosciute nel limite delle ore formative riconosciute in orario di servizio.

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
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Dirigente	Operativa + d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Amministrativo contabile	Esclusivamente d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Programmatore	Esclusivamente d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Tecnico	Operativa + d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Tecnico grafico disegnatore	Operativa + d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Tecnico lavori pubblici	Operativa + d’ufficio
Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza	Tecnico impiantista	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Dirigente	Esclusivamente d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Amministrativo contabile (nota1)	Esclusivamente d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Analista di sistema	Esclusivamente d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico grafico	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico esperto pianificazione territoriale e trasporti	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico territorio	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Tecnico geologo	Operativa + d’ufficio
Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile	Atipici (stagisti, ec.)	Esclusivamente d’ufficio
U.O. patrimonio	Dirigente	Esclusivamente d’ufficio
U.O. patrimonio	Tecnico	Operativa + d’ufficio
U.O. patrimonio	Tecnico grafico	Operativa + d’ufficio
U.O. patrimonio	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d’ufficio

U.O. patrimonio	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. Personale rischio basso – parte generale	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. Personale rischio basso – parte specifica	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. personale rischio alto – parte generale	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. personale rischio alto – parte specifica	Formazione in presenza	12 ore di parte specifica		Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. dirigenti – parte specifica	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 anti incendio (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 alle emergenze	Ogni 5 anni	Attivo
Addetti Emergenza - D.lgs. 81/08 - DECRETO 15 luglio 2003, n. 388 - primo soccorso (gruppo B)	Formazione in presenza	12 ore	4 ore	Addetti alle emergenze	Ogni 3 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Aggiornamento utilizzo macchine movimento terra (escavatori, terne)	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. Aggiornamento utilizzo trattori	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 2 ore modulo tecnico 5 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Aggiornamento utilizzo gru su autocarro	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. Aggiornamento utilizzo carrelli elevatori	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. Aggiornamento utilizzo PLE Comprende la formazione per utilizzo DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77	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. Formazione e aggiornamento per utilizzo DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77	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 Segnaletica in traffico veicolare (rischi stradali)	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	6 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Decreto 22 gennaio 2019 Segnaletica in traffico veicolare (rischi stradali)	Formazione in presenza	3 ora 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 - coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori	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 - RLS	Formazione in presenza	32 ore	8 ore	RLS	Ogni anno	Attivo
BLSD – 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

Prevenzione incendi in fase di progettazione (D.M 5/8/2011 ART. 7)	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 Modulo C – 24 ore	20 ore nel quinquennio	ASPP	Nel quinquennio	
Formazione preposti 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						7/11 Accodo stato regione rinvio

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 2025:

COMPETENZA	2025	2026	2027	note
Addetto all'uso D.P.I. di III^ categoria	3	2	1	
Addetto Carrello Elevatore	1	0	1	
Addetto gru su autocarro	0	0	0	
Antincendio attività di livello 2 (rischio medio)	31	40	1	
Conduzione piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE) con stabilizzatore	2	1	0	
Coordinatore cantiere (progettazione esecuzione lavori)	0	0	7	
Dirigente	0	0	3	
Guida trattori	0	0	1	
Lavoratore rischio alto	12	2	61	
Lavoratore rischio basso	4	3	110	
Preposto	0	0	3	
Primo soccorso	20	16	5	
Rappresentante dei Lavoratori > 50	2	2	2	
Segnaletica	1	1	3	
Segnaletica per addetti	2	0	0	
Utilizzo macchine movimento terra	1	0	3	
Totale complessivo	79	67	201	

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.

ARGOMENTO	DESTINATARI	STIMA PERIODO
Addestramento utilizzo strumenti di piccola dimensione – esempio motoseghe, decespugliatori		Da valutare con RSPP
Formazione Addetti emergenza per soccorso disabili		Da valutare con RSPP
Accesso archivi muniti di dispositivo di spegnimento		Da valutare con RSPP
Formazione dedicata al Datore di lavoro e dirigenza in generale		Da valutare con RSPP
BSLD	68	2025

FORMAZIONE SPECIALISTICA (si riferisce alla competenza di profilo e ruolo)

Il nuovo approccio descritto in questa sezione, consente di verificare il reale fabbisogno formativo grazie all'incrocio tra le competenze rilevate e i percorsi formativi, corsi, e altre attività inerenti lo sviluppo professionale.

A regime i Settori / Aree formuleranno la propria programmazione con l'obiettivo di rispondere al fabbisogno formativo specifico rivolto allo sviluppo delle materie tecniche con riferimento alle competenze di ruolo e o di profilo (se non trasversali). La pianificazione delle proposte 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 PROPOSTA FORMAZIONE SPECIALISTICA**".

L'Ente garantisce formazione continua e specifica a tutto il personale iscritto ad albi e ordini (avvocati, ingegneri, geologi), anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dai rispettivi ordini, nel rispetto dell'art. 103 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022.

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.

Strumenti a supporto del ciclo della formazione nell'Ente

Il software dedicato alla gestione della formazione, integrato con il software dedicato alla gestione delle competenze, è strumento a disposizione dei Dirigenti che su proposta delle Elevate Qualificazioni, promuoveranno i corsi che concorrono allo sviluppo professionale individuato per ciascun collaboratore. Il software è strutturato per consentire a ciascun attore coinvolto, la formulazione, visione e monitoraggio delle parti di competenza.

Dirigente - E.Q.	Servizio Formazione	Dipendente
<input type="checkbox"/> propongono la progettazione riguardante la formazione SPECIALISTICA, indicano i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare, contenuti e obiettivi dei corsi dedicati al miglioramento delle competenze tecnico SPECIALISTICHE - ruolo	<input type="checkbox"/> verifica le proposte formulate dai settori per completare la progettazione dei corsi riguardanti la formazione SPECIALISTICA (tutoraggio)	<input type="checkbox"/> prende visione dei corsi individuati dall'Ente e dal dirigente / e.q. dedicati
<input type="checkbox"/> confermano i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare ai corsi dedicati al miglioramento delle competenze di area e profilo professionale (quando trasversali) promosse a livello centrale tipiche dalla formazione GENERALE (anche DIGITALE)	<input type="checkbox"/> promuove i progetti di formazine GENERALE anche DIGITALE su proposta dei settori che presidiano le materie a carattere trasversale, anche a seguito dell'analisi dello scostamento tra livello atteso e livello posseduto delle corrispondenti competenze	<input type="checkbox"/> sceglie le date per la partecipazione al corso quando è previsto un calendario con più edizioni
<input type="checkbox"/> autorizzano le richieste di partecipazione a corsi interaziendali dei propri dipendenti mediante un sistema che sostituisce l'attuale work flow - formazione SPECIALISTICA (DI RUOLO)	<input type="checkbox"/> si coordina con il referente del settore richiedente, per dar corso alle fasi successive della gestione	<input type="checkbox"/> carica gli attestati di partecipazione ai corsi completati
<input type="checkbox"/> d'intesa con i dipendenti formulano il piano individuale di sviluppo professionale, grazie all'integrazione con il software che gestisce il sistema delle competenze	<input type="checkbox"/> raccoglie i riscontri delle partecipazioni avvenute per effettuare le registrazioni conseguenti	
	<input type="checkbox"/> monitora la produzione della reportistica di resa	

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 Metropolitanano 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 metropolitanano, il Direttore Generale avvia le procedure per la valutazione della performance individuale, così come dettagliate nel successivo Capitolo V.

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 come risulta dal documento “REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE” agli atti del fascicolo n. 1.6.1/3/2022, al 30.6 e al 31.12.

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 2016-2024, è emerso che le misure di prevenzione sono state sostanzialmente attuate da tutti i soggetti individuati come responsabili, secondo quanto risulta dalle relazioni della Segretaria generale, in atti al fascicolo, cui si rinvia per il dettaglio. I dirigenti in sede di monitoraggio o in occasione di interlocuzioni dirette con l'RPCT o con la sua struttura di supporto non hanno segnalato particolari situazioni di anomalia nell'applicazione delle misure, ma è, in alcuni casi, stata rappresentata la necessità di meglio dettagliare o specificare alcune misure, nonché di introdurre nuove misure specifiche, anche a seguito dell'aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti: di tutto ciò si è tenuto conto in occasione del presente aggiornamento.

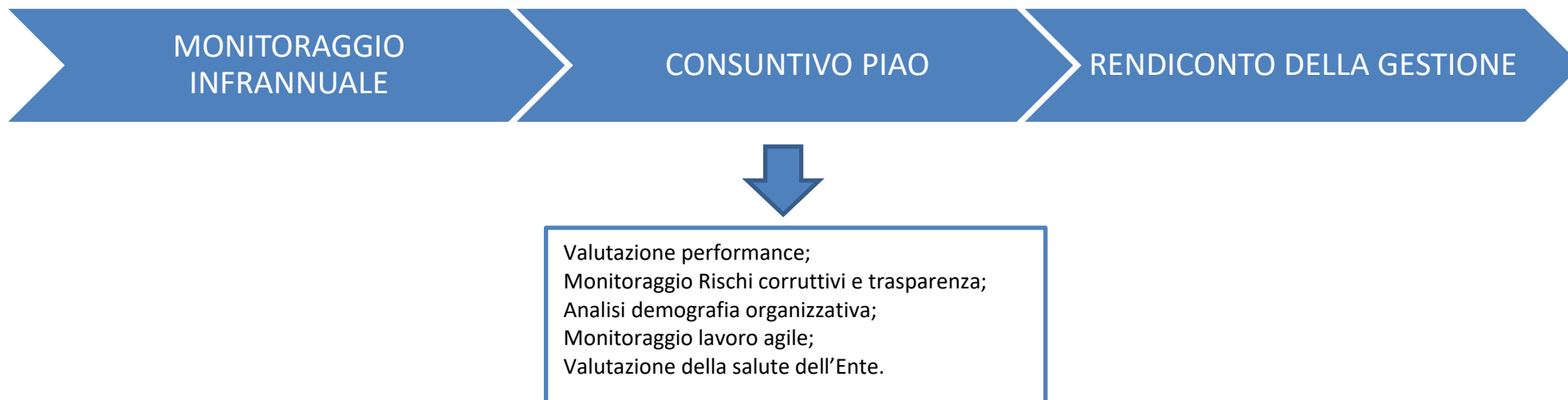
Inoltre, entro il 31/12 di ogni anno, o nel diverso termine fissato da Anac, il RPCT dà conto del monitoraggio nell'ambito della relazione sull'attività svolta, pubblicata sul sito istituzionale. In data 31/01/2025, entro il termine quindi fissato con comunicato del Presidente Anac del 29/10/2024, è stata pubblicata sul sito nella sezione dedicata la relazione per l'anno 2024.

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

IL CICLO DELLA LA RENDICONTAZIONE



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).

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,	https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/
2.2. PERFORMANCE	Sistema di misurazione e valutazione della performance anno	Home > Amm. trasparente > Sistema di misurazione e valutazione della Performance
	Mappatura delle attività	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	https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia
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 - Sezione 4.1 Relazione Performance al 31 dicembre.	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	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;	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI BOLOGNA**

Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza

Allegato alla:

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

INDICE

1	DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE
2	SCHEMA ACCORDO INDIVIDUALE
3	DISCIPLINARE INFORMATICO
4	INFORMATIVA SULLA SICUREZZA

Disciplina sul Lavoro Agile

Premessa	5
Articolo 1 - Definizione del lavoro agile	5
Articolo 2 - Requisiti di accesso al lavoro agile	6
Articolo 3 – Il Piano Organizzativo delle prestazioni	7
Articolo 4 – Adesione al lavoro agile e Accordo fra le parti	7
Articolo 5 – Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile	9
Articolo 6 - Programmazione delle attività e degli obiettivi, controllo e valutazione	11
Articolo 7 - Formazione	12
Articolo 8 - Luogo di lavoro	13
Articolo 9 - Diritto e dovere alla disconnessione (inoperabilità)	13
Articolo 10 - Dotazione tecnologica	14
Articolo 11 - Sicurezza sul lavoro	15
Articolo 12 - Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali	16
Articolo 13 - Trattamento giuridico economico	16
Articolo 14 - Obblighi di custodia e riservatezza	17
Articolo 15 - Rapporto con altre forme di lavoro a distanza	18
Articolo 16 - Inadempimenti del dipendente e sanzioni disciplinari	18
Articolo 17 - Recesso dall'Accordo individuale di lavoro agile	18
Articolo 18 - Monitoraggio	19
Articolo 19 - Norma generale	19

Premessa

La presente Disciplina sul lavoro agile integra e specifica quanto previsto nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Città metropolitana di Bologna e ne rappresenta lo strumento di stretta e funzionale attuazione per la realizzazione di più elevati livelli di digitalizzazione, di performance e di benessere dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza per processi e attività di lavoro, per la quale sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il lavoro agile, quale prestazione lavorativa di natura consensuale e volontaria, integra e amplia le forme di lavoro flessibile offerte dall'Amministrazione al fine di rispondere in maniera più efficace alle esigenze organizzative.

Articolo 1 - Definizione del lavoro agile

1. Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato eseguita in alternanza con le giornate lavorate in presenza. Previo accordo tra le parti, la prestazione può essere eseguita in parte all'interno e in parte all'esterno della sede di lavoro e dei locali dell'Amministrazione, senza postazione fissa e senza vincolo di orario, anche con l'utilizzo temporaneo di strumenti tecnologici nella disponibilità del dipendente qualora non tempestivamente forniti dall'Ente.
2. Il lavoro agile pone 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. Nel superare la logica del mero controllo visivo a favore dell'orientamento al risultato, il rapporto di reciproca fiducia diventa essenziale per accrescere l'autonomia e la responsabilizzazione nei collaboratori quali presupposti per incrementare la performance, il benessere organizzativo e dei lavoratori.
3. L'Ente riconosce l'accesso al lavoro agile a tutti i dipendenti e ai dirigenti che svolgono attività lavorative compatibili con tale modalità lavorativa secondo le regole stabilite nel presente Disciplinary. Nel documento "Mappatura delle attività" allegato funzionale al PIAO, l'Ente individua e definisce le attività con riferimento a processi e prodotti\servizi omogenei classificandole per ti-

pologia, funzione, cliente e livello di digitalizzazione. L'eventuale svolgimento di una attività anche in modalità agile viene stabilita dal dirigente in relazione al relativo grado di digitalizzazione. Ai sensi dell'art. 64 co. 2 del CCNL del 16/11/2022, sono esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

4. Il PIAO prevede la seguente disciplina standard:

a. Lavoro agile ordinario: è la tipologia ordinaria che prevede l'assegnazione di un PROFILO LAVORATIVO per ciascun dipendente e lo svolgimento di n. 58 giornate annue di lavoro agile, ha una durata prestabilita e si conclude con la firma dell'accordo individuale tra dipendente e dirigente;

b. misure di flessibilità aggiuntive quali:

- ❖ **PLUS FLESSIBILITA'**: per gestire esigenze di flessibilità organizzativa è possibile svolgere fino a 27 giorni annuali aggiuntivi di lavoro agile. In particolari situazioni adeguatamente motivate e autorizzate il dipendente può usufruire fino a 5 giorni settimanali di lavoro agile (4 ulteriori rispetto al giorno standard);
- ❖ **PLUS STRAORDINARIO**: In situazioni "straordinarie" e impreviste o "emergenziali" non coperte da altre misure, è possibile incrementare 10 giorni di PLUS FLESSIBILITA', nel rispetto del principio della prevalenza della prestazione in presenza nell'ambito della durata dell'Accordo, fatte salve le situazioni previste nella Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 29/12/2023. La decisione di questa misura spetta all'Amministrazione sulla base di una richiesta del dipendente inoltrata mediante compilazione di un una specifica domanda sul work flow dedicato e previo assenso del dirigente competente.

Articolo 2 - Requisiti di accesso al lavoro agile

1. Tenendo conto di quanto previsto nel PIAO, può aderire volontariamente all'istituto del lavoro agile il personale dipendente e dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno e a part-time, a tempo determinato ovvero in servizio in posizione di comando e distacco, avvalimento e assegnazione funzionale da altri Enti. L'adesione al lavoro agile da parte di personale impiegato nell'Ente mediante altre forme di lavoro, potrà essere prevista negli atti che ne disciplinano l'utilizzo.
2. Il dirigente competente si riserva di valutare discrezionalmente l'ammissibilità o la revoca del lavoro agile al personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari.

3. Sono riconosciute con priorità le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici\lavoratori con figli fino a 12 anni di età ovvero dalle lavoratrici\lavoratori con figli senza alcun limite di età in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità viene riconosciuta alle richieste dei lavoratori in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992 o che siano caregivers¹.

Articolo 3 – Il Piano Organizzativo delle prestazioni

1. Tenuto conto delle condizioni normative e organizzative definite nel PIAO i dirigenti predispongono, mediante l'applicativo dedicato (Applicativo lavoro agile – ALA), *il Piano Organizzativo delle prestazioni articolato in: Piano per il servizio in presenza, per il lavoro agile e per il telelavoro* individuando i dipendenti che svolgono attività in presenza, i dipendenti destinatari di una posizione di lavoro agile e i dipendenti destinatari di una posizione di telelavoro. Per i lavoratori profilati come “agili” il dirigente individua il profilo SMART di appartenenza tra quelli previsti (OBIETTIVI, GESTIONALE).

Articolo 4 – Adesione al lavoro agile e Accordo fra le parti

1. L'attivazione del lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria, espressa congiuntamente dalle parti attraverso la sottoscrizione dell'Accordo individuale tra l'Amministrazione, nella persona del dirigente, e il dipendente.
2. Una volta predisposto, da parte del dirigente, il Piano Organizzativo delle prestazioni relativo alla struttura di rispettiva competenza, il dipendente profilato come “agile” compila il form on line finalizzato alla stipula dell'Accordo di lavoro agile fra le parti.
3. L'Accordo individuale viene sottoscritto on line e contiene i seguenti elementi essenziali:
 - a) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta almeno in parte all'esterno della sede di lavoro, anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Ente nel

1. Art. 4 comma 1 D. Lgs. 105/2022: *I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.*

rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. 300/1970 e ss.mm. ii e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;

b) la tipologia di profilo SMART assegnato;

c) il giorno e il numero delle giornate settimanali in modalità agile; nel caso vi sia la necessità di modificare in via continuativa il giorno di lavoro agile, le parti devono sottoscrivere un nuovo accordo;

d) la durata dell'Accordo, prorogabile a condizione che le attività assegnate al collaboratore siano ancora compatibili con il lavoro agile;

e) la possibilità di usufruire fino a n. 27 giorni aggiuntivi di lavoro agile (PLUS FLESSIBILITA'), integrabile con ulteriori giornate di lavoro agile (PLUS STRAORDINARIO) in presenza delle condizioni previste al successivo art. 5;

f) l'utilizzo della strumentazione tecnologica fornita dall'amministrazione. Se al momento della sottoscrizione dell'Accordo individuale non sono disponibili le dotazioni standard dell'Ente, il dipendente potrà avviare il lavoro agile accettando di utilizzare temporaneamente la propria dotazione personale;

g) l'indicazione della fascia temporale di inoperabilità comprensiva delle 11 ore di riposo consecutivo e del periodo dalle ore 20 alle ore 7.30 del giorno successivo e giorni feriali non lavorativi e festivi;

h) tempo di riposo giornaliero e settimanale, non inferiore a quello previsti per il corrispondente lavoro in presenza;

i) i termini di preavviso per il recesso dall'Accordo e le ipotesi di giustificato motivo in presenza delle quali ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso;

j) la dichiarazione di avere preso visione e di rispettare le regole stabilite nel Disciplinare informatico, nell'informativa sulla salute e sicurezza, nonché nella disciplina in uso all'Ente che costituiscono allegati all'Accordo individuale;

k) la dichiarazione di essere consapevole dell'obbligo di partecipare ai percorsi formativi e alle iniziative proposte dall'Amministrazione a supporto del lavoro agile;

l) ulteriori eventuali disposizioni organizzative e di raccordo utili a consentire una più proficua e ampia collaborazione sulla base delle diverse esigenze lavorative, anche in team di lavoro.

4. Il dipendente, qualora non assegnatario di strumentazione telefonica di servizio e non ancora dotato di client VOIP, deve effettuare il trasferimento di chiamata dal telefono fisso di ufficio al

proprio telefono, in modo da garantire la contattabilità all'utenza interna ed esterna.

5. L'accordo sottoscritto è soggetto all'obbligo di trasmissione attraverso l'apposita piattaforma informatica "Cliclavoro" disponibile sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
6. I costi sostenuti dal dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa agile (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.

Articolo 5 – Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile

1. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro del dipendente il quale farà riferimento al "normale orario di lavoro" (full-time o part-time) con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione e dalle disposizioni organizzative
2. I dipendenti e i dirigenti effettuano, di norma, n. 1 giorno di lavoro agile ordinario a settimana nella giornata indicata nell'Accordo per un totale di n. 58 giorni annui. Le giornate in lavoro agile ordinario sono inserite preventivamente dal dipendente nell'applicativo JPers utilizzando l'apposito giustificativo (*Lavoro Agile Ordinario*). Per sopravvenute esigenze di servizio, sia la giornata programmata in modalità agile, sia le comunicazioni del dipendente, possono essere revocate con idoneo preavviso (di norma pari a 24 ore). La giornata di lavoro agile ordinario non prestata nella settimana potrà essere fruita successivamente entro la scadenza dell'accordo, fermo restando il limite di due giornate settimanali. È inoltre possibile incrementare nella settimana il lavoro agile da uno a due giornate, anticipando la fruizione di quelle spettanti nelle settimane successive. L'anticipo di giornate successive e il recupero di giornate precedentemente non svolte, sono concordate preventivamente con il Responsabile e comunicate dal dipendente utilizzando lo stesso giustificativo (*Lavoro Agile Ordinario*).
3. I giorni di lavoro agile ordinario spettanti sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per il personale a tempo determinato.
4. Per esigenze di flessibilità organizzativa è possibile svolgere fino a 27 giorni annuali aggiuntivi di lavoro agile (PLUS FLESSIBILITA') incrementando le giornate di lavoro agile ordinario settimanale.

Il dipendente può svolgere, a richiesta, fino a 5 giorni settimanali di lavoro agile (4 giorni ulteriori rispetto al giorno standard). I giorni di flessibilità devono essere autorizzati preventivamente dal Responsabile. L'autorizzazione deve essere richiesta tramite l'applicativo JPERS (*Lavoro Agile plus flessibilità*).

5. In situazioni straordinarie e impreviste o "emergenziali" è possibile incrementare il tetto PLUS FLESSIBILITA' di ulteriori 10 giorni, eventualmente rinnovabili, rispettando il principio della prevalenza della prestazione in presenza nell'ambito della durata dell'Accordo, fatte salve le situazioni previste nella Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 29/12/2023. In tali casi 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*).
6. Il lavoratore in giornata di lavoro agile, qualora per sopraggiunti e imprevisti motivi personali o per problemi tecnici si trovi nella condizione di impossibilità a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile per giustificare ad altro titolo la mancata prestazione e l'assenza dal servizio oppure rientrando immediatamente in presenza.
7. Fatte salve diverse disposizioni dettate dai contratti di lavoro e/o dalle discipline di organizzazione del lavoro, per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili permessi brevi.
8. Nelle giornate di lavoro agile il lavoratore non può svolgere *lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio* ed è tenuto a rispettare le seguenti regole:
 - a) l'attività lavorativa si svolge all'interno della fascia oraria 07:30/20:00 dal lunedì al venerdì, compatibilmente con i fusi orari presenti nei paesi terzi con cui il dipendente abbia contatti nell'espletamento della propria attività lavorativa;
 - b) nell'ambito della fascia oraria lavorativa di cui al punto a), il dipendente è tenuto a mantenere aggiornato il proprio stato di connessione o di non connessione tramite il software di gestione della posta elettronica Zimbra (il pallino verde nella chat di Team significa che il dipendente sta lavorando ed è quindi contattabile) al fine di ottimizzare la relazione con i colleghi e rendere evidente in modo immediato lo stato di presenza. La segnalazione di

connessione/non connessione è obbligatoria e non rileva ai fini della quantificazione dell'orario di lavoro;

- c) Per facilitare la programmazione degli incontri collettivi e le relazioni con i colleghi, il dipendente deve mantenere aggiornata l'agenda di Zimbra registrando gli impegni organizzativi. Inoltre per segnalare la propria indisponibilità superiore ad 1 ora e 30 minuti ricadente nella fascia oraria 9.00 – 15.00, deve registrare in agenda le ore di assenza. La segnalazione di indisponibilità non rileva ai fini della quantificazione dell'orario di lavoro;
- d) In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche derivanti da persistenti malfunzionamenti della connessione, da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, il lavoratore sarà tenuto a dare tempestiva informazione al proprio responsabile e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente dovrà rientrare in presenza e sarà tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro giornaliero. In tal caso sarà possibile per il dipendente riprogrammare la giornata di lavoro agile secondo le modalità previste dall'art. 5;
- e) La reperibilità viene effettuata secondo il calendario programmato dal dirigente senza distinzione tra prestazione in presenza e prestazione in lavoro agile;
- f) Per attività urgenti e non programmate, il dipendente può essere autorizzato dal responsabile a svolgere la prestazione lavorativa dal lunedì al venerdì nella fascia 20.00 – 7.30, il sabato o la domenica. In tali casi le ore lavorate sono conteggiate e recuperate e, nel caso di lavoro domenicale, danno diritto al riposo compensativo secondo la disciplina del CCNL;
- g) In caso di prestazione in presenza, il lavoratore anche se in una giornata di lavoro agile, deve timbrare l'entrata e l'uscita ai fini assicurativi, di sicurezza e controllo degli accessi nei locali, di gestione delle emergenze. Le timbrature acquisite a tale scopo non avranno rilevanza ai fini del computo dell'orario di lavoro.

Articolo 6 - Programmazione delle attività e degli obiettivi, controllo e valutazione

1. La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del dirigente che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate alla prestazione resa presso i locali

aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

2. La valutazione della performance organizzativa e individuale è disciplinata dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. I dirigenti in conformità all'art 44 "Riunione organizzativa" del Capo I del regolamento di Organizzazione devono procedere all'inizio dell'anno all'assegnazione degli obiettivi di performance e delle attività alle proprie strutture, definire durante la gestione la programmazione dettagliata e monitorarne lo stato di avanzamento anche attraverso la strumentazione ad hoc fornita dall'Ente (*task management*).
3. Il lavoratore agile deve garantire che il livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati fornito sia nella modalità in presenza sia nella modalità di lavoro agile, sia adeguato ai compiti e agli obiettivi attribuiti. Il dipendente si impegna a fornire adeguati e periodici feedback sullo stato di avanzamento dei propri obiettivi e/o compiti, evidenziando eventuali scostamenti di performance rispetto alle previsioni.
4. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del dipendente deve essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione deve essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento. Secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte non conformi agli obblighi e doveri previsti dalla presente disciplina, dal Codice di disciplina e dal Codice di comportamento dell'Ente connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Ente danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Articolo 7 - Formazione

1. Al fine di sviluppare e promuovere le competenze e le conoscenze propedeutiche alla realizzazione dell'innovazione organizzativa e del cambiamento nel "modo di lavorare", la formazione generale (base e avanzata) e la formazione digitale diventano "strumenti" obbligatori per tutto il personale (Dirigenti, elevate qualificazioni e dipendenti).
2. Il personale è inoltre tenuto a seguire ulteriori percorsi formativi stabiliti dall'Ente aventi ad oggetto, in particolare, gli aspetti legati alla sicurezza, al lavoro per obiettivi, ai cambiamenti culturali e organizzativi, ai rischi connessi all'iperconnessione.
3. La mancata partecipazione ai corsi obbligatori rileva ai fini del mantenimento dell'Accordo di

lavoro agile e ai fini della valutazione della performance.

Articolo 8 - Luogo di lavoro

1. Oltre agli spazi messi a disposizione dall'Amministrazione, o per i quali siano stati sottoscritti dall'Amministrazione appositi accordi per l'utilizzo di spazi di co-working, è responsabilità del dipendente individuare i luoghi idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa, tra cui la propria abitazione o il proprio domicilio ovvero spazi esterni alle sedi dell'Ente. Il dipendente deve accertare l'idoneità dei luoghi tenendo conto delle mansioni svolte e la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, secondo i parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione, nonché la piena operatività della dotazione informatica e garantire la massima sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso per lo svolgimento della prestazione lavorativa
2. Gli spazi predisposti dall'Ente o individuati da altri Enti con i quali sono stati sottoscritti accordi specifici, sono sempre da considerarsi idonei e oggetto di verifiche di routine da parte degli uffici competenti.
3. L'Amministrazione fornisce specifiche indicazioni ai lavoratori agili nell'ambito della formazione obbligatoria e propedeutica all'avvio del lavoro agile in materia di sicurezza e salute per l'ottimale scelta di luoghi di lavoro idonei.
4. Quando il dipendente, durante il periodo di lavoro in modalità agile, debba svolgere la propria prestazione all'interno dei locali dell'Amministrazione in modalità co-working, sarà possibile prenotare uno spazio utilizzando l'apposita funzione nella MetroNet o sulla eventuale App fornita dall'Ente.

Articolo 9 - Diritto e dovere alla disconnessione (inoperabilità)

1. Al dipendente deve essere assicurato il riposo giornaliero e settimanale. L'organizzazione della prestazione lavorativa deve pertanto rispettare sia le esigenze di lavoro, sia quelle di recupero psico-fisico, sia quelle conciliative concordando, di norma, le richieste e gli incontri non programmati, a reali e concrete emergenze e comunque nel rispetto anche dell'organizzazione personale del lavoratore.

2. Il dipendente deve rispettare i tempi di riposo giornalieri e settimanali, nonché osservare il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di sospensione giornaliera (20.00 – 7.30), di riposo giornaliero e settimanale, nell'ambito dei quali non è di norma contattabile. Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno e almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni.
3. Al dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:30, né durante il sabato e la domenica, ad eccezione dei casi in cui si verificano straordinarie ed indifferibili esigenze organizzative, come previsto dall'art. 5 co. 8 lett. g) del presente disciplinare. Il dipendente non è contattabile nel periodo dalle 9.00 alle 15.00 dal lunedì al venerdì, qualora abbia segnalato nell'agenda di ZIMBRA la propria disconnessione o indisponibilità per periodi superiori a 1 ora e 30 minuti. Durante il periodo di riposo o di disconnessione per inoperabilità o di indisponibilità, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa compresa la lettura delle email, la ricezione delle telefonate, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.
4. Nelle analisi del benessere organizzativo l'Amministrazione valuta specifici interventi di formazione e informazione per assicurare la piena consapevolezza del diritto/dovere alla disconnessione, al fine di tutelare la salute dello smart worker, evitare che il carico di lavoro e la fascia oraria lavorativa possa essere superiore a quanto previsto o programmato per collaboratori che non sono in smart working e garantire che la trasformazione organizzativa vada verso la professionalizzazione e il lavoro per obiettivi per tutti i collaboratori con qualsiasi inquadramento. A tal fine potrà avviare sperimentazioni, su base volontaria, finalizzate a rilevare le abitudini lavorative degli smart worker che preveda anche la raccolta di log e dati di sistema per analisi e rilevazioni statistiche, garantendo l'anonimato dei collaboratori coinvolti.

Articolo 10 - Dotazione tecnologica

1. Il dipendente può temporaneamente utilizzare la strumentazione informatica anche personale laddove non tempestivamente fornita dall'Ente. Nell'ipotesi in cui il lavoratore utilizzi i propri dispositivi elettronici, a fronte dell'indisponibilità ovvero dell'insufficienza di dotazione informatica dell'Ente, dovrà dichiarare di rispettare adeguati livelli di sicurezza e di protezione della rete. Gli

strumenti di lavoro affidati al dipendente dall'Amministrazione devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti dell'Amministrazione, e non per scopi personali o non connessi all'attività lavorativa.

2. L'assetto standard della dotazione è individuato nel Piano delle azioni digitali (PAD) mappato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
3. La dotazione soprariportata costituisce l'unica dotazione assegnata ed è quindi esclusa l'assegnazione di una postazione informatica fissa nella sede di lavoro.
4. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente è tenuto a conformare la propria attività lavorativa alle policy in materia di protezione dei dati personali e sicurezza adottate dall'Ente.
5. In caso di guasto delle attrezzature in dotazione il dipendente dovrà dare immediato avviso al proprio responsabile, all'assistenza informatica e dovrà consegnare lo strumento guastato non appena possibile.
6. Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro affidatigli con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

Articolo 11 - Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore nell'esercizio della prestazione in lavoro agile, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dalla Circolare INAIL n. 48/2017 (con particolare riferimento agli artt. 15 e 37) e del Protocollo di Sorveglianza sanitaria. A tal fine consegna al dipendente e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole dei luoghi e delle modalità in cui espletare l'attività lavorativa.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare al fine di dare corretta attuazione delle misure di prevenzione e sicurezza predisposte dal Datore di lavoro.
3. Il lavoratore dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e in particolare, dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni

dell'art. 20 del D.lgs. 81/08, comma 1. L'Amministrazione garantisce, anche per il lavoratore che svolge la propria attività in modalità agile, l'applicazione del Protocollo di Sorveglianza sanitaria previsto per le specifiche mansioni.

Articolo 12 - Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa anche nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione assolta in modalità agile. In questo caso il lavoratore dovrà sempre fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.
2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Si precisa che il luogo scelto al di fuori dei locali aziendali dovrà essere improntato ai criteri sotto richiamati:
 - Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in lavoro agile, il lavoratore potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta senza obbligo di comunicare il/i luogo/i ove espletterà in maniera prevalente la propria attività lavorativa, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza.
 - I luoghi prescelti devono rispondere a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia di protezione di salute e sicurezza.
3. In ogni caso l'Amministrazione non risponderà degli infortuni che dovessero verificarsi in caso di mancata diligenza del lavoratore ovvero per il mancato rispetto del contenuto dell'accordo individuale sottoscritto, come previsto dall'art. 16 del Codice di comportamento della Città metropolitana di Bologna approvato con Atto sindacale n. 184/2019 e successive modifiche.

Articolo 13 - Trattamento giuridico economico

1. L'Amministrazione garantisce che i lavoratori che si avvalgono delle modalità di *smart working* non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi vigenti. Il lavoro agile non incide sul trattamento economico fisso in godimento né su quello accessorio non legato alla presenza fisica

in servizio (sono legate alla presenza in servizio: le indennità di servizio esterno, condizioni di lavoro, turno, maggiorazioni orarie).

2. La prestazione lavorativa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità di servizio. La posizione legale e contrattuale del collaboratore nell'organizzazione, la sede lavorativa assegnata e la sua qualificazione giuridica rimangono invariate.
3. Per la gestione degli istituti non espressamente indicati in disciplina si rinvia alla legislazione nazionale in materia, a quanto previsto dal CCNL e dalla contrattazione collettiva integrativa.
4. In caso di entrata in vigore di disposizioni contrattuali nazionali e/o integrative che apportino modifiche ad istituti applicati ai lavoratori con accordo di lavoro agile, le norme di cui al presente articolo saranno modificate e/o disapplicate di conseguenza.

Articolo 14 - Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la strumentazione fornita, la documentazione, i dati e le informazioni dell'Amministrazione utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; ed è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali, dal Regolamento metropolitano per l'attuazione delle norme in materia di protezione dei dati personali, adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 75/2019.
2. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico della stessa, ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza e dovrà altresì usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.
3. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto al rispetto degli stessi obblighi di riservatezza, diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori e ai doveri di comportamento previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e dal Codice di comportamento vigente presso la Città metropolitana di Bologna.

Articolo 15 - Rapporto con altre forme di lavoro a distanza

1. Il lavoro agile non è assimilabile al telelavoro ed è rispetto a questo incompatibile.
2. Il dipendente che abbia in vigore un rapporto di telelavoro può avanzare richiesta di adesione al lavoro agile, solo in caso di conclusione del rapporto di telelavoro precedentemente instaurato e viceversa.
3. Il lavoro agile è incompatibile con il lavoro da remoto introdotto dall'art. 68 del CCNL 16/11/2022.

Articolo 16 - Inadempimenti del dipendente e sanzioni disciplinari

1. Nel caso di mancato rispetto delle regole previste nel presente Disciplinare per lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, incluse quelle previste per l'utilizzo della strumentazione informatica e quelle inerenti al Codice di comportamento applicabile ai dipendenti della Città metropolitana, verranno applicate le sanzioni disciplinari indicate nella normativa, nel codice disciplinare vigente in relazione alla gravità del comportamento.
2. Nei casi più gravi l'Amministrazione potrà procedere con il recesso dall'Accordo Individuale secondo quanto espressamente previsto nella presente disciplina.

Articolo 17 - Recesso dall'Accordo individuale di lavoro agile

1. Durante il periodo di lavoro agile le parti possono recedere dall'Accordo individuale fornendo specifica motivazione. Se ad iniziativa dell'Amministrazione, il recesso, disciplinato dall'art. 19 della L. 81/2017, deve avvenire con un preavviso di trenta giorni se l'accordo è a tempo indeterminato. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte dell'Ente è di novanta giorni.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.
3. Per l'Ente costituisce giustificato motivo l'inadempienza del dipendente rispetto a quanto stabilito nell'Accordo e nella disciplina del lavoro agile, ovvero, laddove non sia in grado di svolgere le attività assegnate e di perseguire in maniera idonea gli obiettivi fissati.
4. Per il dipendente costituisce giustificato motivo il venir meno della possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile.

Articolo 18 - Monitoraggio

1. I dipendenti si impegnano a partecipare alle indagini periodiche effettuate dall'Ente per verificare l'impatto del lavoro agile con riferimento ai seguenti ambiti:
 - a. misure di conciliazione vita lavoro;
 - b. gestione del lavoro (tempi di lavoro, disconnessione, carichi di lavoro);
 - c. competenze digitali e tecnologiche;
 - d. qualità dei rapporti personali in ordine alla rete delle relazioni (responsabili, colleghi, individui esterni);
 - e. qualità delle prestazioni (autonomia, efficienza, innovazione) e coinvolgimento operativo (obiettivi, lavoro in team);
 - f. livello di soddisfazione dello smart working e degli assetti organizzativi.
2. L'amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio individuando idonei indicatori per la valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità delle attività svolte in modalità agile.
3. La raccolta delle informazioni nelle indagini periodiche avverrà in forma rigorosamente anonima, nel rispetto delle disposizioni della Legge sulla protezione dei dati personali e degli obblighi di riservatezza, ovvero ai sensi del D. Lgs. 196/2003 come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito "Codice Privacy") e dell'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (di seguito "GDPR 2016/679"), recante disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Articolo 19 - Norma generale

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente Disciplina, si applicano le disposizioni previste dall'Accordo individuale sottoscritto, dalla regolamentazione in uso all'Ente, dalla normativa generale e speciale nel tempo vigente in materia, dal DM del 19/10/2020, dai CCNL, dal codice disciplinare di cui al D.P.R. n. 62/2013, dal Codice etico e dal Codice di comportamento della Città metropolitana di Bologna
2. In caso di sopravvenute modifiche al lavoro agile da parte di norme o di CCNL si provvederà ad adeguare la presente disciplina per renderla compatibile con le nuove disposizioni.



Accordo di Lavoro Agile ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81

Bologna _____

tra

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA, con sede in Bologna, Via Zamboni, 13 in persona del dirigente dell'Area/Settore/Servizio _____ di seguito "il dirigente"

e

il/la Sig./ra _____ nato/a a _____ il _____

CF _____ residente/domiciliato a _____ in via n. _____ assegnato alla medesima struttura di seguito "il dipendente"

Premesso che:

a) la Disciplina del Lavoro Agile allegata al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato dalla Città metropolitana di Bologna, regola le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e lo schema di Accordo individuale da sottoscrivere tra le parti;

b) dal _____ è in essere tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo _____ (di seguito il «Rapporto di Lavoro»);

Le parti convengono quanto segue:

1. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo il dipendente _____, adotta la prestazione lavorativa in modalità agile (smart working) fino al _____ nel rispetto del presente Accordo individuale e del Disciplinare sul lavoro agile allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che le parti dichiarano di conoscere e accettare.

2. Dalla data di decorrenza del presente Accordo il dipendente svolge, di norma, n. 1 giorno settimanale di lavoro agile individuato nella giornata di _____ per un totale di n. 58 giorni annui.

Le giornate in lavoro agile ordinario sono inserite preventivamente dal dipendente nell'applicativo JPers utilizzando l'apposito giustificativo (*giustificativo: Lavoro Agile Ordinario*). Per sopravvenute esigenze di servizio, sia la giornata programmata in modalità agile, sia le comunicazioni del dipendente, possono essere revocate con preavviso di 24 ore. La giornata di lavoro agile ordinario non prestata nella settimana potrà essere fruita successivamente entro la scadenza dell'accordo, fermo restando il limite di due giornate settimanali. È inoltre possibile incrementare nella settimana il lavoro agile da uno a due giornate, anticipando la fruizione di quelle spettanti nelle settimane successive. L'anticipo di giornate successive e il recupero di giornate precedentemente non svolte, sono concordate preventivamente con il Responsabile e comunicate dal dipendente utilizzando lo stesso giustificativo (*Lavoro Agile Ordinario*).

3. In presenza delle condizioni e dei requisiti previsti nel Disciplinare, il dipendente ha la possibilità di usufruire fino a n. 27 giorni aggiuntivi di lavoro agile (PLUS FLESSIBILITA') *giustificativo nell'applicativo JPers: Lavoro agile plus flessibilità*.
4. Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Accordo sulle modalità di utilizzo del lavoro agile si rinvia all'art. 5 della Disciplina sul lavoro agile.
5. il dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità agile utilizzando la strumentazione informatica fornita dall'Ente ovvero utilizzando temporaneamente i propri dispositivi elettronici, dichiarando di garantire adeguati livelli di sicurezza e di protezione della rete. In tale ultimo caso l'Ente si impegna a fornire nel più breve tempo possibile la strumentazione informatica necessaria.
6. Il dipendente assicura che il livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati fornito sia nella modalità in presenza, sia nella modalità di lavoro agile, sia adeguato ai compiti e agli obiettivi attribuiti. Il dipendente si impegna a fornire adeguati e periodici feedback sullo stato di avanzamento dei propri obiettivi e/o compiti, evidenziando eventuali scostamenti di performance rispetto alle previsioni. La valutazione della performance organizzativa e individuale è disciplinata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
7. Le riunioni saranno organizzate dal dirigente\elevata qualificazione con programmazione anticipata nel rispetto dei periodi di disponibilità e della tradizionale fascia oraria dedicata ai pasti. Nelle giornate di lavoro agile il dipendente rispetta le seguenti regole:

- a) l'attività lavorativa si svolge all'interno della fascia oraria 07:30/20:00 dal lunedì al venerdì;
 - b) nell'ambito della fascia oraria lavorativa di cui al punto a), il dipendente è tenuto a mantenere aggiornato il proprio stato di connessione o di non connessione tramite il software di gestione della posta elettronica Zimbra (pallino verde nella chat di Team) al fine di ottimizzare la relazione con i colleghi e rendere evidente in modo immediato lo stato di presenza. La segnalazione di connessione/non connessione è obbligatoria e non rileva ai fini della quantificazione dell'orario di lavoro;
 - c) Per facilitare la programmazione degli incontri collettivi e le relazioni con i colleghi, il dipendente deve mantenere aggiornata l'agenda di Zimbra registrando gli impegni organizzativi. Inoltre per segnalare la propria indisponibilità superiore ad 1 ora e 30 minuti ricadente nella fascia oraria 9.00 – 15.00, deve registrare in agenda le ore di assenza. La segnalazione di indisponibilità non rileva ai fini della quantificazione dell'orario di lavoro.
 - d) Il dipendente deve rispettare i tempi di riposo giornalieri e settimanali, nonché osservare il "diritto alla disconnessione (inoperabilità)" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di sospensione giornaliera (20.00 – 7.30), di riposo giornaliero e settimanale, nell'ambito dei quali non è di norma contattabile. Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal Contratto Collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno e almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni.
8. Il dipendente deve accertare l'idoneità dei luoghi tenendo conto delle mansioni svolte e la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza, secondo i parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione, nonché la piena operatività della dotazione informatica. Deve inoltre garantire la massima sicurezza e la riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del dipendente per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
9. Le parti assicurano, ciascuna per quanto di competenza, il rispetto del diritto-dovere alla disconnessione. Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge, dal contratto collettivo e dalla disciplina sul lavoro agile approvata dall'Ente.
10. Le parti danno atto che, nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento del dipendente dovrà rispettare obblighi e doveri previsti dalla disciplina, essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice disciplinare, nel Codice di comportamento e nella regolamentazione dell'Ente. Secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte non conformi connesse

all'esecuzione della prestazione lavorativa all'interno e all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

11. Le parti possono recedere dall'Accordo individuale fornendo specifica motivazione con un preavviso di trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte dell'Ente è di novanta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato. Per l'Ente costituisce giustificato motivo l'inadempienza del dipendente rispetto a quanto stabilito nell'Accordo e nella disciplina del lavoro agile, ovvero laddove non sia in grado di svolgere le attività assegnate e di perseguire in maniera idonea gli obiettivi fissati. Per il dipendente costituisce giustificato motivo il venir meno della possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile.

Il dipendente dichiara infine di:

- a. Essere consapevole, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, che le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, secondo le disposizioni richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/00;
- b. aver preso visione della Disciplina sul Lavoro Agile, del Disciplinare informatico dell'Ente e dell'Informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in modalità agile, pubblicati alla seguente pagina: *Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) – Anno 2025-2027*, che con la sottoscrizione del presente Accordo vengono pienamente accettati;
- c. di aver preso visione e di impegnarsi a rispettare le norme sulla sicurezza, riservatezza e protezione delle informazioni e dei dati elaborati ed utilizzati;
- d. aver preso visione del Codice Disciplinare, del Codice di Comportamento della Città metropolitana di Bologna e del Codice Etico presenti sulla Metronet;
- e. di effettuare costante consultazione della sezione F.A.Q. presente all'interno della Metronet alla seguente pagina:

https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/home/Smart_working_straordinario/FAQ_Smart_working

- f. impegnarsi a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione necessarie a fronteggiare i rischi connessi alla prestazione lavorativa in modalità agile, come previsto dai protocolli sicurezza diffuse dall'ente e dall'Informativa allegata;
- g. di essere consapevole che è obbligatorio partecipare ai percorsi formativi e alle iniziative proposte dall'Amministrazione a supporto del lavoro agile.
- h. solo nel caso in cui non sia fornita la dotazione informatica, vedi punto 5) di avviare l'attività di lavoro agile con dotazione strumentale personale fino alla consegna di quelle fornite dall'amministrazione senza nulla pretendere dalla stessa, liberandola contestualmente da ogni responsabilità relativa a danni subiti dalla dotazione attribuita.

Firma dipendente

Firma dirigente



DISCIPLINARE INTERNO PER L'ACCESSO E L'UTILIZZO DEI SERVIZI INFORMATICI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Sommario

1. Finalità	2
2. Modalità di accesso alla rete ed utilizzo delle postazioni informatiche	2
3. Modalità di utilizzo della strumentazione informatica dell'Ente in Smart Working/ Lavoro Agile	4
4. Posta Elettronica	5
5. Utilizzo del sistema cloud "MetroCloud" per la condivisione di documenti	7
6. Utilizzo sistemi di videoconferenza.....	8
7. Utilizzo di Internet	9
8. Monitoraggio e controlli	9
9. Interruzione e cessazione del servizio.....	10
10. Responsabilità e sanzioni	10
11. Glossario.....	11

Il presente disciplinare, adottato sulla base e secondo le indicazioni contenute nella circolare AGID del 18/04/2017 (disposizioni in materia di sicurezza informatica), nel Regolamento UE 2016/679 del 27/04/2016 (GDPR - regolamento generale sulla protezione dei dati) e nella direttiva della Presidenza Consiglio Ministri n. 02/09 (utilizzo di internet e della casella di posta elettronica istituzionale sul luogo di lavoro), ha per oggetto i criteri e le modalità di utilizzo del servizio di posta elettronica ed internet e, più in generale, delle dotazioni informatiche della Città metropolitana di Bologna da parte dei propri dipendenti e dei collaboratori atipici che, a vario titolo, svolgono un'attività per conto della Città metropolitana di Bologna accedendo al suddetto sistema informatico (di seguito, "utenti").

1. Finalità

Il presente Disciplinare ha lo scopo di:

- porre in essere ogni opportuna misura organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri degli strumenti informatici, della Rete Informatica e Telematica e del Sistema di telefonia fissa e mobile, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e del diritto alla riservatezza;
- garantire il diritto alla riservatezza degli utenti interni ed esterni della Rete Informatica, Telematica e di Telefonia;
- assicurare la funzionalità ed il corretto impiego delle strumentazioni informatiche e telematiche da parte dei lavoratori, definendone le modalità d'uso nell'organizzazione dell'attività lavorativa;
- prevenire rischi alla sicurezza del sistema;
- responsabilizzare gli utilizzatori sulle conseguenze di un uso improprio delle strumentazioni;
- definire in maniera trasparente le modalità di effettuazione dei controlli e le conseguenze, anche disciplinari, di un utilizzo indebito.

2. Modalità di accesso alla rete ed utilizzo delle postazioni informatiche

Per accedere ai servizi informatici da una postazione di lavoro l'utente deve utilizzare un codice identificativo (id utente) e una parola chiave segreta (password) ed eventualmente una ulteriore informazione, codici PIN o altro, nel caso di autenticazioni a più fattori (MFA).

Nel caso alcune risorse informatiche siano accessibili attraverso sistemi MFA potrà essere richiesto agli utenti di installare sul proprio cellulare applicazioni per gestire questa tipologia di l'autenticazione.

Superato il sistema di autenticazione, l'utente è collegato alla rete della Città metropolitana di Bologna e ad internet.

Ciascuna postazione di lavoro è assegnata nominalmente ad un utente dall' U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi. In caso di necessità operativa è sempre possibile, da parte di ciascun utente, accedere alla rete tramite un'altra postazione utilizzando le proprie credenziali.

L'utente deve essere consapevole del fatto che permettere l'accesso a terzi con le proprie credenziali lo espone a responsabilità civile e penale per eventuali utilizzi illeciti.

Preso atto di tale conseguenza, l'utente si impegna a:

- mantenere riservata la password;

- non cedere, una volta superata la fase di autenticazione, l'uso della propria stazione ad altri;
- non lasciare incustodita ed accessibile la propria postazione una volta connesso al sistema con le proprie credenziali; nel caso l'utente abbia necessità di allontanarsi deve bloccare la propria stazione di lavoro utilizzando la sequenza di tasti 'ctrl-alt-canc' e il tasto 'blocca'. È evidente che lasciare un PC incustodito può essere causa di utilizzo da parte di terzi senza che vi sia la possibilità di provarne in seguito l'indebito uso;
- non utilizzare le postazioni lasciate incustodite e sbloccate dai colleghi.

Le attività di gestione e manutenzione dei personal computer e altra strumentazione di tipo mobile dell'Ente fanno capo all' U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi (in generale servizio informatico). Non è permesso agli utenti, se non autorizzato dal personale del servizio informatico, di intervenire personalmente sulle apparecchiature informatiche.

In particolare:

- è proibito installare programmi software non autorizzati, anche se legali, e/o modificare la configurazione hardware della propria postazione di lavoro. Qualora venissero trovati programmi non autorizzati sulle stazioni di lavoro questi verranno disinstallati dal personale tecnico addetto alla manutenzione dei Personal Computer
- l'Ente mette a disposizione degli utenti differenti sistemi di memorizzazione su cui effettuare il salvataggio e la condivisione dei documenti e dei files di lavoro: i dischi di rete, identificati sulle Pdl da lettere (F:, R:, etc) ed il sistema in cloud 'Metrocloud', utilizzabile attraverso un browser Web. Su queste unità vengono svolte attività di amministrazione e salvataggio periodico (backup). Questi sistemi non possono essere utilizzati per il salvataggio di file privati o comunque non inerenti all'attività lavorativa. Il personale tecnico dell'U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi potrà procedere alla rimozione di files o applicazioni ritenute pericolosi per la sicurezza del sistema o non relativi all'attività d'ufficio
- tutti i documenti relativi all'attività lavorativa devono essere salvati sui sistemi di memorizzazione in rete definiti al punto precedente, in aree private o condivise. I files salvati su differenti unità di memorizzazione (dischi interni alle Pdl, chiavette USB, etc..) non sono recuperabili in caso di guasto dell'unità di memorizzazione e non saranno salvati e/o ricopiati in caso di sostituzione della Pdl. In particolare si evidenzia che non devono essere assolutamente memorizzati file contenenti dati personali e o sensibili nel disco locale del computer o su dispositivi mobile in quanto i dati potrebbero essere utilizzati per fini non leciti

o divulgati in caso di furto o smarrimento. Nel caso questo avvenisse potrà essere necessario un'immediata denuncia al Garante della privacy per violazione di dati personali (databreach).

- non devono essere assolutamente memorizzati in file o database non protetti username e password d'ufficio e/o private
- nel caso di furto o smarrimento del personal computer o di altra attrezzatura (cellulare, tablet, etc) di proprietà dell'Ente, l'utente dovrà fare immediata segnalazione dell'accaduto al servizio informatico mettendosi a disposizione dello stesso per la redazione di un rapporto relativo all'evento finalizzato a intraprendere le attività necessarie alla sicurezza dei sistemi e per valutare l'occorrenza di una violazione dei dati (databreach) che comporta la denuncia al Garante. L'utente dovrà inoltre fare anche immediata denuncia all'autorità competente.
- nell'utilizzo di programmi, materiali audiovisivi, documenti ed ogni altra informazione digitale protetta a norma di legge gli utenti devono rispettare diritti d'autore, copyright e licenze d'uso di software
- non è permesso l'utilizzo e/o la connessione alla propria Pdl o in rete di sistemi o periferiche hardware private non autorizzate dal personale tecnico dell' U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi
- è vietato pubblicare o diffondere, anche tramite social network, notizie e informazioni di cui il dipendente sia venuto a conoscenza per ragione di ufficio. Ugualmente, si astiene dal pubblicare, su siti leggibili da più utenti, nel rispetto della libertà del diritto di corrispondenza, dichiarazioni offensive nei confronti dell'Amministrazione, dei colleghi e dei collaboratori.

3. Modalità di utilizzo della strumentazione informatica dell'Ente in Smart Working/ Lavoro Agile

Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa il dipendente, potrà essere dotato dall'Amministrazione di un personal computer portatile ed eventualmente di un cellulare, da utilizzarsi nel totale rispetto delle regole determinate dalla regolamentazione e in conformità con le indicazioni che gli saranno fornite.

Gli strumenti di lavoro affidati al dipendente devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti dell'Amministrazione, e non per scopi personali.

Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro con la massima cura e diligenza; un utilizzo scorretto degli strumenti messi a disposizione costituisce motivo di inadempimento di valenza disciplinare.

In caso di guasto delle attrezzature in dotazione il lavoratore dovrà dare immediato avviso al proprio

responsabile, all'assistenza informatica e dovrà consegnare lo strumento guastato non appena possibile.

Il dipendente che effettua attività di smart working può collegare il portatile messo a disposizione dall'Ente alla propria rete WI-FI per finalità istituzionali connesse alle attività lavorative svolte e nel rispetto del presente Disciplinare.

Per l'accesso alla rete dell'Ente viene utilizzato un programma installato sul portatile (VPN), che garantendo un accesso sicuro ai sistemi informatici dell'Ente, permette all'utente di svolgere l'attività lavorativa in modalità analoga a quella dell'ufficio.

Indipendentemente dalla modalità di lavoro, l'utente deve effettuare periodicamente connessioni attraverso la VPN per permettere l'installazione di aggiornamenti del sistema, di programmi e lo scarico delle politiche di sicurezza.

In via eccezionale, l'utente potrà utilizzare, nel caso in cui non possa disporre di strumentazione fornita dall'Ente, apparecchiature di proprietà per svolgere attività lavorativa in smart working.

L'uso di strumentazione propria dovrà essere autorizzato dal personale tecnico dell'U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi, che ne valuterà la compatibilità con i sistemi utilizzati dall'Ente e verificherà che dispongano dei requisiti di sicurezza necessari.

Se necessario verrà richiesto all'utente, che confermerà di svolgere l'attività con una autodichiarazione, di installare alcuni programmi per accedere ai servizi informatici e di mantenere il sistema operativo del proprio computer e l'antivirus aggiornati.

Nel caso di utilizzo di sistemi di proprietà verrà fornita assistenza solo sulle componenti software che saranno fornite dall'Ente.

In particolare si richiama la necessità di verificare che l'antivirus installato sul computer sia attivo, e mantenuto aggiornato.

Nel caso in cui ci sia necessità di connettersi a rete wireless diverse da quella della propria abitazione si raccomanda, al fine di prevenire l'esposizione a cyber attacchi, di evitare il collegamento a reti non sicure o sulle quali non si siano presenti adeguati sistemi di protezione e sicurezza.

4. Posta Elettronica

Il servizio di posta elettronica è disponibile per ogni dipendente in forma centralizzata.

L'indirizzo di posta elettronica è composto da nome.cognome@cittametropolitana.bo.it (in caso di omonimia viene aggiunto un numero sequenziale).

Sono inoltre messe a disposizione degli uffici indirizzi di posta elettronica non nominali, condivisi fra più utenti, che possono essere richiesti da Dirigenti e p.o. utilizzando un modulo a disposizione sulla intranet.

Nell'utilizzo della posta devono essere adottate le seguenti misure di tipo organizzativo-tecnologico:

- l'assegnazione della casella di posta avviene unicamente per ragioni di servizio;
- le caselle nominali sono accessibili esclusivamente da parte dell'utente assegnatario attraverso l'inserimento di una password; la password deve essere mantenuta riservata e non deve essere comunicata. L'utente, utilizzando le apposite funzioni di delega fornite dal sistema di posta può comunque concedere, in caso di necessità e per ragioni di servizio, l'accesso e l'utilizzo della propria casella ad altri colleghi. I diritti di utilizzo delle caselle di posta non nominali sono stabiliti dall' U.o. Sviluppo e Gestione Sistemi su richiesta di Dirigenti o p.o.;
- per evitare di far inserire il dominio @cittametropolitana.bo.it in blacklist di gestori di posta esterni, bloccando di fatto tutte le mail in uscita dell'ente, si è posto a 500 il limite massimo di mail inviabili in un'ora a indirizzi di posta esterni all'ente;
- l'invio di e-mail con allegati a mittenti multipli deve essere limitata onde evitare sovraccarico sul server centrale e sulle linee esterne. La dimensione massima degli allegati accettati dal sistema di posta è 15 Megabytes;
- è a disposizione di ciascun lavoratore una apposita funzionalità di sistema che consente di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta personalizzabili segnalando eventualmente l'indirizzo della persona da contattare;
- È buona norma limitare la lunghezza del messaggio. Specie se si risponde (reply) ad un messaggio, riportando il contenuto del messaggio originale, conviene lasciare solo quelle parti che sono rilevanti per la risposta;
- le caselle di posta elettronica devono essere utilizzate cancellando sistematicamente i messaggi non necessari, quelli con allegati ingombranti che vanno scaricati negli appositi dischi, quelli a contenuto pubblicitario e spam.
- è doveroso informare tempestivamente l'Ente e l'Amministratore di sistema su potenziali rischi o problemi inerenti alla sicurezza informatica della posta elettronica.
- verificare il destinatario del messaggio prima dell'invio e non utilizzare la modalità 'rispondi a tutti' se non realmente necessaria.

In ogni caso è tassativamente vietato:

- utilizzare tecniche di “mail spamming” cioè di invio massiccio di comunicazioni a liste di distribuzione esterne o di azioni equivalenti;
- utilizzare il servizio di posta elettronica per inoltrare 'catene di S. Antonio', appelli e petizioni (anche se possono sembrare veritieri e socialmente utili), giochi, scherzi, barzellette, messaggi inerenti a virus, etc...;
- utilizzare la casella personale per l'iscrizione a dibattiti, forum o mailing-list se non inerenti alla propria attività lavorativa;
- utilizzare il servizio di posta elettronica per trasmettere pubblicità personale o commerciale.

5. Utilizzo del sistema cloud “MetroCloud” per la condivisione di documenti

Metrocloud è un sistema, basato su cloud privato, che permette la condivisione di documenti e files non solo fra gli utenti interni ma anche con utenti esterni all’Ente.

Nel caso risulti necessario, per esigenze aziendali, condividere documenti di lavoro, anche di grosse dimensioni, con persone esterne all'Ente, è possibile utilizzare questo sistema raggiungibile tramite l'indirizzo <https://metrocloud.cittametropolitana.bo.it>.

Tale sistema può essere quindi utilizzato anche come deposito temporaneo per lo scambio di files. In questo caso i documenti devono permanere per il tempo necessario per il recupero da parte della persona destinataria. L'accesso ai documenti deve essere sempre consentito mediante password.

Il sistema MetroCloud permette l’accesso ai files da Internet utilizzando le proprie credenziali di lavoro, anche utilizzando ‘app’ per device di tipo mobile.

Il dipendente, nell’utilizzo della documentazione messa a sua disposizione dall’Amministrazione tramite il sistema MetroCloud, dovrà rispettare le disposizioni eventualmente accordate e potrà utilizzare i documenti stessi per le sole finalità espressamente riconosciute all’atto della condivisione del materiale.

In questo ambiente i diritti di accesso ai documenti memorizzati vengono direttamente gestiti dagli utenti, che quindi possono definire chi può avere accesso al singolo documento o cartella e in quale modalità.

Essendo un sistema connesso ad internet la cui protezione è basata sulla password si raccomanda:

- di mantenere la password riservata e non concedere a nessuno l’accesso ai sistemi tramite le proprie credenziali
- di verificare con attenzione con chi si condivide l’accesso ai documenti e di concedere i diritti

minimi necessari a svolgere l'attività richiesta (per esempio: se un documento non deve essere modificato da altri concedere solo accesso in lettura)

- di dare accesso ai documenti ad esterni sempre mediante password e, preferibilmente, definire una data di scadenza della validità della condivisione

Si rimanda al paragrafo 1 per ulteriori specifiche sull'uso della condivisione dei files.

6. Utilizzo sistemi di videoconferenza

I sistemi di videoconferenza utilizzati all'interno dell'Ente sono:

- Lifesize: per organizzare sistemi di videoconferenza con un ampio numero di partecipanti. Sono a disposizione degli utenti 'stanze' virtuali permanenti che possono essere prenotate dall' agenda della posta Zimbra al momento di convocazione di una riunione. Altre stanze temporanee possono essere create dai gestori del sistema. Le riunioni devono essere organizzate preventivamente in quanto i partecipanti devono conoscere il link al quale connettersi.
- Teams: è una componente di videoconferenza all'interno della posta Zimbra e permette di effettuare riunioni con un numero limitato di partecipanti. Ogni utente ha a disposizione una propria stanza virtuale o può crearne ulteriori se necessario.

Si ricorda:

- che i sistemi di videoconferenza sono strumenti di lavoro da utilizzare in alternativa a riunioni in presenza o come alternativa alla chiamata telefonica
- di dotarsi di cuffie con microfono (per esempio anche quelle del telefono cellulare) . Questo migliora sensibilmente la qualità del segnale audio.
- di spegnere il proprio microfono quando non utilizzato per evitare di introdurre rumori, brusii o interferenze.
- che nel caso ci si connetta dalla propria abitazione e non si disponga di una zona riservata è possibile utilizzare sfondi (disponibili su Lifesize) virtuali, o, se si preferisce, disattivare la videocamera.
- che nel caso in cui non si disponga di banda sufficiente a garantire un adeguato segnale audio- video è conveniente disattivare la videocamera
- di scollegarsi sempre al termine della videoconferenza in quanto la stessa stanza

potrebbe essere utilizzata successivamente per altre riunioni.

7. Utilizzo di Internet

Tutti gli utenti in possesso di credenziali per accedere alla rete interna dell'Ente possono collegarsi alla rete internet il cui utilizzo è consentito unicamente per ragioni di servizio.

L'utente è direttamente responsabile dell'uso di internet, dei contenuti che vi ricerca, dei siti che contatta, delle informazioni che vi immette e delle modalità con cui opera.

L'utilizzo imprudente di alcuni servizi della rete Internet può essere fonte di particolari minacce alla sicurezza del sistema (esempio virus informatici) e all'immagine dell'Ente.

Nell'utilizzo di internet è vietato:

- lo scarico (upload e/o download) di files e/o programmi software, se non esplicitamente autorizzati;
- la partecipazione a Forum non autorizzati, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e la registrazione in guestbooks anche utilizzando pseudonimi (o nicknames) e, più in generale, qualunque utilizzo di questi servizi Internet se non strettamente connessi all'attività lavorativa;
- l'utilizzo del collegamento ad internet per attività in violazione del diritto d'autore o altri diritti tutelati dalla normativa vigente;
- l'utilizzo di sistemi Peer to Peer (P2P), di file sharing, podcasting, webcasting o similari, così come connettersi a siti che trasmettono programmi in streaming (come radio o TV via WEB) senza espressa autorizzazione.

8. Monitoraggio e controlli

L'Ente ha predisposto il proprio sistema informativo e la rete intranet ed internet per esclusive esigenze organizzative e/o produttive. A tal fine si avvale legittimamente di sistemi che consentono indirettamente un controllo di eventi potenzialmente pericolosi sulla rete.

Non saranno utilizzati sistemi hardware e/o software per effettuare un controllo a distanza dei lavoratori, in particolare mediante:

- la lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;

- la lettura o la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera e analogo dispositivo.

Sono comunque esclusi controlli prolungati, costanti e/o indiscriminati.

Le attività sull'uso del servizio Internet e all'accesso ai servizi informatici vengano automaticamente registrate in forma elettronica attraverso i LOG di sistema.

Il trattamento dei dati contenuti nei LOG può avvenire esclusivamente in forma anonima e a fini statistici o di controllo ma in modo tale da precludere l'identificazione degli utenti e/o delle loro attività.

I dati personali contenuti nei LOG possono essere trattati in via eccezionale e tassativamente nelle seguenti ipotesi:

- per corrispondere ad eventuali richieste della polizia postale e/o dell'autorità giudiziaria;
- quando si verifichi un evento dannoso o una situazione di pericolo che richieda un immediato intervento;
- ove richiesti dal Direttore Generale a seguito di segnalazione scritta e motivata da parte di un dirigente che abbia ravvisato o presuma, sulla base di gravi indizi, comportamenti di un dipendente o collaboratore ad esso assegnati, in qualsiasi modo non conformi a quanto previsto dal presente disciplinare.

I dati contenuti nei LOG sono conservati per il tempo previsto dalla normativa e utile allo svolgimento dei controlli relativi alla sicurezza e sono periodicamente cancellati automaticamente dal sistema.

I dati riguardanti il software installato sulle postazioni di lavoro (senza alcuna indicazione dell'utente che ha effettuato l'installazione) possono essere trattati per finalità di verifica della sicurezza dei sistemi ed il controllo del rispetto delle licenze regolarmente acquistate.

9. Interruzione e cessazione del servizio

Eventuali interruzioni del servizio sono comunicate agli utenti.

L'utilizzo del servizio di accesso alla rete ed al sistema informatico dell'Ente viene disabilitato quando, per una qualunque ragione, viene interrotto il rapporto lavorativo con la Città metropolitana di Bologna, il giorno successivo a quello della scadenza del contratto.

10. Responsabilità e sanzioni

L'utente delle risorse informatiche della Città metropolitana di Bologna che abbia violato il

presente disciplinare o la normativa ivi richiamata, potrà essere soggetto ad azione disciplinare in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi e dagli artt. 54 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 nonché dal Codice disciplinare e di comportamento della Città metropolitana di Bologna, fatta salva la possibilità per l'Ente di esercitare le opportune azioni giudiziarie nelle sedi competenti, a tutela dei propri diritti giuridicamente tutelati.

In caso di danno, la violazione espone altresì l'utente responsabile ad azioni legali di carattere civile o penale da parte dei danneggiati e a richieste di risarcimento anche da parte della Città metropolitana di Bologna.

11. Glossario

Backup: il termine, che significa copia di sicurezza, indica l'operazione di duplicare su differenti supporti di memoria le informazioni (dati o programmi) presenti sui dischi di una stazione di lavoro o di un server. Normalmente viene svolta con una periodicità stabilita.

Chat: (letteralmente, "chiacchierata") è un servizio informatico che permette attraverso internet, di attivare e gestire un dialogo in tempo reale fra due o più utenti utilizzando principalmente messaggi testuali.

File sharing: condivisione di file all'interno di una rete comune.

Forum: generalmente si riferisce ad un archivio informatico contenente discussioni e messaggi scritti dagli utenti oppure al software utilizzato per fornire questo archivio. Ci si riferisce comunemente ai forum anche come board, message board, bulletin board, gruppi di discussione, bacheche e simili.

Guestbook: (letteralmente, libro degli ospiti) è un servizio interattivo che permette ai visitatori di un sito web di poter lasciare 'firme' e commenti.

ID utente: codice identificativo personale per l'accesso ai sistemi informatici. Normalmente è formato dal cognome o dal cognome e parte del nome.

LOG: il termine, che significa giornale di bordo o semplicemente giornale, viene utilizzato nell'informatica per indicare la registrazione cronologica delle operazioni man mano che vengono eseguite ed il file su cui tali registrazioni sono memorizzate.

Mailing-list: (letteralmente, lista per corrispondenza traducibile in italiano con lista di diffusione) è un sistema organizzato per la partecipazione di più persone in una discussione tramite posta elettronica.

Mail spamming: è l'invio di grandi quantità di messaggi indesiderati (generalmente commerciali). Può essere messo in atto attraverso qualunque media, ma il più usato è internet attraverso l'e-mail.

Password: (in italiano: “parola chiave”, “parola d'ordine”, o anche “parola d'accesso”) è una sequenza di caratteri utilizzata per accedere ad una risorsa informatica.

Podcasting: sistema che permette di scaricare in modo automatico documenti (generalmente audio o video) chiamati podcast, utilizzando un programma generalmente gratuito chiamato aggregatore o feeder. Con podcast si intende un file (generalmente audio o video), messo a disposizione su Internet e scaricabile automaticamente.

Software freeware: programmi software distribuiti in modo gratuito.

Software peer-to-peer: programmi utilizzati per la condivisione e lo scambio di files fra elaboratori. Questi programmi vengono utilizzati principalmente per scambiarsi file di tipo mp3, (file musicali) e DivX (contenenti i film) spesso in violazione dei diritti d'autore.

Stand - alone: si riferisce ad un'apparecchiatura capace di funzionare da sola, indipendentemente dalla presenza di altre apparecchiature con cui potrebbe comunque interagire.

Streaming: identifica un flusso di dati audio/video trasmessi da una sorgente a una o più destinazioni tramite una rete telematica. Questi dati vengono riprodotti man mano che arrivano a destinazione.

Webcast/Webcasting: descrive la trasmissione di segnale audio o video, in tempo reale o ritardato, mediante tecnologie web. Il suono o il video sono catturati con sistemi audio-video convenzionali, quindi digitalizzati e inviati in streaming su un web server. Un client webcast consente agli utenti di connettersi ad un server che sta distribuendo (operazione detta di webcasting) e di ascoltare o visualizzare il contenuto audio/video.



Informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro agile ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017

Sommario

Premessa	1
1. Principi generali.....	2
2. Il microclima.....	2
3. Il rischio rumore	3
4. Il rischio elettrico.....	3
5. Postazione di lavoro	4
6. Criteri per la prevenzione di disturbi visivi.....	5
7. Criteri per la prevenzione di disturbi osteomuscolari	6
8. Spazi di lavoro e vie di fuga	6
9. Gestione dell'emergenza	7
10. Ambienti di lavoro esterni.....	7
11. Segnalazione infortuni	8
12. Focus tematico oggetto di approfondimento per l'anno	8

Premessa

Il presente documento vuole dare un'informativa per coloro che svolgeranno la propria attività lavorativa in modalità Agile.

L'informativa è predisposta e aggiornata a cadenza almeno annuale ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81/2017.

La presente informativa è consegnata in copia anche agli R.L.S. (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) come previsto dall'art. 22 della Legge, poiché questa figura ha un ruolo specifico nel sistema di prevenzione per l'attuazione degli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza di tutela e rappresentanza dei lavoratori secondo quanto indicato nell'art. 50 comma 1 del D.Lgs. 81/2008.

Anche il lavoratore che opera in modalità di Smart Working si deve intendere come parte attiva

della prevenzione e protezione della sua salute e sicurezza.

È compito dello Smart Worker mettere in atto ogni comportamento utile a limitare i rischi derivanti dall'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione, dove viene meno la possibilità da parte del Datore di Lavoro di verifica puntuale del rispetto dei principi ergonomici e tecnici di salute e sicurezza del lavoro.

Più in generale si può dire che lo Smart Worker:

- non potrà in alcun modo adottare comportamenti che possano generare rischi per la sua salute e sicurezza o per quella di terzi;
- dovrà evitare ogni luogo, ambiente, situazione e circostanza che possa comportare un pericolo per la sua salute e la sua sicurezza o per quella di terzi.

1. Principi generali

I luoghi di lavoro individuati per l'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working devono rispettare, per quanto possibile, le indicazioni previste per la sicurezza dei videoterminalisti, secondo quanto individuato nella rispettiva DVR di riferimento denominata Documento di valutazione dei rischi relativo agli aspetti generali e trasversali.

Il lavoro dello Smart Worker non può prevedere un'esposizione a rischi diversi e ulteriori a quelli previsti durante la sua prestazione nel luogo di lavoro abituale presente nei locali dell'Amministrazione.

Nel seguito vengono riepilogate tali indicazioni.

2. Il microclima

Nei luoghi di lavoro devono essere garantite adeguate condizioni di salute e di benessere relativamente alla temperatura a cui si è esposti e alla qualità dell'aria, sia ricorrendo a scambi naturali con l'ambiente esterno sia utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria.

Fermo restando che sono numerosi i fattori che influiscono sul microclima, non ultimi ad esempio il tipo di attività fisica svolta e l'abbigliamento indossato, di seguito sono indicate le condizioni per lavorare in un ambiente dal punto di vista microclimatico ottimale:

- è preferibile operare in un ambiente di lavoro con temperatura invernale oscillante tra i 18 °C e i 22 °C;
- è preferibile una differenza di temperatura interna estiva inferiore all'esterna di non più di 7 °C;
- per le attività svolte all'esterno è raccomandabile, ove possibile, evitare le ore della giornata

in cui gli UV sono più intensi (ore 11,00 – 15,00 oppure 12,00 – 16,00 con l'ora legale).

I lavoratori che si trovano a operare in postazioni o in ambienti che, a loro giudizio, non offrono adeguate condizioni in termini di temperatura, livello di umidità o presenza di fastidiose correnti d'aria, devono ricercare le soluzioni che gli consentano il migliore confort termico.

3. Il rischio rumore

Le principali cause di rumorosità sono identificabili:

- nell'eccessivo affollamento;
- nel sovrapporsi di conversazioni ad elevato volume;
- nell'uso in contemporanea di cellulari, telefoni e apparecchiature rumorose.

I lavoratori devono cercare un posto di lavoro il meno possibile rumoroso.

4. Il rischio elettrico

Durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working i lavoratori devono porre in essere comportamenti adeguati a limitare il rischio elettrico. Di seguito sono elencate alcune misure che occorre adottare per ridurre il rischio elettrico:

- prese e interruttori e attrezzature elettriche devono essere mantenuti integri e ben fissati alle pareti;
- le apparecchiature devono essere utilizzate in conformità con le istruzioni d'uso fornite dal costruttore nel Manuale d'Uso e Manutenzione;
- verificare che l'attrezzatura utilizzata abbia la Marcatura CE;
- l'utilizzo di prese multiple con numerose spine collegate è da evitarsi o comunque è subordinato alla verifica che la potenza complessiva delle apparecchiature collegate sia compresa entro i limiti indicati sulle prese o sulle ciabatte stesse;
- deve essere evitato l'uso di prese o apparecchiature elettriche in situazioni in cui potrebbero trovarsi a contatto con acqua o altri liquidi conduttori;
- l'inserimento o il disinserimento delle prese elettriche devono avvenire ad apparecchiatura spenta e, in ogni caso, il disinserimento della presa non deve MAI avvenire tirando il cavo elettrico, ma impugnando correttamente la presa;
- verificare quali prese di corrente elettrica è possibile utilizzare per alimentare la propria attrezzatura informatica: non scollegare in autonomia apparecchiature presenti nel luogo presso cui si opera;
- non collegare tra loro spine incompatibili, utilizzando eventuali adattatori;
- l'utilizzo di prese multiple con numerose spine è assolutamente da evitare.

5. Postazione di lavoro

Il lavoro al videoterminale può causare l'insorgenza di disturbi muscolo scheletrici e affaticamento visivo.

Vediamo di seguito i principali criteri a cui il lavoratore deve fare riferimento per lavorare con il videoterminale in modalità di Smart Working:

Il piano di lavoro

Come condizione generale, il piano di lavoro deve essere di ampiezza tale da poter disporre convenientemente tutti gli strumenti necessari all'attività, consentendo la necessaria libertà di movimento per utilizzarli agevolmente, e permettere l'appoggio delle mani e delle braccia (serve uno spazio di appoggio di circa 10-20 cm). Il lavoratore deve poter utilizzare i diversi dispositivi mantenendo sempre una posizione confortevole, senza dover estendere o ruotare in modo improprio il corpo. Al di sotto del piano deve esserci lo spazio per un comodo movimento delle gambe, per permettere di cambiare posizione durante l'attività (si consideri una profondità di almeno 70 cm, con uno spazio tra le cosce e la parte inferiore del piano). Il piano di lavoro deve essere inoltre stabile, in grado di sostenere tutto il materiale d'uso, ma anche sostenere senza cedere o ribaltarsi il peso di una persona che si appoggi su un bordo o su un angolo. Come ulteriore indicazione, il piano non deve avere spigoli vivi, ma arrotondati.

Per quanto riguarda l'altezza, in condizioni ottimali dovrebbe essere regolabile a seconda delle esigenze del lavoratore e indicativamente compreso fra 70 e 80 cm, in generale deve essere tale da permettere che il lavoratore mantenga la schiena dritta e le braccia possano essere verticali, con gli avambracci paralleli al piano stesso, eventualmente appoggiati sul piano (anche grazie alla regolazione adeguata della seduta ed eventualmente l'uso di un poggiatesta).

La superficie deve essere opaca, per evitare possibili fastidiosi fenomeni di riflessione, e deve essere di un colore adeguato (possibilmente chiaro) che consenta un immediato riconoscimento di quanto presente sul piano stesso, in relazione all'attività che si deve svolgere.

Sedili da VDT

Il sedile di lavoro è fondamentale perché: la postura assunta durante il lavoro sia corretta, in modo da minimizzare i possibili danni dovuti al fatto di mantenere per lunghi periodi una posizione seduta; deve fornire un supporto stabile ma deve anche permettere i cambiamenti di posizione (non devono esserci posizioni obbligate), inoltre deve avere caratteristiche che ne rendano confortevole l'uso.

Secondo le indicazioni del D.lgs. 81/08 il sedile deve essere di altezza regolabile, con gli spazi della

seduta adattabile all'utilizzatore (quindi profondità della seduta e larghezza e altezza dei braccioli), avere un supporto lombare con altezza e inclinazione regolabili, avere superfici con bordi smussati, essere girevole per facilitare i cambi di posizione senza dover ruotare la colonna vertebrale, ed essere facile da spostare. Seduta e schienale devono essere in materiale traspirante, e tutto deve essere di facile pulizia.

Altre indicazioni relative al sedile riguardano la resistenza allo scivolamento della seduta (non deve essere possibile scivolarne fuori involontariamente), la presenza di una base a 5 razze antiribaltamento e di rotelle per facilitare gli spostamenti (sia per entrare e uscire dalla postazione, sia per spostarsi ad esempio per prendere un oggetto). La sedia non deve potersi spostare accidentalmente, o quando non è occupata: le caratteristiche di attrito delle rotelle vanno valutate a seconda delle caratteristiche del pavimento.

Per alcune condizioni di lavoro in cui si usa la posizione reclinata (ad esempio controllo di schermi posti più in alto della testa) lo schienale deve fornire un supporto sicuro anche per le scapole.

I braccioli devono essere regolabili e, soprattutto, non devono essere un ostacolo alla vicinanza con il piano di lavoro (devono permettere che la sedia entri sotto il piano di lavoro).

6. Criteri per la prevenzione di disturbi visivi

Secondo i dati epidemiologici, l'uso corretto di Videoterminali (VDT) non comporta di norma danni permanenti all'occhio umano.

Il disagio rilevato da alcuni lavoratori dopo un uso prolungato del computer è essenzialmente conseguente a un fenomeno di stanchezza che non ha ripercussioni sullo stato di salute dell'occhio.

Tra i fattori ambientali che possono contribuire ad accrescere il disagio visivo di chi utilizza un VDT si segnalano:

- l'impostazione non adeguata del contrasto e della luminosità dello schermo;
- la presenza di un'illuminazione generale inappropriata e di un ambiente circostante che favorisce la presenza di riflessi e abbagliamenti.

Le misure di prevenzione da porre in essere sono di carattere ambientale e comportamentale:

- Il monitor dev'essere posizionato in maniera da evitare abbagliamenti diretti o di riflesso con le fonti luminose;
- video e documenti devono essere posizionati a una distanza dagli occhi compresa tra 50 e 70 cm o diversa nel caso di soggetti che utilizzano lenti o occhiali;
- il monitor deve essere posizionato di fronte (lo spigolo superiore dello schermo deve essere un po' più in basso della linea orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore) e a una

distanza dagli occhi pari a circa 50 - 70 cm;

- il monitor deve essere liberamente e facilmente orientabile e inclinabile;
- lo schermo deve essere mantenuto “a fuoco” e deve essere posizionato in maniera tale da trovarsi ad angolo retto rispetto alle fonti di luce naturali e artificiali in modo da evitare riflessi e abbagliamenti;
- il lavoratore deve preoccuparsi di distogliere periodicamente lo sguardo dal video e, durante le pause, deve privilegiare le attività meno impegnative sul piano visivo;
- tastiera, mouse e schermo devono essere regolarmente puliti, l'impiego dei computer portatili necessita l'impiego di una tastiera e di un mouse esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo (alza schermo regolabile)

7. Criteri per la prevenzione di disturbi osteomuscolari

La maggior parte dei problemi creati dall'uso di VDT dipende dalla postura assunta dal lavoratore. Basta un'errata postura (anche senza sforzi particolari) perché il lavoratore subisca ripercussioni a livello di schiena.

Postazioni di lavoro inadeguate dal punto di vista della disposizione degli arredi e del terminale, il mantenimento per periodi prolungati di posizioni di lavoro fisse possono portare all'insorgere di disturbi a carico del collo, della schiena, delle spalle e delle braccia in chi utilizza i VDT. Anche in questo caso la prevenzione passa attraverso interventi di carattere ambientale e comportamentale.

Il lavoratore deve assumere una postura corretta davanti al video mantenendo:

- i piedi ben poggiati al pavimento;
- le ginocchia piegate a formare un angolo di 90°;
- la schiena appoggiata allo schienale nel tratto lombare;
- la testa non costantemente inclinata;
- gli avambracci appoggiati al piano di lavoro e un angolo di 45° tra braccia e busto per evitare l'irrigidimento di polsi (che devono stare sempre dritti) e dita;
- posizioni fisse per tempi non eccessivamente prolungati (può essere sufficiente al riguardo allungare semplicemente le gambe ogni tanto, alzarsi ecc.).

8. Spazi di lavoro e vie di fuga

Nella scelta dello spazio di lavoro è necessario prestare attenzione a:

- corretto posizionamento dei cavi di alimentazione del computer, in modo tale da evitare il rischio di inciampo e quindi di eventuali cadute;
- avere spazi sufficienti per alzarsi e spostarsi senza rischiare di urtare contro mobili e spigoli;

- evitare di posizionarsi nello spazio di apertura di porte e armadi;
- verificare di avere a disposizione vie di fuga agevoli e prive di ostacoli;
- evitare luoghi di lavoro troppo caldi o troppo freddi o comunque con condizioni microclimatiche inadeguate;
- evitare luoghi di lavoro con illuminazione troppo forte e privi di schermatura alle finestre;
- evitare luoghi di lavoro con illuminazione naturale/artificiale insufficiente.

9. Gestione dell'emergenza

Il lavoratore deve evitare di scegliere di prestare l'attività lavorativa in luoghi isolati e remoti e dovrà avere sempre a disposizione un mezzo per la chiamata dei soccorsi.

Nel caso in cui l'attività venga prestata in locali pubblici e/o privati nei quali è presente un piano di emergenza, occorre individuare le vie e le uscite di emergenza e la relativa segnaletica, cercare di capire le modalità di attivazione dell'allarme evacuazione e seguire le indicazioni degli Addetti all'Emergenza del posto in cui ci si trovi.

10. Ambienti di lavoro esterni

Il lavoratore che svolge attività di Smart Working si espone a rischi per la propria salute e sicurezza laddove il luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione comporti:

- esposizione diretta alle radiazioni solari;
- esposizione prolungata a condizioni meteorologiche sfavorevoli (caldo o freddo intensi, elevata umidità);
- svolgimento dell'attività in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- svolgimento dell'attività in luoghi con presenza di animali o che non siano adeguatamente mantenuti con riferimento alla vegetazione, al degrado ambientale, alla presenza di rifiuti, etc.;
- svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze pericolose, combustibili o infiammabili e sorgenti di ignizione;
- svolgimento di attività in aree con transito di mezzi;
- svolgimento di attività con rischio di aggressione;
- svolgimento di attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile.

Il lavoratore deve impegnarsi a evitare luoghi di lavoro all'esterno che lo esponano ai rischi sopra menzionati, organizzando la propria posizione secondo le indicazioni fornite ai punti precedenti.

11. Segnalazione infortuni

Nel caso in cui lo Smart Worker sia oggetto d'infortunio deve fornire dettagliata e tempestiva informazione sull'evento all'Amministrazione secondo le modalità individuate nel contratto.

12. Focus tematico oggetto di approfondimento per l'anno

L'Amministrazione valuterà di anno in anno la previsione, all'interno della presente Informativa, di un approfondimento dedicato a uno o più rischi specifici.

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. 596/2025

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*

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, 10/02/2025

Firmato digitalmente
MONTALTO VALERIO¹

¹ 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 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. 596/2025

DIREZIONE GENERALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

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, relativamente a:

E/S	ANNO	CAPITOLO	DESCRIZIONE CAPITOLO	IMPORTO

Bologna, data di redazione 11/02/2025

Firmato digitalmente
BARBIERI ANNA¹

¹ 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. 596/2025

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*

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, 10/02/2025

**Firmato digitalmente
BOCCOLA FABRIZIO¹**

¹ 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. 596/2025

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*

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, 10/02/2025

Firmato digitalmente
RIVA MARIA¹

¹ 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. 596/2025

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027*

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, 10/02/2025

Firmato digitalmente
BARBIERI ANNA¹

¹ 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).