

# Atto del Sindaco Metropolitanano

---

Il giorno 12/03/2026, il VICESINDACO METROPOLITANO Marco Panieri, ai sensi dall'art. 33 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto:

## **ATTO N. 30**

DIREZIONE GENERALE

Fasc. 03.01.06/1/2025

## DIREZIONE GENERALE

**Oggetto:** *APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028.*

### IL SINDACO METROPOLITANO

#### **Decisione:**

- 1) **Approva** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato 1) comprensivo dell'allegato A: "*Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza*";
- 1) **Conferma** il Segretario Generale pro tempore, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- 2) **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";
- 3) **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;
- 4) **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 2026-2028.

#### **Motivazione:**

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80<sup>1</sup>, ha stabilito, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività

---

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

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 2025, ha ufficializzato il rinvio del termine di approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 al 28 febbraio 2026 e pertanto il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026<sup>2</sup>.

In data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il D.P.R. n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”<sup>3</sup>, in vigore dal 15 luglio 2022, che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative, prevedendo in sostanza l’abrogazione dei previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione<sup>4</sup> e disponendo che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, quali la Città metropolitana, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In data 30 giugno 2022 è stato, altresì, pubblicato il decreto interministeriale sul sito del Ministero per la pubblica amministrazione<sup>5</sup> che ha definito il contenuto del PIAO.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- a) 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;
- b) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di

---

<sup>2</sup> Cfr comunicato del Presidente Anac in data 14/1/2026.

<sup>3</sup> di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

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

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

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

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

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

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

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

<sup>5</sup> in applicazione dell’articolo 6 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

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;

- c) 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;
- d) 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 inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- e) 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;
- f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

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

##### 2.1 Valore Pubblico

##### 2.2 Performance

##### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### 3.1 Struttura organizzativa

##### 3.2 Organizzazione del lavoro agile e benessere organizzativo

##### 3.3 Fabbisogni di personale, competenze e sviluppo professionale

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO.

Con provvedimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA Osservatorio Nazionale Lavoro Pubblico sono state approvate le LINEE GUIDA 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).

Si dà atto che nel processo di programmazione 2026-2028 sono stati già approvati:

- la Nota di aggiornamento del DUP triennio 2026-2028 e il Bilancio di previsione per il triennio 2026-2028 e relativi allegati<sup>6</sup>;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028<sup>7</sup>

Per quanto riguarda il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2025<sup>8</sup> mentre l'aggiornamento del 2026 sarà approvato entro il prossimo 31/05/2026.

### **Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza**

Per quanto concerne, in particolare, la sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, con il coordinamento del Segretario generale, confermato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)<sup>9</sup>, 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 e previo confronto con i referenti di primo e di secondo livello<sup>10</sup>, nell'ambito di un processo di mappatura unica integrata, in progressivo aggiornamento, sono stati identificati i potenziali rischi corruttivi, con l'intento di evitare *ex ante* possibili situazioni che ne compromettano l'integrità: si è poi proceduto alla valutazione dei rischi, così come individuati ed alla relativa ponderazione in termini di significatività, secondo le indicazioni suggerite dal PNA 2019, confermate con il PNA 2025, volti ad un approccio qualitativo.

---

<sup>6</sup> vedi rispettivamente Delibere di Consiglio metropolitano nr 59 e nr 60 del 22/12/2025.

<sup>7</sup> vedi atto del Sindaco metropolitano n. 252 del 22/12/2025; cfr art. 1, comma 4: la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del TUELL “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.” ha decretato la separazione fra il PEG e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

<sup>8</sup> Si veda Atto del Sindaco metropolitano n. 282 del 19/12/2024.

<sup>9</sup> si veda atto del Sindaco metropolitano n. 19/2023

<sup>10</sup> nella proposta si è approfondita l'analisi del contesto interno, acquisendo ed elaborando i dati ivi richiamati volti a valutare o meno la necessità di presidiare alcuni processi/ambiti, e si sono riviste in parte 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, e in dettaglio le misure di prevenzione specifiche, con particolare riferimento agli approfondimenti contenuti nel PNA 2025 nell'ambito dei contratti pubblici, coinvolgendo in appositi incontri e per le vie brevi i competenti uffici di volta in volta responsabili dell'applicazione. 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 da ultimo con determina della Segretaria Generale n. 812/2025. È in corso di definizione, al fine di migliorare il processo di gestione dei rischi corruttivi, una nuova metodologia che introduce la rilevazione dei fattori abilitanti e una rimodulazione dei criteri per la valutazione della probabilità e dell'impatto dei rischi corruttivi rilevati. Tale metodologia, una volta definita, verrà utilizzata per la progressiva revisione dell'intera mappatura dei processi esistente, in vista della redazione del PIAO 2027/2029

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 2026 – 2028 in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sezioni del PIAO;
- 2) dell'evoluzione del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza<sup>11</sup>;
- 3) della normativa vigente per la tutela del whistleblower (d.lgs. n. 24/2023);
- 4) del Piano Nazionale Anticorruzione 2025, approvato da ANAC;
- 5) dell'aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi, 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 individuati nell'Allegato Unico alla sezione 2.3 del PIAO, cui si fa espresso ed integrale rinvio;
- 6) dell'individuazione delle misure generali e di quelle di prevenzione specifiche, riferite ai singoli processi ritenuti significativi, parimenti elencate nell'Allegato Unico<sup>12</sup> alla sezione 2.3, in cui sono individuati anche il fattore abilitante del rischio, la tipologia di misura, il soggetto responsabile, lo stato di attuazione al 1° gennaio 2026, le fasi e i tempi di attuazione, l'indicatore di attuazione e il valore target, cui si fa espresso ed integrale rinvio;
- 7) del coinvolgimento degli stakeholders esterni a mezzo pubblicazione di specifica consultazione tramite il sito istituzionale, senza che siano pervenute osservazioni.

### **Sezione 3.1 Assetto organizzativo e capacità amministrativa**

La sezione contiene:

- l'assetto organizzativo della macrostruttura dell'ente da ultimo approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 98 del 9/06/2025;
- gli obiettivi di sviluppo organizzativo per il triennio 2026-2028, tra i quali l'avvio dal 2026 del **nuovo Sistema professionale** basato sulla gestione delle competenze per sviluppare il patrimonio professionale attraverso **l'attrazione e la fidelizzazione**;
- un'analisi della demografia organizzativa che mette in evidenza le principali tendenze e fenomeni che caratterizzano la composizione e l'evoluzione del personale dell'ente

### **Sezione 3.2 Organizzazione del lavoro e benessere organizzativo**

La sezione contiene la disciplina del lavoro agile e del telelavoro (ora lavoro da remoto). In particolare:

- lavoro agile: si conferma la disciplina vigente che a decorrere dal 1° gennaio 2025 prevede che

---

<sup>11</sup> in primis L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" nei testi vigenti.

<sup>12</sup> che sarà consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza)

per ciascun anno solare del triennio 2025-2027, il personale possa svolgere n. 58 giornate di lavoro agile ordinario e n. 27 giornate di lavoro agile flessibile. L'allegato A al PIAO contiene la Disciplina del lavoro agile, lo schema di Accordo individuale, il Disciplinare informatico e Informativa sulla sicurezza;

- telelavoro: l'art. 68 del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto il lavoro da remoto come nuova forma di lavoro a distanza, disapplicando da tale data la disciplina del telelavoro, fatti salvi gli accordi di telelavoro<sup>13</sup> in essere fino alla loro scadenza. Tenuto conto della disciplina di cui al CCNL 16/11/2022 così come integrata dall'art. 42 del nuovo CCNL 23/02/2026, gli attuali accordi di telelavoro rimangono in vigore fino all'introduzione della nuova disciplina sul lavoro da remoto che sarà adottata entro il 31/12/2026.

### **Sezione 3.3. Fabbisogni di personale, competenze e sviluppo professionale**

Relativamente al piano dei fabbisogni si dà atto che<sup>14</sup> la Città metropolitana di Bologna:

- 1) non versa in situazioni di deficiarietà strutturale<sup>15</sup> e di dissesto;
- 1) ha adottato il Piano delle Azioni positive in materia di pari opportunità<sup>16</sup>;
- 2) ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale<sup>17</sup> e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale, né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale<sup>18</sup>;
- 3) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti<sup>19</sup>;
- 4) ha certificato il credito nei confronti delle PA<sup>20</sup>;
- 5) ha approvato il Bilancio 2026/2028, il PEG triennio 2026/2028<sup>21</sup> e il Documento Unico di Programmazione 2026/2028<sup>22</sup>, che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Si vedano articolo 6 del d.lgs. 165/2001; articolo 33, comma 1 bis, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019; D.M. 11 gennaio 2022 attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis; Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica, approvate con decreto il 30/10/2025.

<sup>15</sup> Artt. 242 e 243 del DLGS. n. 267/2000.

<sup>16</sup> Articolo 48 D. Lgs. n. 198/2006; artt. 7 e 57 del D.lgs. n. 165/2001.

<sup>17</sup> Si vedano Atto sindacale n. 231/2025, Prot. nr. 83128 del 18/12/2025, di ricognizione delle eccedenze annualità 2025 e l'art. 16, co. 1, lett. a-bis, del d.lgs. 165/2001.

<sup>18</sup> Ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del DLGS. n. 165/2001.

<sup>19</sup> Art. 27, 2° co. del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis D.L. 185/08 gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall'art. 27, 2° comma, D.L. n. 66/2014 convertito con L. n. 89/2014.

<sup>20</sup> Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

<sup>21</sup> Art. 10 co. 5 del DLGS. n. 150/2009; art. 169, comma 3-bis, TUEL; Bilancio di Previsione per gli esercizi 2026/28 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 60 della seduta del 22/12/2025), Rendiconto di gestione 2024 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. n. 18 del 23/04/2025), Bilancio consolidato 2024 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 34 del 25/09/2025); 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. 252 del 22/12/2025, avente ad oggetto l'Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2026-2028.

<sup>22</sup> Approvato con Delibera del Consiglio n. 59 del 22/12/2025 di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) triennio 2026/2028.

- 6) applica<sup>23</sup> la disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni<sup>24</sup>;
- 7) ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti;
- 8) per il conferimento<sup>25</sup> di incarichi individuali con contratti di lavoro ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, rispetta il limite massimo di spesa definito nel DUP e nel Bilancio 2026/2028<sup>26</sup>, nell'anno di competenza, nel rispetto della normativa vigente<sup>27</sup>;
- 9) assicura il rispetto di valori orientati alla parità e alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie ed etiche<sup>28</sup>, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali;
- 10) in caso di esternalizzazioni, rispetta le prescrizioni dell'art. 6-bis comma 1 del Decreto Legislativo n.165/2001.

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

- 1) del valore soglia determinato in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, fissato per la Città metropolitana di Bologna nel 14,2 %;
- 1) 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 2026-2028*”, conservata agli atti, sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

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

## **Formazione**

Nel PIAO 2026 - 2028 la formazione viene pianificata e sviluppata sulla base delle seguenti linee generali e finalità:

1. Garantire le condizioni utili al raggiungimento dell'obiettivo formativo indicato nelle direttive vigenti del Dipartimento della Funzione pubblica, ovvero del raggiungimento di 40 ore di formazione annua erogata a ciascun dipendente;

---

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

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

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

<sup>26</sup> Vedi nota integrativa al Bilancio 2026/2028, tabella 24 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 60 del 22/12/2025).

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

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

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

<sup>30</sup> Vedi nota PG n 15883 del 05/03/2026.

1. Garantire la programmazione e l'attuazione della formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente in ambito anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. Garantire la programmazione e l'attuazione della formazione risultante dai Piani di sviluppo individuali relativi al triennio 2026-2028 con riferimento alla:
  - formazione comportamentale (trasversale) individuate in base ai ruoli ricoperti nei settori di appartenenza;
  - formazione tecnico-specialistica relativa alle materie di pertinenza dei settori\aree;
  - formazione manageriale rivolta alle posizioni che ricoprono incarichi di responsabilità;
3. Garantire la programmazione e l'attuazione della formazione tecnico-specialistica per i settori\aree derivanti da esigenze particolari e non programmabili;
4. Garantire la programmazione e l'attuazione della formazione per i neo assunti;
5. Promuovere e garantire pari opportunità tra i dipendenti con percorsi dedicati all'attenzione al linguaggio, al valore delle differenze, dell'inclusione e dell'accessibilità.

Il PIAO è stato predisposto su proposta del Direttore generale e redatto con la collaborazione del Segretario Generale e delle seguenti Aree/Settori: Area Risorse Programmazione e Organizzazione, Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie, Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato.

Sui contenuti della sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e del Piano della Formazione è stata data informazione alle OO.SS. e alle RSU nell'incontro sindacale del 18/02/2026. Il PIAO è stato infine inviato il 27 febbraio u.s. al Comitato unico di garanzia (CUG) che in data 9/03/2026 ha espresso il proprio parere<sup>31</sup>.

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

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

Il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente in relazione alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale", come da punto 6 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.

---

<sup>31</sup> Vedi P.G. 16977 del 09/03/2026

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

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

2. Il Sindaco metropolitan:

...omissis...

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

....omissis....

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

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

**Allegati:**

- 1) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

*Bologna, lì 12/03/2026*

*per il Sindaco Metropolitano*

**IL VICESINDACO METROPOLITANO**

*Marco Panieri<sup>33</sup>*

---

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

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

## INDICE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
<b>SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>5</b>
1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PRESIDIO DEI RISCHI</b>	<b>6</b>
2.1 Valore pubblico e Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)	7
2.2 Performance	18
Obiettivi e azioni finalizzati al pieno rispetto della parità di genere	156
Obiettivi di digitalizzazione	173
2.3 Rischi corruttivi, trasparenza e integrità	175
<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>206</b>
3.1 Assetto organizzativo e capacità amministrativa	207
3.2 Organizzazione del lavoro agile e benessere organizzativo	230
3.3 Fabbisogni di personale, competenze e sviluppo professionale	238
<b>SEZIONE 4: MONITORAGGIO</b>	
4.1 La relazione sulla performance	283
4.2 Monitoraggio della sezione "rischi corruttivi e trasparenza"	284
4.3 La relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'ente	285
<b>DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO</b>	<b>286</b>

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026–2028 è costruito secondo un'architettura unitaria che collega in modo sistemico visione strategica, obiettivi di valore pubblico, performance organizzativa, assetti organizzativi e condizioni di salute dell'Ente.

La struttura del Piano si fonda su una catena logica che muove dagli indirizzi del Programma di Mandato e del Documento Unico di Programmazione, si traduce negli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT) quali elementi di raccordo tra esiti delle politiche, obiettivi di performance e risultati attesi sul territorio, trova attuazione negli obiettivi di performance e nelle azioni operative e viene monitorata attraverso indicatori e sistemi di controllo integrati.

In coerenza con tale quadro strategico, il PIAO traduce gli indirizzi programmatici in assetti organizzativi, obiettivi di performance, politiche di gestione del capitale umano, misure di prevenzione dei rischi e strumenti di semplificazione e innovazione, assicurando l'allineamento tra risultati attesi per la comunità metropolitana e condizioni organizzative necessarie alla loro realizzazione.

In questa prospettiva, il PIAO presidia l'attuazione, garantendo coerenza, integrazione e sostenibilità amministrativa lungo l'intero ciclo della performance e del valore pubblico, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Il PIAO 2026–2028 è costruito secondo un'impostazione orientata non solo alla definizione delle azioni, ma anche alla verifica della capacità amministrativa dell'Ente di realizzarle, valorizzando le dimensioni dell'organizzazione, del capitale umano, della digitalizzazione, della trasparenza e della prevenzione dei rischi. In tale prospettiva, il Piano integra la misurazione della performance con la valutazione delle condizioni di salute dell'Ente, quale presupposto interpretativo per la lettura dei risultati e per il miglioramento continuo.

Il documento è il risultato di un processo di programmazione partecipato e coordinato, che coinvolge le diverse strutture dell'Ente, chiamate a contribuire in modo coerente al disegno complessivo del Piano, superando una logica settoriale e rafforzando una visione sistemica dell'azione amministrativa.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato ai sensi del seguente quadro normativo e regolamentare:

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il PIAO quale strumento unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni;

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 giugno 2022, n. 132, recante il regolamento concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di PIAO, con particolare riferimento al Manuale Operativo per Comuni e Città metropolitane;

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, in materia di misurazione e valutazione della performance;

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di trasparenza e accesso civico;

Legge 6 novembre 2012, n. 190, e normativa attuativa in materia di prevenzione della corruzione;

normativa in materia di organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e di gestione del personale;

Documento Unico di Programmazione (DUP) e Nota di aggiornamento al DUP (NADUP) della Città metropolitana di Bologna;

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Il presente PIAO è redatto nel rispetto dei principi di integrazione, semplificazione, coerenza programmatoria e orientamento ai risultati, costituendo il riferimento unitario per la pianificazione, l'attuazione, il monitoraggio e la rendicontazione dell'azione amministrativa nel triennio di riferimento.

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

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

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Atti generali/programmazione strategico-gestionale/Programmazione strategica DUP/dup 2024 2026](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_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 MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si colloca all'interno del **ciclo integrato del valore pubblico** adottato dalla Città metropolitana di Bologna, che collega in modo unitario programmazione strategica, programmazione operativa, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Il ciclo prende avvio dalla **programmazione strategica** (DUP e NADUP), nella quale sono definiti gli indirizzi di medio periodo, gli scenari di riferimento e le principali condizioni di contesto.

Nel **PIAO**, tali indirizzi sono tradotti in chiave operativa attraverso:

- l'esplicitazione degli **Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)** come riferimento strategico;
- la definizione degli **obiettivi di performance**, delle azioni e delle risorse, che rappresentano il contributo organizzativo dell'Ente.

Nel ciclo, il PIAO svolge quindi una funzione di **cerniera**:

- assume il quadro strategico;
- rende coerenti tra loro politiche, strutture e obiettivi;
- programma l'azione amministrativa sotto il controllo dell'Ente.

La fase successiva riguarda la **misurazione e la valutazione a consuntivo**, che avviene attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e produce:

- la misurazione della performance organizzativa;
- la valutazione dell'azione amministrativa;
- la valutazione del valore pubblico e della salute dell'Ente.

Il ciclo si chiude con la **rendicontazione**, attraverso la Relazione sulla performance e la Relazione sul valore pubblico, che restituiscono in modo integrato i risultati conseguiti, le condizioni di attuazione e gli esiti territoriali osservati, fornendo la base informativa per l'avvio del ciclo di programmazione successivo.

In questo modo, il PIAO si inserisce nel ciclo del valore pubblico come **strumento di programmazione operativa**, assicurando continuità tra indirizzi strategici, attuazione amministrativa e valutazione.

# Il ciclo del Valore Pubblico e il ciclo del PIAO



NotebookLM

Lo schema rappresenta l'architettura unitaria del PIAO e il raccordo tra ciclo del valore pubblico e ciclo della performance, evidenziando la continuità tra pianificazione strategica, programmazione operativa, monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

In tale prospettiva, il PIAO costituisce lo snodo tra il livello pluriennale della strategia e il livello annuale dell'attuazione.

# Il Ciclo del PIAO della Città metropolitana di Bologna

Il ciclo del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) rappresenta il flusso operativo dell'Ente. Attraverso quattro fasi sequenziali, trasforma la pianificazione strategica in risultati misurabili, garantendo trasparenza e miglioramento continuo.

## 1. Programmazione - PIAO

Definizione di obiettivi, indicatori, rischi e risorse per l'organizzazione.



## 2. Monitoraggio della performance

Verifica costante degli scostamenti per permettere eventuali riprogrammazioni in itinere.



## 4. Rendicontazione - Relazione sulla performance

Presentazione ufficiale dei risultati conseguiti e del consuntivo annuale del Piano.



## 3. Misurazione e valutazione a consuntivo

Analisi finale degli esiti e dell'impatto sulla salute complessiva dell'Ente.



## Gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Città metropolitana di Bologna, il valore pubblico territoriale è definito attraverso gli **Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)** in quanto essi rappresentano la modalità più efficace per descrivere **gli esiti complessivi che l'azione pubblica intende generare sul territorio**.

Gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT) rappresentano **traiettorie di valore condivise a livello territoriale**, comuni a una pluralità di soggetti pubblici e privati che, a diverso titolo, concorrono alla loro realizzazione. Di conseguenza, la misurazione del valore pubblico associato agli OVPT si fonda su **indicatori statistici di contesto**, che non rilevano gli effetti delle azioni di un singolo ente, ma descrivono gli esiti complessivi prodotti dall'interazione tra politiche pubbliche, dinamiche socio-economiche, comportamenti individuali e fattori esterni.

Gli OVPT consentono di:

- ricondurre le diverse politiche e funzioni a **obiettivi di valore pubblico comuni**;
- leggere il contributo delle singole azioni all'interno di un **disegno strategico unitario**;
- rendere esplicito il nesso tra indirizzo politico, azione amministrativa ed effetti territoriali.

Gli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale non sono separati dalle politiche di mandato né dalle funzioni dell'Ente, ma ne rappresentano la **traduzione in termini di esiti territoriali attesi**.

### Collegamento tra Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale e funzioni della Città metropolitana di Bologna

OVPT	Titolo OVPT	Funzioni della Città metropolitana coinvolte
E1	<b>Benessere, inclusione sociale e diritto all'abitare</b>	• Coordinamento della pianificazione sociale e sociosanitaria (CTSSM)• Supporto alle politiche per l'abitare e l'emergenza abitativa• Programmazione e coordinamento di interventi per l'inclusione e la riduzione delle disuguaglianze• Integrazione tra politiche sociali, educative e territoriali
E2	<b>Accesso equo a istruzione, cultura e opportunità</b>	• Programmazione della rete scolastica e dell'edilizia scolastica secondaria di II grado• Pianificazione e gestione degli edifici scolastici metropolitani• Promozione e coordinamento di politiche culturali e formative di area vasta• Valorizzazione del sistema della conoscenza (scuola, formazione, università, ITS)
E3	<b>Sostenibilità ambientale, tutela del territorio e adattamento climatico</b>	• Pianificazione territoriale generale (PTM)• Tutela e valorizzazione del territorio e del paesaggio• Coordinamento delle politiche ambientali e climatiche di area vasta• Supporto alla prevenzione dei rischi ambientali e alla resilienza territoriale
E4	<b>Mobilità sostenibile, sicurezza e accessibilità territoriale</b>	• Pianificazione e coordinamento della mobilità metropolitana (PUMS)• Programmazione e coordinamento del trasporto pubblico locale• Sviluppo e coordinamento della mobilità ciclabile e sostenibile• Gestione e sicurezza della rete viaria metropolitana

<b>E5</b>	<b>Sviluppo economico sostenibile e attrattività territoriale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promozione dello sviluppo economico e dell'innovazione</li><li>• Coordinamento delle politiche per il lavoro e la formazione in chiave territoriale</li><li>• Valorizzazione del turismo metropolitano e dell'attrattività territoriale</li><li>• Supporto alla transizione ecologica come leva di sviluppo</li></ul>
<b>E6</b>	<b>Accesso equo e semplificato ai servizi pubblici territoriali</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Supporto e coordinamento dei servizi per Comuni e Unioni</li><li>• Promozione e gestione di servizi associati e funzioni sovracomunali</li><li>• Sviluppo della cooperazione istituzionale di area vasta</li><li>• Coordinamento della trasformazione digitale a supporto dell'accesso ai servizi</li></ul>

# Benessere, inclusione sociale e diritto all'abitare

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 1

### Descrizione dell'obiettivo

Promuovere il benessere complessivo della popolazione metropolitana e la riduzione delle disuguaglianze sociali, territoriali e di genere, garantendo l'accesso ai diritti fondamentali e a condizioni abitative dignitose, attraverso politiche integrate di welfare, istruzione, cultura e casa, orientate alla presa in carico delle fragilità, alla prevenzione dell'esclusione sociale e al rafforzamento della coesione delle comunità locali lungo tutto l'arco della vita.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
% Contribuenti con reddito complessivo <10.000€	MEF - Ministero dell'Economia e delle Finanze	18,3	17,0	
Mortalità infantile (per 1.000 nati vivi)	ISTAT - Indagine sui decessi e sulle cause di morte	1,9		
Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso 65 anni e più (tassi standardizzati per 10.000 residenti)	ISTAT - Indagine sui decessi e sulle cause di morte	29,4		
Mortalità per tumore 20-64 anni (tassi standardizzati per 10.000 residenti)	ISTAT - Indagine sui decessi e sulle cause di morte	7,1		
Saldo migratorio da estero, altra provincia della stessa regione o altre regioni ogni 1.000 abitanti	ISTAT - Censimento permanente	9,6	9,2	8,4
Speranza di vita alla nascita	ISTAT - Tavole di mortalità della popolazione italiana	83,5	83,9	84,3
Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (per 10.000 occupati)	INAIL	8,6		

# Accesso equo a istruzione, cultura e opportunità

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 2

### Descrizione dell'obiettivo

Garantire pari opportunità di accesso all'istruzione, alla cultura, alla formazione e alla conoscenza, valorizzando il capitale umano e culturale del territorio metropolitano e contrastando le disuguaglianze educative e di partecipazione, al fine di favorire lo sviluppo personale, l'inclusione sociale e la mobilità sociale, in coerenza con le esigenze di sviluppo sostenibile e innovativo del territorio.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
% Addetti nelle imprese culturali	ISTAT - Registro Statistico delle Unità Locali (ASIA UL)	1,9		
Biblioteche su 100.000 abitanti	Anagrafe delle biblioteche italiane	31,9	31,7	31,3
Densità e rilevanza del patrimonio museale	ISTAT - Indagine sui musei e le istituzioni similari	1,3		
% Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	ISTAT-Forze Lavoro	42,3	45,2	
% Partecipazione alla formazione continua	ISTAT-Forze di Lavoro	16,1	17,5	
Passaggio all'università (tasso specifico di coorte)	Ministero dell'Istruzione; Ministero dell'Università e Ricerca	56,3		

# Sostenibilità ambientale, tutela del territorio e adattamento climatico

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 3

### Descrizione dell'obiettivo

Rafforzare la sostenibilità ambientale e la tutela del territorio metropolitano, riducendo il consumo di suolo, salvaguardando i beni comuni e i servizi ecosistemici e promuovendo l'adattamento ai cambiamenti climatici, attraverso un governo unitario delle trasformazioni territoriali e ambientali, orientato alla prevenzione dei rischi e alla qualità del contesto di vita per le generazioni presenti e future.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
% Autobus alimentazione ecologica	ACI	30,1	33,5	34,7
Autobus su 100.000 abitanti	ACI	170,6	169,3	176,0
Consumo procapite (Kwh)	Terna S.p.A. - Statistica annuale della produzione e del consumo di energia elettrica in Italia	5.145,2	4.983,0	
Energia elettrica da fonti rinnovabili	Terna S.p.A. - Statistica annuale della produzione e del consumo di energia elettrica in Italia	14,0	15,7	
% Raccolta Differenziata	ISPRA	69,3	73,5	75,1
Rifiuti Urbani pro capite (kg/ab.*anno)	ISPRA	560,5	569,4	597,6
% Suolo consumato	ISPRA	8,9	8,9	

# Mobilità sostenibile, sicurezza e accessibilità territoriale

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 4

### Descrizione dell'obiettivo

Migliorare la qualità, la sicurezza e l'accessibilità del sistema di mobilità metropolitano, promuovendo soluzioni di trasporto sostenibili e integrate che riducano gli impatti ambientali e sociali, garantiscano la continuità dei collegamenti e favoriscano l'accesso equo a servizi, lavoro, istruzione e cultura, rafforzando la resilienza delle infrastrutture e la sicurezza degli spostamenti.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
% Autovetture elettriche/ibride	ACI	6,7	8,6	10,9
Costo sociale pro capite per incidenti stradali	ISTAT-Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone	395,1	426,7	361,3
Incidenti mortali ogni 100 incidenti	ISTAT-Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone	11,8	11,7	11,4
% Pedoni morti in incidente stradale sul totale dei morti per incidente stradale	ISTAT-Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone	8,9	20,8	8,3
Veicoli su 100 abitanti	ACI	84,0	84,9	85,9

# Sviluppo economico sostenibile e attrattività territoriale

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 5

### Descrizione dell'obiettivo

Favorire uno sviluppo economico sostenibile, innovativo e inclusivo del territorio metropolitano, valorizzando il sistema produttivo, l'ecosistema della conoscenza, il turismo e la transizione ecologica come leve di crescita, occupazione e attrattività, in grado di generare valore economico, sociale e ambientale diffuso e duraturo.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
Arrivi turistici ogni 100 abitanti	ISTAT	209,4	242,6	260,9
Esportazioni su 1.000 abitanti	ISTAT - Coeweb	19,6	20,2	19,5
% Giovani che non lavorano e non studiano (Neet)	ISTAT-Forze Lavoro	13,1	11,3	9,1
Imprese attive su 1.000 abitanti	Infocamere	83,3	82,1	80,4
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato per abitante	ISTAT - Conti nazionali	46.641,0		
Propensione alla brevettazione (per milione di abitanti)	OCSE - Database Regpat	254,2		
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (€)	INPS	26.618,8	27.603,1	
Start-up innovative ogni mille imprese attive	Infocamere	4,1	3,6	3,4
Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	Banca d'Italia	0,3	0,3	0,3
Tasso di occupazione (20-64 anni)	ISTAT-Forze Lavoro	76,8	78,4	76,9
% Valore aggiunto dell'industria manifatturiera	ISTAT - Conti nazionali	24,1		

# Accesso equo e semplificato ai servizi pubblici territoriali

## Obiettivo Valore Pubblico Territoriale 6

### Descrizione dell'obiettivo

Garantire a cittadini, imprese e comunità locali un accesso equo, semplice e omogeneo ai servizi pubblici sul territorio metropolitano, riducendo le barriere informative, amministrative e territoriali e rafforzando la capacità dei Comuni e delle Unioni di offrire servizi di prossimità efficaci e coordinati, in modo da migliorare l'esperienza dei servizi e la qualità della vita nei diversi contesti territoriali.

### Indicatori:

Indicatore	Fonte	2022	2023	2024
% Abbonamenti in banda ultra larga	AGCom	30,0	33,4	
Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet (%)	AGCom	61,7	62,6	73,7
Diffusione servizi per l'infanzia (%)	ISTAT-Indagine su nidi e servizi integrativi per la prima infanzia	99,6		
Emigrazione ospedaliera in altra regione (%)	Ministero della Salute-Schede di Dimissione Ospedaliera (SDO)	3,1	3,3	
Irregolarità del servizio elettrico	Arera	0,9	1,1	
Organizzazioni non profit (per 10.000 abitanti)	ISTAT - Censimento sulle istituzioni non profit; Registro statistico delle istituzioni non profit	64,1		
Posti letto negli ospedali (per 10.000 abitanti)	Ministero della Salute	39,3		

## SEZIONE 2.2. PERFORMANCE

### La performance come strumento di attuazione del valore pubblico

Nel PIAO la **performance** non è intesa come un insieme di obiettivi settoriali o di adempimenti formali, ma come lo **strumento attraverso il quale l'Ente traduce il valore pubblico atteso in risultati concreti e verificabili**.

In questa prospettiva, gli obiettivi di performance sono definiti in coerenza con gli **Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT)**, ai quali concorrono, e sono formulati in modo da rendere esplicita la relazione tra azioni, risultati attesi e contributo al valore pubblico.

#### Qualità degli obiettivi e leggibilità dei risultati

La qualità della performance dipende dalla capacità degli obiettivi di:

- essere chiaramente collegati agli indirizzi strategici e agli OVPT;
- esplicitare i risultati attesi in termini misurabili e osservabili;
- consentire una lettura non solo dell'output prodotto, ma anche degli effetti generati.

Gli indicatori di performance sono pertanto selezionati in modo da garantire:

- coerenza con gli obiettivi;
- significatività rispetto ai risultati attesi;
- affidabilità della base informativa;
- confrontabilità nel tempo.

---

#### Performance, condizioni di attuazione e rischi

La misurazione della performance è integrata con la valutazione delle **condizioni di attuazione**, riconoscendo che il raggiungimento dei risultati dipende anche dalla capacità amministrativa, organizzativa, professionale e digitale dell'Ente.

Nel PIAO l'analisi dei **rischi di attuazione e di raggiungimento degli obiettivi** accompagna la definizione della performance, al fine di:

- rendere esplicite le principali vulnerabilità;
- valutare la sostenibilità delle scelte programmatiche;
- orientare eventuali azioni di rafforzamento o correzione.

Tale analisi riguarda esclusivamente i rischi connessi alla realizzabilità degli obiettivi di performance e si integra, senza sovrapporsi, con la sezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza.

---

## Performance e misurazione della salute dell'Ente

La lettura dei risultati di performance è completata dalla misurazione della **salute dell'Ente**, intesa come insieme delle condizioni che incidono sulla capacità di produrre risultati nel tempo.

**La Salute delle risorse dell'Ente** è articolata in cinque dimensioni, ciascuna delle quali riflette una componente della performance multidimensionale:

1. **Salute di processo** – efficacia dei sistemi di programmazione, controllo e prevenzione dei rischi;
2. **Salute organizzativa e capitale umano** – qualità delle risorse umane, benessere e valorizzazione delle competenze;
3. **Salute economico-patrimoniale-finanziaria** – solidità economica e capacità di investimento;
4. **Salute digitale, informativa e comunicazione** – innovazione, sicurezza informatica e trasparenza informativa;
5. **Salute relazionale e reputazionale** – relazioni istituzionali e partenariali, fiducia pubblica.

In questa prospettiva:

- risultati positivi conseguiti in condizioni di fragilità organizzativa o professionale richiedono attenzione e azioni di rafforzamento;
- risultati inferiori alle attese possono essere interpretati alla luce di vincoli strutturali e non esclusivamente come scostamenti di performance.

La misurazione della performance e quella della salute concorrono quindi a fornire una **lettura integrata dei risultati**, coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

---

## Performance come leva di apprendimento e miglioramento

La performance non esaurisce la propria funzione nella valutazione dei risultati conseguiti, ma alimenta un processo di **apprendimento organizzativo**, attraverso il monitoraggio, l'analisi degli scostamenti e l'utilizzo delle evidenze per il miglioramento continuo.

In tal senso, la performance nel PIAO rappresenta:

- uno strumento di responsabilizzazione diffusa;
- una base informativa per il governo dell'Ente;
- una leva per rafforzare la capacità di generare valore pubblico in modo sostenibile.

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

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 **ELENCO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI**

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

**2026**

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

**BARBIERI ANNA**

## 1955 - OTTIMIZZARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE

4860 REVISIONE MACRSOTRUTTURA DELL'ENTE

Data 30/06/2026

## 1957 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4867 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA RISORSE  
PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Data 31/03/2026

## 2013 - REDAZIONE ED APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

4986 APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI DELL'ENTE

Data 29/05/2026 TROMBETTI GIOVANNA

## 2034 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5010 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE  
O UGUALE A 0 GIORNI

Numero 0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

**2026**

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

## BIAGETTI MASSIMO

### 1889 - IIS ALDROVANDI-RUBBIANI VIA MARCONI, 40 BOLOGNA: MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.462.172,00

4678 TERMINE ESECUZIONE LAVORI Data 01/06/2026

### 1892 - NUOVO POLO DINAMICO - VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - 8.500.000,00

4923 VALIDAZIONE PROGETTO PER AVVIO BANDO DI GARA Data 30/09/2026

### 2010 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4983 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE Data 31/03/2026

### 2043 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5019 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI Numero 0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2026

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

**CASTAGNOLI FEDERICA**

## - GARE D'APPALTO LAVORI PUBBLICI

1 NUMERO GARE D'APPALTO LAVORI PUBBLICI	Numero			<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>
2 TEMPO MEDIO GARE D'APPALTO LAVORI PUBBLICI	Numero			<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>

## - GESTIONE INTEGRATA TRA IL SETTORE AFFARI GENERALI E IL SETTORE APPALTI PER LE INFRASTRUTTURE DEGLI AFFIDAMENTI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI RELATIVI ALLA VIABILITÀ E ALL'EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE

1 DEFINIRE IL PROCESSO DI INTEGRAZIONE E COLLABORAZIONE TRA I DUE SETTORI PER GLI AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI RELATIVI ALLA VIABILITÀ E ALL'EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE	Data	31/05/2026		<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>
2 DEFINIRE IL PIANO DEGLI AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI PER L'ANNO 2026	Data	31/05/2026	MONARI FRANCESCA	<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>
3 AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE IN COLLABORAZIONE TRA I DUE SETTORI RISPETTO AL TOTALE DEGLI AFFIDAMENTI ANNUALI PREVISTI NEL PIANO (%)	Numero	50	MONARI FRANCESCA	<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>

## 2005 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4976 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE APPALTI PER LE INFRASTRUTTURE	Data	31/03/2026		
--	------	------------	--	--

## 2039 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5015 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0	MONARI FRANCESCA	
---	--------	---	------------------	--

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2026

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

MARTELLI MAURIZIO

## 1915 - ESECUZIONE DI INTERVENTI ED ATTIVITA' A SALVAGUARDIA DELLA RETE

4939 PREPARAZIONE PER LA PUBBLICAZIONE DELLA GARA DEI LAVORO DI RICOSTRUZIONE DEL PONTE DELLA MOTTA Data 31/12/2026

## 1916 - ESECUZIONE DI INTERVENTI ED ATTIVITA' PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

4947 AVVIO DEI LAVORI DI TUTTI I PROGETTI PIMES 1 E 2 E CONCLUSIONE DI ALMENTO UN INTERVENTO Data 31/12/2026

## 1989 - PREVENZIONE DEGLI EFFETTI DEGLI EVENTI METEOROLOGICI ESTREMI E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI RICOSTRUZIONE POST ALLUIVONE

4951 CONSOLIDAMENTO DELLE PROCEDURE INTERNE DI ALLERTA E ALLARME Data 30/06/2026

## 2006 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4977 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE STRADE SICUREZZA E CICLOVIE Data 31/03/2026

## 2040 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5016 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI Numero 0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

**2026**

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

**MIGNANI ROMANO**

## 1859 - POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE E TRANSIZIONE DIGITALE

4581 PROGETTAZIONE E SVILUPPO DI UN SISTEMMA INFORMATICO PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E IL COORDINAMENTO DEL VOLONTARIATO      Data      31/12/2026

## 1893 - GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE

4680 TEMPO MEDIO DI NOTIFICA DEI VERBALI CDS ELEVATI A VEICOLI CON TARGA ITALIANA ENTRO 45 GG DALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE      Tempo medio      45

4681 SVILUPPO DELLA NOTIFICAZIONE DIGITALE      Data      31/12/2026

## 2008 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4981 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CMBO      Data      31/03/2026

## 2042 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5018 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI      Numero      0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2026

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

MOLICA-FRANCO LUCIA

## - ESITO PERFORMANCE DEL SERVIZIO SPECIALE ALLUVIONE AL 31 DICEMBRE

PERCENTUALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AL 31 DICEMBRE ANTE NUCLEO DI VALUTAZIONE

Numero

90

## 2044 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5020 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2026

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

MONARI FRANCESCA

## - GESTIONE INTEGRATA TRA IL SETTORE AFFARI GENERALI E IL SETTORE APPALTI PER LE INFRASTRUTTURE DEGLI AFFIDAMENTI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI RELATIVI ALLA VIABILITÀ E ALL'EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE

1 DEFINIRE IL PROCESSO DI INTEGRAZIONE E COLLABORAZIONE TRA I DUE SETTORI PER GLI AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI RELATIVI ALLA VIABILITÀ E ALL'EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE	Data	31/05/2026	CASTAGNOLI FEDERICA	<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>
2 DEFINIRE IL PIANO DEGLI AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI PER L'ANNO 2026	Data	31/05/2026	CASTAGNOLI FEDERICA	<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>
3 AFFIDAMENTI DI LAVORI, FORNITURE IN COLLABORAZIONE TRA I DUE SETTORI RISPETTO AL TOTALE DEGLI AFFIDAMENTI ANNUALI PREVISTI NEL PIANO (%)	Numero	50	CASTAGNOLI FEDERICA	<i>da inserire nella performance con il monitoraggio al 31 maggio</i>

## 1866 - MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

4640 COORDINAMENTO E ATTIVITA CONNESSE AL GRUPPO DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DEL NUOVO PSM - MISSIONE 10 "RIFORMARE LE ISTITUZIONI LOCALI PER RENDERLE PIU' FORTI E VICINE"	Data	31/12/2026		
--	------	------------	--	--

## 1999 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4968 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 AFFARI GENERALI E INNOVAZIONE DIGITALE	Data	31/03/2026		
---	------	------------	--	--

## 2033 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5009 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0		
---	--------	---	--	--

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2026

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

MONTALTO VALERIO

## 2007 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

4978 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELLA DIREZIONE GENERALE, STRUTTURA SPECIALE ALLUVIONE, UFFICIO MOBILITA' E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Data 31/03/2026

## 2041 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

5017 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero 0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

**2026**

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigent coinvolti

Note

**PALTRINIERI FABRIZIA**

## **1849 - POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI**

4545 REALIZZAZIONE CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SULLE COMPETENZE GENITORIALI	Numero	1
---	--------	---

## **1851 - INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE**

4542 PUBBLICAZIONE REPORT DI ANALISI E RICOGNIZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE NELL'AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA IN TEMA DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA (ERP)	Data	31/12/2026
--	------	------------

4544 REPORT DI SINTESI DEL TAVOLO TERRITORIALE DI CONCERTAZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE 2026: ATTI DELIBERATIVI, ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI ED INTESE	Data	31/12/2026
---	------	------------

## **2004 - ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

4975 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE	Data	31/03/2026
--	------	------------

## **2038 - RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI**

5014 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0
---	--------	---



## PERFORMANCE

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

### QUADRO DI SINTESI DI OBIETTIVI ED INDICATORI

Descrizione CdR	Performance 2025		Performance 2026	
	Obiettivi specifici	Indicatori	Obiettivi specifici	Indicatori
Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie	15	47	15	30
Area Risorse Programmazione e Organizzazione	32	98	36	91
Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato	23	35	23	30
Area Sviluppo Economico e Sociale	43	112	43	102
Settore Pianificazione territoriale	6	14	9	18
Settore Istruzione e Sviluppo Sociale	16	42	19	39
Settore Appalti per le Infrastrutture	6	17	10	17
Settore strade sicurezza e ciclovie	11	15	15	29
Direzione Generale	6	15	9	14
Corpo di polizia locale della città metropolitana	3	13	6	13
Segreteria Generale	1	3	2	4
Settore Edilizia scolastica e istituzionale	12	12	15	15
Servizio struttura speciale alluvione	5	7	7	11
Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano	4	16	7	26
<b>TOTALE</b>	<b>183</b>	<b>446</b>	<b>216</b>	<b>439</b>

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00004 Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

Obiettivo operativo 175 SVILUPPO DELLE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI NELL'AREA METROPOLITANA E CON ALTRE ISTITUZIONI

Obiettivo Performance 1867 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

4617 CONSOLIDAMENTO DELLE INTERLOCUZIONI E CONTRONTO CON LE UNIONI DI COMUNI SU TEMI EUROPEI A RICADUTA METROPOLITANA

Data

31/12/2026

4618 SUPPORTO TECNICO ALLE PROPOSTE DI ACCORDI ATTUATIVI DELLA CONVENZIONE QUADRO

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

206

SOGGETTO AGGREGATORE E FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA

Obiettivo Performance

1863

CONSOLIDAMENTO RUOLO 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, in sostanziale continuità, convenzioni cui possono aderire gli enti pubblici - escluso il comparto della sanità - aventi sede sul territorio regionale, sulla base della programmazione condivisa approvata dal Tavolo dei Soggetti aggregatori  
[https://www.acquistinretepa.it/opencms/Soggetti\\_Aggregatori\\_nuovo\\_portale/iniziativa/Piano\\_integrato\\_delle\\_iniziativa\\_acquisto\\_aggregato/Piano\\_integrato\\_delle\\_iniziativa\\_di\\_acquisto\\_aggregato.html](https://www.acquistinretepa.it/opencms/Soggetti_Aggregatori_nuovo_portale/iniziativa/Piano_integrato_delle_iniziativa_acquisto_aggregato/Piano_integrato_delle_iniziativa_di_acquisto_aggregato.html). Gestione delle convenzioni attive.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4594	PROCEDURE BANDITE A COPERTURA DI CATEGORIE MERCEOLOGICHE NON PRESIDATE DA ALTRI SA	Numero	2
4596	CONSOLIDAMENTO DELLE AZIONI DI CUSTOMER SATISFACTION PRESSO GLI ENTI ADERENTI	Data	30/11/2026
4633	CREAZIONE STRUTTURA BANCA DATI SOGGETTO AGGREGATORE E POPOLAMENTO DI UNA PRIMA TIPOLOGIA DI RENDICONTAZIONE	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

### Obiettivo operativo 178 CONTROLLI INTERNI E ANALISI DEI RISCHI

#### Obiettivo Performance 1862 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
4590 RAPPORTO CONCLUSIVO SU QUATTRO INTERVENTI A TITOLARITA' FINANZIATI CON FSC	Data	31/12/2026
4592 RELAZIONI QUADRIMESTRALI SULL'ESITO DEI CONTROLLI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA	Numero	3

### Obiettivo operativo 223 PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

#### Obiettivo Performance 1869 ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

Analizzare l'assetto complessivo delle società partecipate direttamente o indirettamente dalla Città metropolitana di Bologna, verificandone la coerenza con le finalità istituzionali dell'Ente e predisponendo, ove ricorrano i presupposti normativi, un piano di riassetto finalizzato alla razionalizzazione, fusione, soppressione o cessione delle partecipazioni..Procedere alla verifica dell'esito dell'aumento di capitale sociale di Interporto Bologna S.p.A., prorogato al 30/06/2026, valutando le eventuali ripercussioni sulla partecipazione della Città metropolitana e l'esistenza di progetti di valorizzazione dell'infrastruttura.La consegna delle due relazioni entro il 31/12/2026 consentirà di disporre di un quadro completo, aggiornato e utile anche a prevenire ulteriori proroghe dell'aumento di capitale senza un'adeguata valutazione tecnica da parte dell'Ente.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4623 RELAZIONE SULL'ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE	Data	31/12/2026
4642 RELAZIONE SULL'AUMENTO DI CAPITALE DI INTERPORTO BOLOGNA S.P.A.	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

2033

RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5009 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1996

SUPPORTO A RPCT SU 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

4961 SUPPORTO A RCPT PER CONTROLLO INFRANNUALE E COMPILAZIONE SCHEDA ANAC PER OIV (NUCLEO)

Data

31/07/2026

4967 SPERIMENTAZIONE N. 2 NUOVI SCHEMI DI PUBBLICAZIONE DI CUI ALLA DELIBERA ANAC N. 497/2025

Data

31/12/2026

Obiettivo Performance

1997

SUPPORTO A RPCT NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA E ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

In attuazione della L. 190/2012, del PNA e delle disposizioni di legge sul PIAO, 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

4963 MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEI PIAO 2025-2027 E 2026-2028

Numero

2

4964 REVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI IN VISTA DEL PIAO 2027-2029

Data

31/12/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1998</b>	<b>RAFFORZAMENTO COLLABORAZIONE PRESIDIO METROPOLITANO DELLA LEGALITA'</b>
------------------------------	-------------	--

Approfondimento e condivisione anche con gli enti partecipati della Città metropolitana di interpretazioni, documenti e buone prassi a livello metropolitano anche alla luce della partecipazione alla rete regionale per l'integrità e la trasparenza.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4965 SERVIZIO DI NEWSLETTER RIEPILOGATIVA DEDICATA AGLI RPCT METROPOLITANI, DELLE SOCIETA' E DEGLI ENTI PARTECIPATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Numero	9
4966 CONDIVISIONE DI DOCUMENTI E BUONE PRASSI CON GLI RPCT METROPOLITANI, DELLE SOCIETA' E DEGLI ENTI PARTECIPATI DELL'ENTE	Data	31/12/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>2020</b>	<b>MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO</b>
------------------------------	-------------	---

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4996 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1861

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

4589 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo operativo 176 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

### Obiettivo Performance 1865 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
4638 INCREMENTO % DI NUOVI ISCRITTI AL SERVIZIO INFOGIURI RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE	Numero	10
4639 IMPLEMENTAZIONE NUOVE LICENZE/ABBONAMENTO BANCHE DATI GIURIDICHE E NUOVE RIVISTE TELEMATICHE SU ARGOMENTI DI PUNTA	Numero	10

### Obiettivo Performance 1868 ELABORAZIONE DI MODELLI REGOLAMENTARI E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Adeguamento dei regolamenti ai criteri di accessibilità. 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
4620 ANAGRAFE DEI PROCEDIMENTI: AGGIORNAMENTO A FRONTE DI NOVITA' NORMATIVE E/O MODIFICHE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI	Data	31/12/2026
4621 ADEGUAMENTO DEI REGOLAMENTI AI CRITERI DELL'ACCESSIBILITA' E PUBBLICAZIONE	Numero	3
4641 PROPOSTA DI NUOVO REGOLAMETNO PER LA CONCESSIONE DEI PATROCINI	Data	31/07/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

1999

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4968 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 AFFARI GENERALI E INNOVAZIONE DIGITALE

Data

31/03/2026

Obiettivo operativo

229

ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI

Obiettivo Performance

1864

SUPPORTO INTEGRATO AGLI ORGANI DI GOVERNO DELLA CITTA' METROPOLITANA

Assistenza giuridico-amministrativa-organizzativa integrata agli Organi di Governo metropolitani e agli uffici dell'Ente nella definizione delle proposte di atti amministrativi e degli iter per la loro approvazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4634 TEMPO MEDIO PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO TELEMATICO DEGLI ATTI DELIBERATIVI DI CONSIGLIO E CONFERENZA METROPOLITANA

Tempo medio

5

4635 TEMPO MEDIO PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO TELEMATICO E/O TRASMISSIONE ATTI SINDACALI, ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI 'ART. 35' (STATUTO)

Tempo medio

2

4636 TEMPO MEDIO ISTRUTTORIA RICHIESTE DI RIMBORSO CONSIGLIERI (DA PROTOCOLLO DELLA RICHIESTA)

Tempo medio

10

4637 ORGANIZZAZIONE EVENTI A SUPPORTO DEL SINDACO METROPOLITANO E DEI CONSIGLIERI DELEGATI

Numero

25

4649 TEMPO MEDIO REDAZIONE VERBALI SEDUTE ORGANI COLLEGIALI

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo 141 RIORDINO TERRITORIALE E INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Obiettivo Performance 1866 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

Approfondimenti e sviluppo di proposte al fine di individuare modelli di governance finalizzati al miglioramento del coordinamento e cooperazione tra gli Enti del territorio a supporto dell'elaborazione del nuovo PSM.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4640 COORDINAMENTO E ATTIVITA CONNESSE AL GRUPPO DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DEL NUOVO PSM - MISSIONE 10  
"RIFORMARE LE ISTITUZIONI LOCALI PER RENDERLE PIU' FORTI E VICINE"

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00010 Area Risorse Programmazione e Organizzazione

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

**Obiettivo operativo** 265 **ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA**

**Obiettivo Performance** 1852 **INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS**

La finalità è fornire dati e analisi aggiornate sull'offerta di TPL e sui comportamenti di mobilità e sulla soddisfazione degli utenti del trasporto pubblico, a supporto del monitoraggio del PUMS e delle politiche di mobilità sostenibile. L'impatto atteso è una maggiore capacità dell'Ente di interpretare i cambiamenti nei comportamenti di mobilità e orientare le politiche del settore. Realizzazione dell'indagine sui comportamenti abituali di mobilità e soddisfazione del Trasporto Pubblico Locale dei cittadini metropolitani - edizione 2026; redazione del report relativo ai risultati e produzione di dati e indicatori. Realizzazione di dashboard con dati e indicatori sull'offerta di Trasporto Pubblico Locale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4550 REPORT SU INDAGINE TPL PER SRM, EDIZIONE 2026	Numero	1
4552 REALIZZAZIONE NUOVA DASHBOARD SU INDICATORI MOBILITA'	Numero	1

**Obiettivo operativo** 270 **PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)**

**Obiettivo Performance** 1853 **RISULTATI DELLA RILEVAZIONE SUGLI INCIDENTI STRADALI**

La finalità dell'obiettivo è rispondere alle esigenze informative degli Enti del territorio, oltre che della CM, mettendo a disposizione del territorio un'analisi continuativa sistema informativo strutturata e aggiornato sull'incidentalità stradale, basata sulla rilevazione Istat dati certificati e integrati con alimentata con dati raccolti dalle Forze dell'Ordine. L'obiettivo sostiene l'individuazione delle aree a rischio, la definizione delle priorità di intervento e la valutazione delle politiche di mobilità. L'impatto atteso è un miglioramento della qualità delle decisioni pubbliche e del supporto tecnico a PUMS e Piani di sicurezza

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4551 REPORT SUGLI INCIDENTI STRADALI NEI COMUNI DELLA CITTÀ METROPOLITANA	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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** 1854 **ANALISI STATISTICHE PER LA PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

La finalità è fornire un quadro informativo affidabile per la programmazione scolastica metropolitana, basato su scenari, trend delle preiscrizioni e analisi dei percorsi formativi; mappatura degli indirizzi scolastici attivati nelle diverse scuole secondarie di 2° grado. L'impatto atteso è una pianificazione più efficace, tempestiva e coerente con i bisogni degli studenti e del territorio.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4553 REPORT SU INDIRIZZI SCOLASTICI E PREISCRIZIONI	Numero	1
4554 REALIZZAZIONE NUOVA DASHBOARD SULLA LOCALIZZAZIONE DELLE SCUOLE	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** 1855 **STATISTICHE E ANALISI DI GENERE**

La finalità è rafforzare la capacità dell'Ente di analizzare le dinamiche di genere attraverso dati, indicatori e studi dedicati, a supporto delle politiche di pari opportunità, del Piano per l'Uguaglianza e del CUG. L'impatto atteso è un miglior orientamento delle strategie di inclusione e una maggiore consapevolezza dei divari esistenti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4555 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

1960

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD)

La finalità dell'obiettivo è garantire un esercizio rigoroso, imparziale e pienamente conforme della funzione disciplinare delegata dagli enti aderenti alla Città metropolitana, attraverso un modello organizzativo unitario e professionalizzato. L'obiettivo contribuisce a presidiare la legalità amministrativa, assicurando uniformità procedurale, tracciabilità delle fasi istruttorie e certezza dei tempi nei procedimenti disciplinari del personale dipendente e dirigente. Il sistema supporta l'intero ciclo del procedimento, dalla ricezione delle segnalazioni alla decisione finale, rafforzando la qualità delle istruttorie e la tutela delle garanzie di legge. L'impatto atteso è una maggiore affidabilità istituzionale dell'Ente, una riduzione dei rischi amministrativi e un miglioramento complessivo della trasparenza e della correttezza dei rapporti di lavoro.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4872 NUMERO CASI ISTRUITI SUI CASI SEGNALATI (PERCENTUALE)

Numero

100

4873 NUMERO PROCEDIMENTI NON SOSPESI CONCLUSI NEI TERMINI (PERCENTUALE)

Numero

100

Obiettivo Performance

1961

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

La finalità dell'obiettivo è rafforzare la capacità amministrativa dei Comuni e delle Unioni dell'area metropolitana attraverso un sistema coordinato di supporto al reclutamento e alla gestione del personale. L'obiettivo contribuisce alla costruzione di una rete territoriale stabile, favorendo la definizione di linee comuni su selezioni, utilizzo di graduatorie vigenti e procedure condivise, con particolare attenzione agli enti colpiti da eventi emergenziali. L'impatto atteso è un potenziamento della capacità amministrativa del territorio e una maggiore omogeneità nei processi di reclutamento.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4874 RICOGNIZIONE FABBISOGNI E GRADO DI REALIZZAZIONE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PER IL TERRITORIO METROPOLITANO SU PROFILI COMUNI (PERCENTUALE)

Numero

100

4875 COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLE ASSUNZIONI PER IL PIANO EMERGENZA ALLUVIONI

Data

31/12/2026

4876 CONCLUSIONE DELL'ITER DI DECISIONE PER L'AVVIO DELL'ITER DI COSTITUZIONE DEL SERVIZIO

Data

30/06/2026

4993 RICOGNIZIONE FABBISOGNI E REALIZZAZIONE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PER IL TERRITORIO METROPOLITANO SU PROFILI DEGLI ENTI (NUMERO PROCEDURE)

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance 1962 PROMUOVERE IL CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA GESTIONE DEL TAVOLO TECNICO METROPOLITANO

La finalità dell'obiettivo è promuovere un confronto strutturato e continuo con gli enti del territorio metropolitano attraverso la gestione efficace del Tavolo tecnico dedicato alla gestione e valorizzazione delle risorse umane. L'obiettivo contribuisce allo sviluppo di una comunità professionale condivisa, favorendo il dialogo sugli aspetti organizzativi, normativi e contrattuali e diffondendo buone pratiche e soluzioni operative comuni. L'impatto atteso è un rafforzamento dell'integrazione tra enti, una maggiore coerenza nell'applicazione degli istituti contrattuali e un miglioramento della capacità del sistema territoriale di affrontare sfide organizzative complesse.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4878 NUMERO GIORNI PER L'AVVIO DEL CONFRONTO DALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL 2022-2024

Numero

60

## Obiettivo operativo 263 STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

### Obiettivo Performance 1827 STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

L'obiettivo è finalizzato a rafforzare la capacità dei Comuni e delle Unioni dell'area metropolitana di programmare politiche basate su dati affidabili e aggiornati, attraverso la disponibilità di analisi territoriali, indicatori strutturati e strumenti informativi condivisi. Il risultato atteso consiste in una programmazione territoriale più informata, efficace e integrata, coerente con gli obiettivi di area vasta e supportata da evidenze conoscitive omogenee. L'attuazione dell'obiettivo avviene nell'ambito dell'Accordo in materia di Statistica e dell'Accordo per il Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni, e prevede la realizzazione dei seguenti output principali a supporto degli Enti del territorio: realizzazione dell'indagine demoscopica 2026 sulla Qualità della vita dei cittadini della Città metropolitana, coerente con le esigenze conoscitive delle Unioni e funzionale al percorso del 3° PSM; rilevazioni dei bisogni e della customer satisfaction relative ai servizi metropolitani rivolti agli Enti; aggiornamento dell'Atlante metropolitano con mappe, tabelle e schede territoriali tematiche fino al livello comunale; produzione di studi dinamici sulla popolazione per ambito territoriale; aggiornamento del database comunale con indicatori demografici, economici e di sviluppo sostenibile, corredato da schede interattive a supporto della programmazione; supporto ai Comuni per le funzioni del Censimento Permanente ISTAT, anche tramite la costituzione e gestione dell'Albo dei rilevatori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4459 SCHEDE TEMATICHE PER TERRITORIO: CM, AUSL, DISTRETTI SANITARI, UNIONI DI COMUNI E COMUNI

Numero

12

4462 REALIZZAZIONE E PUBBLICAZIONE PER COMUNI E UNIONI DI SCHEDE TERRITORIALI PER IL DUP

Data

31/07/2026

4463 REPORT SU INDAGINE QUALITA' VITA 2026 SU DATI CM E PER UNIONE

Numero

1

4548 REPORT SULL'INDAGINE AGLI ENTI SU SERVIZI SELEZIONI UNICHE E ISPETTIVO

Numero

1

4549 REPORT SULL'INDAGINE DI CUSTOMER AGLI ENTI SUL SOGGETTO AGGREGATORE

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

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

**Obiettivo Performance** 1822 **STUDI PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

L'obiettivo è finalizzato a rafforzare la capacità dell'Ente di orientare la programmazione strategica e le politiche pubbliche attraverso un sistema conoscitivo integrato, aggiornato e affidabile, basato sull'analisi dei principali fenomeni socio-economici e territoriali di interesse metropolitano. Il risultato atteso consiste nel miglioramento della qualità, della confrontabilità e della validazione delle informazioni utilizzate nei documenti di programmazione e rendicontazione, favorendo decisioni più consapevoli e il consolidamento di una cultura organizzativa orientata all'uso del dato. Per il conseguimento di tale risultato saranno realizzate attività di presidio e integrazione delle fonti informative nazionali e locali, di produzione di analisi a supporto dei processi decisionali, e di sviluppo di metodologie condivise per la misurazione del valore pubblico, anche in una logica di filiera istituzionale. L'obiettivo prevede il contributo alle attività del CERVAP per la misurazione del Valore Pubblico delle Città metropolitane, il raccordo con Regione Emilia-Romagna, Comune di Bologna e PSM per la misurazione del Valore Pubblico di filiera, anche in relazione agli obiettivi del Progetto nazionale MASE.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4437 RAPPORTI DI CARATTERE DEMOGRAFICO E SOCIO-ECONOMICO

Numero

4

**Obiettivo Performance** 1823 **STUDI E ANALISI STATISTICHE IN COLLABORAZIONE CON IL COMUNE DI BOLOGNA**

La finalità dell'obiettivo è costruire un ecosistema informativo congiunto tra Città metropolitana e Comune di Bologna, fondato su analisi, studi e indagini condivise. L'obiettivo favorisce letture integrate dei fenomeni socio-demografici ed economici. L'attività comprende confronti metodologici su analisi e indagini, lo sviluppo di osservatori e atlanti tematici e l'aggiornamento del portale "I Numeri di Bologna metropolitana". L'impatto atteso è una maggior qualità della programmazione territoriale e una governance più coordinata

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4442 PROGETTAZIONE STUDI E PUBBLICAZIONI SU SCALA COMUNALE E METROPOLITANA

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2026**

**Obiettivo Performance**

**1824**

**FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN**

L'obiettivo garantisce l'adempimento delle funzioni statistiche istituzionali dell'Ufficio di Statistica nell'ambito del SISTAN, assicurando qualità, continuità e certificazione delle rilevazioni obbligatorie. La finalità è fornire un patrimonio informativo affidabile sulle dinamiche demografiche, sociali ed economiche del territorio e supportare la valutazione delle politiche pubbliche. L'attività comprende la produzione del BES metropolitano, degli studi sugli incidenti stradali, l'aggiornamento del sistema informativo anagrafico, la partecipazione ai tavoli statistici regionali, l'esecuzione del Censimento delle Istituzioni Pubbliche, negli anni di effettuazione. L'impatto atteso è un miglior presidio del dato e una maggiore affidabilità nei processi decisionali.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4443 BES DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Numero

1

4444 REPORT CON MAPPE SULLA FRAGILITÀ

Numero

1

4445 SISTEMA INFORMATIVO ANAGRAFICO COMUNALE

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

1856

CICLO DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

La finalità dell'obiettivo è garantire la predisposizione coordinata, integrata e metodologicamente solida del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale strumento unitario di programmazione strategica, organizzativa e gestionale dell'Ente. L'obiettivo è orientato a rafforzare il raccordo tra valore pubblico, performance, organizzazione, capitale umano, digitalizzazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, superando una logica settoriale e assicurando una lettura sistemica delle politiche pubbliche. In tale quadro, il PIAO svolge il ruolo di snodo tra la programmazione strategica definita nel Documento Unico di Programmazione e nella Nota di aggiornamento al DUP e la programmazione operativa, rendendo esplicito il riferimento agli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT) come chiave di orientamento degli obiettivi di performance e di interpretazione degli esiti delle politiche. L'impatto atteso consiste nel rafforzamento dell'efficacia del ciclo della performance, inteso come processo unitario che comprende programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione. In tale ciclo, il Rapporto del Nucleo di Valutazione e la Relazione sulla performance costituiscono i momenti di sintesi e validazione degli esiti, consentendo di verificare coerenza, sostenibilità e capacità attuativa delle scelte, di valutare le condizioni di salute dell'Ente e i relativi rischi, e di sostenere il miglioramento continuo della capacità dell'Ente di generare valore pubblico.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4556	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028	Data	28/02/2026
4570	MONITORAGGIO INFRANNUALE PERFORMANCE ANNO 2026	Data	31/07/2026
4572	RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE ANNO 2025	Data	28/02/2026
4573	CONSUNTIVO PERFORMANCE E SALUTE DELL'ENTE ANNO 2025	Data	31/03/2026
4574	AGGIORNAMENTO ANNUALE MAPPATURA DELLE ATTIVITA	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo Performance

1857

CONTROLLO DI GESTIONE

La finalità è assicurare una rendicontazione strutturata e coerente di specifiche tipologie di spesa sostenute dalla Città metropolitana di Bologna, con particolare riferimento alle spese relative a funzioni esterne e a voci prioritarie individuate, garantendo l'allineamento tra programmazione finanziaria, gestione contabile e obblighi informativi. In tale ambito l'obiettivo riguarda in particolare: la rendicontazione del conto annuale; la rendicontazione di voci di spesa sostenute in qualità di soggetto aggregatore; la rendicontazione delle spese per funzioni esterne sostenute dalla Città metropolitana a carico di altri Enti (tra cui ARPAE e Agenzia regionale per il lavoro), in collaborazione con le Aree e i Settori interni e con gli Enti interessati; la rendicontazione delle voci di spesa prioritarie, con riferimento ai costi per l'energia elettrica e per il riscaldamento. Il risultato atteso consiste in una maggiore trasparenza, affidabilità e coerenza tra programmazione e gestione contabile, a supporto delle attività di controllo e rendicontazione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4557 RELAZIONE ALLEGATA AL CONTO ANNUALE 2025

Data

15/06/2026

4558 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ARPAE

Numero

1

4559 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO SERVIZIO LAVORO

Numero

1

4569 AGGIORNAMENTO DASHBOARD CONSUMI ENERGIA

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance

1875

## CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA (DUP-NADUP-BILANCIO)

La finalità dell'obiettivo è assicurare la coerenza, l'integrazione e la sostenibilità del sistema di programmazione strategica e finanziaria dell'Ente, attraverso il raccordo strutturato tra Programma di Mandato, Documento Unico di Programmazione, Nota di aggiornamento al DUP e Bilancio. L'obiettivo è orientato a supportare la definizione delle priorità politiche e amministrative e il governo dei grandi progetti, garantendo l'allineamento tra indirizzi strategici, obiettivi programmatori e risorse finanziarie disponibili, nel rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica. In tale quadro, la programmazione è costruita mediante l'utilizzo delle lenti strategiche degli scenari e dei rischi, che consentono di leggere in modo integrato il contesto esterno e interno, le traiettorie evolutive e i fattori di incertezza che incidono sulla sostenibilità economico-finanziaria delle politiche. L'analisi degli scenari e la valutazione ex ante dei rischi contribuiscono a qualificare le scelte strategiche, a verificarne la coerenza finanziaria nel medio periodo e a orientare l'allocazione delle risorse, riducendo il rischio di squilibri, rigidità strutturali o disallineamenti tra programmazione e capacità di spesa. L'impatto atteso è una programmazione più solida, consapevole e finanziariamente sostenibile, capace di rafforzare il presidio degli equilibri economico-finanziari e di orientare l'azione dell'Ente verso la generazione di valore pubblico in modo credibile e durevole.

### Codice e descrizione indicatore

### Unità di misura

### Obiettivo

4654	APPROVAZIONE DUP 2027-2029	Data	31/07/2026
4655	PREDISPOSIZIONE BUDGET E SCHEMI NADUP E BILANCIO 2027-2029	Data	06/11/2026
4656	APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2027-2029	Data	31/12/2026
4657	APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2027-2029	Data	31/12/2026
4658	APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE NEL RISPETTO DEI TERMINI 2027-2029	Data	31/12/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1876</b>	<b>CICLO DELLA RENDICONTAZIONE STRATEGICA</b>
------------------------------	-------------	---

La finalità dell'obiettivo è garantire una rendicontazione integrata, attendibile e tempestiva del ciclo di programmazione strategica e finanziaria dell'Ente, assicurando la lettura coordinata degli esiti delle politiche, della gestione finanziaria e delle condizioni di sostenibilità complessiva. L'obiettivo è orientato a rafforzare il collegamento tra risultati programmati, utilizzo delle risorse e valore pubblico generato, superando una rendicontazione frammentata per singoli adempimenti e restituendo una visione unitaria dell'azione dell'Ente. In tale quadro, la rendicontazione supporta la verifica degli equilibri di bilancio e l'asestamento, consentendo di valutare in modo strutturato l'andamento della gestione in termini di competenza, cassa e residui, nonché la coerenza tra previsioni, variazioni intervenute e risultati attesi. La lettura degli scostamenti rispetto alla programmazione iniziale e aggiornata contribuisce a individuare criticità, margini di manovra e fattori di rischio finanziario, fornendo elementi informativi utili al governo del bilancio e alle decisioni di riequilibrio. L'impatto atteso consiste in una rendicontazione più solida e orientata al valore pubblico, in grado di rafforzare la trasparenza delle scelte finanziarie, la consapevolezza sugli equilibri economico-finanziari e la capacità dell'Ente di assumere decisioni tempestive e coerenti, assicurando continuità e affidabilità al ciclo di programmazione e gestione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4660 APPROVAZIONE RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO 2025 (ALLEGATO AL RENDICONTO)	Data	30/04/2026
4661 APPROVAZIONE RENDICONTO 2025	Data	30/04/2026
4662 APPROVAZIONE BILANCIO CONSOLIDATO 2025	Data	31/10/2026
4663 APPROVAZIONE VERIFICA SALVAGUARDIA EQUILIBRI BILANCIO 2026-2028	Data	31/07/2026
4664 APPROVAZIONE ASSESTAMENTO GENERALE DI BILANCIO 2026-2028	Data	31/07/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1965</b>	<b>BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ</b>
------------------------------	-------------	---

La finalità dell'obiettivo è rafforzare la capacità dell'Ente di utilizzare in modo tempestivo, flessibile e qualificato le risorse finanziarie, attraverso l'utilizzo di strumenti di supporto alle aree/settori per il decentramento delle attività coerentemente con la normativa e con il regolamento di contabilità armonizzata. L'obiettivo contribuisce a semplificare e rendere più autonomi i processi di gestione finanziaria delle aree/settori, garantendo al tempo stesso un adeguato presidio del controllo. Il risultato atteso è una maggiore rapidità nell'attivazione delle risorse, un utilizzo più efficiente degli avanzi vincolati e un miglior allineamento tra programmazione, gestione e rendicontazione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4888 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
4889 DELIBERE DI PRELEVAMENTO DAL FONDO DI RISERVA (PERCENTUALE NUMERO DELIBERE APPROVATE SU NUMERO RICHIESTE DAI SETTORI)	Numero	100
4890 APPROVAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO	Data	31/01/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

### Obiettivo Performance 1966 BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE

La finalità dell'obiettivo è rafforzare il sistema dei controlli contabili attraverso procedure uniformi, tracciabili e coerenti con i flussi amministrativo-finanziari dell'Ente. L'obiettivo sostiene l'adozione di check-list e percorsi di controllo evoluti, anche tramite l'utilizzo del nuovo programma gestionale, assicurando la correttezza formale e sostanziale degli atti dirigenziali. Inoltre, promuove la gestione coordinata delle attività contabili delle Istituzioni, garantendo uniformità di rendicontazione, coerenza fiscale e affidabilità dei dati economico-patrimoniali. L'impatto atteso è un processo contabile più robusto, efficiente e capace di prevenire errori e incongruenze.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4891 ISTITUZIONI - ATTI VERIFICATI/PARIFICATI PRODOTTI (PERCENTUALE)	Numero	100
4892 GESTIONE CHECK LIST IN CFA - SFERA PER LA MISURAZIONE DELLE CRITICITÀ CONTROLLO DETERMINE (PERCENTUALE)	Numero	100

### Obiettivo Performance 1967 BILANCIO: CERTIFICAZIONE DELLA SPESA FINANZIATA CON FONDI SVILUPPO E COESIONE (FSC)

La finalità dell'obiettivo è assicurare, in qualità di organismo di certificazione l'invio della domanda di pagamento al MEF al termine dei controlli, per intervento, della spesa finanziata con Fondi Sviluppo e Coesione, in attuazione dell'Accordo di Programma tra Presidenza del Consiglio dei Ministri, e Città metropolitana di Bologna. Il risultato dell'obiettivo è la trasparenza del flusso finanziario degli interventi finanziati e la tracciabilità delle risorse, garantendo attendibilità dei dati e il pieno rispetto della normativa e delle procedure SIGECO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4893 ADEMPIMENTI RELATIVI AL RUOLO DI ENTE CERTIFICATORE (PERCENTUALE)	Numero	100

### Obiettivo Performance 1968 BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI

La finalità dell'obiettivo è garantire gli equilibri di bilancio e la continuità delle funzioni fondamentali anche in presenza di shock o variazioni significative dei flussi finanziari da effettuarsi tramite il consolidato sistema di monitoraggio delle entrate proprie dell'Ente, con particolare attenzione alle entrate tributarie collegate al mercato dell'auto con aggiornamento mensile del prospetto di incasso/accertamento delle entrate tributarie (IPT, RCAUTO). L'obiettivo contribuisce a preservare gli equilibri di bilancio attraverso analisi tempestive, aggiornamenti periodici e sistemi previsionali capaci di anticipare criticità e impatti emergenti. Il risultato atteso è l'assunzione di decisioni più rapide e fondate anche in situazioni di incertezza.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4894 MONITORAGGIO MENSILE DELL'ANDAMENTO DELL'ENTRATA PER LA STIMA	Data	31/12/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

### Obiettivo Performance

1969

### BILANCIO: GESTIONE

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema di gestione del bilancio pienamente conforme alle disposizioni sulla tempestività dei pagamenti e capace di assicurare flussi finanziari regolari e tracciabili. L'obiettivo contribuisce a ottimizzare i tempi di pagamento e di incasso, migliorando la qualità del processo contabile in entrata e in spesa e sostenendo la digitalizzazione completa dei processi di pagamento prevista dalla sperimentazione SIOPE+. Tale attività fortifica l'affidabilità dei dati, riduce l'uso di documenti non strutturati e consente all'Ente di accedere ai contributi previsti per la partecipazione alla sperimentazione. L'impatto atteso è una gestione finanziaria più trasparente, tempestiva ed efficiente.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4895	DEFINIZIONE DEL PROCESSO PER LA GESTIONE DEI CREDITI STRALCIATI DAL CONTO DEL BILANCIO	Data	31/12/2026
4896	RISPETTO DEGLI OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA	Data	31/12/2026
4900	RISPETTO DEI TERMINI DI LEGGE PER LA REGOLARIZZAZIONE DEI PROVVISORI DI ENTRATA (PERCENTUALE)	Numero	70
4901	MONITORAGGIO DEI TERMINI DI PAGAMENTO - INDICE DI TEMPESTIVITÀ DI PAGAMENTO	Numero	30
4902	ADOZIONE DEL PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA CON IL CRONOPROGRAMMA DEI PAGAMENTI E DEGLI INCASSI AI SENSI DEL DL. 155/2024	Data	28/02/2026

### Obiettivo Performance

1970

### SVILUPPO DEL SISTEMA INFORMATIVO CONTABILE DELL'ENTE (APPLICAZIONE DEI PRINCIPI CONTABILI ACCRUAL E CONTABILITÀ ANALITICA)

La finalità dell'obiettivo è adeguare progressivamente il sistema informativo contabile dell'Ente ai principi della contabilità economico-patrimoniale di tipo accrual e della contabilità analitica, attraverso la strutturazione delle attività propedeutiche all'introduzione del nuovo modello contabile, al fine di rafforzare i processi di programmazione, gestione, controllo e rendicontazione, migliorando la qualità e l'integrabilità delle informazioni economico-finanziarie a supporto delle decisioni strategiche e operative.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4897	COSTITUZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALLA PROGETTAZIONE E ALL'AVVIO DELLE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALL'INTRODUZIONE DEL SISTEMA CONTABILE ACCRUAL DELL'ENTE	Data	30/06/2026
4898	STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'IMPLEMENTAZIONE DELLA CONTABILITÀ ANALITICA DELL'ENTE CON INTEGRAZIONE DELLE RILEVAZIONI NEL SISTEMA INFORMATIVO CONTABILE AL FINE DI SUPPORTARE IL CONTROLLO DI GESTIONE DELL'ENTE	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance 1971 MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITA' DI RISCOSSIONE

La finalità dell'obiettivo è rafforzare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione e riscossione delle entrate dell'Ente, mediante l'applicazione del regolamento vigente e la definizione di un progetto triennale volto a strutturare modalità operative e procedure uniformi per il miglioramento delle performance di riscossione, al fine di garantire maggiore certezza, tempestività e stabilità delle entrate e sostenere l'equilibrio complessivo della gestione finanziaria.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4899 APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO AI FINI DI PREDISPORRE UN PROGETTO TRIENNALE PER DEFINIRE MODALITA' E PROCEDURE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE RISCOSSIONI DELLE ENTRATE DELL'ENTE	Data	31/12/2026

## Obiettivo Performance 2018 RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI

Verrà effettuata l'analisi delle procedure finalizzate alle rilevazioni contabili relative al regolarizzo dei provvisori di entrata e ai giri contabili, con lo scopo di ottimizzare i processi

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4994 RAZIONALIZZAZIONE ITER DELLE RILEVAZIONI CONTABILI	Data	31/12/2026

## Obiettivo Performance 2034 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5010 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1964

PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema strutturato, trasparente e verificabile di controllo ispettivo interno volto a presidiare l'applicazione del Codice di comportamento e la correttezza delle dichiarazioni rese dal personale. L'obiettivo assicura la piena conformità alle norme in materia di inconfiribilità, incompatibilità, cumulo di impieghi e verifiche sui dirigenti, rafforzando il presidio etico e deontologico dell'Ente. Il sistema contribuisce alla prevenzione dei rischi corruttivi e reputazionali, supportando il rispetto delle responsabilità amministrative e il mantenimento di elevati standard di integrità. L'impatto atteso è una maggiore affidabilità dell'Ente e una tutela rafforzata della legalità amministrativa.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4885 DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DEI CONTROLLI A CAMPIONE DELSERVIZIO ISPETTIVO

Data

31/12/2026

4886 RACCOLTA DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'

Data

31/03/2026

4887 MESSA A REGIME DEL WORK FLOW PER LA RACCOLTA DELLE DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI INERENTI L'ASSUNZIONE DI ALTRE CARICHE SUGLI EMOLUMENTI A CARICO DELLA FINANZA PUBBLICA PRESSO ENTI PUBBLICI O PRIVATI E RELATIVI COMPENSI A QUALSIASI TITOLO

Data

31/12/2026

Obiettivo Performance

2021

MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4997 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1963

ALLINEAMENTO POSIZIONI CONTRIBUTIVE DIPENDENTI NELLE BANCHE DATI INPS TRAMITE INVIO DI FLUSSI DIGITALI

Nell'ottica di completare la digitalizzazione delle proprie banche dati, INPS da qualche tempo ha avviato una verifica delle incongruenze relative ai versamenti effettuati dai datori di lavoro e ai contributi pensionistici e per i trattamenti di fine rapporto dichiarati per i singoli dipendenti. La completa digitalizzazione dei flussi informativi si è completata solo nell'ultimo decennio mentre per i periodi precedenti tali banche dati sono state alimentate con modalità differenti. Il riscontro di incongruenze viene segnalato da INPS tramite richieste di regolarizzazione che, se non contestate nei tempi prescritti, generano l'emissione di note di debito per gli scostamenti rilevati a credito, maggiorati di interessi e sanzioni. La presenza di disallineamenti nelle diverse banche dati, oltre a determinare un potenziale debito fuori bilancio per il nostro ente, potrebbe avere ripercussioni sui trattamenti pensionistici degli ex dipendenti, anche retroattivamente. Pertanto, ai fini di una definitiva regolarizzazione delle posizioni previdenziali dei dipendenti transitati negli anni alle dipendenze dell'Amministrazione provinciale e della Città metropolitana, oltre alla contestazione risulta necessario allineare le informazioni presenti nelle diverse banche dati INPS mediante l'invio di flussi informativi digitalizzati con le nuove modalità introdotte da INPS a fine 2025, anche recuperando le contestazioni già effettuate negli ultimi due anni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4884 REGOLARIZZAZIONE POSIZIONI ASSICURATIVE INPS CONTESTATE (PERCENTUALE SUL TOTALE CONTESTATO)

Numero

60

Obiettivo Performance

2017

SCELTA DEL SOFTWARE PER LA GESTIONE DEI BENI IMMOBILI

La finalità dell'obiettivo è migliorare l'efficienza, l'affidabilità e l'integrabilità delle informazioni relative al patrimonio immobiliare dell'Ente, mediante la digitalizzazione e la strutturazione del sistema di gestione dell'inventario dei beni immobili, attraverso la selezione di un software dedicato e l'organizzazione delle attività di mappatura e aggiornamento dei processi, al fine di supportare correttamente la gestione patrimoniale, la rendicontazione economico-patrimoniale e il calcolo dei tributi passivi, assicurando coerenza, completezza e tempestività dei dati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4990 PARTECIPAZIONE ALLA SCELTA DI UN SOFTWARE CON CREAZIONE GRUPPO DI LAVORO PER LA MAPPATURA DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITA' RELATIVE AL CARICAMENTO E AL SUO AGGIORNAMENTO

Data

30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo 176 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo Performance 1951 AGGIORNARE E MIGLIORARE IL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE

La finalità dell'obiettivo è assicurare un sistema regolamentare aggiornato, coerente e pienamente aderente al quadro normativo vigente, capace di supportare l'azione amministrativa dell'Ente in modo chiaro, trasparente e privo di ambiguità interpretative. L'obiettivo contribuisce a semplificare i processi decisionali e operativi, riducendo i margini di discrezionalità e favorendo un'applicazione uniforme delle regole interne. L'iniziativa sostiene la condivisione di competenze tecniche e modelli regolamentari innovativi, inclusa la revisione congiunta delle norme sugli incentivi tecnici introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici. L'impatto atteso è un rafforzamento della qualità regolatoria, una maggiore responsabilizzazione dei soggetti coinvolti e un miglior presidio della legalità e della trasparenza.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4850 APPROVAZIONE DISCIPLINA PROGRESSIONI TRE LE AREE ORDINARIE (NUMERO GIORNI DALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO)	Numero	90
4853 AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO CORRENTE	Data	31/05/2026
4854 AVVIO DELLE NUOVE MODALITÀ DEMATERIALIZZATE PER LA GESTIONE DELLE TRASFERTE	Data	30/06/2026
4855 APPROVAZIONE MODIFICHE REGOLAMENTO COMPENSI LEGALI AGLI AVVOCATI	Data	31/12/2026
4871 APPROVAZIONE NUOVA DISCIPLINA PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO	Data	30/11/2026
4877 AGGIORNAMENTO CIRCOLARE APPLICATIVA PER LA LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI TECNICI AI SENSI DEL NUOVO REGOLAMENTO DEGLI INCENTIVI D.LGS. 36/2023	Data	31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

1952

LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

La finalità è promuovere lo sviluppo del lavoro a distanza come leva di innovazione organizzativa e strumento per migliorare la qualità dei servizi, la produttività e il benessere del personale. L'obiettivo intende rafforzare la capacità dell'Ente di conciliare esigenze operative e tempi di vita, modernizzando i processi di lavoro e diffondendo modelli flessibili coerenti con il PIAO e con la strategia del capitale umano. L'impatto atteso è una maggiore efficienza operativa, una riduzione delle rigidità organizzative e un miglioramento della qualità percepita dei servizi erogati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4856 APPROVAZIONE DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Data

31/07/2026

Obiettivo Performance

1953

GESTIRE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CONTRATTO INTEGRATIVO E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La finalità dell'obiettivo è garantire un processo di valutazione della performance individuale accurato, tempestivo e coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e con il contratto integrativo dell'Ente. L'obiettivo contribuisce a rafforzare la trasparenza e la tracciabilità dell'intero ciclo valutativo, assicurando supporto ai settori, omogeneità nelle valutazioni e correttezza procedurale nelle fasi di liquidazione del salario accessorio. L'impatto atteso è una maggiore affidabilità del sistema valutativo, una valorizzazione più equa del merito e un consolidamento del legame tra performance organizzativa e individuale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4857 CONCLUSIONE PROCESSO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI E DIRIGENTI ANNO PRECEDENTE

Data

30/06/2026

4879 LIQUIDAZIONE COMPENSI AVVOCATURA EFFETTUATA ENTRO LE DUE MENSILITA' SUCCESSIVE ALLA RICHIESTA (PERCENTUALE)

Numero

100

4880 LIQUIDAZIONE PERFORMANCE RISULTATO ANNO PRECEDENTE

Data

30/06/2026

4881 LIQUIDAZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ATTIVITA' TECNICHE CONCLUSE - D LGS 50/2016 E D.LGS. 36/2023 - NUMERO PAGAMENTI ANNUALI NEI TEMPI PREVISTI DAL REGOLAMENTO

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1954</b>	<b>GESTIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE RELAZIONI SINDACALI NEI TEMPI E NEI MODI STABILITI DAL CCNL</b>
------------------------------	-------------	--

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema di relazioni sindacali orientato alla collaborazione, alla trasparenza e alla valorizzazione del merito, attraverso la gestione efficace della contrattazione collettiva integrativa. L'obiettivo sostiene il miglioramento delle condizioni lavorative e retributive del personale, nel rispetto dei vincoli normativi e delle compatibilità finanziarie, e contribuisce alla promozione del benessere organizzativo e di un clima relazionale costruttivo. L'impatto atteso è un rafforzamento della fiducia tra amministrazione e rappresentanze sindacali e una maggiore condivisione degli obiettivi organizzativi.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4858 SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2026-2028 COMPARTO E ACCORDO FONDO 2026	Data	31/12/2026
4859 SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2026-2028 DIRIGENTI E ACCORDO FONDO 2026	Data	31/12/2026
4882 COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE A DIPENDENTI E DIRIGENTI - GIORNI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO	Numero	90
4883 RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (COMMA557 L. 296/2006, LAVORO FLESSIBILE DL 78/2010, VALORE SOGLIA DL 34/2019)	Numero	3

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1955</b>	<b>OTTIMIZZARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FUNZIONALE DELL'ENTE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE</b>
------------------------------	-------------	--

La finalità è assicurare un'evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Ente in linea con gli obiettivi di efficienza, efficacia e sostenibilità definiti nel PIAO e nei documenti di programmazione strategica. L'obiettivo promuove l'analisi e il ripensamento continuo dei processi interni, dei modelli organizzativi e delle procedure operative, favorendo una maggiore aderenza tra funzioni, competenze e risultati attesi. L'impatto atteso è un miglioramento della capacità operativa delle strutture, una più chiara definizione delle responsabilità e un incremento della qualità dei servizi offerti al territorio.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4860 REVISIONE MACRSOTRUTTURA DELL'ENTE	Data	30/06/2026
4861 APPROVAZIONE PIAO 2026 - 2028	Data	28/02/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

### Obiettivo Performance 1957 ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La finalità dell'obiettivo è garantire un processo di gestione del fabbisogno di personale basato su criteri di sostenibilità finanziaria, coerenza organizzativa e piena conformità alle disposizioni normative vigenti. L'obiettivo sostiene tutte le fasi strategiche del ciclo del fabbisogno dalla raccolta dei dati, alla definizione delle quote di legge, fino alle procedure concorsuali, assicurando uniformità, presidio tecnico e correttezza documentale. L'obiettivo rafforza anche la capacità dell'Ente di attivare selezioni comuni e convenzioni con altri enti locali, contribuendo a un modello di reclutamento coordinato sul territorio. L'impatto atteso è una gestione del personale più efficace, trasparente e allineata alle esigenze organizzative e territoriali.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4862 REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO (PERCENTUALE)	Numero	80
4867 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA RISORSE PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE	Data	31/03/2026
4868 DEFINIZIONE DEL PROCESSO PER LA GESTIONE DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE	Data	30/04/2026
4869 PIANIFICAZIONE E PREDISPOSIZIONE DEGLI STRUMENTI PREVISTI NELLE AZIONI INDIVIDUATE PER IL 2026 NEI PIANI DI SVILUPPO INDIVIDUALI	Data	31/05/2026
4870 COMPLETAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA	Data	31/12/2026

### Obiettivo Performance 1958 SORVEGLIANZA SANITARIA

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema integrato, tracciabile e conforme alla normativa in materia di sorveglianza sanitaria, assicurando una gestione affidabile e tempestiva dei giudizi di idoneità e delle comunicazioni ai responsabili dei lavoratori. L'obiettivo contribuisce a rafforzare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso un modello organizzativo che integra le attività del Medico Competente, quelle del RSPP, in modo tale da mantenere la coerenza tra i documenti di valutazione dei rischi, compreso i relativi aggiornamenti periodici, i protocolli sanitari applicati in sede di visita e le risultanze dell'applicativo gestionale, che fornisce al Datore di lavoro informazioni declinate per mansione e livello di rischio. Il sistema consente la produzione automatizzata della documentazione richiesta dal D.lgs. 81/08, inclusa la reportistica per la riunione periodica e i relativi allegati. L'impatto atteso è una maggiore certezza procedurale, una riduzione dei rischi organizzativi e un miglior presidio degli adempimenti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4863 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2026
4864 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2026**

**Obiettivo Performance**

**1959**

**FORMAZIONE**

La finalità dell'obiettivo è strutturare nell'Ente un sistema dedicato la capacità dell'Ente di allo sviluppo delle competenze in coerenza con gli obiettivi strategici e trasversali, attraverso la programmazione di percorsi mirati, inclusivi e orientati all'innovazione organizzativa. La programmazione, articolata in piani individuali di sviluppo professionale, prevede la progettazione e realizzazione di azioni specifiche, tra cui: coaching, corsi di formazione tecnica, comportamentale e manageriale, in linea con le priorità strategiche del PIAO, con le indicazioni in materia di pari opportunità e con l'evoluzione del lavoro per processi. Particolare attenzione è rivolta allo sviluppo delle competenze digitali, l'aggiornamento costante in materia di sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08, e la strutturazione di percorsi per neoassunti. L'impatto atteso è un rafforzamento complessivo della professionalità del personale, una maggiore omogeneità delle competenze e un miglior adattamento organizzativo ai cambiamenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4865 EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.GLS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI, IN ATTUAZIONE DELLA REVISIONE DEI PROFILI DI RISCHIO CONTENUTI NEI DVR AGGIORNATI DALL'RSPP

Data

31/12/2026

4866 CONCLUSIONE DELL'ITER DI DECISIONE PER L'AVVIO DELL'ITER DI COSTITUZIONE DEL SERVIZIO DI FORMAZIONE RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO

Data

30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00011 Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato

TRANSIZIONE ENERGETICA, GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO METROPOLITANO

### Obiettivo operativo 179 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE

#### Obiettivo Performance 1873 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
4645 VALORIZZAZIONE TRAMITE ALIENAZIONI: NUMERO DI AVVISI PUBBLICATI/TOTALE VENDITE PREVISTE NEL PAV IN PERCENTUALE	Numero	90

#### Obiettivo Performance 1921 VALORIZZAZIONE SOCIALE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE

Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente destinato a finalità sociali, educative, culturali turistiche o di inclusione, evidenziando il contributo del patrimonio pubblico al benessere della comunità e alla coesione sociale. Supportare decisioni di riuso e riconversione degli immobili di proprietà facenti parte il patrimonio disponibile, favorendo la cooperazione tra enti pubblici per l'erogazione di servizi alla comunità metropolitana.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4743 ATTO DI INDIRIZZO DEL SINDACO METROPOLITANO DA ADOTTARE ENTRO LA DATA	Data	30/09/2026

#### Obiettivo Performance 1949 RAZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI E CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE

Ridurre le locazioni passive (affitti pagati a soggetti terzi) mediante il recupero, l'adeguamento e il riutilizzo di immobili di proprietà dell'ente da destinare agli uffici di zona della Polizia Locale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4817 REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DEGLI UFFICI DI ZONA DELLA POLIZIA LOCALE, COMPRESIVO DELL'ANALISI DEGLI SPAZI DISPONIBILI, DEI COSTI DI LOCAZIONE E DELLE SOLUZIONI DI RICOLLOCAZIONE IN IMMOBILI DI PROPRIETÀ.	Data	30/09/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo operativo 271 ENERGIA E SOSTENIBILITÀ PER IL PATRIMONIO METROPOLITANO

### Obiettivo Performance 1917 SVILUPPO RINNOVABILI

Promuovere lo sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili attraverso l'installazione e l'attivazione di impianti fotovoltaici sui tetti degli immobili scolastici metropolitani, al fine di ridurre i consumi energetici da fonti fossili, contenere la spesa energetica dell'Ente e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale e transizione ecologica.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4735 NUMERO DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI ATTIVATI SUGLI EDIFICI SCOLASTICI DI PROPRIETÀ METROPOLITANA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO.	Numero	2

### Obiettivo Performance 1918 ANALISI ENERGETICA

Avviare un percorso strutturato di analisi energetica del patrimonio comunale, attraverso la predisposizione di una bozza operativa (Draft 01) che definisca metodologia, ambito di intervento, strumenti di monitoraggio e ruoli organizzativi, finalizzata all'avvio delle attività di analisi e gestione energetica nel corso dell'anno 2026.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4736 PREDISPOSIZIONE DI UNA BOZZA OPERATIVA (DRAFT 01) PER L'AVVIO DELLE ATTIVITÀ DI ANALISI E GESTIONE ENERGETICA COMPLETO E CONDIVISO ENTRO LA DATA	Data	31/12/2026

### Obiettivo Performance 1919 SOSTENIBILITÀ DELLA FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA

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
4741 PERCENTUALE DI ENERGIA ACQUISTATATA DA FONTI RINNOVABILI (%) DEL TOTALE DELLE FORNITURE DI ENERGIA ELETTRICA.	Numero	100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

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

**Obiettivo Performance** | 1985 | **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. Al momento 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

4931 BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - SECONDO REPORT SEMESTRALE 2025

Data

31/12/2026

4932 BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - PRIMO REPORT SEMESTRALE 2025

Data

30/06/2026

**Obiettivo operativo** | 243 | **SERVIZI PER LA DIGITALIZZAZIONE OMOGENEA E CONDIVISA DELLE UNIONI E DEI COMUNI**

**Obiettivo Performance** | 1993 | **GO-LIVE DEL PORTALE ISTITUZIONALE**

Eeguire la messa in produzione del nuovo sito web, assicurando il superamento dei test di collaudo funzionale in ambiente di staging. Le attività saranno le seguenti: Pianificazione e gestione della messa in produzione del nuovo portale web, attraverso il rilascio del codice dall'ambiente di test alla piattaforma live. Collaudo finale delle funzionalità, ottimizzazione SEO, monitoraggio post-lancio per garantire la massima stabilità e accessibilità agli utenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4956 MESSA IN PRODUZIONE CON TRASFERIMENTO DEL CODICE DAL SERVER DI TEST A QUELLO DEFINITIVO

Data

15/10/2026

4957 MESSA IN PRODUZIONE DEL NUOVO PORTALE WEB, ATTRAVERSO CONFIGURAZIONE DOMINIO-RILASCIO DEL CODICE DALL'AMBIENTE DI TEST ALLA PIATTAFORMA LIVE- COLLAUDO FINALE DELLE FUNZIONALITÀ-MONITORAGGIO POST-LANCIO

Data

30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

269

**METROPOLI INTELLIGENTE: IL PROGRAMMA AI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

Obiettivo Performance

1877

**STUDIO DI FATTIBILITÀ CON VALUTAZIONE ECONOMICA DELLA MIGRAZIONE DEL SISTEMA DI POSTA E COLLABORATION DELL'ENTE A GOOGLE WORKSPACE**

L'obiettivo è un documento con uno studio che identifichi i costi e le criticità della migrazione del sistema posta e dell'ambiente di collaboration dell'Ente al sistema Google workspace. Il progetto conterrà anche le attività di massima e le tempistiche necessarie alla migrazione. Un dettaglio approfondito delle attività sarà oggetto di un ulteriore documento nel caso in cui lo studio venga accettato dall'Ente

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4659 REALIZZAZIONE DELLO STUDIO E PRESENTAZIONE ALL'ENTE

Data

30/04/2026

Obiettivo Performance

2013

**REDAZIONE ED APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER L'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

L'introduzione della AI nelle attività e nei processi dell'Ente è una enorme opportunità ma comporta la necessità di governare e controllare attentamente i relativi rischi; l'adozione di un manifesto / linee guida deve garantire indirizzi strategici e operativi per integrare l'IA nei processi dell'Ente e definire una visione di lungo periodo che permetta alla Città metropolitana di Bologna di diventare un territorio anticipatorio, capace di leggere la complessità e governarla con strumenti avanzati, inclusivi e affidabili.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4986 APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI DELL'ENTE

Data

29/05/2026

Obiettivo Performance

2014

**REDAZIONE ED APPROVAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE PER LA GOVERNANCE DEGLI STRUMENTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE**

L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale costituisce un processo di trasformazione che incide non solo sulle tecnologie, ma anche sull'organizzazione, sulle competenze e sulla cultura amministrativa dell'Ente, richiede quindi un quadro di governance chiaro, ruoli e responsabilità definiti e strumenti di valutazione dei rischi e degli impatti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4987 APPROVAZIONE CON APPOSITO ATTO DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI DELL'ENTE

Data

29/05/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

**Obiettivo operativo** 242 **SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI**

**Obiettivo Performance** 1871 **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
4646 RISPETTO DEI TEMPI DI FORNITURA: PERCENTUALE DI FORNITURE CONSEGNATE ENTRO I TERMINI PREVISTI DAL CONTRATTO ((NUMERO FORNITURE CONSEGNATE NEI TEMPI / NUMERO TOTALE FORNITURE).	Numero	90
4647 SODDISFAZIONE DELLE SCUOLE BENEFICIATE: LIVELLO MEDIO DI SODDISFAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI O REFERENTI SULLA RISPONDEZZA DEL BENE ACQUISTATO RISPETTO ALLE NECESSITÀ OPERATIVE ESPRESSE (QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE - SCALA 1/5).	Numero	3
4648 CONTINUITÀ DEL SERVIZIO SCOLASTICO: SEGNALAZIONI DI RITARDI CHE INCIDONO SULL'AVVIO DELL'ANNO SCOLASTICO (NUMERO SEGNALAZIONI PERVENUTE)	Numero	10

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITÀ

**Obiettivo operativo** 227 **PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA**

**Obiettivo Performance** 2035 **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI**

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5011 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

2022

MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4998 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

162

COMUNICAZIONE

Obiettivo Performance

2015

GO-LIVE DEL PORTALE ISTITUZIONALE

Eeguire la messa in produzione del nuovo sito web, assicurando il superamento dei test di collaudo funzionale in ambiente di staging. Le attività saranno le seguenti: Pianificazione e gestione della messa in produzione del nuovo portale web Collaudo finale delle funzionalità e dei contenuti l'ottimizzazione SEO monitoraggio post-lancio per garantire la massima stabilità e accessibilità agli utenti

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4988 MESSA IN PRODUZIONE CON TRASFERIMENTO DI TUTTI I CONTENUTI RILEVANTI ALLA DATA DAL SERVER DI TEST A QUELLO DEFINITIVO

Data

15/10/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1874

MONITORAGGIO DELLA DISPONIBILITÀ DELL'INFRASTRUTTURA DI CALCOLO E DELLA CONNESSIONE DI RETE INTERNET

L'obiettivo è il monitoraggio, in un periodo definito, della raggiungibilità dell'infrastruttura di calcolo e della rete internet. L'indicatore è definito come la percentuale di uptime dei servizi che deve essere vicino al 99%, a regime, su base annua. Il calcolo avviene attraverso un monitoraggio fatto in tempo reale dei sistemi che le permette l'applicazione di manovre correttive nel caso in cui il valore si discosti significativamente dall'atteso. Propedeutico all'avvio di monitoraggio è una verifica ed una eventuale modifica dei parametri sotto monitoraggio nelle dashboard del sistema di controllo del sistema SANET in dotazione alla Città Metropolitana. Validata l'infrastruttura si passerà alla fase di monitoraggio reale sui restanti mesi del 2026 e, a regime, su base annua.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4651 CONTROLLO DEL SISTEMA DELLE DASHBOARD DEL SISTEMA SANET ED EVENTUALI MODIFICHE DEI PARAMETRI E DEI SISTEMI SOTTO MONITORAGGIO

Data

30/04/2026

4652 DISPONIBILITÀ DEL SISTEMA DI CALCOLO DELL'ENTE %

Numero

99

4653 DISPONIBILITÀ DELLA CONNETTIVITÀ INTERNET IN %

Numero

99

Obiettivo Performance

1895

REALIZZAZIONE DI UNO STRUMENTO PER LA RACCOLTA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI NEI CONFRONTI DELLA GESTIONE DELL'ASSISTENZA INFORMATICA

L'obiettivo è la realizzazione di una form per l'inserimento del grado di soddisfazione degli utenti a seguito di una richiesta di assistenza. La richiesta verrà inviata agli utenti alla chiusura della richiesta e verrà gestita in forma anonima. A seguito della messa in produzione verranno raccolti i dati per effettuare una stima del servizio erogato

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4682 REALIZZAZIONE DELLA FORM PER LA RICHIESTA DEL GRADO DI SODDISFAZIONE

Data

30/06/2026

4683 MESSA IN PRODUZIONE DELLA FORM, REALIZZAZIONE DI CORREZIONE E/O MODIFICHE E RACCOLTA DEI PRIMI DATI

Data

31/10/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>2016</b>	<b>SCelta E ACUISIZIONE DI UN NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE DEI BENI IMMOBILI</b>
------------------------------	-------------	--

L'obiettivo è finalizzato ad effettuare un'analisi comparativa di differenti software per la gestione dei beni immobili finalizzata alla scelta di un prodotto che soddisfi alle necessità dell'ente. L'attività è volta ad individuare uno o più programmi applicativi che possano sostituire quello attualmente utilizzato (Abaco) e ad effettuare una comparazione sia tecnica che economica tra i software che permetta di effettuare la scelta del prodotto idoneo a soddisfare le esigenze dell'Ente. Il programma dovrà essere in grado di gestire tutti gli aspetti della la gestione di beni immobili : la componente relativi al calcolo patrimoniale,( rivalutazione, il calcolo degli ammortamenti , etc) , il calcolo dei tributi (IMU,etc) ed avere le necessarie integrazioni con il catasto ed i sistemi dell'Ente.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4989 ANALISI DI COMPARATIVI DI SOFTWARE PER LA GESTIONE IMMOBILIARE PRESENTI SUL MERCATO E STIMA DEI COSTI DI LICENZA E MIGRAZIONE	Data	30/06/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>2046</b>	<b>IMPLEMENTAZIONE DI UN NUOVO SOFTWARE GESTIONALE DELL'INVENTARIO DEI BENI IMMOBILI</b>
------------------------------	-------------	--

Implementazione di un nuovo software gestionale patrimoniale integrato con contabilità e banca dati catastale, garantendo la migrazione completa dei dati, la formazione del personale e l'avvio operativo del sistema per la gestione informatizzata dei beni immobili dell'ente, garantendo la completezza, l'affidabilità e la tracciabilità delle informazioni al fine di migliorare l'efficienza gestionale e le politiche di valorizzazione del patrimonio. Il sistema dovrà garantire affidabilità dell'inventario, tracciabilità delle variazioni patrimoniali e produzione automatizzata di report, con piena operatività entro il 31/03/2027.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5022 MIGRAZIONE DATI COMPLETATA (% DEI BENI CENSITI)	Numero	100

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>176</b>	<b>SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA</b>
----------------------------	------------	---

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1883</b>	<b>MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI DATI REGISTRATI NELL'APPLICATIVO PRISMA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA DESCRIZIONE DEGLI OGGETTI DI PROTOCOLLO</b>
------------------------------	-------------	---

Migliorare la qualità della descrizione degli oggetti di protocollo dei documenti in entrata ricevuti via posta certificata al fine di: agevolare il trattamento della scrivania virtuale da parte delle aree e dei settori dell'Ente; evitare documenti con oggetti generici; facilitare le ricerche nell'applicativo Prisma; conservare metadati descrittivi significativi anche per il versamento in conservazione al Polo archivistico della Regione Emilia-Romagna.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4672 MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA DESCRIZIONE DEGLI OGGETTI DI PROTOCOLLO DEI DOCUMENTI IN ENTRATA RICEVUTI VIA POSTA CERTIFICATA NELL'ANNO 2026.	Numero	100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

### Obiettivo Performance 1922 ACQUISTI DI BENI E SERVIZI EFFETTUATI TRAMITE CONSIP, INTERCENT-ER, SA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA O ALTRE CENTRALI DI COMMITTENZA QUALIFICATE.

Misura il livello di utilizzo, da parte dell'Ente, delle centrali di committenza e degli strumenti di acquisto aggregati (convenzioni quadro e mercati elettronici), al fine di garantire economicità, trasparenza e rispetto della normativa sugli appalti pubblici.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4744 GRADO DI RICORSO ALLE CENTRALI DI COMMITTENZA.(VALORE DEGLI ACQUISTI EFFETTUATI TRAMITE CONVENZIONI QUADRO E MERCATI ELETTRONICI / VALORE TOTALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI) × 100	Numero	80

### Obiettivo Performance 1923 GESTIONE TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE RELATIVE ALLE UTENZE

Assicurare la tempestiva liquidazione delle fatture delle utenze, nel rispetto dei termini di legge ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2002.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4745 PERCENTUALE DI FATTURE VALIDATE E TRASMESSE ALLA RAGIONERIA ENTRO 20 GIORNI DAL RICEVIMENTO	Numero	90

### Obiettivo Performance 1924 RICHIESTE DI BENI E SERVIZI GESTITE DAL PROVVEDITORATO ATTRAVERSO L'APPLICATIVO DEDICATO.

Garantire un'elevata capacità di risposta alle richieste pervenute tramite l'applicativo "RICHIESTE SETTORE", assicurando l'evasione efficace e tempestiva delle richieste accettate, al fine di migliorare l'efficienza organizzativa, la qualità dei servizi interni e il livello di soddisfazione degli utenti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4746 SODDISFAZIONE DELLE RICHIESTE: RAPPORTO PERCENTUALE TRA IL VALORE DELLE RICHIESTE SODDISFATTE EFFETTUATE TRAMITE L'APPLICATIVO RICHIESTE SETTORE E IL TOTALE DELLE RICHIESTE PERVENUTE E ACCETTATE.	Numero	85

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00013 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 1902 SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.

Si intende continuare ad implementare modalità di accesso semplificato e informatizzato per l'utenza, in particolare per il comparto delle autoscuole, che ancora prevedono SCIA e comunicazioni in formato cartaceo. Inoltre si intende introdurre il bollo virtuale, attualmente previsto solo sugli atti rilasciati dal Servizio, anche sulle istanze presentate dai cittadini sia per l'ottenimento di licenze di autotrasporto merci in conto proprio, sia per la partecipazione agli esami abilitativi relativi al trasporto privato.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4720 IMPLEMENTAZIONE DI SCIA E COMUNICAZIONI INFORMATIZZATE, CON REVISIONE DELLA MODULISTICA ATTUALE, PER IL COMPARTO DELLE AUTOSCUOLE.	Data	31/12/2026
4721 INTRODUZIONE DEL BOLLO VIRTUALE SULLE ISTANZE PRESENTATE DAI CITTADINI.	Data	30/06/2026

Obiettivo Performance 1903 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 regolamento metropolitano nel 2023, e le officine di revisione nel 2025, è necessario iniziare ad elaborare una regolamentazione anche per le autoscuole, essendo tale attività spesso svolta assieme a quella di impresa di consulenza automobilistica. Si intende inoltre avviare uno studio di fattibilità per prevedere modalità di controllo su tutti i requisiti delle imprese, previsti per poter svolgere le differenti attività, da dimostrarsi con cadenza annuale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4718 STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'ADOZIONE DI REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI AUTOSCUOLA.	Data	31/12/2026
4719 STUDIO DI FATTIBILITÀ PER PREVEDERE MODALITÀ DI CONTROLLO SUI REQUISITI DELLE IMPRESE, DA DIMOSTRARSÌ CON CADENZA ANNUALE E PER INTRODUZIONE E APPLICAZIONE DI TARIFFE ISTRUTTORIE NEL COMPARTO DEL TRASPORTO PRIVATO.	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

214

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

Obiettivo Performance

1927

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

4752	PRODUZIONE DI REPORT TECNICI E FINANZIARI PER L'UE SUI PROGETTI APPROVATI NEI PROGRAMMI EUROPEI, CHE SINTETIZZANO I RISULTATI RAGGIUNTI	Numero	6
4753	MONITORAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO POSSIBILI SUI BANDI EUROPEI E PROGETTAZIONE SUI PROGRAMMI EUROPEI.	Data	31/12/2026
4754	REALIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER MEETING DEI PROGETTI, CHE DOCUMENTANO IL COINVOLGIMENTO DEGLI ATTORI ECONOMICI E SOCIALI ESPRESSAMENTE RICHIESTO DALL'UE PER EROGARE I FINANZIAMENTI	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

224

INSIEME PER IL LAVORO

Obiettivo Performance

1928

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 2026 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 omogenizzazione 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. Nel 2026 è previsto il rinnovo del protocollo istitutivo di Insieme per il Lavoro, momento fondamentale per consolidare la governance e aggiornare gli obiettivi strategici del programma. Parallelamente si prevede il rafforzamento della collaborazione con l'Agenzia Regionale per il Lavoro, potenziando l'integrazione tra i servizi pubblici per l'impiego e le azioni di politica attiva promosse dal progetto, con l'obiettivo di creare un sistema maggiormente coordinato

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4755 NUMERO INSERIMENTI

Numero

400

4757 NUMERO BENEFICIARI ISCRITTI

Numero

1000

Obiettivo Performance

1929

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 a un inserimento" laddove non ritenuti immediatamente inseribili nel mondo del lavoro dagli operatori di progetto. In questo caso, i candidati vengono preparati tramite percorsi di reskilling o upskilling totalmente gratuiti, costruiti in collaborazione con enti di formazione della rete dei partner e della REMAP (Rete Metropolitana dell'Apprendimento Permanente). Il mercato del lavoro odierno richiede competenze sempre più specialistiche, sia tecniche che relazionali, definite sulla base delle esigenze del tessuto produttivo. Su questa analisi è stata tarata la formazione proposta da Insieme per il Lavoro ai propri beneficiari, garantendo percorsi coerenti con la domanda reale delle imprese. Per il 2026 l'obiettivo di lavoro prevede da un lato il consolidamento e la stabilizzazione dei percorsi formativi per l'occupabilità finora sviluppati, 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 e corsi di autoriparazione. Le attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS e sono inserite nell'Ufficio Comune Sviluppo Economico, Imprese, Occupazione di Città metropolitana e Comune di Bologna.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4759 NUMERO CORSI DI FORMAZIONE COMPRESIVI CORSI SICUREZZA

Numero

8

4760 NUMERO BENEFICIARI COINVOLTI NEI CORSI DI FORMAZIONE

Numero

50

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1930</b>	<b>RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE IMPRESE DENTRO E FUORI DAL BOARD.</b>
------------------------------	-------------	---

Insieme per il Lavoro costruisce percorsi formativi e di ricerca e selezione del personale a partire dai bisogni delle imprese che fanno parte del proprio Board o che intendono aderirvi. Nel 2025 è stato elaborato un nuovo modello di intervento sulle aziende, insieme a modalità aggiornate di conteggio nel gestionale in uso al servizio; sulla base di tali criteri, oggi il Board comprende 535 imprese. Per il 2026 l'obiettivo è mantenere e rafforzare la vivacità delle relazioni con le imprese attraverso incontri individuali con aziende nuove e già aderenti, la partecipazione a eventi, la progettazione e promozione di iniziative dedicate, campagne di marketing per la fidelizzazione e specifiche azioni di comunicazione, anche tramite social network come LinkedIn. Le attività si realizzano nel quadro del PN Metro Plus e sono inserite nell'Ufficio Comune Città Metropolitana di Bologna e Comune di Bologna.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4761 EVENTO PER IMPRESE DEL BOARD	Numero	1
4762 PARTECIPAZIONE AD EVENTI ESTERNI (SEMINARI E FIERE) E ATTIVITÀ PIANO UGUAGLIANZA BO	Numero	4

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1931</b>	<b>RAFFORZAMENTO E INTEGRAZIONE DI INSIEME PER IL LAVORO CON GLI ALTRI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO E CON NUOVI PARTNER.</b>
------------------------------	-------------	--

La Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna, tramite l'Ufficio Comune, coordinano Insieme per il Lavoro, la cui missione è la ricerca continua di integrazione e innovazione con i servizi affini, per rispondere in modo sempre più efficace ai bisogni delle persone e delle imprese. In coerenza con i cambiamenti del contesto, strumenti di governance e gestione vengono periodicamente aggiornati. Nel 2026 la principale sfida riguarda il rafforzamento della collaborazione con l'Agenzia Regionale per il Lavoro, in vista della coabitazione di parte del servizio nei nuovi spazi del Centro per l'Impiego di Bologna, nonché il rinnovo del Protocollo istitutivo e la valutazione di nuove partnership. Attività svolte nel quadro del PN Metro.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4818 RINNOVO PROTOCOLLO ISTITUTIVO DI INSIEME PER IL LAVORO	Data	31/12/2026
4819 DEFINIZIONE DI UN MODELLO DI COLLABORAZIONE CON CENTRO IMPIEGO DI BOLOGNA TRAMITE FLUSSO DI LAVORO CONDIVISO	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

246

**ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI**

**Obiettivo Performance**

1932

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

Invest in Bologna proseguirà l'azione per la costruzione di una narrativa condivisa 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 DAMA, nel quadro del progetto strategico Città della Conoscenza. Nel 2026 si rafforza ulteriormente 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 e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4768 REVISIONE DEI CONTENUTI DEL SITO INVEST IN BOLOGNA

Data

30/10/2026

4820 PERCENTUALE DI COMUNI AVENTI UN AMBITO TERRITORIALE PROMOSSO DA INVEST

Numero

10

4821 EVENTI DI RILIEVO INTERNAZIONALE IN CUI VIENE PROMOSSA L'ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ

Numero

2

**Obiettivo Performance**

1933

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

Nel 2026, 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 e CoBO

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4771 SOGGETTI PROPONENTI INVESTIMENTI INCONTRATI

Numero

10

4822 PERCENTUALE DI INCONTRI CON INVESTITORI AVENTI UN ESITO OPERATIVO

Numero

15

4823 PARTECIPANTI SELEZIONATI ALL'EVENTO ANNUALE PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DEL TERRITORIO

Numero

50

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1934</b>	<b>SVILUPPO DEL PROGETTO LANDING SPOT PER FAVORIRE IL PRIMO INSEDIAMENTO DI IMPRESE, FONDI DI INVESTIMENTO E STARTUP</b>
------------------------------	-------------	--

Nel 2026, 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 Land in Bo, inaugurato a novembre 2025, che consiste nella messa a disposizione di spazi e servizi, finalizzati a facilitare il primo insediamento di imprese, startup, fondi di investimento di rilevanza strategica. Tale azione mira inoltre a valorizzare il potenziale del Tecnopolo DAMA 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 Land in Bo 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
4824 PERCENTUALE DI OCCUPAZIONE DEGLI SPAZI DISPONIBILI	Numero	25
4825 NUMERO DI CANDIDATURE PERVENUTE	Numero	25

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1935</b>	<b>RAFFORZAMENTO DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA PROMOZIONE DELL'ATTRATTIVITÀ DELL'ECOSISTEMA BOLOGNESE</b>
------------------------------	-------------	---

Nel 2026, 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, quali quelle con l'Università della Virginia (UVA) e la Darden School of Business, con il Governo metropolitano di Tokyo, con il Comune di San Sebastian e la Città di Buenos Aires, 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 2026, 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 e CoBO.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4775 PARTECIPAZIONE A ATTIVITÀ DI EUROCITIES - I&A&A&A&E WG CON ESITI OPERATIVI	Numero	2
4826 INCONTRI CON I REFERENTI DEL GOVERNO DI TOKYO PER DEFINIRE ATTIVITÀ CONGIUNTE PER LE STARTUP	Numero	2
4827 ELABORAZIONE CONGIUNTA CON UVA DI LINEE GUIDA PER IL CENTRO DELLE URBAN CHALLENGES	Data	30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

247

**NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE**

Obiettivo Performance

1936

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

Per il 2026 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 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

4828	SOGGETTI BENEFICIARI DEL SERVIZIO ATTRAVERSO I COLLOQUI	Numero	100
4829	SOGGETTI BENEFICIARI CHE ATTIVANO IL SUPPORTO PER LA STESURA DEL BMC/BUSINESS PLAN	Numero	15
4830	PERCENTUALE INCREMENTO DEI COLLOQUI NEGLI SPORTELLI TERRITORIALI DELLA PIANURA	Numero	10

Obiettivo Performance

1937

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

Nel 2026 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 2026, 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 2026, 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

4781	STUDENTI E STUDENTESSE COINVOLTI NEGLI INCONTRI DI ANIMAZIONE	Numero	70
4782	PERSONE COINVOLTE NEGLI EVENTI.	Numero	70
4783	EVENTI FORMATIVI/INFORMATIVI SUL TERRITORIO METROPOLITANO ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SOGGETTI.	Numero	3

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1938</b>	<b>CONSOLIDAMENTO DEL PREMIO BARRESI PER VALORIZZARE LE IMPRESE GIOVANI E SOSTENIBILI.</b>
------------------------------	-------------	--

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 2026, 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
4784 REVISIONE DELL'AVVISO PUBBLICO AL FINE DI PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE CON ALTRE POLITICHE DELL'ENTE	Data	31/12/2026
4785 PUBBLICAZIONE E GESTIONE DELL'AVVISO PUBBLICO.	Data	31/12/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1939</b>	<b>PROMOZIONE DELLA NASCITA, SVILUPPO E ATTRAZIONE DI START-UP INNOVATIVE</b>
------------------------------	-------------	---

Nel quadro delle azioni di BIS, anche capitalizzando l'importante esperienza di CTE COBO, a partire dal 2026 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
4786 PARTECIPAZIONE A UN EVENTO INTERNAZIONALE DI PROMOZIONE DELL'ECOSISTEMA DELLE START-UP	Data	31/12/2026
4787 NUMERO DI STARTUP INNOVATIVE COINVOLTE IN ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE	Numero	4

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

248

ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Obiettivo Performance

1904

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

4704	PERCENTUALE INCONTRI DEL TAVOLO CON ESITO OPERATIVO	Numero	75
4722	PERCENTUALE DELLE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVE COINVOLTE IN UN EVENTO PUBBLICO SU TEMATICHE TRATTATE DAL TAVOLO.	Numero	75
4723	PERCENTUALE DEI COMUNI COINVOLTI NELLE ATTIVITÀ DEL TAVOLO	Numero	30
4724	PERCENTUALE DI HUB URBANI E DI PROSSIMITÀ SUPPORTATI SUL TOTALE	Numero	50
4992	INDIVIDUAZIONE DI LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DI UN PROGRAMMA METROPOLITANO PER L'ECONOMIA DI PROSSIMITÀ.	Data	30/10/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance 1905 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 2026 è di proseguire, con dialogo costante e incontri strutturati, con il Tavolo metropolitano di coordinamento dei Suap.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4728 PERCENTUALE DEI COMUNI COINVOLTI NELLE ATTIVITÀ DEL TAVOLO DI COORDINAMENTO SUAP.	Numero	50
4729 PERCENTUALE DEGLI INCONTRI AVENTI ESITI OPERATIVI	Numero	90
4991 PERCENTUALE DI RISPOSTE RESE AI QUESITI POSTI DAI SUAP NELL'AMBITO DELL'INCONTRO DEL TAVOLO.	Numero	70

## Obiettivo operativo 249 IL TALENTO COME RISORSA DI CRESCITA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

### Obiettivo Performance 1950 ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI A ELEVATA SPECIALIZZAZIONE DI CONOSCENZE E COMPETENZE

Bologna for Talent supporta il rafforzamento e l'innovazione del sistema economico, sviluppando azioni e servizi per favorire l'attrazione e la retention di talenti a elevata specializzazione e iniziative per promuovere l'area come destinazione in cui lavorare e vivere verso talenti nazionali e internazionali. Agisce come soggetto facilitatore e attivatore dell'attrazione, in sinergia con mondo economico, sistema universitario, Its e Afam, all'interno del sistema definito dalla L.R. n.2/2023. Si rivolge a imprese, centri di ricerca, 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 e inserirsi nel contesto locale. Per l'anno 2026, il servizio svilupperà azioni per rafforzare l'accompagnamento. e la retention nel territorio di talenti nazionali e internazionali, la relazione con le imprese, per affrontare criticità in questo ambito come il tema dell'abitare e la collaborazione con la rete di stakeholder, a partire dall'UniBo e dall'Associaz. Almae Matris Alumni, oltre che con RER e ART-ER, e sviluppandone di nuove come con la Bologna Business School e con altre realtà internazionali impegnate su questa attività. Bologna for Talent è un servizio di BIS. Parte delle attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune sviluppo economico, imprese, occupazione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4835 IMPRESE BENEFICIARIE DEL SERVIZIO	Numero	10
4836 PERSONE BENEFICIARIE DEL SERVIZIO	Numero	15
4837 AVVIO DI UNA PROGETTUALITÀ SUL TEMA "ABITARE PER I TALENTI"	Data	31/12/2026
4838 STUDENTI/ESSE INTERNAZIONALI COINVOLTI NELLE ATTIVITÀ DEL SERVIZIO	Numero	20

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

250

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

Obiettivo Performance

1940

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. 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

4790 REALIZZAZIONE ATTIVITÀ LABORATORIALI

Numero

2

4839 IMPRESE BENEFICIARIE DELLE ATTIVITÀ DI SPORTELLO

Numero

7

4840 IMPRESE RAGGIUNTE DALLE AZIONI DI INFORMAZIONE E DISSEMINAZIONE

Numero

50

Obiettivo Performance

1941

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

Città metropolitana, nel quadro delle azioni a supporto della digitalizzazione e della valorizzazione del Tecnopolo DAMA, coordina CTECOBO, Casa delle Tecnologie Emergenti Comune di Bologna nella sua versione "2.0". Valorizzando la rete di partner e i risultati delle azioni realizzati nel triennio precedente, CTECOBO declina gli obiettivi di Città della Conoscenza e supporta la diffusione della cultura dell'innovazione, della transizione digitale e delle nuove tecnologie verso imprese, cittadine e cittadini e pubblica amministrazione del territorio affinché possano orientarsi in modo compiuto e individuarne le opportunità. Attraverso CTECOBO, si realizzano iniziative mirate di networking tra startup, imprese e fondi. Le azioni di sviluppo dell'innovazione digitale operano nell'ambito di BIS Bologna Innovation Square e sono attuate nel quadro dell'Ufficio Comune Sviluppo economico imprese e occupazione CM-CoBo con il sostegno delle risorse PN Metro.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4842 IMPRESE PARTECIPANTI ALLE AZIONI DI DISSEMINAZIONE, INFORMAZIONE, NETWORKING E MATCHMAKING.

Numero

40

4843 AVVIO NUOVO PIANO OPERATIVO - CTECOBO

Data

30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

### Obiettivo Performance 1942 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. Anche grazie all'Advisory Board, composto da attori dell'innovazione territoriali e nazionale, BIS 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 (innovativa). 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
4799 PROGETTI DI SISTEMA SUPPORTATI	Numero	1
4844 PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DEGLI ADVISOR NAZIONALI AGLI INCONTRI DEL BOARD	Numero	50
4845 PARTECIPANTI TOTALI ALLE INIZIATIVE E ATTIVITÀ OSPITATE NELLA SEDE BIS LIBER PARADISUS	Numero	200
4846 PERSONE FISICHE PARTECIPANTI AGLI EVENTI STRATEGICI PER L'ECOSISTEMA	Numero	300

### Obiettivo Performance 1943 COORDINAMENTO 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, coordinano le attività di clubPRO, lo strumento che sviluppa lo scambio e il dialogo tra le imprese eccellenti e l'Amministrazione, luogo di condivisione delle principali linee strategiche che si intrecciano con temi d'interesse per le imprese e i loro lavoratori. L'ufficio comune ha inoltre sviluppato, nel 2025, un modello di coordinamento del sistema delle reti di impresa attive nel territorio metropolitano (ClubPro, Board di Insieme Per il Lavoro, Carta metropolitana della Logistica Etica, Capo D, SmartBO). Nel corso del 2026 si intende consolidare il metodo di lavoro di ClubPro, anche in dialogo con il nuovo Piano Strategico, e mettere a regime l'attività del coordinamento reti di imprese.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4847 COORDINAMENTO RETI DI IMPRESA: MESSA A SISTEMA DEL MODELLO	Data	31/12/2026
4848 RETI DI IMPRESE E PIANO STRATEGICO: DEFINIZIONE DI MODALITÀ DI CORRELAZIONE	Data	31/05/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2026**

**Obiettivo Performance**

**1944**

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

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 2026, 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

4804	PERCENTUALE DI SPAZI COINVOLTI NEL CORSO DELL'ANNO NELLE ATTIVITÀ DEL FORUM SU TOTALE MAPPATI.	Numero	25
4805	INCONTRI DEL FORUM E DEL DIRETTIVO AVENTI ESITO OPERATIVO	Numero	5
4849	PERSONE RAGGIUNTE DAL PROGRAMMA DI EVENTI PUBBLICI CO-PROGETTATI CON IL FORUM	Numero	100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

252

LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo Performance

1945

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. 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 della attuale situazione di stagnazione economica. 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 2026 lo Sportello consoliderà la 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

4806 COLLOQUI EFFETTUATI PRESSO OCC

Numero

20

4807 NUMERO TAVOLI DI SALVAGUARDIA ATTIVATI

Numero

5

Obiettivo Performance

1946

MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

La Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna, attraverso l'Ufficio Comune, perseguono l'obiettivo di promuovere la qualità, la regolarità e la sicurezza del lavoro mediante la costruzione, l'aggiornamento e il monitoraggio dei Protocolli di Sito. Tali strumenti mirano a rendere i luoghi produttivi spazi generativi di lavoro di qualità e a contrastare il fenomeno dei cosiddetti working poor. Le finalità dei Protocolli sono perseguite attraverso la promozione congiunta, insieme alle imprese, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali, dell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché tramite l'applicazione e l'implementazione degli strumenti nazionali e regionali in materia di sicurezza sul lavoro e formazione dei lavoratori. I Protocolli prevedono inoltre impegni specifici in relazione ai singoli siti (ad esempio mobilità, welfare, uguaglianza, in raccordo con il Piano per l'Uguaglianza del Comune di Bologna). Nel 2026 l'obiettivo è proseguire l'attuazione e il monitoraggio degli impegni assunti e valutare l'eventuale definizione di nuovi accordi, anche per nuovi siti. Attività svolte nel quadro del PN Metro Plus.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4809 MONITORAGGIO PROTOCOLLI DI SITO DI FIERA, AEROPORTO, AUTOSTAZIONE, INTERPORTO, GRAND TOUR, SHOPVILLE E CAAB E DEL PROTOCOLLO APPALTI

Numero

3

4851 MONITORAGGIO E APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO APPALTI

Numero

1

4852 NUMERO INCONTRI PROPEDEUTICI ALL'AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance

1947

## MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

Nel 2022 è stata approvata e sottoscritta da oltre 30 soggetti, tra Enti locali, organismi di vigilanza, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, la Carta Metropolitana per la Logistica. La Carta costituisce uno strumento di regolazione condivisa, finalizzato a promuovere interventi coordinati su un settore strategico dal punto di vista economico e caratterizzato da rilevanti criticità in termini di qualità, regolarità e sicurezza del lavoro. Il documento individua un sistema di principi, impegni e standard operativi la cui attuazione è demandata alla collaborazione tra i soggetti firmatari e le imprese del settore logistico che intendono aderire alla Carta. A supporto dell'implementazione è previsto un dispositivo dedicato di governance, attuazione e monitoraggio, con funzioni di verifica dell'adesione agli impegni assunti e di qualificazione delle imprese aderenti (Comitato Metropolitan per la Logistica Etica). Nel 2026 l'obiettivo è consolidare i processi di implementazione della Carta, rafforzare le attività di monitoraggio degli impegni anche in connessione con la Regione Emilia Romagna, con particolare riferimento alle imprese già aderenti, e potenziare le azioni di diffusione e promozione dello strumento.

### Codice e descrizione indicatore

### Unità di misura

### Obiettivo

4810 ANALISI IMPATTO DEI SOGGETTI ADERENTI ALLA CARTA

Data

31/12/2026

4811 INCONTRI DI DISSEMINAZIONE E PROMOZIONE DELLA CARTA

Numero

2

4812 INCONTRI COMITATO METROPOLITANO PER LA LOGISTICA ETICA.

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

TURISMO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

151

TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

Obiettivo Performance

1907

DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ TURISTICHE PER L'ANNO 2027

Il Programma delle attività turistiche del Territorio Turistico Bologna-Modena è lo strumento fondamentale per l'attuazione delle strategie di sviluppo turistico e prevede l'approvazione 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. Il PPCT 2027 è già stato approvato nel 2025 cogliendo tempestivamente la possibilità di una programmazione pluriennale introdotta in itinere dalla RER. Il PTPL 2027 sarà oggetto di approvazione nel corso del 2026.

L'obiettivo rientra nel piano di lavoro 2026 dell'ufficio comune turismo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4732 APPROVAZIONE PTPL 2027 DEL TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA-MODENA

Data

31/12/2026

4733 DIGITALIZZAZIONE PRESENTAZIONE DOMANDE PTPL 2027

Data

30/11/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2026**

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

### Obiettivo Performance **1908** 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. Dal 2024 un apposito bando è riservato ai progetti in area metropolitana curato direttamente da Città metropolitana. Bologna Estate propone inoltre una selezione di iniziative degli enti locali proposte dai Distretti culturali. Per il 2026 Città metropolitana riserverà particolare attenzione a sostenibilità e accessibilità nella selezione dei progetti. L'obiettivo rientra nel piano di lavoro 2026 dell'ufficio comune turismo

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4711 PUBBLICAZIONE AVVISO PUBBLICO BOLOGNA ESTATE	Data	30/06/2026
4734 INSERIMENTO IN DOMANDA DI UNA CHECKLIST DEDICATA ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DEI PROGETTI	Numero	1

### Obiettivo Performance **1909** 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. L'obiettivo rientra nel piano di lavoro 2026 dell'ufficio comune turismo

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4712 ENTI PUBBLICI E SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI NEGLI INCONTRI DI ALLINEAMENTO.	Numero	10

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo operativo 253 QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

### Obiettivo Performance 1910 PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO E DEI CAMMINI

Nell'ambito delle politiche di collaborazione con i territori limitrofi per una comune promozione turistica, la Città metropolitana si propone la qualificazione dell'offerta attraverso la promozione dei Cammini e del cicloturismo, due segmenti in crescita e di forte interesse per gli sviluppi del territorio. Per quanto pertiene ai Cammini, in particolar modo in considerazione della fragilità dell'Appennino, ci si propone di rafforzare il supporto ai territori attraverso l'adesione a accordi operativi, con focus sulla sostenibilità. 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. L'obiettivo rientra nel piano di lavoro 2026 dell'ufficio comune turismo

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4714	ATTIVAZIONE PROCESSO DI GESTIONE NUOVO CAMMINO	Data	31/12/2026
4737	APPROVAZIONE CONVENZIONE GESTIONE CAMMINO VIA DEGLI DEI	Data	31/12/2026
4738	APPROVAZIONE CONVENZIONE GESTIONE CAMMINO VIA DELLA LANA E DELLA SETA	Data	31/12/2026
4739	APPROVAZIONE CONVENZIONE GESTIONE CAMMINO VIA MATER DEI	Data	31/12/2026

### Obiettivo Performance 1911 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. L'obiettivo rientra nel piano di lavoro 2026 dell'ufficio comune turismo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4740	SOGGETTI/ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA COINVOLTI NEL TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO.	Numero	5
------	---	--------	---

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

Obiettivo operativo

152

FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1906

SISTEMA APPENNINO: PROGRAMMA DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER LA MONTAGNA METROPOLITANA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4730 MONITORAGGIO PROGETTI IN COLLABORAZIONE CON REGIONE EMILIA-ROMAGNA ED ART-ER

Data

31/12/2026

Obiettivo Performance

1913

STAMI "APPENNINO BOLOGNESE: PER UN SISTEMA MONTUOSO PIÙ SOSTENIBILE, PIÙ ATTRATTIVO E PIÙ INCLUSIVO"

Le Strategie territoriali per le aree montane e interne (Stami, azione 5.2.1 del Programma regionale Fesr 2021-2027) mirano allo sviluppo delle aree montane e interne, che riscontrano dinamiche diffuse di spopolamento e di minor crescita economica e occupazionale, di vulnerabilità ambientale e infrastrutturale, di carenza di servizi, attraverso la valorizzazione delle risorse disponibili, progetti innovativi capaci di cogliere le potenzialità dei territori e le capacità delle comunità e dei giovani del luogo, un investimento sui servizi di prossimità. Le Stami sono un'azione di gestione a più livelli che coinvolge la Regione, gli enti locali e le rappresentanze economiche e sociali in rete tra loro, che condividono risorse e impegni e perseguono le finalità dei singoli territori. L'obiettivo è mettere al centro il valore della prossimità e la ricucitura delle distanze territoriali, per ridurre gli squilibri e sostenere maggiormente i luoghi dove è più acuta la sofferenza demografica, sociale ed economica. La Città metropolitana, individuata come referente politico, svolge un ruolo di coordinamento nella definizione della Strategia "Appennino bolognese: per un sistema montuoso più sostenibile, più attrattivo e più inclusivo" che riguarda 15 Comuni per 22 interventi complessivi relativi alle tematiche: - riqualificazione edifici e spazi - digitale - sociale infrastrutture e servizi - impianti sportivi. Il finanziamento complessivo della STAMI su base regionale è pari ad eu 17.821.871,50

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4731 RELAZIONE SEMESTRALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELL'INVESTIMENTO TERRITORIALE INTEGRATO.

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance

### 1920 SPRING SCHOOL BRASIMONE

La Spring School Brasimone è un programma sperimentale di open innovation realizzato da Città metropolitana e Comune di Bologna, in collaborazione con ENEA, rivolto a startup e gruppi di ricerca nazionali e internazionali, per rafforzare il ruolo dell'Appennino bolognese come polo di eccellenza per la ricerca applicata e l'innovazione tecnologica. L'Obiettivo della Spring School Brasimone è rafforzare il legame tra ricerca di frontiera e nuova imprenditorialità, valorizzando le eccellenze scientifiche presenti e il territorio. La partecipazione avviene attraverso una selezione pubblica rivolta a startup e a gruppi di ricerca, purché operanti in ambiti coerenti con le sfide tecnologiche prioritarie individuate da ENEA: ingegneria sperimentale, economia circolare e sostenibilità dei sistemi produttivi. La partecipazione alla Spring School Brasimone prevede, attività di open innovation, workshop tematici, l'accesso a infrastrutture, laboratori e impianti di ENEA coinvolti nelle attività di ricerca, sviluppo e innovazione, oltre ad opportunità di networking e scoperta del territorio. Startup e gruppi di ricerca avranno l'opportunità di partecipare a un percorso intensivo finalizzato allo sviluppo e alla validazione di soluzioni tecnologiche avanzate, alla realizzazione di proof of concept e alla creazione di collaborazioni strutturate tra ricerca pubblica e impresa. L'iniziativa è realizzata nell'ambito del progetto PUI-PNRR.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4742 REALIZZAZIONE SELEZIONE SPRING SCHOOL BRASIMONE

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

Obiettivo operativo 254 UN NUOVO SISTEMA CULTURALE METROPOLITANO

Obiettivo Performance 1900 PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI

Si consolidano nel corso del 2026 le progettualità che identificano la dimensione metropolitana della promozione culturale: Festival Narrativo del paesaggio, rete dei teatri metropolitani, rete museale diffusa, rete dei Cimiteri storici e monumentali, Deco metropolitane, programmazione di Bologna Estate. Si stabilizzano inoltre le collaborazioni con il teatro Comunale di Bologna e la sua Filarmonica.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4688 INCONTRI DI COPROGETTAZIONE FESTIVAL DEL PAESAGGIO.	Numero	3
4691 SVILUPPO DI UNA PROGRAMMAZIONE UNITARIA TRA TEATRO COMUNALE DI BOLOGNA, SCUOLA DELL'OPERA E FILARMONICA	Numero	1

Obiettivo Performance 1901 GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA

La governance del sistema culturale metropolitano, organizzato per Distretti culturali, viene potenziato introducendo, nel 2026, a fianco delle azioni di valorizzazione della rete museale, del "tavolo biblioteche", della rete dei teatri metropolitani, la nuova azione di sviluppo di progetti di welfare culturale, in collaborazione con il settore istruzione e sviluppo sociale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4693 REALIZZAZIONE PROGETTI DISTRETTUALI DI WELFARE CULTURALE	Numero	6

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

255

MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA

Obiettivo Performance

1899

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 2026 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

4685 REALIZZAZIONE DI EVENTI E PROGETTI

Numero

10

4686 VALORIZZAZIONE DELLE COLLEZIONI

Numero

10

4687 REALIZZAZIONE DI LABORATORI DIDATTICI

Numero

200

4690 CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA PER UTILIZZO NUOVA LOCANDA

Data

31/10/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

1948

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 2026 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 2026 READI svilupperà inoltre un'attività di supporto e orientamento specifico dedicato a imprenditrici e aspiranti tali. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4813	DEFINIZIONE DI UN PROGRAMMA DI ORIENTAMENTO PER IMPRENDITRICI E ASPIRANTI TALI.	Data	30/06/2026
4814	INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE AVENTI ESITO OPERATIVO	Numero	2
4815	IMPRENDITRICI COINVOLTE IN UN INCONTRO PUBBLICO SU IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE	Numero	10
4816	NUMERO DI SOGGETTI RAGGIUNTI DALLE AZIONI DI COMUNICAZIONE DI READI	Numero	100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 227 **PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA**

**Obiettivo Performance** 2036 **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI**

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5012 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo** 2 **PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA**

**Obiettivo Performance** 2023 **MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4999 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

2001

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4970 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## LA GOVERNANCE TERRITORIALE

**Obiettivo operativo** 174 **PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA PIANO OPERATIVO FSC 2014-2020 DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**Obiettivo Performance** 1925 **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.

La finalità dell'azione è assicurare una gestione efficace, trasparente e coordinata delle risorse del PSC, garantendo 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. L'obiettivo è assicurare un presidio stabile dei processi di attuazione attraverso un coordinamento tecnico-amministrativo efficiente fra tutti i soggetti coinvolti.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4747 ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC	Numero	1
4748 SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO PER LE ATTIVITÀ RELATIVE AL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2026
4749 ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E INDIRIZZO DEI REFERENTI DEL SUPPORTO TECNICO ALL'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI.	Data	31/12/2026
4750 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	31/12/2026

**Obiettivo operativo** 245 **ALLEANZE TRA CITTA'**

**Obiettivo Performance** 1926 **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 realizzare un monitoraggio degli accordi in corso per valutare lo stato di attuazione delle collaborazioni.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4751 ACCORDI TRA CITTÀ: MONITORAGGIO STATO DI ATTUAZIONE	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00015 Settore Pianificazione territoriale

GOVERNO DEL TERRITORIO

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

Obiettivo Performance 1817 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

4425	COORDINAMENTO TAVOLI TECNICI, ATTUAZIONE E SUPPORTO AI COMUNI PER ACCORDI TERRITORIALI VIGENTI E NUOVI	Numero	7
4426	FORMULAZIONE DI PARERI DI CONFORMITA' URBANISTICA E TERRITORIALE IN SEDE DI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI E VALUTATIVI AMBIENTALI	Numero	30
4575	DEFINIZIONE (SI INTENDE "CHIUSURA DEL TAVOLO TECNICO" CHE AVVIENE MEDIANTE NOTA FORMALE INVIATA VIA PEC) DEI CONTENUTI DEI NUOVI ACCORDI TERRITORIALE IN SEDE DI FORMAZIONE DEI PUG	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

**Obiettivo Performance** 1820 **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
4433 MONITORAGGIO SUL SITO DELL'AREA DELL'ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE	Data	31/12/2026
4434 PUBBLICAZIONE ANNUALE DEI MOSAICI DEI PIANI URBANISTICI COMUNALI IN MODALITA' OPEN DATA	Data	31/12/2026
4435 FORMULAZIONE DI VALUTAZIONI URBANISTICHE E AMBIENTALI NELL'AMBITO DELL'ITER DI APPROVAZIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI	Numero	20

**Obiettivo operativo** 233 **LA GESTIONE DEL FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E LA GESTIONE DEI PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE**

**Obiettivo Performance** 1819 **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
4429 ATTIVITA' DI SUPPORTO E COORDINAMENTO PER LE OFFICINE METROPOLITANE DI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2026
4430 REPORT ANNUALE FONDO PEREQUATIVO	Numero	1
4431 STUDI DI FATTIBILITA' SU AMBITI DI RIGENERAZIONE URBANA	Numero	2
4432 ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'EMANAZIONE BANDO PROGRAMMI METROPOLITANIDI RIGENERAZIONE	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 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** 1815 **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
4422 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI	Numero	1

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 227 **PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA**

**Obiettivo Performance** 2037 **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI**

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5013 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 2024 MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5000 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo 177 SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance 2002 ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4971 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

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

#### Obiettivo Performance 1818 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
4427 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE BANDO PERIFERIE	Numero	2
4428 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA	Data	31/12/2026

## IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

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

#### Obiettivo Performance 1816 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
4423 AGGIORNAMENTO TEMATICHE SPECIFICHE SU CONSUMO DI SUOLO E TERRITORIO RURALE	Numero	1
4424 AGGIORNAMENTO ANNUALE DEI DATI CONSUMO DI SUOLO	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00017 Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

WELFARE E SALUTE: UNA COMUNITA' SOCIALMENTE RESPONSABILE

Obiettivo operativo 104 WELFARE E SALUTE

Obiettivo Performance 1825 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 promuove iniziative volte a promuovere la salute mentale nell'ottica di promozione del benessere di comunità, in collaborazione con soggetti istituzionali e ETS. Le attività si articolano in due principali ambiti. Il primo riguarda il progetto SOSTengo!, che sostiene e valorizza l'amministrazione di sostegno (L. 6/2004), con particolare attenzione alle situazioni di disagio psichico. Il progetto, basato su una partnership pubblico-Terzo Settore coordinata dall'Istituzione, offre supporto ad amministratori di sostegno volontari e familiari attraverso sportelli informativi, gestione dell'albo metropolitano degli AdS e attività formative. Il secondo ambito è la collaborazione con le Ausl di Bologna per la valorizzazione del ruolo degli Esperti in Supporto tra Pari (ESP) nei servizi di salute mentale, in linea con le indicazioni dell'OMS. In questo contesto, l'Istituzione partecipa al progetto europeo Mental Health Together (MENTOR), in partnership con l'Università di Padova e il Centre of Mental Health di Berlino. I risultati attesi sono il rafforzamento delle competenze degli amministratori di sostegno e il miglioramento delle opportunità di coinvolgimento degli ESP nei servizi di salute mentale. Tra gli output previsti figurano corsi di formazione e incontri di sensibilizzazione per AdS e la realizzazione di una conferenza internazionale sui risultati del progetto MENTOR.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4494	PROGETTO SOSTENGO!: REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE/FORMAZIONE RIVOLTI AL TERRITORIO METROPOLITANO	Numero	3
4495	REALIZZAZIONE DI UNA CONFERENZA INTERNAZIONALE NELL'AMBITO DEL PROGETTO EUROPEO MENTOR	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

**Obiettivo Performance** 1838 SUPPORTO AL PROCESSO DI COSTITUZIONE DELLA NUOVA GOVERNANCE DEL SISTEMA SOCIALE E SOCIO-SANITARIO

Nell'ambito delle politiche sociali e sociosanitarie, verranno realizzate azioni di sistema finalizzate a innovare i servizi locali e a promuovere l'equità delle opportunità per tutta l'area metropolitana bolognese. Tali finalità saranno perseguite con la condivisione continua tra Enti Locali e Aziende Sanitarie, che a livello tecnico avviene attraverso gli incontri dell'Ufficio di Supporto alla CTSSM e a livello politico attraverso le sedute della CTSSM, organizzate dalla Struttura Tecnica Metropolitana. Attraverso la programmazione, l'organizzazione e la conduzione di questi incontri viene condivisa la redazione di regolamenti, protocolli, linee di indirizzo e la realizzazione di iniziative formative e di approfondimento sulle tematiche individuate congiuntamente dagli Enti Locali e dalle Aziende sanitarie dell'area metropolitana bolognese.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4499	DEFINIZIONE NUOVA CONVENZIONE STRUTTURA TECNICA METROPOLITANA	Data	31/12/2026
4500	DEFINIZIONE PROGETTO MAPPATURA DISUGUAGLIANZE SOCIALI CITTA' METROPOLITANA	Data	31/12/2026
4501	REALIZZAZIONE DOCUMENTO DI INDIRIZZO PROGRAMMAZIONE SOCIOSANITARIA	Data	31/12/2026

**Obiettivo operativo** 236 INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA, POLITICHE A FAVORE DI ANZIANI E PERSONE CON DISABILITA'

**Obiettivo Performance** 1826 POLITICHE PER ANZIANI, DISABILI E I LORO CAREGIVER

La condivisione tra Enti Locali e Aziende Sanitarie nelle sedute dell'Ufficio di Supporto alla CTSS Metropolitana permette di confrontarsi in modo congiunto a livello tecnico su tutte le tematiche di interesse segnalate dai partecipanti. Attraverso il confronto in queste sedute, possono essere definiti gruppi di lavoro che hanno il mandato di realizzare indirizzi comuni, schemi tipo o accordi di ambito metropolitano; possono inoltre essere realizzati approfondimenti tecnici che permettono la ripartizione delle risorse dei fondi e il monitoraggio sul loro utilizzo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4458	REALIZZAZIONE MONITORAGGIO ANDAMENTO BANDO MOBILITA' CASA LAVORO PER PERSONE CON DISABILITA'	Data	31/12/2026
4502	DEFINIZIONE RIPARTO FONDO REGIONALE NON AUTOSUFFICIENZA	Data	31/12/2026
4503	DEFINIZIONE ACCORDO METROPOLITANO OTAP	Data	31/12/2026
4504	DEFINIZIONE SCHEMA CONVENZIONE GOVERNO CONGIUNTO INTERVENTI SOCIOSANITARI	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

237

CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO

Obiettivo Performance

1839

SUPPORTO ALLA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO

Nell'ambito del Coordinamento metropolitano delle politiche di contrasto alla povertà e del gruppo di lavoro con il Servizio Sociale Territoriale verranno realizzate:- raccolta e analisi dei dati sulle misure di contrasto alla povertà implementate a livello nazionale e locale, che confluiscono nella redazione di uno o più report- analisi qualitativa dell'impatto delle misure di contrasto alla povertà in collaborazione con l'Università di Bologna- supporto ai territori sull'attuazione delle misure nazionali di contrasto alla povertà in particolare dell'"Assegno di Inclusione" attraverso incontri di coordinamento, formazione e approfondimento- monitoraggio dell'attuazione delle "Linee operative per la collaborazione tra servizi sociali e sanitari per l'attuazione dell'Assegno di inclusione nel territorio della Città metropolitana" Nell'Ambito del Fondo di comunità saranno realizzate azioni di coordinamento su:- rafforzamento e sviluppo del Progetto Un Piatto per tutti, volto al miglioramento del sistema di raccolta e distribuzione di beni di prima necessità e il supporto alle reti distrettuali di contrasto alla povertà- revisione del sito del Fondo di comunità metropolitano, dell'identità visiva e attuazione di una campagna di comunicazione- redazione Report di rendicontazione emergenza alluvione- attuazione percorso di accompagnamento per la valutazione delle attività del Fondo e suo posizionamento strategico- redazione del Report annuale complessivo delle attività svolte

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4505 REDAZIONE REPORT ANNUALE ATTIVITA' DEL FONDO DI COMUNITA' METROPOLITANO

Data

31/12/2026

4507 REDAZIONE REPORT ANNUALE DATI MISURE CONTRASTO ALLA POVERTA'

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

238

SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Obiettivo Performance

1840

SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Il rafforzamento del Coordinamento metropolitano infanzia e adolescenza sarà realizzato attraverso un rinnovato assetto dei suoi componenti e il loro coinvolgimento nella definizione dell'identità, delle modalità di lavoro condivise e delle priorità annuali. L'azione dei referenti dei diversi segmenti del sistema assumerà così un carattere sistemico, contribuendo allo sviluppo di politiche integrate, nel rispetto delle prerogative di ciascun nodo. Sono previsti incontri con cadenza bimestrale; primo obiettivo comune sarà il contributo alla stesura del Piano Metropolitano Adolescenze. L'ascolto delle giovani generazioni, elemento centrale per la costruzione di politiche efficaci, sarà promosso attraverso le attività a loro rivolte, utilizzate non solo come strumenti di supporto, ma anche come occasioni di confronto e coprogettazione. Il sostegno all'integrazione avverrà mediante azioni di formazione specifica per target, finalizzate a rafforzare competenze e visioni comuni tra gli attori del sistema, e attraverso ulteriori occasioni di lavoro e programmazione congiunta tra operatori di differenti ambiti. Nel 2026 sarà avviato il coordinamento dei Centri per le Famiglie, da estendere successivamente agli operatori dei Servizi Sociali per i Minori. Il rafforzamento del sistema di accoglienza, cura e tutela sarà sviluppato in raccordo tra servizi sociali e sanitari e comunità di accoglienza per minori e madri con bambini, attraverso incontri di coordinamento e momenti formativi congiunti

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4520	REPORT DEI PERCORSI REALIZZATI CON I RAGAZZI E LE RAGAZZE SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA	Numero	1
4521	REPORT DEI PERCORSI REALIZZATI CON I RAGAZZI E LE RAGAZZE SULLA PROMOZIONE DEL BENESSERE	Numero	1
4522	REPORT CONCLUSIVO DEL PERCORSO FORMATIVO "TRAIETTORIE ADOLESCENTI" RIVOLTO AI PROFESSIONISTI DEL SISTEMA SOCIALE, SANITARIO, EDUCATIVO E SCOLASTICO METROPOLITANO	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

259

PIANO ADOLESCENTI METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1841

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

Per la costruzione del Piano verranno realizzati 8 percorsi partecipativi dedicati ai preadolescenti ed agli adolescenti (1 per Distretto e 1 Metropolitano), occasioni di ascolto e confronto degli adulti del contesto (sia all'interno del Coordinamento Infanzia Adolescenza che in altri percorsi), l'avvio e lo sviluppo del Progetto Scuole Aperte Metropolitane (Istituzione dei luoghi della governance metropolitana e distrettuali del progetto, avviso di coprogettazione, sviluppo dei tavoli di coprogettazione, governo, coordinamento e gestione economico - finanziaria del progetto stesso).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4518 REALIZZAZIONE REPORT CONCLUSIVO DEL PERCORSO PARTECIPATIVO RIVOLTO ALLE GIOVANI GENERAZIONI

Data

31/12/2026

4519 PUBBLICAZIONE AVVISO DI COPROGETTAZIONE SCUOLE APERTE

Data

31/12/2026

Obiettivo operativo

260

SOSTEGNO DEI CAREGIVER

Obiettivo Performance

1842

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

Tra le azioni di integrazione a carattere sociosanitario, Città metropolitana garantisce il coordinamento intermedio a livello metropolitano attraverso l'attivazione e il consolidamento di sedi strutturate di confronto finalizzate alla definizione e all'implementazione di procedure omogenee di presa in carico delle/dei caregiver, con particolare riferimento ai/alle giovani caregiver, assicurando equità e uniformità nell'accesso ai servizi sul territorio metropolitano. Città metropolitana monitora la programmazione delle risorse e le progettualità di sostegno rivolte alle/ai caregiver attive a livello locale, favorendo il rafforzamento e la sistematizzazione delle modalità di lavoro congiunto tra gli Enti Locali e le Aziende Sanitarie di Bologna e Imola.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4523 DEFINIZIONE INDIRIZZI A LIVELLO METROPOLITANO PER LA PRESA IN CARICO CAREGIVER E GIOVANI CAREGIVER

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

261

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

Obiettivo Performance

1843

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

In collaborazione con l'UNAR (ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), l'Ente intende realizzare un evento in occasione della Giornata Internazionale contro le Discriminazioni, volto alla promozione di azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni etnico-razziali, di origine, provenienza e religiose. L'iniziativa prevede il coinvolgimento di Enti Locali, enti del Terzo Settore e altri stakeholder istituzionali e territoriali, e si inserisce nel quadro delle attività finalizzate all'attuazione delle politiche di contrasto alle discriminazioni, in coerenza con le finalità statutarie e la vocazione istituzionale dell'Ente. Attività previste: incontri di progettazione dell'evento, proposta con progetto definito ad UNAR, firma dell'accordo di Collaborazione tra Città metropolitana e UNAR, realizzazione evento, report sulla realizzazione con dati numerici di partecipazione di partecipanti diretti e indiretti.

Nell'ambito dell'attività di Promozione dell'insegnamento dell'italiano L2 saranno valorizzati:- incontri del Coordinamento metropolitano della programmazione dei corsi di lingua italiana, composto da enti locali, CPIA, enti attuatori di progetti finanziati con fondi ministeriali e regionali, con lo scopo di promuovere una programmazione congiunta dell'offerta formativa e orientare i cittadini di origine straniera all'iscrizione- aggiornamento della Banca Dati Online dei corsi di italiano promossi dal terzo settore; promozione dello strumento e gestione delle istruttorie relative alle domande di adesione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4513 AGGIORNAMENTO BANCA DATI ONLINE LINGUA ITALIANA COME L2

Data

31/12/2026

4524 ORGANIZZAZIONE EVENTO GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Numero

1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

262

INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI

Obiettivo Performance

1844

INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI

Al fine di promuovere l'integrazione tra politiche sanitarie e sociali per garantire la presa in carico integrata di adulti fragili proseguono le attività di definizione delle "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", anche in riferimento ai lavori del gruppo regionale per l'adeguamento ai criteri LEA 2017 per le strutture socio-sanitarie per la salute mentale attualmente in corso, sarà inoltre formalizzato il gruppo di lavoro sull'integrazione sociale e sanitaria per gli adulti fragili attraverso apposito atto di nomina. Inoltre saranno realizzati gli incontri del Coordinamento metropolitano dell'integrazione tra le politiche sociali, sanitarie e per il lavoro con il coinvolgimento degli Uffici di Piano distrettuali, Servizi Sociali Territoriali, le AUSL di Bologna e Imola e l'Agenzia Regionale per il lavoro con l'obiettivo di condividere la programmazione integrata delle azioni per la formazione e l'inserimento lavorativo finanziate con il Fondo Regionale Disabili e le modalità attuative sul territorio del Programma GOL Cluster 4. Al fine di promuovere la tenuta dell'inclusione sociale si procede alla progettazione, organizzazione e realizzazione di un seminario metropolitano, in collaborazione con l'Agenzia regionale per il lavoro e gli Enti Locali su lavoro e disabilità

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4525 RIDEFINIZIONE "LINEE DI INDIRIZZO PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI COMUNITÀ E DEL COORD. DELLE FUNZIONI SOCIALI E SANITARIE IN MATERIA DI SALUTE MENTALE E DIPENDENZE PATOLOGICHE PER LA POPOLAZIONE ADULTA ALLA LUCE DELLE INDICAZIONI RER

Data

31/12/2026

4526 ORGANIZZAZIONE SEMINARIO SU LAVORO E DISABILITA'

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

1845

SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO NEL QUADRO DEI PRINCIPI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Attività operative per realizzare l'obiettivo: progettazione e programmazione delle iniziative riconducibili all'obiettivo previste nell'a.s. 2026/27, tramite gli opportuni passaggi tecnici e politici con gli stakeholder metropolitani, e inserimento delle stesse nel "Piano annuale per la promozione del benessere scolastico-formativo e le competenze per la vita", e sua successiva approvazione con atto sindacale. Con riferimento alle azioni che prevedono finanziamenti a Istituti scolastici e Enti di formazione professionale, tra cui quelle che coinvolgono le scuole primarie (progetto Agenda 2030 delle bambine e dei bambini) e quelle per il contrasto di stereotipi e discriminazioni di genere (Strategia ECCO!), pubblicazione dei relativi avvisi e delle determine di assegnazione, con sviluppo delle attività durante l'anno scolastico. Ideazione e sviluppo del progetto del Festival della Cultura tecnica 2026 in raccordo con i partner metropolitani, regionali e nazionali; uscita della call; definizione del programma delle iniziative con attivazione dei territori, assistenza tecnica ai soggetti organizzatori, raccolta delle proposte; promozione e realizzazione della rassegna in periodo autunnale. Prosecuzione dei percorsi di ricerca -azione pilota e completamento alla stesura della Strategia metropolitana per l'educazione allo sviluppo sostenibile "Formiche Verdi" in collaborazione con il MASE e presentazione pubblica della stessa.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4528 AVVIO ATTIVITA' RETE ECCO! A.S.2026/2027 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

Data

31/12/2026

4529 REALIZZAZIONE DEL FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2026

Data

31/12/2026

4536 DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA METROPOLITANA PER L'EDUCAZIONE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE "FORMICHE VERDI"

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

**Obiettivo Performance**    **1846**    **SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO**

In materia di diritto allo studio, la Città metropolitana svolge funzioni relativamente a: trasporto scolastico, assistenza autonomia alunni con disabilità scuole secondarie secondo grado e borse di studio. In merito alle prime 2 azioni, con riferimento a Delibere di Giunta Regionali e a rilevazioni regionali e a seguito di istruttoria, sono erogate risorse a Enti Locali. Specificatamente alle borse di studio, è emanato un bando annuale per la loro concessione (risorse regionali e ministeriali) destinato a studenti scuole secondarie secondo grado e leFP, meritevoli e/o a rischio di abbandono scolastico, con ISEE definito. A seguito di istruttoria sono erogate risorse ai soggetti che ne hanno fatto domanda. Inoltre, da Indirizzi regionali e Delibera di Giunta regionale, tramite approvazione Atto Sindacale, si sostengono progetti di qualificazione, miglioramento e sostegno pedagogico delle scuole dell'infanzia, destinando, a seguito di istruttoria, risorse a Enti Locali ed Istituzioni Scolastiche.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4530 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DEGLI INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO AI SENSI DELLA LR N. 26/01	Data	31/12/2026
4531 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	31/12/2026

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

**Obiettivo Performance**    **1848**    **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

La Città metropolitana, con riferimento agli Indirizzi Regionali, con proprio Atto sindacale approva annualmente il Piano per la programmazione dell'offerta d'istruzione ed organizzazione della rete scolastica. L'iter prevede l'avvio in sede di Conferenza metropolitana Coordinamento Istruzione e Commissione metropolitana di Concertazione, l'incontro con i Dirigenti delle scuole secondarie di secondo grado e con le 7 Conferenze territoriali dei Distretti Istruzione. Dopo un confronto con USR - Ufficio V per l'acquisizione del parere tecnico relativo alle richieste pervenute, le stesse sono presentate in sede di Conferenza metropolitana Coordinamento Istruzione e Commissione metropolitana Concertazione per la loro approvazione. I passaggi prevedono il coinvolgimento di Dirigenti scolastici, Enti Locali, Ufficio Scolastico e la condivisione in sedi istituzionali (Distretti Istruzione, Conferenza metropolitana Coordinamento Istruzione e Commissione metropolitana Concertazione).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4535 APPROVAZIONE PIANO ANNUALE DI PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

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

1847

ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

Nell'ambito del Centro Risorse per l'Orientamento "Maria Luisa Pombeni" saranno attivati percorsi formativi per docenti, in collaborazione con gli Istituti scolastici e l'UST, volti all'analisi dei bisogni formativi, alla promozione del benessere, anche dei docenti, e alla prevenzione del disagio. Le attività comprenderanno la progettazione, la pianificazione e l'erogazione dei percorsi. Proseguirà la diffusione del modello/sportello OR-ME in tutti i Distretti, tramite consolidamento delle relazioni con gli stakeholder, il coordinamento degli interventi e il monitoraggio dei risultati. Sono previste la pianificazione di 7 presidi distrettuali per l'orientamento, il rafforzamento della rete di supporto, il coordinamento operativo metropolitano e la condivisione degli esiti. È prevista la gestione degli strumenti di comunicazione, tramite il monitoraggio degli iscritti al Centro Risorse, la raccolta di informazioni su eventi, strumenti e buone pratiche e la diffusione di una newsletter periodica. A seguito del rinnovo dell'Accordo Quadro ReMAP, proseguiranno le attività di rete per rafforzare connessioni, competenze e senso di appartenenza: cantieri formativi itineranti, aggiornamento del sito, eventi pubblici sulla cultura dell'apprendimento permanente e partecipazione al progetto nazionale Verso gli Stati Generali dell'Apprendimento Permanente. Sarà aggiornata la Guida online "La Scuola che voglio" attraverso l'aggiornamento alle istituzioni formative e la pubblicazione delle informazioni in vista di open day e iscrizioni

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4532	AGGIORNAMENTO GUIDA ON LINE "LA SCUOLACHEVOGLIO" ANNO SCOLASTICO 2026/27	Data	31/12/2026
4537	REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO FORMATIVO RIVOLTO A DOCENTI SUI TEMI DELLA PROMOZIONE DEL BENESSERE A SCUOLA	Data	31/12/2026
4538	REALIZZAZIONE E DIFFUSIONE NEWSLETTER DEL CENTRO RISORSE PER L'ORIENTAMENTO MARIA LUISA POMBENI	Numero	4

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 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

1849

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

In relazione alle attività previste dal Piano per l'uguaglianza, con particolare riferimento alle aree del lavoro pagato e non pagato, sono previste le seguenti azioni: progettazione e realizzazione di una campagna di comunicazione per valorizzare le competenze acquisite da madri e neogenitori e contrastare le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei figli; incontri di monitoraggio del Protocollo sull'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza; attuazione e monitoraggio attività prevista dai Protocolli per la diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, promozione dell'uguaglianza e il contrasto alle discriminazioni nel territorio metropolitano; valorizzazione delle buone pratiche aziendali della Rete Capo D e realizzazione di un evento sul contrasto alla violenza di genere; attuazione dei progetti finanziati da bandi regionali, nazionali ed europei, in collaborazione con soggetti pubblici e privati del territorio.

#### Codice e descrizione indicatore

#### Unità di misura

#### Obiettivo

4539	REPORT MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Numero	1
4545	REALIZZAZIONE CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SULLE COMPETENZE GENITORIALI	Numero	1
4546	PROGETTAZIONE INIZIATIVA PUBBLICA IN GENERE E IMPRESA CON UN FOCUS NEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE	Numero	1

### Obiettivo Performance

1850

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

In merito alla governance del Piano uguaglianza, si prevede la formalizzazione della Cabina di regia e del Tavolo tecnico e l'avvio dei primi incontri. Rispetto alle azioni da realizzare nell'ambito del Piano si prevedono in particolare:- incontri di monitoraggio dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza, raccolta e analisi dati sulle donne vittime, realizzazione Repor finale;- gli incontri con la Rete ECCO!, di programmazione e realizzazione delle iniziative organizzate in occasione delle giornate internazionali (17/5, 25/11) di contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, rivolte al sistema scolastico e formativo del territorio metropolitano di Bologna, programmazione e realizzazione laboratori nelle scuole ed evento finale;- la realizzazione delle attività previste nei progetti promossi nell'ambito di bandi regionali, nazionali ed europei, in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio, volti alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle disuguaglianze, in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio

#### Codice e descrizione indicatore

#### Unità di misura

#### Obiettivo

4547	REPORT MONITORAGGIO DATI DONNE VITTIME DI VIOLENZA "ACCORDO METROPOLITANO PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA"	Numero	1
------	---	--------	---

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

2038

RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5014 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

2025

MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5001 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo 177 SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance 2004 ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4975 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE	Data	31/03/2026

POLITICHE ABITATIVE

Obiettivo operativo 226 POLITICHE PER LA CASA

Obiettivo Performance 1851 INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

Gli interventi di livello metropolitano a sostegno delle politiche dell'abitare sono rivolti ai territori, Comuni o Unioni e si sviluppano su due direttrici. In particolare:- nell'ambito del Tavolo di concertazione delle politiche abitative (L.R. 24/2001) l'attività di istruttoria prevede delibere, intese, orientamenti, la redazione e approvazione di atti in merito ad interventi di ERP/ERS;- nell'ambito dell'Osservatorio Metropolitano sul Sistema Abitativo, Città metropolitana realizza analisi sui fabbisogni abitativi, con affondi su temi rilevanti per le politiche dell'abitare a livello metropolitano. Per promuovere l'offerta abitativa pubblica e privata sull'intero territorio metropolitano, Città metropolitana garantisce luoghi di confronto tra i tecnici delle politiche abitative per ridurre le disomogeneità territoriali e consolidare a livello metropolitano strumenti di rilevazione del fabbisogno abitativo. Inoltre, Città metropolitana promuove misure per stimolare il mercato della locazione a prezzi accessibili attraverso la diffusione della locazione a canone concordato, orientando risorse ed attività nell'ambito del percorso metropolitano di adesione al Programma regionale "Patto per la Casa".

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4542 PUBBLICAZIONE REPORT DI ANALISI E RICOGNIZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE NELL'AREA METROPOLITANA DI BOLOGNA IN TEMA DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA (ERP)	Data	31/12/2026
4544 REPORT DI SINTESI DEL TAVOLO TERRITORIALE DI CONCERTAZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE 2026: ATTI DELIBERATIVI, ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI ED INTESE	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00020 Settore Appalti per le Infrastrutture

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo 218 LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI

Obiettivo Performance 1972 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. Indicatore: Redazione dell'elenco annuale 2026 e programma triennale opere pubbliche 2026-2028

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4904 REDAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE 2026 E PROGRAMMA TRIENNALE OPERE PUBBLICHE 2026-2028

Data

31/10/2026

Obiettivo Performance 1973 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 nonché Regione Emilia Romagna). Indicatori: 1. Appalti monitorati mediante Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) 2. Interventi monitorati mediante piattaforme di approvvigionamento digitale - PAD 3. Percentuale rendicontazione progetti Pnrr

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4905 PERCENTUALE DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI PNRR

Numero

100

4906 APPALTI MONITORATI MEDIANTE BANCA DATI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (BDAP)

Numero

200

4908 INTERVENTI MONITORATI MEDIANTE PIATTAFORME DI APPROVVIGIONAMENTO DIGITALE - PAD

Numero

100

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance 1974 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.Indicatori:1. Determine di Autorizzazioni subappalto2. Determine di Approvazione varianti contrattuali3. Determine di Compensazioni prezzi

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4909 DETERMINE DI COMPENSAZIONE PREZZI	Numero	30
4910 DETERMINE DI APPROVAZIONE VARIANTI CONTRATTUALI	Numero	10
4911 DETERMINE DI AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO	Numero	50

## Obiettivo Performance 1975 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).Indicatori:1. Determine di approvazione del progetto di lavori da affidare mediante accordo quadro e di affidamento del relativo contratto attuativo;2. Stipule mediante scrittura privata di contratti attuativi di adesione ad accordo quadro;3. Stipule di contratti mediante scrittura privata e in forma pubblica amministrativa;4. Trattative dirette mediante piattaforme di acquisto digitali (MEPA, SATER) per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ( compresi servizi di ingegneria e architettura).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4914 TRATTATIVE DIRETTE TRAMITE MERCATO ELETTRONICO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (MEPA) PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI (COMPRESI I SERVIZI DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA)	Numero	80
4916 STIPULA DI CONTRATTI MEDIANTE SCRITTURA PRIVATA E IN FORMA PUBBLICA AMMINISTRATIVA	Numero	100
4917 DETERMINE DI APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI LAVORI DA AFFIDARE MEDIANTE ACCORDO QUADRO E DI AFFIDAMENTO DEL RELATIVO CONTRATTO ATTUATIVO	Numero	15
4918 STIPULE MEDIANTE SCRITTURA PRIVATA DI CONTRATTI ATTUATIVI DI ADESIONE AD ACCORDO QUADRO	Numero	15

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1979</b>	<b>PROCEDURA DI GARA PER AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO LAVORI PER IL RIFACIMENTO DEL PONTE DELLA MOTTA E LA MANUTENZIONE DEI PONTI DI COMPETENZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA</b>
------------------------------	-------------	--

È nata l'esigenza, anche su input della struttura commissariale, di progettare e appaltare un accordo quadro che comprenda i lavori di ricostruzione del Ponte della Motta e la ricostruzione/manutenzione di ponti della Città Metropolitana di Bologna. Tale operazione, finanziata in quota parte con fondi Mit e quota parte con fondi derivanti dalle ordinanze commissariali, permetterebbe di razionalizzare i tempi di gara, in particolare per il ponte della Motta si potrebbe avere inizio dei lavori quasi contestuale alla fine della fase progettuale, prevista per i primi mesi del 2027, con pubblicazione della gara di accordo quadro entro giugno 2026. Per la gestione di questo processo verrà costituito un gruppo di lavoro che possa mettere a fattor comune le esperienze maturate e il know-how acquisiti nella gestione dell'accordo quadro in essere; sarà composto dai settori coinvolti nel processo (Settore Strade, sicurezza e ciclovie, Settore appalti infrastrutture e altri settori dell'ente, per competenza, a seconda degli argomenti trattati ); la finalità dello stesso sarà quella di mappare tutti i fabbisogni dell'Ente, definire l'importo stimato dell'intera operazione contrattuale, nonché predisporre il nuovo capitolato tecnico e tutta l'ulteriore documentazione di progetto; in parallelo si svolgerà l'attività del Settore appalti infrastrutture, che si focalizzerà sulla stesura dei documenti di gara (disciplinare e relativi allegati) in modo da assicurare una gestione coordinata e sinergica

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4920 PUBBLICAZIONE DELLA GARA ENTRO IL 30.06.2026 OUTPUT PREVISTI:1. RIDUZIONE DEI TEMPI DI PUBBLICAZIONE GARA;2. GESTIONE INTEGRATA DEL PROCESSO;	Data	30/06/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1980</b>	<b>RAZIONALIZZAZIONE DEL PROCESSO (ISTRUTTORIA AMMINISTRATIVA) CHE PORTA ALL'APPROVAZIONE DEI PROGETTI DA APPALTARE</b>
------------------------------	-------------	---

Dall'esperienza maturata ritengo che il processo attuale di approvazione dei progetti (progetto di fattibilità tecnico economica e progetto esecutivo) da porre a base di gara necessiti di una modifica per una razionalizzazione e procedimentalizzazione dello stesso; si prevede l'istituzione di una riunione condivisa in cui viene esaminata la documentazione di progetto al fine di evidenziare tutte le eventuali modifiche/integrazioni da apportare; ad essa nello specifico parteciperanno sia il Rup dell'intervento, il progettista, nel caso in cui la progettazione sia affidata all'esterno e il funzionario a cui viene assegnata l'istruttoria amministrativa. Output previsti:1. Riduzione dei tempi delle istruttorie amministrative che portano all'approvazione dei progetti;2. Gestione integrata e standardizzata del processo;3. Ridisposizione di check -list di controllo

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4921 PREDISPOSIZIONE CHECK-LIST DI CONTROLLO ENTRO IL 30/06/2026	Data	30/06/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

### Obiettivo Performance 1981 PROCEDURA DI GARA PER AFFIDAMENTO LAVORI DI AMPLIAMENTO LICEO SABIN SITO IN VIA MATTEOTTI 7 BOLOGNA

È in corso la progettazione esecutiva in Bim per i lavori di ampliamento del Liceo Sabin per un importo di progetto pari ad euro 8.500.00,00, che si concluderà entro fine settembre 2026. A seguire si dovrà procedere con l'istruttoria per la pubblicazione della relativa procedura di affidamento: procedura aperta da aggiudicarsi mediante offerta economicamente più vantaggiosa. Indicatore: pubblicazione gara entro il 31/12/2026

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4922 PUBBLICAZIONE GARA ENTRO IL 31/12/2026	Data	31/12/2026

### Obiettivo operativo 227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

### Obiettivo Performance 2039 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5015 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

### PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

### Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

### Obiettivo Performance 2026 MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5002 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

2005

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4976 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE APPALTI PER LE INFRASTRUTTURE

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00021 Settore strade sicurezza e ciclovie

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo 133 MANUTENZIONE STRADALE

Obiettivo Performance 1912 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

4725 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA C: FINE LAVORI

Data

31/07/2026

4726 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA B: FINE LAVORI

Data

31/07/2026

4727 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA A: FINE LAVORI

Data

31/07/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1914</b>	<b>ANALISI, PROGRAMMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLE ATTIVITA' E DEGLI INTERVENTI</b>
------------------------------	-------------	---

Risultato atteso:Garantire la sicurezza, la continuità e la sostenibilità della mobilità sulla rete stradale ciclabile di competenza della Città Metropolitana di Bologna, migliorando l'efficacia della spesa e la qualità degli interventi attraverso la digitalizzazione e la condivisione delle informazioniAttività e output previsti:- implementazione del modello digitale del territorio e della conoscenza degli oggetti di competenza. implementazione dei sistemi informativi a supporto delle attività di monitoraggio/definizione del quadro esigenziale Vs risorse/programmazione/progettazione/esecuzione/controllo- definizione di processi, protocolli e procedimenti per la programmazione, la comunicazione, l'esecuzione ed il controllo delle attività- miglioramento iterativo degli stessi processi alla luce dei risultati misurati

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4933 COMPLETAMENTO DELLE PRIME INDAGINI ED AVVIO DELL'AGGIORNAMENTO DEL CENSIMENTO DELLE PAVIMENTAZIONI COME PREVISTO DALL'APPALTO ACCORDO QUADRO	Data	30/06/2026
4934 AVVIO INTEGRAZIONE DEL CENSIMENTO CON I RISCONTRI DEI MONITORAGGI E LA PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ	Data	31/12/2026
4935 PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA 2026/2028 DM 101/2022 COME AGGIORNATO DAL DL 95/2025	Data	30/06/2026
4936 CONSOLIDAMENTO DEL PROCESSO DI INTEGRAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE SUL PORTALE INTERNET DEDICATO	Data	31/12/2026
4937 ESECUZIONE DEL 70% DELLE OPERE RELATIVE AI FINANZIAMENTI MIT 2026	Data	31/12/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1988</b>	<b>RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA</b>
------------------------------	-------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4946 AVVIO NUOVO SERVIZIO INTEGRATO IN ACCORDO QUADRO DI MANUTENZIONE	Data	30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

**Obiettivo operativo**

**134**

**LA RETE DELLA VIABILITA' METROPOLITANA**

**Obiettivo Performance**

**1915**

**ESECUZIONE DI INTERVENTI ED ATTIVITA' A SALVAGUARDIA DELLA RETE**

Risultato atteso: Prevenzione di criticità strutturali attraverso interventi strategici mirati. Attività e output previsti: - individuazione di strumenti inediti per velocizzare il riscontro agli effetti sulla rete degli eventi meteorologici straordinari - rafforzamento delle strutture, delle tecnologie e delle competenze necessarie all'adeguamento normativo

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4938	AVVIO DELLA CONFERENZA DEI SERVIZI DEI LAVORI DI RICOSTRUZIONE DEL PONTE DELLA MOTTA	Data	30/06/2026
4939	PREPARAZIONE PER LA PUBBLICAZIONE DELLA GARA DEI LAVORI DI RICOSTRUZIONE DEL PONTE DELLA MOTTA	Data	31/12/2026
4940	AVVIO DEI LAVORI DI ALMENO UNO DEI PONTI PREVISTI DA RELATIVO DECRETO	Data	31/12/2026

**Obiettivo Performance**

**1986**

**LABORATORIO PROVE MATERIALI**

Risultato atteso: prevenzione di criticità strutturali attraverso attività strategiche mirate. Attività ed output previsti: rafforzamento delle strutture, delle tecnologie e delle competenze necessarie all'adeguamento normativo

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4941	DEFINIZIONE DI UNA PROPOSTA ALL'ENTE PER LO SVILUPPO DEL LPM CON MIGLIORE INTEGRAZIONE DELL'OFFICINA MACCHINARIO ED EFFICIENTAMENTO DEL POLO TECNOLOGICO DI CASTEL MAGGIORE	Data	31/12/2026
4942	EMISSIONE DI PROCEDURE OPERATIVE DEL SISTEMA QUALITÀ LEGATE A PROVE MATERIALI CON L'UTILIZZO DI NUOVE ATTREZZATURE (NELLO SPECIFICO DETERMINAZIONE LIMITI DI ATTEMBERG SULLE TERRE ED ESTRAZIONE BITUME DA CONGLOMERATO BITUMINOSO)	Numero	2

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1987</b>	<b>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).</b>
------------------------------	-------------	--

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
4944 MONITORAGGIO INTERMEDIO ED AGGIORNAMENTO DEL 2° DEI 3 STRALCI ANNUALI	Data	30/06/2026
4945 PROPOSTA INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL 2° DEI 3 STRALCI ANNUALI	Data	31/12/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1995</b>	<b>CONSOLIDAMENTO DELLE ATTIVITA' DELL'UFFICIO UNICO PER LE ESPROPRIAZIONI</b>
------------------------------	-------------	--

Risultato Atteso:Standardizzazione delle attività e della documentazione coerentemente all'aggiornamento normativo Attività ed output previsti:- formazione e condivisione delle competenze del personale dell'Ufficio;- coinvolgimento a supporto delle attività preliminari dell'Ufficio da parte dell'intero Settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4959 REDAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ CON MONITORAGGIO DEL RELATIVO STATO DI AVANZAMENTO	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

**Obiettivo operativo** 270 PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)

**Obiettivo Performance** 1916 ESECUZIONE DI INTERVENTI ED ATTIVITA' PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

Risultato atteso:Aumento della sicurezza stradale attraverso interventi e attività materiali ed immaterialiAttività ed output previsti:- applicazione e sviluppo del piano (PIMES) approvato- miglioramento del flusso delle pratiche presentate dai cittadini

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4947	AVVIO DEI LAVORI DI TUTTI I PROGETTI PIMES 1 E 2 E CONCLUSIONE DI ALMENO UN INTERVENTO	Data	31/12/2026
4948	CONSOLIDAMENTO DELLE PRATICHE ONLINE DALLA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO ALL'OTTENIMENTO DELL'AUTORIZZAZIONE	Data	31/12/2026
4949	IMPLEMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI DI ANALISI CON I SINISTRI SENZA LESIONI SULLA RETE	Data	30/06/2026

BICIPOLITANA

**Obiettivo operativo** 268 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

**Obiettivo Performance** 1990 ESECUZIONE DEL TRACCIATO NEL TERRITORIO PROVINCIALE DELLA CICLOVIA DEL SOLE

Risultato atteso:completare il percorso della Ciclovia del Sole sia individuando l'intero tracciato di transito, sia migliorando il tracciato esistente con adeguamento agli standards europei ed alle necessità di spostamento quotidiano specifici porzioni della lineaAttività ed output previsti:- affidamento dei lavori del tracciato integrale- individuazione delle porzioni da migliorare- ricerca dei finanziamenti necessari al miglioramento

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4953	PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO ESECUTIVO CICLOVIA DEL SOLE LOTTO PRIORITARIO 1 - STRALCIO 1 FINALIZZATO ALL'OTTENIMENTO DELL'AUTORIZZAZIONE E ALLA SUA APPROVAZIONE	Data	30/06/2026
------	---	------	------------

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

TRANSIZIONE ENERGETICA, GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO METROPOLITANO

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

**Obiettivo Performance** 1991 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

4954 AGGIUDICAZIONE LAVORI

Data

30/06/2026

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** 1992 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

4955 INDIVIDUAZIONE TRAMITE I PIANI DI SVILUPPO DEL TARGET DEI PARTECIPANTI CHE ADERIRANNO A QUANTO PROPOSTO NELLO SVILUPPO DEL PERCORSO "COMPETENTE"

Data

30/06/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 227 **PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA**

**Obiettivo Performance** 2040 **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI**

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5016 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo** 2 **PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA**

**Obiettivo Performance** 2027 **MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5003 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

**Obiettivo operativo** 177 SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

**Obiettivo Performance** 2006 ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4977 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE STRADE SICUREZZA E CICLOVIE	Data	31/03/2026

STRATEGIA METROPOLITANA PER SOSTENIBILITA E SICUREZZA DEL TERRITORIO

**Obiettivo operativo** 264 RIDUZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO ATTRAVERSO UN SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI STRUTTURALI/MANUTENTIVI E UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE

**Obiettivo Performance** 1989 PREVENZIONE DEGLI EFFETTI DEGLI EVENTI METEOROLOGICI ESTREMI E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI RICOSTRUZIONE POST ALLUVIONE

Risultato atteso:l'obiettivo contribuisce a garantire una gestione più efficiente e sostenibile della rete viaria, in coerenza con le priorità di sicurezza, resilienza e tutela degli utenti.Attività e output previsti:individuazione di strumenti inediti per velocizzare il riscontro agli effetti sulla rete degli eventi meteorologici straordinari

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4950 PRODUZIONE DI ALMENTO 1 REPORT IN CUI SI ARTICOLA LA DESTINAZIONE DEI FINANZIAMENTI RELATIVI AL DISSESTO IDROGEOLOGICO DEL TRIENNIO 2023/2025	Data	30/06/2026
4951 CONSOLIDAMENTO DELLE PROCEDURE INTERNE DI ALLERTA E ALLARME	Data	30/06/2026
4952 ESECUZIONE DEL 50% DEI LAVORI SULLA SP 33	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00022 Direzione Generale

PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

Obiettivo operativo 99 PIANO STRATEGICO METROPOLITANO (PSM)

Obiettivo Performance 1832 REDAZIONE DEL TERZO PIANO STRATEGICO METROPOLITANO DI BOLOGNA

La Città metropolitana avvia la redazione del terzo Piano Strategico Metropolitan "Bologna 2050", previsto dall'art. 12 dello Statuto, quale principale strumento di indirizzo per l'Ente e per le funzioni dei Comuni e delle Unioni. Il percorso, fondato su partecipazione e integrazione, prende avvio dal Manifesto di indirizzo politico e prosegue con il lavoro dei tavoli tematici dedicati alle Missioni strategiche, coinvolgendo amministratori, tecnici, stakeholder economici e sociali, mondo della ricerca e sistema socio-sanitario. La costruzione del Piano è accompagnata da momenti di ascolto nei territori e dai successivi passaggi istituzionali che porteranno all'approvazione del piano in Consiglio metropolitano previo parere della Conferenza metropolitana, delineando scenari e priorità sugli orizzonti 2032 e 2050. La finalità del processo è rafforzare una visione metropolitana condivisa, capace di orientare lo sviluppo in maniera coordinata e coerente con le sfide contemporanee. L'obiettivo è definire priorità, traiettorie di intervento e modalità di attuazione che integrino sostenibilità, inclusione, innovazione e qualità della vita, con particolare attenzione a cultura, parità di genere e cambiamenti climatici. L'impatto atteso è il consolidamento di un modello di governance più integrato, aperto e collaborativo, in grado di generare politiche pubbliche efficaci e lungimiranti, orientate al benessere delle comunità e delle nuove generazioni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4488	AVVIO DEI TAVOLI DI LAVORO SULLE 7 MISSIONI	Numero	7
4489	AVVIO DEI 3 GRUPPI DI LAVORO SULLE 3 MISSIONI	Numero	3
4490	REDAZIONE DEL DOCUMENTO PRELIMINARE DI PIANO	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

**Obiettivo operativo** 215 TUTELE E DIFESA IN FORMA ASSOCIATA TRA ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

**Obiettivo Performance** 1837 CONSULENZA, TUTELA E DIFESA DEGLI ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

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

4493 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

**Obiettivo Performance** 2041 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5017 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

2028

MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5004 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1835

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

4491 PERCENTUALE DI PATROCINI DIRETTI RISPETTO AL TOTALE DELLE COSTITUZIONI IN MATERIE DI COMPETENZA DELL'AVVOCATURA

Numero

80

Obiettivo Performance

1836

CONSULENZE DEL SERVIZIO AVVOCATURA ALLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA SU TEMATICHE GIURIDICHE RILEVANTI E AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL CONTENZIOSO

Consulenza alle Strutture dell'Ente su tematiche giuridiche rilevanti svolta dall'Avvocatura civica metropolitana. Formulazione di pareri scritti, ivi compresa, talvolta, la predisposizione di schemi di atti e/o comunicazioni, ovvero in occasione di appositi incontri, in risposta a quesiti parimenti formulati per iscritto. Interventi ai fini della prevenzione del contenzioso.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4492 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA AI QUESITI FORMULATI (TERMINE MAX RILASCIO PARERI 30 GG LAVORATIVI)

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2026**

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

2007

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4978 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELLA DIREZIONE GENERALE, STRUTTURA SPECIALE ALLUVIONE, UFFICIO MOBILITA' E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo

174

PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA PIANO OPERATIVO FSC 2014-2020 DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Obiettivo Performance

1834

ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020

La Città metropolitana, in qualità di Autorità di Gestione del Piano Sviluppo e Coesione da 107 milioni di euro, assicura l'attuazione, il monitoraggio e il controllo dei 30 interventi previsti, di cui 13 di propria titolarità e 17 affidati a Unioni e Comuni. L'Autorità Responsabile, individuata nella Dirigente dell'Area Sviluppo Economico secondo quanto previsto dal Si.Ge.Co, coordina il processo di attuazione avvalendosi del supporto tecnico del Servizio Pianificazione Strategica Metropolitana, garantendo la gestione delle attività collegate al comitato di sorveglianza e il raccordo operativo tra soggetti attuatori, strutture di controllo di primo livello e organismo di certificazione in collaborazione con il DPCoE. La finalità de'azione è assicurare una gestione efficace, trasparente e coordinata delle risorse del PSC, garantendo che gli interventi finanziati contribuiscano pienamente agli obiettivi di sviluppo e coesione del territorio. L'obiettivo è assicurare un presidio stabile dei processi di attuazione attraverso un coordinamento tecnico-amministrativo efficiente, una comunicazione costante con gli Enti coinvolti e un sistema di controllo e rendicontazione conforme agli standard nazionali. L'impatto atteso è il pieno avanzamento degli interventi del Piano, una maggiore capacità del territorio di utilizzare in modo efficace le risorse pubbliche e il rafforzamento del modello di governance metropolitana nella gestione di programmi complessi, a beneficio dello sviluppo economico e sociale dell'area.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4485	MONITORAGGIO E VALIDAZIONE BIMESTRALE DEGLI INTERVENTI PRESENTI NEL SISTEMA GESTIONE PROGETTI (SGP)	Numero	30
4486	PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC	Numero	1
4487	REDAZIONE DEL VERBALE COMITATO DI SORVEGLIANZA	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

STRATEGIA METROPOLITANA PER SOSTENIBILITÀ E SICUREZZA DEL TERRITORIO

Obiettivo operativo

196

L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1833

ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI

La CM, in sinergia con il Comune di Bologna e la Regione E-R, prosegue il percorso avviato con la Carta di Bologna per l'Ambiente e con l'Agenda 2.0, ovvero il sistema condiviso di monitoraggio delle politiche pubbliche basato su 26 obiettivi quantitativi e integrato nella programmazione di DUP e PIAO al fine di orientare le scelte sulle politiche pubbliche. Con il nuovo Accordo siglato con il MASE nell'ottobre 2024, l'Ente rafforza il processo di "territorializzazione" degli obiettivi di sostenibilità, adottando un approccio multilivello e multisettoriale. In questo quadro è stata istituita la Cabina di Regia, che coordina le azioni di sviluppo sostenibile e ne assicura la coerenza con le strategie esistenti e con i riferimenti dell'Agenda ONU 2030 e della Strategia Nazionale. La finalità del percorso è consolidare una governance integrata della sostenibilità, capace di orientare in modo coordinato le politiche territoriali. L'obiettivo è rafforzare la presenza degli obiettivi dell'Agenda 2.0 nei documenti di programmazione degli Enti, definendo un metodo condiviso per misurare il valore pubblico e promuovendo iniziative educative rivolte alle nuove generazioni, come la progettazione del Festival della Cultura Tecnica 2025. L'impatto atteso è una maggiore diffusione della cultura della sostenibilità e una crescita della capacità del territorio di adottare pratiche coerenti, sostenuta anche dal ruolo della CM nel coordinamento dei Soggetti Attuatori degli interventi di forestazione e nelle attività di monitoraggio al MASE.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4483	REPORT DI RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL NUOVO ACCORDO CON IL MASE	Numero	1
4484	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	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00023 Corpo di polizia locale della città metropolitana

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo 270 PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)

Obiettivo Performance 1893 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

4680 TEMPO MEDIO DI NOTIFICA DEI VERBALI CDS ELEVATI A VEICOLI CON TARGA ITALIANA ENTRO 45 GG DALL'ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE

Tempo medio

45

4681 SVILUPPO DELLA NOTIFICAZIONE DIGITALE

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

TRANSIZIONE ENERGETICA, GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo 136 SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA

Obiettivo Performance 1859 POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE E TRANSIZIONE DIGITALE

L'obiettivo è finalizzato al potenziamento strategico e operativo della Polizia Locale della Città Metropolitana, puntando sull'ottimizzazione del coordinamento del volontariato e sull'efficacia degli interventi in contesti critici. Il progetto mira a fornire una risposta pronta ed efficiente alle emergenze ambientali e sanitarie (con particolare focus su PSA ed emergenza idraulica) attraverso la digitalizzazione dei processi nell'ambito della gestione del volontariato e degli operatori impegnati nei Piani di Controllo. L'attuazione di queste misure permetterà di passare da una gestione frammentata a un modello di rete integrata, riducendo i tempi burocratici grazie alla transizione digitale e aumentando la sicurezza territoriale attraverso una vigilanza più qualificata e tecnologicamente avanzata.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4579 PERCENTUALE DI PERSONALE INTERNO DA IMPIEGARE CON ADDESTRAMENTO SPECIALISTICO NEI PIANI DI CONTROLLO ALLA FAUNA SELVATICA	Numero	60
4580 IMPLEMENTAZIONE CON INTEGRATA PROCEDURA DELL'APPLICATIVO DIGITALE DEDICATO ALLA GESTIONE DEI PIANI DI CONTROLLO PER CONSENTIRE IL RILASCIO INFORMATICO DELLE AUTORIZZAZIONI E SEMPLIFICARE L'ACCESSIBILITA' E LA RENDICONTAZIONE FINALE DEI DATI	Data	31/12/2026
4581 PROGETTAZIONE E SVILUPPO DI UN SISTEMA INFORMATICO PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E IL COORDINAMENTO DEL VOLONTARIATO	Data	31/12/2026
4582 REALIZZAZIONE DI UN CICLO DI 5 INCONTRI FORMATIVI, SEMINARI TECNICI E INCONTRI PUBBLICI SU AMBIENTE, FAUNA E SICUREZZA STRADALE, VOLTI A POTENZIARE LE COMPETENZE TECNICHE DEGLI ORGANI ACCERTATORI E A PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA CIVICA DEI CITTADINI	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## Obiettivo Performance 1860 ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO - DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA'

La programmazione strategica del Corpo di Polizia Locale della Città Metropolitana si fonda su un modello di vigilanza specialistica e trasversale, finalizzato a garantire la legalità, il decoro e la sicurezza sull'intero territorio di competenza. Il piano degli obiettivi si pone come finalità il consolidamento della Polizia Metropolitana quale presidio di riferimento per la legalità ambientale e stradale, puntando sul rigore dei controlli e sulla cooperazione istituzionale come metodo di lavoro ordinario per massimizzare l'impatto della sicurezza sul territorio. Definisce un perimetro d'azione volto non solo alla repressione degli illeciti, ma soprattutto alla prevenzione e alla valorizzazione del territorio come bene comune.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4585 PERCENTUALI DI VEICOLI CONTROLLATI RISPETTO AL PROGRAMMA ANNUALE (240), CON FOCUS SU CONDIZIONI METEO E STATO VEICOLI	Numero	80
4586 RAFFORZAMENTO IN PERCENTUALE DELLE OPERAZIONI CONGIUNTE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA INTEGRATA CON ALTRE POLIZIE/AGENZIE RISPETTO AL PROGRAMMA ANNUALE (SERVIZI/PATTUGLIA 40/ANNO).	Numero	5
4587 PERCENTUALE DI CONTROLLI ITTICO VENATORI ESEGUITI RISPETTO AL PROGRAMMA ANNUALE (800) NELL'AMBITO DEL CONTRASTO AL BRACCONAGGIO, MALTRATTAMENTO FAUNA E VERIFICA RISPETTO NORME CACCIA/PESCA	Numero	80
4588 IMPLEMENTAZIONE IN PERCENTUALE DEI CONTROLLI AMBIENTALI PROGRAMMATI (20/ANNO) PER PREVENIRE ABBANDONI E GARANTIRE LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI TRASPORTATI SU STRADA.	Numero	20

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

## Obiettivo operativo 227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

### Obiettivo Performance 2042 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5018 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 2029 MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5005 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo 177 SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance 2008 ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4981 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DELLA CMBO

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00024 Segreteria Generale

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 2003 SVILUPPO STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Revisione metodologia di valutazione del rischio corruttivo e implementazione misure di prevenzione.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4973 NUOVE CHECK LIST CONTROLLO SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	Numero	2
4979 NUOVA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	Data	31/12/2026
4980 PREDISPOSIZIONE CHECK LIST CONTROLLO OBBLIGHI IN MATERIA DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA DA PARTE DEGLI ORGANISMI PARTECIPATI	Data	31/12/2026

Obiettivo Performance 2019 MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4995 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)	Numero	5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00025 Settore Edilizia scolastica e istituzionale

TRANSIZIONE ENERGETICA, GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO METROPOLITANO

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

**Obiettivo Performance** 1894 LAVORO DI RIFACIMENTO DEL COPERTO DEI CAPANNONI (MAMMA 1 E MAMMA 2) PRESSO VILLA SMERALDI - 220.000,00

Intervento atto alla valorizzazione di una parte degli immobili presenti presso il Museo della Civiltà Contadina di Villa Smeraldi garantendo una maggiore attrattività vista anche la conclusione nel 2025 del nuovo punto di ristoro in modo da rendere il complesso sempre più strutturato e flessibile grazie agli spazi presenti

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4925 ULTIMAZIONE DEI LAVORI	Data	31/12/2026

**Obiettivo Performance** 1896 LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - IMPIANTO DI CONDIZIONAMENTO NELLO STABILE DI PALAZZO MALVEZZI

Intervento atto a migliorare il benessere degli occupanti dei locali presenti presso la sede di Via Zamboni 13 in particolare per quanto riguarda gli occupanti del 4° piano, garantendo una miglior condizione lavorativa riportando le relative temperature dei locali ai limiti imposti dalla normativa sia nel periodo estivo che nel periodo invernale

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4926 ULTIMAZIONE LAVORI	Data	01/06/2026

**Obiettivo Performance** 1897 INTERVENTO DI VALORIZZAZIONE DI UN EDIFICIO STORICO DI VILLA SMERALDI CON RISTRUTTURAZIONE E RESTAURO - CODICE PBM 2024EDISTRI01 - IMPORTO EURO 500.000,00

Intervento atto alla realizzazione di un nuovo info point/officina di riparazione bici all'interno del Museo della Civiltà Contadina di Villa Smeraldi garantendo una maggiore attrattività vista anche la conclusione nel 2025 del nuovo punto di ristoro in modo da rendere il complesso sempre più strutturato e flessibile grazie agli spazi presenti

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4927 PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	Numero	20

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo

227

PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance

2043

RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5019 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

2030

MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5006 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

2010

ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Promuovere una gestione strategica e strutturata dello sviluppo professionale del personale attraverso la definizione di Piani di Sviluppo Individuali, finalizzati a valorizzare competenze, attitudini e potenzialità di ciascun dipendente. Favorire l'allineamento tra aspirazioni individuali ed esigenze organizzative, sostenere la crescita delle competenze chiave, aumentare il livello di motivazione e responsabilizzazione del personale. L'obiettivo è consegnare entro il 31 marzo 2026 il Piano di Sviluppo Individuale al 100% dei dipendenti che ne hanno diritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4983 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DEL SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E ISTITUZIONALE

Data

31/03/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

Obiettivo operativo

202

REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

Obiettivo Performance

1884

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

4673 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI AL 15/09/2026

Numero

100

Obiettivo Performance

1885

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

4674 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI AL 15/09/2026

Numero

100

Obiettivo Performance

1886

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

4675 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI AL 15/09/2026

Numero

100

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1887</b>	<b>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.</b>
------------------------------	-------------	---

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
4676 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI AL 15/09/2026	Numero	100

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1888</b>	<b>NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.</b>
------------------------------	-------------	--

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 alzato 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
4677 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Numero	100

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1892</b>	<b>NUOVO POLO DINAMICO - VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - 8.500.000,00</b>
------------------------------	-------------	---

Approvazione del primo progetto relativo all'Edilizia Scolastica e Istituzionale realizzato con la modalità BIM ai fini della realizzazione dell'ampliamento del Liceo Sabin in nuovi locali posti presso l'ex Museo dell'ATC di Via Bigari con la preventiva demolizione degli edifici esistenti e l'intervento di bonifica da ordigni bellici. Il tutto effettuato in modo da poter bandire entro l'anno la realizzazione dell'intervento garantendo i nuovi spazi entro la fine del 2028

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4923 VALIDAZIONE PROGETTO PER AVVIO BANDO DI GARA	Data	30/09/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1898</b>	<b>PERCENTUALE DEGLI EDIFICI SCOLASTICI DI NUOVA REALIZZAZIONE (AULE E PALESTRE) CONCLUSE O INAUGURATE/PREVISTE</b>
------------------------------	-------------	---

Concludere i lavori del maggior numero di plessi attualmente oggetto di ampliamenti o ristrutturazioni garantendo la maggior fruibilità di spazi per attività scolastiche e per attività sportive per le annualità successive.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4924 NUMERO DI INAUGURAZIONI/CHIUSURA LAVORI PREVISTO PER NUOVI EDIFICI SCOLASTICI	Numero	9

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

Obiettivo operativo

208

PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA

Obiettivo Performance

1889

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

4678 TERMINE ESECUZIONE LAVORI

Data

01/06/2026

Obiettivo Performance

1890

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

4679 TERMINE ESECUZIONE LAVORI

Data

31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00027 Servizio struttura speciale alluvione

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

Obiettivo operativo 227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

Obiettivo Performance 2044 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5020 INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI

Numero

0

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance 2031 MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5007 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)

Numero

5

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

STRATEGIA METROPOLITANA PER SOSTENIBILITA E SICUREZZA DEL TERRITORIO

Obiettivo operativo

264

RIDUZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO ATTRAVERSO UN SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI STRUTTURALI/MANUTENTIVI E UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE

Obiettivo Performance

1878

ORDINANZA N. 19 - SOMME URGENZE - INTEGRAZIONE EMILIA ROMAGNA E TOSCANA 19 GENNAIO 2024

La finalità dell'obiettivo è assicurare la corretta, tempestiva e completa attuazione delle attività connesse all'Ordinanza n. 19 relative agli interventi di somma urgenza conseguenti agli eventi emergenziali del 19 gennaio 2024 che hanno interessato i territori dell'Emilia-Romagna e della Toscana. L'obiettivo è orientato a garantire l'integrazione delle procedure amministrative, tecniche e finanziarie necessarie alla gestione degli interventi, nel rispetto del quadro normativo emergenziale e delle disposizioni dell'Ordinanza. In tale contesto, l'azione dell'Ente è finalizzata ad assicurare il corretto coordinamento tra i soggetti coinvolti, la tracciabilità delle attività svolte e delle risorse impiegate, nonché la regolarità delle procedure di affidamento, esecuzione e rendicontazione degli interventi di somma urgenza. Particolare attenzione è rivolta alla coerenza tra interventi realizzati, fabbisogni finanziari e risorse assegnate, nonché al rispetto delle tempistiche e degli obblighi informativi previsti. L'impatto atteso consiste nel ripristino tempestivo delle condizioni di sicurezza e funzionalità delle infrastrutture e dei servizi interessati, nel presidio della regolarità amministrativo-contabile e nel rafforzamento dell'affidabilità dell'azione dell'Ente nella gestione delle emergenze, contribuendo alla tutela del territorio e alla salvaguardia dell'incolumità pubblica.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4928 S.P.36 "VAL DI ZENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DEI MONTE E DI VALLETRA IL KM 10+200 E IL KM 10+500 - EURO 1.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI

Data

31/08/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1879</b>	<b>ORDINANZA N. 13 - INTERVENTI URGENTI INFRASTRUTTURE STRADALI REGIONE EMILIA ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE - 12 NOVEMBRE 2023</b>
------------------------------	-------------	---

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
4666 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 5.400.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI 2° E 3° STRALCIO	Data	31/08/2026
4667 S.P. "FONDO VALLE SAVENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.390.000,00 - FINE LAVORI 1° STRALCIO	Data	30/06/2026
4929 S.P. "FONDO VALLE SAVENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.390.000,00 - CONSEGNA PROGETTO 2° STRALCIO	Data	31/08/2026
4930 SP7 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 5.400.000,00 - PRESENTAZIONE PROGETTI 4° E 5° STRALCIO	Data	30/06/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1880</b>	<b>ORDINANZA N. 28 - INTERVENTI SOMMA URGENZA REGIONE EMILIA ROMAGNA - 23 LUGLIO 2024</b>
------------------------------	-------------	---

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
4668 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 - INIZIO LAVORI	Data	28/02/2026
4669 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 2° STRALCIO	Data	31/12/2026

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1881</b>	<b>ORDINANZA N. 35 - PNRR - 01 OTTOBRE 2024</b>
------------------------------	-------------	---

L'ordinanza del Commissario straordinario prevede, 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
4670 SP36 VAL DI ZENA - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.400.000,00 - STATO AVANZAMENTO LAVORI (60%)	Data	31/08/2026

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1882</b>	<b>ORDINANZA N. 33 - ULTERIORI URGENTI NECESSITÀ - 01 OTTOBRE 2024</b>
------------------------------	-------------	--

L'ordinanza del Commissario straordinario prevede, 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
4671 SP 75 MONTEMAGGIORE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 927.000,00 - FINE LAVORI	Data	31/08/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## 00028 Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo 265 ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA

Obiettivo Performance 1829 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE - PROGETTAZIONI ED AZIONI

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 contenuti nel Piano, la promozione del coinvolgimento attivo degli Enti competenti sulle diverse e specifiche tematiche perché si avviino le attività ad essi connesse e lo sviluppo delle azioni di competenza della Cm. Gli ambiti di attività prevalente saranno: Metrobus, Trasporto Pubblico Metropolitano, Centri di mobilità, Bicipolitana. Si svilupperà inoltre un'attività ampia di approfondimento del PUMS a partire da una sintesi strategica critica ed attuativa del monitoraggio delle azioni sviluppate e dei risultati ottenuti a cui si affiancheranno approfondimenti progettuali specifici su alcune tematiche rilevanti per il miglioramento della mobilità e della qualità urbana sul territorio metropolitano (Rete del TPM, Integrazione tariffaria, qualificazione dello spazio pubblico, mobilità ciclistica, mobilità autonoma etc.) anche in relazione con lo sviluppo del PSM.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4467	DEFINIZIONE PROTOCOLLO DI INTESA METROBUS SAN DONATO E CONVENZIONE	Data	30/09/2026
4468	APPROVAZIONE IN LINEA TECNICA PFTE METROBUS SAN DONATO	Data	31/12/2026
4470	COORDINAMENTO ATTIVITA' PER LA REDAZIONE DEL PSM IN TEMA MOBILITA'	Data	31/12/2026
4471	PARTECIPAZIONE AI TAVOLI MINISTERIALI PUMS/NODI URBANI	Numero	2
4624	REDAZIONE SINTESI STRATEGICA PUMS	Data	31/12/2026
4625	SVILUPPO APPROFONDIMENTI PROGETTUALI PUMS	Data	31/12/2026

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

**Obiettivo Performance**

**1870**

**ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE - PROCEDIMENTI URBANISTICI**

Nell'ambito dell'attuazione del PUMS una consistente parte delle azioni sia di carattere Infrastrutturale che gestionale vengono sviluppate a livello metropolitano tramite la loro declinazione negli strumenti urbanistici e negli Accordi. Tale declinazione è particolarmente importante perché permette la realizzazione di azioni omogenee e coordinate a livello metropolitano aumentando la coerenza delle scelte e la qualità delle realizzazioni

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4626	PARTECIPAZIONE E SUPPORTO TAVOLI SVILUPPO TPL NEGLI AMBITI INDUSTRIALI E LOGISTICI/ACCORDI	Numero	2
4627	PARTECIPAZIONE E SUPPORTO TAVOLI SVILUPPO MOBILITA' ATTIVA NEGLI AMBITI INDUSTRIALI E LOGISTICI/ACCORDI	Numero	2
4628	ISTRUTTORIE PER L'INSERIMENTO DELLE AZIONI IN TEMA DI MOBILITA' NEI PUG, ACCORDI OPERATIVI, ART. 53 ETC	Numero	8
4629	SUPPORTO ALLO SVILUPPO DEI CENTRI DI MOBILITÀ NEI PUG E ACCORDI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

BICIPOLITANA

Obiettivo operativo

266

LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Obiettivo Performance

1828

ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4464	INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO MAPPA INTERATTIVA CICLOTURISTICA E MAPPA CARTACEA METROPOLITANA	Data	31/12/2026
4465	AGGIORNAMENTO SITO BICIPOLITANA	Data	30/06/2026
4466	REDAZIONE PROTOCOLLO PER CICLOVIA IDICE ZENA	Data	30/06/2026
4631	PARTECIPAZIONE AI TAVOLI PROMOZIONE	Numero	2
4632	SUPPORTO COMUNI/PROGETTISTI PER SVILUPPO SEGNALETICA	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

**Obiettivo operativo** 268 LA RETE CICLISTICA PER LA MOBILITA' QUOTIDIANA

**Obiettivo Performance** 1830 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 quotidiane, prevista dal PUMS e per lo sviluppo delle azioni per lo sviluppo della ciclabilità.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4472	COORDINAMENTO E SUPPORTO COMUNI FINANZIAMENTO ED ATTUAZIONE RETE	Data	31/12/2026
4473	MONITORAGGIO DEI FLUSSI CICLABILI E COORDINAMENTO COMUNI	Data	31/12/2026
4474	ATTIVITA' PREDISPOSIZIONE DELL'APPROFONDIMENTO PROGETTUALE DEL PUMS IN TEMA DI MODERAZIONE DELLA CIRCOLAZIONE	Data	31/12/2026
4475	ATTIVITA' DI PREDISPOSIZIONE DELL'APPROFONDIMENTO PROGETTUALE DEL PUMS IN TEMA DI MOBILITA' CICLISTICA (BICIPLAN)	Data	31/12/2026
4476	INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO MAPPA INTERATTIVA QUOTIDIANA CON I DATI COMUNALI	Data	31/12/2026

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 227 PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA

**Obiettivo Performance** 2045 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, assicurando la riduzione dell'indicatore di ritardo annuale e il miglioramento del tempo medio ponderato di pagamento, attraverso il presidio dei flussi di liquidazione, il monitoraggio costante dei debiti commerciali sulla PCC e l'adozione di misure organizzative idonee a prevenire ritardi, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di finanza pubblica. Obiettivo assegnato al Dirigente dell'Area / settore

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

5021	INDICATORE DI RITARDO ANNUALE DEI PAGAMENTI (FONTE PCC), OBIETTIVO: MINORE O UGUALE A 0 GIORNI	Numero	0
------	--	--------	---

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2026

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo** 2 **PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA TRASPARENZA**

**Obiettivo Performance** 2032 **MAPPATURA DEI PROCESSI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
5008 PROCESSI MAPPATI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI (ALMENO)	Numero	5

## SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

**Obiettivo operativo** 267 **REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO**

**Obiettivo Performance** 1831 **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 della 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
4477 PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEI TAVOLI PER L'ATTUAZIONE DEL SFM E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FERROVIARI	Numero	3
4478 SUPPORTO ALLA SVILUPPO DELL'APPROFONDIMENTO PROGETTUALE DEL PUMS IN TEMA DI RIORGANIZZAZIONE RETE TPL ED INTEGRAZIONE TARIFFARIA	Data	31/12/2026
4479 PARTECIPAZIONE E SUPPORTO AI TAVOLI PER LO SVILUPPO DEL TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITA' SOSTENIBILE NELLE AREE PRODUTTIVE	Numero	2
4630 PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DEI TAVOLI PER IL QUADRUPPLICAMENTO DELLA LINEA ADRIATICA	Numero	5

## OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

La sezione azioni positive 2026-2028 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. Inoltre, si segnala tra gli obiettivi di performance dell'Ente la redazione del terzo Piano Strategico Metropolitan di Bologna (PSM) fondata sulla partecipazione e integrazione con vari enti e stakeholders del territorio, con l'obiettivo di indirizzare l'azione dell'Ente sui principi trasversali di sostenibilità, inclusione, innovazione, qualità della vita, parità di genere ed attenzione sui cambiamenti climatici, in un'ottica di governance in grado di generare politiche pubbliche orientate al benessere della comunità.

## 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, si pone l'attenzione sull'intento dell'Ente di organizzare in collaborazione con UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e con il coinvolgimento di Enti Locali, enti del Terzo Settore e altri stakeholder istituzionali e territoriali, un evento in occasione della Giornata Internazionale contro le Discriminazioni, volto alla promozione di azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni etnico-razziali, di origine, provenienza e religiose.

## 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, anche attraverso la revisione della macrostruttura organizzativa;
- ✓ 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**,
- ✓ nell'ambito delle relazioni sindacali, **la gestione della contrattazione collettiva volta alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2026 – 2028 e degli accordi sulla distribuzione dei fondi e sul riparto degli incentivi per funzioni tecniche**,
- ✓ al fine di contribuire al benessere dei dipendenti, **migliorare il benessere personale con la gestione della sorveglianza sanitaria**.

#### 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLE FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Le azioni prevedono la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, finalizzati, sia al miglioramento del benessere organizzativo, che alla promozione del cambiamento culturale sui temi di competenza del Comitato e a supporto e integrazione delle Azioni del Piano per l'Uguaglianza. Si ritiene utile a tale scopo anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

In dettaglio, per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- ✓ l'attuazione del **Piano della formazione**, con **sviluppo di un processo di formazione basato sul modello delle competenze** dalla programmazione all'erogazione, individuate tramite i piani di sviluppo del percorso "Competente", e con l'avvio di un laboratorio per la parità di genere finalizzato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e all'uguaglianza dei diritti;
- ✓ 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;
- ✓ 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 2026-2028** 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

2026-2028

## AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

**Obiettivo Performance**    **1832**    **REDAZIONE DEL TERZO PIANO STRATEGICO METROPOLITANO DI BOLOGNA**    **Direzione Generale**

La Città metropolitana avvia la redazione del terzo Piano Strategico Metropolitano "Bologna 2050", previsto dall'art. 12 dello Statuto, quale principale strumento di indirizzo per l'Ente e per le funzioni dei Comuni e delle Unioni. Il percorso, fondato su partecipazione e integrazione, prende avvio dal Manifesto di indirizzo politico e prosegue con il lavoro dei tavoli tematici dedicati alle Missioni strategiche, coinvolgendo amministratori, tecnici, stakeholder economici e sociali, mondo della ricerca e sistema socio-sanitario. La costruzione del Piano è accompagnata da momenti di ascolto nei territori e dai successivi passaggi istituzionali che porteranno all'approvazione del piano in Consiglio metropolitano previo parere della Conferenza metropolitana, delineando scenari e priorità sugli orizzonti 2032 e 2050. La finalità del processo è rafforzare una visione metropolitana condivisa, capace di orientare lo sviluppo in maniera coordinata e coerente con le sfide contemporanee. L'obiettivo è definire priorità, traiettorie di intervento e modalità di attuazione che integrino sostenibilità, inclusione, innovazione e qualità della vita, con particolare attenzione a cultura, parità di genere e cambiamenti climatici. L'impatto atteso è il consolidamento di un modello di governance più integrato, aperto e collaborativo, in grado di generare politiche pubbliche efficaci e lungimiranti, orientate al benessere delle comunità e delle nuove generazioni.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura    Obiettivo

4488	AVVIO DEI TAVOLI DI LAVORO SULLE 7 MISSIONI	Numero	7
4489	AVVIO DEI 3 GRUPPI DI LAVORO SULLE 3 MISSIONI	Numero	3
4490	REDAZIONE DEL DOCUMENTO PRELIMINARE DI PIANO	Numero	1

**Obiettivo Performance**    **1856**    **CICLO DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**    **Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

La finalità dell'obiettivo è garantire la predisposizione coordinata, integrata e metodologicamente solida del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale strumento unitario di programmazione strategica, organizzativa e gestionale dell'Ente. L'obiettivo è orientato a rafforzare il raccordo tra valore pubblico, performance, organizzazione, capitale umano, digitalizzazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, superando una logica settoriale e assicurando una lettura sistemica delle politiche pubbliche. In tale quadro, il PIAO svolge il ruolo di snodo tra la programmazione strategica definita nel Documento Unico di Programmazione e nella Nota di aggiornamento al DUP e la programmazione operativa, rendendo esplicito il riferimento agli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (OVPT) come chiave di orientamento degli obiettivi di performance e di interpretazione degli esiti delle politiche. L'impatto atteso consiste nel rafforzamento dell'efficacia del ciclo della performance, inteso come processo unitario che comprende programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione. In tale ciclo, il Rapporto del Nucleo di Valutazione e la Relazione sulla performance costituiscono i momenti di sintesi e validazione degli esiti, consentendo di verificare coerenza, sostenibilità e capacità attuativa delle scelte, di valutare le condizioni di salute dell'Ente e i relativi rischi, e di sostenere il miglioramento continuo della capacità dell'Ente di generare valore pubblico.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura    Obiettivo

4556	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028	Data	28/02/2026
------	---	------	------------

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

4570	MONITORAGGIO INFRANNUALE PERFORMANCE ANNO 2026	Data	31/07/2026
4572	RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE ANNO 2025	Data	28/02/2026
4573	CONSUNTIVO PERFORMANCE E SALUTE DELL'ENTE ANNO 2025	Data	31/03/2026
4574	AGGIORNAMENTO ANNUALE MAPPATURA DELLE ATTIVITA	Numero	1

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

Obiettivo Performance

1843

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

Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

In collaborazione con l'UNAR (ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), l'Ente intende realizzare un evento in occasione della Giornata Internazionale contro le Discriminazioni, volto alla promozione di azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni etnico-razziali, di origine, provenienza e religiose. L'iniziativa prevede il coinvolgimento di Enti Locali, enti del Terzo Settore e altri stakeholder istituzionali e territoriali, e si inserisce nel quadro delle attività finalizzate all'attuazione delle politiche di contrasto alle discriminazioni, in coerenza con le finalità statutarie e la vocazione istituzionale dell'Ente. Attività previste: incontri di progettazione dell'evento, proposta con progetto definito ad UNAR, firma dell'accordo di Collaborazione tra Città metropolitana e UNAR, realizzazione evento, report sulla realizzazione con dati numerici di partecipazione di partecipanti diretti e indiretti.

Nell'ambito dell'attività di Promozione dell'insegnamento dell'italiano L2 saranno valorizzati:- incontri del Coordinamento metropolitano della programmazione dei corsi di lingua italiana, composto da enti locali, CPIA, enti attuatori di progetti finanziati con fondi ministeriali e regionali, con lo scopo di promuovere una programmazione congiunta dell'offerta formativa e orientare i cittadini di origine straniera all'iscrizione- aggiornamento della Banca Dati Online dei corsi di italiano promossi dal terzo settore; promozione dello strumento e gestione delle istruttorie relative alle domande di adesione.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4524	ORGANIZZAZIONE EVENTO GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	Numero	1
------	---	--------	---

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

AZIONE

3

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo Performance

1952

LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

La finalità è promuovere lo sviluppo del lavoro a distanza come leva di innovazione organizzativa e strumento per migliorare la qualità dei servizi, la produttività e il benessere del personale. L'obiettivo intende rafforzare la capacità dell'Ente di conciliare esigenze operative e tempi di vita, modernizzando i processi di lavoro e diffondendo modelli flessibili coerenti con il PIAO e con la strategia del capitale umano. L'impatto atteso è una maggiore efficienza operativa, una riduzione delle rigidità organizzative e un miglioramento della qualità percepita dei servizi erogati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4856 APPROVAZIONE DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Data

31/07/2026

Obiettivo Performance

1953

GESTIRE IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEI TEMPI E NEI MODI PREVISTI DAL CONTRATTO INTEGRATIVO E DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

La finalità dell'obiettivo è garantire un processo di valutazione della performance individuale accurato, tempestivo e coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e con il contratto integrativo dell'Ente. L'obiettivo contribuisce a rafforzare la trasparenza e la tracciabilità dell'intero ciclo valutativo, assicurando supporto ai settori, omogeneità nelle valutazioni e correttezza procedurale nelle fasi di liquidazione del salario accessorio. L'impatto atteso è una maggiore affidabilità del sistema valutativo, una valorizzazione più equa del merito e un consolidamento del legame tra performance organizzativa e individuale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4857 CONCLUSIONE PROCESSO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI E DIRIGENTI ANNO PRECEDENTE

Data

30/06/2026

4879 LIQUIDAZIONE COMPENSI AVVOCATURA EFFETTUATA ENTRO LE DUE MENSILITA' SUCCESSIVE ALLA RICHIESTA (PERCENTUALE)

Numero

100

4880 LIQUIDAZIONE PERFORMANCE RISULTATO ANNO PRECEDENTE

Data

30/06/2026

4881 LIQUIDAZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ATTIVITA' TECNICHE CONCLUSE - D LGS 50/2016 E D.LGS. 36/2023 - NUMERO PAGAMENTI ANNUALI NEI TEMPI PREVISTI DAL REGOLAMENTO

Numero

2

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**1954**

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

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema di relazioni sindacali orientato alla collaborazione, alla trasparenza e alla valorizzazione del merito, attraverso la gestione efficace della contrattazione collettiva integrativa. L'obiettivo sostiene il miglioramento delle condizioni lavorative e retributive del personale, nel rispetto dei vincoli normativi e delle compatibilità finanziarie, e contribuisce alla promozione del benessere organizzativo e di un clima relazionale costruttivo. L'impatto atteso è un rafforzamento della fiducia tra amministrazione e rappresentanze sindacali e una maggiore condivisione degli obiettivi organizzativi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4858 SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2026-2028 COMPARTO E ACCORDO FONDO 2026

Data

31/12/2026

4859 SOTTOSCRIZIONE NUOVO CCI 2026-2028 DIRIGENTI E ACCORDO FONDO 2026

Data

31/12/2026

4882 COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE A DIPENDENTI E DIRIGENTI - GIORNI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO

Numero

90

4883 RISPETTO VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (COMMA557 L. 296/2006, LAVORO FLESSIBILE DL 78/2010, VALORE SOGLIA DL 34/2019)

Numero

3

**Obiettivo Performance**

**1955**

**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**

La finalità è assicurare un'evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Ente in linea con gli obiettivi di efficienza, efficacia e sostenibilità definiti nel PIAO e nei documenti di programmazione strategica. L'obiettivo promuove l'analisi e il ripensamento continuo dei processi interni, dei modelli organizzativi e delle procedure operative, favorendo una maggiore aderenza tra funzioni, competenze e risultati attesi. L'impatto atteso è un miglioramento della capacità operativa delle strutture, una più chiara definizione delle responsabilità e un incremento della qualità dei servizi offerti al territorio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4860 REVISIONE MACRSOTRUTTURA DELL'ENTE

Data

30/06/2026

4861 APPROVAZIONE PIAO 2026 - 2028

Data

28/02/2026

**Obiettivo Performance**

**1957**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

4862	REALIZZAZIONE IN PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI SULLA BASE DEL PIANO DI LAVORO PREDISPOSTO (PERCENTUALE)	Numero	80
4867	CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE	Data	31/03/2026
4870	COMPLETAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA	Data	31/12/2026

**Obiettivo Performance**

**1958**

**SORVEGLIANZA SANITARIA**

**Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione**

La finalità dell'obiettivo è garantire un sistema integrato, tracciabile e conforme alla normativa in materia di sorveglianza sanitaria, assicurando una gestione affidabile e tempestiva dei giudizi di idoneità e delle comunicazioni ai responsabili dei lavoratori. L'obiettivo contribuisce a rafforzare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso un modello organizzativo che integra le attività del Medico Competente, quelle del RSPP, in modo tale da mantenere la coerenza tra i documenti di valutazione dei rischi, compreso i relativi aggiornamenti periodici, i protocolli sanitari applicati in sede di visita e le risultanze dell'applicativo gestionale, che fornisce al Datore di lavoro informazioni declinate per mansione e livello di rischio. Il sistema consente la produzione automatizzata della documentazione richiesta dal D.lgs. 81/08, inclusa la reportistica per la riunione periodica e i relativi allegati. L'impatto atteso è una maggiore certezza procedurale, una riduzione dei rischi organizzativi e un miglior presidio degli adempimenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4863	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2026
4864	CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI	Data	31/12/2026

**AZIONE 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

**Obiettivo Performance**

**1845**

**SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO NEL QUADRO DEI PRINCIPI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE**

**Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

Attività operative per realizzare l'obiettivo: progettazione e programmazione delle iniziative riconducibili all'obiettivo previste nell'a.s. 2026/27, tramite gli opportuni passaggi tecnici e politici con gli stakeholder metropolitani, e inserimento delle stesse nel "Piano annuale per la promozione del benessere scolastico-formativo e le competenze per la vita", e sua successiva approvazione con atto sindacale. Con riferimento alle azioni che prevedono finanziamenti a Istituti scolastici e Enti di formazione professionale, tra cui quelle che coinvolgono le scuole primarie (progetto Agenda 2030 delle bambine e dei bambini) e quelle per il contrasto di stereotipi e discriminazioni di genere (Strategia ECCO!), pubblicazione dei relativi avvisi e delle determine di assegnazione, con sviluppo delle attività durante l'anno scolastico. Ideazione e sviluppo del progetto del Festival della Cultura tecnica 2026 in raccordo con i partner metropolitani, regionali e nazionali; uscita della call; definizione del programma delle iniziative con attivazione dei territori, assistenza tecnica ai soggetti organizzatori, raccolta delle proposte; promozione e realizzazione della rassegna in periodo autunnale. Prosecuzione dei percorsi di ricerca -azione pilota e completamento alla stesura della Strategia metropolitana per l'educazione allo sviluppo sostenibile "Formiche Verdi" in collaborazione con il MASE e presentazione pubblica della stessa.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4528 AVVIO ATTIVITA' RETE ECCO! A.S.2026/2027 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

Data

31/12/2026

4529 REALIZZAZIONE DEL FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2026

Data

31/12/2026

4536 DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA METROPOLITANA PER L'EDUCAZIONE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE "FORMICHE VERDI"

Data

31/12/2026

**Obiettivo Performance**

**1815**

**CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE**

**Settore Pianificazione territoriale**

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

4422 REPORT RELATIVO ALLA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA CONTENUTA NEI PROGETTI DI RIGENERAZIONE URBANA DEI COMUNI

Numero

1

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**1849**

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

**Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

In relazione alle attività previste dal Piano per l'uguaglianza, con particolare riferimento alle aree del lavoro pagato e non pagato, sono previste le seguenti azioni: progettazione e realizzazione di una campagna di comunicazione per valorizzare le competenze acquisite da madri e neogenitori e contrastare le dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita dei figli; incontri di monitoraggio del Protocollo sull'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza; attuazione e monitoraggio attività prevista dai Protocolli per la diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, promozione dell'uguaglianza e il contrasto alle discriminazioni nel territorio metropolitano; valorizzazione delle buone pratiche aziendali della Rete Capo D e realizzazione di un evento sul contrasto alla violenza di genere; attuazione dei progetti finanziati da bandi regionali, nazionali ed europei, in collaborazione con soggetti pubblici e privati del territorio.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4539	REPORT MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Numero	1
4545	REALIZZAZIONE CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SULLE COMPETENZE GENITORIALI	Numero	1
4546	PROGETTAZIONE INIZIATIVA PUBBLICA IN GENERE E IMPRESA CON UN FOCUS NEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE	Numero	1

**Obiettivo Performance**

**1850**

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

**Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

In merito alla governance del Piano uguaglianza, si prevede la formalizzazione della Cabina di regia e del Tavolo tecnico e l'avvio dei primi incontri. Rispetto alle azioni da realizzare nell'ambito del Piano si prevedono in particolare:- incontri di monitoraggio dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza, raccolta e analisi dati sulle donne vittime, realizzazione Repor finale;- gli incontri con la Rete ECCO!, di programmazione e realizzazione delle iniziative organizzate in occasione delle giornate internazionali (17/5, 25/11) di contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, rivolte al sistema scolastico e formativo del territorio metropolitano di Bologna, programmazione e realizzazione laboratori nelle scuole ed evento finale;- la realizzazione delle attività previste nei progetti promossi nell'ambito di bandi regionali, nazionali ed europei, in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio, volti alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle disuguaglianze, in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4547	REPORT MONITORAGGIO DATI DONNE VITTIME DI VIOLENZA "ACCORDO METROPOLITANO PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA"	Numero	1
------	---	--------	---

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**1855**

**STATISTICHE E ANALISI DI GENERE**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

La finalità è rafforzare la capacità dell'Ente di analizzare le dinamiche di genere attraverso dati, indicatori e studi dedicati, a supporto delle politiche di pari opportunità, del Piano per l'Uguaglianza e del CUG. L'impatto atteso è un miglior orientamento delle strategie di inclusione e una maggiore consapevolezza dei divari esistenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4555 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI

Numero

1

**Obiettivo Performance**

**1948**

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

**Area Sviluppo Economico e 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'imprenditorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 2026 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 2026 READI svilupperà inoltre un'attività di supporto e orientamento specifico dedicato a imprenditrici e aspiranti tali. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4813 DEFINIZIONE DI UN PROGRAMMA DI ORIENTAMENTO PER IMPRENDITRICI E ASPIRANTI TALI.

Data

30/06/2026

4814 INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE AVENTI ESITO OPERATIVO

Numero

2

4815 IMPRENDITRICI COINVOLTE IN UN INCONTRO PUBBLICO SU IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE

Numero

10

4816 NUMERO DI SOGGETTI RAGGIUNTI DALLE AZIONI DI COMUNICAZIONE DI READI

Numero

100

**Obiettivo Performance**

**1992**

**PARITA' DI GENERE**

**Settore strade sicurezza e ciclovie**

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

4955 INDIVIDUAZIONE TRAMITE I PIANI DI SVILUPPO DEL TARGET DEI PARTECIPANTI CHE ADERIRANNO A QUANTO PROPOSTO NELLO SVILUPPO DEL PERCORSO "COMPETENTE"

Data

30/06/2026

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

Obiettivo Performance

1959

FORMAZIONE

Area Risorse Programmazione e  
Organizzazione

La finalità dell'obiettivo è strutturare nell'Ente un sistema dedicato la capacità dell'Ente di allo sviluppo delle competenze in coerenza con gli obiettivi strategici e trasversali, attraverso la programmazione di percorsi mirati, inclusivi e orientati all'innovazione organizzativa. La programmazione, articolata in piani individuali di sviluppo professionale, prevede la progettazione e realizzazione di azioni specifiche, tra cui: coaching, corsi di formazione tecnica, comportamentale e manageriale, in linea con le priorità strategiche del PIAO, con le indicazioni in materia di pari opportunità e con l'evoluzione del lavoro per processi. Particolare attenzione è rivolta allo sviluppo delle competenze digitali, l'aggiornamento costante in materia di sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08, e la strutturazione di percorsi per neoassunti. L'impatto atteso è un rafforzamento complessivo della professionalità del personale, una maggiore omogeneità delle competenze e un miglior adattamento organizzativo ai cambiamenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4865	EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.GLS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI, IN ATTUAZIONE DELLA REVISIONE DEI PROFILI DI RISCHIO CONTENUTI NEI DVR AGGIORNATI DALL'RSPP	Data	31/12/2026
4866	CONCLUSIONE DELL'ITER DI DECISIONE PER L'AVVIO DELL'ITER DI COSTITUZIONE DEL SERVIZIO DI FORMAZIONE RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	30/06/2026

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

## AZIONE 5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

**Obiettivo Performance** **1957** **ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** **Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4868 DEFINIZIONE DEL PROCESSO PER LA GESTIONE DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE

Data

30/04/2026

4869 PIANIFICAZIONE E PREDISPOSIZIONE DEGLI STRUMENTI PREVISTI NELLE AZIONI INDIVIDUATE PER IL 2026 NEI PIANI DI SVILUPPO INDIVIDUALI

Data

31/05/2026

**Obiettivo Performance** **1999** **ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** **Settore Affari generali e istituzionali, Appalti metropolitani e Partecipazioni societarie**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4968 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance** **2000** **ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** **Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4969 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**2001**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Area Sviluppo Economico e Sociale**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4970 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2002**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Settore Pianificazione territoriale**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4971 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2004**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4975 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2005**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Settore Appalti per le Infrastrutture**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4976 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**2006**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Settore strade sicurezza e ciclovie**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4977 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2007**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Direzione Generale**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4978 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2008**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Corpo di polizia locale della città metropolitana**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4981 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2010**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Settore Edilizia scolastica e istituzionale**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4983 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

# PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

**Obiettivo Performance**

**2011**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Servizio struttura speciale alluvione**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4984 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

**Obiettivo Performance**

**2012**

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano**

La finalità dell'obiettivo è la conclusione dei piani di sviluppo professionali 2026-2028 dell'Area/Settore.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4985 CONCLUSIONE PIANI DI SVILUPPO PROFESSIONALI 2026-2028 DELL'AREA/SETTORE

Data

31/03/2026

## OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

### Introduzione generale

Nel corso dell'anno l'Ente proseguirà il percorso di evoluzione del proprio sistema informativo in continuità con il processo di trasformazione digitale già avviato negli anni precedenti. L'obiettivo è quello di consolidare le infrastrutture tecnologiche, rafforzare la sicurezza informatica, migliorare l'integrazione tra i sistemi gestionali e introdurre in modo strutturato strumenti innovativi basati sull'Intelligenza Artificiale.

Le azioni previste si inseriscono nel quadro strategico di digitalizzazione dell'Ente e mirano a garantire maggiore efficienza operativa, qualità dei dati, continuità dei servizi e capacità di innovazione, a supporto sia delle attività interne sia dei servizi erogati all'utenza.

#### 1. Rinnovo ed evoluzione delle piattaforme gestionali

Nel corso dell'anno si procederà alla sostituzione del software per la gestione degli immobili e per il calcolo del patrimonio dell'Ente. L'intervento è finalizzato a garantire maggiore integrazione con i sistemi contabili, una più elevata affidabilità del dato patrimoniale e un aggiornamento costante rispetto all'evoluzione normativa.

Parallelamente sarà completato il processo di introduzione del nuovo software di inventario, attraverso la piena integrazione con i sistemi esistenti e la messa a regime delle procedure digitali di aggiornamento e controllo dei beni. L'obiettivo è consolidare la coerenza tra inventario, patrimonio e contabilità, rafforzando la qualità complessiva dei dati dell'Ente.

#### 2. Rafforzamento della sicurezza informatica

In considerazione del crescente livello di esposizione ai rischi informatici, sarà introdotto un sistema di autenticazione a più fattori (Multi-Factor Authentication – MFA) per l'accesso ai sistemi informativi dell'Ente. Tale misura consentirà di ridurre significativamente il rischio di accessi non autorizzati e di proteggere in maniera più efficace i dati personali e istituzionali trattati.

L'intervento si inserisce in continuità con le azioni già realizzate in materia di sicurezza ICT e contribuisce a rafforzare il modello di protezione dei sistemi informativi secondo le migliori pratiche nazionali ed europee in materia di cybersecurity.

### **3. Migrazione della posta e degli strumenti di collaborazione**

Nel corso dell'anno sarà realizzata la migrazione del sistema di posta elettronica e degli strumenti di collaborazione alla piattaforma Google Workspace. L'obiettivo è migliorare l'integrazione tra posta, calendario, strumenti di videoconferenza e documenti condivisi, favorendo modalità di lavoro sempre più collaborative e digitali.

La migrazione sarà accompagnata da attività di supporto e formazione rivolte al personale, al fine di garantire un utilizzo efficace e consapevole delle nuove funzionalità e una transizione ordinata verso il nuovo ambiente di lavoro digitale.

### **4. Introduzione strutturata dell'Intelligenza Artificiale**

L'Ente avvierà un percorso strutturato di introduzione dell'Intelligenza Artificiale a supporto delle attività istituzionali. In primo luogo verrà condotta un'analisi tecnica e organizzativa finalizzata a valutare l'impiego dell'AI nei processi di sviluppo e manutenzione del software, con l'obiettivo di migliorare la qualità del codice e l'efficienza delle attività ICT.

Sarà inoltre introdotto l'utilizzo di strumenti di AI generativa, quali Gemini, a supporto delle attività quotidiane del personale, per la redazione di documenti, l'analisi e la sintesi di testi e il supporto alla progettazione. L'adozione sarà accompagnata da un programma di formazione dedicato e dalla definizione di linee guida interne per un utilizzo responsabile e conforme alla normativa vigente.

Infine, saranno avviate sperimentazioni mirate all'utilizzo dell'intelligenza artificiale in processi di automazione di attività ripetitive e standardizzabili, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e liberare risorse da destinare ad attività a maggiore valore aggiunto.

## SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### INTRODUZIONE

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. 58/2025, 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.

La sezione è redatta sulla base delle indicazioni fornite da Anac da ultimo con il PNA 2025. Il PNA, in quanto atto generale di indirizzo, volto a coordinare l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella PA, contiene le indicazioni che impegnano gli enti ad analizzare la realtà amministrativa ed organizzativa nell'ambito della quale esercitano le funzioni pubbliche e di pubblico interesse esposte ai rischi di corruzione e, conseguentemente, ad adottare misure concrete di prevenzione.

L’integrazione della prevenzione della corruzione con le sezioni dedicate all’organizzazione, alla formazione e alla valutazione del personale è essenziale per la convergenza nella parte degli obiettivi di valore pubblico, inteso quale miglioramento della qualità della vita e del benessere della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari di politiche e servizi.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2026/2028 sono stati individuati con la sopra richiamata Delibera n. 58/2025 e sono i seguenti:

Proseguire il processo di aggiornamento in particolare della misura di prevenzione generale della trasparenza, attraverso:

- adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente ai nuovi schemi standard e alle indicazioni che saranno fornite da Anac;
- consolidamento e miglioramento dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- presidio del rispetto della disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza da parte dei soggetti di diritto privato in controllo pubblico, tramite il gruppo di lavoro interistituzionale tra la Città Metropolitana e il Comune di Bologna con lo specifico obiettivo dell'implementazione di una modalità di vigilanza condivisa sugli Enti partecipati;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Migliorare e consolidare il processo di gestione del rischio anticorruzione, con particolare riferimento alle fasi relative alla individuazione, alla valutazione e alla modalità di gestione del rischio, rafforzando altresì le capacità di analisi della struttura organizzativa, con particolare riferimento alla dirigenza, nella definizione e nel miglioramento delle misure anticorruzione, ai sensi dell'art. 16, commi 1-bis e 1-ter, del d.lgs. n. 165/2001

Rafforzare l'analisi dei rischi e le misure specifiche di prevenzione della corruzione, con particolare riguardo alla gestione degli appalti pubblici.

Consolidare ulteriormente il raccordo tra il sistema di prevenzione della corruzione e il sistema di controllo di gestione e dei controlli interni, in particolare nella fase del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Consolidare i rapporti di collaborazione interistituzionali con altri Enti, *in primis* con il Comune di Bologna, tramite il gruppo interistituzionale costituito tra gli uffici di supporto al RPCT della Città Metropolitana e del Comune, per fare rete in materia di prevenzione della "cattiva amministrazione" e per rafforzare le relazioni con gli enti locali del territorio e con le società partecipate, condividendo strategie, elaborando buone pratiche e programmando attività. Ai medesimi fini partecipare alla Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza.

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.

Proprio in ottica di promuovere l'assunzione di responsabilità, si colloca sia il coinvolgimento di Dirigenti e Responsabili per l'identificazione di nuovi rischi e ulteriori processi e per la valutazione della sostenibilità a posteriori delle misure poste in essere, sia il rafforzamento dell'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché con il sistema dei controlli interni.

## SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITA' DI PREVENZIONE

### 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

### Sindaco metropolitano

- organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PIAO e, altresì la nomina del RPCT;

### Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

## Dirigenti

- 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

## Dipendenti nominati quali Referenti di secondo livello per anticorruzione e/o trasparenza

- nominati dal RPCT da ultimo con determina n. 812/2025; 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
- sono stati individuati in via di prima applicazione nel 2024 ma ogni anno è previsto un aggiornamento dei nominativi individuati in conseguenza degli avvicendamenti del personale dell'Ente.

## Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno

## l'Ufficio Procedimenti Disciplinari Metropolitan (U.P.D. metro)

- 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;

## RUP

- si rimanda al focus nella sezione "Misure di contrasto generali e specifiche";
- 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

Le

#### 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

#### collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano per quanto compatibili, le misure anticorruzione e i Codici di comportamento nazionale e dell'ente

#### Responsabile della protezione dei dati (RPD)

- 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

Le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione e quelle di trasparenza trasfuse nella presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, nel suo allegato unico 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.

## RPCT E STRUTTURA DI SUPPORTO

Si richiama la Sezione 1) “Anagrafica” del PIAO. Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è confermata la dott.ssa Maria Riva, come da Decreto sindacale n. 19/2023, 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;
- 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 deliberazione consiliare n. 58/2023 è stato, altresì, confermato l'indirizzo, invariato, 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 2014-2025 in quanto trattasi tutte di struttura adeguate per professionalità ed esperienza del personale dedicato, nonché per mezzi tecnici.

Il RPCT ha inoltre consolidato opportune e funzionali forme di collaborazione con il comune capoluogo, 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 in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (determina n. 262 del 22/02/2024).

## ANALISI DEL CONTESTO

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

**Collaborazioni con Enti del territorio a fini anticorruptivi.** La Città metropolitana 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 gli enti partecipati, al fine di elaborare e condividere buone pratiche e programmare attività anche con il 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.

**Scenario economico-sociale e criminologico.** Per un'analisi più approfondita dello scenario economico-sociale si rinvia al DUP 2026-2028 approvato con delibera di Consiglio n. 58/2025, nonché alla sezione 2.1, Valore pubblico, del presente PIAO.

Con riguardo allo scenario criminologico, la più recente analisi della Direzione Investigativa Antimafia 2024 colloca l'Emilia-Romagna tra i territori più attrattivi del Paese per le organizzazioni mafiose, in quanto il dinamismo della sua economia, a cui parrebbe affiancarsi un atteggiamento della società civile votato al silenzio

e all'omertà, rende particolarmente conveniente il riciclaggio di capitali illeciti e l'investimento in attività legali. Benché non manchino evidenti segnali di controllo militare mafioso del territorio, la strategia mafiosa adottata qui, similmente ad altre aree economicamente avanzate, si basa anzitutto su un approccio imprenditoriale orientato a penetrare silenziosamente il tessuto economico e produttivo della regione spesso con il supporto dei colletti bianchi. Accanto ai tradizionali traffici illeciti, come ad esempio il narcotraffico, che le mafie continuano a gestire in quanto fonte primaria di accumulazione di capitali, il *core business* mafioso in Emilia-Romagna ultimamente si è espanso alle attività legali, occupando una posizione che sembrerebbe diventare sempre più rilevante all'interno di settori economici di fondamentale importanza come quelli dell'edilizia, dei trasporti e della logistica, della ristorazione, del commercio, della distribuzione dell'energia.

Tali dati sono bene evidenziati dalla tabella sottostante, mutuata dal documento di analisi criminologica del territorio regionale prodotto dalla Rete per l'integrità e trasparenza della Regione Emilia Romagna – RIT.

In particolare, assume rilevanza ai fini delle azioni della strategia anticorruptiva adottata dall'Ente, l'ambito delle attività criminali economico-finanziarie – tra cui rientrano i reati di riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, l'usura, le truffe e le frodi. Tali attività tendono a concentrarsi nei contesti economicamente e finanziariamente più dinamici e coinvolgono una rete di soggetti spesso appartenenti al mondo delle professioni, non necessariamente inseriti nelle organizzazioni criminali ma in grado di fornire competenze tecniche specializzate: i cosiddetti colletti bianchi.

Nella sfera del crimine economico e finanziario, il tasso di delittuosità regionale coincide con quello italiano. L'indice di variazione, positivo, segnala una crescita costante di reati come riciclaggio, impiego di capitali illeciti, frodi e usura. Tale dinamica risulta coerente con la configurazione economica della regione, contraddistinta da un tessuto produttivo particolarmente articolato e dinamico, da reti imprenditoriali diversificate e da un'ampia disponibilità di competenze tecniche.

A livello territoriale, Bologna si distingue nettamente per la concentrazione di delitti economico-finanziari, confermandosi nodo strategico tanto per l'economia legale quanto per quella illegale.

	Crimine			
	Economico-Finanziario			
	Totale delitti	Indice di variazione	Tasso di delittuosità	
<b>TABELLA 1:</b> PRESENZA DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA NELLE PROVINCE DELL'EMILIA-ROMAGNA SECONDO L'INDICE DELLE ATTIVITÀ CRIMINALI ECONOMICHE-FINANZIARIE. PERIODO 2008-2023 (NUMERO COMPLESSIVO DEI REATI DENUNCIATI; INDICE DI VARIAZIONE MEDIO ANNUALE; TASSO MEDIO ANNUO DI DELITTUOSITÀ PER 100.000 ABITANTI). Fonte: elaborazione Regione Emilia Romagna su dati del Ministero dell'Interno.	Italia	2.807.128	7,3	294
	Nord-est	522.085	8,5	283
	Emilia-Romagna	207.177	7,0	294
	Piacenza	10.525	10,2	230
	Parma	21.260	7,8	301
	Reggio nell'Emilia	19.294	8,9	230
	Modena	29.155	8,0	262
	Bologna	60.534	5,7	379
	Ferrara	16.107	8,5	288
	Ravenna	17.012	7,9	275
	Forlì-Cesena	15.942	3,7	254
	Rimini	17.088	6,7	323

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.

## 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.

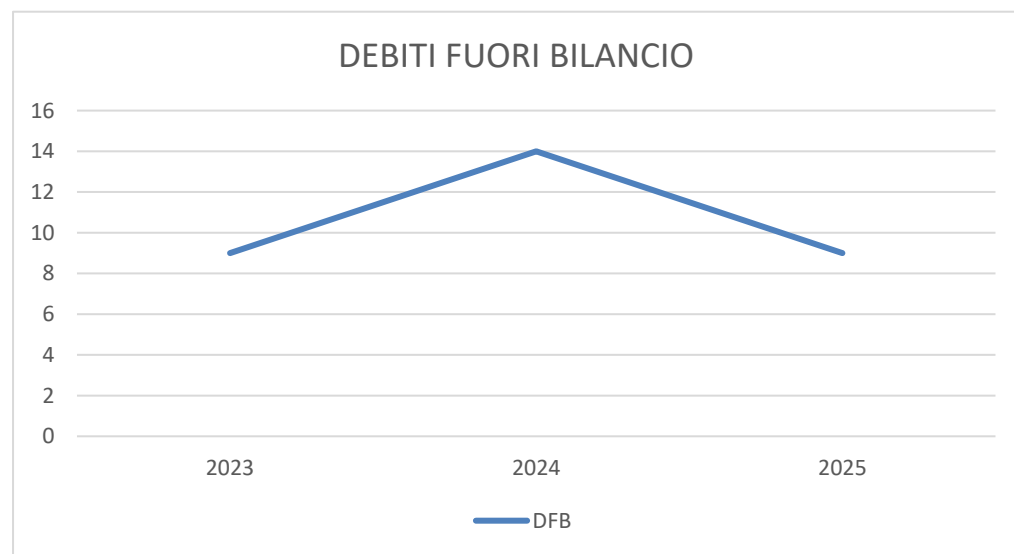
Inoltre, a fini propriamente anticorruptivi si sono approfondite alcune tematiche in continuità con l'anno passato, scelte quali indici per individuare possibili criticità all'interno dell'Ente: si sono analizzati i dati relativi a debiti fuori bilancio, a cause ricorrenti del contenzioso, ai procedimenti disciplinari, le segnalazioni della Corte dei Conti, il rispetto dei tempi di pagamento e il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti.

Si è scelto di considerare, come periodo di riferimento per l'analisi dei dati, il triennio precedente a quello della predisposizione del presente PIAO, che pare congruo anche in considerazione dell'orizzonte temporale rilevante per la programmazione delle misure nel PIAO. Laddove i dati relativi all'ultima annualità non fossero disponibili si è comunque considerato l'ultimo triennio di disponibilità dei dati.

Per quanto riguarda i **DEBITI FUORI BILANCIO**, analizzando le cause di quelli sorti nell'ultimo periodo (2023- 2025), 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 circa 3 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'alluvione di settembre 2024. 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**, alla data del 31/12/2025 vi erano 242 giudizi pendenti, suddivisi per area/settore come da tabella e grafico sottostanti.

Nella tabella, la prima colonna contiene le materie su cui vertono i contenziosi esaminati; le materie in celle su sfondo bianco sono gestiti dall'Avvocatura dell'Ente, mentre le materie inserite in celle evidenziate in grigio chiaro fanno riferimento a cause di minore entità, discusse davanti al giudice di pace direttamente dal settore interessato.

Come si evince dai dati, le cause dinnanzi al giudice di pace compongono la maggior parte dei contenziosi, con ricorsi molto frequenti in materia di sanzioni del codice della strada: tale dato appare fisiologico stante la conflittualità insita nella materia stessa delle sanzioni.

Passando ad esaminare i contenziosi gestiti direttamente dall'Avvocatura metropolitana, i dati più significativi sono rappresentati dai n. 19 ricorsi insorti nel periodo esaminato in materia di Pianificazione territoriale, n. 30 ricorsi totali in materia di tributi, n. 17 in materia di Strade e n. 12 in materia di polizia locale (escluse le cause dinnanzi al giudice di pace).

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.

La grande maggioranza dei ricorsi ha comunque visto esito favorevole (intendendosi come tale anche un eventuale patteggiamento): in generale, quindi, non si ravvisano problematiche relative al tema della prevenzione della corruzione.

	2023			2024			2025			TOTALI		
	Insorti	Pendenti al 31/12/25	Esito non favorevole	Insorti	Pendenti al 31/12/25	Esito non favorevole	Insorti	Pendenti al 31/12/25	Esito non favorevole	Insorti 2023-2025	Pendenti al 31/12/25	Tot esito non favorevole
<b>Polizia locale</b>	1	0	0	2	1	0	9	9	0	12	10	0
<b>Pianificazione territoriale</b>	4	1	0	7	2	0	8	7	0	19	10	0
<b>Strade</b>	4	1	0	9	0	0	4	4	0	17	5	0
<b>Lavori pubblici</b>	4	1	0	0	0	0	1	1	0	5	2	0
<b>Ambiente</b>	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Tributi</b>	7	3	0	11	6	0	12	11	0	30	20	0
<b>Bilancio</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Soggetto aggregatore</b>	2	0	0	2	2	0	1	0	0	5	2	0
<b>Sviluppo sociale</b>	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
<b>Personale</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Penale</b>	4	0	0	4	0	0	3	3	0	11	3	0
<b>Trasporti</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Provveditorato</b>	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Assicurazioni</b>	7	2	1	7	5	0	11	9	0	25	16	1
<b>Cosap</b>	3	0	1	1	0	0	3	1	2	7	1	3
<b>Codice strada</b>	17	0	5	89	7	21	71	50	15	177	57	41
<b>Caccia e pesca</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ambiente</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE CONTENZIOSI</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>134</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>123</b>	<b>95</b>	<b>17</b>	<b>314</b>	<b>128</b>	<b>46</b>

Con riguardo ai **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**, i dati rappresentano un numero esiguo di procedimenti, 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 per la medesima fattispecie: le vicende sono state attenzionate e già dal PIAO 2024 sono state inserite apposite misure a contrasto, attuate e rendicontate.

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
2023	5	4	0	0	0	0	1	0
2024	6	3	0	2	2	1	0	0
2025	6	5	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALI</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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://strumenti.cittametropolitana.bo.it/L190/?idSezione=335&id=&sort=&activePage=&search=>. 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.

Annualità	2023	2024	2025
Scostamento	-17,08	-12,50	- 22,45

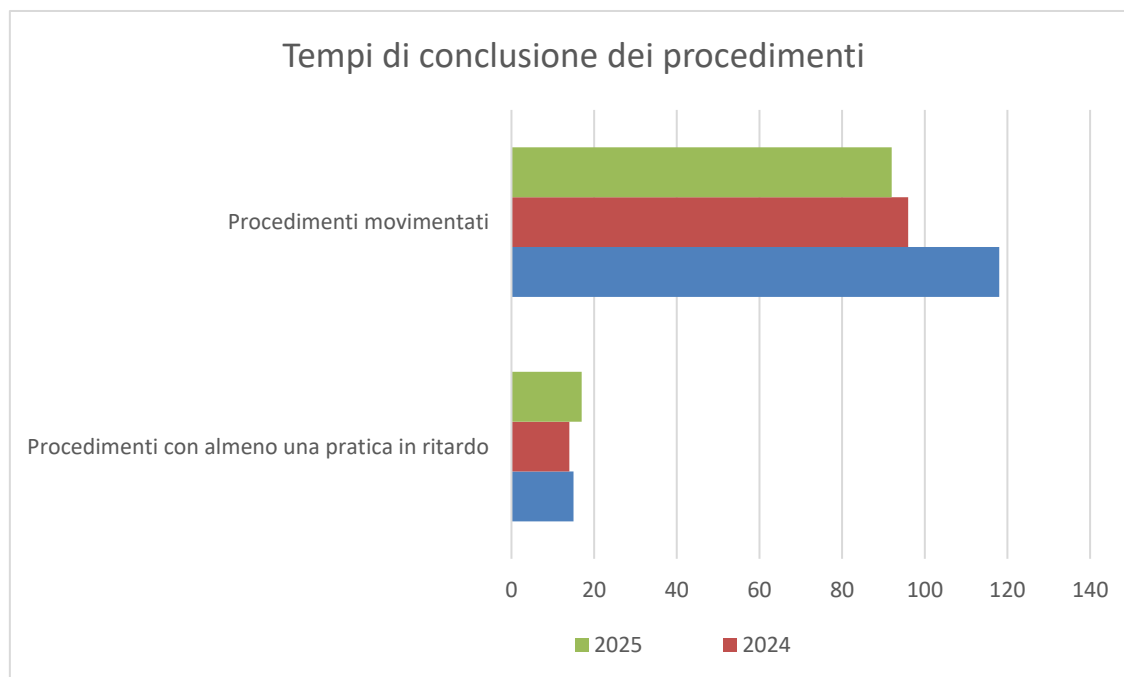
Inoltre, per i **TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI** si sono presi in considerazione i dati relativi al monitoraggio 2023, 2024 e 2025 come consultabili al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Monitoraggio tempi procedimentali](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione%20trasparente%20indice/Monitoraggio%20tempi%20procedimentali).

Nel 2023 il monitoraggio ha riguardato 209 procedimenti, di questi sono state movimentate 118 tipologie procedurali, pari al 56%. Dei 118 procedimenti attivi, 15 tipologie procedurali pari al 12,7% ha almeno una pratica in ritardo. Il dato registra un, sia pur leggero, miglioramento rispetto all'anno precedente. Comunque, 8 delle 15 tipologie procedurali in ritardo, hanno tempi medi di conclusione inferiori a quelli previsti. 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 di OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO.

Nell'anno 2024 i procedimenti anagrafati e monitorati sono stati 188: di queste tipologie procedurali ne sono state movimentate 96, pari

al 51%: con 14 tipologie procedurali, pari al 14,6%, ha almeno una pratica in ritardo. Il dato registra un leggero peggioramento rispetto al 2023, anche dovuto alla riduzione dei procedimenti monitorati e attivi. Comunque, 3 delle 14 tipologie procedurali in ritardo, hanno tempi medi di conclusione inferiori a quelli previsti, ciò significa che normalmente il tempo di espletamento delle pratiche viene rispettato, mentre per 11 procedimenti il tempo medio espletamento delle pratiche è superiore a quello previsto. Nel 2024 i procedimenti attivi producono 8.981 pratiche (a cui vanno sommate le 33.428 sanzioni stradali) di cui 270 in ritardo (pari al 3%). Anche questa volta la maggior parte delle pratiche in ritardo riguarda l'attività di OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO.

Anche nell'anno 2025 i procedimenti anagrafati e monitorati sono stati 188, di queste tipologie ne sono state movimentate 92 pari al 49%: con 17 tipologie procedurali, pari al 14,6%, ha almeno una pratica in ritardo. Il dato registra un leggero peggioramento rispetto all'anno precedente, anche dovuto alla riduzione dei procedimenti monitorati e attivi. Comunque, 10 delle 17 tipologie procedurali in ritardo, hanno tempi medi di conclusione inferiori a quelli previsti, ciò significa che normalmente il tempo di espletamento delle pratiche viene rispettato, mentre in 7 casi il tempo medio espletamento delle pratiche è superiore a



quello previsto. Nel 2024 i procedimenti attivi producono 8.462 pratiche (a cui vanno sommate le 28.327 sanzioni stradali) di cui 296 in ritardo (pari al 3,5%).

Anche questa volta la maggior parte delle pratiche in ritardo riguarda l'attività di OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO.

In generale la maggiore criticità si conferma nel settore strade, sicurezza e ciclovia e pare riconducibile all'elevato numero di pratiche.

Con riguardo, poi, alle **SEGNALAZIONI pervenute da parte della Corte dei conti**, non ne sono pervenute nel periodo di riferimento. Sono però da considerarsi significative le 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. Per adeguarsi alle indicazioni dettate dalla Corte dei Conti è stata emanata la Circolare PG 27258/2025 di "Aggiornamento delle indicazioni circa il conferimento di incarichi professionali, di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei alla Città Metropolitana di Bologna. Disposizioni operative". 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.

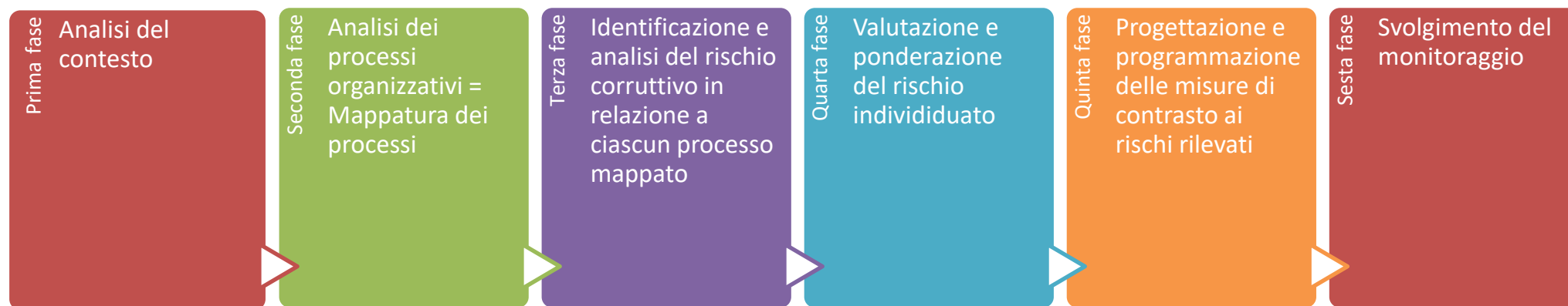
## **VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

Quanto sopra esposto conferma la necessità di mantenere anche per il triennio 2026-2028 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.

## MAPPATURA DEI PROCESSI E GESTIONE DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio si compone di 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.



Come illustrato nel grafico di cui sopra, alla prima fase di analisi del contesto segue la fase di mappatura dei processi.

Il PNA 2025, in continuità con le precedenti indicazioni di ANAC, raccomanda di predisporre una mappatura unica e integrata dei processi dell'Ente.

La Città metropolitana di Bologna ha già avviato un processo di mappatura unica integrata, in progressivo aggiornamento.

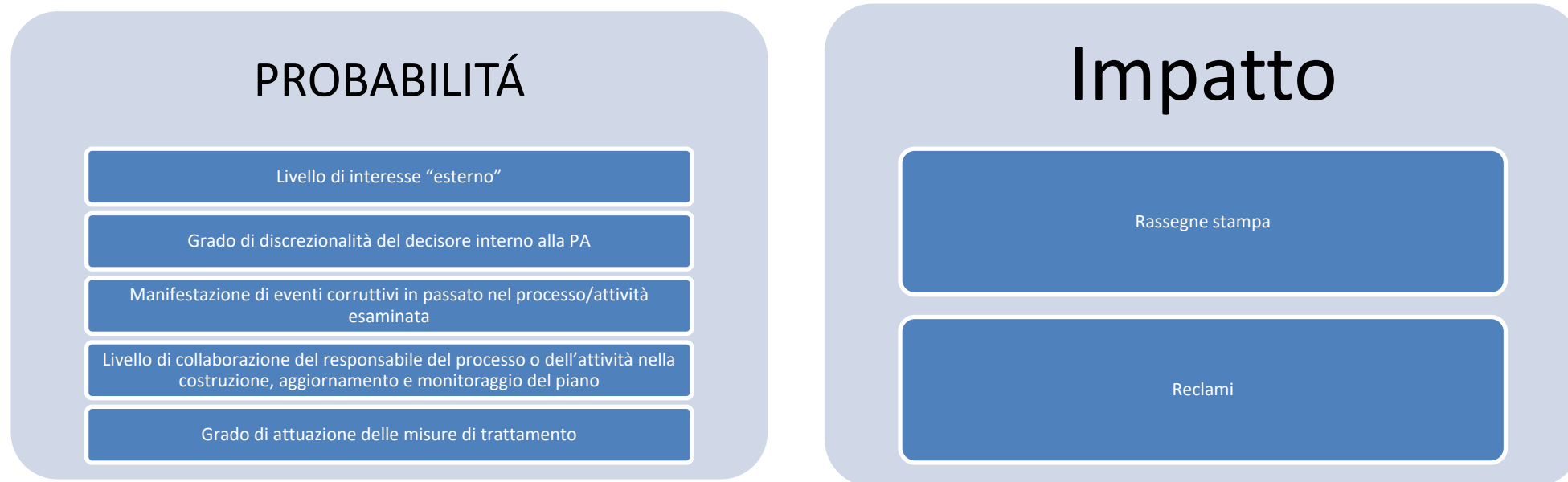
Nell'ambito dei processi così individuati, sono stati identificati i potenziali rischi corruttivi, con l'intento di evitare *ex ante* possibili situazioni che ne compromettano l'integrità: si è poi proceduto alla valutazione dei rischi, così come individuati ed alla relativa ponderazione in termini di significatività, secondo le indicazioni suggerite dal PNA 2019, confermate con il PNA 2025, volti ad un approccio qualitativo. È in corso di definizione, al fine di migliorare il processo di gestione dei rischi corruttivi, una nuova metodologia che introduce la rilevazione dei fattori abilitanti e una rimodulazione dei criteri per la valutazione della probabilità e dell'impatto dei rischi corruttivi rilevati. Tale metodologia, una volta definita, verrà utilizzata per la progressiva revisione dell'intera mappatura dei processi esistente, in vista della redazione del PIAO 2027/2029.

In un'ottica di progressiva revisione dell'analisi dei processi mappati, secondo la nuova metodologia, nel corso del 2026, ci si propone di riesaminare i processi dell'Ente.

In attuazione delle indicazioni fornite da ANAC con i PNA 2025 e 2022 (e relativi aggiornamenti) le aree di rischio e i processi ad elevato rischio di corruzione sono stati individuati nell'Allegato unico alla sezione 2.3. del PIAO, nella parte relativa al "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE".

Come detto, la ponderazione del rischio avviene sulla base dei principi, della metodologia e degli indici di cui all'Allegato 1 del PNA 2019 non modificato dai PNA successivi, utilizzando una modalità valutativa di tipo qualitativo di gestione del rischio, che un sistema basato su indicatori di "probabilità" e di "impatto".

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 indici utilizzati per calcolare il valore complessivo degli indicatori di probabilità e impatto sono i seguenti:



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.

Ottenuto un giudizio complessivo di Probabilità ed uno di Impatto, i valori vengono incrociati sulla base della seguente matrice, per ottenere un valore e un giudizio finale:

<b><u>Probabilità / Impatto</u></b>	Alto (3)	Medio (2)	Basso (1)
Alta (3)	9	6	3
Media (2)	6	4	2
Bassa (1)	3	2	1

Gli esiti della valutazione e ponderazione del rischio sono riportati nell'Allegato unico alla sez. 2.3 del PIAO, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza).

Segue poi la fase di individuazione delle misure idonee al trattamento del rischio, che avviene in stretta collaborazione degli uffici che si gestiscono il processo. Per ogni misura vengono definiti e precisati anche la tipologia di misura, il soggetto responsabile, lo stato di attuazione al 1° gennaio 2026, le fasi e i tempi di attuazione, l'indicatore di attuazione e il valore target.

L'ultima fase del ciclo sopra descritto è quella del monitoraggio, per cui si rinvia alla sezione 4.2 del presente PIAO.

## **AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI E SPECIFICHE**

Oltre alle misure di contrasto alla corruzione specificamente individuate per ogni processo, esistono misure di contrasto generali, caratterizzate dalla capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intero Ente.

Come sopra anticipato, 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. Sono misure generali quelle, in particolare in

materia di:

- attribuzione di incarichi extraistituzionali;
- formazione di commissioni e assegnazione di incarichi dirigenziali;
- disposizioni in materia di incompatibilità e inconferibilità;
- 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 generali con indicazione delle azioni poste in essere dall'Ente, nonché per ulteriori approfondimenti, si rinvia all'apposita sezione "Misure generali" dell'Allegato unico alla sez. 2.3 del PIAO, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza).

Per il dettaglio delle misure specifiche, riferite ai singoli processi ritenuti significativi, si fa espresso ed integrale rinvio al medesimo Allegato unico, sezione relativa al "Registro dei rischi e delle misure specifiche". Di seguito invece si approfondiscono alcune tematiche specifiche.

## FOCUS SULLA TRASPARENZA

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La trasparenza rappresenta una delle principali misure di contrasto alla corruzione ed all'illegalità nella pubblica amministrazione, finalizzata a:

- a) favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b) concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità attraverso l'emersione delle situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi e la rilevazione di ipotesi di cattiva amministrazione.

### **Il sito istituzionale**

Nell'home page del sito istituzionale è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", articolata in sotto-sezioni, in base al D.lgs. 33/2013 e secondo le indicazioni fornite da Anac.

A seguito dell'emanazione delle delibere n. 495 del 25 settembre 2024 e n. 481 del 3 dicembre 2025 di Anac, si è provveduto ad adeguare la sezione "Amministrazione Trasparente" ai nuovi schemi finora approvati dall'Autorità relativi alle sotto sezioni di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del d.lgs. 33/2013.

Inoltre, anche al fine di rispettare più compiutamente gli obblighi di pubblicazione del d.lgs. n. 33/2013 e di implementare sempre più l'automatizzazione delle pubblicazioni, è stata operata una revisione complessiva di tutte le categorie delle determinazioni dirigenziali (con e senza impegno di spesa), si sono elaborati alcuni approfondimenti relativamente alle pubblicazioni nelle sottosezioni "Bandi di Gara e Contratti, Consulenti e collaboratori - Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza" e "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici: criteri e modalità e atti di concessione" ed è stata diramata la Circolare PG 74642 del 18 novembre 2025 avente ad oggetto "Sezione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO – Riordino delle modalità per il corretto assolvimento

degli obblighi di trasparenza di atti e Determine in Amministrazione Trasparente attraverso gli applicativi ADS, che reca anche una Tabella di corrispondenza Categorie e Obblighi di pubblicazione”.

### **Qualità delle pubblicazioni**

L'art. 6 D.Lg. 33/2013 stabilisce che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facilità, accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità"*. Nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza e consentire all'utenza la reale fruibilità dei dati, informazioni e documenti, la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- completezza: la pubblicazione deve essere esatta e riferita a Aree/Settori. In particolare:
  - l'esattezza fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere;
  - l'accuratezza concerne la capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative.
- aggiornamento: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento. Si precisa che con il termine "aggiornamento" non si intende necessariamente la modifica del dato o dell'informazione, ma anche il semplice controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, a tutela degli interessi individuali coinvolti. Per le tempistiche di aggiornamento, per ciascuno degli obblighi di pubblicazione, si rinvia alla sezione relativa agli “Obblighi di pubblicazione” dell'Allegato Unico alla sez. 2.3 del PIAO, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza). Il D.lgs. n. 33/2013 ha individuato quattro diverse frequenze di aggiornamento:
  - Aggiornamento "annuale": la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative;
  - Aggiornamento "trimestrale" o “semestrale”: la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre;
  - Aggiornamento “tempestivo”: ai sensi dell'art. 8 D.lgs. n.33/2013, la pubblicazione avviene nei quindici giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

- durata della pubblicazione: i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, andranno pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorrere l'obbligatorietà di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti;
- dati aperti e riutilizzo: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere resi disponibili in formato di tipo aperto e riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 del D.lgs. n.33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate. Sono dunque esclusi i formati proprietari. Come specificato nell'Allegato 2 alla delibera CIVIT n.50/2013 (Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati) è possibile utilizzare sia software Open Source (es. Open Office) sia formati aperti (es. Rtf per i documenti di testo e csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF è passibile d'impiego del formato PDF/A, i cui dati sono elaborabili a differenza del PDF in formato immagine, con scansione digitale di documenti cartacei, che non assicura informazioni elaborabili.
- trasparenza e Privacy: è garantito il rispetto delle disposizioni recate dal Regolamento (UE) 2016/679 (RGDP) e dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i., in materia di protezione di dati personali ai sensi degli artt.1, comma 2, e 4, comma 4, D.Lgs. n. 33/2013. I contributi economici erogati a soggetti che versano in una situazione di disagio economico o che sono affetti da condizioni patologiche andranno pubblicati ricorrendo a forme di anonimizzazione dei dati personali (ad es. codici numerici) al fine di consentire, in caso di ispezioni, ai competenti organi di verificarne la corrispondenza con i soggetti indicati nella graduatoria agli atti dei Servizi Sociali.
- misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi: l'art. 43 del D.Lg. 33/2013 stabilisce al comma 3 che "*I dirigenti responsabili dell'Amministrazione degli uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge*". I singoli Dirigenti, in base alle rispettive competenze, sono responsabili del corretto adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, di cui alla sezione relativa agli "Obblighi di pubblicazione" dell'Allegato Unico alla sez. 2.3 del PIAO, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza), ove risultano riportati, per ciascun adempimento, i settori interessati. È stato, altresì, istituito il presidio dei referenti di secondo livello.

## **Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione verifica ed attesta periodicamente ed in relazione alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Dette verifiche e attestazioni sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai Dirigenti, che vi provvedono costantemente in relazione al Settore di competenza.

## **Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione del PIAO sono, inoltre, affidate al RPCT.

Tale monitoraggio verrà attuato:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa";
- attraverso appositi controlli a campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in relazione allo stato di attuazione della sez. 2.3 del PIAO, a cadenza semestrale.

## **Diritto d'accesso**

Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza e pubblicità, è fondamentale garantire ai cittadini, nonché ad ogni portatore di interessi, anche diffusi, la più ampia forma di accesso agli atti, documenti e informazioni, detenuti dalla Pubblica Amministrazione.

Gli strumenti previsti sono di tre tipologie:

1. accesso documentale, previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/90: trattasi di accesso che presuppone un interesse diretto, concreto e attuale da parte del richiedente, corrispondente ad una situazione giuridica tutelata e connessa al documento in relazione al quale si richiede l'accesso.
2. accesso civico semplice, previsto dall'art. 5, co. 1 del D. lgs. 33/2013: possibilità di accedere a documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Può Essere esercitato da chiunque, a prescindere da un particolare requisito di qualificazione, in caso di mancata pubblicazione degli stessi da parte dell'amministrazione.

3. accesso civico generalizzato, cd. FOIA, previsto dall'art. 5, co. 2 D. lgs. 33/2013, il quale consente a chiunque abbia interesse ad accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare, nel rispetto di precisi vincoli derivanti dalla tutela della riservatezza e della privacy dei controinteressati, e/o da altre situazioni specificamente indicate dalla normativa.

Le richieste di accesso, a seconda dei casi, vanno formulate e trasmesse all'ufficio che detiene i dati e i documenti oppure al RPCT.

L'esercizio del diritto d'accesso civico semplice e generalizzato viene garantito attraverso la predisposizione di apposita modulistica presente sul sito.

Per istanze di accesso documentale, il richiedente dovrà, invece, indicare l'atto del quale si intende prendere visione o estrarre copia, dandone adeguata motivazione. Ad esito della presentazione dell'istanza, l'ufficio competente svolgerà apposita istruttoria, finalizzata a valutarne la legittimazione e eventualmente, ad attivare apposito contraddittorio con eventuali controinteressati, che potrebbero opporsi all'accesso.

Con delibera del Consiglio metropolitano n. 28 del 14.06.2017 è stato approvato il regolamento sul diritto di accesso, per disciplinare in maniera organica gli aspetti organizzativi e procedurali.

## **FOCUS SUI PRESIDI ANTIRICICLAGGIO**

Il RPCT svolge, inoltre, 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: come indicato nel PNA 2025, sia anticorruzione che antiriciclaggio sono importanti leve per la creazione e la protezione del Valore Pubblico.

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.

Prendendo le mosse dal modello regionale, la Città metropolitana ha adottato nel 2022 e confermato sino ad oggi 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* 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 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.

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.

A partire dal presente PIAO, si ritiene opportuno apportare un correttivo al modello come sopra descritto, con l'obiettivo di rendere i controlli antiriciclaggio più capillari, prevedendo che le check list debbano essere compilate, protocollate e tenute agli atti per ogni procedura di appalto aperta svolta e per ogni procedimento del comparto privato individuato dalla rispettiva check list, a prescindere dal fatto che, nel caso concreto, sia sorto o meno un sospetto di riciclaggio e proprio per ingenerare un ragionamento e una maggiore consapevolezza sul tema.

### **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 misure specifiche di cui alla all'Allegato unico alla sezione 2.3 del PIAO, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza).

### **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.

### **Focus sulla vigilanza sulle società e gli enti partecipati in materia di anticorruzione e trasparenza**

In base alla vigente normativa e alle Linee Guida adottate da ANAC n. 1134/2007, l’obbligo di adottare misure di contrasto alla corruzione, analoghe a quelle proprie delle pubbliche amministrazioni, e di rispettare le prescrizioni in materia di pubblicazione dei dati di cui al D.Lgs. n. 33/2013, grava anche sulle società e sugli enti a partecipazione pubblica. Più precisamente tali obblighi riguardano:

a) le società partecipate e in controllo pubblico, ad esclusione delle società quotate;

b) le società e le fondazioni in controllo analogo c.d. in house;

c) le associazioni, fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con tre requisiti:

1. bilancio superiore a cinquecentomila euro,
2. la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell’ultimo triennio da pubbliche amministrazioni
3. in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell’organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Gli Enti sopra elencati sono tenuti a prevedere le misure di contrasto integrative del modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, nell’ambito:

a) di un’apposita e distinta sezione del modello (c.d. MOG) redatto ai sensi del D.lgs n. 231/2001, così da consentirne la chiara identificazione, atteso che a tali misure di contrasto integrative risultano correlate forme di gestione e responsabilità differenti;

*o, in alternativa*, qualora le società o gli enti partecipati non ritengano di fare ricorso al modello di organizzazione e gestione di cui al D.lgs. n. 231/2001:

b) di un Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della L. n. 190/2012.

La Città metropolitana, in applicazione delle Linee Guida adottate da ANAC, ha finora svolto sulle proprie società partecipate, un’attività di vigilanza e di impulso avente ad oggetto:

- il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei singoli siti istituzionali;

- la messa in atto delle principali misure di prevenzione della corruzione (quali la nomina del RPCT in seno a ciascuna Società, l'adozione del modello 231/2001 o sua implementazione laddove già presente, con l'individuazione dei rischi propri di ciascuna organizzazione societaria);
- la verifica sulle eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013;
- l'applicazione di un sistema di accesso civico adeguato a quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013.

Con specifiche comunicazioni, vengono segnalate alle partecipate eventuali carenze o inesattezze e formulate richieste di chiarimenti e/o di adeguamento alle previsioni normative, anche sollecitando riflessioni sui dati pubblicati.

Al fine di migliorare e di mettere a sistema il processo di vigilanza nei confronti delle società ed enti partecipati - alcuni dei quali di recente istituzione (in particolare fondazioni), è stato avviato nel 2025 un gruppo interistituzionale<sup>1</sup> con il Comune di Bologna, per la vigilanza sul rispetto della disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza da parte dei soggetti di diritto privato in controllo pubblico, con l'incarico di:

- progettare, congiuntamente, una modalità di vigilanza condivisa sui propri Enti partecipati;
- analizzare eventuali problematiche comuni e di elaborare modelli congiunti;
- condividere documenti, modelli operativi e buone pratiche.

Il Gruppo è composto da Direttrici/Direttori o loro delegate/i delle strutture organizzative chiave di entrambi gli Enti, tra cui le Direzioni Generali, il Segretario Generale e RPCT dei due enti e i Dipartimenti/Settori competenti in materia di partecipazioni e controllo.

Nel corso del 2026 si prevede che il tavolo rediga, al fine di agevolare e standardizzare il monitoraggio sulle società e gli enti partecipati, apposite *check list* aventi ad oggetto:

- 1) le verifiche inerenti il rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, tra i quali, in particolare, quelli inerenti le verifiche sull'assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità degli amministratori;
- 2) il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza.

La vigilanza sull'osservanza di tali obblighi sarà svolta a cadenza semestrale ad opera del RPCT che vi provvede per il tramite dei Settori/aree interessati per materia, secondo il seguente prospetto:

---

<sup>1</sup> Creato con determinazione del Comune di Bologna P.G. n. 493506/2025, successivamente integrata con determinazione P.G. 547289/2025

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
Competenza	Tempistiche	Modalità di controllo
<b>Società partecipate e in controllo pubblico e Società in controllo analogo c.d. in house</b>		
Settore Affari Generali e Istituzionali Appalti Metropolitani e Partecipazioni Societarie - Servizio Partecipazioni Societarie	Semestrale	Invio report a RPCT
<b>Fondazioni in controllo analogo c.d. in house e associazioni, fondazioni e enti di diritto privato in controllo pubblico</b>		
Dirigente competente per materia	Semestrale	Invio report a RPCT

Inoltre, entro 30 giorni da ogni aggiornamento dei rispettivi documenti contenenti le misure di contrasto alla corruzione, le Società e gli Enti partecipati comunicano ai settori/aree interessati, anche avvalendosi delle *check list* elaborate dal predetto Gruppo di lavoro interistituzionale, di:

- 1) aver adottato e aggiornato detti documenti in coerenza con il vigente Piano Nazionale Anticorruzione;
- 2) dell'avvenuta nomina (o relativa sostituzione) del proprio RPCT ed indicazione dei relativi recapiti;
- 3) di eventuali contestazioni effettuate dal RPCT degli enti partecipati circa l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità sollevate.

In materia di trasparenza le società e gli enti partecipati comunicano ai settori/aree interessati, con cadenza annuale:

- 1) di aver provveduto alla pubblicazione sul proprio sito di ogni informazione inerente agli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del D.lgs. n. 33/2013, con relativi riferimenti che ne consentano la verifica;
- 2) di aver adempiuto ad ogni obbligo di trasparenza ai sensi dell'art 1, c. 16, della L. n. 190/2012, dell'art 2 bis del D.Lgs. n. 33/2013, nonché negli atti di indirizzo dell'ANAC.

Nella sezione Enti controllati di Amministrazione trasparente compaiono le informazioni relative a società di capitali e ad altri enti di diritto privato e pubblico cui la Città metropolitana partecipa secondo quanto richiesto dal D.Lgs. n. 33/2013, nonché dalle Linee Guida ANAC n. 1134/2017.

## SISTEMA DEI CONTROLLI INTEGRATI

Tra gli obiettivi strategici 2026-2028 è previsto il rafforzamento del raccordo tra il sistema di prevenzione della corruzione e il sistema di controllo di gestione e dei controlli interni, in particolare nella fase del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione.

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, il RPCT, avvalendosi della struttura di supporto, effettua il controllo successivo a campione con le modalità di cui al 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 1/1/2026”*, sarà adottata nei primi mesi del 2026 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.

In linea con la funzione di tipo collaborativo del controllo di regolarità successiva, anche in chiave preventiva rispetto al rischio della redazione di atti non conformi alla disciplina normativa vigente, sono state adottate delle *check list* relative alle tipologie di atti da sottoporre al controllo, che verranno ulteriormente implementate in corso d'anno. In tali *check list*, figurano anche parametri finalizzati a verificare il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e delle misure di contrasto ai rischi corruttivi.

### **Integrazione della strategia anticorruzione con gli obiettivi di performance**

In linea con le indicazioni contenute nei PNA e finalizzate ad assicurare l'attuazione della strategia anticorruptiva da parte del personale, in quanto obiettivo di carattere generale e trasversale all'azione di tutta la struttura organizzativa dell'ente, si conferma che il ciclo di programmazione degli obiettivi sarà coordinato con la Sezione rischi corruttivi e trasparenza assicurando che gli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza siano rilevanti ai fini della determinazione della performance.

In particolare, nella programmazione della performance verrà specificato che la valutazione dei Dirigenti sarà effettuata non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati ma, anche, sulla base del rispetto delle misure specifiche previste nella sezione relativa all'anticorruzione.

Per l'anno 2026 costituirà obiettivo rilevante a tal fine il seguente:

OBIETTIVO	INDICATORE	FORMULA	TARGET
<b>Aggiornamento, secondo la nuova metodologia di analisi dei rischi corruttivi, della mappatura dei processi funzionali alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico</b>	Aggiornamento della mappatura dei processi inerenti l'attuazione degli obiettivi operativi più strettamente funzionali alla realizzazione degli obiettivi identificati come di Valore Pubblico	N° processi mappati funzionali alla realizzazione di quelli operativi strumentali a quelli identificati come di VP	Almeno 5

## PROCESSO DI ADOZIONE-AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

L'A.N.AC. ha ribadito l'importanza della trasparenza nel processo di formazione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" e consolidato il consapevole coinvolgimento degli organi di indirizzo nella sua formazione ed attuazione, prevedendo per le città metropolitane l'approvazione, da parte del consiglio, di un documento a carattere generale che indichi gli obiettivi strategici condivisi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, cui segue l'adozione del PIAO da parte del Sindaco metropolitano.

Con atto consiliare n. 58/2025, è stato approvato il DUP, che -tra le altre cose- contiene 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. 71501 del 06/11/2025 corredato di apposito modulo con il quale i soggetti pubblici, cittadini - singoli o associati - o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi sono stati invitati a presentare - scrivendo alla casella e-mail dedicata [rpct@cittametropolitana.bo.it](mailto:rpct@cittametropolitana.bo.it) contributi o suggerimenti per l'aggiornamento della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2026-2028: né alla scadenza in data 12 dicembre 2025, né successivamente, sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni, né tramite la predetta piattaforma, né con altre modalità.

Ad avvenuta pubblicazione nella sezione *amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione* del sito istituzionale, nonché sull'area intranet, dell'adozione del Piano sarà data informazione a dirigenti, titolari degli incarichi di elevata qualificazione, dipendenti, Presidente dell'Organo di revisione economico-finanziario, Società e Enti partecipati.

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 ASSETTO ORGANIZZATIVO E CAPACITÀ AMMINISTRATIVA

A seguito della trasformazione dell'Ente in Città metropolitana, l'assetto organizzativo e funzionale è stato oggetto di un progressivo e sistematico processo di adeguamento, finalizzato ad allineare la struttura interna alla nuova mission istituzionale definita dalla legge n. 56/2014. Tale normativa ha infatti delineato un modello innovativo di ente territoriale di area vasta, chiamato a svolgere un ruolo strategico di coordinamento e supporto nei confronti dei Comuni e delle Unioni di Comuni. In questo nuovo contesto, la Città metropolitana si configura come un soggetto federato, orientato alla promozione dell'integrazione tra i diversi livelli di governo locale, con l'obiettivo di favorire una gestione più efficiente e razionale delle risorse disponibili. L'azione dell'Ente è pertanto indirizzata al miglioramento complessivo dei livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi, nonché nella progettazione e nell'attuazione delle politiche territoriali di carattere strategico. Il nuovo assetto organizzativo mira inoltre a rafforzare la capacità di pianificazione, coordinamento e indirizzo, valorizzando le specificità dei territori e promuovendo forme di cooperazione istituzionale. In tal modo, la Città metropolitana assume un ruolo centrale nello sviluppo equilibrato del territorio, contribuendo alla costruzione di un sistema locale più coeso, competitivo e in grado di rispondere in modo tempestivo ed efficace alle esigenze delle comunità locali.

Il Regolamento di Organizzazione prevede una struttura organizzativa articolata in:

- 1) Aree e Settori (macrostruttura);
- 2) Servizi;
- 3) Unità operative.

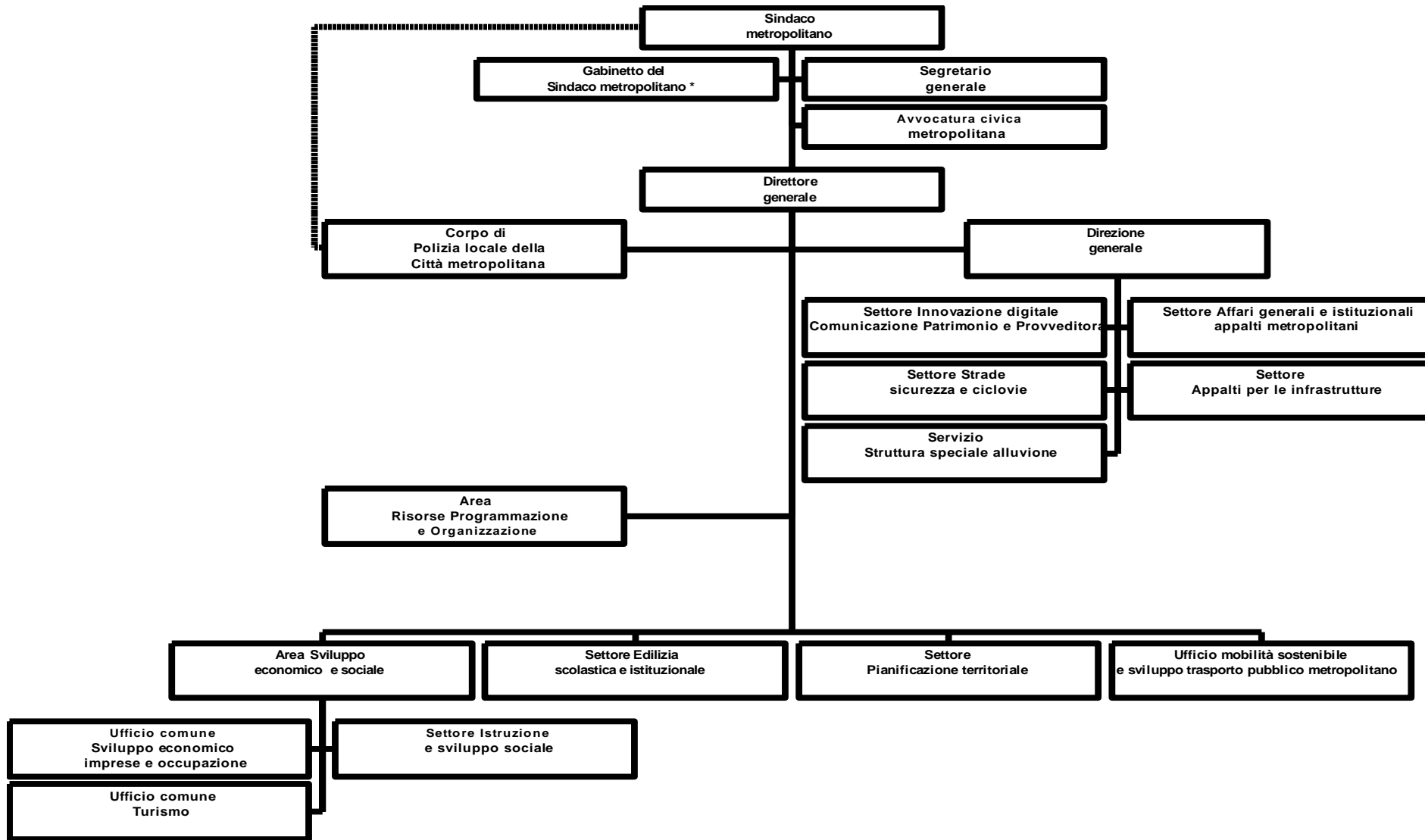
1) Le **aree e i settori** formano la struttura organizzativa fondamentale dell'Ente di primo livello (macrostruttura). Le aree e sono affidati alla responsabilità del personale dirigente; i dirigenti di area assicurano il coordinamento dei dirigenti di settore al fine dell'integrazione delle attività 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.

- 2) 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.
- 3) 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.

Le articolazioni organizzative che compongono la macrostruttura (settori e aree) rispondono ad un modello organizzativo di tipo verticistico, caratterizzato da una struttura con livelli chiari e ben definiti di responsabilità, concentrati prevalentemente al vertice. Questo tipo di assetto consente un elevato grado di controllo e coordinamento, favorisce la standardizzazione dei processi e l'uniformità dei comportamenti organizzativi.

**ASSETTO ORGANIZZATIVO FONDAMENTALE (MACROSTRUTTURA) AL 1/01/2026**  
 (atto del Sindaco metropolitano n. 98 del 9/06/2025)



\* Ufficio di supporto alla direzione politica (art. 90 D. Lgs. 267/2000).

## FORME ORGANIZZATIVE COMPLEMENTARI

Accanto all'assetto organizzativo di tipo verticistico, il Regolamento di Organizzazione prevede forme organizzative complementari 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. Ai sensi degli artt. 19 e 20 dello Statuto, l'art. 16 del Regolamento di Organizzazione individua forme organizzative complementari (ufficio comune, utilizzo di uffici dell'Ente, forme di collaborazione funzionale e cooperazione temporanee) 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.

Attualmente la Città metropolitana ha sottoscritto convenzioni con gli enti del territorio metropolitano per lo svolgimento delle seguenti funzioni:

- Ufficio comune sviluppo economico istituito tra la Città metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna;
- Ufficio comune turismo istituito tra la Città metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna;
- Ufficio comune Avvocatura civica metropolitana tra la Città metropolitana di Bologna e i Comuni e le Unioni di comuni aderenti;
- Ufficio procedimenti disciplinari metropolitano mediante la forma dell'utilizzo degli uffici, con delega, della Città metropolitana da parte dei Comuni e delle Unioni aderenti.

## POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

- ✓ **Posizioni dirigenziali di vertice:** la Città metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna hanno stipulato una convenzione di durata pari al mandato amministrativo per l'utilizzo del Direttore generale (dipendente del Comune) e del Segretario generale (dipendente della Città metropolitana). La convenzione stabilisce che l'impiego di dette figure è per il 20% del tempo a favore della Città metropolitana e per l'80% a favore del Comune.
- ✓ **Posizioni dirigenziali:** Le aree e i settori sono affidati alla responsabilità dei dirigenti; attualmente sono istituite n. 10 posizioni dirigenziali tra le quali una istituita 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.

- ✓ Incaricati di **specifiche responsabilità**: completano il quadro delle responsabilità n. 40 incaricati di specifiche responsabilità di cui n. 15 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**

L'assetto organizzativo appare adeguato sia sotto il profilo della configurazione strutturale, sia per quanto riguarda la copertura e il presidio delle principali posizioni di responsabilità, contribuendo ad un funzionamento equilibrato ed efficiente dell'Ente. Le funzioni fondamentali, quelle conferite dalla Regione e le attività di supporto sono organizzate in modo razionale e coerente, prevalentemente secondo un modello di tipo verticale, che consente una chiara definizione delle responsabilità e una gestione ordinata dei processi decisionali e operativi.

Gli organici risultano nel complesso adeguati rispetto ai carichi di lavoro, anche in considerazione del fatto che, sin dal 2018, l'Ente ha provveduto a riattivare le procedure di assunzione del personale non appena si sono resi disponibili i necessari spazi finanziari. Tale politica di rafforzamento delle risorse umane ha permesso di garantire un presidio efficace, stabile e continuativo delle funzioni dell'ente, assicurando al contempo la qualità dei servizi erogati.

Relativamente all'organico dirigenziale, occorrerà garantirne la continuità e la stabilità nel biennio 2026–2027 attraverso la programmazione e l'attuazione delle misure organizzative necessarie alla copertura delle posizioni e/o alla riallocazione delle funzioni interessate dalle cessazioni. Dal 1/03/2026 sono previste la cessazione per pensionamento del dirigente Settore *Innovazione digitale, comunicazione, patrimonio e provveditorato* dal 1/03/2026 e la cessazione del dirigente del Settore *Pianificazione territoriale* in aspettativa dal 1/03/2026 per assunzione di incarico dirigenziale quinquennale in altro ente. Nel corso del 2027 cesseranno il dirigente del Settore *Edilizia scolastica e istituzionale* per pensionamento e n. 3 dirigenti amministrativi a tempo determinato alla scadenza del corrente mandato amministrativo.

Rispetto all'organizzazione delle funzioni che, come detto, appaiono presidiate e gestite in maniera adeguata, i processi trasversali alle strutture risultano, in alcuni casi, frammentati e caratterizzati da criticità operative che possono incidere negativamente sull'efficacia e sull'efficienza dei risultati attesi. Pur essendo fisiologiche in un modello organizzativo prevalentemente verticale, tali criticità potranno essere superate attraverso l'individuazione e la razionalizzazione dei processi trasversali, nonché promuovendo una maggiore consapevolezza organizzativa sulla necessità di un più efficace coordinamento interstrutturale in grado di rendere più evidenti flussi operativi e responsabilità.

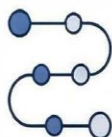
# Obiettivi di Sviluppo Organizzativo: Verso il 2028

## Fondamenta e Sfide Imminenti (2026-2027)



### Solidità del Modello Verticale

L'attuale configurazione strutturale garantisce un funzionamento equilibrato e una chiara definizione delle responsabilità decisionali e operative.



### Gestione del Turnover Dirigenziale

- 01/03/2026: Innovazione, comunicazione, patrimonio (Pensionamento)
- 01/03/2026: Pianificazione territoriale (Incarico in altro ente)
- Anno 2027: Edilizia scolastica e istituzionale (Pensionamento)

Fine Mandato: n. 3 Dirigenti Amministrativi (Scadenza contratto TD)

Entro il 2027 è previsto un piano di riorganizzazione per coprire 6 posizioni dirigenziali chiave in uscita.



### Evoluzione della Governance

Introduzione di un sistema di gestione dei processi "orizzontali" per superare la frammentazione e aumentare la flessibilità.

## Obiettivi Strategici del Triennio



### Ricostruzione Post-Alluvione

Proroga dei contratti del personale dedicato fino al 31/12/2028, garantendo continuità operativa per il completamento del Piano degli interventi.



### Manutenzione Stradale 2027

Avvio della nuova gara d'appalto entro sett. 2027, mantenendo il modello misto tra gestione diretta (cantonieri) e Accordo Quadro esterno.

## Servizi al Territorio Metropolitan



### Consolidamento Servizi Esistenti

Potenziamento del ruolo di Centrale di Committenza qualificata (ANAC), dell'Avvocatura Civica associata e delle analisi statistiche per i Comuni.

## Sviluppo del Capitale Umano



### Nuovo Sistema Professionale Q1 2026

Definizione dei piani individuali di sviluppo professionale per tutto il personale per il periodo 2026-2028.



### Valorizzazione e Carriera

Attivazione di nuove progressioni verticali entro il 31/12/2026 come leva di crescita e opportunità organizzativa.



### Nuove Linee di Servizio

Attivazione del Servizio per la Formazione Metropolitana e del Servizio Ispettivo per il controllo del personale.

NotebookLM

## Obiettivi organizzativi per il triennio 2026-2028:

1. Trasformare in Settore, da affidare ad una posizione dirigenziale, l'Ufficio **Mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano** confermando la sua collocazione all'interno della *Direzione generale* e annullando, conseguentemente, l'indirizzo approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 98

del 9/06/2025 di istituire su tale funzione l'Ufficio comune metropolitano tra la Città metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna. La realizzazione di tale obiettivo assume carattere prioritario.

2. Ricostruzione post-alluvione: conferma del **Servizio Struttura speciale Alluvione** quale struttura temporanea istituita per la realizzazione del Piano degli interventi riconducibili agli eventi alluvionali del 2023 e del 2024. A tale riguardo, la legge di Bilancio 2026 ha stabilito che la durata dei contratti del personale a tempo determinato dedicato alla ricostruzione e finanziato dalle ordinanze della struttura commissariale è elevata da 24 a 36 mesi ridefinendo il termine degli stessi dal 31/12/2027 al 31/12/2028. Essendo ancora da completare il Piano degli interventi, permane il fabbisogno di personale definito in sede di istituzione del Servizio.
3. individuare e **razionalizzare i processi trasversali**, in particolare quelli ad alto tasso di innovazione o caratterizzati da criticità tali da comprometterne il risultato. Questo approccio, sempre più indispensabile, mira ad affiancare all'organizzazione verticale un sistema di governance dei processi orizzontali con maggiore integrazione. L'obiettivo è rendere più flessibili i confini tra le unità organizzative, promuovendo una maggiore integrazione funzionale e superando le inefficienze di processo derivanti dalla frammentazione tra le diverse strutture;
4. 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 che prevede sia l'utilizzo dello strumento dell'Accordo Quadro, sia la gestione diretta attraverso il personale dipendente (cantonieri, sorveglianti e tecnici). Nel corso del 2027 occorrerà predisporre le procedure per indire la nuova gara di appalto entro settembre 2027, poiché l'attuale contratto scadrà l'8/11/2027.
5. Definizione di un **piano di riorganizzazione e copertura dei dirigenti** che cesseranno nel biennio 2026–2027 finalizzato a garantire la continuità dell'organico, a fronte delle cessazioni previste (2 dirigenti nel 2026, 1 dirigente nel 2027 e 3 dirigenti a tempo determinato a fine mandato) e di nuove esigenze;
6. Avvio a regime del **nuovo Sistema professionale**: entro il 31/03/2026 verranno definiti i Piani di sviluppo professionale individuali del personale per il triennio 2026-2028;
7. Attivare nuove **progressioni in deroga** tra le aree entro il termine del 31//12/2026, così come previsto dal CCNL 23/02/2026 come opportunità organizzativa e leva di sviluppo professionale;

8. Mantenimento e sviluppo di **servizi offerti ai Comuni e alle Unioni del territorio metropolitano** derivanti dalla sottoscrizione di Accordi attuativi delle convenzioni quadro<sup>2</sup> relativamente a:
- a. **Sviluppo delle collaborazioni istituzionali nell'area metropolitana e con altre istituzioni:** consolidamento delle interlocuzioni e confronto con le unioni di comuni su temi europei a ricaduta metropolitana
  - b. **Consolidamento ruolo soggetto aggregatore:** 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 DPCM al fine di stipulare, in sostanziale continuità, convenzioni cui possono aderire gli enti pubblici - escluso il comparto della sanità - aventi sede sul territorio regionale, sulla base della programmazione condivisa approvata dal tavolo dei soggetti aggregatori.
  - c. **Tutela e difesa in forma associata tra enti del territorio metropolitano:** L'Avvocatura civica della Città metropolitana di Bologna assicura attività di tutela nelle discipline amministrative, civilistiche (incluso il pubblico impiego) e tributarie, nonché il patrocinio diretto dell'Ente in giudizio;
  - d. **Sviluppo dei servizi per la gestione del personale:** consolidamento dell'Ufficio procedimenti disciplinari metropolitano e potenziamento del servizio di supporto al territorio metropolitano per il reclutamento del personale, mediante selezioni uniche finalizzate alla formazione di elenchi di soggetti idonei all'assunzione in profili professionali specifici di Unioni e Comuni;
  - e. **Studi e dati statistici per il territorio:** L'obiettivo è finalizzato a rafforzare la capacità dei Comuni e delle Unioni dell'area metropolitana di programmare politiche basate su dati affidabili e aggiornati, attraverso la disponibilità di analisi territoriali, indicatori strutturati e strumenti informativi condivisi.
9. Attivazione di ulteriori servizi per gli enti del territorio metropolitano quali:
- a. **il Servizio per la formazione metropolitana;**

---

<sup>2</sup> Gli accordi attuativi della Convenzione Quadro 2022–2026 costituiscono lo strumento operativo con cui la Città metropolitana, insieme a Comuni e Unioni, promuove la gestione integrata di funzioni e servizi di interesse sovracomunale.

- b. il **Servizio ispettivo** di cui si avvalgono le pubbliche amministrazioni per effettuare verifiche a campione sui dipendenti, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni riguardanti l'iscrizione agli albi professionali, la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time ed il regime delle autorizzazioni allo svolgimento di altra attività di lavoro subordinato o autonomo (art.1, comma 62 della Legge 662/1996).
- c. **Promozione di un Sistema professionale condiviso:** al fine di integrare reclutamento, formazione e sviluppo professionale a livello territoriale verrà promossa presso gli enti del territorio l'adozione del nuovo Sistema professionale dell'ente, basato su ruoli e competenze.

### **Mobilità esterna**

In un contesto di elevata competitività del mercato del lavoro pubblico e privato che determina un elevato turn over, occorre mettere in atto strumenti per preservare la stabilità organizzativa e prevenire la perdita di professionalità e competenze. Pertanto, relativamente al rilascio di nulla osta per la partecipazione dei dipendenti a procedure di trasferimento per mobilità volontaria presso altri Enti si stabilisce, nel rispetto delle norme vigenti<sup>3</sup>, di adottare i seguenti comportamenti in funzione dell'anzianità di servizio dei dipendenti:

- Anzianità di servizio nell'ente **inferiore a 3 anni**: non si rilascia il nulla osta;
- Anzianità di servizio nell'ente **tra i 3 e i 5 anni**: il rilascio del nulla osta è subordinato ad una valutazione organizzativa del Dirigente competente (professionalità, esperienza, sostituibilità);
- Anzianità di servizio nell'ente **oltre i 5 anni**: rilascio dichiarazione di non necessità del nulla osta fatti salvi i casi previsti dall'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001.

---

<sup>3</sup> Si veda l'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, con le modifiche apportate dal D.L. n.25/2025, convertito con L.n.69/2025; si veda, altresì, l'art.3, comma 5 septies, del D.L. n.90/2024, convertito con L.n.114/2014, così come modificato dall'art.14 bis della Legge n.26/2019, entrato in vigore il 30/03/2019, che prevede: *"i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*. Si veda altresì art. 35 comma 5-bis del D.lgs. 165/2001 ai sensi del quale testualmente *"I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni, ad eccezione dei direttori dei servizi generali e amministrativi delle istituzioni scolastiche ed educative che permangono nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a tre anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*.

## **ANALISI DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA**

L'analisi mette in evidenza le principali tendenze e fenomeni che caratterizzano la composizione e l'evoluzione del personale 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.

I dati riportati in questa analisi sono fotografie delle caratteristiche del personale al 31/12/2025.

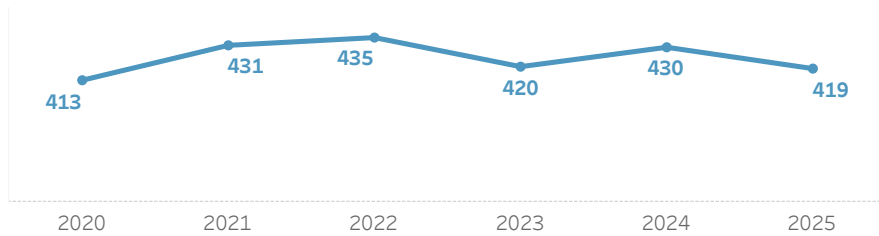
# Struttura del personale

## Demografia organizzativa

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

### Numero di dipendenti

Serie storica 2020-2025



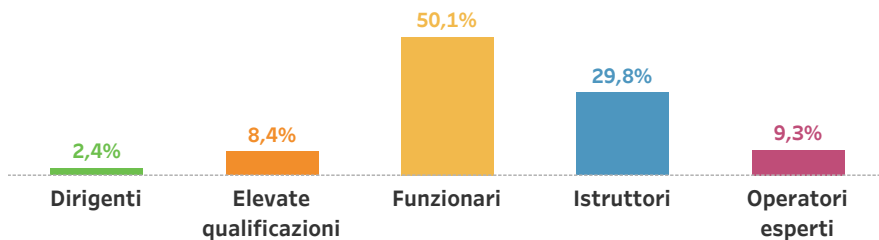
### Tipo di rapporto lavorativo

Serie storica 2020-2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tempo indeterminato	371	383	391	394	409	404
Tempo determinato	25	27	22	19	22	15
Formazione lavoro	15	19	23	8	0	0
Altro	2	2	0	0	0	0

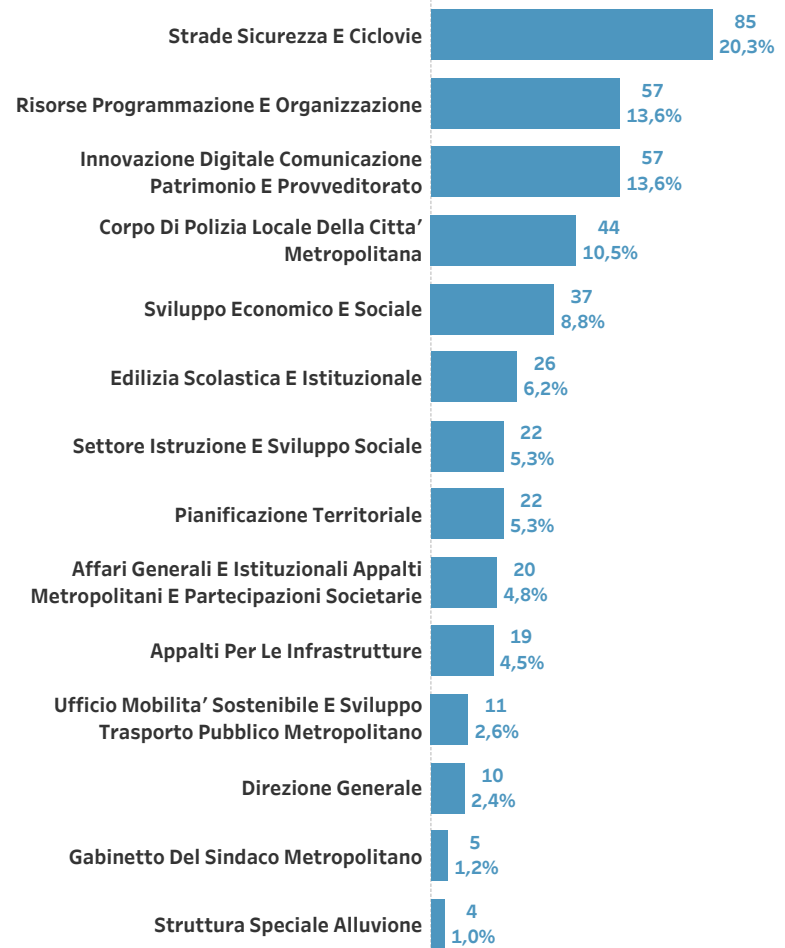
### Composizione per profilo

Anno 2025



### Composizione per settore

Anno 2025



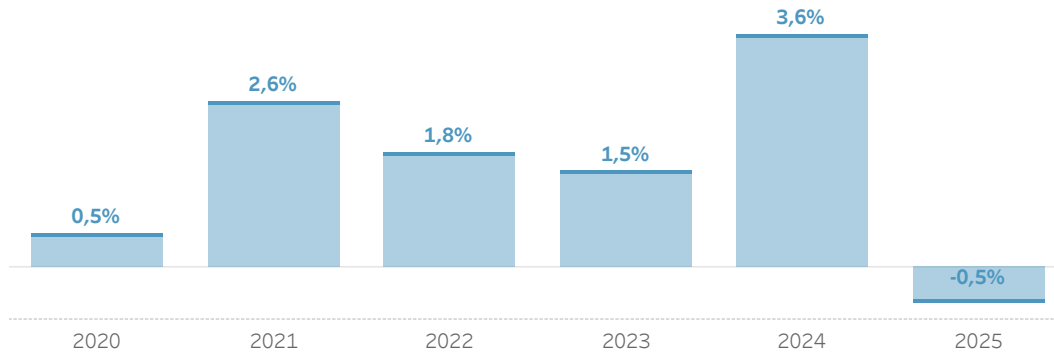
# Assunti e cessati a tempo indeterminato

## Demografia organizzativa

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

### Tasso di turnover

Serie storica 2020-2025



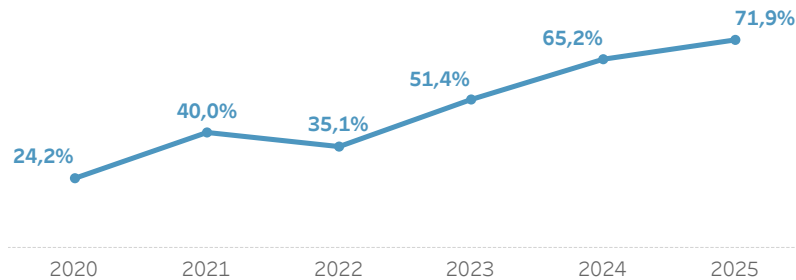
Il **tasso di turnover**, calcolato come  $(\text{assunti-cessati}/\text{totale dipendenti}) \cdot 100$ , misura la capacità dell'ente di sostituire il personale in uscita. Il valore **-0,5%** registrato nel 2025 indica un lieve squilibrio tra assunti e cessati, a favore dei cessati. Tale squilibrio è però contenuto e non compromette l'operatività dell'ente.

Più rilevante è invece l'aumento costante della **quota di cessazioni per dimissioni**, che tra il 2022 e il 2025 passa dal **35,1%** al **71,9%** delle cessazioni a tempo indeterminato totali.

Nota: fino al 2024, tra le **assunzioni a tempo indeterminato** ci sono anche i passaggi da contratti di Formazione La..

### Quota di cessazioni per dimissioni\*

sul totale delle cessazioni  
Serie storica 2020-2025



### Assunzioni e Cessazioni

Serie storica 2020-2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Cessazioni a tempo indeterminato</b>	33	40	37	37	46	32
<b>di cui Cessazioni per dimissioni*</b>	8	16	13	19	30	23

\*le **cessazioni per dimissioni** comprendono le cessazioni per i seguenti motivi: recesso, vincitore di altro concorso pubblico, dimissioni volontarie, trasferimento dipendente ad altro Ente e risoluzione consensuale.

# Composizione per età del personale a tempo indeterminato

Demografia organizzativa

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

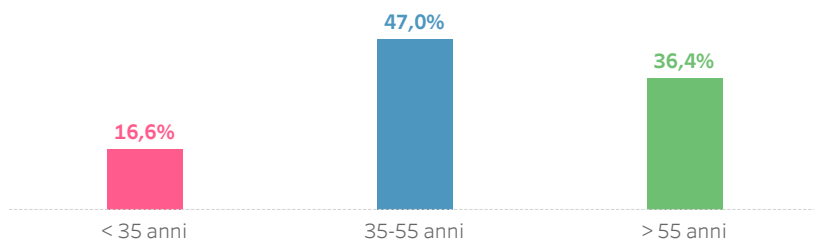
## Età media

Anno 2025  
range di età: 18 - 70 anni



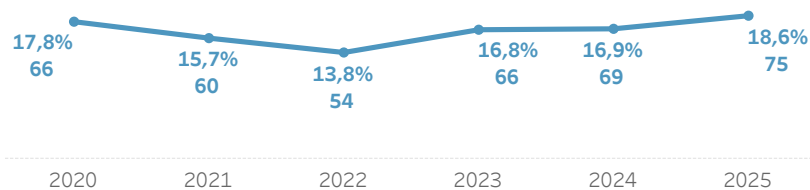
## Classi d'età

Anno 2025



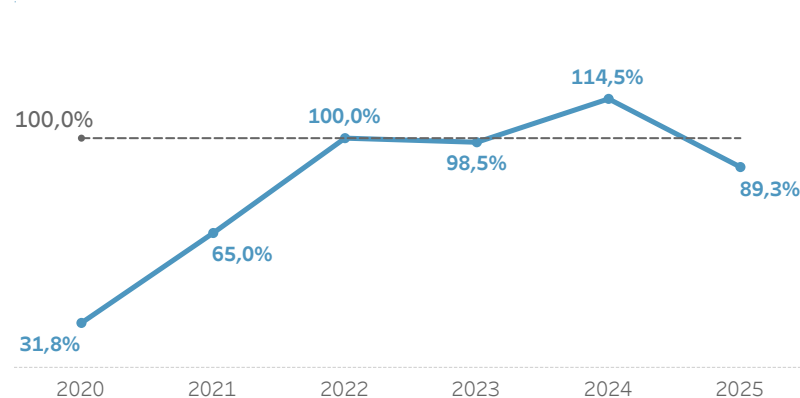
## Dipendenti con 60 anni o più

Serie storica 2020-2025



## Equilibrio generazionale

Serie storica 2020-2025



Nel 2025 l'età media dei dipendenti è pari a **48,7 anni**, con il **36,4%** dei dipendenti **over 55 anni** e il **16,6%** dei dipendenti **under 35 anni**, confermando una composizione anagrafica tendenzialmente matura.

L'**equilibrio generazionale**, calcolato come  $(n. \text{ dipendenti under } 35 \text{ anni} / n. \text{ dipendenti con } 60 \text{ anni o più}) * 100$ , si attesta al **89,3%**, segnalando un parziale squilibrio: i dipendenti più anziani superano numericamente quelli più giovani.

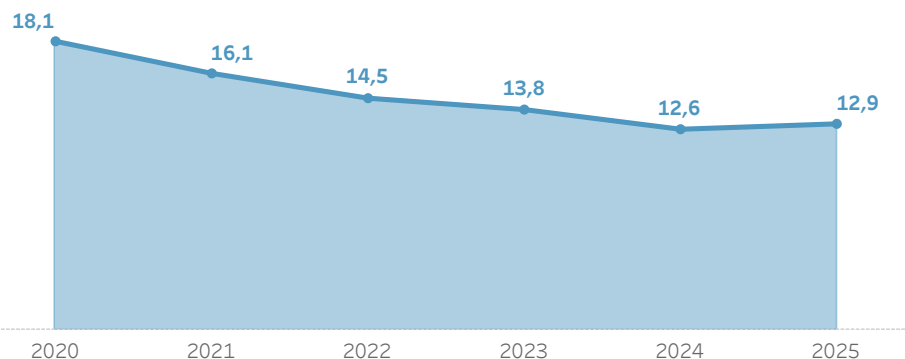
# Composizione per anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato

Demografia organizzativa

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

## Anzianità media

Serie storica 2020-2025

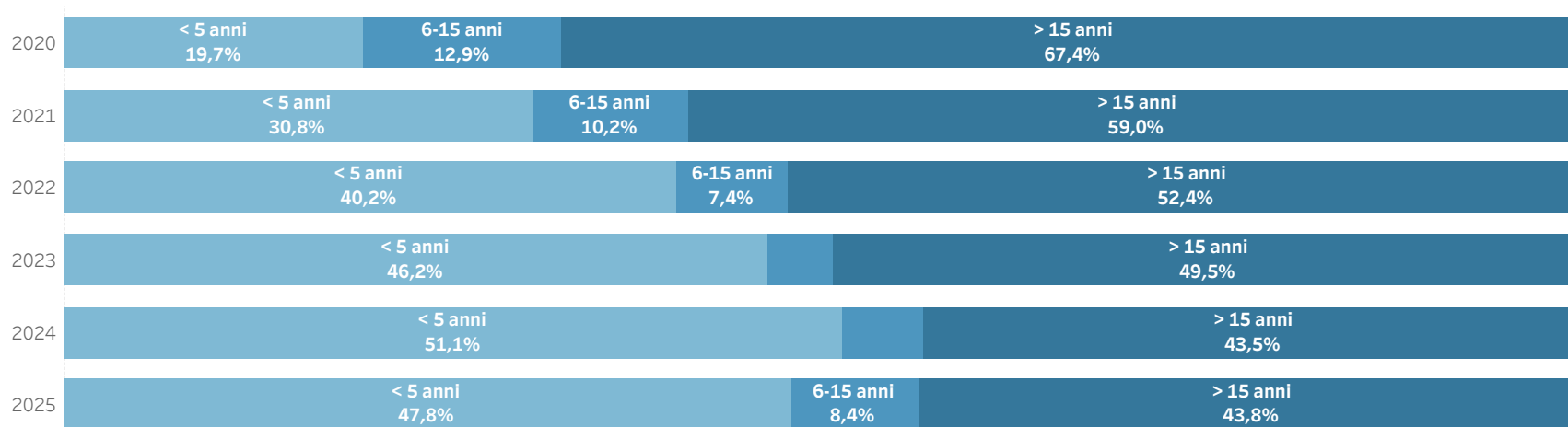


Nel 2025 l'**anzianità media** dei dipendenti è pari a **12,9 anni**, in linea con gli anni precedenti.

La quota di **neoassunti** (<5 anni di servizio) raggiunge nel 2025 il **47,8%**, valore leggermente superiore alla quota di dipendenti **senior** (>15 anni di servizio) che è pari al **43,8%**.

## Classi di anzianità

Serie storica 2020-2025



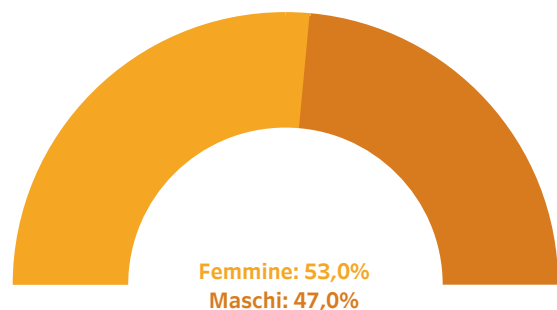
# Rappresentatività di genere del personale a tempo indeterminato

Demografia organizzativa

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

## Composizione per genere

Anno 2025



Nel 2025 la componente femminile del personale dell'Ente rappresenta il **53,0%**, contro il **47,0%** di quella maschile.

La prevalenza femminile si conferma nella maggior parte dei profili professionali, ad eccezione degli **istruttori** (componente maschile è **53,6%**), e degli **operatori esperti**, dove la presenza maschile (**84,6%**) è nettamente predominante.

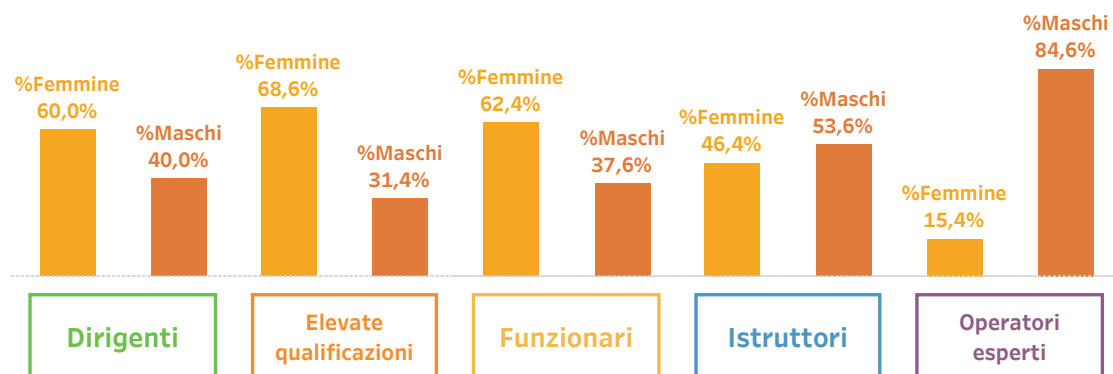
## Differenziali tra i generi

Anno 2025

	Maschi	Femmine	%Maschi	%Femmine	Diff.
<b>Dirigenti</b>	4	6	40,0%	60,0%	20,0%
<b>Elevate qualificazioni</b>	11	24	31,4%	68,6%	37,1%
<b>Funzionari</b>	79	131	37,6%	62,4%	24,8%
<b>Istruttori</b>	67	58	53,6%	46,4%	7,2%
<b>Operatori esperti</b>	33	6	84,6%	15,4%	69,2%

## Rappresentatività dei generi

Anno 2025

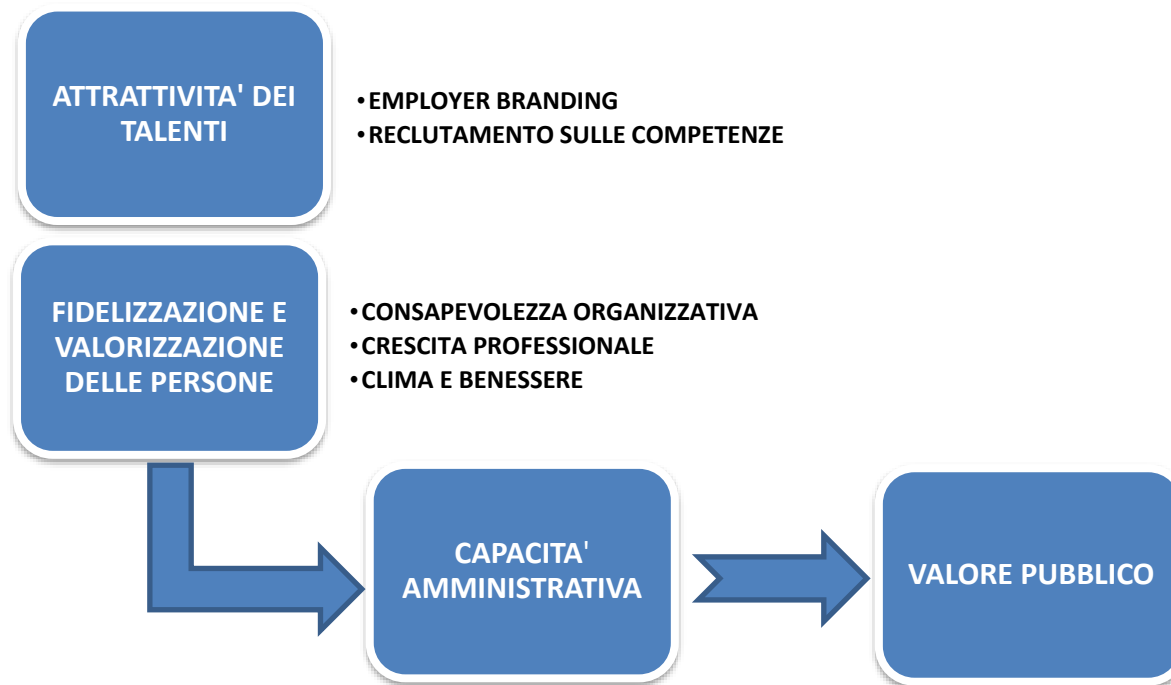


Il calcolo del **differenziale tra i generi** nel sistema di classificazione professionale è previsto dal DPR 16 giugno 2023 n 82 "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994 n 487 La norma prevede che, nello scorrimento della graduatoria per le assunzioni, 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 ..

## AZIONI A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE

*L'ente implementa una **strategia integrata** volta a potenziare il patrimonio professionale attraverso l'**attrazione e la fidelizzazione** delle risorse umane. Al centro del progetto si colloca un **nuovo Sistema professionale** basato sulla gestione delle competenze, che mira a far coincidere le abilità individuali con i ruoli organizzativi. Per contrastare l'abbandono volontario e la perdita di talenti, l'amministrazione punta su **piani di sviluppo individuali**, percorsi meritocratici e un rafforzamento dell'**employer branding** digitale. L'approccio trasforma la gestione del personale in una leva di **mitigazione dei rischi**, garantendo continuità operativa e sostenibilità delle performance nel triennio 2026-2028. Sono inoltre programmate azioni specifiche per il **benessere organizzativo**, come la formazione continua, il mentoring per i nuovi assunti e strumenti avanzati di conciliazione vita-lavoro.*

L'adozione di politiche strutturate di gestione del personale orientate all'attrazione e alla fidelizzazione delle persone rappresenta un fattore strategico per accrescere il valore pubblico e mitigare i principali rischi organizzativi, operativi e reputazionali. In un contesto caratterizzato da elevata competitività e rapida evoluzione delle competenze, la perdita di risorse chiave può determinare impatti negativi sulla continuità operativa, sulla qualità dei processi e sul presidio delle conoscenze critiche. In particolare dall'analisi sulla demografia organizzativa che evidenzia una crescente incidenza delle dimissioni volontarie sul totale delle cessazioni lavorative, si ricava la necessità di mettere in campo azioni e interventi mirati alla fidelizzazione delle persone. Quanto premesso costituisce una leva fondamentale di risk management, in quanto consente di presidiare il capitale umano, garantire la sostenibilità delle performance e rafforzare la resilienza complessiva dell'organizzazione. Attrattività e fidelizzazione del capitale umano costituiscono due fasi di un'unica strategia di presidio del capitale umano, funzionale alla produzione di valore pubblico e alla sostenibilità delle performance.



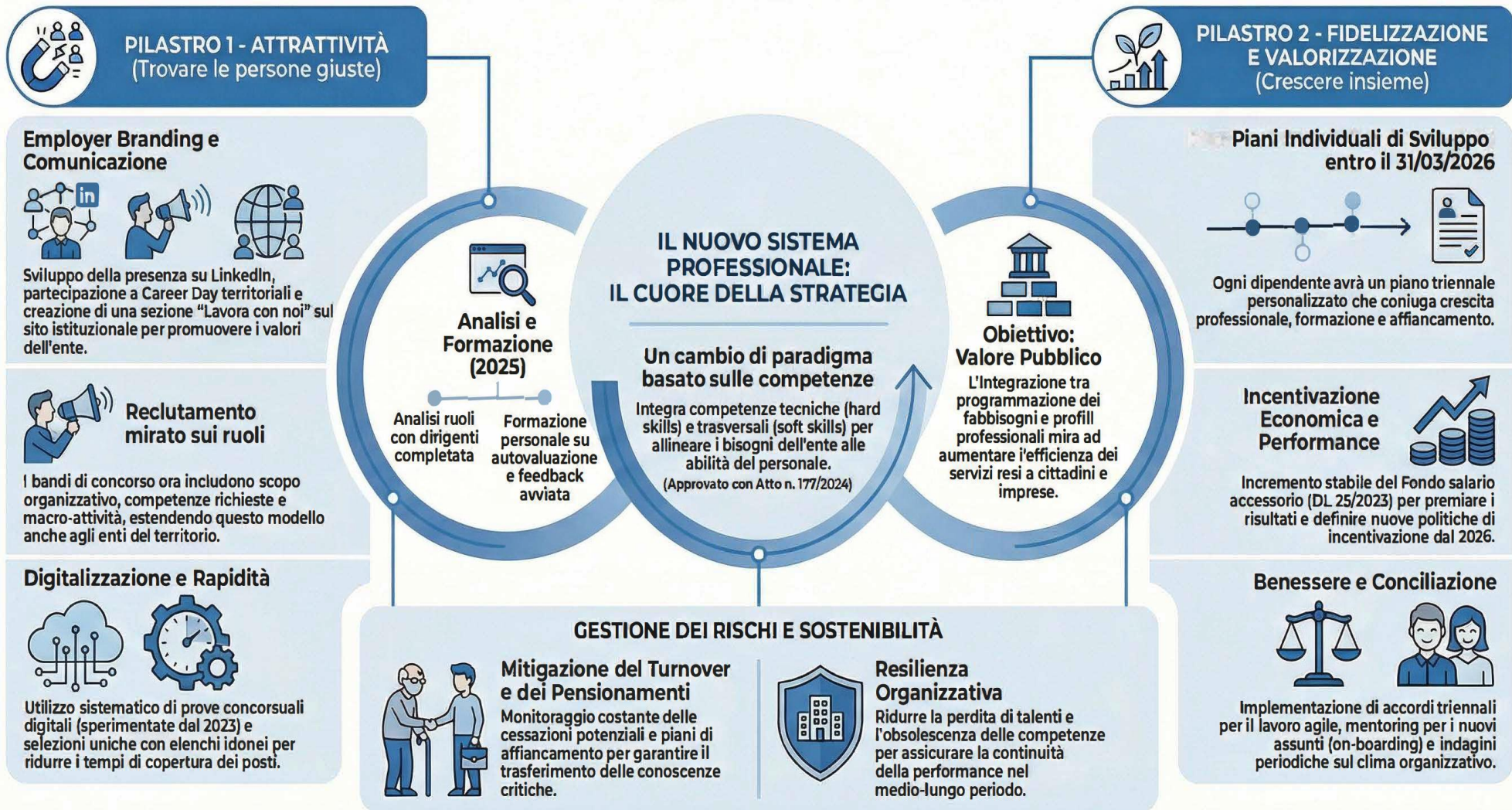
Lo strumento principale per la costruzione di efficaci politiche di gestione del personale è rappresentato dal nuovo Sistema professionale approvato nel 2024 (atto del Sindaco metropolitano n. 177 del 30/07/2024) che si articola in ruoli organizzativi e competenze. Dopo l'approvazione dei profili professionali (determinazione dirigenziale n. 2341 del 31/10/2024), nel 2025 è proseguito il progetto di costruzione del nuovo Sistema professionale nato dall'esigenza di rispondere in modo più efficace e dinamico alle sfide poste dall'attuale contesto amministrativo, caratterizzato da trasformazioni digitali, evoluzioni normative e crescenti aspettative da parte di cittadini e imprese. Il nucleo del Sistema è costituito dall'introduzione di profili di ruolo basati sulle competenze per valorizzare specifiche combinazioni di competenze tecniche (hard skills) e competenze trasversali (soft skills). Questo approccio consente una migliore corrispondenza tra bisogni organizzativi e abilità del personale, favorendo anche percorsi di carriera più chiari e meritocratici. Il nuovo Sistema rappresenta un rilevante cambio di paradigma nella gestione del personale; l'obiettivo è di aumentare l'efficienza e l'efficacia operativa, migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini, favorire una maggiore motivazione e valorizzazione delle risorse umane e l'attrazione di talenti. Il nuovo Sistema consente l'integrazione della gestione per competenze con

i processi di programmazione dei fabbisogni di personale, di selezione e reclutamento, così da assicurare che le nuove procedure di accesso siano coerenti con i profili professionali e con i ruoli organizzativi. Analoga integrazione avverrà con la formazione e lo sviluppo professionale del personale interno, attraverso la definizione di piani formativi personalizzati in funzione delle competenze da potenziare o acquisire.

Nel 2025 è stata completata l'analisi organizzativa con i dirigenti finalizzata alla definizione di tutti i ruoli organizzativi e le competenze. Nell'ultimo trimestre dell'anno è stata quindi avviata la formazione per tutto il personale coinvolto nell'implementazione del nuovo Sistema. Il personale ha svolto la formazione sulla autovalutazione delle competenze, mentre responsabili e dirigenti hanno partecipato alla formazione sui colloqui di feed back e sui Piani individuali di sviluppo. Le azioni definite nel PIAO 2025-2027 hanno pertanto un orizzonte di sviluppo di medio-lungo periodo; alcune sono già state implementate nel 2025, altre lo saranno nel corso del triennio a partire dall'anno corrente. In particolare, con riferimento allo sviluppo professionale, entro il 31/03/2026 i responsabili definiranno per ogni collaboratore i Piani individuali di sviluppo da realizzare nel triennio 2026-2028 finalizzato a coniugare la crescita professionale del collaboratore con le esigenze organizzative.

Le azioni a sostegno dello sviluppo organizzativo e professionale del personale sono orientate a presidiare in modo strutturato le condizioni di attuazione delle politiche di personale dell'Ente, attraverso una strategia integrata di attrattività e fidelizzazione delle persone finalizzata a rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente. L'attrattività consente di intercettare competenze coerenti con i fabbisogni organizzativi e con le sfide strategiche dell'Ente, mentre la fidelizzazione assicura continuità amministrativa, valorizzazione delle competenze e sostenibilità delle performance nel medio periodo, riducendo i rischi legati alla perdita di competenze, al turn over e alla discontinuità operativa. Entrambe le dimensioni rappresentano quindi una leva strategica di governo dell'organizzazione volta a rafforzare la capacità amministrativa e la qualità dei risultati, condizione essenziale per la produzione di valore pubblico.

# Strategia di Valorizzazione del Capitale Umano: Attrattività e Fidelizzazione (2025-2028)



Nelle tabelle seguenti si riassumono in dettaglio le azioni di mitigazione dei rischi già attuate e quelle da mettere in campo per il triennio 2026-2028.

**ATTRATTIVITA'**: promozione dell'immagine dell'ente e reclutamento coerente con fabbisogni, competenze e ruoli (trovare le persone giuste per il posto giusto)

AREA DI INTERVENTO	RISCHIO	MISURE DI MITIGAZIONE	MISURE GIA' ATTUATE	MISURE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2026-2028
EMPLOYER BRANDING	<b>Elevata competitività del mercato del lavoro pubblico e privato</b>	Strategia di comunicazione della propria cultura, valori, opportunità di carriera e benefici	Nei bandi sono state introdotte le opportunità di carriera e di sviluppo  Sviluppo comunicazione bandi tramite LinkedIn	Partecipazione a career day e job meeting organizzati da scuole, università e centri di formazione del territorio  Sviluppo di una sezione nel sito web istituzionale per promuovere l'amministrazione come datore di lavoro e attrarre i talenti  Promozione convenzioni con l'Università per contratti di formazione lavoro e di apprendistato per laureandi
RECLUTAMENTO SULLE COMPETENZE	<b>Difficoltà di attrarre competenze chiave</b>	Selezioni mirate sui ruoli organizzativi e competenze	Già dal 2024 i bandi prevedono la descrizione del ruolo in termini di: scopo organizzativo, competenze e macro-attività	Estendere alle selezioni degli enti del territorio
	<b>Tempi di copertura del fabbisogno</b>	Prove concorsuali digitali	modalità già sperimentata dal 2023 per i concorsi più numerosi	Estensione dell'utilizzo delle prove digitali
		Selezioni uniche con elenco idonei	Selezioni già avviate nel 2025 per i profili professionali comuni tra gli enti del territorio	Selezioni su profili professionali specialistici (polizia, area sociale...)

**FIDELIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE:** assicurare continuità amministrativa, sviluppo delle competenze e qualità dei risultati attraverso crescita professionale, benessere organizzativo e consapevolezza del ruolo pubblico

AREA DI INTERVENTO	RISCHIO	AZIONE DI MITIGAZIONE	MISURE GIA' ATTUATE	MISURE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2026-2028
CRESCITA PROFESSIONALE	Turn over e mobilità in uscita,-perdita dei talenti	Piano individuale di sviluppo professionale (formazione, affiancamento, esperienze) per incentivare carriera, motivazione e sviluppo potenziale	Effettuata la formazione sul nuovo Sistema a tutto il personale e ai responsabili	Entro il 31/03/2026 ogni dipendente avrà un proprio Piano individuale di sviluppo per il triennio 2026-2028
		Investimento sui sistemi di incentivazione economica	Incremento stabile dal 2025 del Fondo del salario accessorio ai sensi del DL 25/2025 destinato ai premi di performance	Dal 2026 l'incremento del Fondo potrà essere utilizzato per definire politiche di incentivazione del personale non limitate ai soli premi
		Mobilità interna		Revisione disciplina mobilità interna per valorizzare al meglio le persone
	Pensionamenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pianificare la successione</li> <li>✓ Monitoraggio delle cessazioni potenziali</li> <li>✓ Affiancamento</li> </ul>	Monitoraggio cessazioni potenziali per programmazione assunzioni	Piani individuali di sviluppo orientati al trasferimento di competenze e all'affiancamento
	Obsolescenza delle competenze	✓ Piano formativo triennale	Piano formativo triennale	Piano formativo triennale mirato su sviluppo di ruoli e competenze
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA	disordine organizzativo	Modello organizzativo basato su ruoli e competenze	Completamento del progetto	Avvio a regime dal 2026
		On boarding Mentoring	Sviluppati i progetti di mentoring e on boarding	Avvio a regime delle azioni dell'on boarding e del mentoring
		Socializzazione dei valori e delle regole organizzative	---	Azioni di comunicazione interna di valori e regole organizzative
CLIMA E BENESSERE	Clima organizzativo inadeguato	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento dei dipendenti attraverso indagini mirate</li> <li>Favorire l'aggregazione e le relazioni</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indagini interne sul clima (motivo dimissioni, relazioni con i colleghi...)</li> <li>Azioni individuate nei piani di sviluppo</li> </ul>
	assenze dal lavoro	Strumenti di conciliazione vita-lavoro (flessibilità della prestazione, lavoro a distanza)	Accordo di Lavoro agile di durata triennale	Introduzione lavoro da remoto in sostituzione del telelavoro per situazioni personale particolarmente meritevoli di tutela

## I TRE PILASTRI DELLO SVILUPPO



### OBIETTIVO

Definisce cosa deve sviluppare la persona in coerenza con le competenze attese, il ruolo ricoperto e le priorità organizzative.



### AZIONI DI SVILUPPO

Attività concrete e funzionali alla crescita, suddivise in affiancamento, attività gestionali e formazione specifica.



### INDICATORI PER IL MONITORAGGIO

Comportamenti osservabili che permettono di verificare i progressi compiuti e l'efficacia del percorso intrapreso.



## TIPOLOGIE DI AZIONI DI SVILUPPO



### AZIONI DI AFFIANCAMENTO

Supporto diretto tramite tutoraggio del responsabile, coaching o osservazione diretta del lavoro di un collega esperto



Affiancamento (responsabile/collega)



Coaching



Affiancamento osservativo.



### ATTIVITÀ GESTIONALI

Sviluppo on-the-job attraverso l'aumento delle deleghe operative, la partecipazione a progetti interni e l'ampliamento delle responsabilità



Approfondimento individuale



Delega operativa



Progetti interni



Autonomia e Responsabilità.



### FORMAZIONE

Percorsi strutturati suddivisi in aree tecniche, comportamentali e manageriali per un potenziamento teorico e pratico



Formazione tecnica

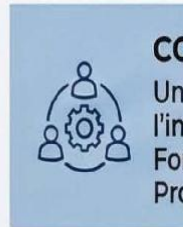


Formazione comportamentale



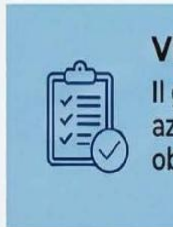
Formazione manageriale.

## GOVERNANCE E COORDINAMENTO



### COORDINAMENTO TRASVERSALE

Un gruppo di lavoro dedicato supervisiona l'implementazione, coinvolgendo i Servizi Formazione, Organizzazione, Selezione e Programmazione Risorse Umane.



### VERIFICA DI COERENZA

Il gruppo verifica la fattibilità delle azioni proposte e la loro aderenza agli obiettivi organizzativi generali.



### ATTIVAZIONE DEI SERVIZI

Una volta approvato il piano, vengono attivati i servizi competenti per la realizzazione concreta (corsi, convenzioni, approfondimenti).

Il percorso di crescita definito nel Piano di Sviluppo individuale si basa su tre elementi fondamentali:

1. **Obiettivo** → definisce con chiarezza cosa deve sviluppare la persona in coerenza con le competenze attese, con il ruolo e le priorità organizzative;
2. **Azioni di sviluppo** → attività concrete funzionali alla crescita professionale e al perseguimento dell'obiettivo di sviluppo; esse si distinguono in tre tipologie (vedi in dettaglio la tabella sotto riportata):
  - a) azioni di affiancamento
  - b) attività gestionali
  - c) formazione.
3. **Indicatori per il monitoraggio** → comportamenti osservabili per permettere di verificare i progressi.

TIPOLOGIA DI AZIONE	AZIONE
<b>AZIONI DI AFFIANCAMENTO</b>	Affiancamento (a cura del responsabile o di un collega)
	Affiancamento collega
	Affiancamento - coaching
	Affiancamento osservativo
<b>ATTIVITÀ GESTIONALE</b>	Approfondimento individuale
	Attivazione / incremento delega operativa
	Coinvolgimento su progetti interni
	Condivisione aspettative di ruolo
	Condivisione ambiti di autonomia
	Attribuzione / ampliamento responsabilità
<b>FORMAZIONE</b>	Formazione tecnica
	Formazione comportamentale
	Formazione manageriale

Considerato che l'attuazione dei Piani di Sviluppo Individuali coinvolge in modo trasversale diversi Servizi dell'Area Risorse, Programmazione e Organizzazione (Servizio Formazione, Servizio Organizzazione, Servizio Selezione e Servizio Programmazione e Sviluppo delle Risorse Umane) il gruppo di lavoro che ha seguito il progetto di implementazione del nuovo Sistema Professionale svolge un ruolo di coordinamento e supervisione. In tale ambito, il gruppo provvede a verificare la coerenza e la fattibilità delle azioni individuate nei singoli Piani, attivando di volta in volta il Servizio competente per la

loro concreta realizzazione (corsi di formazione, convenzioni con altri enti, approfondimenti organizzativi, etc....). Laddove ritenuto necessario, il gruppo effettua ulteriori approfondimenti, verifiche e momenti di confronto con i responsabili di riferimento, al fine di garantire un'attuazione efficace e coerente con gli obiettivi organizzativi.

## **SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

### **IL LAVORO AGILE COME LEVA PER LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

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. Nell'Ente è oramai una modalità consolidata di svolgimento della prestazione in alternativa alla presenza, rivelandosi efficace strumento per valorizzare il 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. 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 organizzative e tecnologiche, modernizzare i processi di lavoro e dialogare con il territorio. Ancora di più queste competenze devono caratterizzare il personale di nuova assunzione per essere in grado di raccogliere la sfida di una crescente complessità. 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	<b>OBIETTIVI</b>	Al lavoratore sono assegnati direttamente obiettivi specifici del Piano della performance e/o parti del processo (indicatori)
G	<b>GESTIONALE</b>	Al lavoratore sono assegnati principalmente compiti (attività della mappatura).

Di seguito si riepiloga in sintesi la disciplina per i dipendenti che sottoscrivono l'accordo individuale di lavoro agile:

MODALITA'	GG STANDARD SETTIMANALI	COME VIENE GESTITO	AMBITI DI APPLICAZIONE
<b>LAVORO AGILE ORDINARIO</b>	1 giorno settimanale (max. 2) per un totale di <b>58 giorni annui</b>	<p>La giornata di lavoro agile ordinaria viene svolta nel giorno previsto dall'Accordo individuale.</p> <p>La giornata di lavoro agile non prestata nella settimana potrà essere fruita successivamente entro la scadenza dell'accordo, fermo restando il limite di due giornate settimanali.</p> <p>Nella settimana è possibile incrementare il lavoro agile da uno a due giornate, 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
<b>PLUS FLESSIBILITA'</b>	Per la gestione della flessibilità organizzativa <b>fino a 27 giorni annuali</b> .	<p>1 giorno settimanale (ulteriore rispetto al giorno standard)</p> <p>A richiesta, il dipendente può svolgere fino a 5 giorni settimanali (4 giorni ulteriori rispetto al giorno standard) di lavoro agile</p>	I giorni di flessibilità devono essere autorizzati preventivamente dal Responsabile	<p>L'autorizzazione viene chiesta dal dipendente tramite l'applicativo JPERS (giustificativo: Lavoro Agile plus flessibilità).</p> <p>I giorni spettanti annualmente sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per i tempi determinati.</p>

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	PROCEDURA E GESTIONE
-----------	-----------------------	----------------------

<b>PLUS STRAORDINARIO</b>	In situazioni straordinarie e impreviste o “emergenziali” non coperte da altre misure, è possibile incrementare il tetto PLUS FLESSIBILITA’ di <b>ulteriori 10 giorni, eventualmente rinnovabili</b> , rispettando il principio della prevalenza della presenza su base annuale, 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
<b>REVOCA</b>	Su iniziativa del dirigente o del dipendente le parti possono recedere dall’accordo individuale, ai sensi di quanto previsto nel Disciplinare per il lavoro agile.
<b>PROROGA</b>	Consente di prorogare l’accordo individuale di lavoro agile alle medesime condizioni della disciplina vigente.

## 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 2025-2027 i Dirigenti hanno predisposto il **Piano Organizzativo delle prestazioni** del personale per la struttura di rispettiva competenza 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

Il personale da avviare al lavoro agile viene profilato nell’applicativo ALA (Applicazione Lavoro Agile) in base alle seguenti 3 categorie di lavoro:

- ✓ LAVORO IN PRESENZA
- ✓ LAVORO AGILE
- ✓ TELELAVORO (nel corso del 2026 verrà sostituito dal LAVORO DA REMOTO)

Il lavoro agile deve rispettare le indicazioni del CCNL del 16/11/2022 e può essere autorizzato qualora soddisfi le 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 profilazione, 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.

## TELELAVORO (LAVORO DA REMOTO)

Il telelavoro (ora lavoro da remoto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 16/11/2022) 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 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 sul lavoro da remoto contenuta nel CCNL 16/11/2022 così come integrata dall'art. 42 del nuovo CCNL 23/02/2026 gli attuali accordi di telelavoro rimangono in vigore fino all'introduzione della nuova disciplina sul lavoro da remoto che sarà adottata entro il 31/12/2026 sulla base delle nuove regole contrattuali.

### DOCUMENTI ALLEGATI

- ✓ Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza

# Valori assoluti e indicatori

## Monitoraggio lavoro agile

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

Nel 2025 il **lavoro agile** si articola in **85** giornate complessive previste da accordo individuale, di cui **58** di tipo **ordinario** e **27** di **plus flessibilità**.

Nel corso dell'anno le **unità in lavoro agile**, cioè i dipendenti che hanno svolto almeno una giornata di lavoro agile, sono **311**, a cui si affiancano **22 unità** in **telelavoro**; complessivamente, il **72,9%** del personale svolge attività in **modalità da remoto** (in lavoro agile e/o in telelavoro).

La **media di giornate di lavoro agile fruite dal personale** è pari a **50,5 giorni**, confermando un utilizzo diffuso e continuativo dell'istituto nel corso dell'anno.

## I giorni da accordo

	2024	2025
Lavoro agile ordinario	55,00	58,00
Lavoro agile plus flessibilità	25,00	27,00
<b>Totale giorni di lavoro agile</b>	<b>80,00</b>	<b>85,00</b>

## Gli indicatori

	2024	2025
Unità in lavoro agile	295,0	311,0
Unità in telelavoro	25,0	22,0
%Unità in lavoro da remoto	66,1%	72,9%
<b>Media giornate di lavoro agile fruite dal personale</b>	<b>55,5 gg</b>	<b>50,5 gg</b>

Nota: gli indicatori relativi al 2024 sono stati ricostruiti con i ratei dei 2 periodi relativi alla disciplina dei Piao di riferimento; dal 2025 l'accordo è annuale.

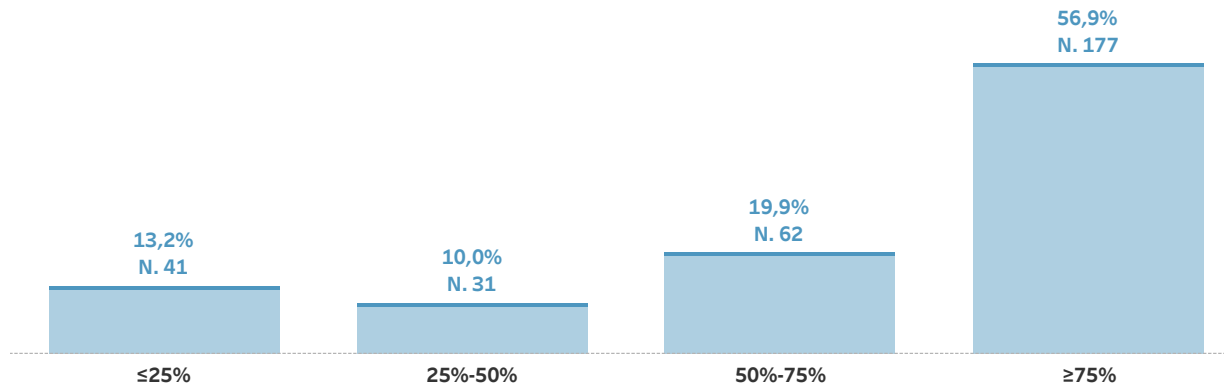
## Indicatori di utilizzo

### Monitoraggio lavoro agile

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

#### Lavoro agile ordinario

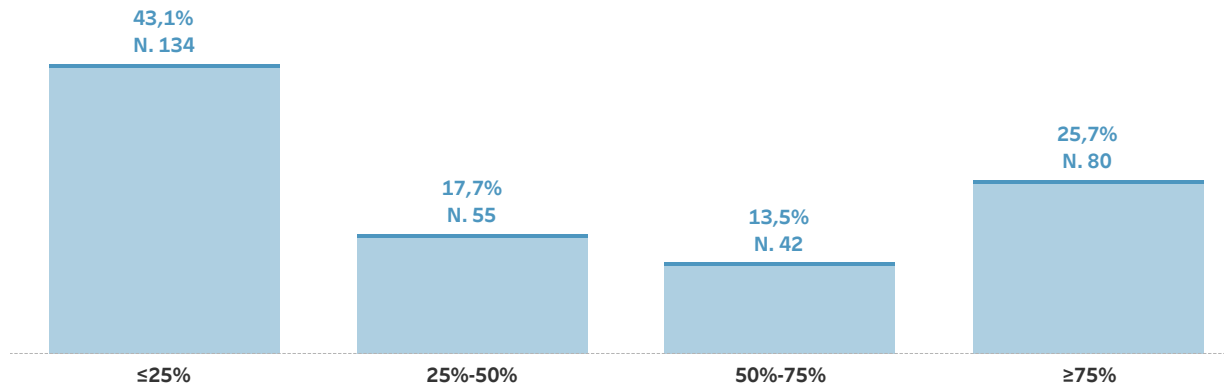
Anno 2025



Nel 2025, con riferimento al **lavoro agile ordinario**, la quota prevalente di dipendenti si colloca nella fascia di utilizzo più elevata ( $\geq 75\%$  delle giornate disponibili), pari al **56,9%** del totale (**177 unità**). Seguono la fascia **50%-75%** con il **19,9%** (**62 unità**), la fascia  $\leq 25\%$  con il **13,2%** (**41 unità**), e la fascia **25%-50%** con il **10,0%** (**31 unità**).

#### Lavoro agile plus flessibilità

Anno 2025



Per il **lavoro agile plus flessibilità** la distribuzione risulta più articolata: la quota maggiore si colloca nella fascia  $\leq 25\%$  (**43,1%**, pari a **134 unità**), seguita dalla fascia  $\geq 75\%$  (**25,7%**, **80 unità**), dalla fascia **25%-50%** (**17,7%**, **55 unità**) e dalla fascia **50%-75%** (**13,5%**, **42 unità**).

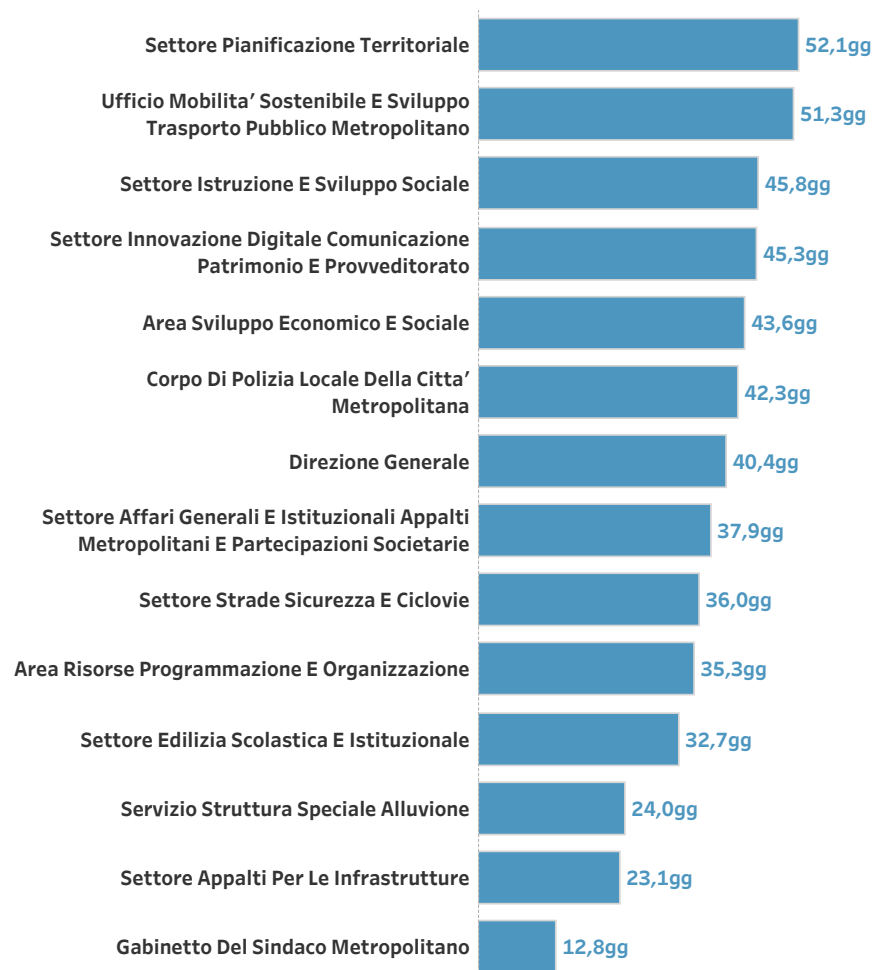
# Utilizzo medio per area/settore

## Monitoraggio lavoro agile

Fonte: SICRAWEB - dati al 31/12/2025

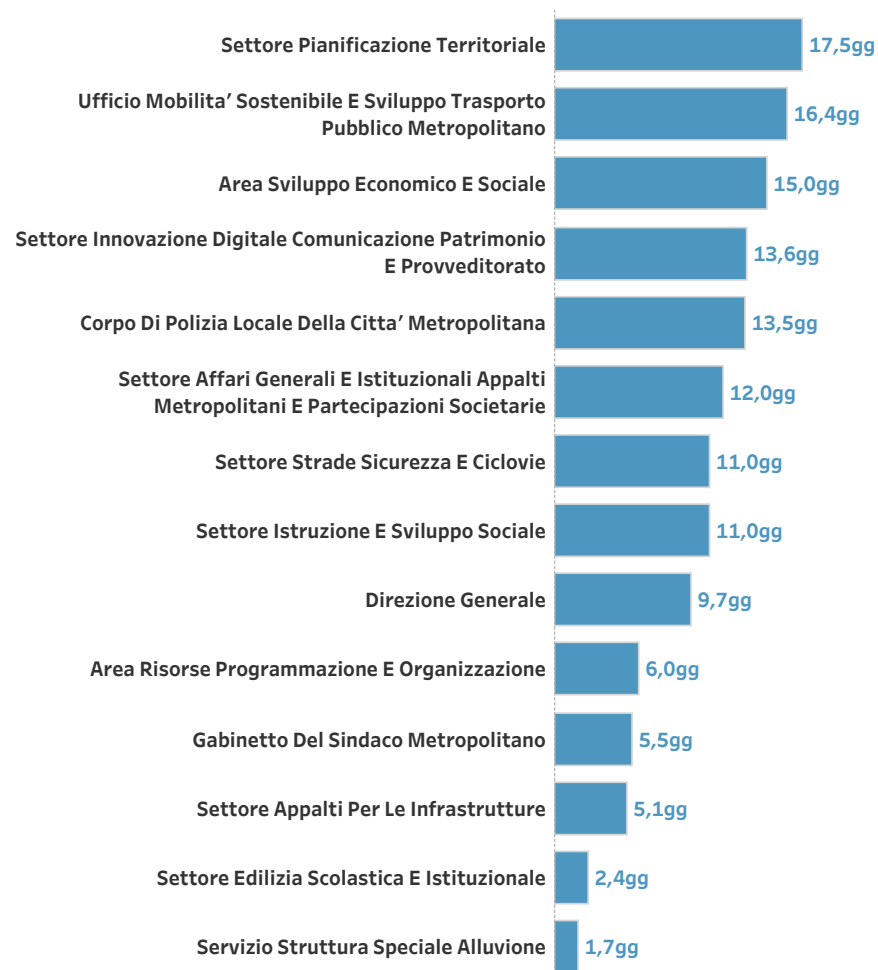
### Lavoro agile ordinario

Anno 2025



### Lavoro agile plus flessibilità

Anno 2025



## SEZIONE 3.3 FABBISOGNI DI PERSONALE, COMPETENZE E SVILUPPO PROFESSIONALE

### 3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Nel rispetto della programmazione finanziaria, la presente sezione definisce la strategia di copertura del fabbisogno e le modalità di allocazione delle risorse umane al fine di garantire l'operatività delle funzioni e la realizzazione degli obiettivi definiti dall'Amministrazione, compreso il consolidamento del ruolo istituzionale di collaborazione e supporto agli enti locali del territorio metropolitano.

In coerenza con il nuovo Sistema professionale, il Piano triennale dei fabbisogni 2026/2028 contiene, in aggiunta ai profili professionali e alle aree di inquadramento, l'individuazione dei ruoli organizzativi.

Come nei Piani triennali precedenti, si conferma la copertura del turn over del personale a tempo indeterminato che cesserà nel corso dell'intero triennio, ulteriore rispetto alle cessazioni già previste nel piano, anche mediante diversa tipologia di rapporto di lavoro, con la priorità di fornire risposte alle criticità organizzative e/o alle esigenze di sviluppo presenti nell'Ente, in coerenza con i vincoli di sostenibilità finanziaria e normativi in materia di assunzioni, ad invarianza\riduzione della spesa, e senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica del piano dei fabbisogni.

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.n. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo conservato agli atti.

Di seguito si riepilogano le linee di indirizzo utilizzate per la definizione del Piano triennale dei fabbisogni, in coerenza con gli obiettivi organizzativi definiti dall'Ente, riportato in fondo alla presente sezione:

#### **1. Assetto dirigenziale**

Nel biennio 2026-2027 l'organico dirigenziale sarà interessato da n.3 cessazioni a vario titolo (n. 2 pensionamenti e n. 1 aspettativa quinquennale), nonché dalla scadenza di n.3 dirigenti a tempo determinato, ex art. 110 1° comma TUEL, al termine del corrente mandato amministrativo. Al fine di garantire

continuità e stabilità all'organico dirigenziale interessato, nel corso del 2026 verrà indetto un concorso pubblico, per soli esami, per la copertura a tempo indeterminato e a tempo pieno di nr. 1 (un) posto di Dirigente – profilo unico - collegato al pensionamento dall'1/3/2026.

Per la copertura della figura dirigenziale che cesserà per pensionamento nel 2027, si prevede il ricorso ad analoga procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria. Relativamente al personale dirigenziale a tempo determinato che cesserà nel 2027 al termine del mandato amministrativo, la modalità di copertura verrà valutata in relazione alle esigenze organizzative.

## **2. Personale dedicato alla ricostruzione post-alluvione**

Si confermano i fabbisogni di personale connessi agli eventi alluvionali 2023-2024, definiti in 6 unità a tempo determinato (1Dirigente + 5 Funzionari tecnici/amministrativi)<sup>4</sup> finanziati da risorse statali. Considerata la difficoltà di reperimento e avvicendamento del personale a termine, attualmente sono in servizio solo 3 unità (1 Dirigente, 1 Funzionario tecnico ed un Istruttore amministrativo) sulle 6 previste. L'Amministrazione, per far fronte a tali criticità, ha previsto l'utilizzo delle risorse statali attualmente disponibili per rimodulare la durata dei contratti del personale a termine già in servizio ed avvalersi dell'estensione fino a 36 mesi dei relativi rapporti di lavoro con:

- il mantenimento della figura dirigenziale fino al 30/06/2027;
- la proroga del Funzionario tecnico fino al 31/03/2027 e dell'Istruttore amministrativo fino al 30/04/2027;

Con l'erogazione delle ulteriori risorse statali previste dalla Legge di Bilancio 2026 si procederà a completare le assunzioni del personale assegnato all'Ente dall'Ordinanza n.18/2024 del Commissario straordinario alla ricostruzione.

## **3. Progressioni in deroga e ordinarie tra le aree**

Si confermano per il 2026 n. 4 progressioni verticali in deroga tra le aree (ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022) residue dal precedente Piano triennale 2025-2027. Poiché il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 23/02/2026, proroga al 31/12/2026<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Si veda l'allegato A) all'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche.

<sup>5</sup> Si veda l'art.12, comma 1, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024.

tali procedure, in occasione del primo aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni 2026-2028 si valuteranno eventuali esigenze organizzative da soddisfare con ulteriori progressioni in deroga.

Il primo aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni 2026/2028 costituirà, altresì, l'occasione per l'avvio del percorso per le progressioni verticali ordinarie tra le aree (art. 13 del CCNL vigente triennio 2022-2024).

#### **4. Personale impiegato in mansioni esecutive**

In presenza di cessazioni di personale impiegato in mansioni esecutive, si conferma la necessità di 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.

#### **5. Manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade**

Sulla base del modello organizzativo vigente (modello misto che prevede sia l'utilizzo dello strumento dell'Accordo Quadro che la gestione diretta attraverso il personale dipendente: cantonieri, sorveglianti e tecnici), le future cessazioni di personale operaio verranno sostituite qualora necessarie a garantire i numeri minimi di composizione delle squadre.

#### **6. Programmazione delle cessazioni per collocamento a riposo**

Rispetto alle cessazioni per collocamento a riposo<sup>6</sup>, la programmazione della sostituzione può essere effettuata con certezza solo nei casi di cessazione per "pensione di vecchiaia". Nei casi di maturazione dei requisiti d'accesso per la "pensione anticipata" le cessazioni non presentano il medesimo livello di certezza perché rimesse alla libera scelta dei dipendenti che si perfeziona a seguito della presentazione formale della domanda di collocamento a riposo. In

---

<sup>6</sup> Si veda la Legge di bilancio 2025 con la quale è stata disposta l'abrogazione:

1. 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;
2. 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.

queste situazioni la programmazione della copertura di tali cessazioni si basa sulle date potenziali di cessazione, al fine di consentire il mantenimento di una coerente pianificazione delle attività a garanzia della continuità delle stesse.

## 7. Assunzioni obbligatorie

L'Amministrazione conferma il proprio impegno alla copertura della quota d'obbligo per le categorie protette, mediante l'applicazione delle riserve nelle procedure selettive indette dall'Ente, fatta salva la facoltà di ricorrere all'attivazione di una specifica procedura concorsuale dedicata.

## 8. Mobilità volontaria

A decorrere dall'1/1/2026, almeno il 15% del valore finanziario complessivo dei posti da coprire a tempo indeterminato previsto per ciascuna annualità del Piano dovrà essere destinato alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n.165/2001.

La sottostante tabella riporta, per ogni annualità del Piano, gli importi da destinare alle mobilità volontarie e le unità da assumere individuate per area professionale; i calcoli effettuati per l'individuazione di tali dati, oggetto di monitoraggio in occasione degli aggiornamenti del piano dei fabbisogni, sono conservati in atti.

	2026	2027	2028
Tetto del 15% minimo da coprire con mobilità	€ 153.833,45	€ 55.526,43	€ 57.511,51
Valore finanziario da destinare alle coperture con mobilità	€ 173.838,61	€ 68.972,34	€ 71.787,86
Numero posti da coprire con procedure di mobilità	5 (3 Funzionari 2 Istruttori)	2 (1 Funzionario 1 Istruttore)	2 (Funzionari)

Le specifiche posizioni oggetto di copertura mediante mobilità, sono individuate nel documento "Piano triennale fabbisogni personale 2026/2028" riportato in fondo alla presente sezione.

## 9. Tempo determinato

Per non gravare sul valore soglia e preservarne la capienza per finanziare assunzioni a tempo indeterminato si stabilisce di limitare il ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Si prevede la sostituzione del personale a tempo determinato, anche etero finanziato, solo se dimissionario.

Tra le unità di personale a tempo determinato presenti nel Piano triennale dei fabbisogni si segnalano in particolare:

- n. 3 assunzioni per Progetti PNRR da realizzare con risorse proprie della Città metropolitana, di cui attualmente una sola unità in servizio; tali figure professionali per le attività di rendicontazione, monitoraggio e chiusura degli interventi potranno permanere in servizio oltre alla data del 30/06/2026, ma comunque non oltre il 31 dicembre 2026, senza esclusione dal valore soglia;
- n.1 assunzione, già in servizio, per Progetti PNRR cui la Città metropolitana di Bologna è ente attuatore, da realizzare con risorse etero-finanziate, in scadenza al 31/05/2026;
- n. 1 assunzione, da realizzare, finanziata da risorse regionali – accordo con l’Agenzia regionale per il lavoro;
- mantenimento fino ai primi mesi del 2027 di una figura già in servizio - finanziata con fondi europei - progetto Europeo Interreg Cyclerright .

## STRATEGIE DI RECLUTAMENTO

Nel presente paragrafo sono descritte le strategie di reclutamento individuate per realizzare le assunzioni previste nel Piano triennale del fabbisogno.

La Città Metropolitana di Bologna, in coerenza con le proprie funzioni fondamentali e con gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e rafforzamento della capacità amministrativa, adotta una strategia di reclutamento orientata alle competenze (competency-based), finalizzata ad assicurare l’allineamento tra fabbisogni organizzativi, profili professionali e qualità dei servizi resi al territorio.

La strategia si inserisce nel più ampio processo di pianificazione integrata del capitale umano, si coordina con la programmazione dei fabbisogni di personale, con i percorsi formativi e con le politiche di sviluppo professionale e si sviluppa attraverso quattro direttrici:

### 1) Progettazione dei bandi basata su profili professionali, ruoli organizzativi e competenze

In linea con le indicazioni della Funzione Pubblica in materia di modernizzazione del reclutamento, i profili professionali e i ruoli organizzativi sono definiti in termini di competenze tecniche (tecnico-professionali e tecnico-specialistiche) e competenze trasversali/comportamentali, scopo organizzativo, responsabilità e macro-attività. I bandi di concorso esplicitano chiaramente le competenze richieste e i criteri di valutazione, favorendo trasparenza, pari opportunità, coerenza tra selezione e fabbisogni organizzativi e maggiore consapevolezza delle aspettative professionali.

## **2) Centralità della valutazione delle competenze trasversali/comportamentali nelle procedure concorsuali**

Le procedure concorsuali sono progettate in coerenza con l'approccio competency-based promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e assegnano un ruolo strategico alla valutazione integrata delle competenze tecniche e delle competenze trasversali/comportamentali.

La valutazione delle competenze trasversali/comportamentali è realizzata con il supporto di professionalità esperte in psicologia del lavoro e valutazione del personale e attraverso strumenti strutturati, quali:

- casi di studio e prove situazionali connesse alle funzioni metropolitane;
- prove pratiche orientate alla soluzione di problemi concreti;
- colloqui strutturati basati su domande comportamentali;
- eventuali strumenti di assessment individuale e di gruppo.

Tale impostazione consente di valorizzare non solo le conoscenze teoriche, ma soprattutto le capacità operative, relazionali e decisionali delle persone candidate, in coerenza con la crescente complessità dei contesti amministrativi.

**3) Comunicazione e promozione dei bandi nell'ottica dell'attrattività:** l'attrazione dei talenti è perseguita attraverso la valorizzazione del ruolo strategico della Città Metropolitana, quale ente di area vasta, l'utilizzo del Portale del Reclutamento (inPA), dei canali istituzionali, inclusi i social-media (facebook, newsletter, linkedin). Si intende sviluppare ulteriormente tale attività per valorizzare il ruolo strategico della Città Metropolitana mediante iniziative di comunicazione mirate e collaborazioni con università, istituti scolastici, enti di formazione e centri di ricerca, con particolare attenzione ai profili ad alta qualificazione, alle competenze digitali e al ricambio generazionale.

**4) digitalizzazione e innovazione delle procedure selettive:** la Città Metropolitana ricorre all'utilizzo di strumenti digitali nelle procedure di reclutamento, prevedendo prove digitali a distanza o in presenza e l'utilizzo della piattaforma InPA per la gestione informatizzata delle candidature e delle comunicazioni alle persone candidate, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. La digitalizzazione consente di semplificare e velocizzare i processi selettivi, garantire tracciabilità e trasparenza e ridurre i tempi del reclutamento, favorendo al contempo l'accessibilità e l'attrattività verso i giovani talenti, e le professionalità con competenze digitali avanzate.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3-bis decreto-legge n. 80/2021, inoltre la Città Metropolitana assume, inoltre, il ruolo di **ente capofila** nella realizzazione di **selezioni uniche per la formazione di elenchi di soggetti idonei** all'assunzione presso l'ente e **presso le Unioni e i Comuni dell'area metropolitana** aderenti ad uno specifico accordo di collaborazione. Tale funzione è esercitata in una logica di *governance* integrata del reclutamento sul territorio, finalizzata a costruire un sistema coordinato di gestione del capitale umano. L'attivazione delle selezioni uniche consente di:

- **ridurre tempi e costi delle procedure concorsuali**, attraverso economie di scala e gestione unitaria delle selezioni;
- **garantire uniformità, qualità e imparzialità** delle procedure, mediante standard condivisi e criteri di valutazione omogenei;
- **rafforzare l'attrattività complessiva del territorio**, aumentando la visibilità delle opportunità di lavoro pubblico;
- **supportare gli Enti locali di minori dimensioni**, valorizzando la collaborazione interistituzionale e la condivisione di competenze e strumenti;
- **assicurare maggiore tempestività nelle assunzioni**, grazie alla disponibilità di elenchi di idonei prontamente utilizzabili e regolarmente aggiornati;
- **favorire una distribuzione più efficace e coordinata delle risorse umane sul territorio**, mediante una programmazione condivisa delle procedure selettive, tale da prevenire sovrapposizioni concorsuali e fenomeni di competizione tra Enti per i medesimi profili professionali nell'utilizzo delle graduatorie.

## **INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

Il Piano dei fabbisogni di personale del triennio 2026–2028 individua le esigenze quantitative e qualitative di personale che rispondono alle necessità dell'Amministrazione.

Nelle tabelle che seguono sono rappresentate in forma sintetica tutte le informazioni contenute nel Piano.

Nella tabella “Riepilogo Piano triennale dei fabbisogni 2026/2028” si riportano, per ognuna delle tre annualità del Piano, le assunzioni previste e suddivise per le modalità di copertura e la tipologia di rapporto di lavoro:

### Riepilogo Piano triennale dei fabbisogni 2026/2028

Anno di riferimento e Modalità di copertura	Tipologia Rapporto di Lavoro				Totale fabbisogno di personale
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Art. 110 c. 1 TUEL	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2 TUEL	
<b>2026</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>43</b>
Concorso pubblico/Selezioni uniche	14	3	0	0	17
Mobilità volontaria	5	0	0	0	5
Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	4	0	0	0	4
Scorrimento graduatoria	1	1	0	0	2
Fabbisogno già coperto ad oggi	8	6	0	1	15
<b>2027</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
Concorso pubblico/Selezioni uniche	7	0	0	0	7
Mobilità volontaria	2	0	0	0	2
Scorrimento graduatoria	1	0	0	0	1
In prosecuzione rapporti TD	0	2	0	0	2
Fabbisogno già coperto ad oggi	0	3	0	1	4
Selezione pubblica	0	0	3	0	3
<b>2028</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
Concorso pubblico/Selezioni uniche	9	0	0	0	9
Mobilità volontaria	2	0	0	0	2
In prosecuzione rapporti TD	0	0	3	0	3
<b>Totale fabbisogno di personale</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>76</b>

Nella sottostante tabella “Riepilogo assunzioni a tempo indeterminato 2026/2028” si rappresentano le 53 assunzioni a tempo indeterminato previste nel Piano triennale dei fabbisogni, suddivise tra fabbisogno già coperto ad oggi (alla data di approvazione del PIAO) ed il fabbisogno ancora da realizzare, distinto per tipologia di reclutamento e area di inquadramento a fronte di:

- nr. 34 Cessazioni che si realizzeranno negli anni 2026/2028;
- nr. 15 Posizioni non ricoperte nelle annualità precedenti;
- nr. 4 Progressioni tra le Aree.

### Riepilogo assunzioni a tempo indeterminato 2026/2028

Anno di reclutamento e Area di inquadramento	Tipologia di reclutamento				Fabbisogno già coperto ad oggi	Totale complessivo
	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Mobilità volontaria	Progressioni tra le Aree (art.13, c.6 CCNL 19-21)	Scorrimento graduatoria		
<b>2026</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>32</b>
Dirigente	1	0	0	0	0	1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	8	3	3	1	8	23
Istruttori	5	2	1	0	0	8
<b>2027</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
Dirigente	1	0	0	0	0	1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1	0	1	0	3
Istruttori	3	1	0	0	0	4
Operatori Esperti	2	0	0	0	0	2
<b>2028</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	6	2	0	0	0	8
Istruttori	2	0	0	0	0	2
Operatori Esperti	1	0	0	0	0	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>53</b>

Si riporta di seguito il Piano triennale dei fabbisogni di personale in forma integrale in cui vengono riportate analiticamente, per ogni Area/Settore dell'Ente ed annualità di riferimento, le posizioni già coperte ad oggi alla data di approvazione del PIAO e quelle ancora da realizzare con le specifiche modalità di copertura.

Piano triennale fabbisogno personale

2026-2028

Codice e Aggiornamento			Rapporto	Profilo/Ruolo	Area class	N.	PNRR	Modalità assunzione	Note	
			Anno	2026			43			
Area/Settore			Area risorse programmazione e organizzazione			9				
1064	25-27	2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O <i>Esperta\o trattamento economico e previdenziale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Assunzione dal 19/01/2026	
Piano										
1193			Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o selezione e gestione risorse umane</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	cessazione potenziale	
Piano										
1194	25-27	2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o contabilità fiscale e tributi passivi</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Assunzione dal 5/01/2026	
Piano										
1299	25-27	2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO <i>Esperta\o formazione</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
Piano										
1305	25-27	2025	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o gestione presenze assenze</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)		
Piano										
1323	25-27	2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O <i>Esperta\o contabilità fiscale e tributi passivi</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)		
Piano										

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1329 25-27 2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o selezione e gestione risorse umane</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Assunzione prevista dal 2/03/2026
Piano							
1393	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O <i>Esperta\o rilevazioni contabili</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Esperita procedura di mobilità volontaria indetta nel 2025 con esito negativo
Piano							
1399	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o selezione e gestione risorse umane</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Assunzione prevista dal 5/03/2026
Piano							

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale**

**2**

1403	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o gestione amministrativa funzioni sviluppo economico</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Assunzione prevista dal 18/03/2026
Piano							
1402	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o gestione amministrativa funzioni sviluppo economico</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PNRR</b>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
Piano							

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale**

**1**

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1333 25-27 2026	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE <i>Esperta\o in materia di raccordo scuola formazione e territorio</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Scadenza termine mandato amministrativo

**Area/Settore**

**Corpo di polizia locale della città metropolitana**

**4**

1191 25-27	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ADDETTA/O AL COORDINAMENTO E CONTROLLO DELLA POLIZIA LOCALE <i>Esperta\o vigilanza territoriale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
1400	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE METROPOLITANA <i>Addetta\o vigilanza territoriale</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1404	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE METROPOLITANA <i>Addetta\o vigilanza territoriale</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1435	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE METROPOLITANA <i>Addetta\o vigilanza territoriale</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore**

**Ente**

**3**

1240 25-27 2025	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)	
-----------------	---------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------------	--	--

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1316 25-27 2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
Piano							
1343 25-27 2027	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Piano							

**Area/Settore**

**Servizio struttura speciale alluvione**

**3**

1257 25-27	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
Piano		<i>Tecnica\o esperta\o progettazione ed esecuzione appalti</i>					
1259 25-27	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Piano		<i>Tecnica\o esperta\o progettazione ed esecuzione appalti</i>					
1284 25-27	Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
Piano							

**Area/Settore**

**Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie**

**2**

1430	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
Piano		<i>Esperta\o appalti metropolitani e Soggetto aggregatore</i>					

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1431 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o appalti metropolitani e Soggetto aggregatore</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore appalti per le infrastrutture</b>			<b>3</b>			
1213 25-27 Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE CONTABILE <i>Addetta\o procedure di appalto - BIM</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
1215 25-27 Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o procedure di appalto - BIM</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
1232 25-27 Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o procedure di appalto - BIM</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore edilizia scolastica e istituzionale</b>			<b>5</b>			
1394 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o edilizia scolastica e istituzionale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	assunzione prevista dal 1/9/2026
1396 Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o edilizia scolastica e</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1397 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o edilizia scolastica e istituzionale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	assunzione prevista dal 2/03/2026
1406 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o edilizia scolastica e istituzionale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	assunzione prevista dal 13/04/2026
1212 25-27 Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o edilizia scolastica e istituzionale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore**

**Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato**

**5**

1075 25-27 2025 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o gestione e valorizzazione del patrimonio</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1190 25-27 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o contratti pubblici, contratti civilistici e centrali di</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1405 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o contratti pubblici, contratti civilistici e centrali di acquisto</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1429 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O <i>Tecnica\o esperta\o procedura, analisi e sviluppo applicativi</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1424 Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o contratti pubblici e</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore**

**Settore pianificazione territoriale**

**2**

1407 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI <i>Tecnica\o esperta\o pianificazione territoriale e urbanistica</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
1428 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI <i>Tecnica\o esperta\o pianificazione territoriale e urbanistica</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore**

**Settore strade sicurezza e ciclovie**

**2**

1336 25-27 2025 Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o gestione e manutenzione strade</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
--------------------------	---------------------	---	------------	---	--------------------------	---------------------	--

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1341 25-27 2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
Piano		<i>Tecnica\o esperta\o progettazione ed esecuzione appalti - ingegnera\o</i>					

**Area/Settore**

**Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico  
metropolitano**

**2**

1382 25-27 2025	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Piano		<i>Tecnica\o esperta\o pianificazione della mobilità</i>					
1388 25-27	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
Piano		<i>Tecnica\o esperta\o pianificazione della mobilità</i>					

**Anno**

**2027**

**19**

**Area/Settore**

**Area risorse programmazione e organizzazione**

**2**

1195 25-27	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
Piano		<i>Addetta\o selezione e gestione</i>					

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1362 25-27 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O <i>Esperta\o trattamento economico e previdenziale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale</b>			<b>2</b>			
1348 25-27 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE <i>Esperta\o innovazione sociale e welfare culturale</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
1422 25-27 Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE <i>Esperta\o in materia di raccordo scuola formazione e territorio</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	Scadenza termine mandato amministrativo
<b>Area/Settore</b>	<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>			<b>1</b>			
1344 25-27 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE METROPOLITANA <i>Addetta\o vigilanza territoriale</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
<b>Area/Settore</b>	<b>Ente</b>			<b>4</b>			
1342 25-27 Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1436 Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Selezione pubblica	Funzione Regionale L.R.13/2015 Art. 51
1437 Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Selezione pubblica	
1438 Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Selezione pubblica	

**Area/Settore**

**Servizio struttura speciale alluvione**

**3**

1384 Piano	25-27 Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o progettazione ed esecuzione appalti</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
1423 Piano	25-27 Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
1425 Piano	25-27 Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o progettazione ed esecuzione appalti</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	In prosecuzione rapporti TD	

**Area/Settore**

**Settore appalti per le infrastrutture**

**1**

1383 Piano	25-27 Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o procedure di appalto - BIM</i>	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Fabbisogno già coperto ad oggi	
---------------	----------------------------	---	------------	---	-------------------------------------	-----------------------------------	--

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>			<b>2</b>		
1345 25-27 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O <i>Tecnica\o esperta\o procedura, analisi e sviluppo applicativi</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1347 25-27 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o gestione documentale e archivio</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strade sicurezza e ciclovie</b>			<b>3</b>		
1208 25-27 Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O <i>Cantoniera\e</i>	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
1349 25-27 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o attività amministrative</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1364 25-27 Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O <i>Cantoniera\e</i>	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>		<b>Ufficio mobilità sostenibile e sviluppo trasporto pubblico metropolitano</b>			<b>1</b>		

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1427 25-27	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI <i>Tecnica\o esperta\o pianificazione della mobilità</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	In prosecuzione rapporti TD	
Piano							
		<b>Anno</b>	<b>2028</b>	<b>14</b>			
<b>Area/Settore</b>	<b>Area risorse programmazione e organizzazione</b>			<b>1</b>			
1408	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o tributi attivi</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
Piano							
<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo economico e sociale</b>			<b>1</b>			
1409	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO ECONOMICO <i>Esperta\o gestione progetti</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
Piano							
<b>Area/Settore</b>	<b>Ente</b>			<b>3</b>			
1439	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>	In prosecuzione rapporti TD	Funzione Regionale L.R.13/2015 Art. 51 - Prosecuzione figura assunta nel 2027
Piano							
1440	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	In prosecuzione rapporti TD	Prosecuzione figura assunta nel 2027
Piano							

Piano triennale fabbisogno personale

2026-2028

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1441 Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	In prosecuzione rapporti TD	Proseguimento figura assunta nel 2027
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie</b>			<b>1</b>			
1417 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o ricerca informazioni giuridiche ed elaborazione rassegne</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore appalti per le infrastrutture</b>			<b>1</b>			
1414 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o procedure di appalto - BIM</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore edilizia scolastica e istituzionale</b>			<b>1</b>			
1413 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O <i>Esperta\o gestione presenze assenze dipendenti</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>			<b>3</b>			

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1346 25-27 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O <i>Tecnica\o esperta\o procedura, analisi e sviluppo applicativi</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1415 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O <i>Tecnica\o esperta\o sistemi, reti e sicurezza</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1416 Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O <i>Addetta\o gestione documentale e</i>	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore pianificazione territoriale</b>			<b>1</b>			
1421 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI <i>Tecnica\o esperta\o analista ed elaborazioni cartografiche</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore strade sicurezza e ciclovie</b>			<b>2</b>			
1411 Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI <i>Tecnica\o esperta\o gestione strade - Responsabile procedimenti amministrativi trasporti eccezionali -</i>	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale

**Piano triennale fabbisogno personale****2026-2028**

<i>Codice e Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo/Ruolo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Note</i>
1412 Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O Cantoniera\e	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	Cessazione potenziale

### 3.3.2 Piano della Formazione 2026 – 2028

La città metropolitana con le scelte organizzative sopradescritte ha avviato un percorso che promuove la crescita delle competenze del personale, in linea con la strategia di riforma e di investimento promossa dal PNRR. La formazione e lo sviluppo delle competenze, delle conoscenze e della capacità del personale sono riconosciuti come elementi strategici che contribuiscono alla creazione di valore pubblico, migliorando i servizi in un'ottica di sviluppo e sostenibilità.

Il piano della formazione è strumento fondamentale per l'attuazione del nuovo sistema professionale basato su ruoli e competenze, in particolare per l'attuazione dei piani di sviluppo individuali.

In quest'ottica l'Ente ha rinnovato la struttura dell'offerta formativa, come sintetizzato nello schema sottostante, per corrispondere all'obiettivo di miglioramento dell'amministrazione, delle persone che operano al suo interno, con attenzione alla crescita delle conoscenze, allo sviluppo delle competenze e alla crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.

#### formazione tecnica

- formazione specialistica proposta dai settori
- formazione intersettoriale (esempio corsi su novità riguardanti l'applicazione della norma sul codice degli appalti) anche a docenza interna per la diffusione interna di competenze tecniche
- formazione obbligatoria (privacy, anticorruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i., ec.
- formazione continua per i dipendenti iscritti agli albi

#### formazione comportamentale

- formazione dedicata allo sviluppo delle competenze trasversali
- formazione per affiancatore
- coaching

#### formazione manageriale

- formazione dedicata a dirigenti e responsabili

## Formazione tecnica

In questa categoria vengono associati i corsi di formazione riguardanti le **transizioni amministrativa, digitale ed ecologica** previste dai decreti<sup>7</sup> del Dipartimento della Funzione pubblica

Tipologie di formazione tecnica	note
<b>FORMAZIONE SPECIALISTICA DI SETTORE / AREA</b>	Corsi di formazione sulle materie specifiche degli uffici e servizi
<b>FORMAZIONE SPECIALISTICA INTERSETTORIALE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corsi di formazione tecnica rivolta a figure assegnate a diverse aree e settori per esempio i corsi BIM, i corsi sulle modifiche normative riguardanti il codice degli appalti, ec.</li><li>• Corsi riguardanti gli aggiornamenti delle disposizioni interne per gli adempimenti a carattere trasversale (bilancio di previsione decentrato, riaccertamento ordinario, performance, ec.) tenuti generalmente da specialisti dell'Ente</li></ul>
<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA A NORMA DI LEGGE</b>	Corsi dedicati agli aggiornamenti per la corretta applicazione delle norme riguardanti la privacy, anticorruzione, antiriciclaggio ec.
<b>FORMAZIONE DIGITALE</b>	Corsi di formazione rivolti a tutto il personale dell'ente in materie quali la sicurezza digitale, l'intelligenza artificiale, gli strumenti di gestione dei dati (excell) e documenti (word, power point, ec.) anche in forma laboratoriale. La piattaforma Syllabus è esempio il contenitore dedicato. Questi corsi assumono carattere "informatico" quando sono rivolti al personale dei servizi competenti
<b>FORMAZIONE PER I NUOVI ASSUNTI</b>	Corsi previsti per accogliere tempestivamente il personale in ingresso, prevalentemente on line, fruibili su piattaforma regionale SELF PA
<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.)</b>	Corsi calibrati sui livelli di esposizione al rischio a seconda delle mansioni svolte in applicazioni dei diversi Accordi stato regione competenti

<sup>7</sup> Vedi direttiva Dipartimento della funzione pubblica del 16/1/2025

## Formazione Specialistica di settore /area e Intersettoriale

La rilevazione del fabbisogno formativo è prevista mediante la raccolta delle risultanze della compilazione dai piani di sviluppo individuale che forniranno indicazioni di dettaglio circa i corsi necessari richiesti per il primo anno di applicazione del piano. Tale risultanza fornirà gli elementi per la pianificazione del triennio di riferimento.

Il servizio formazione, provvederà ad analizzare tale risultanza, per provvedere alla quantificazione utile alla realizzazione di quanto emerso, nel rispetto dei vincoli di bilancio. Successivamente alla conclusione delle procedure di affidamento, quando prevista una docenza esterna specifica, il servizio procederà alla calendarizzazione dei corsi, a partire dal mese di giugno, salvo esigenze specifiche di urgenza e motivata eccezionalità

## Formazione specialistica intersettoriale interna

Argomento	Docenza intera	Ipotesi di tempistica per la calendarizzazione
<b>Bilancio di previsione decentrato</b>	Responsabile del servizio programmazione e sviluppo risorse finanziarie e tributi	Periodo di svolgimento settembre
<b>Riaccertamento ordinario</b>	Responsabile del servizio programmazione e sviluppo risorse finanziarie e tributi	Periodo di svolgimento gennaio
<b>Performance – previsione</b>	Responsabile programmazione strategica controllo e statistica	Periodo di svolgimento Gennaio
<b>Performance – monitoraggio infrannuale</b>	Responsabile programmazione strategica controllo e statistica	Periodo di svolgimento Aprile
<b>Performance – rendicontazione</b>	Responsabile programmazione strategica controllo e statistica	Periodo di svolgimento novembre
<b>DUP - NaDup</b>	Responsabile programmazione strategica controllo e statistica	Periodo di svolgimento
<b>Anticorruzione</b>	Funzionario del Settore Affari generali e appalti metropolitani	In occasione di nuove disposizioni interne comunicate con Circolare dedicata

## Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

La formazione in materia di SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO è obbligatoria e disciplinata dagli Accordi Stato-Regioni in vigore, ed è necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del Datore di Lavoro (DL) e sulla base dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) così come redatti dal Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP). Le attività formative previste dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli Accordi Stato-Regioni vigenti scandiscono, tra l'altro, la periodicità degli aggiornamenti (messi in evidenza nella sottostante "TABELLA 2") che 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 per ciascun corso di formazione. La norma definisce altri 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 30 unità, che si può ridurre in base alla tipologia dell'abilitazione per i percorsi specifici/addestramento), il registro di presenza dei partecipanti, l'obbligo di frequenza (pari almeno al 90% delle ore di formazione previste), i test di verifica dell'apprendimento 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 principali sono la Normativa e i Documenti di Valutazione dei Rischi che descrivono puntualmente a quali rischi sono soggette le figure assegnate alle strutture organizzative con riferimento alle specifiche mansioni. I Documenti di Valutazione dei Rischi di recente attuazione sono i seguenti:

- DVR TECNICI
- DVR del Corpo di Polizia Locale (in fase di definizione)
- DVR Operatori forestali

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 e Specifica, in relazione alle **attività svolte e al rischio cui si espone. Nell'articolazione dei contenuti** da erogare durante la formazione Specifica, si fa presente che al personale verrà rivolta una formazione differente, a seconda del livello di rischio cui si espone. I livelli individuati sono i seguenti:

- Rischio BASSO: personale che svolge esclusivamente attività in ufficio, con prevalente rischio da utilizzo del videoterminale;

- Rischio MEDIO: personale che svolge attività in ufficio e, seppur in modo sporadico, anche in esterno (tramite sopralluoghi in cantieri);
- Rischio ALTO: personale che svolge frequentemente attività in esterno, su cantieri attivi.

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) che è stato aggiornato tenendo conto delle mansioni riviste e i corrispondenti livelli di rischio, in conseguenza della revisione dei documenti di valutazione dei rischi e delle analisi a cura dell'RSPP; di seguito è riportato uno specchietto che sintetizza la modifica delle codifiche a cui seguiranno la corrispondente progettazione dei corsi di formazione dedicati.

<b>Mansione attuale</b>	<b>Nuova mansione</b>
Addetti VDT (e Tecnici con prevalente attività in ufficio)	Impiegato e impiegato tecnico (con attività esclusivamente di ufficio)
Tecnici con attività sul campo	Impiegato tecnico (con attività in esterno)
Polizia provinciale	Polizia provinciale
Addetto officina macchinario di Castelmaggiore	Addetto officina macchinario di Castelmaggiore
Addetto laboratorio prove sperimentali	Addetto laboratorio prove sperimentali
Squadra manutenzione edilizia	Squadra manutenzione edilizia
Cantonieri	Cantonieri
Sorveglianti	Sorveglianti

## Catalogo Corsi ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Modulo formazione obbligatoria	Modalità di erogazione	Ore formazione	Ore agg.to	Destinatari	periodicità	Stato
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte generale</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore	6 ore	Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte specifica</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore		Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte generale</b>	Formazione in presenze / in e-learning	4 ore	6 ore	Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte specifica</b>	Formazione in presenze	12 ore di parte specifica		Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2025 e s.m.i. preposti	Formazione in presenza	12 ore	6 ore	Preposti	Ogni 2 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>dirigenti – parte specifica</b>	Formazione in presenza / in e-learning	16 ore	6 ore	Dirigenti	Ogni 5 anni	Attivo
		Modulo 1 giuridico				
		Modulo 2 gestione organizzazione della sicurezza				
		Modulo 3 individuazione e valutazione rischi				
		Modulo 4 comunicazione formazione e consultazione dei lavoratori				
Addetti Emergenza - D.lgs. 81/08 <b>anti incendio</b> (attività livello 2, rischio medio) in seguito all'entrata in vigore del Decreto sulla Sicurezza Antincendio 2/9/2021	Formazione in presenza	8 ore	5 ore	Addetti alle emergenze	Ogni 5 anni	Attivo
		Di cui 5 ore parte teorica	Di cui 2 ore			
		3 ore parte pratica	parte teorica 3 ore parte pratica			
<b>Addetti Emergenza</b> - D.lgs. 81/08 - DECRETO 15 luglio 2003, n. 388 - primo soccorso (gruppo B)	Formazione in presenza	12 ore	4 ore	Addetti alle emergenze	Ogni 3 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i.	Formazione in presenza	10 ore complessive	4 ore	Personale operaio incaricato (max 24 partecipanti in aula; per le parti pratica max 6)	Ogni 5 anni	Attivo
<b>Aggiornamento utilizzo macchine movimento terra (escavatori, terne)</b>		1 ora modulo giuridico				
		3 ore modulo tecnico				
		6 ore modulo pratico				
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo trattori</b>	Formazione in presenza	8 ore complessive	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
		1 ora modulo giuridico				
		2 ore modulo tecnico				
		5 ore modulo pratico				

Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo gru su autocarro</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 8 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo carrelli elevatori</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 7 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Aggiornamento utilizzo <b>PLE</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico 10 ore (se PLE con o senza stabilizzatore)	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Formazione e aggiornamento per utilizzo <b>DPI</b> <b>III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale tecnico	Ogni 5 anni	Attivo
Decreto 22 gennaio 2019 <b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (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 <b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (rischi stradali)	Formazione in presenza	3 ore modulo giuridico 5 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	6 ore	Personale preposto incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 allegato XIV - <b>coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori</b>	Formazione in presenza	120 ore complessive 28 ore modulo giuridico 52 ore modulo tecnico 16 ore modulo metodologico org.tivo 24 ore parte pratica	40 ore	Personale incaricato (max 60 parte teorica, 30 parte pratica)	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 e s.m.l. – Accordo Stato Regioni 7 luglio 2016 - <b>RLS</b>	Formazione in presenza	32 ore	8 ore	RLS	Ogni anno	Attivo
BLSO – PROGETTO DAE 118 Emilia Romagna	Formazione in presenza	1 ore modulo teorico 4 ore modulo pratico	2 ore	Personale disponibile fra gli addetti alle emergenze Massimo 6 persone a modulo	Ogni 2 anni	Attivo
Accesso archivi dotati di impianto di spegnimento anti incendio (d.lgs. 81/08 e normativa specifica anti incendio)	Formazione in presenza	2 ore	2 ore	Personale la cui attività assegnata prevede l'accesso ai locali muniti di impianto di spegnimento	2 anni	Attivo

<b>Prevenzione incendi in fase di progettazione (D.M 5/8/2011 ART. 7)</b>	Formazione in presenza	120 ore organizzate in lezioni, esercitazioni pratiche e visite formative	40 ore di corsi o seminari	Personale iscritto negli elenchi del Ministero dell'Interno	5 anni	Attivo
Corso sugli effetti sulla salute delle punture di insetti come zecche, conseguenze contrazione morbo di Lyme, gestione degli animali selvatici (cani randagi, ec.)				Personale polizia		Non attivo
Guida sicura				Personale operaio		Non attivo
FORMAZIONE RSPP E SUO AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore Modulo C – 24 ore	40 ore nel quinquennio	RSPP	Nel quinquennio	
Formazione ASPP e suo aggiornamento obbligatorio	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore Modulo C – 24 ore	20 ore nel quinquennio	ASPP	Nel quinquennio	
Formazione <b>preposti</b> e suo aggiornamento – accordo stato regioni 21/12/2011	Formazione in presenza	12 ore	6 ore	Preposto ai sensi art. 2 comma 1 lettera a) D.lgs. 81/08 e s.m.i.	2 anni	
Formazione DDL obbligatoria per effetto del Decreto Legge 146/2021 (Decreto Fiscale) – accordo Stato regioni giugno 2022						7/11 Accodo stato regione rinviato

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.

## Formazione digitale

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 2026 - 2028 prevede la prosecuzione dei percorsi contenuti nel progetto SYLLABUS, nel rispetto delle indicazioni contenute nella direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica.

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.

In evidenza per il 2026 vi è il proseguimento delle attività relative al progetto presentato dalla Città metropolitana di Bologna nell'ambito del Piano Operativo per l'attuazione dell'investimento 1.5, Missione 1, Componente 1 del PNRR selezionato dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, Soggetto attuatore dell'investimento.

Nel progetto sono state definite alcune aree di intervento e attività per migliorare la postura di sicurezza dell'Ente. Sono previsti i servizi per la gestione continua delle vulnerabilità di sicurezza, mediante la rilevazione delle vulnerabilità presenti in sistemi, apparati di rete, applicazioni (web, mobile, client-server, ec.) dispositivi ad uso professionale, per la ricerca delle vulnerabilità per agevolare la ricostruzione del patrimonio informatico dell'Ente.

Il comitato esecutivo, tra le varie forniture e servizi finalizzati all'adeguamento tecnologico e procedurale dell'Ente, include la realizzazione di attività formative specialistiche rivolte al personale dell'Ente, per consolidare le competenze in materia di sicurezza informatica, gestione delle vulnerabilità, mitigazione dei rischi, protezione dei dati e conformità normativa in coerenza con i requisiti tecnici e organizzativi introdotti dal progetto.

Con riferimento all'applicazione in Città metropolitana dell'intelligenza artificiale, sono in programma webinar rivolti a tutto il personale, nello specifico il corso IFEL dal titolo «Intelligenza Artificiale | Come funziona e come sfruttarne il potenziale», è avviato nell'ambito del progetto **BolognAI – Intelligenza Urbana**. Il percorso si inserisce nella più ampia iniziativa intrapresa per accompagnare l'organizzazione verso un uso responsabile e consapevole dell'Intelligenza Artificiale e rappresenta un passaggio fondamentale per sviluppare competenze diffuse e condivise nei nostri contesti di lavoro.

L'offerta formativa a riguardo è articolata in modo da rivolgersi a target di diversa natura. Oltre ai webinar citati sono in programma laboratori dedicati a figure specifiche (informatici e statistici). In particolare si è avviato un percorso che affronta l'integrazione dei Large Language Model (LLM) nei flussi di lavoro progettuali, con particolare attenzione ai pattern metacognitivi che emergono durante l'appropriazione di questi strumenti.

Il punto di partenza è un'esperienza pedagogica reale condotta nell'ambito del progetto europeo ER2Digit (European Digital Innovation Hub), dove studenti completamente privi di esperienza con l'IA generativa hanno imparato a utilizzare Claude in progetti autentici per la Pubblica Amministrazione.

Il corso non si limita agli aspetti tecnici: esplora come le persone apprendono, sbagliano e sviluppano competenze critiche nell'interazione con sistemi di IA generativa. Per studenti con background statistico e informatico, questa prospettiva offre strumenti concettuali per progettare sistemi, interfacce e interventi formativi consapevoli delle dinamiche cognitive in gioco.

#### *Elenco dei principali 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	DESTINATARI	Quando si attiva la formazione
SMART GOV: SFERA - Atti PRISMA - Protocollo CFA - Contabilità	Tutti – protocollo scrivania virtuale Referenti interni ai settori/aree – sfera atti; cfa contabilità	<b>All'avvio del rapporto di lavoro - protocollo</b> <b>In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento</b> <b>In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni</b> Periodicamente: <b>Bilancio decentrato</b> <b>Riaccertamento ordinario</b> <b>Performance – previsione, rendicontazione infrannuale, consuntivazione</b>
<b>PERFORMANCE VALUTAZIONE ATTIVITÀ</b>	Figure individuate nel settore / area di appartenenza	Nel caso di modifica al software o in occasione di modifica di processo
<b>APPLICATIVO ANTICORRUZIONE</b>	Figure individuate per la compilazione dei monitoraggi previsti	All'avvio dell'applicativo, con aggiornamenti periodici
<b>COMPETENTE</b>	Tutto il personale dell'Ente con percorsi diversificati	All'avvio per il primo utilizzo e in occasione di eventuali modifiche sostanziali
<b>Recorder</b>	Referenti per il settore Affari generali individuati per il mantenimento delle annotazioni nel registro in applicazione al GDPR	In caso di modifica nell'applicativo in uso attualmente fornito da Lepida
<b>Gestionale presenze assenze (J-Pers)</b>	Tutto il personale dipendente	All'avvio del rapporto di lavoro per il personale del servizio a cui è assegnata l'attività di aggiornamento In occasione di modifiche nel software di riferimento
<b>Medwork</b>	Servizio formazione, RSPP, Provveditorato, utenti decentrati per l'attività di richiesta DPI	Assistenza e formazione a richiesta a cura della software house

*Piattaforme di uso diffuso nell'Ente*

Piattaforme	Target di riferimento	Tempistiche
PBM e CPM rispettivamente riguardanti adempimenti amministrativi e tecnici dell'Area Sviluppo delle Infrastrutture metropolitane e Settore strade sicurezza e ciclovie	Personale tecnico e amministrativo per le attività a completamento delle procedure condivise	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
MEPA, INTERCENTER, SITAR, SIMOG, AVCPSSA, ecc.) per lo svolgimento di acquisto di beni e servizi e simili;	personale amministrativo assegnato ad attività rivolte all'utilizzo delle piattaforme	Su richiesta dei settori e aree di assegnazione del personale destinatario dei corsi di aggiornamento o prima formazione
CAD, QGIS, ARCGIS, GIS, ...	Personale tecnico	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

**Formazione nuovi assunti**

Questa formazione è 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 2026 la revisione dei moduli a cura degli specialisti interni, avviata riesaminando la documentazione a supporto delle pillole digitali pubblicate, è oggetto di studio per verificare la fattibilità dell'ausilio dell'intelligenza artificiale, per beneficiare delle funzionalità che facilitino l'aggiornamento dei contenuti

oggetto dei moduli predisposti dagli specialisti dell'Ente. Questo percorso dedicato ai nuovi assunti è al di fuori del Sistema di sviluppo professionale che prende in carico il personale al termine del periodo di prova. Da quel momento in poi, il dipendente in ingresso avrà modo di incontrare il proprio responsabile per fare il punto sul periodo svolto e impostare il proprio piano individuale di sviluppo professionale.

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 TECNICA PER NUOVI ASSUNTI argomenti trattati nel modulo	n. ore	modalità di erogazione	stato	fruibilità
<b>Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Ciclo della programmazione e rendicontazione economico-finanziaria, investimenti, fondo pluriennale vincolato, indebitamento, debiti fuori bilancio	3	e-learning	In lavorazione	A regime sarà ricompreso nel pacchetto fruibile sulla piattaforma SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Contabilità - Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Contabilità, gestione delle fasi della spesa parte corrente e in conto capitale, focus determinazione dirigenziale	3	e-learning	In lavorazione	Manualistica disponibile nella suite, il modulo a regime sarà ricompreso nel pacchetto fruibile sulla piattaforma CFA, SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Archivio protocollo generale</b>	Nozioni di protocollazione e fascicolazione digitale	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>Servizio Sviluppo e gestione sistemi</b>	Rete Informatica, Posta elettronica e sicurezza digitale, Videoconferenza, Metro cloud, Assistenza informatica Zimbra, dischi di rete	3	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>U.O. WEB e URP</b>	Navigazione e orientamento nella Metronet	1	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>Servizio innovazione istituzionale e amministrativa</b>	Organizzazione e funzioni della Città metropolitana Gestione atti degli organi di Governo dell'Ente e gestione degli atti dei Dirigenti parte teorica	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>Servizio Controllo di gestione</b>	Programmazione dell'Ente - performance	3	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>Servizio Organizzazione e relazione sindacali</b>	Organizzazione - Contrattazione collettiva – Valutazione individuale	3	e-learning	Attivo	SELF PA RER

<b>Servizio Programmazione e sviluppo risorse umane</b>	Contratto di lavoro, codice di comportamento, Lavoro Agile, Codice etico, Conflitto d'interessi e sanzioni	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>Servizio Trattamento economico e previdenziale</b>	Aspetti stipendiali e previdenziali	3	e-learning	Attivo	SELF PA RER
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Anticorruzione	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Antiriciclaggio	2	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Trasparenza	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Attenzione al linguaggio di genere nella P.A.	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Smart working ER: le competenze	6	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	G.D.P.R.	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
<b>GARI – corso in house progettato con l’ausilio del settore affari generali e istituzionali società partecipate</b>	Nuovo codice di comportamento ai sensi dell’art. 15 comma 5 e 5 bis del DPR 62/2023: trasparenza, integrità, etica pubblica, comportamento etico	4	e-learning	Attivo	Realizzato in presenza nel 2025, registrato, in corso di integrazione il pacchetto fruibile in modalità e-learning sulla piattaforma SELF PA
	<b>Totale ore moduli attivi</b>	<b>53</b>			

**Dettaglio moduli in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in applicazione dei Decreti Stato Regione vigenti, somministrati a seconda del ruolo del nuovo assunto:**

Sicurezza sui luoghi di lavoro	Argomento trattato nel modulo	n. ore	Modalità di erogazione	stato	fruibilità
corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio alto parte generale	4	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio basso (parte generale e parte specifica)	8(4+4)	e-learning	Attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>
corsi standard piattaforma regionale	sicurezza - rischio basso aggiornamento	6	e-learning	attivo	SELF PA RER <sup>1</sup>

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.

Per completare la corrispondenza dell’offerta formativa gestita nel PIAO e rivolta alle necessità rilevate nella compilazione dei piani individuali di sviluppo professionale è ora la volta delle **competenze che il Ministro della Funzione Pubblica definisce di Leadership<sup>8</sup> e soft skill<sup>9</sup>** definiti da ora in avanti nell’ambito della Formazione COMPORTAMENTALE e MANAGERIALE, che insieme concorrono a dare corpo alle strategie del PNRR di sviluppo del capitale umano.

### Formazione comportamentale (competenze trasversali)

In questa sezione si collocano i corsi individuati per ampliare le competenze comportamentali, mediante un catalogo di corsi e di coaching individuale che annualmente individueranno un “comportamento” su cui attivare le attività formative necessarie, sulla base dell’analisi svolta sulle competenze da sviluppare. Si tratta di competenze trasversali necessarie a realizzare la crescita delle competenze individuate nelle transizioni della strategia del PNRR (amministrativa, digitale ed ecologica). I corsi dedicati allo sviluppo di questa tipologia di competenze, ricorrenti, saranno pianificati in un periodo dell’anno specifico, in modo da facilitare la compatibilità fra fruizione e esigenze organizzative dei partecipanti. Citare la transizione amministrativa significa non fermarsi alla sola riforma amministrativa, bensì tenere in considerazione anche gli aspetti culturali di propensione alla progettualità, alla flessibilità, al cambiamento imprevisto, presuppone una attenzione significativa alle competenze strumentali a potenziare le capacità di comunicazione efficace, collaborazione, adattamento, il tutto nella prospettiva di “creazione del valore pubblico”

<sup>8</sup> Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023

<sup>9</sup> Direttiva per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023

La crescita del personale si compone quindi di conoscenze, competenze tecniche e coscienza del ruolo ricoperto, consapevolezza delle responsabilità nell'organizzazione e nel gruppo di lavoro.

In questo quadro si inseriscono i corsi che progressivamente potranno variare nel tempo, messi in calendario a partire dal mese di giugno, e che inizialmente sono articolati come segue:

titolo	Opzione 1	Opzione 2	Variante Opzione 2
<b>Gestione dello stress</b>	Corso - 1 giornata	Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Problem solving e gestione dell'errore</b>	Corso - 1 giornata		
<b>Gestione del conflitto</b>	Corso - 1 giornata	Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Comunicazione ascolto empatia</b>	Corso - 1 giornata		
<b>Consapevolezza, lucidità ed errore</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Flessibilità e adattabilità</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Consapevolezza nella gestione di se e dei propri collaboratori</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Capacità di adattamento, flessibilità e proattività</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Fiducia in se stessi</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Fiducia negli altri</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	
<b>Come gestire momenti difficili</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	<b>Come gestire un cambiamento e il pensionamento</b>
<b>Benessere</b>		Webinar - 1/1.30 (sincrono e in differita)	<b>Focus specifici</b>

## Formazione manageriale

Tra le competenze attese associate alle figure di funzionario con ruoli di coordinamento, e.q. oltre alle competenze tecniche, hanno particolare rilevanza quelle specifiche per il ruolo di responsabile. Tra le competenze trasversali censite nel sistema, in questo specifico ambito sono individuate: la leadership, la comunicazione efficace, la gestione del cambiamento e la capacità di risoluzione dei problemi, essenziali per guidare team, prendere decisioni strategiche e affrontare le sfide organizzative con efficacia. I corsi previsti per queste figure hanno come obiettivo sviluppare una comprensione e visione del proprio ruolo nell'Ente e nella sua evoluzione; gestire le relazioni con gli individui e con i gruppi, costruire leadership. La pianificazione di questa formazione, potrà essere messa in atto periodicamente o, se prevista nei piani di sviluppo individuale, con modalità flessibili a seconda della numerosità dei destinatari dei corsi attinenti.

Nel 2026 è in programma la terza tappa di un percorso avviato nel 2025 con l'obiettivo di accrescere l'efficacia nel ruolo e nella gestione dei collaboratori assegnati.

## Strumenti per la realizzazione dei corsi previsti

Gli strumenti disponibili per la realizzazione dei corsi fino ad ora descritti sono diversi a seconda che si tratti di formazione presente sul mercato o su piattaforme dedicate predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica.

### Master

Tra le azioni previste nei piani individuali di sviluppo professionale, la formazione individuata può essere richiesta anche in forma di partecipazione a Master.

Per Master si intendono i percorsi di studio regolamentati dalle normative dettate dal MIUR ed erogati da università; tali percorsi prevedono programmi strutturati in maniera da rispettare requisiti normati e possono essere: Master di I e di II livello.

I settori possono attivare due tipologie di Master: Master organizzati da GARI e Master organizzati dalle altre università.

Il dipendente partecipa ai Master in orario di servizio senza maturare ore di lavoro straordinario. Eventuali spese di trasferta sono a carico dell'Ente.

### Master Gari

Tenuto conto che GARI ha siglato una convenzione con l'Università Internazionale delle Pubbliche Amministrazioni – UIPA che prevede l'esonero dal pagamento del contributo universitario dei Master che progressivamente vengono messi a catalogo, ogni settore/area può scegliere tra i seguenti Master:

- Innovazione tecnologica e processi amministrativi nei corpi di polizia locale (I livello)

- urbanistica, edilizia e ambiente (II Livello)

Sono altresì **aperte le preiscrizioni per 150 posti** per i Master di II livello:

- Trasformazione digitale e innovazione della Pubblica Amministrazione;
- Organizzazione e gestione del personale della P.A.;
- Società a Partecipazione pubblica – Diritto gestione e innovazione;
- Disciplina dei contratti pubblici.

### *Master universitari*

Ogni Dirigente dispone annualmente della possibilità di assegnare un solo Master a un dipendente appartenente alla propria struttura, nell'ambito del Piano di sviluppo, purché attinente a materie funzionali alla sua crescita professionale. L'Ente effettua preventivamente con tutti i Dirigenti una verifica dei Master di interesse da assegnare ai dipendenti e dei relativi costi, al fine di garantire il rispetto del budget annuale di 25.000 euro destinato a questa tipologia di formazione.

Per le iscrizioni ai Master si valuteranno anche i percorsi previsti nel 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.

Attualmente sono attivi protocolli con l'Università di Ferrara (offerta formativa disponibile al link <https://www.unife.it/it/iscriviti/iscriversi/pa110lode>), Università di Parma (offerta formativa disponibile al link <https://www.unipr.it/formazione-i-dipendenti-pubblici-pa-110-e-lode>), Università di Bologna.

### **Bando INPS Valore PA**

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

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.

## Formazione continua per il personale iscritto ad ordini professionali o albi

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/2/2026 viene promossa e monitorata la formazione specifica per il personale iscritto ad Albi, in relazione alle esigenze formative previste per l'esercizio della professione nell'Ente, favorendo anche la partecipazione alle attività formative obbligatorie organizzate dagli Ordini professionali. Il personale che vi partecipa, nell'ambito delle iniziative formative pianificate, è considerato in servizio a tutti gli effetti.

### In evidenza

tipologia		titolo	destinatari	Periodo 2026 - 2028
<b>Formazione tecnico specialistica</b>	digitale	Laboratori I.A. approfondimenti utilizzatori avanzati	Informatici e statistici	Febbraio aprile 2026
<b>Formazione tecnico specialistica</b>	digitale	Intelligenza Urbana – webinar Ifel	Tutti	Completamento entro 2026
<b>Competenza tecnico specialistica</b>	digitale	Sicurezza digitale PNRR	informatici	Febbraio marzo 2026
<b>Competenza tecnico specialistica</b>	digitale	BIM	Tecnici – informatici – amministrativi individuati nel documento organizzativo	Completamento entro dicembre 2026
<b>Competenza manageriale</b>		Middlemanagement	e.q.	Marzo 2026

## SEZIONE 4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance si colloca all'interno del **ciclo integrato di programmazione**, misurazione e valutazione della Città metropolitana di Bologna, come disciplinato dalla normativa sul **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Nel quadro del progressivo processo di integrazione degli strumenti di programmazione e controllo, **la Relazione restituisce una lettura unitaria** dell'azione amministrativa a consuntivo, **integrando i risultati conseguiti con l'analisi delle condizioni organizzative, economiche e strutturali** che ne hanno sostenuto l'attuazione, attraverso la valutazione della salute delle risorse dell'Ente.

Questa impostazione è il risultato di un percorso di rafforzamento della capacità amministrativa sviluppato nel tempo, volto a superare una visione frammentata della rendicontazione e a costruire un sistema coerente tra programmazione, attuazione e valutazione.

Nel ciclo integrato dell'Ente, la Relazione sulla performance e salute dell'Ente **assume pertanto la funzione di consuntivo unitario del PIAO**.

Essa non si limita a rendicontare la performance organizzativa, ma restituisce in forma integrata l'esito dell'intero ciclo di programmazione, comprendendo:

- **il grado di attuazione degli obiettivi programmati;**
- **la valutazione della salute dell'Ente;**
- **la validazione del Nucleo di Valutazione (Rapporto);**
- **il raccordo con DUP, NADUP e PIAO.**

Essa rappresenta l'atto attraverso cui l'organo di indirizzo politico-amministrativo rende conto in modo unitario dell'azione amministrativa svolta e **pone le basi per la successiva Relazione sul Valore Pubblico, dedicata alla lettura degli impatti e degli effetti delle politiche per il territorio.**

## SEZIONE 4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione e deve essere attuato due volte l'anno, al 30.6 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 2016-2025, è emerso che le misure di prevenzione sono state sostanzialmente attuate, 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: 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. Entro il termine fissato con comunicato del Presidente Anac del 10/12/2025, è stata pubblicata sul sito nella sezione dedicata la relazione per l'anno 2025.

Per quanto concerne gli obblighi in tema di trasparenza, l'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione è validata dalla “Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” pubblicata al link <https://strumenti.cittametropolitana.bo.it/L190/?idSezione=350428&id=&sort=&activePage=&search=>.

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

La Relazione sul valore pubblico costituisce il documento di sintesi attraverso cui la Città metropolitana di Bologna rende conto, in forma integrata, degli effetti prodotti dalle politiche pubbliche sul territorio nel medio-lungo periodo.

Nel Sistema adottato dall'Ente, il valore pubblico non è inteso come somma di risultati gestionali, né come mera rendicontazione degli obiettivi di performance, ma come **esito complessivo dell'interazione tra scelte strategiche, capacità attuativa e dinamiche territoriali**.

La Relazione si fonda su un'impostazione metodologica che integra tre dimensioni:

1. **Impatti territoriali**

misurati attraverso indicatori statistici e confronti comparativi, utili a descrivere il livello raggiunto dal territorio metropolitano e la traiettoria di cambiamento nel tempo;

2. **Capacità attuativa dell'Ente**

letta attraverso gli esiti della performance organizzativa e della salute dell'Ente, al fine di comprendere l'affidabilità del sistema amministrativo nel trasformare risorse e decisioni in risultati;

3. **Coerenza strategica**

verificata mettendo in relazione visione politica, macro-domini di futuro, programmazione finanziaria e politiche attuate.

La Relazione sul valore pubblico interpreta **gli effetti complessivi delle politiche**, distinguendo tra:

- contributi direttamente riconducibili all'azione dell'Ente;
- dinamiche influenzate da fattori esterni o sistemici.

La Relazione rappresenta quindi il momento di **lettura sistemica degli esiti**, finalizzato a comprendere:

- quale livello di valore pubblico sia stato raggiunto;
- quanto l'azione dell'Ente risulti coerente, solida e sostenibile nel tempo;
- quali traiettorie di sviluppo siano in consolidamento o richiedano riorientamento.

**DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO**

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO	LINK AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E METRONET
2.1 VALORE PUBBLICO	Agenda 2.0 per lo sviluppo sostenibile,	<a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/">https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/</a>
2.2. PERFORMANCE	Sistema di misurazione e valutazione della performance anno	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	<a href="https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia">https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia</a>
PROGETTI DI DIGITALIZZAZIONE	Piano azioni digitali	Metronet
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Allegato Unico alla sez. 2.3 del PIAO	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)