

PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024

ALLEGATO B) AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022

Indice

1) NORMATIVA E AMBITI DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE	
2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
3) GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	

1) NORMATIVA E AMBITI DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive (in seguito “PAP”) è il documento programmatico che individua le azioni finalizzate all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, maggior benessere lavorativo, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrasto alle discriminazioni.

Il PAP deve essere adottato dalle Amministrazioni Pubbliche ai sensi dell’art. 48 del D.lgs. 198/2006 ed è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- ✓ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica ed un’adeguata attività di programmazione integrata;
- ✓ valorizzare il Piano di Azioni Positive, collegato al ciclo della performance;
- ✓ rafforzare il ruolo dei CUG;
- ✓ ribadire che la mancata adozione del Piano comporta il blocco delle assunzioni di personale.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede **5 AMBITI DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:



I 5 AMBITI DI AZIONE

1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive (PAP) quale allegato, tra gli altri, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, che deve essere integrata e coordinata con tutti gli strumenti di pianificazione. In particolare, il PAP è inserito nel ciclo della performance, tramite il collegamento degli obiettivi del Piano con quelli specifici del Piano della performance.

Per questo ambito di azione, la Città metropolitana ha individuato tra i suoi obiettivi specifici la predisposizione del **Piano triennale delle azioni positive – PAP**, che verrà approvato come allegato del Piano della performance in attesa dell'approvazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- ✓ Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- ✓ Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- ✓ Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- la valutazione di adeguamento del **Codice Etico**;
- l'avvio della procedura per l'individuazione del **Consigliere di fiducia metropolitano** tramite procedura selettiva, nonché le azioni di promozione e sostegno del ruolo specifico;
- il **monitoraggio** delle attività legate al **Codice di comportamento**;

3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le azioni riferite a questo ambito prevedono che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, anche rispetto alle azioni legate all'attuazione del Lavoro Agile in forma ordinaria attraverso il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile).

Per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- **l'attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro** nell'ambito della predisposizione del PIAO, in particolare in relazione al lavoro agile, ponendo sempre attenzione ad una **migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita**;
- l'introduzione della disciplina legata **alle ferie solidali**, in un'ottica di promozione e sostegno dei temi legati alla sostenibilità sociale e al miglioramento del benessere organizzativo;
- il proseguimento dell'azione sugli **Stili Lavorativi Sostenibili** (nell'ambito del Progetto "Agenda 2.0. Le nuove dimensioni dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile di Bologna"), rivolta ai dipendenti dell'Ente, che contribuisce a promuovere la "cultura della sostenibilità" nell'ambiente lavorativo, con ricadute positive in termini di benessere organizzativo;
- la predisposizione e l'attuazione del **Piano delle Azioni Digitali** che raccoglie tutte le azioni mirate all'aumento della digitalizzazione dell'Ente, con un impatto evidente sull'organizzazione del lavoro, in virtù del miglioramento della produttività, delle prestazioni e del benessere organizzativo;
- il **miglioramento della comunicazione interna** ed esterna all'Ente, tramite il consolidamento, l'ampliamento e la promozione della newsletter e del sito metropolitano;
- l'implementazione di **strumentazione informatica e tecnologie** finalizzata a migliorare l'attività dei **lavoratori agili**;

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della parità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di prevenzione di molestie, discriminazioni e violenze.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

Piano delle azioni positive

Per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- l'attuazione del **Piano della formazione**, che prevede percorsi conformi ai principi relativi al **contrasto delle discriminazioni** e risponde ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile; in particolare prevede l'estensione a tutto il personale dell'ente del modulo formativo dedicato alla **formazione di genere** nell'ambito della formazione generale;
- lo svolgimento di **analisi di genere** dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità;
- lo sviluppo di politiche e azioni di educazione al rispetto delle differenze, alla promozione delle pari opportunità e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza attraverso progetti di **sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente** (con webinar, newsletter, organizzazione di eventi e condivisione di progetti), oltre che del territorio metropolitano;
- **l'affermazione e la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità**, nell'ambito delle politiche per la promozione e lo sviluppo di un **territorio socialmente responsabile**, tese a favorire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, tramite la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppino servizi che favoriscono il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale. Nell'ambito di questo obiettivo rientra anche la **predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere della Città metropolitana di Bologna**, un documento programmatico che, tramite un percorso partecipato e intersezionale, individua azioni finalizzate a favorire il raggiungimento di equità e uguaglianza sostanziali tra tutte le cittadine e tutti i cittadini del territorio.

5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione 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 nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questo ambito di azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici l'approvazione del **Piano triennale di fabbisogni di personale 2022-2024**, il quale prevede 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. Inoltre prevede l'introduzione della figura dello **Psicologo del lavoro**.

2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Come indicato dalla Direttiva 2/2019, il PAP contribuisce a definire il risultato della Città metropolitana di Bologna nell'ambito del ciclo di gestione della performance, il quale definisce che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, aggiornato annualmente, tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

IL COLLEGAMENTO CON LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Piano della Performance e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione.

Nel Documento unico di programmazione (DUP) della Città metropolitana di Bologna sono previsti gli indirizzi strategici utili per verificare e migliorare la "salute" dell'ente. Sono previsti 4 Ambiti di valutazione: 1) Funzionamento del sistema di programmazione e controllo, 2) Salute finanziaria e efficienza economica, 3) **Salute organizzativa, di genere, professionale e digitale**, 4) qualità, controlli, salute amministrativa e salute etica.

Gli indirizzi strategici hanno il compito di guidare la predisposizione e la gestione degli OBIETTIVI GENERALI DEL DUP (a valenza strategica e a carattere pluriennale) e degli OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (a valenza operativa annuale).

L'integrazione del PAP con il DUP 2022-2024 dell'Ente si realizza principalmente attraverso l'esplicitazione degli interventi e delle azioni correlate agli indirizzi strategici, relativi soprattutto all'ambito di valutazione della **Salute organizzativa, di genere, professionale e digitale**. La correlazione del PAP con il Piano della Performance si esplica con la selezione e l'individuazione degli Obiettivi generali e degli Obiettivi specifici, che prevedono azioni e attività orientate al raggiungimento delle finalità indicate nel Piano, e il loro collegamento ad una dei cinque ambiti di azione previsti dal PAP.

IL CICLO DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale è prevista, come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Piano delle azioni positive

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone annualmente entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche al Nucleo di valutazione e ha rilevanza ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

3) GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive previste dal Piano triennale di azioni positive 2022-2024 sono dirette a soddisfare le seguenti finalità:

- ✓ 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;
- ✓ innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Come indicato nel paragrafo precedente, gli obiettivi del Piano sono articolati su 3 livelli:

- Indirizzi strategici del Documento unico di programmazione 2022-2024;
- Obiettivi generali del Documento unico di programmazione 2022-2024;
- Obiettivi specifici del Piano della performance 2022

INDIRIZZI STRATEGICI SALUTE ORGANIZZATIVA, DI GENERE, PROFESSIONALE, DIGITALE

INDIRIZZI STRATEGICI DUP 2022-2024

1. SALUTE ORGANIZZATIVA
 - a. Aggiornare i Regolamenti dell'Ente con tempestività;
 - b. Procedere alla copertura del Piano triennale dei fabbisogni del personale con tempestività, in funzione degli indirizzi del Dup;
 - c. Aggiornare i contratti integrativi in funzione dei vigenti contratti nazionali relativi al personale enti locali;
 - d. Migliorare il clima e il benessere dei dipendenti, investendo sulla formazione e sulle competenze del personale;
 - e. Migliorare l'integrazione delle attività di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro;
 - f. Piao: sviluppo delle azioni e degli obiettivi a supporto del lavoro agile con riferimento alla tecnologia, alla formazione, all'organizzazione, alla performance, alla logistica;

2. SALUTE DI GENERE: a) Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità nel lavoro;
3. SALUTE PROFESSIONALE a) Assicurare un adeguato livello di partecipazione ai Corsi di formazione a supporto del lavoro agile; b) Aumentare le competenze digitali e collaborative del personale;
4. SALUTE DIGITALE: a) Aggiornare il PIANO DELLE AZIONI DIGITALI (PAD); b) Tecnologia: sviluppare la tecnologia a supporto del lavoro agile; sviluppare un Piano di acquisti adeguato ai potenziali lavoratori agile nella fase ordinaria implementare i progetti di digitalizzazione previsti nel Pola; c) Sviluppare la Metronet come “motore” della comunicazione interna; d) Sviluppare il Portale come driver tra gli output e la collettività;

Nelle pagine seguenti è riportato il dettaglio degli **OBIETTIVI GENERALI** e degli **OBIETTIVI SPECIFICI**, che sono stati selezionati rispettivamente dal Documento unico di programmazione 2022-2024 e dal Piano della performance 2022, e collegati ad una dei cinque **AMBITI DI AZIONE** previste dal Piano triennale delle azioni positive.

2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Segreteria Generale*

Promozione della diffusione della cultura della legalità al proprio interno, nelle istituzioni di vario livello e nella società civile, anche nel quadro dei generali principi di cui alla L. R. n. 18/2016 ed in attuazione dell'art. 9, comma 4, dello statuto. Promozione di forme di collaborazione, integrazione e consultazione con altri soggetti pubblici, quali Comuni, in particolare quello capoluogo, ed Unioni rispetto agli ambiti individuati dalla citata legge regionale come maggiormente critici. Messa a punto di iniziative volte a favorire le relazioni con gli enti locali del territorio e con la Prefettura, nonché con le società partecipate, al fine di individuare buone pratiche e programmare attività, in un'ottica di coordinamento e semplificazione del processo di elaborazione dei rispettivi PTPCT, anche quale Ente di coordinamento degli enti locali territoriali nell'ambito della rete regionale per l'integrità e la trasparenza. Promozione di maggiori livelli di trasparenza anche attraverso la compiuta attuazione della disciplina sull'accesso civico.

45 IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Direzione Generale*

La misurazione e la valutazione della performance sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna, misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (Performance di ente), alle aree di responsabilità in cui si articola (Performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (Performance individuale). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna viene adottato con Atto del Sindaco metropolitano su proposta del Direttore Generale e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione. La prima fase del ciclo di programmazione, riguarda la programmazione strategica con l'approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) in collegamento con il Programma di mandato 2016-2021 e con il Piano strategico metropolitano, la seconda fase riguarda la programmazione operativa con l'approvazione del Piano della performance e la rendicontazione con la Relazione sulla performance e la valutazione individuale. Il Sistema di misurazione e la valutazione della performance organizzativa è integrato con il sistema dei controlli interni e della qualità.

102 TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO E FORMATIVO QUALIFICATO, EQUO E INCLUSIVO

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Area sviluppo sociale*

Definizione del Piano annuale per l'orientamento e il successo formativo, in attuazione del PSM 2.0 e del Piano triennale, attraverso il consolidamento del presidio metropolitano e dei 7 presidi dei Distretti per l'istruzione, la formazione e il lavoro; realizzazione dei programmi annuali per il diritto allo studio (LR n. 26/01 e LR n. 12/03). Contributo alle scuole del sistema nazionale d'istruzione per la realizzazione dei progetti di qualificazione e di miglioramento dell'infanzia (3-5 anni), e ai Comuni per il sostegno delle spese riferite al trasporto scolastico e all'assistenza per l'autonomia degli alunni disabili nelle scuole secondarie di secondo grado. Assegnazione alle famiglie delle borse di studio; sostegno alla riuscita scolastica e formativa di tutti gli adolescenti, con particolare attenzione ai giovani a rischio di marginalità sociale e alla piena inclusione scolastica e formativa dei bambini e alunni con disabilità. Consolidamento degli strumenti di informazione e dei servizi on-line per agevolare un orientamento efficace nella scelta della scuola superiore per i giovani e le loro famiglie. Promozione del diritto ad apprendere per tutta la vita, anche come strumento di migliore occupabilità.

107 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Area sviluppo sociale*

Il PSM 2.0 individua, fra i fattori trasversali da intendere come elementi che devono connotare e qualificare tutta l'azione metropolitana, l'attenzione ai generi, alle generazioni e a tutte le differenze, quali elementi di ricchezza, di crescita e non di contrasto. Si è dunque avviata la costruzione di un'azione comune metropolitana per le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni, che qualifichi, con un approccio trasversale ed integrato, lo sviluppo socio-economico metropolitano. A tal fine il Tavolo metropolitano per le pari opportunità svilupperà un'azione sinergica territoriale sia in materia di contrasto alla violenza di genere, sia in termini di educazione e prevenzione, di contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi nel campo dell'istruzione, della formazione e del lavoro, anche in collaborazione con la Regione e con ART-ER, nell'ambito del Piano triennale per l'orientamento.

121 SERVIZIO STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Direzione Generale*

Raccolta, elaborazione e diffusione, anche in forma interattiva, di dati e informazioni a carattere statistico, demoscopico, sociale, economico e territoriale, inerenti l'area sovrametropolitana, l'area metropolitana nel suo complesso e il dettaglio comunale. Realizzazione di studi e ricerche per la definizione e il monitoraggio delle politiche metropolitane ed il perseguimento degli obiettivi strategici della Città metropolitana di Bologna. Sviluppo degli obiettivi legati al Programma Statistico Nazionale, quali la costruzione del Sistema informativo anagrafico ed il BES delle Province e Città metropolitane, ed al Programma statistico regionale per quanto attiene la rilevazione degli incidenti stradali, nonché il mantenimento dell'Osservatorio metropolitano dell'incidentalità stradale. Collaborazione funzionale in materia statistica, ricerche demoscopiche, sociali ed economiche con il Comune di Bologna. Realizzazione di attività demoscopiche, in collaborazione con il Comune di Bologna, i Comuni della CM, le Unioni, la Regione Emilia-Romagna, le Aziende erogatrici di servizi pubblici d'interesse metropolitano, le AUSL allo scopo di produrre e fornire basi di conoscenza integrata e aggiornata utili all'elaborazione e/o al monitoraggio di programmi di sviluppo, economico, sociale, territoriale e infrastrutturale dell'area.

161 COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Il Ministero dello Sviluppo Economico, la Regione e la Città metropolitana, per quanto di sua competenza, sono impegnati nella Strategia per la BUL (Banda Ultra Larga) che prevede di fornire, secondo gli obiettivi dell'iniziativa Europa2020, connettività internet con una velocità di almeno 30Mb/s disponibile al 100% della popolazione ed ulteriormente la disponibilità presso almeno l'85% della popolazione di una connettività da 100Mb/s. Gli interventi finanziati interessano solo le zone "a fallimento di mercato", la Regione ha definito il quadro finanziario delle risorse disponibili, a livello regionale, per la BUL (180ml di fondi nazionali FSC, 26 milioni di fondi POR FESR e 49 milioni di fondi FEASR), per un totale di circa 255ml. Nell'ambito delle attività previste nel Piano BUL Lepida è il soggetto attuatore incaricato da Regione Emilia-Romagna per la realizzazione di alcune dorsali in fibra ottica. La Città metropolitana contribuisce al buon esito delle azioni di livello regionale e nazionale mediante il monitoraggio analitico dello stato di avanzamento dei lavori nel proprio territorio, con particolare riguardo a quelli montani, allo scopo di sensibilizzare le amministrazioni coinvolte nell'agevolare, nella misura massima consentita, la progettazione e l'esecuzione dei lavori e allo scopo di fornire un monitoraggio tempestivo a tutti i portatori locali di interesse sul tema della Banda Ultra Larga.

162 COMUNICAZIONE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Migliorare la comunicazione interna ed esterna attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dei contenuti delle attuali pagine del Sito istituzionale alle disposizioni normative vigenti, in tutte le sue sezioni dedicate, in particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente". Promuovere la diffusione delle informazioni sui servizi erogati ai cittadini anche attraverso i social networks (facebook, twitter, youtube), pubblicando news ad un sempre crescente numero di utenti.

173 LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Miglioramento della salute digitale dell'Ente, attraverso la gestione e lo sviluppo del sistema informativo, dato:- dalle tecnologie informatiche e di automazione (e quindi l'infrastruttura ICT di un'organizzazione) che supportano e rendono più efficiente il relativo sistema;- dall'insieme degli obiettivi, delle procedure organizzative, delle risorse umane finalizzati alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e condivise dall'Ente; Gestione e sviluppo che deve tenere conto delle risorse disponibili, delle nuove tecnologie e dei cambiamenti dell'organizzazione e dei processi, della normativa e dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. In tale ambito si prevede di attivare il percorso di sperimentazione e successiva diffusione di strumenti informatici per lo "smart work" dei lavoratori fuori sede e lo "smart office" per i lavoratori in sede. Si riconosce l'importanza della formazione continua a tutti i dipendenti dell'uso delle tecnologie digitali, sia in generale che su esigenze specifiche dell'Ente e delle mansioni svolte; anche in tale ambito la sicurezza informatica sarà un tema trasversale ed obbligatorio.

177 ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E GESTIONE POLITICHE PER IL PERSONALE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Settore programmazione e gestione risorse*

Adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale alle funzioni e ai compiti della Città metropolitana. Predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano occupazionale coerentemente con le risorse a disposizione e le esigenze dell'Ente. Gestione delle procedure di selezione e di assunzione del personale. Aggiornamento e adeguamento normativo dei regolamenti di competenza. Gestione del personale e del relativo sistema informativo, rilevazione e controllo delle presenze/assenze. Introduzione lavoro agile con l'avvio della fase di sperimentazione all'interno dell'Ente, potenziamento misure per la flessibilità degli orari di lavoro anche al fine di migliorare la conciliazione lavoro-vita familiare dei dipendenti. Miglioramento del benessere organizzativo. Digitalizzazione dei processi e delle procedure nella gestione del rapporto di lavoro, dematerializzazione dei documenti, riorganizzazione e sviluppo dell'intranet aziendale di competenza. Valutazione delle posizioni dirigenziali e organizzative. Valutazione delle competenze. Applicazione nuovo Contratto nazionale e approvazione e applicazione degli accordi fondi risorse decentrate. Valutazione fabbisogni formativi, progettazione formazione, formazione obbligatoria. Sorveglianza sanitaria. Sviluppo del Tavolo tecnico metropolitano - integrazione rete territorio, analisi dei fabbisogni e delle linee di intervento per la messa a punto di collaborazioni istituzionali con gli enti metropolitani

196 L'AGENDA 2.0: LE DIMENSIONI ECONOMICO SOCIALI E LA CONDIVISIONE DI OBIETTIVI AMBIENTALI SPECIFICI PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Direzione Generale*

Nel 2017, in occasione del G7 Ambiente, le città metropolitane hanno sottoscritto la "Carta di Bologna per l'Ambiente. Le città metropolitane per lo sviluppo sostenibile" secondo gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030. In tale contesto è stato avviato dall'Anci un gruppo di lavoro nazionale con le 14 C.M.. La CM di Bologna in collaborazione con il Comune di Bologna proprio per l'attuazione della Carta, nel corso del 2018, ha provveduto alla redazione dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile. In essa si individuano 8 temi relazionati all'SDG 11, "rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri e sostenibili": uso sostenibile del suolo, economia circolare, adattamento ai cambiamenti climatici e riduzione del rischio, transizione energetica, qualità dell'aria, qualità delle acque, ecosistemi verde urbano e tutela della biodiversità, mobilità sostenibile. La CM di Bologna con la partecipazione all'avviso pubblico del MATTM per la presentazione di manifestazione di interesse per attività di cui all'art.34 del D.Lgs 152/2006, coglierà l'occasione per aggiornare l'attuale Agenda al fine di ricomprendere anche le dimensioni economico e sociali dello sviluppo sostenibile ed individuare obiettivi specifici per il territorio metropolitano ed attuare azioni pilota. L'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile 2.0 non rappresenta un nuovo ulteriore strumento di pianificazione, ma un dispositivo di integrazione e orientamento degli strumenti vigenti e/o in corso di adozione.

216 PARI OPPORTUNITA'

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano*

CdR Responsabile *Area sviluppo sociale*

Il Piano strategico metropolitano prevede di sviluppare una strategia di Responsabilità sociale d'impresa e di territorio, volta allo sviluppo di un'azione coordinata sul welfare aziendale, con particolare attenzione alle politiche di genere, che vedrà protagoniste le imprese già sensibili sui temi delle pari opportunità e che coinvolgerà le PMI del territorio. A tal fine, la Città metropolitana, svilupperà un'azione strategica che vedrà un'alleanza con le forze economiche e sociali del territorio e con le imprese, volta ad affermare l'area metropolitana come territorio socialmente responsabile, in cui le buone pratiche adottate da imprese particolarmente sensibili e responsabili, che favoriscono l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, saranno volano per altre aziende, in particolare per reti di piccole e medie imprese, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano. Per il raggiungimento di tale obiettivo, la Città metropolitana ha promosso il progetto "Buone e pratiche", nell'ambito del "Bando regionale per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone (D.G.R. n. 1242 del 22/07/2019)".

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Obiettivo specifico

1030

DUP, PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Direzione Generale

Il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP) è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce il presupposto indispensabile per l'approvazione del Bilancio di previsione. Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica (ses) e la sezione operativa (seo). La SeS individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte e i principali obiettivi strategici che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo. La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target dell'anno di riferimento. La finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2393 APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Data

31/03/2022

2396 APPROVAZIONE DUP

Data

31/12/2022

2397 APPROVAZIONE RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DELL'ENTE

Data

30/04/2022

2398 MONITORAGGIO INFRANNUALE AL 31/05

Data

31/07/2022

2399 APPROVAZIONE STATO ATTUAZIONE PROGRAMMI AL 31/07

Data

31/07/2022

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

Obiettivo specifico	1037	PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024	Direzione Generale
---------------------	------	--	--------------------

L'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni" prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile; c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2409 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024	Numero	1	

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

Obiettivo specifico

1143

MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO

Settore programmazione e gestione risorse

Attività di controllo ispettivo interno riguardante l'applicazione del Codice di comportamento per accertare la corrispondenza fra le dichiarazioni rese in occasione delle richieste di part time in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento e la dichiarazione dei redditi. Analoga verifica si effettua nell'istruttoria contestuale alle comunicazioni ed alle richieste di autorizzazione a svolgere incarichi extra lavorativi. Le verifiche sui dirigenti infine sono rivolte ad accertare l'inesistenza di condanne subite per reati contro la P.A. Verifiche e adempimenti inerenti la prevenzione del fenomeno della corruzione. Verifiche, comunicazioni e autorizzazioni di cui al capo VI del Regolamento per l'ordinamento degli uffici dei servizi e al P.T.P.C.T. in termini di incompatibilità, inconfiribilità, cumulo di impieghi e incarichi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2684 CONTROLLI A CAMPIONE DEL SERVIZIO ISPETTIVO (PERCENTUALE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO)

Data

31/12/2022

2685 CONTROLLI E RACCOLTA DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'

Data

31/12/2022

2686 RACCOLTA DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI INERENTI L'ASSUNZIONE DI ALTRE CARICHE PRESSO ENTI PUBBLICI O PRIVATI E RELATIVI COMPENSI A QUALSIASI TITOLO

Data

31/12/2022

Obiettivo specifico

1039

AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI .

Settore programmazione e gestione risorse

Proposta di aggiornamento della sezione del Regolamento, inerente l'accesso all'impiego Cap. I, II, III e IV per adeguamento alla normativa nel tempo vigente.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2415 PROPOSTA DI REVISIONE REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI PER AGGIORNAMENTO ALLA NORMATIVA PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO

Data

31/12/2022

2815 PROPOSTA DI ADEGUAMENTO DEL CODICE ETICO

Data

31/05/2022

2816 AVVIO PROCEDURA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA METROPOLITANO

Data

31/05/2022

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

AZIONE 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo specifico **1142** **PIANO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE (O ANCHE "PIANO TRIENNALE PER LA DIGITALIZZAZIONE")** *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Il Piano delle Azioni Digitali - PAD - rappresenta il primo "componente" del Piano Triennale per la digitalizzazione dell'Ente Città metropolitana di Bologna. Le altre componenti del Piano Triennale sono il PID - Piano per le Infrastrutture Digitali, il PGD - Piano per il superamento del Gap Digitale, il PMD - Piano Metropolitano per la digitalizzazione. Il termine 'piano triennale' è utilizzato in quanto così definito da Agid, ma il suo nome più corretto sarebbe 'programma triennale', in quanto insieme coordinato di più piani.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2805 AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO: "PIANO DELLE AZIONI DIGITALI" - N° 1 DOCUMENTO IN VERSIONE 2.0	Data	30/06/2022	

Obiettivo specifico **1136** **CONSOLIDAMENTO DEL SITO BOLOGNAMETROPOLITANA.IT E DELLA NEWSLETTER IN OTTICA METROPOLITANA** *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Il mandato amministrativo appena iniziato si caratterizzerà con un rafforzamento della governance in ottica metropolitana (Giunta 'unica', deleghe trasversali ecc.) e con una forte integrazione tra Comune di Bologna e Città metropolitana (per es. Direttore generale, Segretario Generale, Responsabile Comunicazione unificati tra i due enti) continuando a coinvolgere i Comuni che hanno aderito all'Agenzia metropolitana di comunicazione pubblica. In questa ottica l'obiettivo è rafforzare questa integrazione tra Comune capoluogo e Città metropolitana a partire dal sito www.bolognametropolitana.it e dalla newsletter quindicinale ad esso collegata. Verrà inoltre prodotto un progetto di fattibilità per l'unificazione delle due newsletter.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2677 PREDISPOSIZIONE DI 1 REPORT SULLE AZIONI DI PROMOZIONE DEL NUOVO SITO E OBIETTIVO DI 10000 VISITE MENSILI DI MEDIA	Numero	1	

Obiettivo specifico **1161** **INSTALLAZIONE DI POSTAZIONI DI LAVORO BASATE SU PERSONAL COMPUTER PORTATILI** *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Dotare tutti i lavoratori che hanno richiesto di svolgere lavoro agile di postazioni di lavoro basate su personal computer portatili. Il numero previsto è di circa 280 utenti

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
---------------------------------	-----------------	-----------	------------

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

2801 (NUMERO DI PDL/NUMERO RICHIESTE)*100. VALORE DI PIENO RAGGIUNGIMENTO, 100% CON IL LIMITE DI 280 SMART WORKERS

Numero

100

Obiettivo specifico

1162

REALIZZAZIONE PROGETTI APPLICATIVI

Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali

Si prevede di realizzare 8 progetti tra quelli previsti nel PIOA entro il mese di dicembre 2023

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2802 PROGETTI REALIZZATI - RELAZIONE A FINE ESECUZIONE

Data

31/12/2022

Obiettivo specifico

1156

NUOVA DISCIPLINA FERIE SOLIDALI

Settore programmazione e gestione risorse

Il CCNL del 21/05/2018 per il comparto dipendenti e il CCNL del 17/12/2020 per l'area della dirigenza introducono per la prima volta l'istituto delle Ferie solidali. Si tratta di giornate di ferie a cui dipendenti e dirigenti possono rinunciare a vantaggio di altri dipendenti e dirigenti che potranno utilizzarle nei casi previsti dai rispettivi CCNL. La disciplina dovrà quindi definire criteri e modalità di utilizzo sia per la cessione sia per l'utilizzo delle ferie da parte dei dipendenti e dirigenti.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2724 APPROVAZIONE NUOVA DISCIPLINA FERIE SOLIDALI

Data

31/12/2022

Obiettivo specifico

1166

MISURE DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA DEL LAVORO NELL'AMBITO DELLA PREDISPOSIZIONE E DELL'ATTUAZIONE DEL PIOA

Settore programmazione e gestione risorse

Elaborazione disciplina connessa al lavoro agile e testo dell'accordo individuale alla luce delle nuove indicazioni normative.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2728 AVVIO DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI DI LAVORO AGILE SCADENTI IL 31/1 E ADEMPIMENTI CONSEGUENTI

Data

01/02/2022

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

Obiettivo specifico

1042

**L'AGENDA 2.0: LE DIMENSIONI ECONOMICO SOCIALI E LA CONDIVISIONE DI
OBIETTIVI AMBIENTALI SPECIFICI PER IL TERRITORIO METROPOLITANO**

Direzione Generale

Dopo l'avvio del Progetto "Agenda 2.0. Le nuove dimensioni dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile di Bologna" in attuazione dell'Accordo con il MITE finalizzato al finanziamento di nuove agende per lo sviluppo sostenibile integrate con dimensione sociale, ambientale ed economica, la CM ha pubblicato a giugno 2021 il documento Agenda 2.0, cornice unitaria per gli strumenti di pianificazione e programmazione vigenti o in corso di adozione e dispositivo di integrazione e orientamento per CM, Unioni e Comuni che potranno definire gli obiettivi per il proprio territorio e politiche e azioni da mettere in campo per il loro raggiungimento. In questa direzione si sono poste le basi per avviare la costruzione di un unico sistema integrato fra obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2.0 e processo di programmazione dell'ente definito nel DUP 2022-2024, per esportare il metodo nell'intera area metropolitana, oltre che negli enti già protagonisti della prima sperimentazione. Nel corso del 2022 verranno portate a conclusione tutte le 11 azioni/progetti pilota (tra cui Stili Lavorativi Sostenibili, rivolta in particolare ai dipendenti dell'Ente) descritte nel progetto esecutivo allegato all'Accordo MITE che termineranno con la rendicontazione finale del progetto. La CM è poi soggetto coordinatore per la realizzazione dei progetti di forestazione dei comuni di Granarolo e Minerbio (finanziati sull'anno 2020), e per i progetti dei comuni che risulteranno assegnatari dei nuovi finanziamenti (DM 9/11/2019 L.141/2019).

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2429 COORDINAMENTO DEI COMUNI RISULTATI ASSEGNATARI DEI FINANZIAMENTI PREVISTI DAL BANDO SULLA RIFORESTAZIONE URBANA SULL'ANNUALITÀ 2021	Data	31/12/2022	
2430 COORDINAMENTO DEI COMUNI DI GRANAROLO DELL'EMILIA E MINERBIO PER LA REALIZZAZIONE DEI RELATIVI PROGETTI FINANZIATI SULL'ANNUALITÀ 2020	Data	31/12/2022	
2431 ATTUAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PROGETTO PILOTA "FORESTAZIONE METROPOLITANA"	Data	31/12/2022	
2432 RENDICONTAZIONE FINALE DELLE ATTIVITÀ RELATIVE ALL'ACCORDO CMBO-MITE	Data	31/12/2022	
2817 AVVIO DELLA SECONDA EDIZIONE DEL CONCORSO PER LE SCUOLE	Data	31/12/2022	

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 specifico

1059

SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO

Area sviluppo sociale

Dare attuazione al Piano annuale per l'orientamento e il successo formativo attraverso il presidio metropolitano, collegato alla rete dei Distretti per l'istruzione, la formazione e il lavoro; approvare e sviluppare i programmi annuali per il diritto allo studio (LR n. 26/01 e LR n. 12/03); attribuire alle scuole del sistema nazionale d'istruzione i contributi per la realizzazione dei progetti di qualificazione e di miglioramento dell'infanzia (3-5 anni) e ai Comuni i contributi per il sostegno delle spese riferite al trasporto scolastico e all'assistenza per l'autonomia degli alunni disabili nelle scuole secondarie di secondo grado; assegnare alle famiglie le borse di studio; sostenere la riuscita scolastica e formativa di tutti gli adolescenti, con particolare attenzione ai giovani a rischio di marginalità sociale, e la piena inclusione scolastica e formativa dei bambini e alunni con disabilità; consolidare gli strumenti di informazione e i servizi on-line per agevolare un orientamento efficace nella scelta della scuola superiore per i giovani e le loro famiglie; promuovere il diritto ad apprendere per tutta la vita anche come strumento di migliore occupabilità.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2489	AGGIORNAMENTO GUIDA ON LINE "LA SCUOLACHEVOGLIO" ANNO SCOLASTICO 2023/24	Data	31/12/2022	
2490	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	31/12/2022	
2491	REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DEGLI INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO AI SENSI DELLA LR N. 26/01	Data	31/12/2022	
2492	PRESENTAZIONE ALLA CONFERENZA METROPOLITANA DI COORDINAMENTO DELLO STATO DI SVILUPPO DEL PIANO METROPOLITANO PER L'ORIENTAMENTO	Data	31/05/2022	
2493	REALIZZAZIONE SITO RETE METROPOLITANA APPRENDIMENTO PERMANENTE	Data	31/12/2022	
2494	COSTITUZIONE CABINA DI REGIA RETE METROPOLITANA PER L' APPRENDIMENTO PERMANENTE	Data	31/12/2022	

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

Obiettivo specifico

1060

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

Area sviluppo sociale

Consolidare il sistema metropolitano di relazioni scuola-territorio-lavoro e di sviluppo della cultura tecnico-scientifica. Promuovere la collaborazione interistituzionale ai fini di una più efficace relazione scuola-formazione-territorio-lavoro, anche tramite la definizione e l'attuazione di specifici Piani di intervento. Realizzare iniziative pubbliche di promozione della cultura tecnico-scientifica. Contrastare il gap di genere in ambito tecnico e scientifico e sviluppare la relazione fra sistema scolastico e formativo e sistema della ricerca e dell'innovazione. Il tutto con riferimento al PSM 2.0 e al Piano metropolitano per l'orientamento e il successo formativo.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2495 ISTITUTI ED ENTI DI FORMAZIONE COINVOLTI IN AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE	Numero	12	
2496 PUBBLICAZIONE DELLA NEWSLETTER METROPOLITANA IN TEMA DI CULTURA TECNICA	Numero	14	
2497 DEFINIZIONE DEL PIANO DI INTERVENTO METROPOLITANO 2022/2023 PER IL SUCCESSO FORMATIVO E LE COMPETENZE PER LA VITA	Data	30/11/2022	
2498 FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2022	Data	31/12/2022	
2505 ISTITUTI SCOLASTICI DEL TERRITORIO METROPOLITANO COINVOLTI IN PROGETTI DI RETE PER LA QUALIFICAZIONE DEL CURRICOLO	Numero	8	

Obiettivo specifico

1058

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

Area sviluppo sociale

Consolidamento e rafforzamento della rete dei servizi offerti sul territorio metropolitano, volti a contrastare la violenza di genere, e implementazione di progetti di sensibilizzazione. Monitoraggio delle azioni previste all'interno dell'Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività di interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza. Partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei attraverso progetti in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio e realizzazione del progetto di ambito metropolitano per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alla violenza. Prosecuzione del lavoro del gruppo di lavoro tecnico di ambito metropolitano sul contrasto alla violenza, finalizzato alla promozione di azioni sulle pari opportunità e sul contrasto alla violenza. Coordinamento e realizzazione di progetti assieme alla realtà pubbliche e del terzo settore della rete metropolitana contro le discriminazioni. Coinvolgimento del sistema scolastico e formativo in iniziative di contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, anche nell'ambito del Piano annuale per l'orientamento.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2488 INCONTRI MONITORAGGIO ACCORDO METROPOLITANO CONTRASTO ALLA VIOLENZA	Numero	2	
2545 CLASSI COINVOLTE NEL PROGETTO "MANUALE PER ATTIVISTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI VOL.5"	Numero	3	

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

Obiettivo specifico

1093

STUDI E RILEVAZIONI

Direzione Generale

Per quanto riguarda l'attività demoscopica, riprende la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna per la realizzazione di indagini sulla percezione della sicurezza e criminalità nel territorio. Realizzazione di un'indagine on-line rivolta ai Comuni e redazione di un elaborato sul trasporto scolastico dedicato alle scuole materne e dell'obbligo gestito dai Comuni, in collaborazione con l'area Pianificazione territoriale. Prosegue la collaborazione con altri Settori/Servizi/Organismi dell'Ente: redazione di alcuni report specifici in ambito metropolitano; realizzazione di analisi di contesto socio-economico di area vasta in formato reportistico e/o multimediale; aggiornamento del sito "Città metropolitane a confronto"; analisi di genere dei dati dei dipendenti della Città metropolitana a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità. Saranno inoltre disponibili approfondimenti metropolitani e sub-metropolitani interattivi a supporto degli Enti locali.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2609 RAPPORTI DI CARATTERE DEMOGRAFICO E SOCIO-ECONOMICO

Numero

4

2610 DIFFUSIONE PRODOTTI MULTIMEDIALI CON OUTPUT GRAFICO, INFOGRAFICO, ALTRO

Data

31/12/2022

2612 ATLANTE: STUDI DINAMICI DI CARATTERE SOCIO-DEMOGRAFICO

Data

31/12/2022

2613 AGGIORNAMENTO SITO CITTA' METROPOLITANE A CONFRONTO

Data

31/12/2022

2616 REPORT SU ANALISI PER GENERE SU DATI DEI DIPENDENTI DELLA CM

Numero

1

2628 REPORT SU INDAGINE PERCEZIONE DELLA SICUREZZA 2022

Numero

1

2629 ELABORATO SU INDAGINE TRASPORTO SCOLASTICO PER COMUNI METROPOLITANI 2022

Numero

1

Obiettivo specifico

1038

PIANO FORMAZIONE

Settore programmazione e gestione risorse

Progettazione e realizzazione percorsi formativi di carattere Generale, focalizzati sugli obiettivi trasversali dell'ente secondo le priorità dell'Ente. Il piano articolato per percorsi BASE e AVANZATI, conformi ai principi e alle indicazioni contenute nella pianificazione rivolta al contrasto delle discriminazioni e alla tutela. Tra le materie e i temi trattati si sviluppa la parte che accompagna i fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile, compreso le parti attinenti la predisposizione del Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO) Attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto delle periodicità indicate dalla normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni).Attivazione percorsi di formazione Specialistica promossa dai settori / Aree.Attivazione percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzati con gli specialisti interni all'Ente, secondo un calendario pianificato in base alle previsioni di ingresso relative ai percorsi di reclutamento approvati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

2412	MESSA A REGIME EROGAZIONE MODULI DIGITALI PACCHETTO FORMAZIONE GENERALE BASE DEDICATO AI NUOVI ASSUNTI	Data	131/12/2022
2413	COMPLETAMENTO PROGETTO #AGILMENTE NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE GENERALE.	Data	131/12/2022
2713	COMPLETAMENTO SVILUPPO FORMAZIONE NUOVO SOFTWARE PER I RUOLI ABILITATO ALL'USO DEGLI APPLICATIVI TRASVERALI DELL'ENTE	Data	31/12/2022
2714	ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE DEL MODULO FORMATIVO DEDICATO ALLA FORMAZIONE DI GENERE NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE GENERALE	Data	31/12/2022
2715	RICOGNIZIONE STRUTTURATA DEL FABBISOGNO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA	Data	31/12/2022
2716	AGGIORNAMENTO COMPETENZE TECNICHE IN SCADENZA NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/08 E S.M.I.)	Data	01/12/2022

Obiettivo specifico

1068

POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI100

Area sviluppo sociale

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2546 STESURA PIANO UGUAGLIANZA

Data

31/12/2022

2547 LABORATORIO PROGETTO BANDO RER DONNE E LAVORO

Numero

1

Piano triennale delle azioni positive: Obiettivi specifici

2022-2024

AZIONE 5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo specifico

1145

PNRR - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024 E PIANO ASSUNZIONI 2022

Settore programmazione e gestione risorse

Adozione dei provvedimenti di pianificazione del fabbisogno al fine della riorganizzazione della struttura dell'ente in coerenza alle strategie di mandato. Introduzione della figura dello psicologo del lavoro. Adozione dei provvedimenti propedeutici al reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro flessibile. Nello specifico: le attività di completamento del piano occupazionale dell'anno precedente consistono nel supporto alle segreterie di commissione di concorso per le operazioni di selezione; approvazione lavori delle commissioni e graduatorie finali di merito dopo il controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei; adozione degli atti di assunzione nel rapporto di lavoro e per l'ingresso in servizio. Le attività di avvio del nuovo piano occupazionale consistono nell'individuazione delle priorità; comunicazione alla Funzione Pubblica; attivazione delle procedure di mobilità volontaria con avviso, concorsi pubblici per esami o concorsi riservati agli interni o riservati alle categorie protette, oppure mediante il ricorso al collocamento ordinario.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2688 COMPLETAMENTO PROCEDURE DI ASSUNZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2021/2023 SECONDO LE DIRETTIVE E LE COMPATIBILITA' FINANZIARIE LEGATE ALL'EMERGENZA SANITARIA

Data

30/09/2022

2689 ADOZIONE E AVVIO PROCEDURE PTFP 2022/2024 SECONDO LE DIRETTIVE E L'ATTESO DECRETO INTERMINISTERIALE SULLA FACOLTA' ASSUNZIONALE

Data

31/12/2022

2727 AVVIO PROCEDURE DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO DI PERSONALE DA ASSEGNARE AI PROGETTI PNRR

Data

31/12/2022