

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

Art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

Art. 4 L.R. 20.12.2021 n. 7
e
L.R. 19.12.2022 n. 7

approvato con deliberazione della Giunta comunale
del 19.02.2024 n. 42

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SEZIONE DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. SEZIONE- VALORE PUBBLICO, ANTICORRUZIONE, PERFORMANCE	7
2.1 Sottosezione valore pubblico.....	7
2.1.1 Le sfide del PNRR	7
2.2.1 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO.....	9
2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2020 – 2025) e indicatori di impatto 2024-2026	20
2.2. Sottosezione anticorruzione.....	45
2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti	45
2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano	46
2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno	47
2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale.....	49
2.3 Sottosezione Performance	54
3. SEZIONE – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	55
3.1. Sottosezione Struttura organizzativa.....	55
3.1.1. Organigramma dell'ente	55
3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche	56
3.1.2. Graduatorie delle posizioni dirigenziali e indennità di risultato	60
3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile	61
3.2.1 Definizione del Lavoro Agile	61
"Profili remotizzabili": profili professionali in cui sono inquadrati i dipendenti che possono lavorare da remoto, in funzione delle funzioni e delle attività svolte, sulla base dei requisiti organizzativi del Comune di Bolzano.....	61
3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile.....	61
3.2.3 Accesso al lavoro agile	62
3.2.4 Accordo individuale.....	62
3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile	63
3.2.6 Luoghi di lavoro	63

3.2.7 Dotazione tecnologica	63
3.3. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	64
3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026	64
3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli	65
3.3.1.b) Cessazioni	66
3.3.2 Formazione del Personale	67
4. SEZIONE – MONITORAGGIO.....	73
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	73
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.2 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	73
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	73

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi alla cittadinanza e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa a livello nazionale e di creare un piano unico integrato per la governance dell'Amministrazione comunale.

Si tratta quindi di uno strumento strategico per l'Ente che allo stesso tempo ha lo scopo di comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni svolte, nonché i risultati attesi dall'esercizio delle funzioni pubbliche rispetto alle esigenze di *valore pubblico* da soddisfare.

Le disposizioni normative di livello nazionale non possono essere applicate *tout court* all'Amministrazione comunale in quanto la competenza in materia di ordinamento dei comuni è riservata alla Regione Trentino-Alto Adige dallo Statuto Speciale di autonomia e delle relative norme di attuazione.

La Regione ha recepito nel proprio ordinamento e in quello degli enti pubblici a ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla p.a. ai cittadini e alle imprese – recati dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, assicurando un'applicazione graduale delle disposizioni. In sede di prima applicazione e limitatamente all'anno 2022, l'art. 4 della citata legge regionale ha previsto l'obbligo di compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione di cui alle lettere a) e d) dell'art. 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio.

L'art. 3 della legge regionale 19 dicembre 2022, n. 7 ha previsto che a decorrere dal 2023 la Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale applicano le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 *“compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza”*. Dopo l'iniziale fase di avvio, la Regione ha quindi previsto l'applicazione di tutte le parti previste dall'art. 6 del citato decreto, limitando però il campo di applicazione della disposizione con riferimento agli strumenti di programmazione disciplinati da leggi regionali. I commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 hanno previsto l'adozione, rispettivamente, di

un decreto del Presidente della Repubblica che individuasse i piani assorbiti nel PIAO e di un decreto ministeriale che fornisca un "Piano tipo", quale strumento di supporto alle amministrazioni nell'elaborazione del nuovo atto di programmazione. L'amministrazione comunale ha quindi proceduto ad elaborare il presente documento alla luce di quanto disposto dall'ultimo periodo dell'art. 3, comma 1, della legge regionale n. 7 del 2022 e secondo le indicazioni contenute nei seguenti atti:

1. Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, emanato con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
2. Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. emanato con D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. Serie Generale n. 209 del 07-09-2022).

Riferimenti normativi

- Art. 6, commi 1 - 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80; convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113
- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 20 dicembre 2021;
- Circolare RTAA n. 6/EL del 23 dicembre 2021;
- Circolare RTAA n. 2/EL del 10 febbraio 2022;
- D.P.R. n.81 del 24 giugno 2022 –Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO;
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132;
- Circolare RTAA n. 6/EL del 5 luglio 2022;
- Legge Regionale n. 7 del 19 dicembre 2022;

1. Sezione Dati identificativi dell'Amministrazione¹

Comune di Bolzano

Provincia autonoma di Bolzano, Trentino- Alto Adige

Indirizzo: Piazza Municipio,5 - 39100 Bolzano

codice fiscale/partita: IVA 00389240219

Sindaco: Renzo Caramaschi

Telefono: 0471 997111

e-mail: urp@comune.bolzano.it

PEC: bz@legalmail.it

Sito internet: www.comune.bolzano.it/

Profili istituzionali social media:

Facebook: <https://it-it.facebook.com/ComunedibolzanoStadtgemeindeBozen>

Twitter: https://twitter.com/Stadt_Bozen/

Instagram: <https://www.instagram.com/comunegemeindebz/>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/comune-bolzano>

- Popolazione residente (al 31.12.2022): 106.107
- Superficie comunale totale: 52,34 km²
- Densità abitativa: 2.048 abitanti/ km²
- Superficie urbanizzata: 21,34 km²
- Verde pubblico: 1,06 km²
- Tasso natalità (per 1.000 abitanti): 7,8
- Tasso di mortalità (per 1.000 abitanti): 11,3
- Percentuale ultra 65enni: 23,9%
- Percentuale minorenni: 16,7%
- Indice vecchiaia - rapporto tra anziani (65 anni e oltre) e giovani (fino ai 14 anni): 174,6
- Percentuale di popolazione straniera (rispetto alla popolazione complessiva): 14,8%
- Saldo migratorio (differenza tra immigrazioni ed emigrazioni): -119
- Tasso di occupazione (classe di età 15-64 anni): 69,3%
- Tasso di disoccupazione (classe di età 15-64 anni): 2,8%
- Indice di dipendenza strutturale (persone in età non attiva ogni 100 persone in età lavorativa): 60%
- Imprese attive: 895

¹ Fonte: ISTAT – ASTAT – IRE – Provincia Autonoma di Bolzano – Ripartizione Lavoro – dati elaborati da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città – Aprile 2023

2. Sezione- Valore pubblico, anticorruzione, performance

2.1 Sottosezione valore pubblico

2.1.1 Le sfide del PNRR²

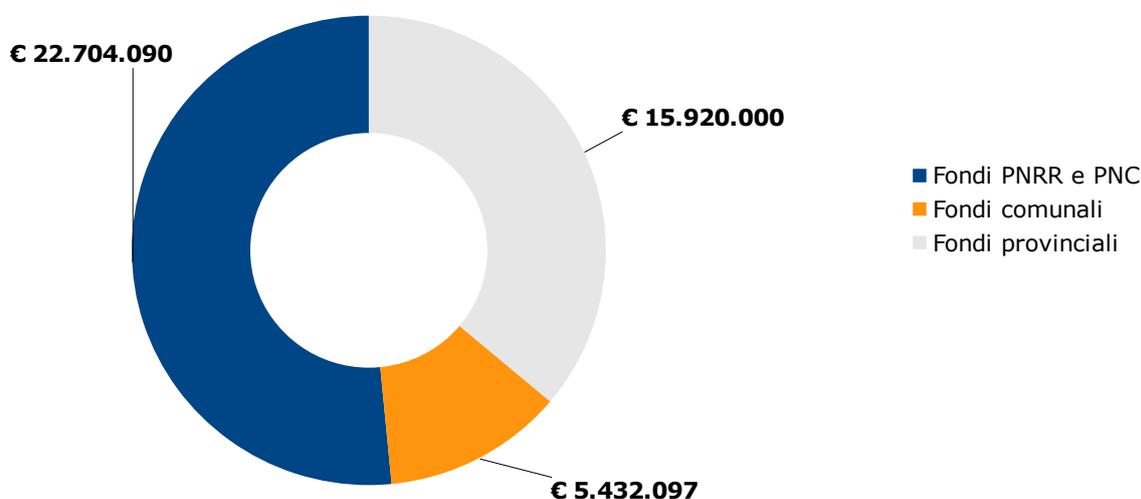


Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, inserito all'interno del programma Next Generation EU, costituisce una risposta alla crisi causata dalla pandemia di Covid-19. Le sovvenzioni destinate ai Paesi Europei ammontano ad un totale di 672,5 miliardi di euro. L'Italia avrà a disposizione risorse per un valore di 222,1 miliardi di euro, di cui 191,5 miliardi destinati ad un pacchetto di riforme finanziate attraverso il **PNRR** e 30,6 ad interventi coperti dal **Fondo Complementare**.

Il piano si sviluppa lungo 6 missioni e ruota attorno a tre punti cardine: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale.

TIPOLOGIA DI FINANZIAMENTO DEI PROGETTI PNRR



Il Comune di Bolzano attualmente sta seguendo diversi progetti nel campo della digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, richiedendo all'**Unione Europea** un finanziamento che va oltre i **20 milioni di euro** e cofinanziando alcuni dei progetti attraverso **risorse proprie** per un totale di quasi **6 milioni di euro**.

Nell'ambito della **Missione 1**, il Comune ha presentato il Piano di Migrazione al Cloud, e i progetti di Esperienza del cittadino nei servizi pubblici comuni, Nuova Piattaforma notificazioni atti digitali, PagoPA e Piattaforma Digitale Nazionale Dati

² Fonte: Sito del Comune di Bolzano

per l'adesione al Bando sulla Transizione Digitale. Inoltre, il Comune ha delegato alla Fondazione Teatro il progetto di efficientamento energetico del Teatro Comunale di Piazza Verdi.

Per quanto riguarda la **Missione 2**, l'Ufficio Mobilità del Comune, di concerto con la Provincia Autonoma di Bolzano e SASA, partecipa all'acquisto di autobus elettrici per contribuire al rinnovo del parco vetture della Provincia, nell'ambito della mobilità sostenibile e rivoluzione verde. In tale ambito rientra anche il progetto di rinnovo delle reti idriche, il quale, anche se ammesso con decreto direttoriale n. 1 del 10 gennaio 2023, non verrà attuato poiché non finanziabile a causa dell'esaurimento delle risorse ministeriali. Vi sono poi la riqualificazione ed efficientamento energetico della scuola materna Dante Alighieri, la manutenzione della Casa d'Estate di Castel Roncolo e il progetto già concluso di rifacimento del tetto del palaghiaccio della Sill.

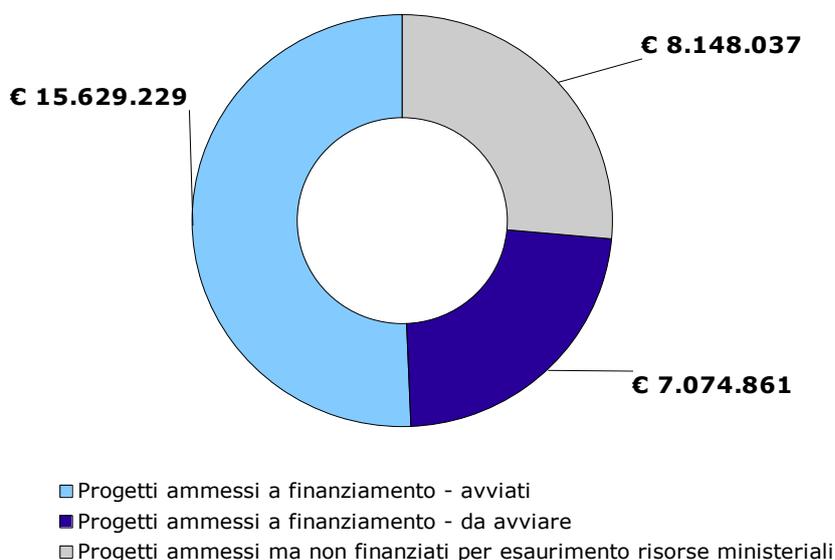
La **Missione 4** riguarda l'Istruzione e la Ricerca, ambito nel quale si colloca il progetto relativo al complesso scolastico Archimede-Longon.

Sport e Inclusione Sociale è l'ambito della **Missione 5**. Il Comune prevede di realizzare un nuovo impianto con campi da padel, beach volley e stock sport presso la zona sportiva Maso della Pieve – Pfarrhof e di riqualificare la zona sportiva all'interno del lido di Bolzano in Viale Trieste.

Sempre in questa Missione sono collocati i progetti di ASSB, riguardanti percorsi di autonomia per persone con disabilità, l'*housing* temporaneo e le stazioni di posta per persone senza fissa dimora ma anche progetti a sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini, di sviluppo e di implementazione di un sistema di assistenza domiciliare virtuale e di contenimento del rischio di *burn out* per il personale impiegato nell'area sociale.

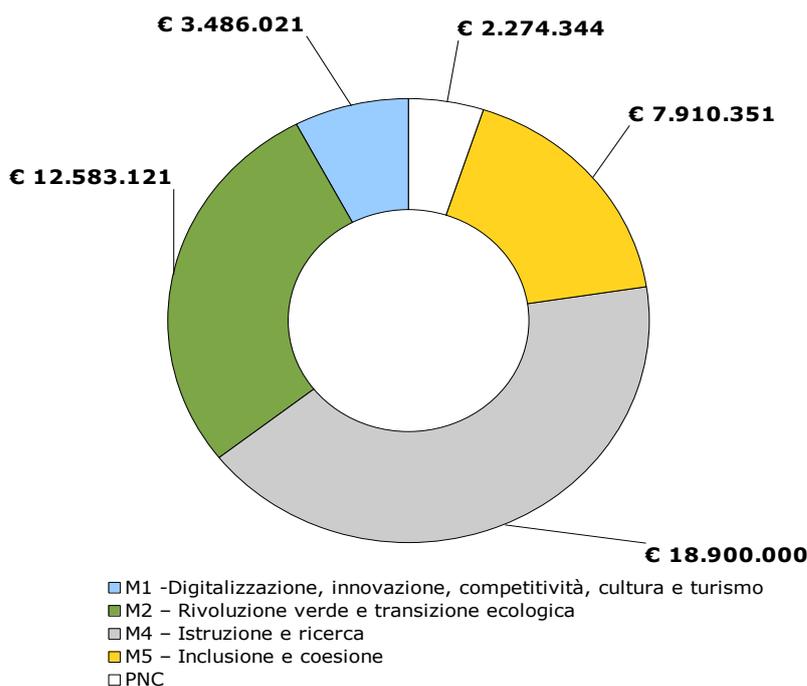
Infine, grazie al finanziamento del **Fondo Complementare** sarà realizzato il risanamento energetico degli edifici residenziali comunali di Via Claudia Augusta 87-89 a Bolzano.

Totale valore del finanziamento progetti PNRR (€)



[Grafico 1]

Totale progetti per missione PNRR (€)



[Grafico 2]

2.2.1 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione (PA) è la creazione di Valore Pubblico, quale incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale ecc..) che si viene a creare presso la collettività e deriva dall'azione sinergica dei diversi soggetti pubblici operanti sul territorio, che perseguono e concorrono a questo traguardo utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche ecc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi ad insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi ecc.).

Il punto di partenza per la definizione degli indicatori, la cui misurazione permetterà di rappresentare il Valore Pubblico, è costituito dal Documento programmatico di consiliazione 2020-2025 (delibera del CC n. 65/2020) tradotto nelle Linee programmatiche di governo 2020-2025 (delibera di aggiornamento CC n. 8 del 2.2.2023) riportate nel Documento Unico di Programmazione - sezione strategica -.

Le Linee programmatiche strutturate in tre livelli

1. Ambiti strategici
2. Indirizzi strategici
3. Obiettivi strategici

costituiscono lo strumento di pianificazione del Comune di Bolzano fornendo la visione d'insieme delle diverse politiche d'azione a medio/lungo termine, che sono orientate alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento in correlazione ai 17 Obiettivi (*goals*) dell'Agenda 2030.

Le dimensioni del valore pubblico, così come identificate dall'art. 3 c. 1 lett. a) punto 4) del D.M. n. 132/2022, espresse in termini di impatto secondo le seguenti categorie:

- ◀ **impatto economico**
- ◀ **impatto sociale**
- ◀ **impatto ambientale e territoriale**
- ◀ **impatto culturale**
- ◀ **impatto a favore dei cittadini**
- ◀ **impatto educativo assistenziale**

sono state quindi riferite agli indirizzi strategici permettendo in tal modo una prima macro analisi, posto che le sei dimensioni sono tra di loro strettamente interconnesse e integrate e tutte assieme contribuiscono al raggiungimento del Valore Pubblico [vd. grafico 3].

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
1 ECONOMIA	<p>1.1 Facilitare l'insediamento e lo sviluppo di attività economiche</p> <p>Snellire le procedure a sostegno delle iniziative imprenditoriali</p> <p>Sostenere e promuovere i mercati regionali, con particolare attenzione alla produzione bio e locale</p> <p>Rilanciare il commercio e l'economia di vicinato</p> <p>Progettare lo sviluppo di infrastrutture abilitanti e di servizi per la smart city, anche in cooperazione con altri soggetti pubblici e privati</p> <p>Valorizzare le iniziative di economia sociale, equa e solidale</p>		IMPATTO ECONOMICO
	<p>1.2 Favorire lo sviluppo di un turismo sostenibile</p> <p>Valorizzare il profilo e le eccellenze culturali e paesaggistiche della città a fini turistici</p> <p>Sviluppare ed attuare una strategia di marketing turistico cittadino</p>		
2 SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	<p>2.1 Recuperare e riqualificare aree e strutture della città con progetti modello</p> <p>Recuperare l'areale ferroviario in un'ottica di città policentrica</p> <p>Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti, compresi i parchi, per una città più vivibile</p> <p>Mappatura dei cantieri aperti e studiare modalità per contenere i disagi ed evitare la permanenza di cantieri</p> <p>Attuare il PRU di via Alto Adige / Via Perathoner</p>		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
2	<p>2.2 Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali</p> <p>Analisi e documenti propedeutici al nuovo Piano urbanistico comunale</p> <p>Attuare il Piano Urbano del Traffico (PUT) e il Piano urbano della Mobilità (PUM) per una mobilità integrata</p>	 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	<p>2.3 Realizzare un modello di mobilità "dolce" e multimodale</p> <p>Aumentare la sicurezza delle ciclabili e degli attraversamenti pedonali</p> <p>Completare la rete delle piste ciclabili</p> <p>Potenziare il trasporto pubblico urbano</p> <p>Potenziare la mobilità elettrica e bus a zero emissioni</p> <p>Aumento e miglioramento dei percorsi pedonali</p> <p>Proseguire con l'eliminazione delle barriere architettoniche</p> <p>Mettere a disposizione posteggi per biciclette nei punti nevralgici della città</p> <p>Aumentare i punti di noleggio bici/elettriche (o bike sharing) in vari punti della città</p>	 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	<p>2.4 Pianificazione di infrastrutture strategiche per la mobilità</p> <p>Partecipare allo studio della Provincia sullo spostamento della SS12 sotto il Colle</p> <p>Attuazione dell'Accordo Quadro con la Provincia sullo sviluppo delle infrastrutture per la mobilità sul nodo di Bolzano (2018)</p>	 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	<p>2.5 Realizzazione di parcheggi per residenti e di parcheggi di assestamento per pendolari/turisti</p> <p>Realizzare il parcheggio sotterraneo di piazza Vittoria</p> <p>Realizzare parcheggi in zone di ingresso della città</p>	 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE		

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
2 SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	2.6 Ottimizzare e aggiornare gli interventi sull'edilizia sociale Sostenere l'edilizia sociale e in cooperazione senza riduzione di aree verdi Sperimentare insieme all'IPES e alla Provincia nuove modalità di accesso all'alloggio pubblico Sperimentare nuove forme di abitare e agevolazioni in tema di abitare		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.7 Ristrutturazioni ed ampliamenti del cimitero comunale		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	2.8 Ristrutturazione Museo Civico		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini Migliorare i servizi e l'efficienza dell'amministrazione Migliorare l'esercizio dell'attività di indirizzo strategico e controllo delle società partecipate Attuazione della normativa sulla privacy, trasparenza, adozione degli strumenti di "Transparency International" patti di integrità, "whistleblowing" Potenziare i servizi amministrativi erogati dai centri civici Consolidare il sistema di programmazione e controllo di gestione Perseguire la semplificazione, l'innovazione digitale per la gestione dei procedimenti e la		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
	fruizione dei servizi online Rendere fruibili e valorizzare le informazioni comunali Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale		
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.2 Favorire la collaborazione e semplificare il lavoro degli organi comunali Modificare il regolamento del Consiglio Comunale Avviare un confronto tra i Consigli di quartiere e l'Amministrazione Comunale per una migliore collaborazione		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	3.3 Estendere gli strumenti partecipativi Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini Istituire tavoli di confronto sui vari temi di sviluppo della città	 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	3.4 Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune Mantenimento dell'azzeramento del debito pubblico Attuare programmi di valorizzazione patrimoniale Reperimento nuove risorse finanziarie Politiche tariffarie IMI Canone Unico patrimoniale	  	IMPATTO ECONOMICO
4 SICUREZZA E INTEGRAZIONE	4.1 Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi Favorire il dialogo interculturale e intergenerazionale per quartieri sicuri Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici	 	IMPATTO SOCIALE
4 SICUREZZA E INTEGRAZIONE	4.2 Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado		IMPATTO SOCIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI	
	<p>Il Sindaco della notte</p> <p>Installare nei punti critici telecamere in accordo con Commissariato del Governo e la Questura</p> <p>Promuovere progetti di collaborazione/integrazione con altri livelli di governo</p> <p>Aumentare il pattugliamento notturno della Polizia Municipale in collaborazione con altre forze dell'ordine</p> <p>Ridefinizione degli orari concessioni suolo pubblico</p>			
4.3	<p>Rispondere in modo strutturale all'emergenza profughi e all'integrazione degli stranieri</p> <p>Promuovere e sostenere iniziative di inclusione dei migranti</p> <p>Verificare l'adesione del Comune di Bolzano alla rete di enti locali</p> <p>Sostenere i minori stranieri non accompagnati</p> <p>Partecipare attivamente alla definizione delle politiche dell'accoglienza prestando attenzione alla sostenibilità finanziaria</p> <p>Partecipare ai tavoli di coordinamento tra Stato, Provincia ed Euregio</p> <p>Sostenere le associazioni attive nella cooperazione internazionale per la Tutela dei Diritti Umani</p>		IMPATTO SOCIALE	
5	5.1	<p>Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni e istituzioni culturali</p> <p>Sostenere le istituzioni e associazioni culturali con una pianificazione a medio/lungo termine</p>		IMPATTO CULTURALE
SVILUPPO CULTURALE E SOCIALE DELLA COMUNITÀ CITTADINA				

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
5 SVILUPPO CULTURALE E SOCIALE DELLA COMUNITÀ CITTADINA	5.2 Decentrare eventi e manifestazioni culturali nei quartieri, anche individuando nuovi spazi Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale		IMPATTO CULTURALE
	5.3 Rafforzare la rete delle biblioteche attorno al nuovo Polo bibliotecario Realizzare e attivare il Polo Bibliotecario Ampliare i servizi delle biblioteche nei quartieri		IMPATTO CULTURALE
	5.4 Promuovere una cultura della convivenza e della pace e l'identità pluriculturale della città Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace Favorire la promozione di una politica della Pace Promuovere Bolzano come città pluriculturale		IMPATTO CULTURALE
	5.5 Rafforzare la rete museale cittadina Sviluppare il Museo Civico, anche in vista del polo museale Favorire la messa in "rete" e la fruizione dei musei cittadini		IMPATTO CULTURALE
6 POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	6.1 Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva Sostenere e diffondere una cultura dello sport Migliorare e ampliare la fruizione delle strutture sportive		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
6 POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	<p>6.2 Valorizzazione dell'idealità e delle potenzialità dei giovani cittadini</p> <p>Recuperare ai Piani la rimessa ferroviaria per la creazione di un "Centro per eventi giovanili"</p> <p><i>Streetworker</i> – sostenere il progetto teso a fronteggiare i fenomeni di emarginazione, dipendenza e violenza</p> <p>Promuovere soluzioni per <i>graffity writers</i> e altri progetti giovanili</p>		IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	<p>6.3 Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità</p> <p>Garantire la sicurezza, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici</p> <p>Aumentare i posti mensa nelle scuole elementari</p> <p>Sostenere, con spazi idonei, i centri di incontro genitori-bambini</p> <p>Ottimizzare i costi di gestione nelle scuole dell'infanzia</p>		IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
7 POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	<p>7.1 Fronteggiare le nuove povertà e il disagio nascosto</p> <p>Sostenere progetti di reinserimento lavorativo nonché sperimentare progetti di welfare generativo</p>		IMPATTO SOCIALE
	<p>7.2 Migliorare i servizi sociali e la loro gestione</p> <p>Perseguire un'efficiente gestione dei servizi sociali della città</p> <p>Riorganizzare Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB)</p> <p>Ridefinire il sistema di collaborazione pubblico-</p>		IMPATTO SOCIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
	<p>privato per l'erogazione dei servizi</p> <p>Investire nell'assistenza territoriale farmaceutica, anche perseguendo nuove modalità di gestione per mantenerne l'economicità</p> <p>Contrastare la crisi del volontariato, coordinando iniziative e servizi</p> <p>Gestione del servizio "Emergenza Freddo"</p>		
7 POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	<p>7.4 Valorizzare la cultura di genere</p> <p>Rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia</p> <p>Promuovere azioni culturali e di sensibilizzazione per rimuovere le discriminazioni di genere</p>	  	IMPATTO SOCIALE
	<p>7.5 Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere</p> <p>"Abitare sicuro" per anziani soli e autosufficienti</p> <p>Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini più anziani</p> <p>Consolidare ed estendere i progetti di sviluppo di comunità</p> <p>Promuovere iniziative di miglioramento delle condizioni di vita e dell'inclusione dei diversamente abili</p>	 	IMPATTO SOCIALE
8 POLITICHE AMBIENTALI	<p>8.1 Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana</p> <p>Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana</p> <p>Piano di riduzione progressivo dei rifiuti e di sostegno al riuso</p> <p>Mantenere e/o aumentare la % di raccolta differenziata</p>	  	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
8 POLITICHE AMBIENTALI	<p>8.2 Promuovere il risparmio e la riqualificazione energetica</p> <p>Iniziative di informazione e sensibilizzazione</p> <p>Programma di riqualificazione energetica degli edifici comunali e del patrimonio edilizio esistente</p>	   	<p>IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE</p>
	<p>8.3 Tutelare e valorizzare il verde urbano ed agricolo</p> <p>Conservare il verde agricolo e incentivare gli orti urbani</p> <p>Conservare e rigenerare le aree verdi urbane esistenti</p>	  	<p>IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE</p>
	<p>8.4 Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini</p> <p>Bonifica "Kaiserberg"</p> <p>Prevenzione dell'inquinamento acustico</p> <p>Azioni di prevenzione e protezione idro-geologica</p> <p>Piano della qualità dell'aria</p> <p>Promozione del teleriscaldamento</p>	  	<p>IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE</p>

2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2020 – 2025) e indicatori di impatto 2024-2026

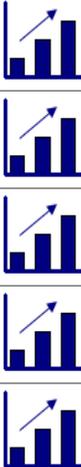
Di seguito per ogni indirizzo strategico sono stati definiti degli indicatori di impatto, misurati come baseline, sia in termini assoluti che in termini di percentuali con una proiezione di sviluppo in raccordo con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Agenda 2030) e le dimensioni delle sei categorie d'impatto.

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO	
1.1	Facilitare l'insediamento e lo sviluppo di attività economiche	Tasso di mortalità delle imprese=imprese cessate/imprese attive (%)	5,1%			IMPATTO ECONOMICO
		Tasso di natalità delle imprese=imprese nuove iscritte/imprese attive (%)	7,3%			
	Snellire le procedure a sostegno delle iniziative imprenditoriali	Occupati sulla popolazione di 15-64 anni (media 2022) (%)	40,6%			
	Sostenere e promuovere i mercati rionali, con particolare attenzione alla produzione bio e locale	Controlli per contrastare commercio abusivo (n)	1.263			
	Rilanciare il commercio e l'economia di vicinato	Controlli pubblici esercizi (n)	436			
	Progettare lo sviluppo di infrastrutture abilitanti e di servizi per la smart city, anche in cooperazione con altri soggetti pubblici e privati	Media annua tasso inflazione (%)	9,7%			
		Fibra ottica posata (km)	62 km			
	Valorizzare le iniziative di economia sociale, equa e solidale	Mercati bio (n)	2			
		Mercati totali (n)	18			

³ INDICATORI DI IMPATTO riferiti agli INDIRIZZI STRATEGICI

Fonti: ISTAT – ASTAT – IRE – Provincia Autonoma di Bolzano – SASA – ASSB - Comune di Bolzano

dati elaborati da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città – Aprile 2023

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
1.2 Favorire lo sviluppo di un turismo sostenibile Valorizzare il profilo e le eccellenze culturali e paesaggistiche della città a fini turistici Sviluppare ed attuare una strategia di marketing turistico cittadino	Indice di utilizzazione dei posti letto (%) Esercizi ricettivi (n.) Posti letto (n) Permanenza media dei turisti (gg) Presenze turistiche-arrivi (n)	48,7% 272 4.501 2,3 gg. 350.950			IMPATTO ECONOMICO
2.1 Recuperare e riqualificare aree e strutture della città con progetti modello Recuperare l'areale ferroviario in un'ottica di città policentrica Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti, compresi i parchi, per una città più vivibile Mappatura dei cantieri aperti e studiare modalità per contenere i disagi ed evitare la permanenza di cantieri Attuare il PRU di via Alto Adige / Via Perathoner	Parchi gioco inclusivi (n)	5			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
2.2 Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	Permessi di costruire (PDO) e concessioni edilizie (CE) nell'anno (n)	540			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO	
Analisi e documenti propedeutici al nuovo Piano urbanistico comunale	Istanze respinte per la sanatoria di interventi edilizi in assenza di titolo abilitativo (n)	17				
Attuare il Piano Urbano del Traffico (PUT) e il Piano urbano della Mobilità (PUM) per una mobilità integrata	Esposti/segnalazioni (n)	100				
	Superficie urbanizzata pro capite (m ² /ab)	199,08 m ²				
Realizzare un modello di mobilità "dolce" e multimodale	Piste ciclabili (km)	69,6 km			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
Aumentare la sicurezza delle ciclabili e degli attraversamenti pedonali	Zone a traffico limitato (m ²)	351.715 m ²				
Completare la rete delle piste ciclabili	Interventi nell'anno per eliminazione barriere stradali (n)	15				
Potenziare il trasporto pubblico urbano	Grado di attendibilità delle previsioni degli interventi per eliminazione barriere stradali (%)	100%				
Potenziare la mobilità elettrica e bus a zero emissioni	Spostamento dei residenti nei giorni feriali (%) – MODAL SPLIT					
2.3	Aumento e miglioramento dei percorsi pedonali	in bicicletta	26%			
	Proseguire con l'eliminazione delle barriere architettoniche	con trasporto pubblico	10%			
	Mettere a disposizione posteggi per biciclette nei punti nevralgici della città	a piedi	29%			
	Aumentare i punti di noleggio bici/elettriche (o bike sharing) in vari punti della città	Colonnine di ricarica a pubblico accesso per veicoli elettrici (n) per punti di ricarica (n)	13 25			
	Autobus elettrici/ibridi/idrogeno in servizio (n)	82				

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO	
	Rete linee trasporto pubblico urbano (km)	222 km				
2.4	Pianificazione di infrastrutture strategiche per la mobilità					
	Partecipare allo studio della Provincia sullo spostamento della SS12 sotto il Colle	Veicoli in ingresso (n) (rilevazioni 2020)	104.034		 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Attuazione dell'Accordo Quadro con la Provincia sullo sviluppo delle infrastrutture per la mobilità sul nodo di Bolzano (2018)	Veicoli in uscita (n) (rilevazioni 2020)	43.438			
		Lunghezza corsie preferenziali bus/taxi in città (km)	9,237 km			
	Palaonda: grado di occupazione (ore utilizzate/ore disponibili) (%)	71,96%				
2.5	Realizzazione di parcheggi per residenti e di parcheggi di assestamento per pendolari/turisti					
	Realizzare il parcheggio sotterraneo di piazza Vittoria	Pagamenti Telepass/contanti/App (%)	36,28%		 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Realizzare parcheggi in zone di ingresso della città	Abbonati ai parcheggi interrati (n)	898			
	Alloggi comunali (n)	672				
2.6	Ottimizzare ed aggiornare gli interventi sull'edilizia sociale					
	Sostenere l'edilizia sociale e in cooperazione senza riduzione di aree verdi	Alloggi comunali/1.000 abitanti	6,33			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Sperimentare insieme all'IPES e alla Provincia nuove modalità di accesso all'alloggio pubblico	Famiglie beneficiarie di politiche abitative rispetto al totale delle famiglie residenti (%)	1,11%			
	Sperimentare nuove forme di abitare e agevolazioni in tema di abitare	Alloggi comunali ristrutturati (n)	24			
		Interventi di manutenzione straordinaria in alloggi comunali (n)	18			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
	Interventi di manutenzione straordinaria in alloggi comunali (€)	€ 50.000,00			
Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	Dipendenti per 1000 abitanti (n/ab*1000)	9,16			
Migliorare i servizi e l'efficienza dell'amministrazione	Servizi online (n)	55			
Migliorare l'esercizio dell'attività di indirizzo strategico e controllo delle società partecipate	Carte Identità Elettroniche (CIE) (n)	16.042			
Attuazione della normativa sulla privacy, trasparenza, adozione degli strumenti di "Transparency International" patti di integrità, "whistleblowing"	SPID attivati dal Comune (n)	1.828			
	Servizi attivati con PagoPA	18			IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
<p>3.1 Potenziare i servizi amministrativi erogati dai centri civici</p> <p>Consolidare il sistema di programmazione e controllo di gestione</p> <p>Perseguire la semplificazione, l'innovazione digitale per la gestione dei procedimenti e la fruizione dei servizi online</p> <p>Rendere fruibili e valorizzare le informazioni comunali</p> <p>Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale</p>					

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
3.3 Estendere gli strumenti partecipativi Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini Istituire tavoli di confronto sui vari temi di sviluppo della città	Progetti assistenza digitale avviati (n)	3		 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	Assistenza digitale: consulenze offerte (n)	7.039			
	Segnalazioni (SensorCivico) (n)	1.528			
	Media tempi di lavorazione delle segnalazioni (gg.)	12,8 gg.			
3.4 Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune Mantenimento dell'azzeramento del debito pubblico Attuare programmi di valorizzazione patrimoniale Reperimento nuove risorse finanziarie Politiche tariffarie IMI Canone Unico patrimoniale	Carico tributario per abitante (€)	€ 448,70		  	IMPATTO ECONOMICO
	Spesa corrente per abitante (€)	€ 1.903,19			
	Indice di copertura delle spese correnti con risorse proprie (%)	51,35%			
	Progetti PNRR ammessi (n)	13			
	Importo totale ammesso a finanziamento (€)	€ 16.330.590			
	Tasso di tempestività dei pagamenti	-18,66			
	Tempi medi di pagamento delle fatture (gg.)	18,74			
	Indebitamento pro capite (€)	€ 73,84			
	Capacità di riscossione: incassi entrate proprie/previsioni iniziali di parte corrente (%)	91,74%			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
<p>Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi</p> <p>4.1 Favorire il dialogo interculturale e intergenerazionale per quartieri sicuri</p> <p>Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici</p>	Iniziative/eventi per la valorizzazione spazi (n)	29		 	IMPATTO SOCIALE
<p>Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado</p> <p>4.2 Il Sindaco della notte</p> <p>Installare nei punti critici telecamere in accordo con Commissariato del Governo e la Questura</p> <p>Promuovere progetti di collaborazione/ integrazione con altri livelli di governo</p> <p>Aumentare il pattugliamento notturno della Polizia Municipale in collaborazione con altre forze dell'ordine</p> <p>Ridefinizione degli orari concessioni suolo pubblico</p>	Tasso di incidenti provocati da conducenti in stato di alterazione (%)	2,6%		 	IMPATTO SOCIALE
	Interventi per contrastare situazioni degrado (n)	2.469			
	Telecamere di sicurezza urbana installate (n)	147			
	Controlli degrado urbano accattonaggio/spaccio (n)	567			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
<p>Rispondere in modo strutturale all'emergenza profughi e all'integrazione degli stranieri</p> <p>Promuovere e sostenere iniziative di inclusione dei migranti</p> <p>Verificare l'adesione del Comune di Bolzano alla rete di enti locali</p> <p>4.3 Sostenere i minori stranieri non accompagnati</p> <p>Partecipare attivamente alla definizione delle politiche dell'accoglienza prestando attenzione alla sostenibilità finanziaria</p> <p>Partecipare ai tavoli di coordinamento tra Stato, Provincia ed Euregio</p> <p>Sostenere le associazioni attive nella cooperazione internazionale per la Tutela dei Diritti Umani</p>	Posti letto per persone senza fissa dimora (n)	447			IMPATTO SOCIALE
<p>Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni e istituzioni culturali</p> <p>5.1 Sostenere le istituzioni e associazioni culturali con una pianificazione a medio/lungo termine</p>	Contributi concessi per eventi/manifestazioni culturali (€)	€ 6.019.568			IMPATTO CULTURALE
	Eventi patrocinati (n)	262			

INDIRIZZI STRATEGICI				COLLEGAMENTO CON GLI	IMPATTO	
OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	OGGETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)		
(DUP 2024-2026)						
5.2	Decentrare eventi e manifestazioni culturali nei quartieri, anche individuando nuovi spazi	Eventi culturali organizzati (n)	156			IMPATTO CULTURALE
	Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale					
5.3	Rafforzare la rete delle biblioteche attorno al nuovo Polo bibliotecario	Prestiti (n)	109.297			IMPATTO CULTURALE
	Realizzare e attivare il Polo Bibliotecario	Iscritti al prestito bibliotecario sulla popolazione (%)	73,69%			
	Ampliare i servizi delle biblioteche nei quartieri	Opere mediateche-emeroteche (n)	505.366			
		Iniziative per la promozione alla lettura (n)	175			
5.4	Promuovere una cultura della convivenza e della pace e l'identità pluriculturale della città				  	IMPATTO CULTURALE
	Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace	Iniziative/mostre per valorizzazione della Memoria (n)	14			
	Favorire la promozione di una politica della Pace					
	Promuovere Bolzano come città pluriculturale					
5.5	Rafforzare la rete museale cittadina	Sale aperte al pubblico Museo Civico (n)	11			IMPATTO CULTURALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
Sviluppare il Museo Civico, anche in vista del polo museale Favorire la messa in "rete" e la fruizione dei musei cittadini	gg. di apertura Museo Civico nell'anno	313 gg.			
	Mostre/eventi ospitati al Museo Civico (n)	36			
	Visitatori (n)	9.955			
6.1 Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva Sostenere e diffondere una cultura dello sport Migliorare e ampliare la fruizione delle strutture sportive	Impianti sportivi per 1.000 abitanti (n/pop *1.000)	1,32			IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	Aree gioco (n)	49			
	Aree fitness (n)	10			
	Campetti polifunzionali (n)	25			
	Aree skatepark	2			
	Cortili scolastici	57			
6.2 Valorizzazione dell'idealità e delle potenzialità dei giovani cittadini Recuperare ai Piani la rimessa ferroviaria per la creazione di un "Centro per eventi giovanili"	Grado di occupazione giovanile (15-34 anni) (%)	53,73%			IMPATTO EDUCATIVO - ASSISTENZIALE

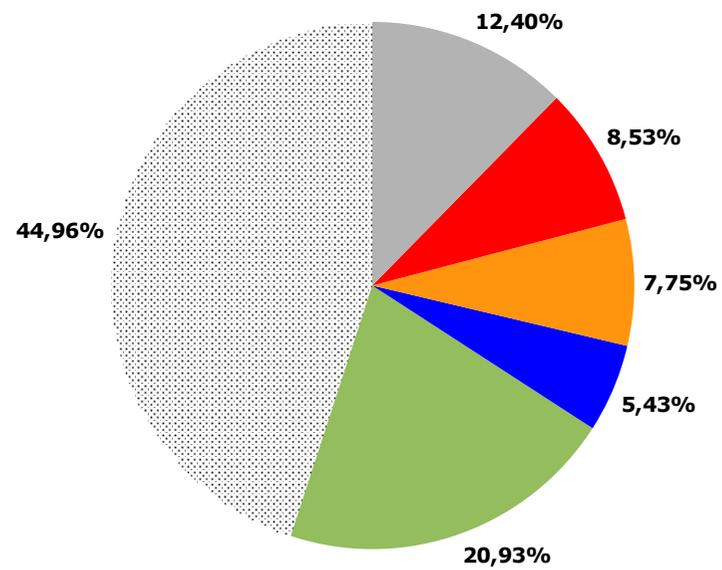
INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
<p><i>Streetworker</i> – sostenere il progetto teso a fronteggiare i fenomeni di emarginazione, dipendenza e violenza</p> <p>Promuovere soluzioni per <i>graffity writers</i> e altri progetti giovanili</p>	Eventi per la valorizzazione dei giovani (n)	77			
<p>Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità</p>	Investimento per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)	€ 10.232.088			IMPATTO EDUCATIVO - ASSISTENZIALE
<p>Garantire la sicurezza, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici</p>	Investimento pro capite per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica	€ 9,55			
6.3 Aumentare i posti mensa nelle scuole elementari	Mense scolastiche (n)	20			
Sostenere, con spazi idonei, i centri di incontro genitori-bambini	Bambini che hanno usufruito dei servizi per infanzia – scuole materne (3-5 anni) (%)	60,47%			
Ottimizzare i costi di gestione nelle scuole dell'infanzia	Scuole accessibili dal punto di vista fisico (%)	100%			
Fronteggiare le nuove povertà e il disagio nascosto	Mense per persone in situazione di disagio/povertà (n)	3			IMPATTO SOCIALE
	Pasti erogati quotidianamente a persone in situazione di disagio/povertà (n)	457/g.			
7.1 Sostenere progetti di reinserimento lavorativo nonché sperimentare progetti di welfare generativo	Persone destinatarie d'interventi di prevenzione da esclusione sociale (n)	15.344			
	Posti letto attivati per lavoratori senza fissa dimora (n)	60			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
					
	Indice di povertà (n. assistiti/pop) (%)	4,24%			
7.2 Migliorare i servizi sociali e la loro gestione Perseguire un'efficiente gestione dei servizi sociali della città Riorganizzare Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB) Ridefinire il sistema di collaborazione pubblico-privato per l'erogazione dei servizi Investire nell'assistenza territoriale farmaceutica, anche perseguendo nuove modalità di gestione per mantenerne l'economicità Contrastare la crisi del volontariato, coordinando iniziative e servizi Gestione del servizio "Emergenza Freddo"	Accessibilità fisica alle strutture da parte degli utenti (%)	100%			
	Prima infanzia-Indice di assistenza: bambini iscritti negli asili nido e nelle microstrutture (0-2 anni) (%)	37,5%			
	Indice di saturazione puntuale al 31/12 negli asili nido: utilizzo dei posti disponibili in base alle iscrizioni (bambini iscritti 0-2 anni/n. posti disponibili) (%)	93,5%			
	Grado di soddisfazione degli utenti per servizi minori (0-2 anni) (scala 1-10)	8,56			IMPATTO SOCIALE
	Grado di soddisfazione degli utenti per servizi anziani – assistenza domiciliare (scala 1-5)	4,77			
	Grado di soddisfazione degli utenti per servizi a persone disabili (1-molto insoddisfatto...5-molto soddisfatto)				
	semiresidenziali	4,41			
	residenziali	4,53			
	Posti letto per "emergenza freddo" (n)	213			
	7.4 Valorizzare la cultura di genere	Grado di soddisfazione utenza "estate bambini/ragazzi" (scala 1 -10)	8,95		
Rafforzare la conciliazione				IMPATTO SOCIALE	

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
tra lavoro e famiglia Promuovere azioni culturali e di sensibilizzazione per rimuovere le discriminazioni di genere	Azioni di contrasto/sensibilizzazione organizzate direttamente dal Comune contro discriminazioni di genere	40			
	Indice di occupazione femminile (15-64 anni) (%)	64,9%			
Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere	Grado di soddisfazione utenza per soggiorni marini (scala 1 -10)	9,33		 	IMPATTO SOCIALE
“Abitare sicuro” per anziani soli e autosufficienti	Grado di soddisfazione utenti servizio di assistenza domiciliare (scala 1- 5)	4,77			
7.5 Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini più anziani	Anziani in carico ai servizi sociopedagogici rispetto a popolazione over 65 (%)	1,1%			
Consolidare ed estendere i progetti di sviluppo di comunità	Indice dotazione posti letto nelle residenze per anziani gestite da ASSB in rapporto alla popolazione over 65 (n. posti letto RpA/pop) (%)	1,65%			
Promuovere iniziative di miglioramento delle condizioni di vita e dell'inclusione dei diversamente abili	Indice di utilizzo posti letto residenze per anziani gestite da ASSB (posti letto occupati in RpA/tot. posti letto)	81,3%			
Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana	Raccolta differenziata (%)	65%			
8.1 Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana	Rifiuti indifferenziati pro capite (kg/ab)	481 kg			
Piano di riduzione progressivo dei rifiuti e di sostegno al riuso	Rifiuti urbani conferiti in discarica %	0,1%			
Mantenere e/o aumentare la % di raccolta differenziata					

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
Promuovere il risparmio e la riqualificazione energetica Iniziative di informazione e sensibilizzazione Programma di riqualificazione energetica degli edifici comunali e del patrimonio edilizio esistente	Interventi di riqualificazione alloggi comunali (€)	€ 2.629.149		   	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Alloggi comunali riqualificati (n)	220			
	Edifici pubblici con impianti solari termici (n)	8			
	Edifici pubblici con impianti solari termici (m ²)	718,48			
	Edifici pubblici con impianti fotovoltaici (n)	14			
	Edifici pubblici con impianti fotovoltaici (kW installati)	272,88 kW			
	Volumi medi giornalieri di acqua erogata per abitante dalle reti di distribuzione dell'acqua potabile (m ³)	217,30 m ³			
	Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile: volume di acqua erogata agli utenti rispetto a quella immessa in rete (%)	71,37%			
	Qualità dell'acqua potabile – nitrati NO ₃ (mg/l)	6,79 mg/l			
	Volumi di acqua prelevata per uso potabile (m ³)	12.012.474 m ³			
Risparmio di CO ₂ con rete teleriscaldamento (tonnellate)	ca. 16.800 t				
Rete teleriscaldamento: km di allacci	11,42 km				

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO	
8.3	Tutelare e valorizzare il verde urbano ed agricolo	Orti urbani (m ² /ab)	0,16			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Conservare il verde agricolo e incentivare gli orti urbani	Superficie verde su superficie urbanizzata totale (%)	25,9%			
	Conservare e rigenerare le aree verdi urbane esistenti	Verde urbano fruibile (attrezzato, parchi...) per abitante (m ² /pop)	11,8 m ²			
	Verde pubblico (m ²)	1.260.700 m ²				
	Stima della quota di superficie territoriale coperta da boschi (%)	0,1%				
	Alberi censiti (n)	12.142				
	Alberi nuovi messi a dimora (n)	204				
8.4	Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	Media annua PM10 (Limite: 40 µg/m ³)	19 µg/m ³			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Bonifica "Kaiserberg"	Media annua Biossido di azoto (Limite: 40 µg/m ³)	28 µg/m ³			
	Prevenzione dell'inquinamento acustico	gg. di superamento limiti PM 10	9 gg.			
	Azioni di prevenzione e protezione idro-geologica	Valore massimo rilevato ozono (µg/m) (Limite: 180 µg/m)	179 µg/m			
	Promozione del teleriscaldamento	Lunghezza rete teleriscaldamento (km)	55 km			
	Edifici serviti da rete teleriscaldamento (n)	359				



Distribuzione IMPATTI in percentuale

- ◻ IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
- IMPATTO CULTURALE
- IMPATTO EDUCATIVO ASSISTENZIALE
- IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
- IMPATTO ECONOMICO
- IMPATTO SOCIALE

[Grafico 3]

Di seguito si offre il raccordo tra i progetti/prospetti attività attivati dall'Amministrazione comunale e le sotto riportate "categorie di progetti/prospetti attività", definite in funzione della creazione di Valore Pubblico e gli impatti.

- ◆ SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI/ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA: obiettivi e attività che portano a una revisione dei regolamenti, snellimento di procedure nell'ottica del recupero di efficienza ed efficacia
- ◆ DIGITALIZZAZIONE
- ◆ MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI: obiettivi e attività che puntano alla qualità dei procedimenti e servizi, alla accessibilità fisica e digitale
- ◆ PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE: piano delle azioni positive
- ◆ CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
- ◆ TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Nell'allegato „Obiettivi“ vengono riportati gli obiettivi 2024 definiti dalle singole strutture.

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
1 ECONOMIA	1.1 Facilitare l'insediamento e lo sviluppo di attività economiche	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzazione di eventi e allestimenti per le festività natalizie in tutti i quartieri	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Politiche temporali	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Regolamento del Commercio su aree pubbliche	IMPATTO ECONOMICO
		DIGITALIZZAZIONE	Sviluppare la rete della fibra ottica	IMPATTO ECONOMICO
	1.2 Favorire lo sviluppo di un turismo sostenibile	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Programma provinciale per lo sviluppo del turismo 2030+	IMPATTO ECONOMICO
2 SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	2.1 Recuperare e riqualificare aree e strutture della città con progetti modello	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Parcheggio di piazza Walther	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificazione urbanistica dell'areale Perathoner, Stazione, Garibaldi e Alto Adige	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.2 Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attuare il Piano Urbano del Traffico (PUT) e il Piano urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Elaborazione di convenzioni urbanistiche al fine di permettere una pianificazione attuativa su iniziativa privata	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
2 SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	2.3 Realizzare un modello di mobilità "dolce" e multimodale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Partecipazione e parte attiva con la PAB nella pianificazione e progettazione di opere di interesse sovracomunale	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Iniziative di promozione della mobilità sostenibile	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Interventi per la sicurezza stradale	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.4 Pianificazione di infrastrutture strategiche per la mobilità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Mobilità sostenibile: ampliamento rete piste ciclabili	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Collegamento della zona industriale verso Nord con il sottopasso di via Roma	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Infrastrutture Bolzano Sud	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
2.5 Realizzazione di parcheggi per residenti e di parcheggi di assestamento per pendolari/turisti	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Asse Corso Libertà: Polo bibliotecario, park Vittoria e rifacimento Corso Libertà tra Piazza Mazzini e Ponte Talvera	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Parcheggio presso la funivia San Genesio	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI	
	2.6 Ottimizzare ed aggiornare gli interventi sull'edilizia sociale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Favorire la realizzazione di residenze per studenti e professori universitari a Bolzano con definizione delle procedure e criteri	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sostenere l'edilizia sociale e in cooperazione senza riduzione di aree verdi	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sperimentare la formula dell'abitare con accompagnamento ed assistenza abitativa	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
	2.7 Ristrutturazioni ed ampliamenti del cimitero comunale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano Regolatore Cimiteriale: strumento di pianificazione dei lavori e dell'evoluzione della struttura cimiteriale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ristrutturazione e ampliamenti del cimitero comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
	2.8 Ristrutturazione Museo Civico	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ristrutturazione Museo Civico	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
	3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Age management	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Appalto servizio di ristorazione scolastica	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Applicazione puntuale della L.P. 17 dicembre 2015, n. 16 "Disposizioni sugli appalti pubblici", del Codice dei Contratti Pubblici e della normativa di settore vigente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Attività di cerimoniale, onomastica, rappresentanza e patrocinii dell'Ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Attività di controllo costruzioni	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Attività di gestione dei tributi comunali e di recupero dell'evasione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA			Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Consolidamento del sistema di programmazione strategica e gestionale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		DIGITALIZZAZIONE	Consulenza on-line per progettisti e cittadini	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controllo degli esercizi pubblici	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Coordinamento della Commissione Comunale Pubblici Spettacoli	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		SEMPLIFICAZIONE	Disciplina normativa e provvedimenti del settore	IMPATTO A FAVORE DEI	

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		PROCEDIMENTI		CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Documento di valutazione dei rischi aziendale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Educazione stradale e iniziative varie	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Formazione del personale in merito alla nuova Legge Provinciale Urbanistica	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione delle fasi di gara per lavori, forniture di beni e servizi per importi di rilevanza comunitaria e sotto soglia comunitaria con procedure di scelta diversa dalla procedura negoziata	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Gestione documentale digitalizzata	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione oculata e accurata dei fondi del titolo I assegnati alla struttura	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Gestione tecnica catasto edifici	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	IRAP commerciale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elevatori	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Metodi e strumenti elettronici di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Miglioramento della gestione finanziaria	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'Amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'Amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'Amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Monitoraggio dei tempi di erogazione dei contributi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Nuovo sito istituzionale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Pianificazione pluriennale degli investimenti	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3	ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1	Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano triennale delle assunzioni	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Politiche e gestione delle risorse umane	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Predisposizione e gestione del bilancio di previsione, variazioni e rendiconto	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: rilevanza interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Processo di digitalizzazione: rilevanza interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Processo di digitalizzazione: rilevanza interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: servizi digitali e cittadinanza digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Processo di digitalizzazione: servizi digitali e cittadinanza digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Processo di digitalizzazione: servizi digitali e cittadinanza digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Programma Nuova Passweb: banca dati delle posizioni assicurative dei dipendenti	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA	Regolamento europeo e disposizioni varie applicabili in materia di trattamento dei dati personali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Regolare svolgimento delle operazioni elettorali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Rendere fruibili e valorizzare le informazioni comunali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riduzione del contenzioso tributario	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Servizio di posta E/U	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema informativo comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini			

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI	
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema informativo sulle società partecipate	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema qualità dei servizi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual – PNRR 1.15	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Studio, analisi e adeguamento delle procedure amministrative alle novità normative	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		DIGITALIZZAZIONE	Supporto informatico al processo di digitalizzazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Supporto informatico al processo di digitalizzazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Verifica amministrativo contabile dell'attività dell'ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Vigilanza sui locali e sulle manifestazioni di pubblico spettacolo	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
	3.3	Estendere gli strumenti partecipativi	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	3.4	Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Canone unico patrimoniale	IMPATTO ECONOMICO
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Gestione patrimoniale dei beni di interesse storico artistico	IMPATTO ECONOMICO	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Progetti PNRR	IMPATTO ECONOMICO	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Sede logistica SEAB	IMPATTO ECONOMICO	
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			Valorizzazione del patrimonio immobiliare	IMPATTO ECONOMICO	
4 SICUREZZA E INTEGRAZIONE	4.1	Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzazione di eventi e iniziative pubbliche per il presidio attivo e costruttivo del territorio	IMPATTO SOCIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici	IMPATTO SOCIALE
	4.2	Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Collaborazione con l'Autorità Giudiziaria nel settore dei minori	IMPATTO SOCIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controlli mirati per contrastare situazioni di degrado	IMPATTO SOCIALE
	4.3	Rispondere in modo strutturale all'emergenza profughi e all'integrazione degli stranieri	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza urbana	IMPATTO SOCIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere e sostenere iniziative di inclusione dei migranti	IMPATTO SOCIALE
	5 SVILUPPO CULTURALE E	5.1	Promuovere sinergie e coordinamento tra	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sinergie con enti e istituzioni culturali
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI				Sviluppare progettualità culturali in	IMPATTO CULTURALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
SOCIALE DELLA COMUNITÀ CITTADINA			collaborazione con la LUB	
	5.2	Decentrare eventi e manifestazioni culturali nei quartieri, anche individuando nuovi spazi	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale	IMPATTO CULTURALE
	5.3	Rafforzare la rete delle biblioteche attorno al nuovo Polo bibliotecario	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Ampliare i servizi delle biblioteche	IMPATTO CULTURALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Polo Bibliotecario	IMPATTO CULTURALE
5.4	Promuovere una cultura della convivenza e della pace e l'identità pluriculturale della città	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Bolzano città pluriculturale	IMPATTO CULTURALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace	IMPATTO CULTURALE	
6 POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	6.1	Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Area sportiva Maso della Pieve/ "Pfarrhof"	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	6.1	Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Definire le modalità di assegnazione delle strutture sportive	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Impianti sportivi Talvera	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Palasport via Resia	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Ristrutturazione, riqualificazione ed ampliamento dello Stadio Druso	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Valorizzazione dell'idealità, delle problematiche e delle potenzialità dei giovani cittadini	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Zona ricreativa del lido	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	6.3	Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Complesso scolastico scuola elementare e media in Via Bari	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Investire in infrastrutture e spazi educativi di qualità	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Ottimizzare i costi di gestione degli asili	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Realizzazione presso edifici scolastici di aule speciali dal punto di vista acustico	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Realizzazione Scuola San Giacomo	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Riqualificazione complesso Ada Negri	IMPATTO EDUCATIVO-

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI	
				ASSISTENZIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Scuola elementare Goethe	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Scuola materna zona di espansione Druso Est	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Scuola Media Von Aufschneider ristrutturazione ed ampliamento	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Valutazione della qualità dell'aria negli edifici scolastici	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	
7	POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	7.2	Migliorare i servizi sociali e la loro gestione	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Osservatorio per le politiche sociali e sulla qualità della vita	IMPATTO SOCIALE
				MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Valorizzazione delle farmacie comunali	IMPATTO SOCIALE
	7.4	Valorizzare la cultura di genere	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Conciliazione tempi della scuola, tempi della mobilità e tempo libero	IMPATTO SOCIALE	
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Estate Bambini/Estate Ragazzi	IMPATTO SOCIALE	
7	POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	7.4	Valorizzare la cultura di genere	PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE Pari Opportunità, promozione della cultura di genere	IMPATTO SOCIALE
				PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE Progetto "Sostegno alla genitorialità"	IMPATTO SOCIALE
		7.5	Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Alloggi protetti per anziani ed alloggi sociali	IMPATTO SOCIALE
				MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Iniziative di sensibilizzazione per la cittadinanza rispetto alla condizione di diversabilità	IMPATTO SOCIALE
				MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini anziani	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Soggiorni marini per anziani autosufficienti	IMPATTO SOCIALE		
8	POLITICHE AMBIENTALI	8.1	Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		8.2	Promuovere il risparmio e la riqualificazione energetica	CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Efficientamento energetico	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
				CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Riqualificazione energetica alloggi	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
				CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Riqualificazione energetica degli edifici comunali e del patrimonio edilizio esistente	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		8.4	Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Interventi di tutela della pubblica incolumità	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
				MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Potenziamento rete smaltimento acque	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
				TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Rete del teleriscaldamento	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

IMPATTI

CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	IMPATTO CULTURALE	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO EDUCATIVO ASSISTENZIALE	IMPATTO SOCIALE	TOTALE COMPLESSIVO
ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA	2						1
DIGITALIZZAZIONE	8			2			10
CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		5			1		6
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	51	20	7	9	10	14	111
PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE						2	2
SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	6						6
TOTALE COMPLESSIVO	67	25	7	11	11	16	137

2.2. Sottosezione anticorruzione

La stesura della presente sottosezione del PIAO (ove di seguito si indica il PTPCT o Piano, si deve intendere il riferimento alla presente sottosezione) è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai dirigenti e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari, attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (bilancio di previsione, PEG, linee di indirizzo, ecc.).

2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti

I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo sono di seguito indicati:

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario Generale, con delibera della Giunta N. 255 dd. 05/05/2016 integrata da successiva delibera di Giunta del 27/12/2019 n. 827, egli:

- elabora l'aggiornamento del PTPCT;
- cura la pubblicazione del Piano sul sito internet istituzionale;
- verifica l'idoneità ed efficacia del PTPC;
- elabora le modifiche al Piano in caso di accertamento di mutamenti dell'organizzazione, modifiche normative e/o emersione di nuove situazioni di rischio;
- predispose una relazione annuale sull'attività svolta in qualità di responsabile e ne assicura la pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente della sito web istituzionale;
- in qualità di Responsabile della Trasparenza, ne svolge le funzioni.

I direttori di ripartizione e d'ufficio

Sono i referenti di primo livello per l'attuazione del Piano relativamente a ciascuna area attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il RPCT e le strutture dirigenziali alle quali sono preposti.

Essi:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT di riferimento;
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento;
- collaborano per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- collaborano per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti di "malamministrazione" da parte dei collaboratori in occasione dell'espletamento del proprio lavoro;
- adottano misure gestionali, quali ad esempio l'impulso all'avvio dei procedimenti disciplinari;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine le opportune iniziative.

Tutti i dipendenti e collaboratori, essi:

- osservano il Codice di Comportamento;
- segnalano i presunti fatti illeciti di cui vengono a conoscenza, secondo le modalità di cui al Codice di comportamento nonché dell'istituto del whistleblowing;
- danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere.

2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano

La metodologia adottata nella stesura del Piano si ispira a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche organizzative (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) :

- l'approccio dei sistemi normati, che si fonda sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; e sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001, con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico, che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel percorso di costruzione del Piano, sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti espressamente citati dalle Linee Guida del PNA:

- il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività, che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso, è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze del Comune di Bolzano;
- la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni *ex post* dei risultati raggiunti,

particolari misure nell'organizzazione delle unità organizzative e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;

- L'impegno futuro a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi – Stakeholders - sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Comune, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione.

2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno

Contesto Esterno

L'Italia sta vivendo una stagione di forti cambiamenti necessari al superamento del periodo di crisi derivante dall'emergenza sanitaria da coronavirus. Il piano di ripresa NextGenerationEU (NGEU) dell'Unione Europea e con esso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è uno strumento che vuole contribuire a riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia per creare un'Europa più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future.

La realizzazione degli interventi pianificati e finanziati dal PNRR, se da un lato ha portato deroghe alla legislazione e una semplificazione delle procedure di gara, dall'altro canto l'ingente flusso di denaro generato dal PNRR pone la necessità di rafforzare i presidi di prevenzione della corruzione anche attraverso la struttura organizzativa interna per la prevenzione del riciclaggio. La Giunta comunale ha nominato in data 5 settembre 2022 il "gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" c.d. "responsabile antiriciclaggio".

Obiettivo funzionale dell'analisi del contesto esterno è quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi o di "malamministrazione" al proprio interno.

A tal fine sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni (c.d. *Stakeholders*), quali in primo luogo i cittadini poi gli operatori economici, fondazioni e associazioni, associazioni di categoria, altri enti pubblici ecc.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

La specificità del territorio della Provincia di Bolzano è da individuare nella sua composizione bi- e tri-culturale nonché linguistica che, per ragioni storiche, ha determinato l'autonomia amministrativa (nuovamente) riconosciuta fin dal primo statuto speciale della Regione Trentino Alto Adige del 1948.

Nella relazione DIA⁴ (Direzione investigativa antimafia) relativa alla Regione Trentino-Alto Adige emerge che nel territorio regionale, pur non registrandosi veri e propri radicamenti delle consorterie criminali, si è nel tempo rilevata la presenza di soggetti riconducibili alla criminalità organizzata, che mantengono un basso profilo per meglio sviluppare le proprie attività.

L'andamento del quadro economico/produttivo della Regione, dopo una prima battuta d'arresto dovuta alle misure restrittive messe in atto per fronteggiare la pandemia e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici. La ricchezza regionale, attualmente alimentata anche dall'importante piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR, potrebbe dunque rappresentare un canale "preferenziale" per quelle organizzazioni criminali da sempre pronte a infiltrarsi nei canali dell'economia reale sia tramite considerevoli operazioni di riciclaggio, sia mediante l'inserimento nelle procedure di gara per l'aggiudicazione degli appalti.

Nella provincia di Bolzano sono presenti numerosi gruppi criminali dediti al traffico internazionale di sostanze stupefacenti. Si tratta soprattutto di organizzazioni etniche con ramificazioni in altre regioni italiane e in diversi paesi europei.

Il territorio della provincia è inoltre interessato da altri fenomeni delittuosi di carattere transnazionale, quali il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, spesso finalizzata allo sfruttamento della manodopera nei confronti di soggetti stranieri appartenenti alle fasce più disagiate oppure allo sfruttamento della prostituzione.

Struttura interna e registro dei rischi

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Segretario generale e validati dai dirigenti i processi che, in funzione della situazione specifica del Comune, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 sono state attuate in tale selezione metodologie proprie del *risk management* (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è comparabile e sostanzialmente analogo a quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.

⁴ relazione semestrale al Parlamento della Direzione investigativa Antimafia (DIA), ultimo rapporto disponibile, secondo semestre 2022 in [Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](#)

Tale metodologia è ritenuta ancora funzionale anche se nel corso della presente programmazione triennale si verificherà la possibilità di giungere anche ad una specificazione descrittiva oltre che meramente numerica di classificazione (che, peraltro, ha il pregio dell'immediata comprensione).

La stesura del presente sezione del Piano è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai dirigenti e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni normativa vigente. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari, attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (bilancio di previsione, PEG, linee di indirizzo, ecc.).

2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Amministrazione Comunale di Bolzano intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente e con la propria dimensione organizzativa.

La rotazione ordinaria del personale

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l'Amministrazione rileva la materiale difficoltà di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica: si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e laddove possibile, una parziale fungibilità degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza.

Ad ogni buon conto l'amministrazione adotta già in molti settori il principio della "segregazione delle funzioni" attraverso p.es. l'utilizzo di livelli plurimi di autorizzazione.

Inoltre tenendo conto dell'attuale dotazione personale dell'ente, delle peculiarità nella gestione di procedimenti che presentino delle criticità, nonché del fatto che devono essere garantite operatività e continuità dei servizi e considerata l'opportunità di introdurre - come indicato dalla legge - un'adeguata e sistematica rotazione degli incarichi nei settori in cui è maggiormente elevato il rischio di malamministrazione o nel caso in cui siano stati commessi reati di corruzione, l'Amministrazione si impegna a verificare ad intervalli regolari la possibilità di istituire settori multifunzionali che consentano detta rotazione, impedendo di fatto il consolidamento di posizioni "privilegiate" nell'esercizio diretto di attività particolarmente esposte. Vanno tuttavia contestualmente salvaguardate la continuità e unitarietà dell'indirizzo e la competenza tecnica delle strutture.

Vi è stata, negli ultimi anni, una rotazione "naturale" dovuta a pensionamenti e dimissioni volontarie, in tale modo il personale assunto in sostituzione ha contribuito, come effetto secondario, ad interrompere il "[...] consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione

amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione [...]” (tratto dal PNA 2016, pag. 26).

Inoltre l’Amministrazione ha introdotto da tempo un sistema di “mobilità interna” su base volontaria che favorisce lo spostamento di dipendenti dell’Amministrazione da un ufficio ad un altro.

A seguito della legge regionale del 25 luglio 2023, n. 5 che ha uniformato la disciplina della dirigenza comunale a quella recata dalla legge provinciale 21 luglio 2022, n.6 “disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell’Amministrazione provinciale”, si procederà con l’elaborazione di un piano di rotazione dei titolari di incarico di struttura dirigenziale, individuando quali strutture e relativo personale dirigenziale abbia le caratteristiche di fungibilità, anche a seguito di specifica formazione professionale, che consentano la rotazione della preposizione alle stesse. Tale piano verrà elaborato in modo partecipato con il personale dirigenziale incaricato e condiviso con il Sindaco e la Giunta comunale.

La rotazione straordinaria del personale

Quando l’amministrazione viene a conoscenza della iscrizione nel *registro delle notizie di reato* di un proprio dipendente per “condotte di natura corruttiva”, informato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), questi sentito il dirigente della struttura dirigenziale alla quale il dipendente risulta assegnato e quello della eventuale struttura ove possa essere, ancorchè solo temporaneamente, trasferito, valuta l’impatto della “condotta di natura corruttiva” sulla immagine di imparzialità dell’Amministrazione comunale e dispone con provvedimento motivato circa l’opportunità o meno di assegnare, appunto, temporaneamente, il dipendente ad altra struttura comunale e/o ad altro incarico.

Codice di Comportamento

In considerazione di quanto previsto dall’art. 54 D.Lgs 165/2001 e dei principi DPR n. 62/2013 in base ai quali il “Codice di comportamento” deve rappresentare una delle misure principali di attuazione della prevenzione della corruzione. Tenuto conto delle modifiche apportate all’art.54 dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha introdotto il comma 1-*bis* sul corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei *social media* da parte dei dipendenti pubblici, l’Amministrazione ha aggiornato, con deliberazione della Giunta Municipale n. 728 del 30.12.2022, il Codice di comportamento del personale. Le disposizioni in esso contenuto si applicano non solo ai tutti i collaboratori dell’amministrazione, ma anche, laddove compatibili, ai titolari di organi e di incarichi a qualsiasi titolo, dei collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’amministrazione. E di quest’obbligo viene fatta espressa menzione nei contratti di appalto.

Esso garantisce le misure necessarie all’effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, confluite nella presente sottosezione.

Patto di Integrità

Il patto di integrità è il documento contenente le condizioni che la pubblica Amministrazione (o in generale le stazioni appaltanti) impongono a tutti i partecipanti ad una gara di appalto. In esso è stabilito un complesso di regole di comportamento finalizzato a prevenire fenomeni di corruzione ed a valorizzare comportamenti etici valevoli per tutte le imprese concorrenti. Il Comune di Bolzano ha provveduto, con deliberazione giunta n. 27/2017 ad approvare uno specifico patto di integrità che ciascun contraente del Comune si impegna a rispettare all'atto della stipula dei contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Incompatibilità e cumulo degli impieghi ed incarichi – incarichi extra-istituzionali

Principi e criteri a cui l'Amministrazione deve uniformare la disciplina interna della inconfiribilità, incompatibilità e cumulo degli incarichi sono previsti dall'art. 108 C.E.L. (Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige) e coordinati con le disposizioni legislative previste dall' art. 53 comma 3-*bis* D.lgs 165/2001 così come introdotto dalla legge n. 190/2012, e art. 53 commi 5 e 7 D.Lgs. 165/2001.

Il Comune di Bolzano disciplina nel Regolamento Organico le ipotesi di incompatibilità e cumulo all'art. 45-*bis*, elencando una serie di attività vietate, da autorizzare espressamente o che non necessitano alcuna autorizzazione da parte dell'Amministrazione.

Obblighi di astensione, in caso si profilassero situazioni di conflitto di interesse, sono contemplati dall'art. 53, commi 5 e 7 D.Lgs. 165/2001, che individua comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari come previsto dal codice di comportamento di questo ente.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - Divieto di *post employment* – *Pantouflage*

In conformità con quanto previsto dall'art. 53, comma 16-*ter* del D.lgs. 165/2001 introdotto dalla legge 190/2012 si proporrà in comune accordo con l'ufficio del personale una modifica del codice di comportamento. E' invece già in uso la modulistica da sottoporre al dipendente che cessa il rapporto di lavoro presso l'amministrazione ovvero è stata aggiunta una specifica clausola nel contratto individuale di lavoro da sottoscrivere all'atto della assunzione.

Si tratta del fenomeno del *pantouflage* che riguarda i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione e che non possono, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Corrispondentemente nelle gare di appalto o nei bandi per l'iscrizione in elenchi ed albi, gli operatori economici sono chiamati a sottoscrivere il Patto di Integrità che prevede la dichiarazione di non di impiego di ex- dipendenti dell'ente pubblico che hanno cessato il loro rapporto nei tre anni precedenti.

Servizi Legali

Il Comune di Bolzano ha una propria di Avvocatura, che provvede alla tutela, rappresentanza e difesa del Comune davanti a tutte le giurisdizioni. Essa formula pareri giuridici su atti comunali particolarmente complessi e che possano essere oggetto di futuri contenziosi e assicura la consulenza nelle materie giuridiche.

In materie particolarmente complesse per le quali occorre una competenza specifica (ad es. patrocinio di parte civile in processi penali, contenzioso in materie di tutela dei marchi, ecc.), il Comune si avvale di professionisti esterni che ricevono un incarico professionale ad hoc, circoscritto al caso specifico e regolato dalla normativa del Codice Civile, quale contratto d'opera. Il Comune non si avvale di forme di collaborazione periodica e/o continuativa che invece ricadrebbero sotto la disciplina del codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023 e L.P. 16/2015 e ss.mm.).

La tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza c.d. *Whistleblowing*

"Il pubblico dipendente che [...] segnala [...] condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.", così recita l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001, nel testo introdotto dalla legge n. 190/2012 e poi integralmente sostituito dalla legge n. 179/2017.

Esso stabilisce che l'oggetto della denuncia sono le "condotte illecite", termine ampio per ricomprendere non solo fenomeni riconducibili ai reati contro la pubblica amministrazione ma anche illeciti civili o amministrativi, nonché semplici irregolarità che possono essere sintomatiche del malfunzionamento della amministrazione.

La tutela che appronta il legislatore al *whistleblower* si articola in tre ambiti:

- esclusione della responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli notizie coperte da segreto d'ufficio ovvero violi obblighi di fedeltà;
- divieto di discriminazione;
- tutela della riservatezza dell'identità del segnalante che si realizza innanzitutto con la sottrazione della segnalazione sia al diritto di accesso documentale che all'accesso civico generalizzato ex legge n. 241/1990 e legge provinciale n. 17/1993, nonché e in secondo luogo con la gestione informatizzata delle segnalazioni.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma l'Amministrazione ha creato, nel corso del primo semestre del 2017, una casella email appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi. La casella di posta interna che ha assunto la denominazione di "anticorruzione" ed ha come unico destinatario il Segretario generale (responsabile della prevenzione della corruzione) e non è accessibile da altri canali. Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvede, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'ufficio risorse umane;

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

Al personale è stata data adeguata pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5, della legge 11 agosto 2014, n. 114.

Si è inoltre preso atto del rafforzamento della tutela degli autori di segnalazioni operata con l'approvazione della legge 30 novembre 2017, n.179, che nella riscrittura dell'art. 54-bis D.lgs. 165/2001 ha previsto il "[...] ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante [...]" (art. 54-bis comma 5).

Dopo un lungo percorso di aggiornamento, iniziato nel 2019 per la stesura di linee guida, è solo a seguito della trasposizione nell'ordinamento giuridico nazionale della direttiva UE 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", avvenuta con decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in vigore dal 15 luglio 2023 che ANAC ha emanato le linee guida per la tutela del *Whistleblower* (delibera n. 311 del 12.07.2023).

A seguito delle linee guida, l'Amministrazione valuterà le eventuali modifiche da apportare alla propria procedura.

Inoltre l'ANAC ha predisposto un *software opensource*, disponibile per il riuso e quindi liberamente fruibile dalle pubbliche Amministrazioni, che con adeguati sistemi di crittografia consente di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante nonché del contenuto della stessa segnalazione.

Deve essere qui rilevato che il predetto *software* "Openwhistleblowing" messo a disposizione dall'ANAC non può essere trasposto semplicemente nella nostra realtà, in quanto andrà adeguato alle necessità di garantire il bilinguismo.

L'Amministrazione ha effettuato una verifica delle soluzioni *software* disponibili, anche attingendo alle esperienze di altri enti della Regione Trentino - Alto Adige, quali la Regione stessa e il Comune di Trento. Si è contattato il Consorzio dei Comuni Trentini che ha curato l'acquisto di una soluzione informatizzata in uso negli stessi enti e che garantisce anche il rispetto del bilinguismo, mettendola a disposizione quale servizio a pagamento.

Il confronto con questi enti ha mostrato come, alla stregua della esperienza di questa Amministrazione, le segnalazioni di "*Whistleblowing*" sono così esigue, se non addirittura nulle, che l'acquisto di una soluzione informatizzata per la gestione delle segnalazione non sarebbe economicamente efficiente, come non lo sarebbe l'impiego del *software opensource* che ANAC mette a disposizione, in quanto esso non è "fruibile" per l'utente finale, ma necessita di interventi di adattamento, anche per garantire il bilinguismo, da parte di esperti informatici con costi aggiuntivi per l'amministrazione.

Governo del Territorio

Settore particolarmente attenzionato per il rischio di sviamento dall'interesse pubblico alla sostenibilità dello sviluppo urbano ed edilizio, è gestito da norme e regolamenti specifici per la tutela e la salvaguardia delle risorse ambientali, paesaggistiche e storico culturale che trovano la loro collocazione nel:

- Piano comunale per il territorio e il paesaggio;
 - Piano paesaggistico;
 - Piano di rischio aeroportuale;
- e i relativi piani di attuazione.

Il registro dei rischi costituisce un allegato al presente documento.

2.2.5 La trasparenza – come misura di prevenzione e contrasto alla corruzione

I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati in un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» accessibile dalla *home page* del sito istituzionale del Comune di Bolzano.

Il rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta un valido strumento di prevenzione e di lotta a fenomeni di corruttivi e di malamministrazione.

In virtù della peculiarità dell'ordinamento regionale, la Legge Regionale n. 10/2014 e ss.mm. individua forme e modalità di applicazione delle norme sulla trasparenza cui le pubbliche amministrazioni del Trentino - Alto Adige devono uniformarsi, che non sempre e del tutto sono coincidenti con le prescrizioni della normativa statale.

Si allega alla presente la tabella che riporta gli obblighi di pubblicazione.

2.3 Sottosezione Performance

Si rinvia a quanto descritto nella sottosezione 2.1.4

3. Sezione – Organizzazione capitale umano

3.1. Sottosezione Struttura organizzativa

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; gradazione delle posizioni dirigenziali e indennità di risultato; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

3.1.1. Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola in Staff, Ripartizioni, Uffici e Servizi direttivi. Tale sistema organizzativo è completato dal Segretario Generale dal Vice Segretario Generale, dal Direttore Generale dall'Avvocatura comunale.

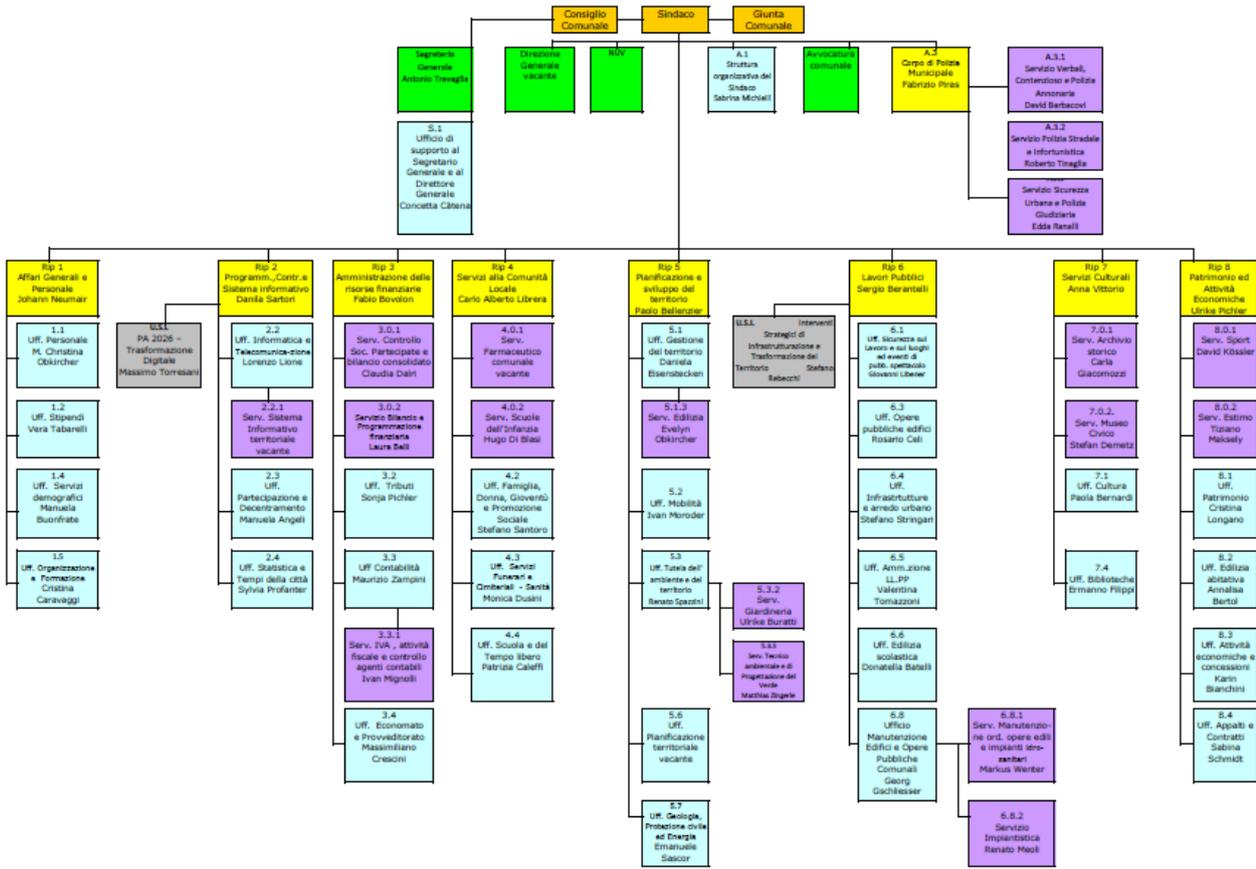
Per il soddisfacimento di particolari esigenze, ovvero per la realizzazione di particolari programmi o progetti possono essere altresì istituite posizioni dirigenziali a carattere temporaneo denominate Unità speciali intersettoriali, e posizioni direttive temporanee denominate unità operative di progetto.

Le competenze delle singole strutture organizzative sono definite nell'allegato A del regolamento organico e di organizzazione del Comune di Bolzano. Il numero complessivo delle Ripartizioni non può essere superiore a nove, Corpo di Polizia Municipale compreso, il numero degli uffici non può essere superiore a trentacinque unità, e il numero dei servizi direttivi non può essere superiore a diciotto unità. Le unità speciali intersettoriali e le unità operative di progetto sono istituite dalla Giunta comunale, sentito il Direttore generale, e la Commissione consiliare competente, in misura non superiore a cinque unità complessive.

Al 30.11.2023 l'ente era articolato nelle seguenti unità organizzative: Segretario Generale, Vice Segretario Generale, Direzione Generale, Staff del Sindaco che ricomprende la Struttura organizzativa del Sindaco e il Corpo di Polizia Municipale, 8 Ripartizioni, 32 Uffici, 18 Servizi direttivi e 2 Unità speciale intersettoriale.

Nel Regolamento organico e di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE AGGIORNATO AL 01.01.2024



3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche

TABELLA 1: Dimensioni di personale, dirigenti e responsabili di servizio per ripartizione al 30.11.2023.

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Segreteria Generale e Direzione generale	3	0	23
A1. Struttura organizzativa del Sindaco	1		10
A3. Polizia Municipale	1	3	112
Rip.1 Affari generali e personale	4	0	115
Rip. 2 Programmazione, controllo e sistema informativo	5		54
Rip. 3 Amministrazione delle risorse finanziarie	4	3	69
Rip. 4 Servizi alla Comunità locale	4	2	198
Rip. 5 Pianificazione e Sviluppo del	5	3	110

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Territorio			
Rip. 6 Lavori Pubblici	8	2	103
Rip. 7 Servizi Culturali	3	2	67
Rip. 8 Patrimonio ed attività economiche	5	2	52

La dotazione organica dell'ente è inoltre articolata in 9 qualifiche funzionali, all'interno delle quali sono individuati determinati profili professionali; a ciascun profilo professionale corrispondono una o più posizioni di lavoro.

TABELLA 2: Numero personale di ruolo 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	30.11.2023
N. personale di ruolo	1002	983	974	955	952	942	910	927	920

Il personale dell'ente presente al 30.11.2023 articolato per qualifica funzionale risulta essere il seguente:

TABELLA 3: Articolazione del personale per qualifica funzionale

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 30.11.2023
2	Addetto alle pulizie qualificato/inserviente	49
2	Inserviente	30
2	Ausiliario ai beni culturali	4
2	Usciere	21
2	Usciere-autista autovetture	1
3	Aiuto cuoco	18
3	Aiuto cuoco/inserviente	9
3	Custode manutentore	2
3	Operaio qualificato	2
4	Agente di polizia ausiliaria	6
4	Ausiliario di biblioteca ad esaurimento	5
4	Autista con responsabilità di trasporto di persone	1
4	Autista-necroforo	9
4	Coadiutore	12
4	Commesso di farmacia	6
4	Cuoco specializzato	13
4	Custode del cimitero	4
4	Magazziniere	7
4	Messo comunale	7
4	Operaio specializzato	100
5	Agente accertatore	2
5	Assistente geriatrico ed assistenziale	1
5	Disegnatore	4
5	Operaio altamente specializzato	9
5	Operatore amministrativo	95

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 30.11.2023
5	Vigile urbano	65
5	Vigile urbano ed annonario	33
6	Assistente amministrativo	193
6	Assistente amministrativo settore contabilità	15
6	Assistente tecnico/disegnatore/geometra	18
6	Bibliotecario	7
6	Consulente ambientale	1
6	Geometra	13
6	Ispettore di polizia municipale e annonaria	15
6	Programmatore CED	6
6	Segretario del servizio onoranze funebri	4
7	Funzionario amministrativo con diploma di laurea almeno triennale	4
7	Assistente amministrativo/informatico con diploma di studi universitari almeno biennali	3
7	Bibliotecario con diploma	11
7	Funzionario della polizia municipale/ed annonaria	2
7	Geometra con abilitazione	10
7	Perito industriale con abilitazione	2
7	Giornalista della PA	1
8	Analista di sistema	6
8	Analista programmatore	2
8	Funzionario amministrativo/tecnico (settore ambientale e settore giardineria)/contabile/cultura/ di polizia municipale	79
8	Operatore laureato in scienze sociali	6
8	Traduttore	5
9	Architetto	8
9	Avvocato	4
9	Esperto area ambientale	2
9	Farmacista	20
9	Ingegnere/architetto/geologo	3
9	Ingegnere settore tecnico	15
9	Segretario comunale	1
9	Vicesegretario comunale	1
9	Urbanista, pianificatore territoriale	1

Si riportano di seguito ulteriori dati ed articolazioni relativi al personale dell'ente.

TABELLA 4: Personale suddiviso per genere al 30.11.2023

Uomini	446
--------	-----

Donne	527
-------	-----

TABELLA 5: Personale per classe di età e genere

Classi età	Donne	Uomini	Totale
20-30	31	44	75
31-40	52	44	96
41-50	97	103	200
51-60	305	224	529
>61	42	31	73

TABELLA 6: Personale per genere e anzianità di servizio

Classe di anzianità	Donne	Uomini	Totale
0-4 anni	118	132	250
5-9 anni	45	41	86
10-14 anni	39	30	69
15-19 anni	48	33	81
20-24 anni	61	53	114
25-29 anni	84	76	160
30-34 anni	59	57	116
35-39 anni	60	21	81
40-44 anni	13	3	16

TABELLA 7: Personale per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Licenza elementare/licenza media	80	58	138
Qualifica professionale	67	112	179
Maturità	237	199	436
Laurea	143	77	220

TABELLA 8: Posizioni apicali per genere

	Donne	Uomini	Totale
Direttori di Ripartizione	3	7	10
Direttori d'ufficio	19	14	33
Responsabili di servizio	7	10	17

TABELLA 9: Rapporto tempo parziale/tempo pieno per genere

	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	345	428	773
Tempo parziale	182	18	200

TABELLA 10: Tipologie di part time

Tipologie di part time in ore	Donne	Uomini	Totale
15 ore	3		3

Tipologie di part time in ore	Donne	Uomini	Totale
19 ore	30	4	34
23 ore	20	4	24
28 ore	89	1	90
33 ore	40	9	49

3.1.3. Graduazione delle posizioni dirigenziali e indennità di risultato

Le posizioni dirigenziali sono distinte in direzione di ripartizione e direzione d'ufficio Ripartizioni ed Uffici.

La dirigenza è valutata annualmente dal Nucleo di valutazione sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'indennità di risultato è erogato in base alla valutazione conseguita e secondo le modalità stabilite da apposito accordo decentrato.

Il metodo per la valutazione della qualità delle prestazioni individuali dei dirigenti e per la definizione della retribuzione di risultato si basa su due elementi:

Il primo elemento (Parte A) riguarda la valutazione delle prestazioni inerenti le capacità e i comportamenti espressi e prevede diversi fattori oggetto di valutazione raggruppati nelle seguenti categorie:

- Qualità dell'apporto individuale
- Capacità organizzativa e gestionale
- Capacità direttiva

Il secondo elemento (Parte B) si riferisce agli obiettivi di PEG e ai risultati raggiunti e persegue una duplice finalità:

- Verifica del grado di attuazione degli obiettivi del PEG
- Rilevazione dei più importanti risultati conseguiti dal dirigente nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi devono essere non generici, misurabili, raggiungibili e condivisi e sono suddivisi in tre categorie:

- A) obiettivi di complessità normale, che attuano le priorità dell'Amministrazione in coerenza con il Documento Unico di Programmazione;
- B) obiettivi con indicatori misurabili di efficacia, efficienza, economicità, outcome o impatto;
- C) obiettivi rappresentati da progetti, iniziative, operazioni o atti (anche regolamentari) di particolare complessità e/o di impatto molto rilevante.

Le schede sono articolate in differenti aree di valutazione. Ad ogni area di valutazione corrisponde una ponderazione che ne esprime la rilevanza relativa rispetto alla posizione nel suo complesso. Ogni area di valutazione è ulteriormente declinata negli specifici fattori di graduazione. Ad ogni fattore di graduazione corrisponde un punteggio e la relativa e specifica percentuale di ponderazione.

Il risultato ottenuto nella Parte A pesa per il 40%, fino ad un massimo di 400 punti (1000x0,4), il risultato della Parte B pesa per il 60% fino ad un massimo di 600 punti (1000x0,6).

Dopo la validazione del NUV, la Giunta approva gli obiettivi e la loro graduazione come anche i punteggi raggiunti dal personale dirigenziale ai fini della determinazione dell'indennità di risultato.

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Definizione del Lavoro Agile

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

"Lavoro agile" : modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, (...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

"Lavoratore/lavoratrice agile": il dipendente in servizio, anche a tempo determinato presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale.

"Accordo individuale": accordo concluso tra il/la dipendente ed il/la dirigente del settore a cui è assegnato il/la dipendente.

"Luogo di lavoro": spazio nella disponibilità del/la dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa.

"Amministrazione": Comune di Bolzano.

"Dotazione tecnologica": la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software ecc. forniti dall'amministrazione al dipendente e/o nella sua disponibilità, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa.

"Profili remotizzabili": profili professionali in cui sono inquadrati i dipendenti che possono lavorare da remoto, in funzione delle funzioni e delle attività svolte, sulla base dei requisiti organizzativi del Comune di Bolzano.

3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile

Il Contratto collettivo intercompartimentale del 3 dicembre 2020 „Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021“ contiene la disciplina quadro sul lavoro agile (smart working) per i dipendenti dei Comuni della Provincia Autonoma di Bolzano.

Il Comune di Bolzano intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

La modalità di lavoro in smart working, nel rispetto dei criteri sopra indicati, ha contribuito ad accelerare il processo di digitalizzazione sia all'intero dell'Amministrazione comunale sia verso l'esterno e a rivedere i processi organizzativi in modo più innovativo come ad esempio la gestione dei servizi su appuntamento riducendo a vantaggio del cittadino i tempi d'attesa;

In data 13.10.2021 la Giunta Comunale ha fissato le modalità organizzativa di smart working a condizione che:

- a) lo smart working non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore della cittadinanza;
- b) venga garantita un'adeguata rotazione del personale in smart working, affinché ciascun dipendente preli in modo prevalente in presenza la propria attività lavorativa;

In data 03.04.2023, la Giunta Comunale ha confermato la possibilità di stipulare alle condizioni di cui sopra e in accordo con il proprio dirigente, gli accordi individuali di smart working con scadenza 30.04.2024.

Pertanto la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Comune di Bolzano è quella svolta in presenza

3.2.3 Accesso al lavoro agile

L'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale.

Per valorizzare i valori di flessibilità e volontarietà, nel Comune di Bolzano il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consensuale e volontaria.

Il personale inquadrato in profili e posizioni di lavoro remotizzabili può quindi scegliere se attivare tale modalità di lavoro. Profili remotizzabili sono quelli che per natura del servizio a cui sono adibiti non richiedano la presenza fisica del/la lavoratore/trice sul posto di lavoro.

Rispetto ai profili remotizzabili, la percentuale di smart worker potenziali prevista è di circa l'87%.

Il suddetto personale interessato, anche a part-time, a tempo indeterminato o determinato può presentare richiesta di lavoro agile al proprio dirigente di settore.

Il dirigente può accogliere la richiesta del personale di svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità agile, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi dei procedimenti previsti dalla normativa vigente, quindi con particolare riguardo al personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office).

3.2.4 Accordo individuale

Nell'accordo individuale di smart working vengono definiti:

1. la durata dell'accordo (massimo un anno, eventualmente rinnovabile in base a decisione organizzativa dell'ente);

2. il riferimento agli obiettivi da raggiungere in un'ottica di responsabilizzazione verso il raggiungimento degli stessi;
3. l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza o del numero massimo di giornate o mezze giornate da fruire in modo flessibile.
4. la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;
5. fascia/e oraria/e di contattabilità e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
6. le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
7. il riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e rispetto della privacy;
8. le modalità di recesso dall'accordo individuale per ciascuna delle parti.

3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di settore, né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né l'utilizzo del buono pasto.

3.2.6 Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente ha cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro. In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate.

Nelle giornate di lavoro agile i/le dipendenti utilizzano prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati al settore di appartenenza per le necessarie denunce.

In base alle disposizioni normative e contrattuali il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

3.2.7 Dotazione tecnologica

La dotazione tecnologica (hardware e connessione internet) può essere di proprietà della persona, senza vincoli di fornitura da parte dell'Ente. Il/La dipendente può dunque espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet,

smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del/la dipendente. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.

Le dotazioni informatiche fornite dall'Ente devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. Esse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza né devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati.

Il/La lavoratore/trice è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni fornite dall'Ente, salvo ordinaria usura derivante dall'utilizzo. L'utilizzo della dotazione informatica deve avvenire nel rigoroso rispetto delle linee guida e delle istruzioni fornite dall'Ente (Rif. Disciplinare di corretto utilizzo delle attrezzature informatiche).

3.3. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026

Alla data attuale, facendo riferimento ai dati disponibili e nel limite della spesa prevista in bilancio, si prevede in linea di massima l'attivazione dei concorsi sotto riportati nel triennio 2024-2026, in coerenza con le ultime cessazioni e la proiezione dei pensionamenti nel medesimo periodo.

Anche la pianta organica viene aggiornata costantemente, senza aumentare la dotazione, al fine di una revisione delle competenze richieste, in linea con le esigenze di innovazione organizzativa e con i cambiamenti strutturali della pubblica amministrazione.

Tale percorso avviene attraverso la pianificazione dettagliata dei fabbisogni del personale, e la mappatura delle attuali competenze del personale, al fine di una previsione e programmazione delle tipologie professionali necessarie. La mappatura delle competenze è un metodo per determinare sia i bisogni di personale che le possibilità di formazione delle risorse umane già in servizio

Tabella 11: Piano concorsi e di mobilità tra enti

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
Farmacista	9	4
Ingegnere settore tecnico	9	3
Architetto	9	1
Funzionario amministrativo	8	11
Funzionario amministrativo con studi	7ter	7

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
universitari almeno triennali		
Giornalista	7ter	1
Assistente amministrativo	6	14
Operaio specializzato fabbro	4	1
Operaio specializzato falegname	4	2
Funzionario tecnico	8	1
Assistente tecnico /geometra	6	1
Ispettore della Polizia locale	6	3
Operaio specializzato elettricista	4	1
Operaio specializzato idraulico	4	1
Aiuto cuoco	3	2

Tabella 12: Graduatorie di concorso vigenti al 30.11.2023

Profilo professionale	Qualifica funzionale	riserva (I/T/L)	Scadenza graduatoria
<u>op. spec. settore crematorio / necroforo</u>	4	1/1/0	24/04/2024
<u>Operaio altamente specializzato</u>	5	1/0/0	21/06/2024
<u>Custode cimitero</u>	4	1/0/0	21/03/2025
<u>Autista necroforo</u>	4	0/1/0	05/07/2025
<u>Commesso farmacia</u>	3	1/2/0	21/08/2025
<u>Messo comunale</u>	4	1/0/0	29/09/2025
<u>Assistente amministrativo/a</u>	6	10/5/0	14/11/2025
<u>Bibliotecario/a con diploma</u>	7	3/1/0	18/05/2026
<u>Magazziniere</u>	4	1/0/0	13/06/2026
<u>Geometra con abilitazione</u>	7	1/0/0	23/10/2026
<u>Agente di polizia locale</u>	5	2/10/0	27/11/2026

3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli

La normativa vigente delinea i limiti entro i quali deve essere affrontata la gestione del personale con riferimento alle possibilità assunzionali.

Le possibilità assunzionali per il Comune di Bolzano sono fissate oltre che dalle capacità di bilancio, dal Decreto del Presidente della Provincia del 13 aprile 2017,

n. 15 che determina i parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni in base al rapporto tra il numero di abitanti e dipendenti.

La spesa del personale, rapportata al totale delle spese correnti, si è assestata nell'ultimo quinquennio tra il 25% e il 28%, rimanendo sostanzialmente invariato negli anni.

Le assunzioni di personale a tempo determinato sono possibili per sostituire personale assente dal servizio con diritto al mantenimento del posto o per fronteggiare punte di attività anche in attesa della copertura del posto con personale a tempo indeterminato o per esigenze o progetti straordinari, e determinate nella durata, anche con riferimento a posti vacanti, per un periodo massimo di 18 mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori 18 mesi.

Le assunzioni a tempo indeterminato avvengono in seguito a procedura di mobilità fra enti, concorsi pubblici, immissioni in ruolo in seguito a un periodo di comando di almeno un anno da un altro ente o riammissione in servizio di personale a tempo indeterminato cessato dal servizio. La chiamata numerica o nominativa è consentita per la copertura della quota d'obbligo a tutela di categorie protette in attuazione alle L. 68/99.

L'iscrizione ai concorsi e alle mobilità fra enti avviene esclusivamente attraverso una piattaforma digitale a cui si accede tramite SPID, CIE o CNS e la tassa concorsi viene riscossa tramite il sistema PAGOPA al momento dell'invio della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Nell'anno 2023 è stata attivata anche la piattaforma di e-government per le iscrizioni digitali alle liste degli aspiranti all'assunzione a tempo determinato. I candidati possono iscriversi esclusivamente attraverso il canale digitale, accedendo tramite SPID, CIE o CNS.

3.3.1.b) Cessazioni

Nel prossimo triennio è previsto un numero di cessazioni per pensionamento pari a 78 unità, così concentrate:

21 nel 2024

30 nel 2025

27 nel 2026

Nel 2023 2 dipendenti hanno optato per anticipare il pensionamento sfruttando "quota 103".

TABELLA 13: Cessazioni, scenari 2024-2026

Qualifica funzionale	2024	2025	2026	Totali
9	2	1	0	3
8	0	1	1	2
7	0	0	1	1
6	6	5	6	17
5	7	10	9	26
4	3	6	7	16
3	0	0	0	0
2	3	7	3	13

TABELLA 14: Assunzioni e cessazioni 2019- 30.11.2023

	2019	2020	2021	2022	dal 01.01.2023 al 30.11.2023
Assunzioni	154	116	137	173	108
Cessazioni	142	94	128	118	96

Per la copertura dei posti si potrà procedere attraverso:

- assunzione da graduatoria di altro ente (art. 91, c. 1, lettere e) bis, e) ter, LR 2/2018 e ss.mm.);
- assunzione per mobilità (art. 91, c. 1, lettera c, artt. 123 e 123 bis LR 2/2018 e ss.mm.);
- acquisizione di risorse umane attraverso l'istituto del comando (art. 91, c. 1, lettera d, LR 2/2018 e ss.mm.);
- riammissione in servizio (art. 91, c. 1, lettera e, LR 2/2018);

il tutto entro gli eventuali limiti fissati dalla normativa di legge e contrattuale vigente.

Si prevede che, nel rispetto dei limiti di spesa fissati dalla normativa vigente sarà comunque possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato necessarie e non programmabili.

3.3.2 Formazione del Personale

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono fondamentali per garantire il conseguimento in modo efficiente ed efficace degli obiettivi strategici e gestionali dell'ente, nonché il processo di profonda innovazione che caratterizza oggi l'agire della PA nell'erogazione dei servizi ai cittadini. Questo anche a seguito del forte impulso dato alla digitalizzazione in conseguenza del periodo pandemico e delle nuove o diverse modalità di accesso e fruizione dei servizi (D.L. 16.07.2020 n. 76, convertito con L. 11.09.2020, n. 120, cd. *decreto semplificazione*) e di modalità di lavoro (lavoro agile da remoto).

Le Linee programmatiche di Governo relative alle azioni ed ai progetti da realizzare per la Città di Bolzano nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2020-2025 ed il percorso di pianificazione strategica contengono peraltro linee guida e di indirizzo per la valorizzazione della Città dell'eccellenza amministrativa, anche in termini di obiettivi di Valore Pubblico (impatto).

A riprova, anche il PNRR prevede iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità per la condivisione di best practices e il supporto a programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche. E' necessario che la formazione del personale sia quindi inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, in una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

La formazione rappresenta dunque uno strumento strategico indispensabile per l'attività dell'ente ed allo stesso tempo mediante i corsi di aggiornamento e riqualificazione vengono altresì valorizzati i compiti, la professionalità e le capacità individuali dei singoli dipendenti, oltre a stimolarne la motivazione al lavoro, in un'ottica di benessere organizzativo.

La formazione è un processo complesso, che comporta un'attenta analisi e rilevazione del fabbisogno formativo sia di tipo trasversale, che settoriale, partendo dalle competenze necessarie per le attività da svolgere. Richiede una programmazione e contestualizzazione degli interventi formativi, in modo tale da coinvolgere in modalità diverse ed appropriate tutti i collaboratori dell'ente, ciascuno nel proprio ruolo, garantendo il necessario supporto, affinché tutti possano conseguire la necessaria preparazione per questa svolta epocale in atto.

In particolare è competenza dei responsabili delle singole strutture organizzative individuare le competenze lavorative di cui necessitano per il raggiungimento delle *performance* e più in generale degli obiettivi strategici, anche con riguardo al valore pubblico da creare, e analizzare quelle di cui dispone, al fine di richiedere per ciascun collaboratore una formazione mirata a ridurre/colmare eventuali *gap* di conoscenze o accrescere quelle già in essere, formazione che potrà essere anche oggetto di obiettivi personali e con logiche premianti e che deve essere verificata.

Da tempo l'Amministrazione Comunale di Bolzano per tramite dell'Ufficio Organizzazione e Formazione competente in materia per tutto l'ente e anche in ottemperanza all'art. 95 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, all'art. 76 del vigente T.U. degli accordi di comparto del 2.07.2015 ed all'art. 48 del vigente regolamento organico e di organizzazione relativi alla formazione ed aggiornamento del personale, si è dotata di un piano triennale della formazione ed aggiornamento del personale e dei criteri e modalità di partecipazione ai corsi vari, quest'ultimi in accordo con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 12, c. 1, lett. a) del vigente Testo Unico degli accordi di comparto del 02.07.2015 (vd. in allegato 3.3.2 A e 3.3.2 B).

Il piano di formazione comprende aree tematiche generali di interesse trasversale all'ente riguardanti conoscenze tecnico-amministrative e competenze personali (comunicazione, team-work, ecc.), nonché le tematiche specialistiche dei singoli settori e strutture organizzative ed è approvato con iter che prevede il coinvolgimento dei singoli responsabili di struttura.

Molto importante e impegnativa è anche tutta la formazione obbligatoria prevista nelle diverse materie:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al D.lgs. n. 81 del 09.04.2008 e ss.mm. e successivi accordi Stato-Regioni intervenuti nel 2012 e per ultima la L. 251 del 20.10.2021 che ha introdotto diverse modifiche al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, ridefinendo le modalità di nomina e gli obblighi in capo al preposto; le predette disposizioni normative hanno reso più gravosa l'attività di definizione, pianificazione ed organizzazione dei corsi;
- protezione e trattamento dei dati personali, che a seguito del Regolamento UE n. 2016/679 del 27.04.2016 applicabile dal 25 maggio 2018, delle modifiche apportate al Codice Privacy di cui al D.lgs. n. 196 del

30.06.2003 e ss.mm. e delle direttive del Gruppo di Lavoro Europeo – EDPB - ha comportato a tutti i livelli nuovi e complessi adempimenti di adeguamento alla nuova normativa, nonché procedure di verifica, rivisitazione dei procedimenti e delle modalità di tutela e trattamento dei dati personali, in una logica di continuo miglioramento del processo;

- prevenzione della corruzione e trasparenza disciplinate da: L. n. 190 del 06.11.2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. n. 33 del 14.03.2013), L.R. n. 10 del 29.10.2014 in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e Codice di comportamento del personale del Comune di Bolzano aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 728 del 30.12.2022 ;
- antiriciclaggio (articolo 10 del D.Lgs. 231/07 e ss.mm.ii.): misure organizzative relative alla procedure interne al fine di prevenire il riciclaggio; l'Unità di informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), con proprie comunicazione del 2021 e 2022, ha posto l'attenzione anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), fornendo delle indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio, in particolare nel comparto pubblico in ragione del ruolo di primo piano che questo ha nella fase di attuazione del PNRR;
- qualificazione ed aggiornamento (formazione continua) del Responsabile Unico di Progetto – RUP – nell’ambito delle procedure di acquisizione di beni, servizi e LL.PP. in Provincia Di Bolzano, come previsto dall’art. 6/bis della L.P. 7.12.2015 n. 16 e ss.mm. sugli appalti pubblici e successive deliberazioni della Giunta Provinciale integrative, di cui per ultima la deliberazione n. 198 del 29.03.2022, per garantire una sempre maggiore correttezza delle procedure in una materia, la cui applicazione è resa sempre più difficile dai continui recenti cambiamenti alle disposizioni normative, tra cui per ultimo il nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al d.lgs. 31.03.2023 n. 36, in vigore del 01.04.2023 ed efficace dal 1.07.2023;
- Codice dell’amministrazione digitale – CAD – di cui al d.lgs 7.03.2005, n. 82 e ss.mm, tra cui molto importanti le modifiche apportate nel 2020 dal c.d. “decreto semplificazione”, che comprende i vari concetti e definizioni dei diritti informatici e digitali, il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, la digitalizzazione della gestione documentale e dei processi, i diritti digitali dei cittadini, identità digitali, ecc.;
- professioni che operano all’interno dell’ente e soggette a crediti formativi obbligatori previsti dai rispettivi albi o ordini professionali (avvocati, farmacisti, segretari generali, coordinatori della sicurezza, ecc.),

Sono poi da considerare i corsi d’informatica per l’utilizzo di nuovi applicativi di settore, corsi in materie correlate alla sostenibilità nelle sue varie forme (ambientale, inclusione, ecc.), di accompagnamento e rendicontazione dei progetti nell’ambito del PNRR, nonché corsi sulle competenze personali , cd. soft skills, per supportare processi di crescita individuale e favorire il benessere organizzativo sia individuale, che a livello di team, oltre a migliorare la

comunicazione ed il rapporto con il cittadino, anche riferite alla parità di genere (49 partecipazioni nel 2023).

L'innalzamento dell'età media dei lavoratori, le politiche di parità di genere e di conciliazione lavoro e famiglia, il turn-over di personale con contestuale difficoltà di reperimento di nuove risorse umane, categorie di personale che a seguito della digitalizzazione hanno visto ridimensionare notevolmente la propria attività lavorativa, le diverse modalità di operare, sono tutti importanti fattori di cui si deve tenere conto anche nelle politiche formative e nella gestione dei corsi.

Pertanto se oramai nella maggiorparte dei casi, dal periodo pandemico in poi, è privilegiata quando possibile la formazione online sia sincrona che asincrona, che ha comportato anche una riduzione dei costi di trasferta, dall'altra per alcune tipologie di personale con mansioni ausiliarie (uscieri, custodi, inservienti, operai, ecc.) i corsi sono svolti quasi sempre ancora in presenza.

Particolare attenzione, proprio per quanto già illustrato, è dedicata ai nuovi assunti o personale trasferito, attraverso la definizione di un programma d'inserimento, che si prevede di arricchire di contenuti nell'anno 2024.

E' stata infatti acquistata nel 2023 una piattaforma informatica in cloud per creare e gestire in autonomia corsi di formazione online, sia in modalità asincrona, che sincrona, in modo tale da poter ampliare possibilmente già nell'arco di quest'anno l'offerta formativa ed individuare dei percorsi sempre più mirati alle diverse esigenze e categorie di personale.

Nel 2024 il Comune di Bolzano, in ottemperanza alla direttiva del Ministro Zangrillo del 23.03.2023, concluderà il progetto "Syllabus" sulle competenze digitali promosso dal Ministero, progetto che prevede la possibilità di far partecipare un numero elevato di dipendenti a dei percorsi sulle competenze digitali, strutturati su vari livelli. Si rileva che purtroppo i progetti ministeriali per loro natura, per le realtà altoatesine, presentano il limite dell'assenza del bilinguismo, riducendone di fatto l'applicabilità, ma rappresentando comunque delle iniziative molto interessanti da cui prendere spunto per offrire formazione analoga al personale di lingua tedesca. Il progetto *Syllabus* ha coinvolto finora ca. 250 collaboratori.

L'Ufficio Formazione ed Organizzazione del Comune di Bolzano gestisce la formazione con criteri e modalità che, assieme al piano di formazione, sono oggetto di accordo sindacale ed approvati assieme al piano medesimo, ispirati ai principi di uguaglianza, imparzialità, efficacia ed efficienza; destinatari delle iniziative di formazione sono tutti i dipendenti comunali, sia di ruolo che a tempo determinato, con orario a tempo pieno e tempo parziale, compresi anche collaboratori con forme alternative di lavoro, sulla base di specifiche previsioni normative, anche di carattere provinciale. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in orario di effettivo servizio a tutti gli effetti. I corsi sono effettuati di norma durante l'orario ordinario di lavoro e se si svolgono fuori dalla sede di servizio al personale spettano le spese di trasferta, ove ne sussistano i presupposti.

La partecipazione a corsi di lunga durata (superiori alle 40 ore) e le richieste d'iscrizione a corsi di specializzazione o master di primo o secondo livello, anche per il costo di solito relativamente alto, sono valutate anche dal Direttore Generale, e, in base all'utilità del titolo da conseguire rispetto al ruolo svolto,

possono essere autorizzati anche solo in parte, sia rispetto alla spesa complessiva, che alle ore da riconoscere come effettivo servizio.

Nella maggiorparte dei corsi è prevista nei giorni successivi la somministrazione in modalità online di un questionario di gradimento in forma anonima. Il risultato rilevato consente di valutare l'impatto del corso, l'utilità del medesimo, la professionalità del relatore, gli aspetti organizzativi del corso, nonché suggerimenti dei partecipanti, molto utili talvolta per comprendere difficoltà lavorative o forme di disagio non sempre palesate, che possono attenerne anche al piano organizzativo e possono suggerire diverse ed ulteriori modalità d'intervento, rispetto a quelle formative.

La formazione è svolta prevalentemente da docenti esterni, ma in parte anche da soggetti interni, che per la loro professionalità sono deputati idonei a formare colleghi dell'amministrazione, come avviene ad esempio nei corsi base in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in ambito privacy, per i neo-assunti con l'iniziativa Comune InForma e nel settore della Polizia Municipale su alcune materie.

La scelta dei docenti esterni, nel rispetto delle disposizioni in materia di affidamenti di servizi o d'incarichi a terzi con particolare riguardo al criterio della rotazione, è effettuata sulla base del curriculum dei relatori, dei settori di operatività dell'ente o società di formazione, di eventuali requisiti professionali richiesti, di pregresse esperienze formative giudicate proficue, di referenze e sempre valutando anche la parte economica.

Il formatore principale referente è il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, che, nell'ambito della propria Scuola Amministrativa organizza, anche su nostra richiesta, corsi per dipendenti comunali in entrambe le lingue sulle diverse materie di possibile interesse. Sono poi privilegiati rapporti con altri enti pubblici, per collaborazioni e scambi anche di tipo formativo, quali ad es. l'Università di Bolzano, la Provincia Autonoma di Bolzano con le relative scuole professionali e Associazioni di categoria.

Anche nei corsi è infatti importante garantire per quanto possibile il bilinguismo, fattore che chiaramente rappresenta una difficoltà aggiuntiva laddove la normativa nazionale non è stata tradotta ed a livello locale non sono organizzati corsi ritenuti di qualità soddisfacente. La piattaforma e-learning potrà contribuire in tal senso a creare dei percorsi con materiale tradotto, per favorire un migliore bilinguismo nella formazione.

La gestione dei corsi di formazione e delle partecipazioni avviene mediante apposito applicativo, progettato e realizzato internamente assieme all'Ufficio Informatica, implementato dal 2013. Il programma permette anche di effettuare statistiche con diversi parametri, estrazione di report, contiene uno scadenziario usato soprattutto per la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e prevede un iter che consente di predisporre in automatico gli attestati di partecipazione ai corsi, di firmarli digitalmente e di inviarli sia al partecipante che di inserirli in automatico nel sistema di gestione documentale per la fascicolazione. Da qualche anno è stato creato un iter pure per le richieste di corsi e per la consegna degli attestati, che al termine fanno confluire il documento sempre nel gestore documentale. Inoltre, mediante un'interfaccia sul programma della formazione, ciascun dipendente può vedere in tempo reale tutti i corsi frequentati negli anni, titolo e relative ore di frequenza, nonché gli eventuali crediti formativi maturati.

Il diretto superiore oltre ai propri corsi, può visionare anche quelli dei propri collaboratori, per poter così richiedere e/o autorizzare i corsi con maggiore consapevolezza. Sempre dall'interfaccia del programma della formazione è possibile visionare il calendario dei corsi organizzati.

Il trend della formazione è in aumento come comprovato anche dalle richieste di corsi che nel 2023 sono state complessivamente n. 1145 contro un totale nell'anno 2022 di 667 richieste, con un aumento dunque del 60% ed una media di circa oltre 5 richieste a giornata lavorativa, molte delle quali relative anche a più persone.

L'Ufficio Organizzazione e Formazione del Comune di Bolzano è dunque orientato a:

- supportare nel modo più efficiente ed efficace gli obiettivi delle strutture organizzative e quelli più generali dell'ente, quali espressi anche nel Documento Unico di Programmazione;
- valorizzare il patrimonio professionale presente, favorendo la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle proprie potenzialità anche in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- assicurare le necessarie conoscenze tecnico e professionali per assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo, favorendo la semplificazione dei processi ed i rapporti con i cittadini.

A tal fine è fondamentale passare ad una logica di analisi e programmazione del fabbisogno formativo a carattere almeno annuale ed iniziare a pensare a dei metodi strutturati, di supporto ai responsabili, per valutare in modo oggettivo le conoscenze dei collaboratori all'assunzione, prima e dopo la partecipazione ai vari corsi.

Importanti ai fini dell'individuazione e definizione delle azioni formative da svolgere è anche il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia- per le pari opportunità, per la valorizzazione delle differenze di genere e del benessere dei lavoratori contro le discriminazioni o possibili azioni di mobbing sul luogo di lavoro, nonché il gruppo dei *tutor* , un gruppo di 6 dipendenti che, su base volontaria, ha il compito di favorire ed accompagnare l'inserimento dei nuovi dipendenti e di quelli trasferiti, soprattutto con riguardo agli aspetti pratici (buono mensa, orario di lavoro, disposizioni sul servizio, rapporti con il diretto superiore, ecc.); entrambi possono avanzare proposte operative e sono attori da coinvolgere nell'analisi e nella definizione della formazione.

4. Sezione – Monitoraggio

Monitoraggio sottosezione 2.1 Valore pubblico

La fase di monitoraggio degli obiettivi, nei termini di risultati conseguiti, costituisce un importante momento di valutazione dell'impatto prodotto e risulta fondamentale per avviare i processi di miglioramento.

Entro il mese di settembre viene avviato il monitoraggio infrannuale con cui si rileva lo stato di attuazione degli obiettivi e si offre la possibilità di un'eventuale revisione e aggiornamento dei singoli obiettivi sulla base di meccanismi di *feedback* e *feedforward*.

Segue quindi con riferimento temporale al 31.12 di ogni anno la rendicontazione finale.

Monitoraggio sottosezione 2.2 Anticorruzione e trasparenza

Per quanto riguarda la sottosezione anticorruzione si procede al monitoraggio secondo le modalità definite annualmente dall'ANAC. Nello specifico vengono redatti la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'attestazione del Nucleo di valutazione (cfr. art. 129 della L.R. del 3 maggio 2018 n. 2 "Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige", risp. artt. 38 e segg del Regolamento organico e di organizzazione del Comune di Bolzano – NUV con funzioni di Organismo interno di valutazione - OIV) che contiene le risultanze circa la verifica relativa alla pubblicazione, completezza e all'aggiornamento delle informazioni rese disponibili nella sezione amministrazione trasparente del sito *web* dell'Amministrazione.

Inoltre nel corso dell'anno il RPCT effettua il monitoraggio anticorruzione che prende in esame talune misure indicate nel registro dei rischi e che a rotazione pluriennale coinvolge tutte le strutture dirigenziali di ogni Ripartizione.

Monitoraggio sottosezione 3. Organizzazione capitale umano

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà attuato, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", su base annuale dal Nucleo di valutazione con riferimento al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti.

Il monitoraggio è essenziale per innescare i meccanismi di riscontro e avanzamento che sono alla base, rispettivamente, dei processi di miglioramento e di un'eventuale revisione e aggiornamento degli obiettivi.