

# **PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**

## INDICE

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

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

### PREMESSA

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

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

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

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

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

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

---

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

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

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

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### SEZIONE 1.1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

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

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Atti generali/programmazione strategico-gestionale/Programmazione strategica DUP/dup 2024 2026](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Atti_generali/programmazione_strategico-gestionale/Programmazione_strategica_DUP/dup_2024_2026)

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

### IL CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE DEL VALORE PUBBLICO



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

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

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

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

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



### OBIETTIVI DI IMPATTO

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

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

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

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

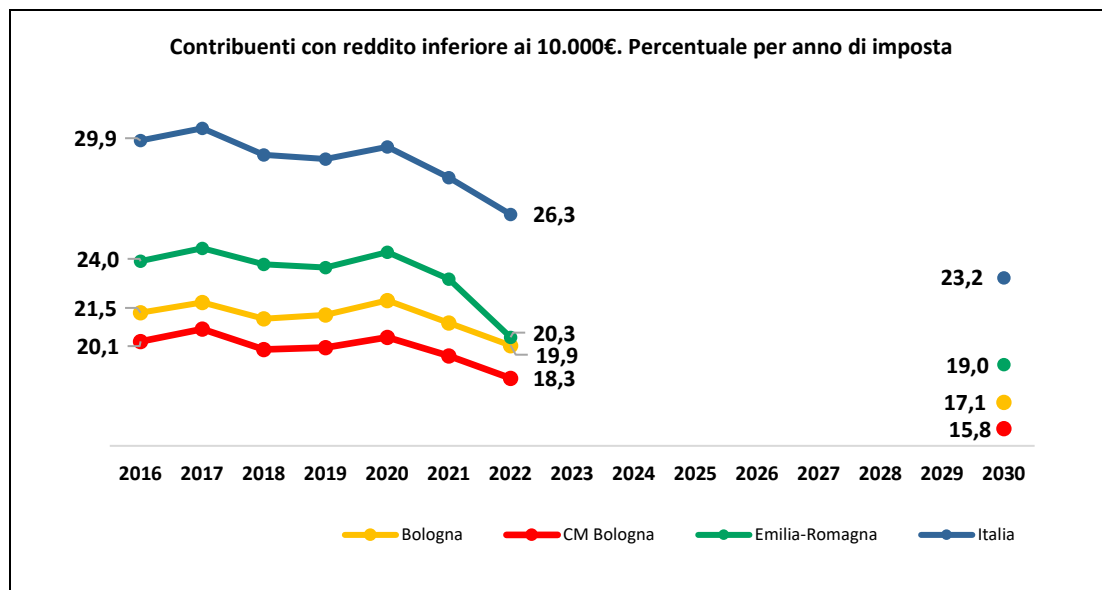
Goal: 9.5 - Entro il 2030 raggiungere quota 3% di incidenza della spesa totale per Ricerca e Sviluppo sul PIL

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



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

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



**Valutazione obiettivo per territorio**

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	:
<b>CM Bologna</b>	↑	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↑	:

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	:
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↑	:

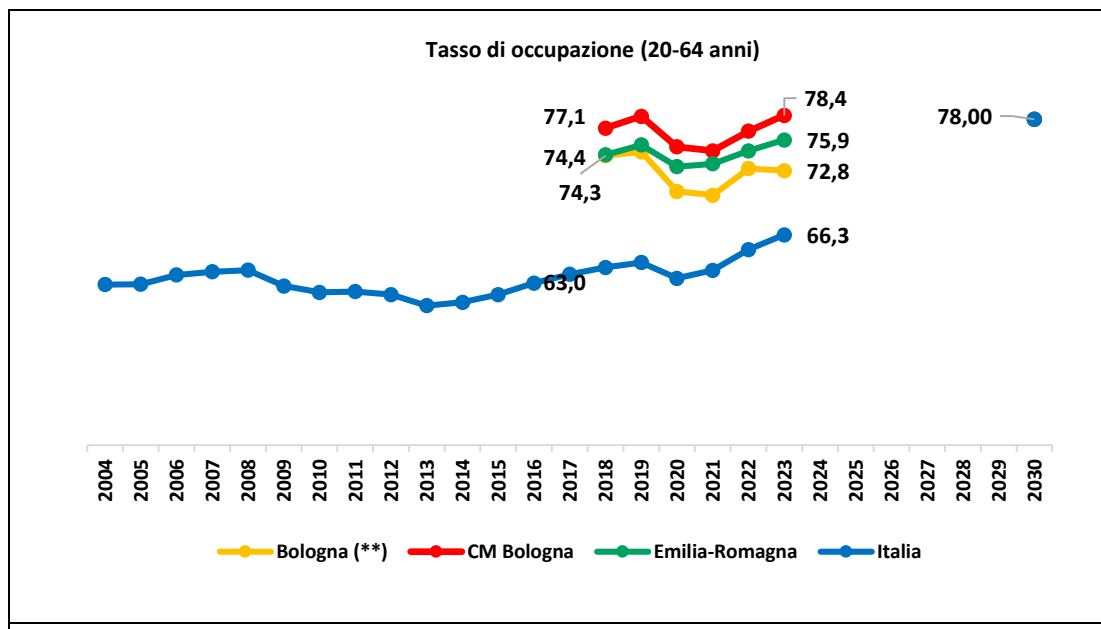
Fonte: MEF

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

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

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

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



Fonte: Istat, Forze lavoro

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

### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>		-
<b>CM Bologna</b>	✓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↓	↓

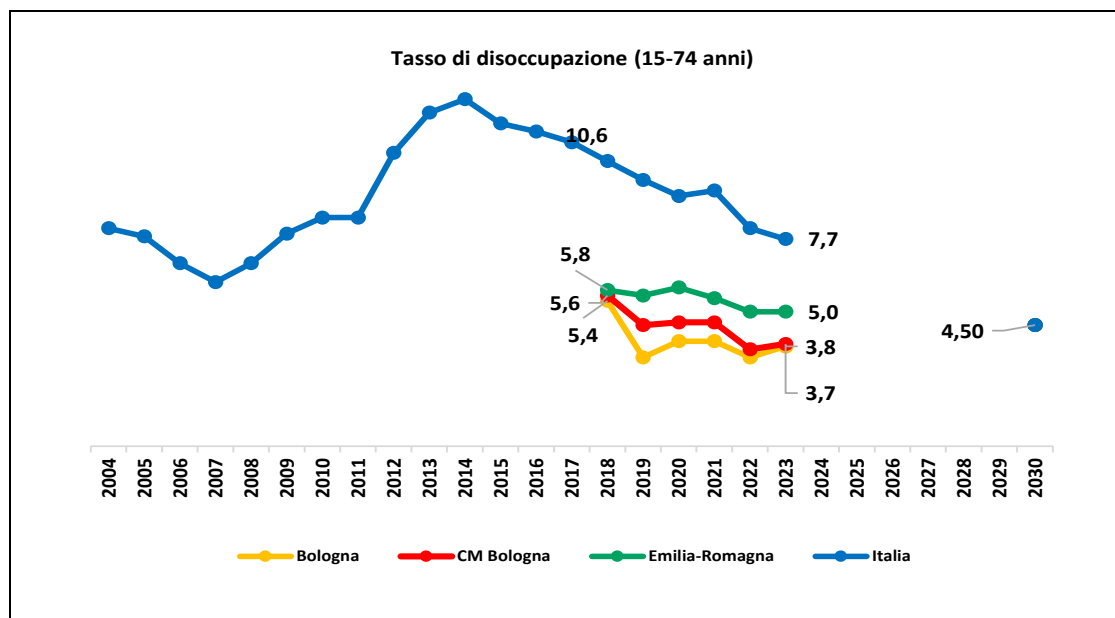
Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

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

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

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



Fonte: Istat, Forze lavoro

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

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

**Valutazione obiettivo per territorio**

Andamento al 2023

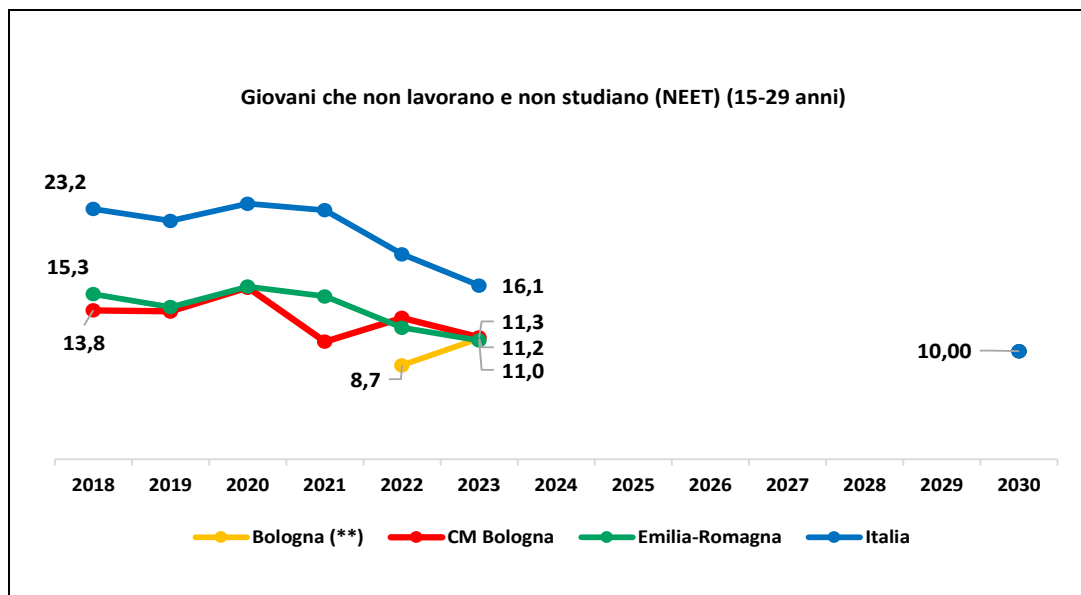
	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	✓	-
<b>CM Bologna</b>	✓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↗	↓

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	✓	-
<b>CM Bologna</b>	✓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↗	:

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

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



**Valutazione obiettivo per territorio**

Andamento al 2023

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↑	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↑	:

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↗	:

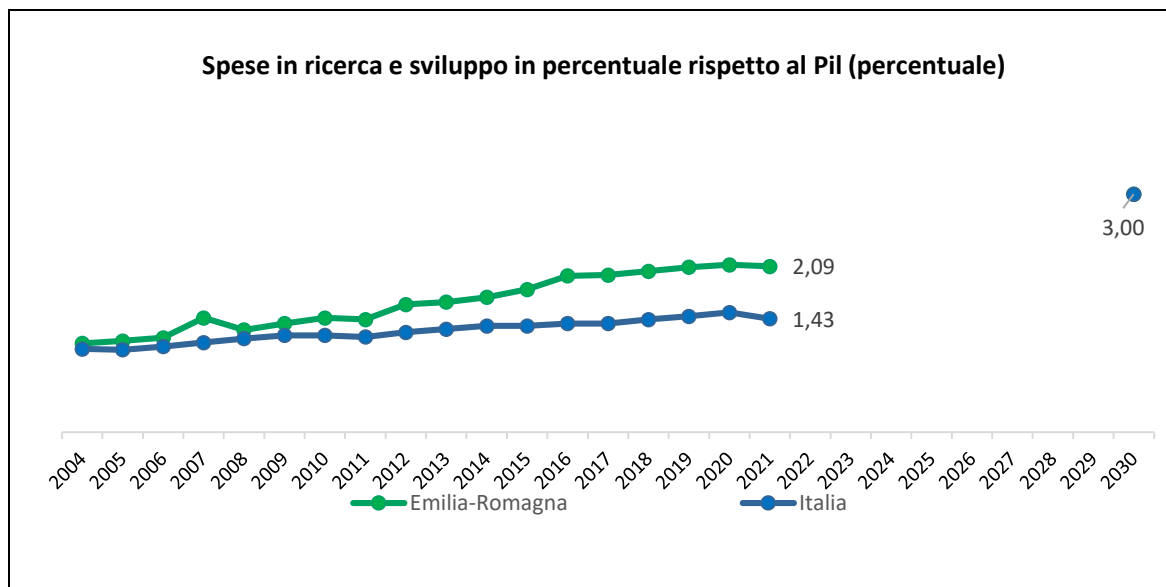
Fonte: Istat, Forze lavoro

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

Per omogeneità dei dati rilevati, possiamo confrontare solo i valori a partire dal 2018, quindi una serie breve che, a causa del periodo pandemico, evidenzia valori altalenanti soprattutto nel nostro territorio. Nel 2023 l'indicatore è migliorato per tutti i territori che si prestano a raggiungere l'obiettivo nel breve periodo. Per il comune di Bologna il tasso inserito nel grafico ha come fonte un'elaborazione dell'Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Istat pertanto si considera una proxy, riportata nel grafico per evidenziarne l'andamento.

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

Obiettivo contenuto nel Piano Nazionale Riforme – *Metodologia A*



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	:	:
<b>CM Bologna</b>	:	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↑
<b>Italia</b>	↓	↓

Andamento al 2020

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	:	:
<b>CM Bologna</b>	:	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	↑
<b>Italia</b>	↓	↓

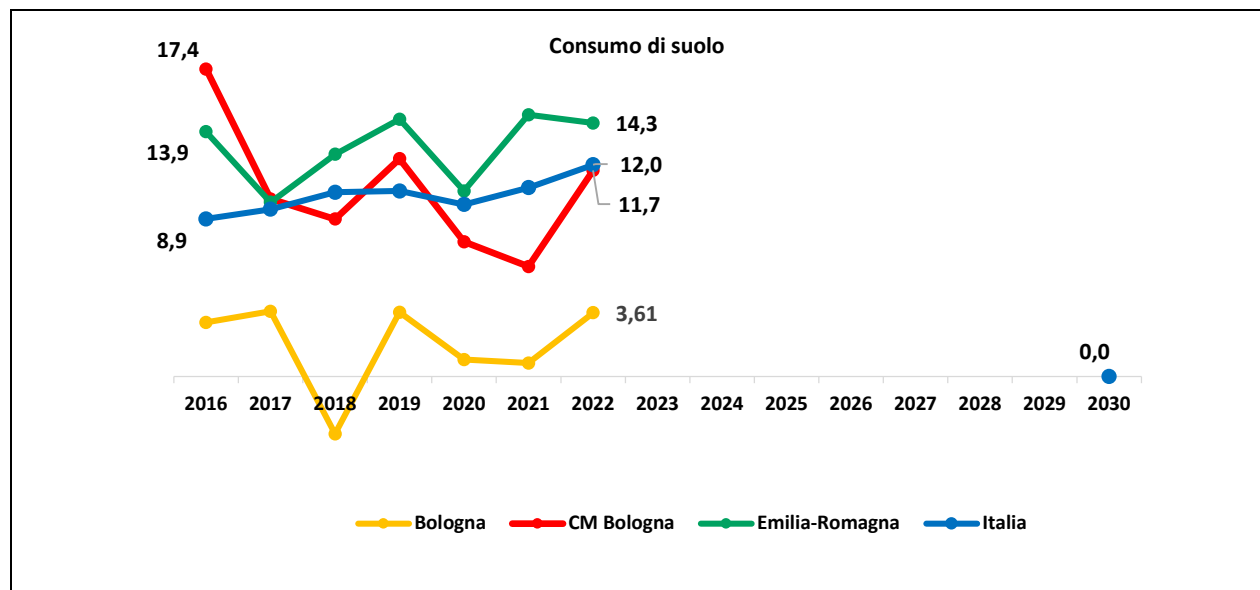
Fonte: Istat

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

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	:
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	:
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

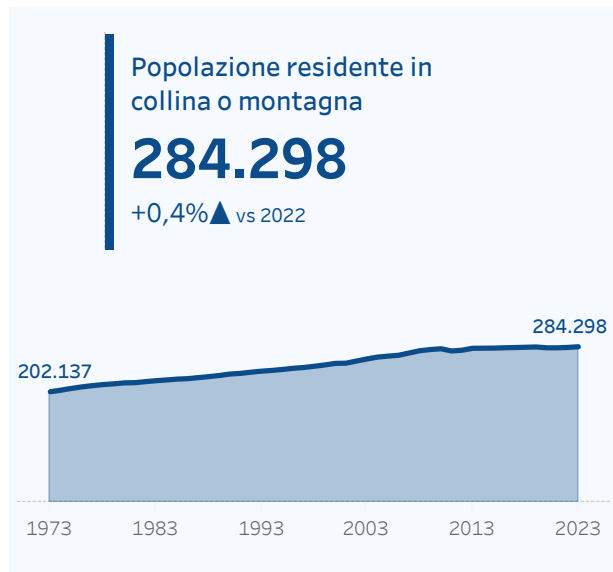
Fonte: ISPRA

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

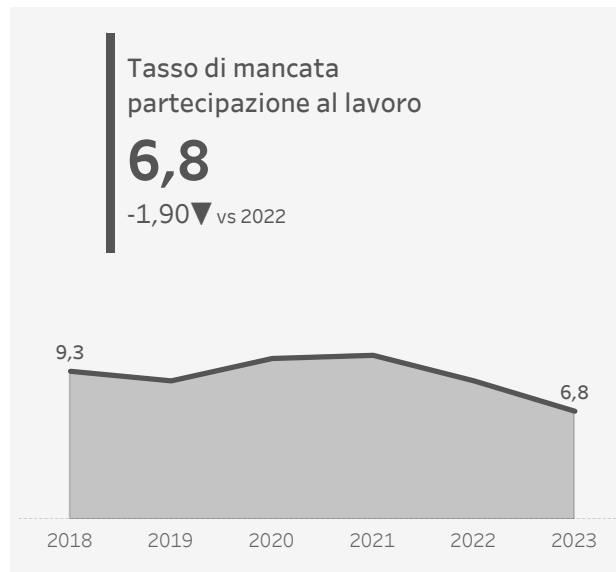
Città metropolitana, Comune capoluogo e Regione presentano un andamento in serie storica altalenante e l'area metropolitana ed il suo capoluogo crescono nell'ultimo anno di disponibilità del dato. L'obiettivo al 2030, nel breve periodo, non è raggiungibile, a parte per il capoluogo, dove appare raggiungibile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

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

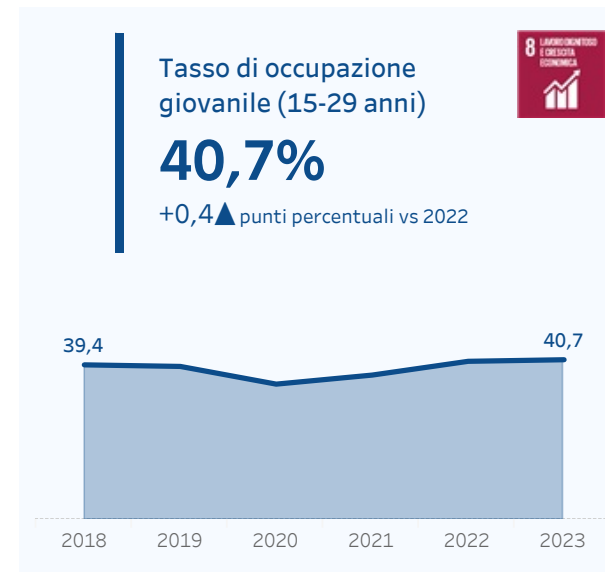
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



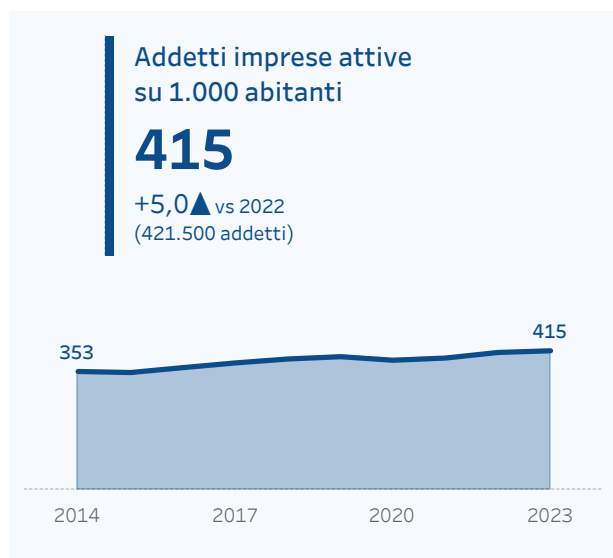
Fonte: Istat



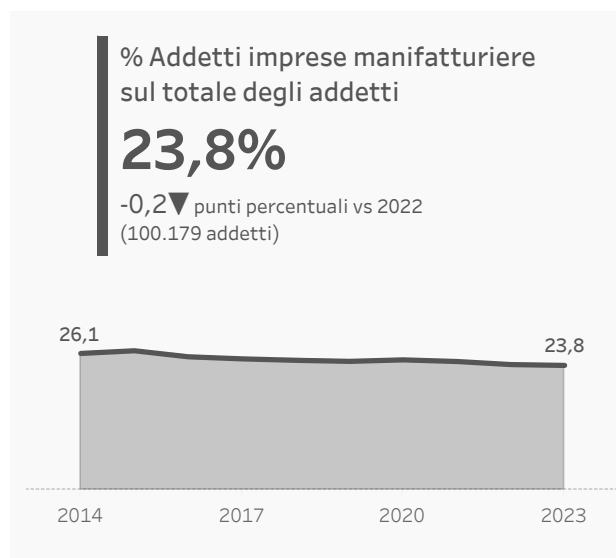
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Infocamere



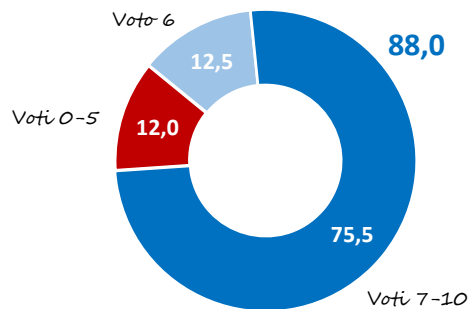
Fonte: Infocamere



Fonte: Istat

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

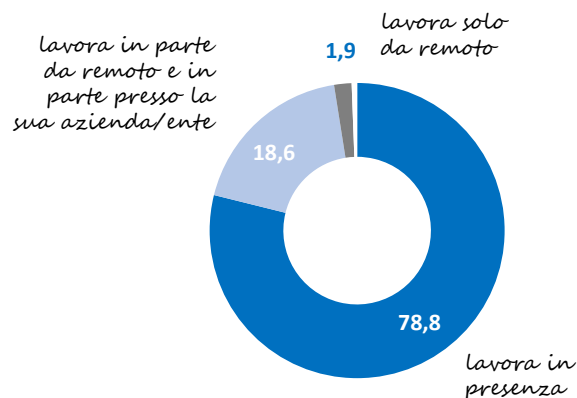
Dia un voto da 0 a 10 alla qualità della vita nel Suo Comune



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

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

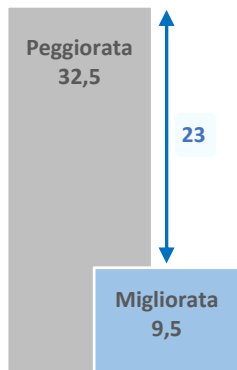
Attualmente lei lavora:



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

### Tendenza della qualità della vita nel proprio Comune

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

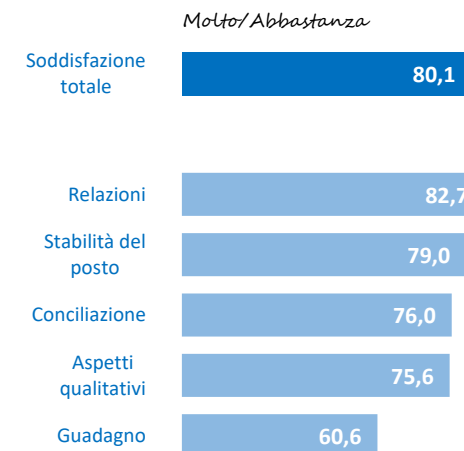


I cittadini che rilevano un miglioramento nella qualità della vita nel proprio comune sono meno di 1/3 rispetto a quelli che ne denunciano il peggioramento (con uno scarto di 23 punti %). I restanti non evidenziano cambiamenti sostanziali.

### Soddisfazione per il proprio lavoro e alcuni aspetti

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

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



Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)



## 1 BOLOGNA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI.

### 1.1 PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

#### 99 PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1682 ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

MONTALTO VALERIO

### 1.2 LA GOVERNANCE TERRITORIALE

#### 141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1658 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

MONARI FRANCESCA

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

TROMBETTI GIOVANNA

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

MONTALTO VALERIO

#### 245 ALLEANZE TRA CITTA'

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1744 ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI DI COLLABORAZIONE CON LE CITTÀ.

TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 1.3 GOVERNO DEL TERRITORIO

<b>157</b>	<b>ATTUARE GLI ACCORDI TERRITORIALI PER L'ATTUAZIONE DEI GRANDI POLI FUNZIONALI E GLI AMBITI PRODUTTIVI SOVRACOMUNALI</b>	<b>Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO</b>
------------	---	---

1621	ACCORDI TERRITORIALI E ATTI DI INTESA PER OPERE E PROGETTI DI INTERESSE SOVRACOMUNALE	DELPIANO ALESSANDRO
------	---	---------------------

<b>158</b>	<b>SUPPORTARE E COORDINARE I COMUNI PER L'ELABORAZIONE E APPLICAZIONE DEI NUOVI STRUMENTI URBANISTICI COMUNALI</b>	<b>Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO</b>
------------	--	---

1622	PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE	DELPIANO ALESSANDRO
------	-------------------------------------	---------------------

<b>233</b>	<b>LA GESTIONE DEL FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E LA GESTIONE DEI PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
------------	---	--

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

## 1.4 RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

<b>159</b>	<b>RIQUALIFICARE E RIGENERARE IL TERRITORIO METROPOLITANO</b>	<b>Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO</b>
------------	---	---

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

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

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

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

## 248 ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Consigliere delegato CRESCIMBENI PAOLO

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

1755 COORDINAMENTO METROPOLITANO DEI SUAP PER LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA A BENEFICIO DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA. TROMBETTI GIOVANNA

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1756 ATTRAZIONE E RETENTION DEI TALENTI A ELEVATA SPECIALIZZAZIONE DI CONOSCENZE E COMPETENZE TROMBETTI GIOVANNA

## 250 PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

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

## 251 RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1759 BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS

TROMBETTI GIOVANNA

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

TROMBETTI GIOVANNA

1761 CONSOLIDAMENTO DEL FORUM METROPOLITANO DEGLI SPAZI PER L'INNOVAZIONE

TROMBETTI GIOVANNA

**252**

**LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO**

**Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO**

1762 SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLO SOVRAINDEBITAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1763 MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

TROMBETTI GIOVANNA

1764 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

TROMBETTI GIOVANNA

1765 MONITORAGGIO E IMPLEMENTAZIONE DELLA CARTA METROPOLITANA DELLA LOGISTICA ETICA

TROMBETTI GIOVANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 1.6 TURISMO METROPOLITANO

**151** **TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA** Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

**201** **TURISMO PER LO SVILUPPO EQUILIBRATO DEL TERRITORIO** Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1767 CLUST-ER TURISMO TROMBETTI GIOVANNA

1769 BOLOGNA ESTATE TROMBETTI GIOVANNA

1770 PUNTO INFORMATIVO EXTRABO TROMBETTI GIOVANNA

1771 UFFICIO COMUNE TURISMO TROMBETTI GIOVANNA

**253** **QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE** Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1772 PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO TROMBETTI GIOVANNA

1773 TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO TROMBETTI GIOVANNA

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

**152** **FOCUS APPENNINO METROPOLITANO** Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1774 SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE TROMBETTI GIOVANNA

1775 SISTEMA APPENNINO: PROGRAMMA DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER LA MONTAGNA METROPOLITANA TROMBETTI GIOVANNA

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



### OBIETTIVI DI IMPATTO

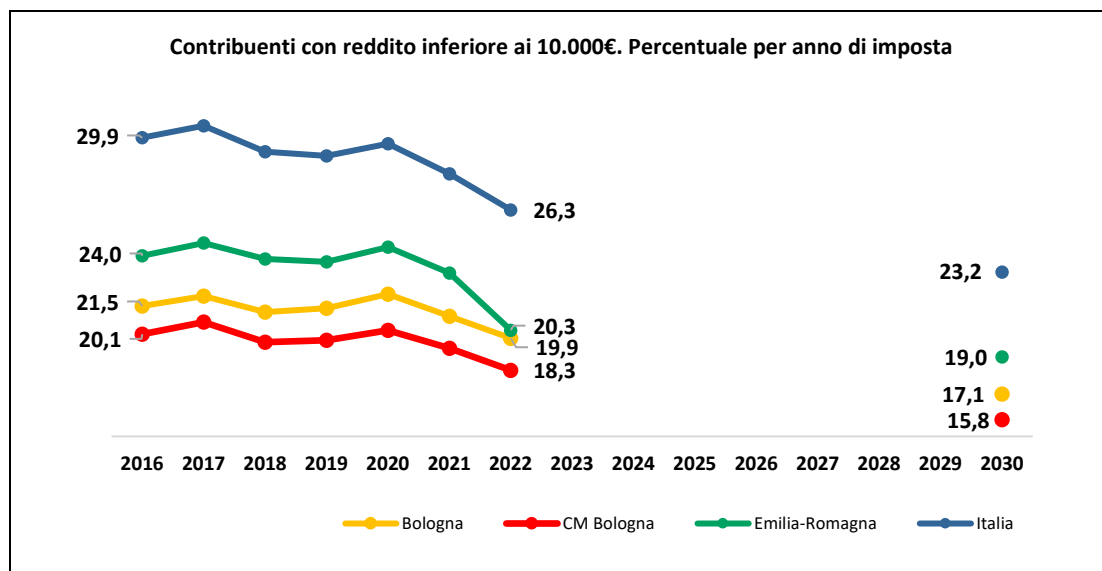
Goal: 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019

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

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

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

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



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	:
<b>CM Bologna</b>	↑	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	:
<b>Italia</b>	↑	:

Andamento al 2021

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

Fonte: MEF

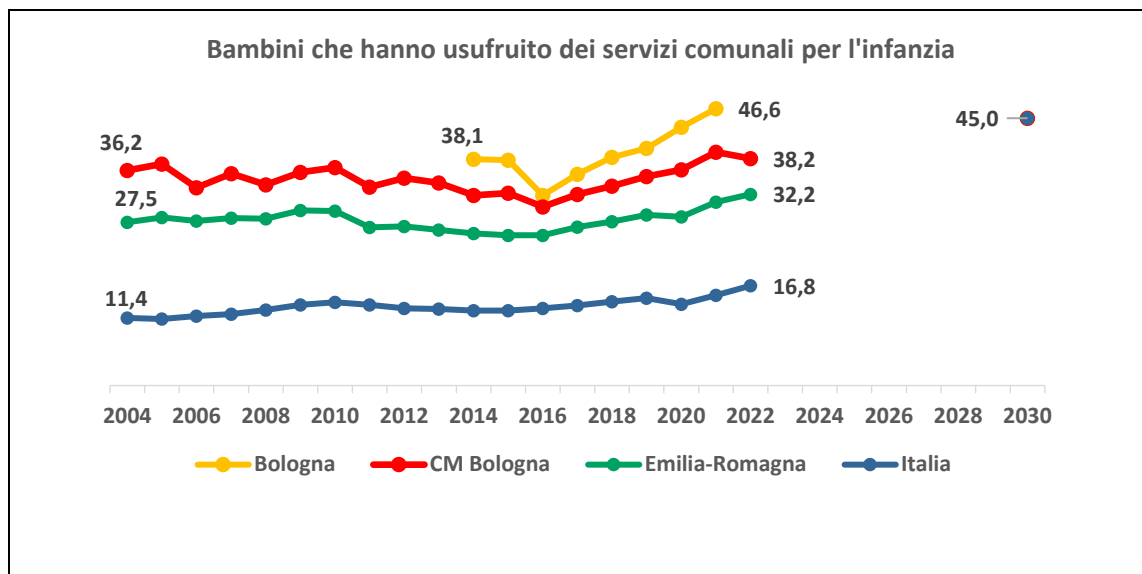
Unità di misura: percentuale contribuenti IRPEF con un reddito complessivo pari o inferiore a 10.000 euro rispetto al totale dei contribuenti.

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



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

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



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

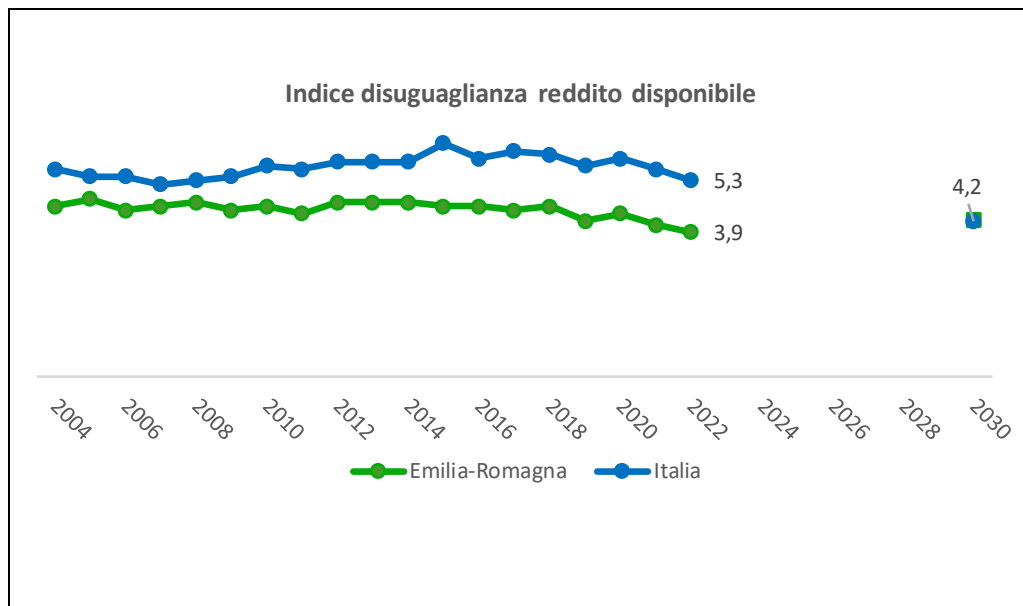
Fonte: Istat

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

La percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia evidenzia come nel nostro territorio, ed in subordine in quello regionale, ci sia un elevato utilizzo di tali servizi. Nel breve periodo (5 anni) il nostro territorio decisamente può raggiungere l'obiettivo. Il comune capoluogo non dispone dell'anno 2022, ma l'andamento evidenzia il raggiungimento dell'obiettivo.

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

Obiettivo: Best performer europeo – *Metodologia B*



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	-	-
<b>Emilia-Romagna</b>	✓	✓
<b>Italia</b>	↗	↘

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	-	-
<b>Emilia-Romagna</b>	✓	✓
<b>Italia</b>	↘	↘

Fonte: Istat

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

Dato disponibile solo a livello regionale e nazionale. L'Emilia-Romagna ha raggiunto l'obiettivo nel breve e nel lungo periodo e l'Italia ha una discreta valutazione nel breve periodo, mentre nel lungo periodo sembra peggiorare. L'andamento dell'indicatore in serie storica sembra incoraggiante anche per la nazione.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

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



Fonte: Istat



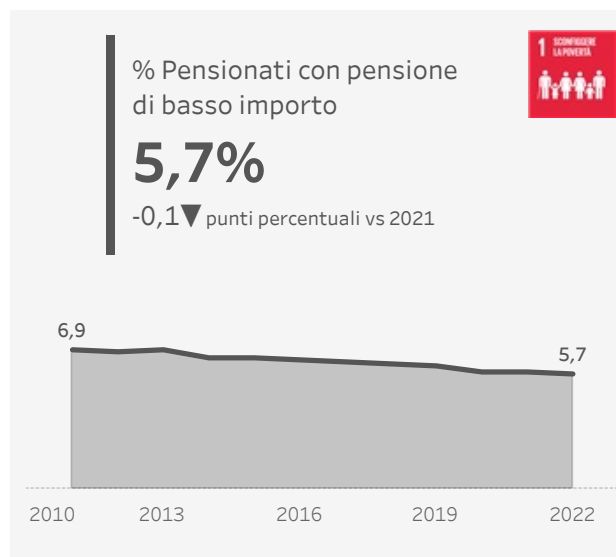
Fonte: Istat



Fonte: Istat - Censimento permanente



Fonte: MEF



Fonte: Istat  
Pagina 27 di 350

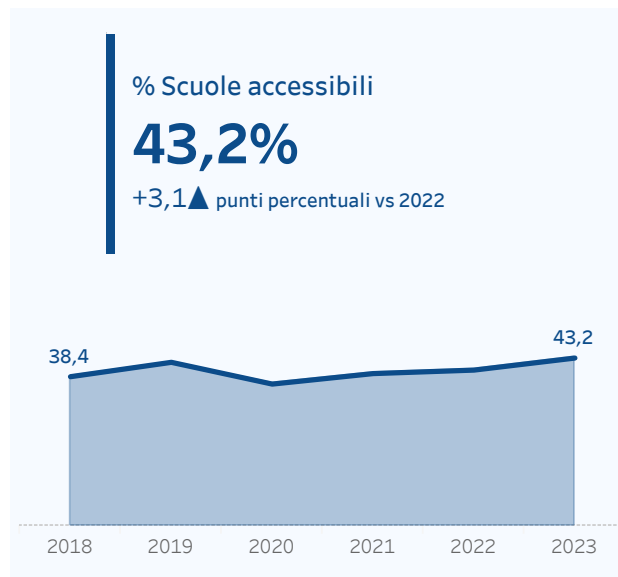


Fonte: INPS

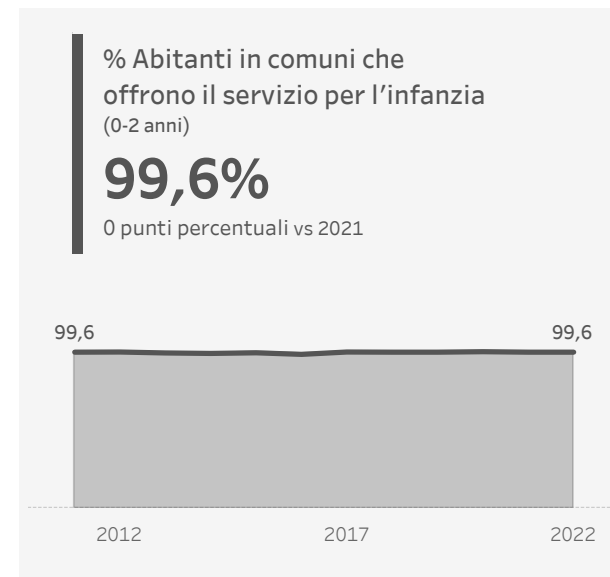
Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)



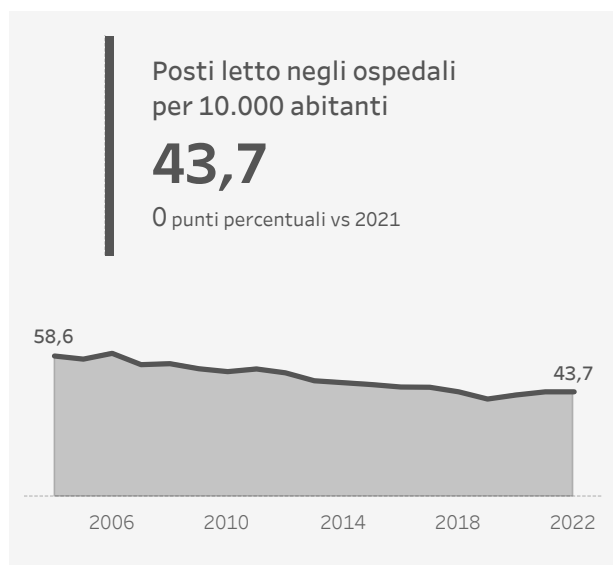
Fonte: INPS



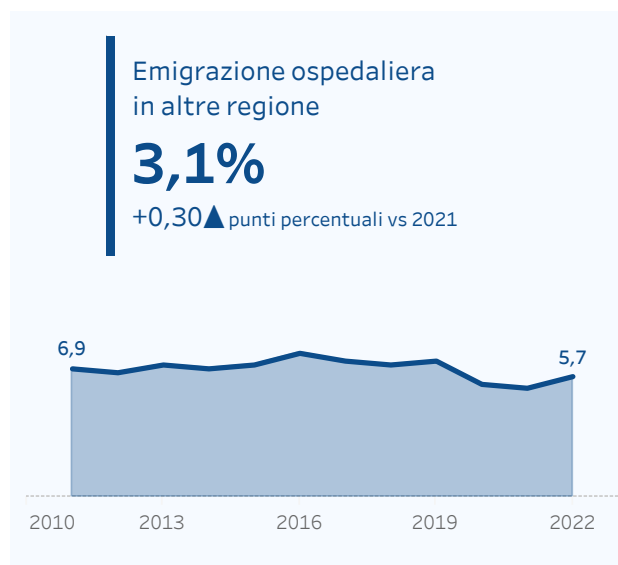
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat  
Pagina 28 di 350



Fonte: Istat

### Autovalutazione economica

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

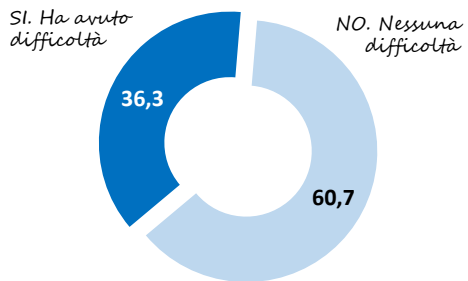


Oltre 3 cittadini metropolitani su 10 denunciano, per sé o per la propria famiglia, la difficoltà ad arrivare alla fine del mese

Con grande o qualche difficoltà

### Sostenibilità delle spese

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



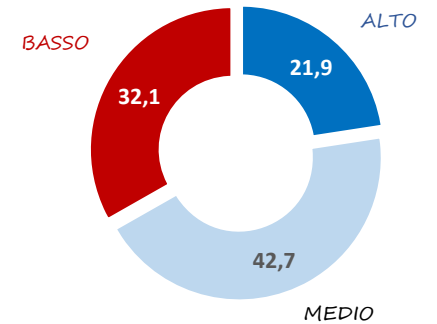
Bollette	20,7
Spese sanitarie	11,1
Acquisti alimentari	10,4
Affitto o mutuo per l'alloggio	6,8
Rate o pagamenti dilazionati	5,9
Cultura, tempo libero, formazione	6,3

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

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)

### Tenore di vita

La percezione del proprio tenore di vita (indicatore composito di cinque variabili economiche) definito su tre livelli (basso, medio, alto) permette di individuare un'area di vulnerabilità economica (basso tenore di vita) che a livello metropolitano coinvolge il 32,1% degli individui.

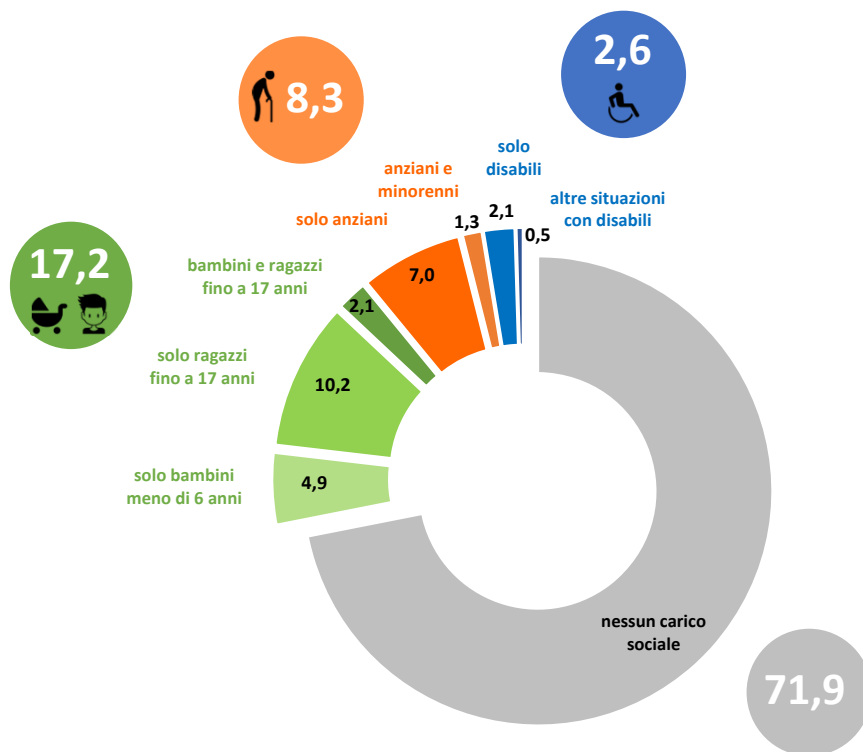


Distribuzione del profilo BASSO per Unione comunale

Circondario Imolese	37,5
Reno Galliera	34,4
Reno, Lavino e Samoggia	32,5
Appennino Bolognese	32,1
Terre di Pianura	31,2
Savona-Idice	30,3
Terre d'Acqua	30,1
Bologna	30,9
Non associati	36,3
Città metropolitana	32,1

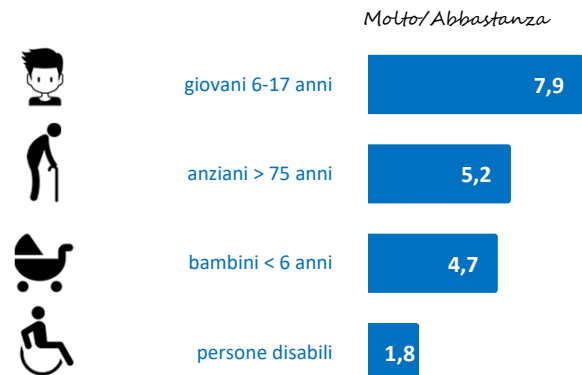
## Carico sociale

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



## Gravosità dell'impegno di cura

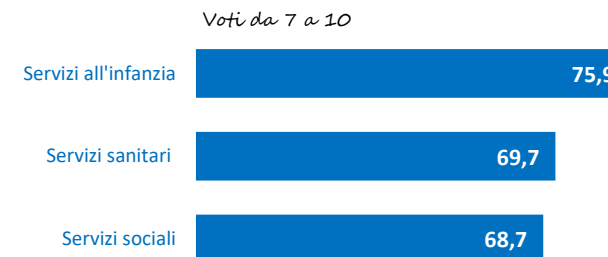
Quanto è pesante per lei l'impegno di cura?



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

## Gradimento dei servizi

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



Il **grado di soddisfazione** per i servizi resi nei comuni inerenti all'area del sociale, valutati su una scala di voti da 0 a 10, è pienamente positivo (voto da 7 a 10) per tre individui su quattro (76%) rispetto ai servizi all'infanzia; la piena promozione sfiora il 70% di consensi per quelli sanitari e il 69% per i sociali.

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

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

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

## Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

<b>260</b>	<b>SOSTEGNO DEI CAREGIVER</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1695	AZIONI INNOVATIVE PER L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE A FAVORE DEI CAREGIVER	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>261</b>	<b>AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE SOCIALE, ACCOGLIENZA DEI RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE</b>	<b>Consigliere delegato ACCORSI SARA</b>
1696	SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE SOCIALE DEI CITTADINI STRANIERI E ALLA COESIONE SOCIALE DELLA COMUNITÀ LOCALE	PALTRINIERI FABRIZIA
<b>262</b>	<b>INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1697	INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE PER GLI ADULTI FRAGILI	PALTRINIERI FABRIZIA



## LINEA DI MANDATO 3: BOLOGNA VERDE E SOSTENIBILE



### OBIETTIVI DI IMPATTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

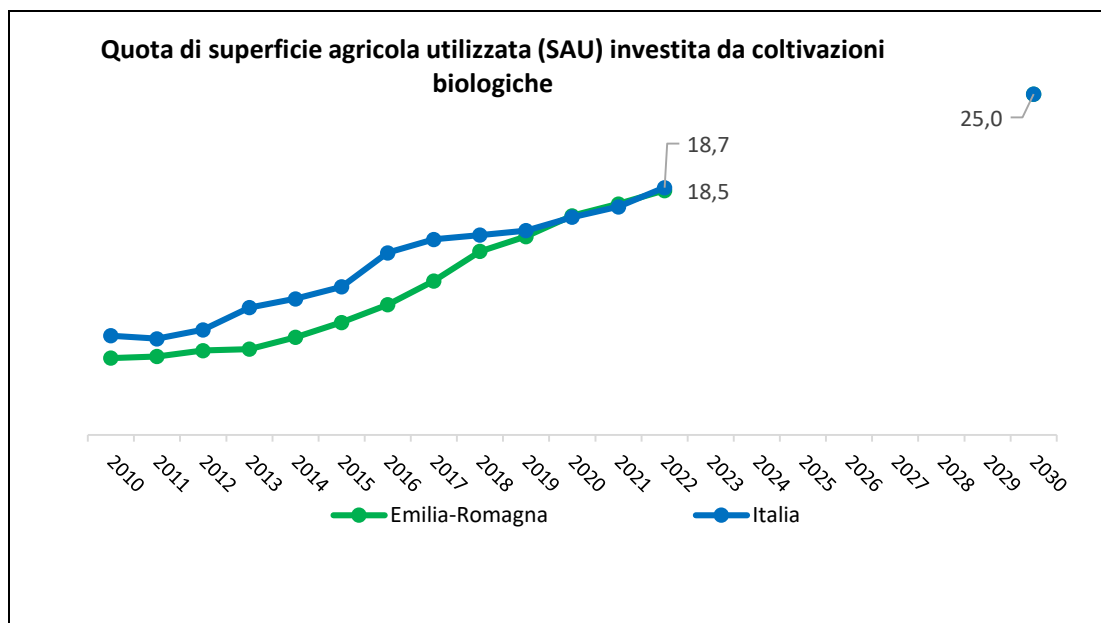
Goal: 12.5 - Entro il 2025 raggiungere quota 80% di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

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

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

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

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



**Valutazione obiettivo per territorio**

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	-	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	↑
<b>Italia</b>	↑	↑

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	-	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	↑
<b>Italia</b>	↑	↑

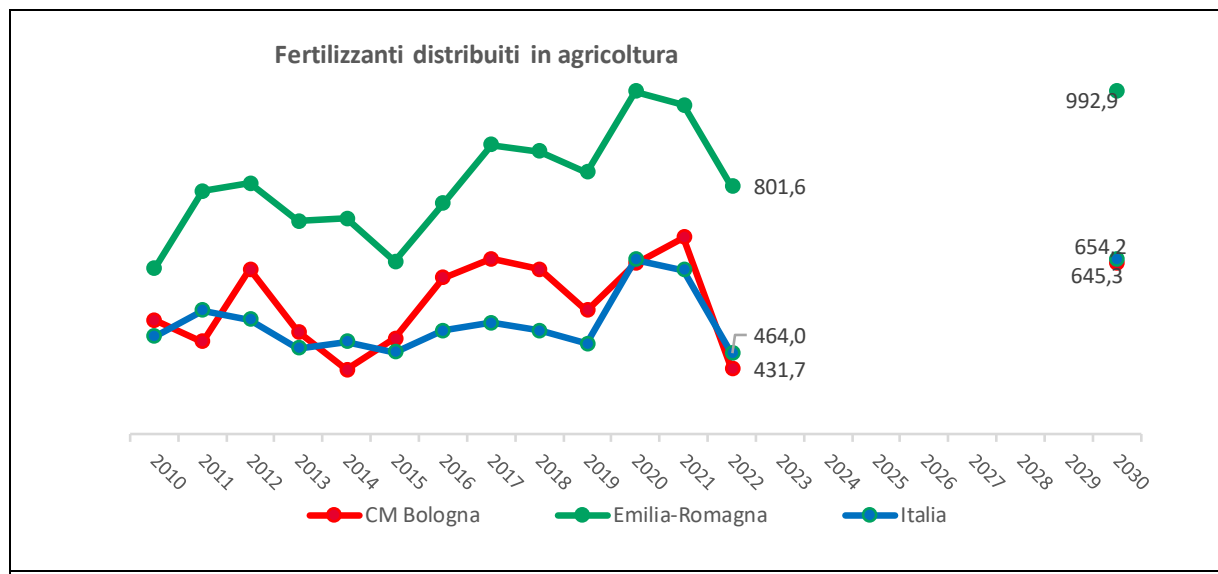
Fonte: Istat

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

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↑	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

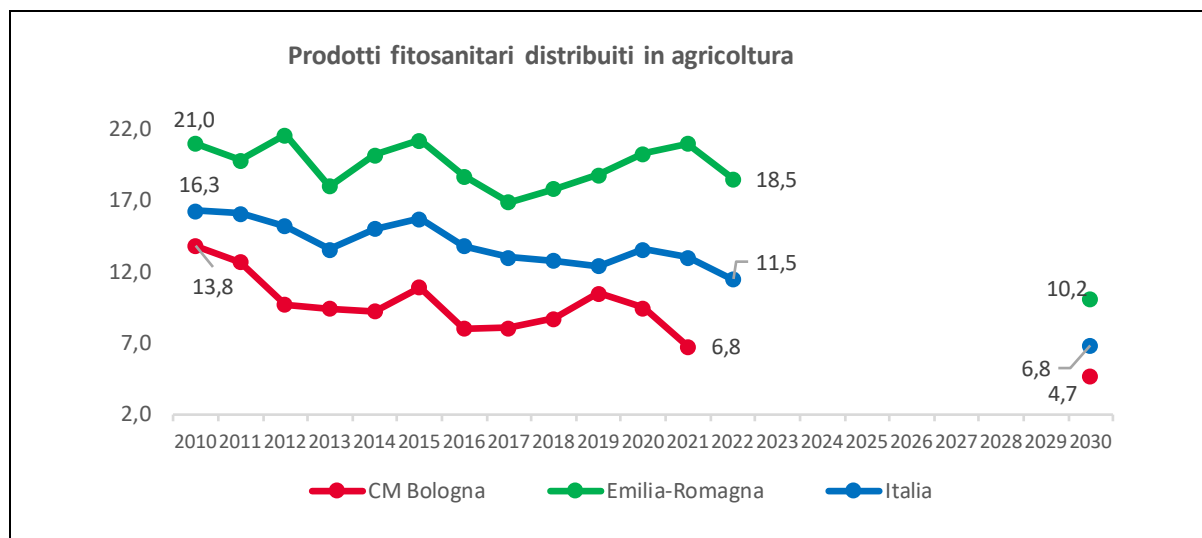
Fonte: Istat e SDGs 2024 (dati rettificati da Istat rispetto a precedenti edizioni)

Unità di misura: Quantità di fertilizzanti (concimi, ammendanti e correttivi) distribuiti per uso agricolo, in kg per ettaro di superficie concimabile (seminativi al netto dei terreni a riposo e coltivazioni legnose agrarie); per la CM, l'indicatore ha al denominatore ettari di SAU, Superficie agricola utilizzata .

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

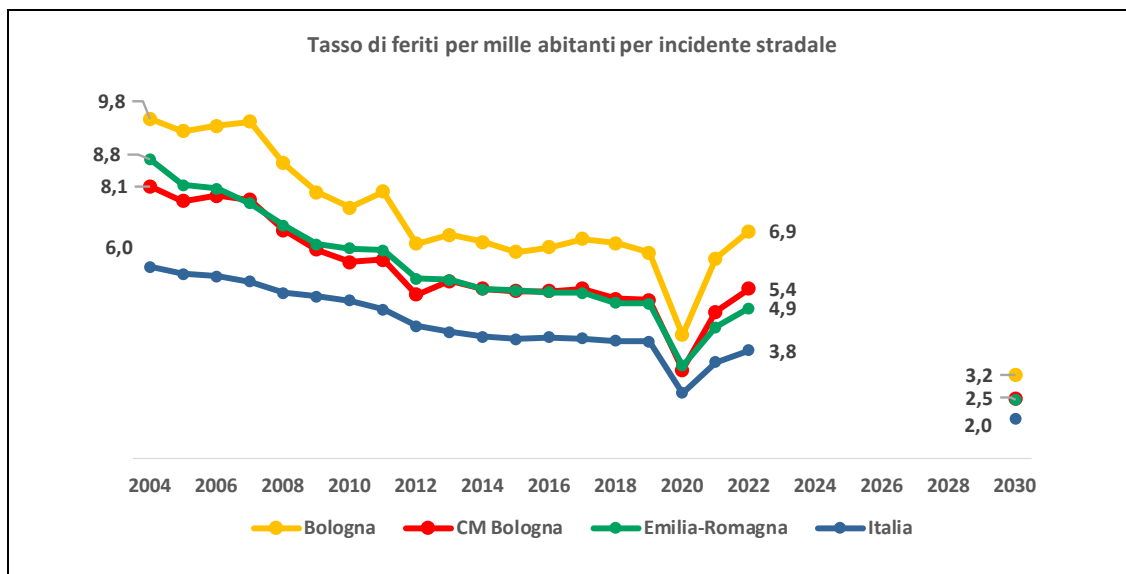
	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↑	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	-
<b>Italia</b>	↓	-

Fonte: Istat – SDGs 2024 (dati rettificati da Istat rispetto a precedenti edizioni)  
 Unità di misura: Kg per ettaro di prodotti fitosanitari distribuiti per uso agricolo

La serie dei dati si presenta altalenante e l'obiettivo di riduzione rispetto al valore registrato nel 2020, nel breve periodo, sembra raggiungibile solo dalla Città metropolitana. Nel lungo periodo non è possibile fare una valutazione.

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

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



**Valutazione obiettivo per territorio**

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	↓
<b>CM Bologna</b>	↓	↓
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↑
<b>Italia</b>	↓	↓

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	↑
<b>CM Bologna</b>	↓	↑
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	↑
<b>Italia</b>	↑	↑

Fonte: Istat

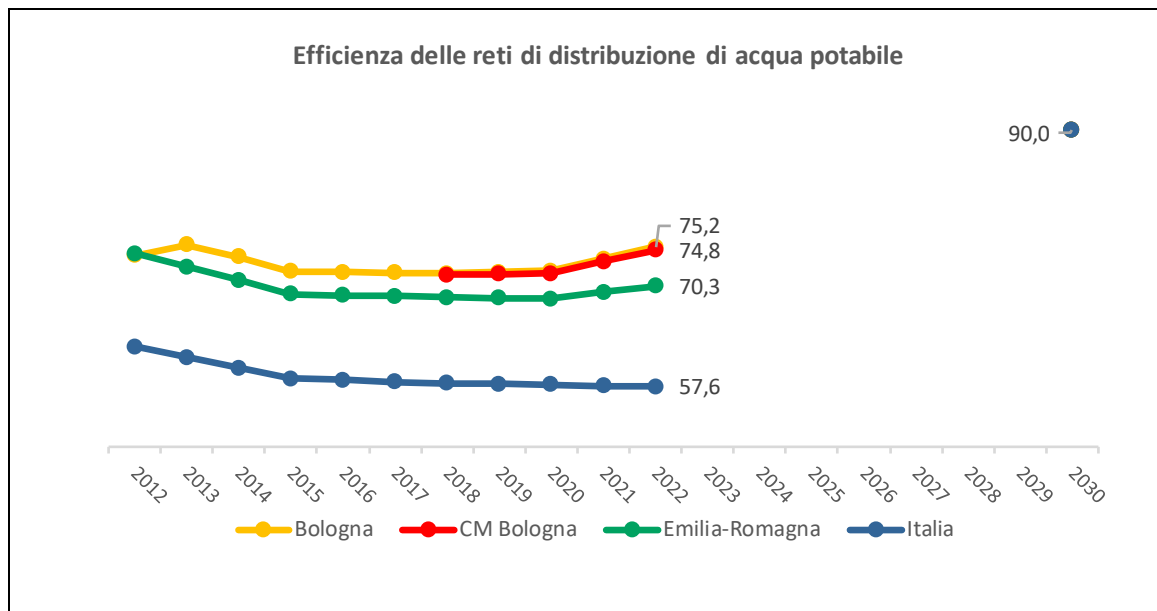
Unità di misura: tasso di feriti per ogni mille abitanti per incidente stradale

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

L'andamento del tasso nel nostro territorio è molto prossimo a quello riscontrato nella regione ed è ad un punto intermedio tra quello italiano e quello del capoluogo. Ha un andamento decrescente, con valori anomali negli anni del covid, a causa di una ridotta mobilità. Nel lungo periodo solo la regione può avvicinarsi al raggiungimento dell'obiettivo, negli anni più prossimi, invece, da tutti i livelli territoriali non ci si aspetta un raggiungimento dell'obiettivo.

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

Obiettivo: Esperti ASviS – Metodologia C



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	↓
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↓
<b>Italia</b>	↓	↓

Andamento al 2020

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	↓
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↓
<b>Italia</b>	↓	↓

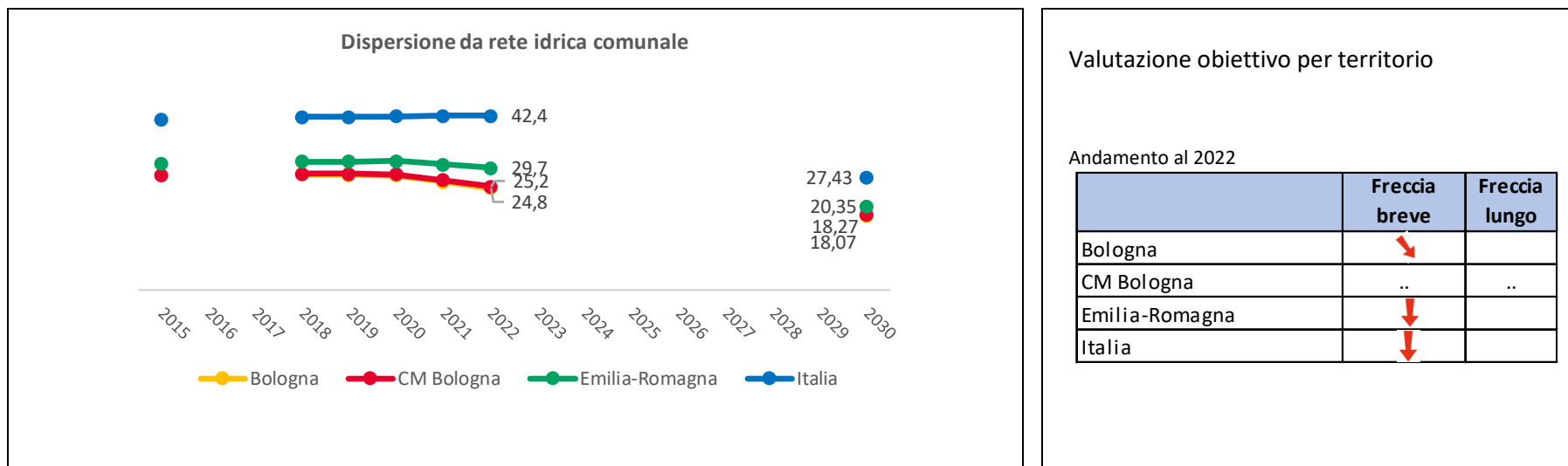
Fonte: Istat (SDGs) – censimento delle acque

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

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

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

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



#### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

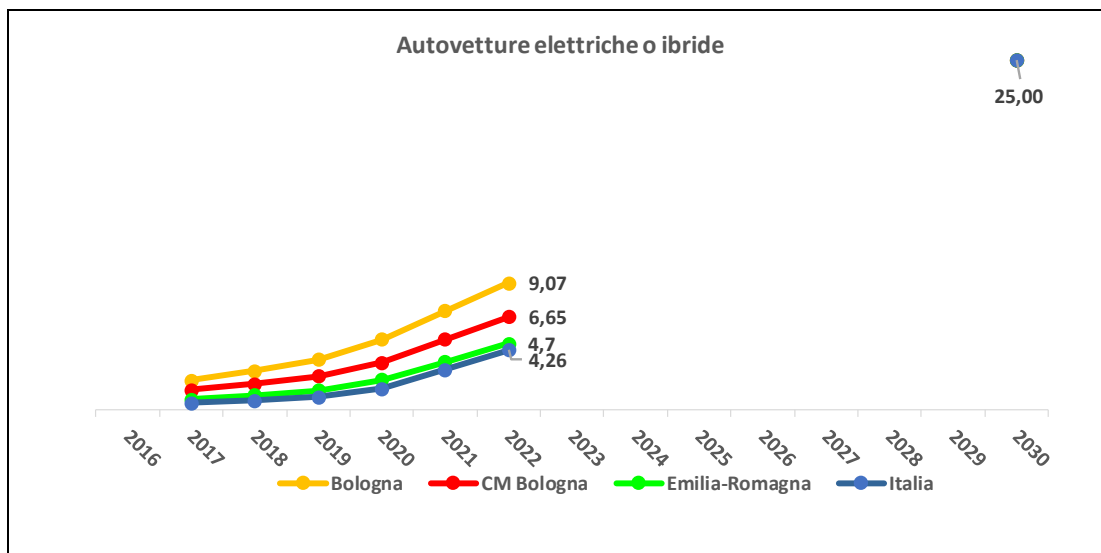
Fonte: Istat (BES) – censimento delle acque

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

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2018, per gli altri territori, a partire dall'anno 2012; il censimento è effettuato ad anni alterni e per ora il dato è fermo all'anno 2020. Nel lungo periodo non è valutabile il raggiungimento dell'obiettivo, mentre è di difficile raggiungimento nel breve periodo per tutti gli ambiti territoriali. Si osserva che nei nostri territori l'andamento presenta percentuali nettamente superiori rispetto al dato italiano.

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	-
<b>CM Bologna</b>	↑	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	-
<b>Italia</b>	↑	-

Fonte: Elaborazione su dati Pubblico registro automobilistico

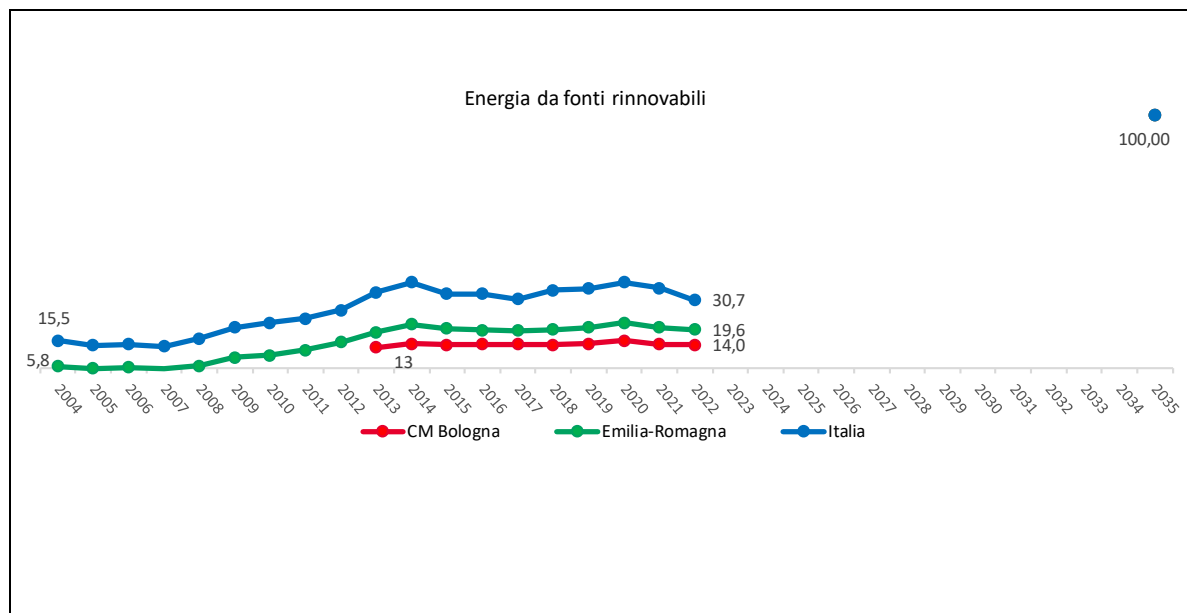
Unità di misura: Percentuale di autovetture elettriche o ibride sul totale delle autovetture circolanti.

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



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

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



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↗
<b>Italia</b>	↓	↗

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↗
<b>Italia</b>	↓	↗

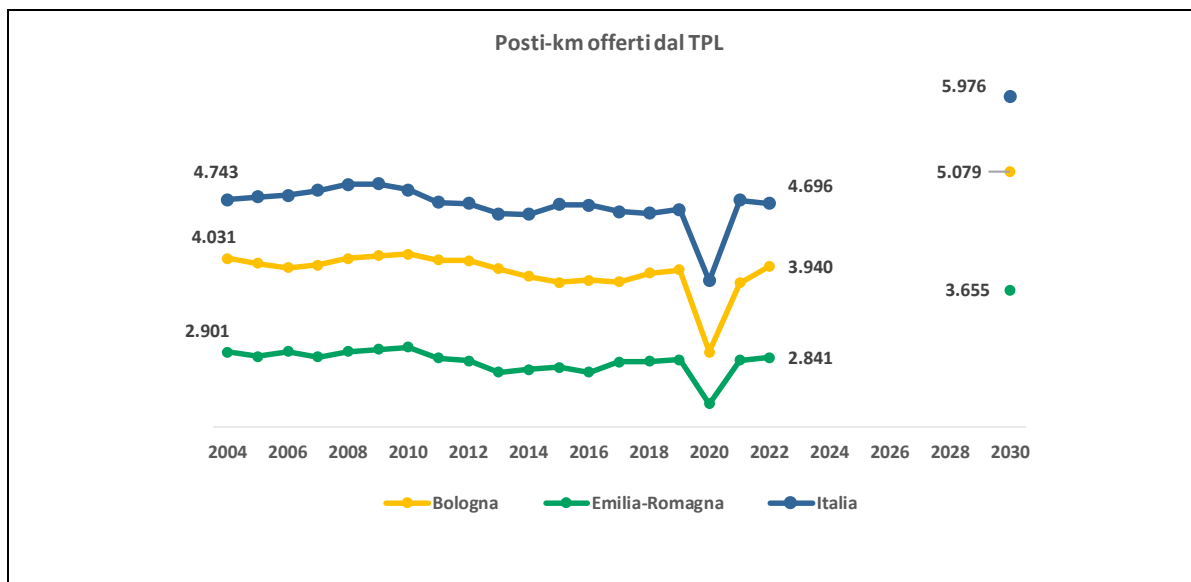
Fonte: Istat

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

Dati disponibili per la Città metropolitana solo dal 2013, e non si propone una valutazione di lungo periodo. La serie storica fa intuire un progressivo, anche se lento, miglioramento. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo, soprattutto per l'area metropolitana, mentre nel lungo periodo, Regione ed Italia si avvicinano al raggiungimento dell'obiettivo.

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

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



#### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

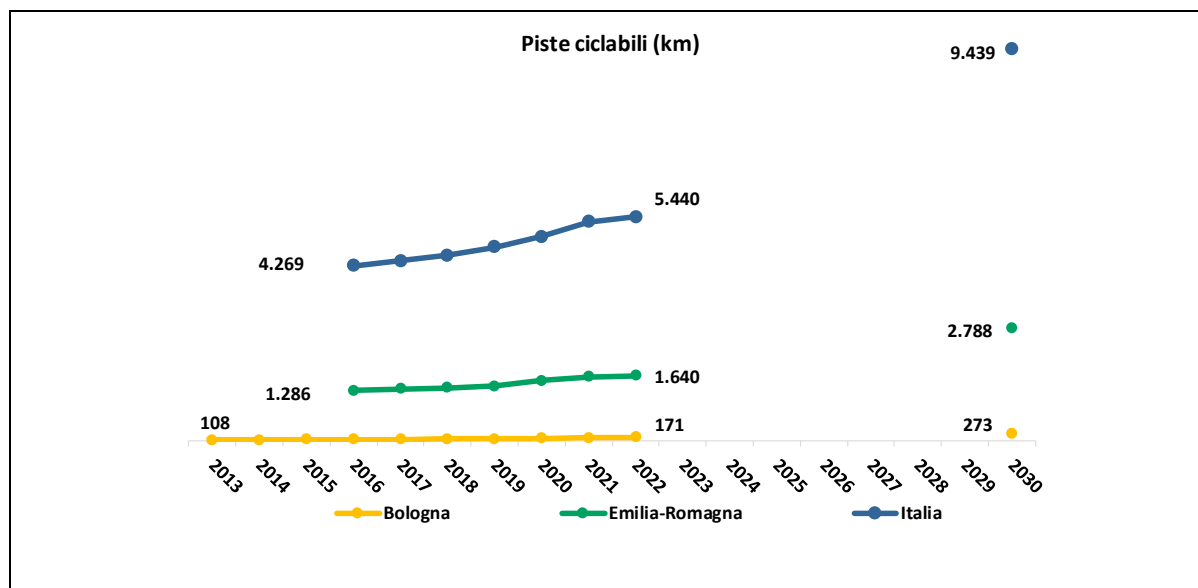
Fonte: Istat

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

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

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

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



Fonte: Istat

Unità di misura: km di piste ciclabili

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

### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

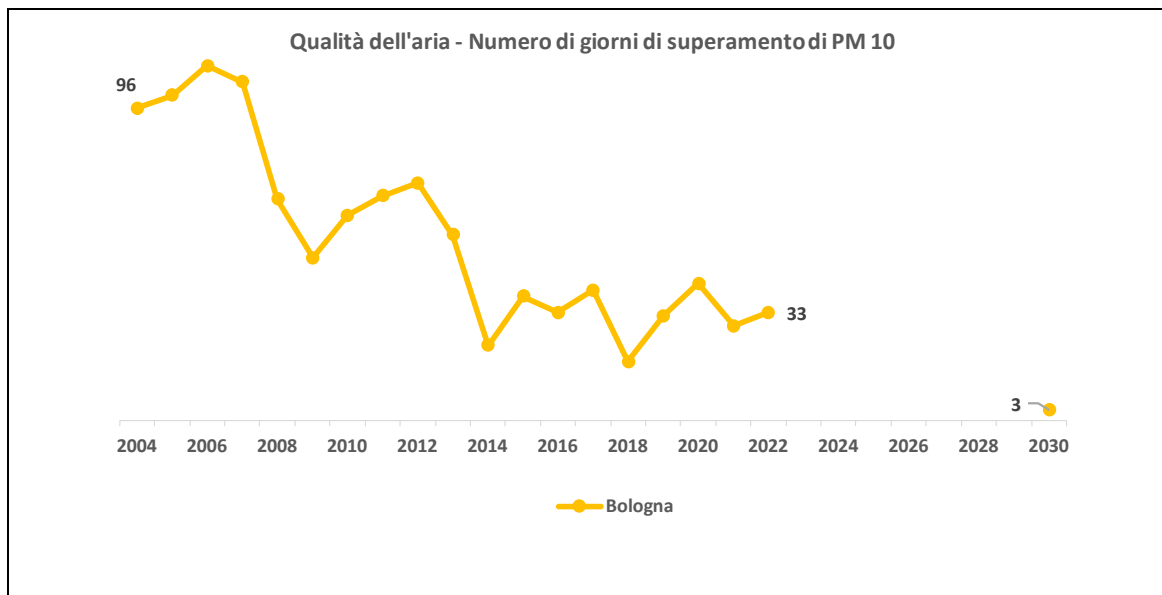
	breve periodo	lungo periodo
Bologna	↑	:
CM Bologna	-	-
Emilia-Romagna	↗	:
Italia	↗	:

Andamento al 2021

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

Andamento al 2021

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

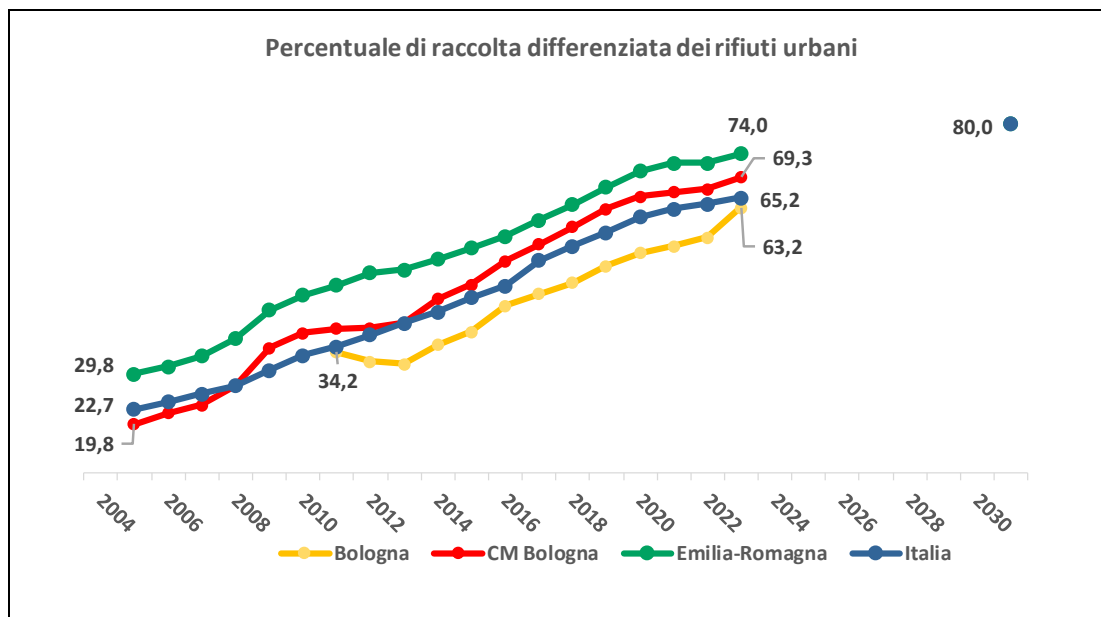
Fonte: Istat

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

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

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

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



Fonte: Istat, Ispra

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

### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

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

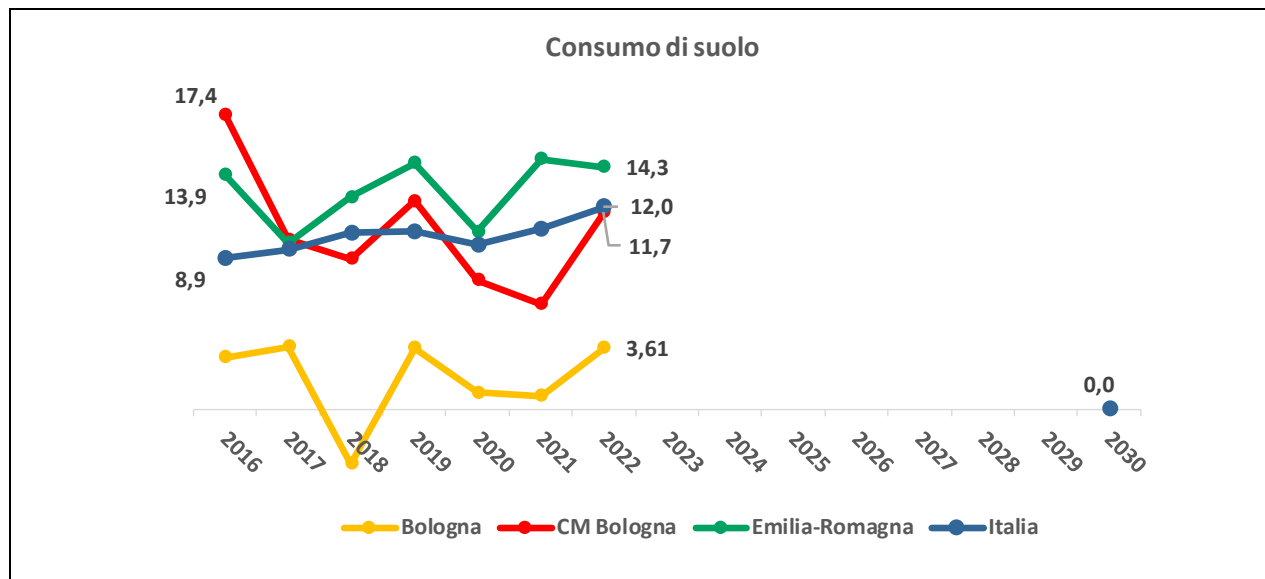
Andamento al 2021

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

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

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

Obiettivo contenuto nella Strategia europea per la biodiversità – Metodologia A



#### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	:
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↓	:
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	:

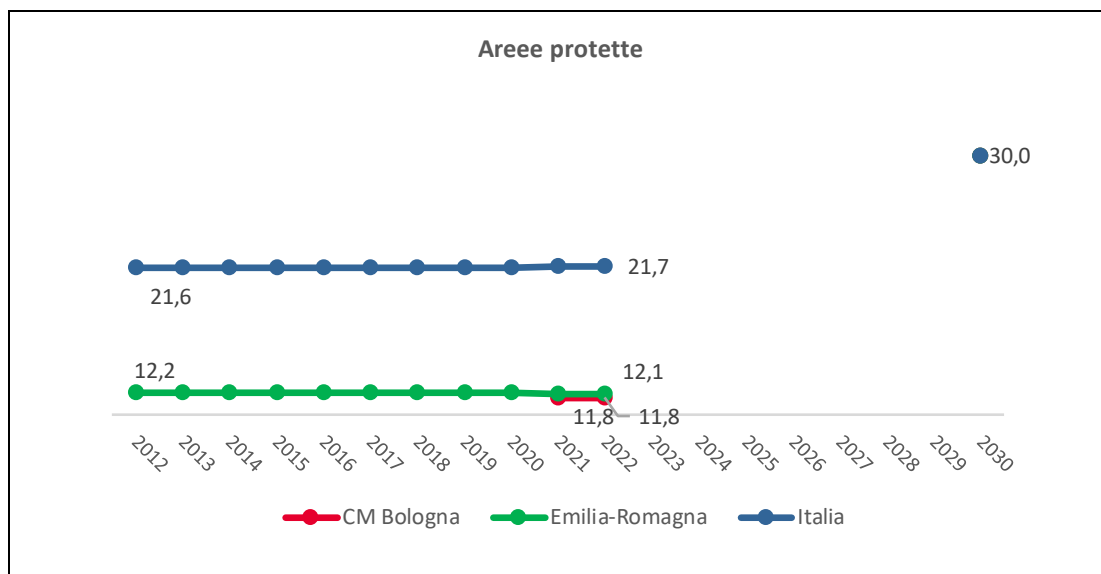
Fonte: ISPRA

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

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	:	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↓
<b>Italia</b>	↓	↓

Non valutabile in precedenza

Fonte: Istat (Bes dei territori)

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

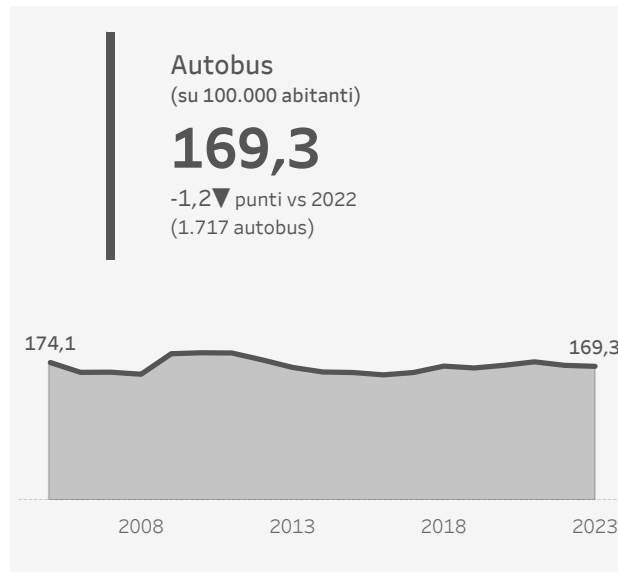
I dati a disposizione per il nostro territorio sono esigui e non consentono valutazioni. A livello nazionale e regionale la serie è più lunga ma sembra evidenziare stazionarietà nei vari anni. Non appare raggiungibile l'obiettivo nell'ambito regionale, mentre per l'Italia è di difficile raggiungimento.

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

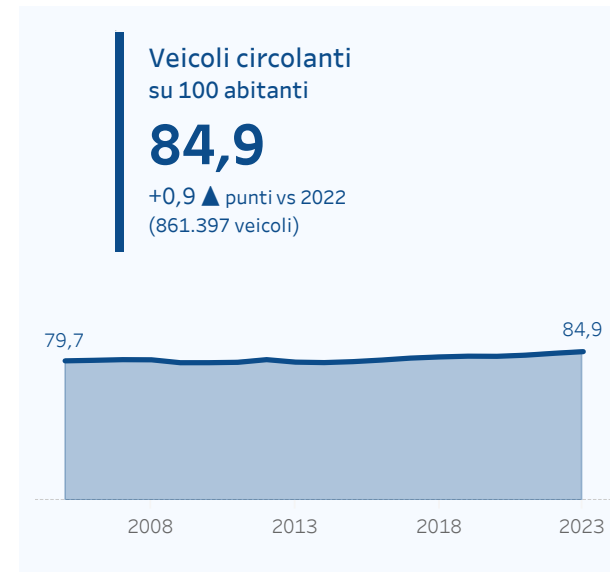
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



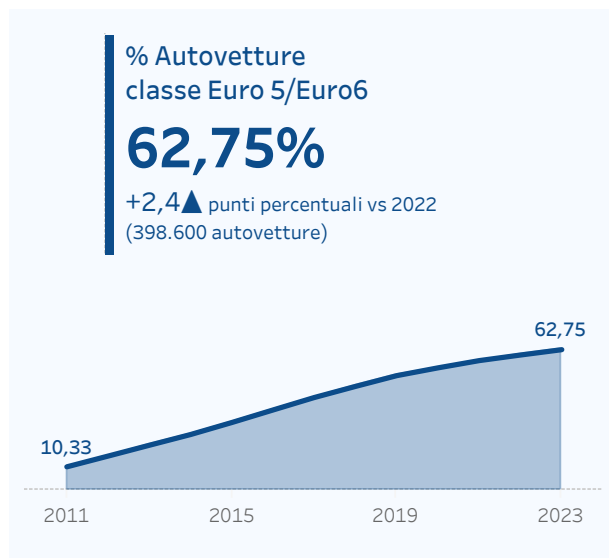
Fonte: Istat



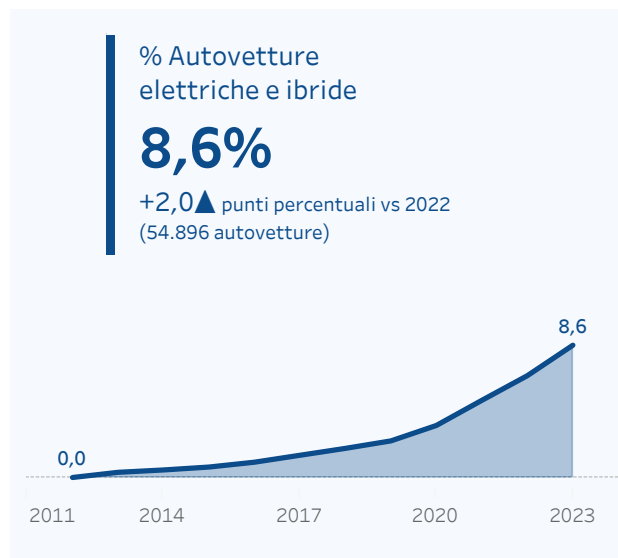
Fonte: Istat



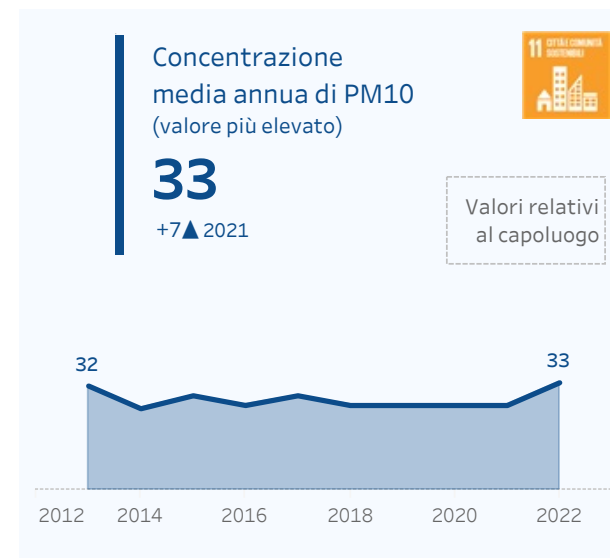
Fonte: ACI



Fonte: ACI



Fonte: ACI  
Pagina 48 di 350

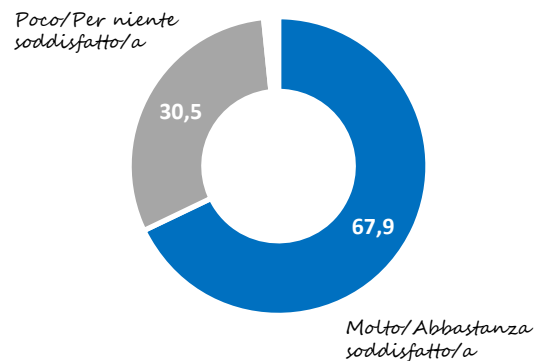


Fonte: Istat



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

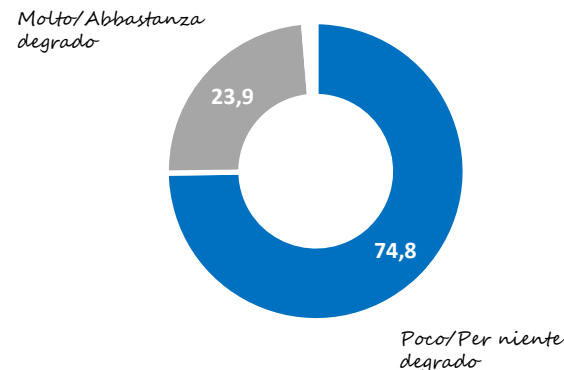
Lei si ritiene soddisfatto/a della situazione ambientale della zona in cui vive?



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

### Evidente degrado nella zona in cui abita

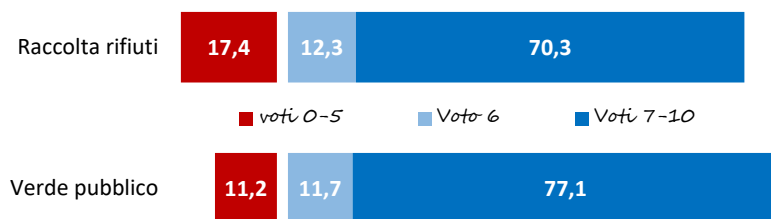
La zona in cui abita è affetta da evidente degrado?



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

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

### Soddisfazione per alcuni servizi ambientali del proprio Comune

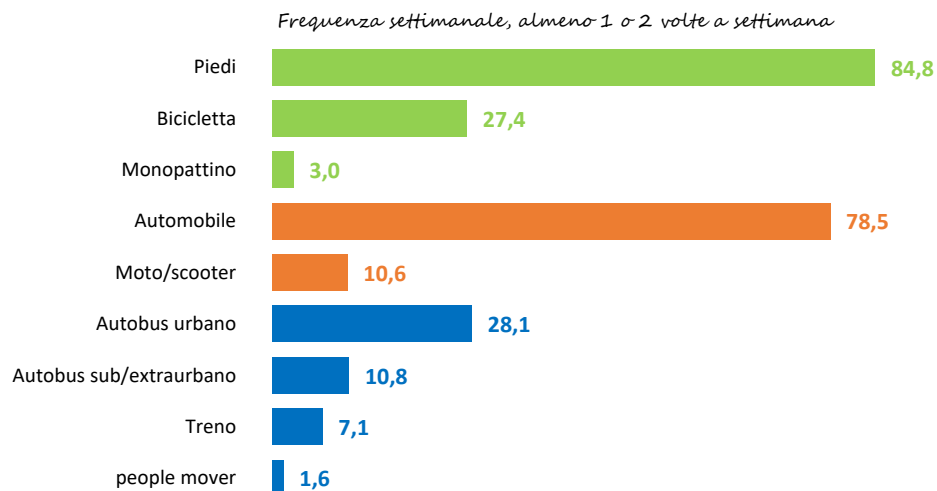


La **soddisfazione per i servizi ambientali** resi nei Comuni è generalizzata e diffusa: le valutazioni positive (voti da 6 a 10) superano ovunque l'80% delle risposte. In particolare **la cura del verde pubblico** è uno dei servizi maggiormente apprezzati in tutti i territori.

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)

## Mezzi utilizzati

Lei abitualmente per i suoi spostamenti quanto spesso utilizza?

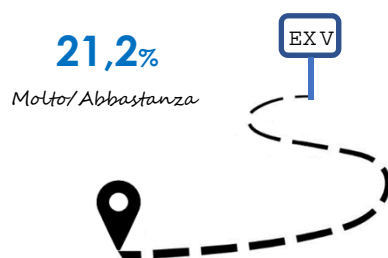


Tra tutti i mezzi utilizzati, anche in combinazione tra loro, trova larga diffusione lo spostamento a piedi (85%) nella gestione degli spostamenti effettuati con frequenza settimanale. Tra i mezzi è l'automobile quello più utilizzato (78,5%), mentre il ricorso all'autobus urbano e alla bicicletta si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

## Collegamento con il trasporto pubblico

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

Il 21% dei cittadini segnala evidenti difficoltà di collegamento della zona in cui abita con il trasporto pubblico.



## Gradimento degli aspetti della mobilità

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



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

## 3 BOLOGNA VERDE E SOSTENIBILE.

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

<b>196</b>	<b>L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1692	ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI	MONTALTO VALERIO
<b>257</b>	<b>TASK FORCE PER IL DISSESTO IDROGEOLOGICO, VERSO UN PIANO METROPOLITANO DI ADATTAMENTO ALL'EMERGENZA CLIMATICA.</b>	<b>Consigliere delegato MONTANARI MATTEO</b>
1797	Ordinanza n. 19 - Somme Urgenze - Integrazione Emilia Romagna e Toscana 19 Gennaio 2024	MARTELLI MAURIZIO
1798	Ordinanza 13 - Interventi Urgenti Infrastrutture Stradali Regione Emilia Romagna, Toscana e Marche - 12 Novembre 2023	MARTELLI MAURIZIO
1799	Ordinanza n. 28 - Interventi Somma urgenza Regione Emilia Romagna - 23 Luglio 2024	MARTELLI MAURIZIO
1800	Ordinanza n. 35 - PNRR - 01 Ottobre 2024	MARTELLI MAURIZIO
1801	Ordinanza n. 33 - Ulteriori Urgenti necessità - 01 Ottobre 2024	MARTELLI MAURIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

133	MANUTENZIONE STRADALE	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1698	PAVIMENTAZIONI DI USURA - AREA A (EURO 1.200.000,00) - AREA B (EURO 1.200.000,00) - AREA C (EURO 1.200.000,00) - FONDI MIT 2023	MARTELLI MAURIZIO
1699	BARRIERE ELASTICHE E FONOASSORBENTI SU VARIE TRATTE DI STRADE PROVINCIALI - FONDI MIT 2023 - EURO 781.000,00	MARTELLI MAURIZIO
1700	RILIEVI, INDAGINI ED ISPEZIONE SUI PONTI DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA FONDI MIT 2021/2024 - EURO 1.309.499,25	MARTELLI MAURIZIO
1702	ACCORDO QUADRO	MARTELLI MAURIZIO
1708	CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA	MARTELLI MAURIZIO
134	LA RETE DELLA VIABILITA' METROPOLITANA	Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO
1703	ISTITUZIONE E PUBBLICAZIONE DI UN ELENCO DELLE STRADE PROVINCIALI PERCORRIBILI DAI VEICOLI AGRICOLI E LORO RIMORCHI (PER SAGOME E MASSE) CON OMOLOGAZIONE GLOBALE (RUE 167/2013).	MARTELLI MAURIZIO
137	PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)	Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA
1671	RISULTATI DELLA RILEVAZIONE SUGLI INCIDENTI STRADALI	BARBIERI ANNA
1675	GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE	MIGNANI ROMANO
1701	PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA STRADALE - PIMES	MARTELLI MAURIZIO
154	ATTUARE IL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE METROPOLITANO BOLOGNA	Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA
1619	ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE	DELPANO ALESSANDRO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1672 INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS

BARBIERI ANNA

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

**Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO**

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

MARTELLI MAURIZIO

## 3.3 BICIPOLITANA

**155** **LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA**

**Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA**

1620 ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

DELPIANO ALESSANDRO

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

**Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA**

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

DELPIANO ALESSANDRO

1707 CICLOVIA DEL SOLE

MARTELLI MAURIZIO

## 3.4 SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

**204** **REALIZZARE IL SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO**

**Consigliere delegato LARGHETTI SIMONA**

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

DELPIANO ALESSANDRO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

<b>136</b>	<b>SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1676	GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
1677	PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO	MIGNANI ROMANO
<b>179</b>	<b>VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1608	GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO TECNICO-AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA: AGGIORNAMENTO DI DENUNCE CATASTALI DEGLI IMMOBILI RIFERITI AL CATASTO TERRENI E FABBRICATI	BOCCOLA FABRIZIO
1618	VALORIZZAZIONE E DISMISSIONI PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	BOCCOLA FABRIZIO
1777	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO PER L'ALIENAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	BOCCOLA FABRIZIO
1786	ACCATASTEMENTO NUOVO POLO DINAMICO	BOCCOLA FABRIZIO
1792	GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE DI CUI ALLA CONVENZIONE ACER	BOCCOLA FABRIZIO
<b>198</b>	<b>SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1706	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI MAGAZZINI STRADALI PER ADEGUAMENTI NORMATIVI (IMPORTO PROGETTO EURO 1.300.000,00)	MARTELLI MAURIZIO
<b>203</b>	<b>REALIZZAZIONE DELLA GESTIONE, CONTROLLO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1640	NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00	BIAGETTI MASSIMO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

3.6

IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

230

RIDURRE IL CONSUMO DI SUOLO E TUTELARE IL TERRITORIO RURALE

Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO

1626 MONITORAGGIO CONSUMO DI SUOLO

DELPIANO ALESSANDRO

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



### OBIETTIVI DI IMPATTO

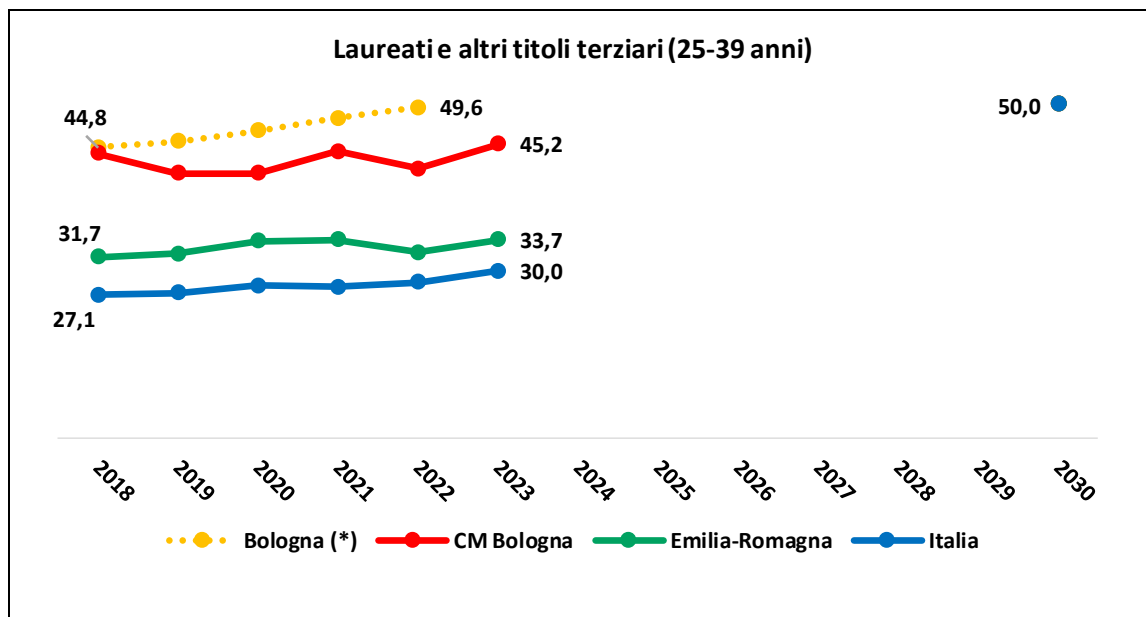
Goal: 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati tra i 25-39 anni

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



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

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



#### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	-
<b>CM Bologna</b>	↓	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	-
<b>Italia</b>	↓	-

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	:	-
<b>CM Bologna</b>	↓	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	-
<b>Italia</b>	↓	-

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

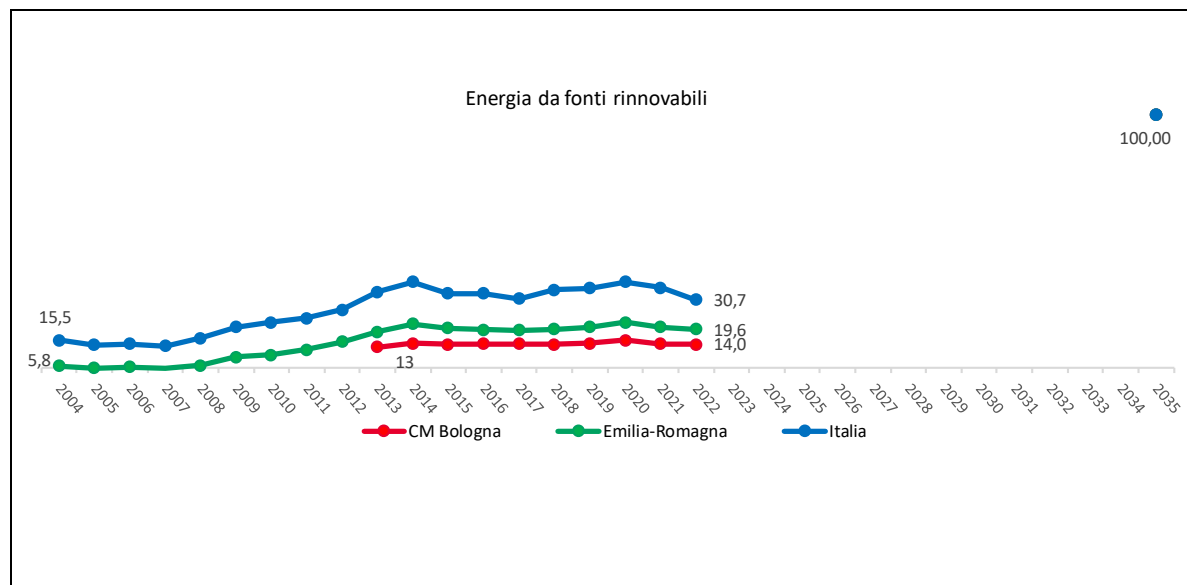
Unità di misura: percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni

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

La serie dati inizia dal 2018 in quanto la rilevazione precedente è stata interrotta da Istat ed il medesimo indicatore riferito ad anni precedenti non è confrontabile senza commettere errori. Per il comune capoluogo si utilizza l'indicatore proxy che considera una classe di età più ampia, la 25-49 anni, con una disponibilità della serie fino al 2022. L'obiettivo appare raggiungibile. Contrariamente, nonostante il territorio metropolitano presenti un'elevata percentuale di laureati, l'obiettivo sembra raggiungibile con le medesime difficoltà degli altri territori. Si ipotizza che il processo di incremento dei laureati si sviluppi in un maggior numero di anni rispetto all'anno obiettivo, inoltre l'andamento altalenante della serie, comporta più insicurezza nella valutazione.

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

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



### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↗
<b>Italia</b>	↓	↗

Andamento al 2021

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	↗
<b>Italia</b>	↓	↗

Fonte: Istat

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

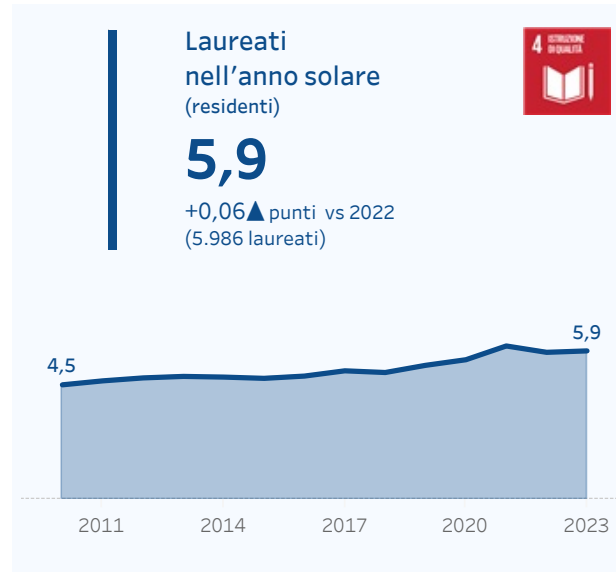
Dati disponibili per la città metropolitana solo dal 2013, pertanto non è possibile una valutazione di lungo periodo. La serie storica fa intuire un progressivo, anche se lento, miglioramento. L'obiettivo si vede di difficile raggiungimento per tutti gli ambiti territoriali nel breve periodo, soprattutto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

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

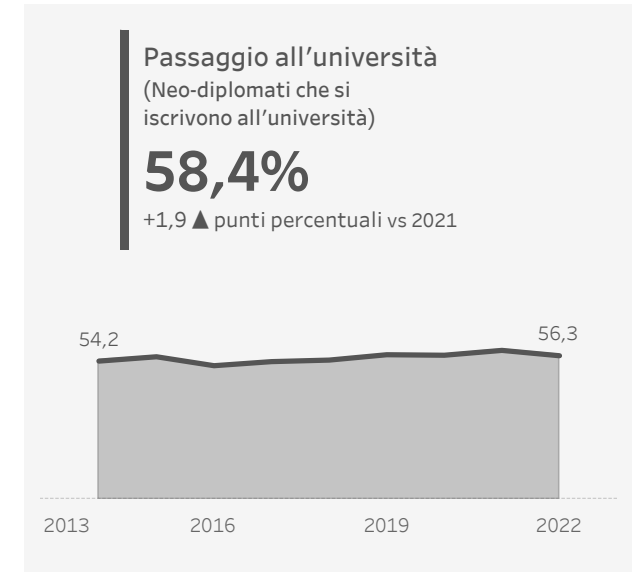
Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)



Fonte: Istat



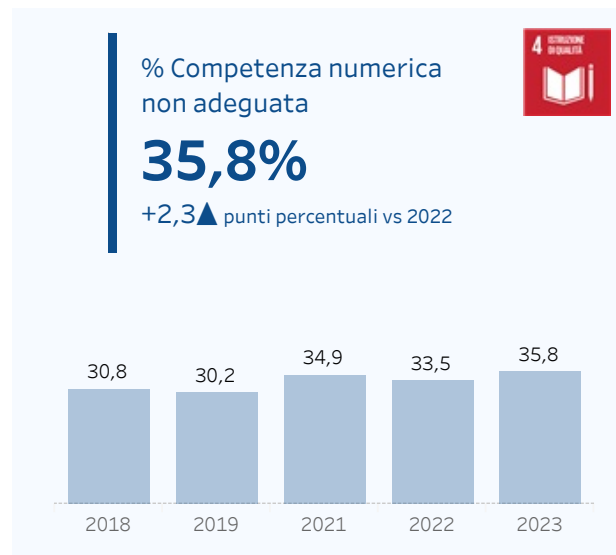
Fonte: Istat



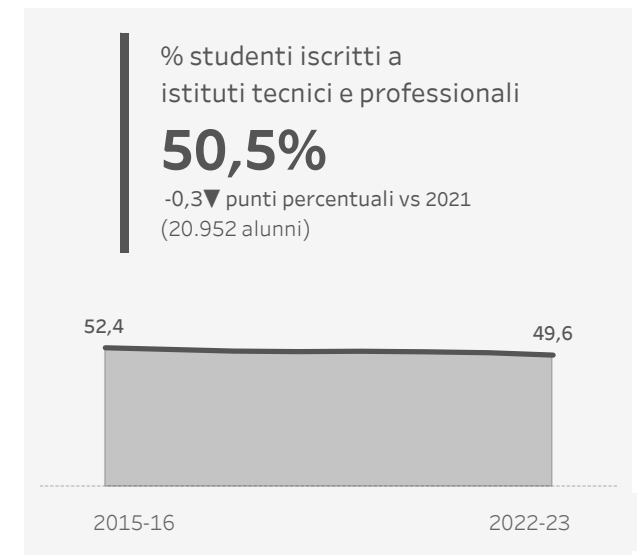
Fonte: Istat



Fonte: Istat

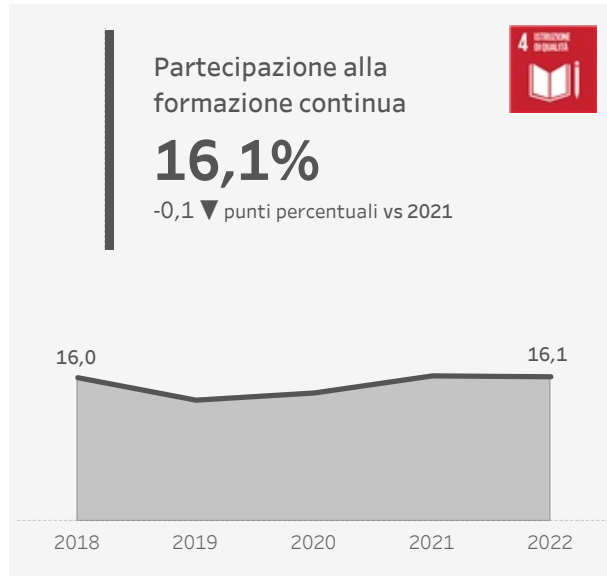


Fonte: Istat

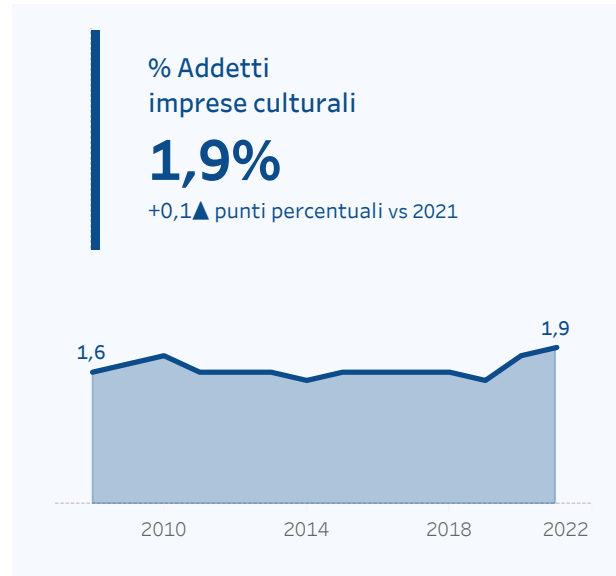


Fonte: MIUR

Valori in AUMENTO e in CALO (o STAZIONARI)



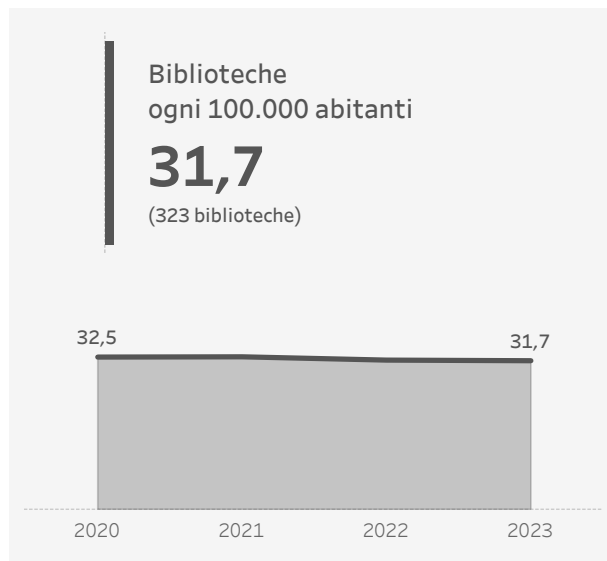
Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Istat



Fonte: Anagrafe delle Biblioteche italiane



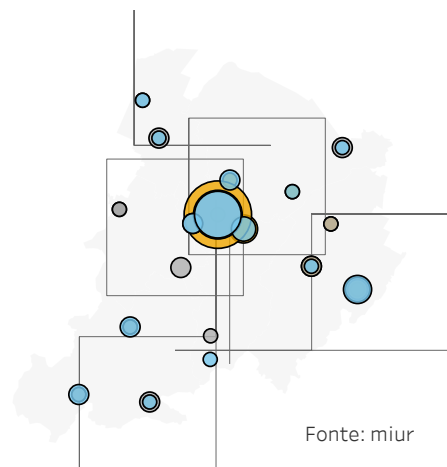
Fonte: SIAE  
Pagina 60 di 350



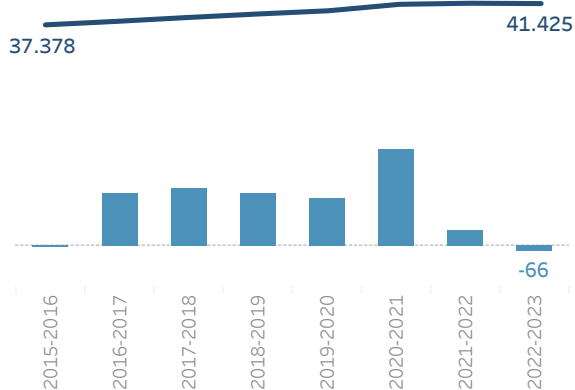
Fonte: SIAE

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

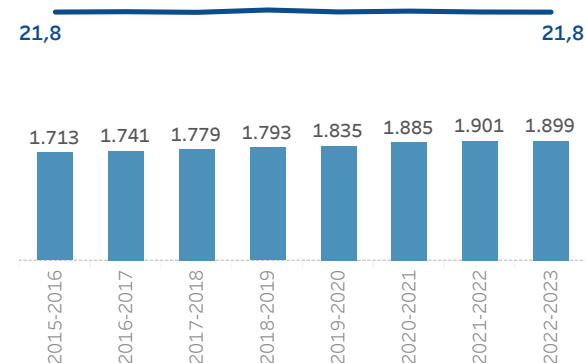
Localizzazione delle **102** scuole



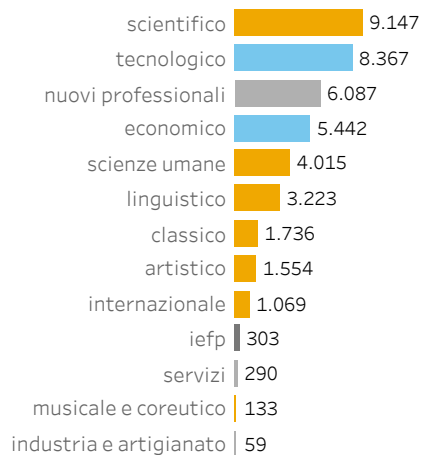
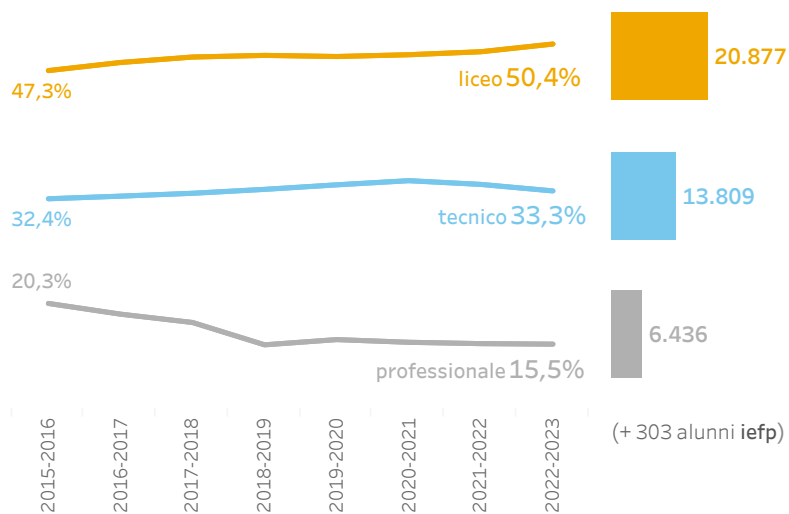
Numero di alunni e variazione con l'anno precedente



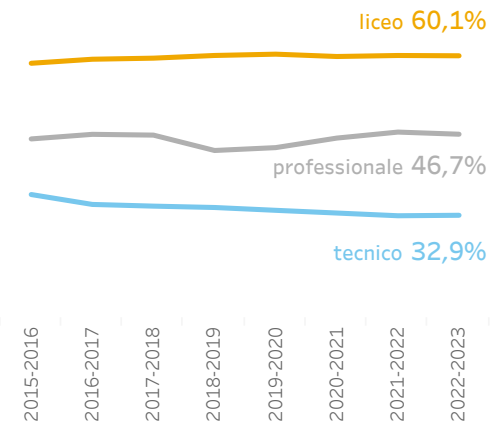
Numero medio di alunni per classe e numero di classi



Alunni per tipologia di percorso



% femminile per tipologia di percorso



## 4 BOLOGNA EDUCATIVA, CULTURALE E SPORTIVA.

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

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

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

PALTRINIERI FABRIZIA

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

1689 SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO

PALTRINIERI FABRIZIA

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

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

BARBIERI ANNA

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

PALTRINIERI FABRIZIA

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

1691 ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

PALTRINIERI FABRIZIA

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

1789 EFFICIENZA NELL'ACQUISTO DEGLI ARREDI SCOLASTICI

BOCCOLA FABRIZIO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 4.2 NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

202	REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE	Consigliere delegato BASSI EMANUELE
1632	ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - LAVORI DI AMPLIAMENTO 1° STRALCIO CON REALIZZAZIONE CORPO FABBRICA DESTINATO ALLE AULE E COLLEGAMENTO ALL'EDIFICIO ESISTENTE - FONDI F.S.C. REGIONALI - EURO 2.854.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1633	ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - AMPLIAMENTO PALESTRA - FINANZIATO ALIENAZIONI - EURO 1.450.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1634	IPSAS ALDROVANDI RUBBIANI VIA DON MINZONI - MUTUO BEI (2018) - EURO 9.324.643,86	BIAGETTI MASSIMO
1635	I.T.I.S. MAJORANA - VIA CASELLE, 26 SAN LAZZARO DI SAVENA - P.N.R.R. E AVANZO C.M. - EURO 3.100.000,00	BIAGETTI MASSIMO
1636	I.I.S. ARCHIMEDE VIA CENTO, 38/A - SAN GIOVANNI IN PERSICETO: AMPLIAMENTO NUOVA COSTRUZIONE - EURO 3.417.017,28 - FONDI P.N.R.R.E AVANZO C.M.	BIAGETTI MASSIMO
1637	NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1638	NUOVA PALESTRA POLO DINAMICO VIA ZACCONI, 16-12 - BOLOGNA - EURO 3.372.859,36 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1639	LICEO LEONARDO DA VINCI VIA PANFILI 17/3 BOLOGNA - COSTRUZIONE NUOVO CORPO SCOLASTICO 20 AULE - EURO 6.600.000,00 - FONDI P.N.R.R.	BIAGETTI MASSIMO
1794	NUOVO POLO DINAMICO VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - EURO 8.500.000	BIAGETTI MASSIMO
208	PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA	Consigliere delegato BASSI EMANUELE
1641	IIS ALDROVANDI-RUBBIANI VIA MARCONI, 40 BOLOGNA: MIGLIORAMENTO SISMICO - EURO 3.462.172,00	BIAGETTI MASSIMO

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

1642 COSTRUZIONE NUOVA PALAZZINA RAMBALDI - VALERIANI IN VIALE D'AGOSTINO, 2 IMOLA (BO) - BIAGETTI MASSIMO  
5.430.000,00

4.3

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

## 254 UN NUOVO SISTEMA CULTURALE METROPOLITANO

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1779 PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI

TROMBETTI GIOVANNA

1780 CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE

TROMBETTI GIOVANNA

1781 GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA

TROMBETTI GIOVANNA

## 255 MUSEO DELLA CIVILTÀ' CONTADINA

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

TROMBETTI GIOVANNA



## LINEA DI MANDATO 5: BOLOGNA VICINA E CONNESSA



### OBIETTIVI DI IMPATTO

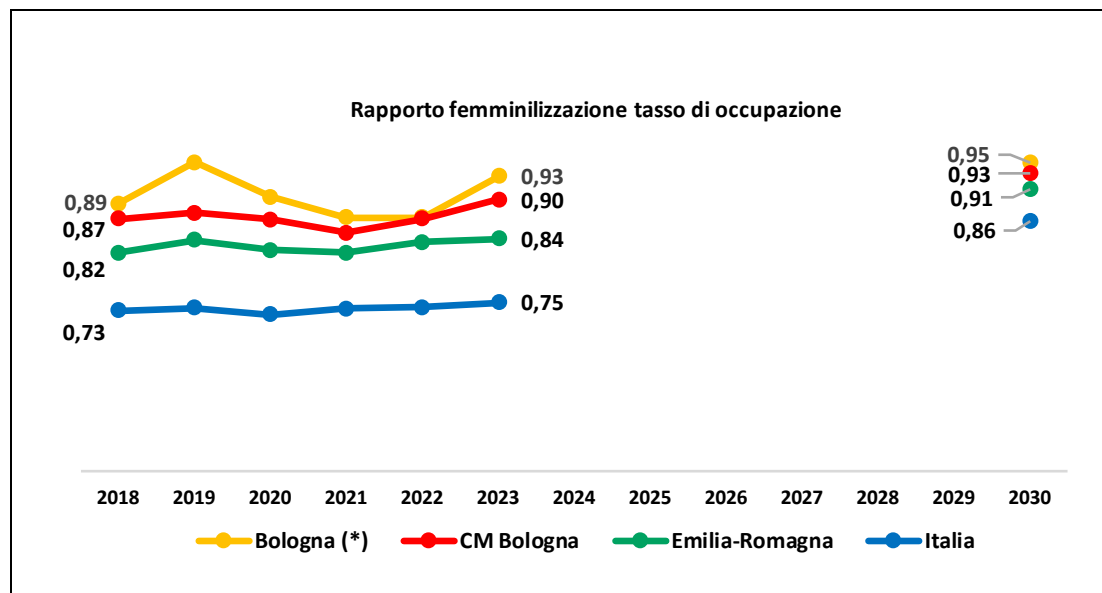
Goal: 5.1 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020

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

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

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

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



Fonte: Istat - rilevazione forze lavoro

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

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

### Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	:
<b>CM Bologna</b>	↑	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	↓

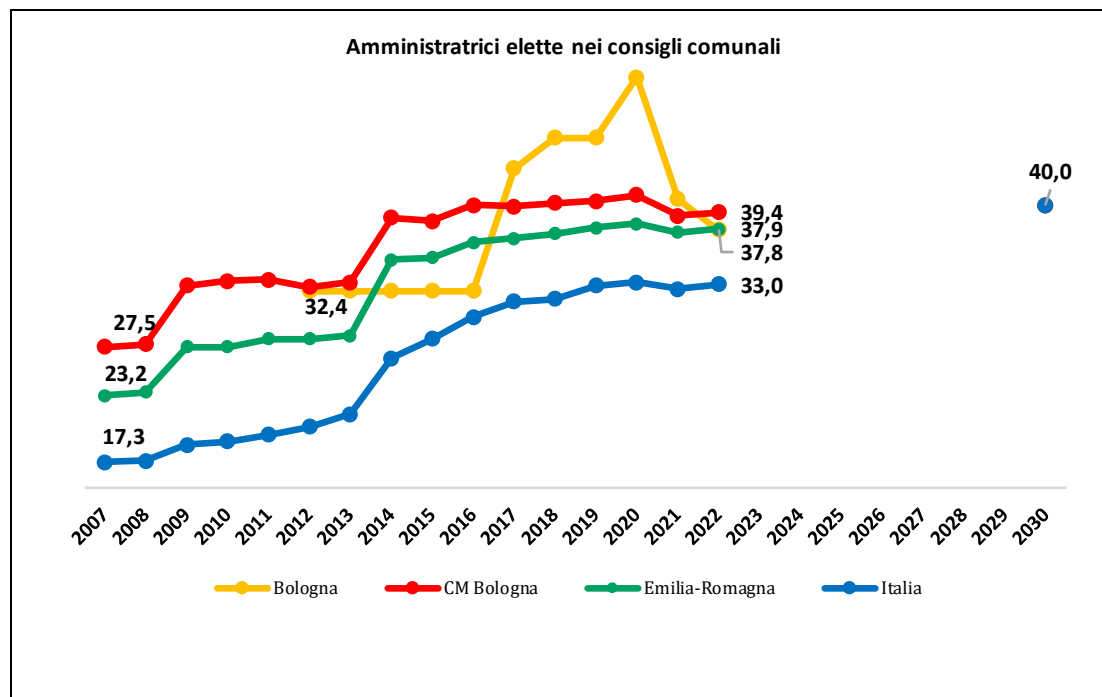
Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↓	:
<b>Emilia-Romagna</b>	↓	:
<b>Italia</b>	↓	↓

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	↑	↑
<b>CM Bologna</b>	↑	↑
<b>Emilia-Romagna</b>	↗	↑
<b>Italia</b>	↓	↑

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

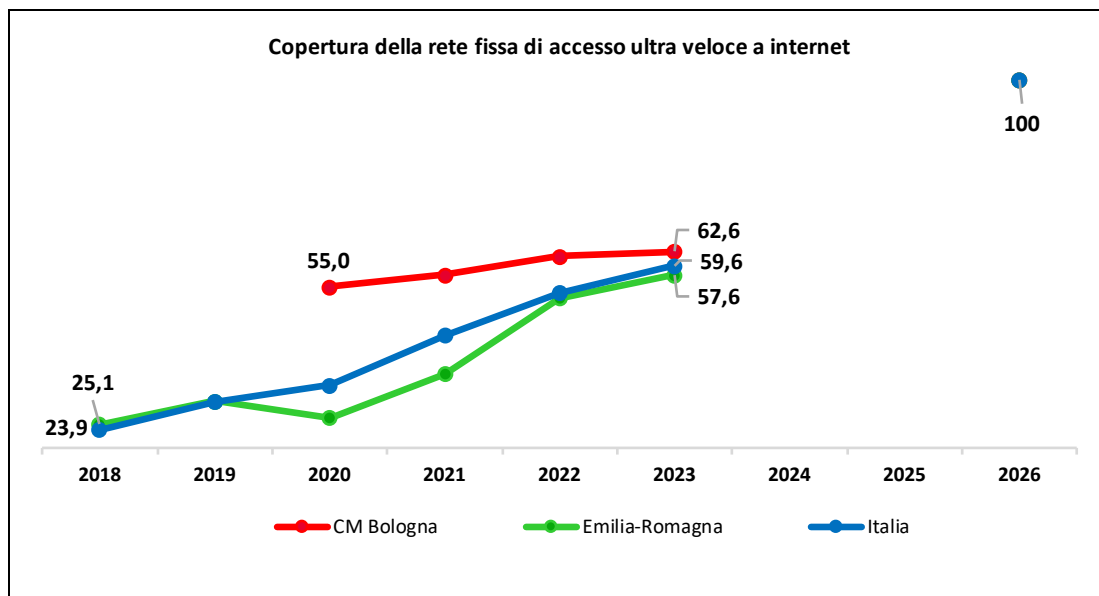
Unità di misura: Valori percentuali rispetto al totale amministratori eletti.

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

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

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

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



Valutazione obiettivo per territorio

Andamento al 2023

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	↗	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	-
<b>Italia</b>	↑	-

Andamento al 2022

	breve periodo	lungo periodo
<b>Bologna</b>	-	-
<b>CM Bologna</b>	:	-
<b>Emilia-Romagna</b>	↑	-
<b>Italia</b>	↑	-

Fonte: Istat

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

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

## Tendenze demografiche, economiche e sociali

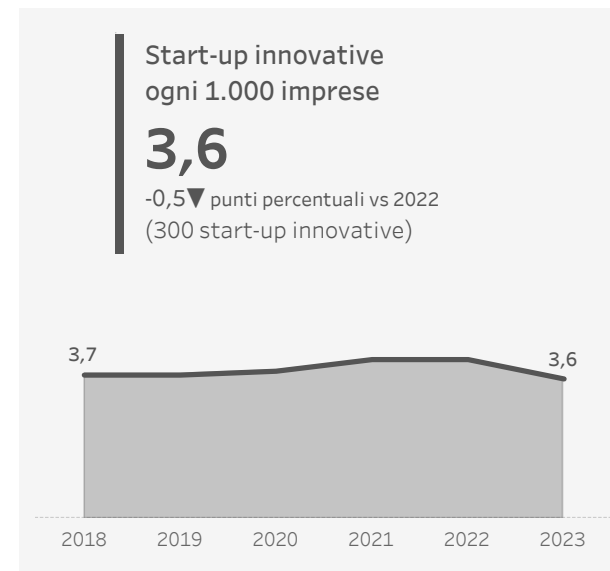
Valori in **AUMENTO** e in **CALO** (o **STAZIONARI**)



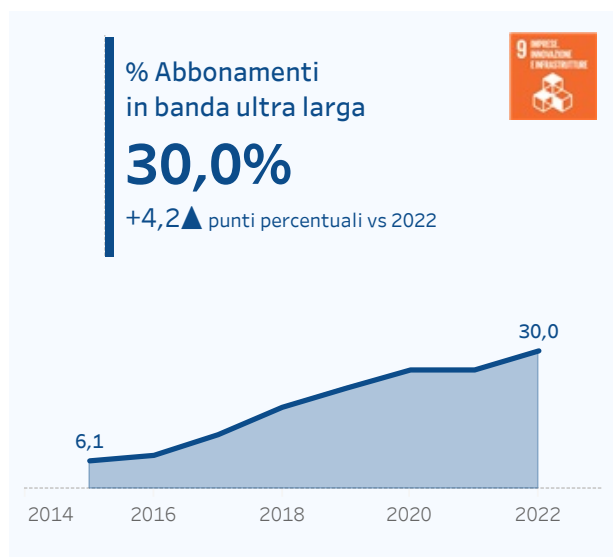
Fonte: Istat - Censimento permanente



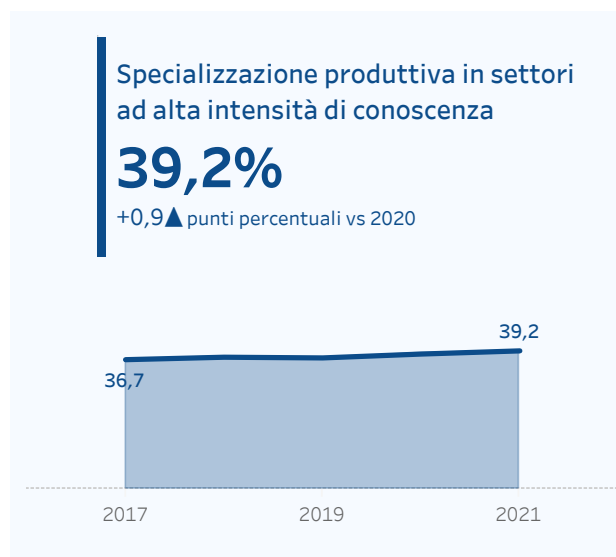
Fonte: Istat



Fonte: Camera di Commercio di Bologna



Fonte: Istat



Fonte: Istat  
Pagina 69 di 350



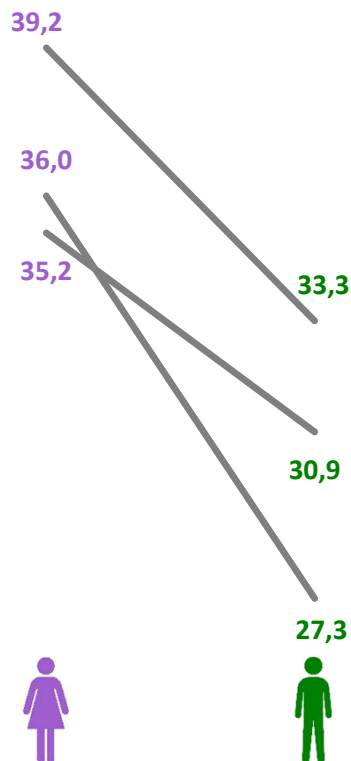
Fonte: Istat

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

Rispetto lo scorso anno la condizione economica è peggiorata

Arriva alla fine del mese: con molte/abbastanza difficoltà

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

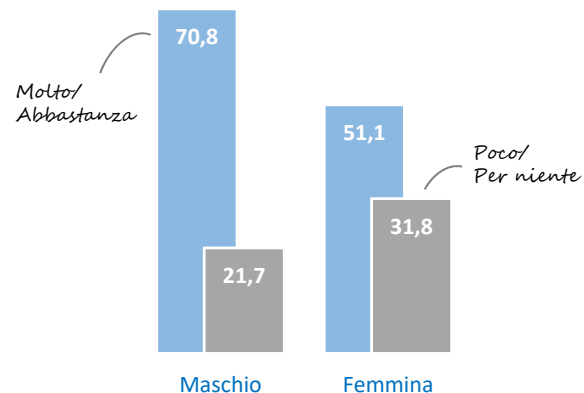


Riguardo la percezione della condizione economica familiare, l'analisi di genere mostra come le donne manifestino evidenti fragilità, con un ampliamento del divario rispetto all'anno precedente.

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

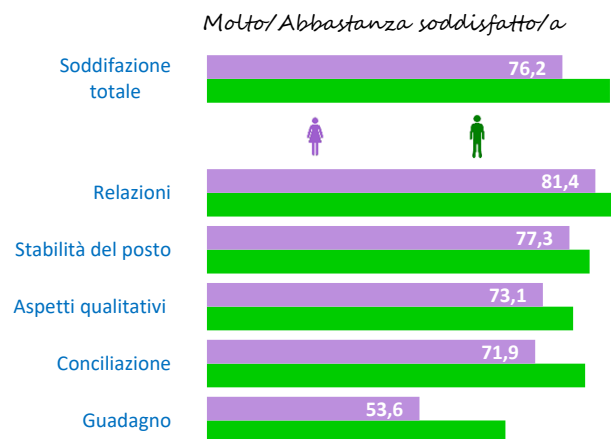
## Percezione della sicurezza nella zona per genere

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



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

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



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

Fonte dati: Servizio Programmazione Strategica Controllo e Statistica. Indagine **demoscopica campionaria 2023** per il monitoraggio sulla valutazione soggettiva della **qualità della vita e del benessere personale** nell'intera area metropolitana bolognese (campione rappresentativo di **3.800** individui maggiorenni intervistati con metodo misto CATI-CAWI)

## 5 BOLOGNA VICINA E CONNESSA

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

234

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

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

### 5.2 POLITICHE ABITATIVE

226

**POLITICHE PER LA CASA**

Consigliere delegato ACCORSI SARA

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

5.3

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

161

**COPERTURA CON BANDA ULTRA LARGA DEL TERRITORIO METROPOLITANO**

Consigliere delegato CIMA FRANCO

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

BOCCOLA FABRIZIO

1734 PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE (IN ATTUAZIONE AL PIANO TRIENNALE PER L INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE STABILITO DAL CAD)

BOCCOLA FABRIZIO

243

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

Consigliere delegato CIMA FRANCO

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

BOCCOLA FABRIZIO

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

BOCCOLA FABRIZIO



# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

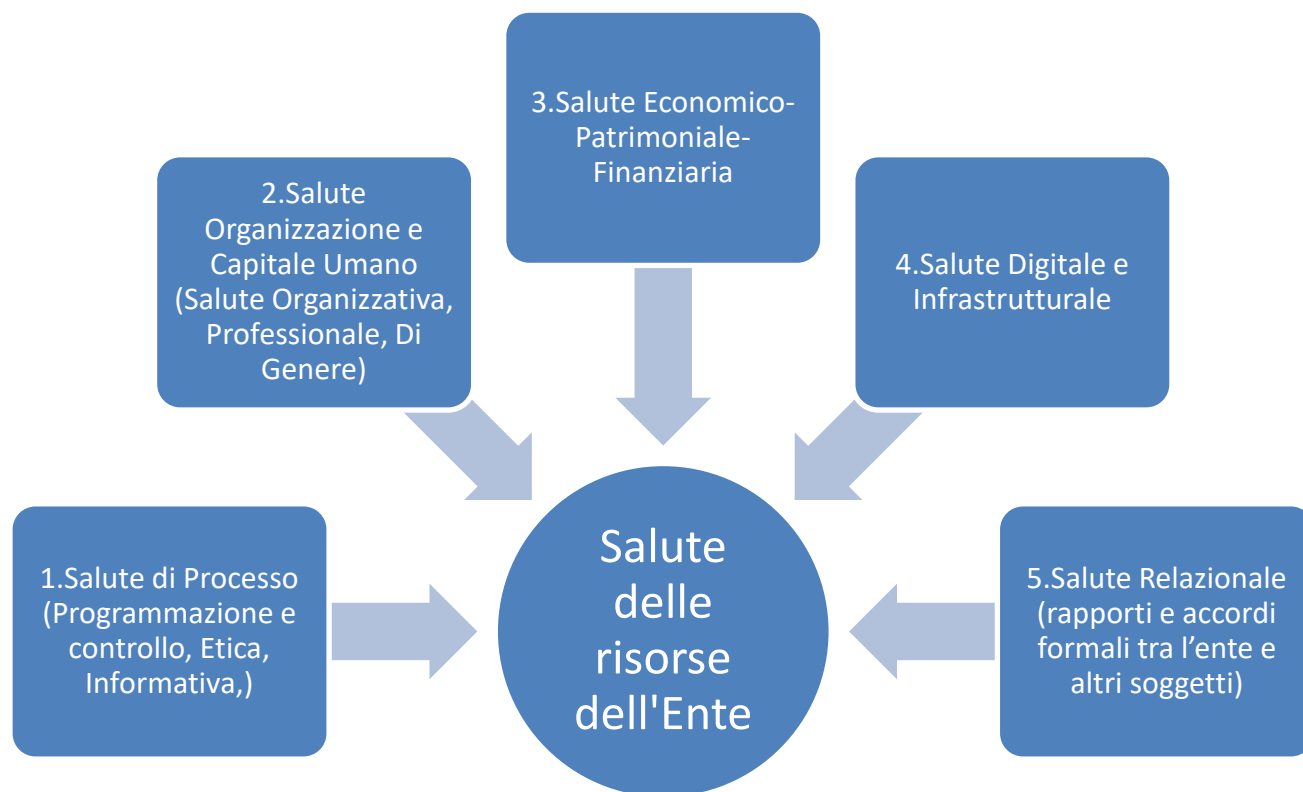
Responsabili

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

<b>175</b>	<b>SVILUPPO DELLE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI NELL'AREA METROPOLITANA BOLOGNESE E CON ALTRE ISTITUZIONI</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1659	CONVENZIONE QUADRO PER LE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI	MONARI FRANCESCA
<b>206</b>	<b>SOGGETTO AGGREGATORE E POSSIBILE IMPLEMENTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CENTRALE DI COMMITTENZA</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1711	INDIZIONE PROCEDURE D'APPALTO COME SOGGETTO AGGREGATORE E GESTIONE DELLE CONVENZIONI ATTIVE	MONARI FRANCESCA
<b>215</b>	<b>TUTELA E DIFESA IN FORMA ASSOCIATA TRA ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1653	CONSULENZA, TUTELA E DIFESA DEGLI ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO	MONTALTO VALERIO
<b>258</b>	<b>SERVIZI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE: UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO E PROCEDURE SELETTIVE PER IL TERRITORIO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1717	SERVIZIO DI SUPPORTO PER IL RECLUTAMENTO E LA GESTIONE DEL PERSONALE AL TERRITORIO METROPOLITANO	BARBIERI ANNA
1736	UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD)	BARBIERI ANNA
1743	PROMUOVERE IL CONFRONTO CON GLI ENTI DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA GESTIONE DEL TAVOLO TECNICO METROPOLITANO	BARBIERI ANNA
<b>263</b>	<b>STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO</b>	<b>Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO</b>
1669	STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO	BARBIERI ANNA

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

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



## 6 UNA CITTA' METROPOLITANA IN SALUTE

### 6.1 PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

CASTAGNOLI FEDERICA

**223 PARTECIPAZIONI SOCIETARIE**

**Vice-Sindaco metropolitano PANIERI MARCO**

1662 ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

MONARI FRANCESCA

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

**Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO**

1609 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

BARBIERI ANNA

1610 CONTROLLO DI GESTIONE

BARBIERI ANNA

1611 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO

BARBIERI ANNA

1612 PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'

BARBIERI ANNA

1724 BILANCIO: GESTIONE

BARBIERI ANNA

1725 BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

BARBIERI ANNA

1726 BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE

BARBIERI ANNA

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

BARBIERI ANNA

1728 BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI

BARBIERI ANNA

1729 RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI

BARBIERI ANNA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 6.2 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

2

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

Sindaco metropolitano LEPORE MATTEO

1654	CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	MONARI FRANCESCA
1655	PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA E ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	MONARI FRANCESCA
1656	PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	MONARI FRANCESCA
1714	PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO	BARBIERI ANNA
1793	SVILUPPO STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	RIVA MARIA

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

## 6.3 UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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

# Valore pubblico - obiettivi performance per Linea di mandato

2025

Linea mandato / Obiettivo operativo DUP / obiettivo performance PIAO

Responsabili

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



## SEZIONE 2.2. PERFORMANCE

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

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

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

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

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

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

Segue l'elenco degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

## BARBIERI ANNA

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

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

Data 31/12/2025

### 1719 - AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE

4140 PROPOSTA DI REGOLAMENTO SULLA RISCOSSIONE

Data 31/12/2025

### 1723 - FORMAZIONE

4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO

Data 31/12/2025

## BIAGETTI MASSIMO

### 1614 - PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE

3892 GESTIONE DEGLI ASPETTI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI LEGATI ALLA PREDISPOSIZIONE DELL'ELENCO ANNUALE E DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE A SUPPORTO DEI SETTORI TECNICI DELL'AREA.

Data 20/10/2025 Castagnoli, Martelli

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

3907 ESECUZIONE LAVORI

Data 01/09/2025 Trombetti, Monari

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

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

Data 31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

BOCCOLA FABRIZIO

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

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

Data 03/02/2025 Barbieri

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

Data 30/04/2025 Barbieri

## 1784 - SUPPORTO AL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL BIM

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

Data 30/04/2025 Biagetti ,Castagnoli

## 1791 - SOSTENIBILITÀ DELLE FORNITURE DI UTENZE

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

Data 30/09/2025 Biagetti

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

## CASTAGNOLI FEDERICA

### 1614 - PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE

3892 GESTIONE DEGLI ASPETTI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI LEGATI ALLA PREDISPOSIZIONE DELL'ELENCO ANNUALE E DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE A SUPPORTO DEI SETTORI TECNICI DELL'AREA. Data 20/10/2025 Biagetti, Martelli

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

3915 PUBBLICAZIONE GARA CHE IMPLEMENTA METODOLOGIA BIM. Numero 1

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

4365 REDAZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO AVENTE AD OGGETTO I LAVORI DI MANUTENZIONE E GLI INTERVENTI MANUTENTIVI SUGLI IMMOBILI DELLE SCUOLE E DELLE SEDI ISTITUZIONALI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA Data 30/09/2025 Biagetti

## DELPIANO ALESSANDRO

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

4367 PREDISPOSIZIONE ATTIVITA' AGGIORNAMENTO PIANO URBANO MOBILITÀ SOSTENIBILE Data 31/12/2025

### 1623 - PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE

3871 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA Data 31/12/2025

### 1627 - ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI

3883 ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'EMANAZIONE BANDO PROGRAMMI METROPOLITANI DI RIGENERAZIONE Data 31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

## MARTELLI MAURIZIO

### 1702 - ACCORDO QUADRO

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

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

4102 FINE LAVORI Data 31/12/2025

### 1708 - CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA

4109 FINE REVISIONE Data 31/12/2025

## MIGNANI ROMANO

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

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

### 1676 - GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

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

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

### 1677 - PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

## MOLICA-FRANCO LUCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## MONARI FRANCESCA

### 1655 - PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA E ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

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

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

### 1710 - CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

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

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

2025

Obiettivo e indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Altri Dirigenti coinvolti

## PALTRINIERI FABRIZIA

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

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

### 1681 - INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

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

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

4051 ISTRUTTORIA E ORGANIZZAZIONE SEDUTE CTSSM Numero 7 Trombetti

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

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

## TROMBETTI GIOVANNA

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

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

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

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

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

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

## PERFORMANCE

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

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

### QUADRO DI SINTESI DI OBIETTIVI ED INDICATORI

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



**Area Pianificazione territoriale e mobilità sostenibile**

GOVERNO DEL TERRITORIO

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

**Obiettivo Performance** 1621 **ACCORDI TERRITORIALI E ATTI DI INTESA PER OPERE E PROGETTI DI INTERESSE SOVRACOMUNALE**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3866 FORMULAZIONE DI PARERI DI CONFORMITA' URBANISTICA E TERRITORIALE IN SEDE DI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI E VALUTATIVI AMBIENTALI	Numero	25
3867 COORDINAMENTO TAVOLI PER ACCORDI TERRITORIALI VIGENTI, DEFINIZIONE DEI CONTENUTI DEI NUOVI ACCORDI TERRITORIALI IN FASE DI FORMAZIONE DEI PUG E SUPPORTO AI COMUNI PER ACCORDI TERRITORIALI ESISTENTI	Numero	7

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

**Obiettivo Performance** 1622 **PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE**

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

233

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

Obiettivo Performance

1627

ATTUAZIONE FONDO PEREQUATIVO METROPOLITANO E PROGRAMMI DI RIGENERAZIONE METROPOLITANI

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

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

**Obiettivo Performance** 1619 **ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

BICIPOLITANA

Obiettivo operativo

155

LA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

Obiettivo Performance

1620

ATTIVITA' DI ATTUAZIONE DELLA RETE DELLA MOBILITA' CICLOTURISTICA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3996 SUPPORTO PROGETTAZIONE/COORDINAMENTO CICLOVIA DEL SOLE

Numero

2

3997 AGGIORNAMENTO RETE CICLOTURISTICA

Data

31/12/2025

3998 MAPPA INTERATTIVA CICLOTURISTICA

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

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

**Obiettivo Performance** 1628 CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE

Promozione di un approccio di genere, all'interno del percorso di formazione dei Piani Urbanistici Generali, inteso come impostazione rivolta a garantire la massima inclusività per tutte e tutti all'interno della città pubblica, anche al fine della creazione di un sistema di indicatori prestazionali che siano in grado di garantire requisiti di inclusività per gli interventi urbanistici attuati attraverso Accordi Operativi.

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## RIGENERAZIONE URBANA E METROPOLITANA

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

#### Obiettivo Performance 1623 PNRR - RIGENERAZIONE URBANA E QUALITA' DELLA PROGETTAZIONE

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3871 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE PINQUA	Data	31/12/2025
3872 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE BANDO PERIFERIE	Data	31/12/2025

## IL CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

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

#### Obiettivo Performance 1626 MONITORAGGIO CONSUMO DI SUOLO

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3881 AGGIORNAMENTO ANNUALE DEI DATI CONSUMO DI SUOLO	Numero	1
3882 AGGIORNAMENTO TEMATICHE SPECIFICHE SU CONSUMO DI SUOLO E TERRITORIO RURALE	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

SERVIZIO FERROVIARIO METROPOLITANO

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## Area Risorse Programmazione e Organizzazione

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4006 REPORT SUGLI INCIDENTI STRADALI NEI COMUNI DELLA CITTÀ METROPOLITANA

Numero

1

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

**Obiettivo Performance** **1672** **INDAGINE DEMOSCOPICA E ANALISI PER IL PUMS**

Continua la collaborazione con SRM tramite l'attività demoscopica, nell'ambito della Convenzione tra i due Enti (P.G. n. 69394 del 21/11/2023): realizzazione dell'indagine sui comportamenti abituali di mobilità e soddisfazione del Trasporto Pubblico Locale dei cittadini metropolitani - edizione 2025; redazione del report relativo ai risultati e produzione di dati e indicatori, a supporto del monitoraggio del PUMS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4007 REPORT SU INDAGINE TPL PER SRM, EDIZIONE 2025

Numero

1



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

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

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4008 REPORT SU INDIRIZZI SCOLASTICI E PREISCRIZIONI	Numero	1

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

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

**Obiettivo Performance** 1674 **STATISTICHE E ANALISI DI GENERE**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4009 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

Obiettivo operativo

258

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

Obiettivo Performance

1717

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1736</b>	<b>UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI METROPOLITANO (UPD)</b>
------------------------------	-------------	--

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4180 NUMERO PROCEDIMENTI NON SOSPESI CONCLUSI NEI TERMINI (PERCENTUALE)	Numero	100
4181 NUMERO CASI ISTRUITI SUI CASI SEGNALATI (PERCENTUALE)	Numero	100

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

263

STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1669

STUDI E DATI STATISTICI PER IL TERRITORIO

Produzione di dati statistici e loro rappresentazione grafica e realizzazione di studi e ricerche a supporto degli enti locali del territorio metropolitano (Comuni e Unioni della Città Metropolitana): - Analisi sui dati metropolitani e per Unione dell'indagine 2024 sulla Qualità della vita;- Aggiornamento e revisione dell'Atlante metropolitano: mappe, tabelle e schede territoriali tematiche fino a livello comunale;- Studi dinamici sulla popolazione per territorio, fino a livello comunale;- Aggiornamento del database su base comunale con indicatori di natura demografica, economica e di sviluppo sostenibile con schede interattive analitiche per ogni Ente, basilari anche per la redazione di relazioni specifiche e Documenti di programmazione.- Supporto ai Comuni nelle funzioni previste dal Censimento Permanente ISTAT attraverso la costituzione dell'Albo dei rilevatori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

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

**Obiettivo Performance** 1666 **STUDI E RILEVAZIONI**

Redazione di alcuni report specifici in ambito metropolitano; realizzazione di analisi di contesto socio-economico di area vasta in formato reportistico e/o multimediale. Aggiornamento del sito 'Città metropolitane a confronto'; collaborazione con il PSM alla predisposizione della sezione relativa al Valore Pubblico per il DUP, il PIAO e la Relazione. Collaborazione con Cervap (Centro ricerche valore pubblico dell'Università di Ferrara) per la misurazione del Valore Pubblico delle Cm. Collaborazione con Regione Emilia-Romagna, Comune di Bologna e PSM per misurazione del Valore Pubblico di filiera, anche nell'ottica degli obiettivi previsti dal Progetto Nazionale del MASE. Collaborazione col FORMEZ nell'ambito del Progetto ASK, su misurazione valore pubblico e creazione di dashboard interattiva.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

**Obiettivo Performance** 1667 **STUDI E ANALISI STATISTICHE IN COLLABORAZIONE CON IL COMUNE DI BOLOGNA**

Collaborazione funzionale con l'Ufficio statistica del Comune di Bologna e con altri Enti del territorio, che prevede attività quali:- progettazione e realizzazione dell'indagine sulla qualità della vita 2025;- progettazione di studi e programmazione di pubblicazioni su temi analoghi sviluppati sia a livello di comune capoluogo, sia di area metropolitana, quali: imprese, veicoli, rifiuti, ecc. - aggiornamento del sito istituzionale "I Numeri di Bologna metropolitana", comprensivo dei dati statistici e degli studi della Città metropolitana, del Comune di Bologna e degli altri comuni;La divulgazione di tutti i prodotti avviene tramite il sito istituzionale congiunto "I Numeri di Bologna metropolitana".

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

**Obiettivo Performance**

**1668**

**FUNZIONI STATISTICHE ISTITUZIONALI E COLLABORAZIONI SISTAN**

Si assolvono le funzioni previste dall'Ufficio di statistica attraverso l'esecuzione delle rilevazioni obbligatorie. Prosegue la rilevazione degli incidenti stradali con relazione con le Forze dell'Ordine e controlli qualitativi e quantitativi dei dati raccolti, come previsto dal Programma Statistico Regionale. Prosegue la rilevazione, sempre prevista nel PSN, Sistema informativo anagrafico, composto dai dati anagrafici dei residenti nei Comuni metropolitani. Partecipazione al Comitato regionale di statistica all'interno del quale si delineano gli indirizzi statistici del territorio, quali le proiezioni demografiche e gli studi di fragilità. Realizzazione della pubblicazione 'BES della Città metropolitana di Bologna', aderendo al progetto nazionale di studio del benessere nelle province e città metropolitane.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3985 SISTEMA INFORMATIVO ANAGRAFICO COMUNALE

Data

31/12/2025

3987 REPORT CON MAPPE SULLA FRAGILITÀ

Numero

1

3989 BES DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo operativo**

**227**

**PROGRAMMAZIONE SOSTENIBILE, SALUTE FINANZIARIA, CONTROLLI ED EFFICIENZA ECONOMICA**

**Obiettivo Performance**

**1609**

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3826 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Data

31/01/2025

**Obiettivo Performance**

**1610**

**CONTROLLO DI GESTIONE**

Rendicontazione delle spese di funzionamento a carico di altri Enti (Arpae, Agenzia del lavoro) in collaborazione con le Aree/Settori e con gli Enti interessati. Relazione al conto annuale 2024 con l'istruttoria e il caricamento dei dati sull'applicativo SICO delle tabelle T18 (modalità di gestione delle risorse), T19 (ore lavorate) e T20 (prodotti).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3827 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO SERVIZIO LAVORO

Numero

1

3828 RENDICONTAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ARPAE

Numero

1

3829 RELAZIONE ALLEGATA AL CONTO ANNUALE 2024

Data

15/06/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**

**1611**

**PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO**

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

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



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**

**1612**

**PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA'**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3839 APPROVAZIONE RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE 2024

Data

31/03/2025

3840 APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Data

15/03/2025

3841 MONITORAGGIO INFRANNUALE AL 31/05

Data

15/07/2025

3842 PREDISPOSIZIONE PIAO SEZIONE PERFORMANCE

Data

13/02/2025

3843 MAPPATURA DELLE ATTIVITA

Numero

1

3844 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI

Numero

1

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1724</b>	<b>BILANCIO: GESTIONE</b>
------------------------------	-------------	---------------------------

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

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

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1725</b>	<b>BILANCIO: SVILUPPO STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ</b>
------------------------------	-------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4167 PREDISPOSIZIONE E VERIFICA DELLE DETERMINE DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 175 COMMA 5 QUATER DEL TUEL (NUMERO RICHIESTE SU NUMERO ATTI PREDISPOSTI/VERIFICATI) - PERCENTUALE	Numero	100
4168 DELIBERE DI PRELEVAMENTO DAL FONDO DI RISERVA (PERCENTUALE NUMERO DELIBERE APPROVATE SU NUMERO RICHIESTE DAI SETTORI)	Numero	100
4169 DETERMINAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO	Data	31/01/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

### Obiettivo Performance 1726 BILANCIO: CONTROLLO CONTABILE

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4170 ISTITUZIONI - ATTI VERIFICATI/PARIFICATI PRODOTTI (PERCENTUALE)	Numero	100
4171 GESTIONE CHECK LIST PER LA MISURAZIONE DELLE CRITICITÀ (100% DETERMINE)	Numero	100

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4172 ADEMPIMENTI RELATIVI AL RUOLO DI ENTE CERTIFICATORE (PERCENTUALE)	Numero	100

### Obiettivo Performance 1728 BILANCIO: MISURE FINANZIARIE CONSEGUENTI A SITUAZIONI EMERGENZIALI

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4173 MONITORAGGIO MENSILE DELL'ANDAMENTO DELL'ENTRATA PER LA STIMA DELL'IMPATTO DELLA CRISI FINANZIARIA SULLE ENTRATE TRIBUTARIE	Data	31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Obiettivo Performance 1729 RAZIONALIZZAZIONE DELLE RILEVAZIONI CONTABILI

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4174 RAZIONALIZZAZIONE ITER DELLE RILEVAZIONI CONTABILI	Data	31/12/2025

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

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

### Obiettivo Performance 1714 PERSONALE: MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1718

ANALISI, REVISIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI DELL'AREA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

176

SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo Performance

1719

AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA REGOLAMENTARE DELL'ENTE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

177

SALUTE E SOSTENIBILITA' ORGANIZZATIVA

Obiettivo Performance

1613

SORVEGLIANZA SANITARIA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3845 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2025

3846 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Numero

1

Obiettivo Performance

1670

STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4004 MONITORAGGIO LAVORO AGILE

Numero

1

4005 REPORT DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA

Numero

1

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1715</b>	<b>ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>
------------------------------	-------------	---

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

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

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1716</b>	<b>LAVORO AGILE ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA</b>
------------------------------	-------------	--

L'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi.

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



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1723</b>	<b>FORMAZIONE</b>
------------------------------	-------------	-------------------

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4160 EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI (PERCENTUALE)	Numero	100
4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4162 SVILUPPO PROCESSO FORMAZIONE DALLA PROGRAMMAZIONE ALL'EROGAZIONE SUL MODELLO DELLE COMPETENZE	Data	31/12/2025
4163 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	13/02/2025

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Area Sviluppo delle infrastrutture

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

Obiettivo operativo

203

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

Obiettivo Performance

1640

NUOVO PUNTO RISTORO VILLA SMERALDI - AVANZO EURO 2.500.000,00

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3907 ESECUZIONE LAVORI

Data

01/09/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE

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

**Obiettivo Performance** 1632 ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - LAVORI DI AMPLIAMENTO 1° STRALCIO CON REALIZZAZIONE CORPO FABBRICA DESTINATO ALLE AULE E COLLEGAMENTO ALL'EDIFICIO ESISTENTE - FONDI F.S.C. REGIONALI - EURO 2.854.000,00

Realizzazione corpo fabbrica destinato alle aule e collegamento edificio esistente

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3899 ULTIMAZIONE LAVORI	Data	01/09/2025

**Obiettivo Performance** 1633 ITC SALVEMINI - CASALECCHIO DI RENO - AMPLIAMENTO PALESTRA - FINANZIATO ALIENAZIONI - EURO 1.450.000,00

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3900 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Numero	100

**Obiettivo Performance** 1634 IPSAS ALDROVANDI RUBBIANI VIA DON MINZONI - MUTUO BEI (2018) - EURO 9.324.643,86

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3901 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Numero	70

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**    **1635**    **I.T.I.S. MAJORANA - VIA CASELLE, 26 SAN LAZZARO DI SAVENA - P.N.R.R. E AVANZO C.M. - EURO 3.100.000,00**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3902 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Data

01/09/2025

**Obiettivo Performance**    **1636**    **I.I.S. ARCHIMEDE VIA CENTO, 38/A - SAN GIOVANNI IN PERSICETO: AMPLIAMENTO NUOVA COSTRUZIONE - EURO 3.417.017,28 - FONDI P.N.R.R.E AVANZO C.M.**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3903 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

80

**Obiettivo Performance**    **1637**    **NUOVA PALESTRA COMPLESSO RAMBALDI VALERIANI - VIALE D'AGOSTINO, 2B - IMOLA - EURO 3.850.000,00 - FONDI P.N.R.R.**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3904 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

60

**Obiettivo Performance**    **1638**    **NUOVA PALESTRA POLO DINAMICO VIA ZACCONI, 16-12 - BOLOGNA - EURO 3.372.859,36 - FONDI P.N.R.R.**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3905 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Data

01/07/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1639</b>	<b>LICEO LEONARDO DA VINCI VIA PANFILI 17/3 BOLOGNA - COSTRUZIONE NUOVO CORPO SCOLASTICO 20 AULE - EURO 6.600.000,00 - FONDI P.N.R.R.</b>
------------------------------	-------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3906 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI	Data	01/09/2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1794</b>	<b>NUOVO POLO DINAMICO VIA BIGARI, 1 - BOLOGNA - EURO 8.500.000</b>
------------------------------	-------------	---

Approvazione in linea tecnica del progetto

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo operativo**

**208**

**PATTO PER BOLOGNA METROPOLITANA EDILIZIA SCOLASTICA**

**Obiettivo Performance**

**1641**

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3908 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

**Obiettivo Performance**

**1642**

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3909 PERCENTUALE ESECUZIONE LAVORI

Numero

100

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

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

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

**Obiettivo Performance** 1614 **PROGRAMMAZIONE OPERE PUBBLICHE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3892 GESTIONE DEGLI ASPETTI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI LEGATI ALLA PREDISPOSIZIONE DELL'ELENCO ANNUALE E DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE A SUPPORTO DEI SETTORI TECNICI DELL'AREA.

Data

20/10/2025

**Obiettivo Performance** 1617 **MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE, COMUNICAZIONI PREVISTE DALLE NORMATIVE VIGENTI (OSSERVATORIO LL.PP, ANAC, BDAP) E RENDICONTAZIONI**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3910 INTERVENTI MONITORATI MEDIANTE PIATTAFORME DI APPROVVIGIONAMENTO DIGITALE - PAD

Numero

80

3911 INTERVENTI MONITORATI MEDIANTE OSSERVATORIO CONTRATTI PUBBLICI

Numero

200

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

Numero

200

4192 PERCENTUALE DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI PNRR

Numero

80



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1630</b>	<b>GESTIONE AMMINISTRATIVA FASE ESECUTIVA APPALTO</b>
------------------------------	-------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3889 DETERMINE DI AUTORIZZAZIONE AL SUBAPPALTO	Numero	50
3890 DETERMINE DI APPROVAZIONE VARIANTI CONTRATTUALI	Numero	10
4194 DETERMINE DI COMPENSAZIONE PREZZI	Numero	40

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

Predisposizione degli atti di approvazione dei progetti mediante determine dirigenziali, nonché determine a contrarre, determine di adesione ad accordo quadro e stipule contratti d'appalto mediante scrittura privata (compresi contratti attuativi relativi ad accordo quadro) o in forma pubblica amministrativa. Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici mediante le piattaforme digitali di approvvigionamento in uso presso la Città metropolitana di Bologna (MePA e SATER).

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1644</b>	<b>IL BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) NELLA FASE DI AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI</b>
------------------------------	-------------	--

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3915 PUBBLICAZIONE GARA CHE IMPLEMENTA METODOLOGIA BIM.	Numero	1

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1795</b>	<b>STUDIO DI FATTIBILITA' TECNICA ED ECONOMICA PER ACCORDO QUADRO MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE</b>
------------------------------	-------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4365 REDAZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PER L'AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO AVENTE AD OGGETTO I LAVORI DI MANUTENZIONE E GLI INTERVENTI MANUTENTIVI SUGLI IMMOBILI DELLE SCUOLE E DELLE SEDI ISTITUZIONALI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA	Data	30/09/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo 133 MANUTENZIONE STRADALE

Obiettivo Performance 1698 PAVIMENTAZIONI DI USURA - AREA A (EURO 1.200.000,00) - AREA B (EURO 1.200.000,00) - AREA C (EURO 1.200.000,00) - FONDI MIT 2023

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4093 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA A: FINE LAVORI	Data	31/12/2025
4094 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA B: FINE LAVORI	Data	31/12/2025
4095 PAVIMENTAZIONI DI USURA AREA C: FINE LAVORI	Data	31/12/2025

Obiettivo Performance 1699 BARRIERE ELASTICHE E FONOASSORBENTI SU VARIE TRATTE DI STRADE PROVINCIALI - FONDI MIT 2023 - EURO 781.000,00

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4096 VALIDAZIONE PROGETTO ESECUTIVO	Data	31/12/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4097 AVVIO SECONDA ISPEZIONE	Data	31/12/2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1702</b>	<b>ACCORDO QUADRO</b>
------------------------------	-------------	-----------------------

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4100 CONSOLIDAMENTO DEL CENSIMENTO, DEL RILIEVO E DEL SISTEMA INFORMATIVO	Data	31/12/2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1708</b>	<b>CONTRATTI AREA BLU DI COMPETENZA</b>
------------------------------	-------------	---

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

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4101 MONITORAGGIO INTERMEDIO ED AGGIORNAMENTO DEL 1° DEI 3 STRALCI ANNUALI

Data

30/06/2025

4106 PROPOSTA INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL 1° DEI 3 STRALCI ANNUALI

Data

31/12/2025

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4098 FINE PROGETTAZIONE PRIMO GRUPPO INTERVENTI

Data

31/12/2025

4099 APPROVAZIONE DEL PIMES

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4102 FINE LAVORI

Data

31/12/2025

BICIPOLITANA

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

**Obiettivo Performance** 1707 **CICLOVIA DEL SOLE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4105 APPROVAZIONE PROGETTO ESECUTIVO CICLOVIA DEL SOLE LOTTO PRIORITARIO 1

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

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

**Obiettivo Performance** 1706 INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI MAGAZZINI STRADALI PER ADEGUAMENTI NORMATIVI (IMPORTO PROGETTO EURO 1.300.000,00)

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4104 AGGIUDICAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

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

**Obiettivo Performance** 1742 PARITA' DI GENERE

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4195 NUMERO INCONTRI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

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

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4368 SP 36 "VAL DI ZENA" - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.000.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI	Data	01/10/2025

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4369 SP FONDO VALLE SAVENA - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE - EURO 1.390.000,00 - INIZIO LAVORI	Data	30/06/2025
4370 SP 7 VALLE DELL'IDICE - LAVORI DI RIPRISTINO DEFINITIVO DELLA SEDE STRADALE E DELLE SCARPATE DI MONTE E DI VALLE NEI COMUNI DI OZZANO DELL'EMILIA E MONTERENZIO - EURO 3.648.000,00 - ULTIMAZIONE LAVORI	Data	31/12/2025



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Area Sviluppo Economico e Sociale

PROMOZIONE E INNOVAZIONE PER UNO SVILUPPO EQUO E SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

205

SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA NEI COMPARTI DEL TRASPORTO PRIVATO

Obiettivo Performance

1615

SEMPLIFICAZIONE E INFORMATIZZAZIONE NELL'AMBITO DEL COMPARTO DEI TRASPORTI.

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

30/06/2025

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

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1616

INNOVAZIONE REGOLAMENTARE NEL COMPARTO TRASPORTI.

Nel perseguimento della massima trasparenza e chiarezza si intende procedere nell'adozione di alcuni regolamenti per lo svolgimento delle attività del comparto: dopo le imprese di consulenza automobilistica, oggetto di nuovo regolamento metropolitano nel 2023, si intende operare nel 2025 nell'ambito delle officine di revisione. E' infatti necessario rivedere interamente la regolamentazione del settore, a seguito di rilevanti modifiche normative. Si intende inoltre introdurre criteri di applicazione delle sanzioni, mai introdotti sino ad ora.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

214

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

Obiettivo Performance

1745

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4215 REALIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER MEETING DEI PROGETTI

Data

31/12/2025

4216 MONITORAGGIO DELLE OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO POSSIBILI SUI BANDI EUROPEI E PROGETTAZIONE SUI PROGRAMMI EUROPEI.

Data

31/12/2025

4217 PRODUZIONE DI REPORT TECNICI E FINANZIARI PER L'UNIONE EUROPEA SUI PROGETTI APPROVATI NEI PROGRAMMI DI COOPERAZIONE INTERREGIONALE

Numero

6

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

224

INSIEME PER IL LAVORO

Obiettivo Performance

1648

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

Insieme per il lavoro costruisce percorsi formativi e di ricerca e selezione di personale in relazione ai bisogni delle imprese del proprio Board o con imprese che ad esse intendono aderire. Ad oggi partecipano al Board 120 imprese circa e sono circa 600 quelle che collaborano con il programma. Obiettivo per il 2025 è mantenere la vivacità di relazioni in essere con le imprese tramite incontri individuali con nuove e vecchie imprese, partecipazione ad eventi, costruzione e promozione di eventi e campagne di fidelizzazione ad hoc e specifiche campagne di comunicazione anche tramite social quali linkedin. Le attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.; le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3925 INCONTRI CON SINGOLE IMPRESE

Numero

8

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

Numero

4

3927 EVENTO PER IMPRESE DEL BOARD

Numero

1

Obiettivo Performance

1649

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

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, coordinano IXL che ha come mission intrinseca la ricerca continua di nuove forme di integrazione e innovazione con i servizi ad esso affini per cercare una collocazione sempre più idonea e adeguata ai bisogni delle persone e delle aziende. In tal senso anche gli strumenti di governance e gestione vengono aggiornati a seconda dei mutamenti esterni. Per il 2025 prosegue l'attività di integrazione dei flussi di lavoro con i servizi del del Comune di Bologna (in particolare i SST) e con strutture di formazione, agenzie per il lavoro, imprese e cooperative anche al fine dell'orientamento nel mondo del lavoro dei beneficiari di progetto. Una specifica azione sarà curata per rendere maggiormente presente il servizio nell'area metropolitana e attenzione sarà riposta sul nuovo Polo Lavoro di via Tiarini (BO). Attività svolte nel quadro PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

2

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

Numero

2

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1783</b>	<b>INSERIMENTO LAVORATIVO</b>
------------------------------	-------------	-------------------------------

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

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

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1785</b>	<b>RAFFORZAMENTO DELLA FORMAZIONE DELLE PERSONE "NON PRONTE" DI INSIEME PER IL LAVORO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE</b>
------------------------------	-------------	--

I beneficiari di Insieme per il lavoro vengono definiti "non pronti ad un inserimento" laddove non ritenuti immediatamente pronti ad un inserimento nel mondo del lavoro dagli operatori di progetto. In questo caso i candidati vengono preparati tramite percorsi di reskilling o upskilling totalmente gratuiti per i beneficiari costruiti in collaborazione con enti di formazione della rete dei partner e lo Sportello per il lavoro. Il mercato del lavoro odierno richiede sempre maggiori competenze di dettaglio e relazionali definite sulla base delle esigenze del tessuto produttivo, su ciò è stata tarata la formazione proposta da Insieme per il lavoro ai propri beneficiari. Per il 2025 l'obiettivo di lavoro prevede da un lato il consolidamento e la stabilizzazione dei percorsi formativi per l'occupabilità sin qui definiti, dall'altro l'ampliamento della gamma delle proposte formative in relazione alle nuove specifiche esigenze delle imprese (come ad esempio corsi per autisti con patenti CQC/OSS). Le attività vengono realizzate nel quadro del PN METRO PLUS.; le azioni sono inserite nell' Ufficio Comune CM e CoBO.

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

246

ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEGLI INVESTIMENTI

Obiettivo Performance

1746

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

Invest in Bologna intende avviare un'attività di analisi e progettazione che porti a definire un messaggio condiviso per promuovere l'attrattività della città in senso ampio, e trasversale ai differenti target (imprese, startup, investitori, talenti, turisti leisure e business). A quest'azione si affianca l'attività di branding e comunicazione finalizzata, più specificatamente, a rafforzare il posizionamento dell'area metropolitana bolognese nell'ambito dell'attrazione degli investimenti diretti internazionali, di qualità (in termini di produzione di valore aggiunto, qualità dell'occupazione e sostenibilità delle attività) e a forte potenziale di innovazione, con riferimento particolare alle filiere di interesse strategico regionale, alle sinergie con l'ecosistema ricerca e con il Tecnopolo Manifattura, nel quadro del progetto strategico Città della Conoscenza. Nel 2025 si rafforza quindi l'attività di comunicazione della proposta di valore in termini di attrattività, che sarà declinata, a seconda dei soggetti e dei mercati target, nonché dei canali e mezzi utilizzati. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4219 REVISIONE DEI CONTENUTI DEL SITO INVEST IN BOLOGNA

Data

30/10/2025

4223 PREDISPOSIZIONE DI SCHEDE PROMOZIONALI DI AMBITI TERRITORIALI

Numero

2

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

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1747

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

Nel 2025, si intende proseguire e rafforzare l'attività di Invest in Bologna per la promozione, l'attrazione e l'accompagnamento di investimenti nell'area metropolitana bolognese. Tale attività si colloca in una prospettiva di filiera con le strutture nazionali (es. ICE), la Regione e ART-ER, i Comuni e le Unioni, in stretta collaborazione con Confindustria Emilia Area Centro. L'attività si concretizzerà nella prosecuzione dell'attività di accompagnamento di soggetti interessati ad investire sul territorio, nella realizzazione di almeno un evento promozionale, attraverso la partecipazione ad almeno un evento fieristico, per il quale occorrerà predisporre, di concerto con i territori e le strutture regionali, una raccolta e selezione degli asset disponibili alla trasformazione coerenti con le strategie di sviluppo dell'area metropolitana, e redigere alcune value proposition tematiche. Le azioni sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4220 SOGGETTI PROPONENTI INVESTIMENTI INCONTRATI

Numero

10

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

Numero

1

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

Data

30/09/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

247

NUOVE IMPRESE, START UP INNOVATIVE E CULTURA IMPRENDITORIALE

Obiettivo Performance

1750

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Obiettivo Performance

1751

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

Nel 2025 si intende rafforzare il ruolo della Città metropolitana come attore, a servizio dei territori, per la promozione della cultura d'impresa e la diffusione delle opportunità imprenditoriali. Tale azione, che si concretizza in attività di animazione territoriale (incontri, seminari, workshop online e in presenza), è sviluppata in collaborazione e sinergia con altri attori del territorio, pubblici e privati, nell'ottica di una sempre più efficace messa a sistema delle iniziative. Come negli anni precedenti, per il 2025, si intende realizzare tale azione, con l'obiettivo in particolare di promuovere la cultura imprenditoriale tra le giovani generazioni, a partire dalle scuole, in stretto coordinamento con l'Area Sviluppo sociale e con i territori. Nel 2025, si svilupperanno azioni di animazione specifiche nell'ambito dell'Appennino, nel quadro del progetto BIS Brasimone e lungo il tracciato della Ciclovía del Sole. Le azioni di animazione operano nell'ambito di BIS, Bologna Innovation Square e sono inserite nell'Ufficio Comune CM eCoBO.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

Dal 2016, la Città metropolitana di Bologna, nell'ambito delle attività dell'Area Sviluppo economico, promuove annualmente un premio per imprese nuove e/o giovanili. Dal 2020 il Premio Barresi valorizza imprese guidate da giovani che hanno finalità e modalità di lavoro fortemente orientate alla sostenibilità, nell'accezione integrata promossa dalle Nazioni Unite attraverso l'Agenda 2030. Dal 2020 il Premio Barresi ha incrementato progressivamente la sua riconoscibilità sul territorio, attirando un numero sempre maggiore di candidature. Pertanto, per il 2025, si intende consolidare l'azione di promozione del Premio Barresi, rendendolo sempre più integrato alle altre politiche per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile del territorio promosse dalla Città metropolitana, anche grazie alle risorse PN metro Plus che ne rafforzeranno la dotazione finanziaria. Il Premio Barresi si iscrive nel progetto BIS, Bologna Innovation Square e dell'Ufficio Comune CM eCoBO.

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

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1753</b>	<b>PROMOZIONE DELLA NASCITA, SVILUPPO E ATTRAZIONE DI START-UP INNOVATIVE</b>
------------------------------	-------------	---

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

248

ECONOMIA DI PROSSIMITA' E SEMPLIFICAZIONE PER LE IMPRESE

Obiettivo Performance

1754

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

Proseguendo l'attività del Tavolo metropolitano per il commercio e le attività turistiche, istituito dalla Città metropolitana nel 2021, si intende promuovere il confronto strutturato tra i territori e le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, al fine di favorire l'ideazione, la condivisione e la messa a terra di politiche attive per l'economia di prossimità. In questa prospettiva, sarà sviluppato un programma di incontri del Tavolo; verranno inoltre organizzati eventi pubblici con l'obiettivo di favorire un dibattito sulle prospettive dell'economia di prossimità. Nell'ambito del Tavolo verrà avviata un'attività specifica di confronto e supporto a favore dei Comuni per la definizione e la gestione degli Hub urbani e di prossimità (L.R. 12/2023). Dal 2023, la Città metropolitana ha inoltre aderito al Cluster Economia Urbana, di cui si seguiranno le attività al fine di promuovere un interscambio virtuoso tra Cluster, Tavolo e territori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**

**1755**

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

Il Coordinamento metropolitano dei Suap si colloca nell'ambito delle politiche per lo sviluppo economico della Città metropolitana con la finalità di facilitare l'adozione, da parte dei Suap territoriali, di prassi comuni ed efficienti e di promuovere la semplificazione amministrativa, la digitalizzazione e la trasparenza dei procedimenti, a beneficio dell'attività di impresa. Obiettivo principale per il 2025 è di proseguire, con dialogo costante e incontri strutturati, il Tavolo metropolitano di coordinamento dei Suap. Proseguirà inoltre l'attività, avviata nel 2024 con la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, per la definizione di linee guida condivise inerenti i controlli delle Scia.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

249

IL TALENTO COME RISORSA DI CRESCITA E SVILUPPO DEL TERRITORIO

Obiettivo Performance

1756

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4255 INCONTRI CON AZIENDE

Numero

10

4256 ATTIVITÀ DI TUTORAGGIO

Numero

7

4257 EVENTO INTERNAZIONALE

Data

31/12/2025

4258 AZIONI DI PROMOZIONE E ATTRAZIONE TALENTI

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

250

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

Obiettivo Performance

1757

PROMOZIONE E SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE GREEN E DIGITALE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4264	AVVIO SPORTELLO METROPOLITANO	Data	30/09/2025
4265	AZIONI DI DISSEMINAZIONE	Numero	2
4266	REALIZZAZIONE ATTIVITÀ LABORATORIALI	Numero	2
4267	SPERIMENTAZIONE MODA: INCONTRI CON AZIENDE	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

**Obiettivo Performance**

**1758**

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4263 NUMERO DI PERSONE FISICHE COINVOLTE ALLE INIZIATIVE LEGATE ALLA CTE

Numero

300

4268 AZIONE DI DISSEMINAZIONE VERSO LE IMPRESE

Numero

1

4270 INCONTRI DI INFORMAZIONE PER I CITTADINI

Numero

2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

251

RETI DI IMPRESE, STAKEHOLDERS E GOVERNANCE

Obiettivo Performance

1759

BOLOGNA INNOVATION SQUARE /BIS

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4271 PROGETTI DI SISTEMA SUPPORTATI

Numero

1

4272 INCONTRO ADVISORY BOARD

Numero

1

4273 NUOVE ADESIONI

Numero

10

4280 INCONTRI PER ADERENTI

Numero

2

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

Descrizione Il Forum metropolitano degli spazi per l'innovazione, promosso dalla Città metropolitana dal 2022, è uno strumento strategico che mira a far emergere, rafforzare e ampliare la rete di soggetti che, nell'area metropolitana, offrono servizi e sviluppano iniziative a favore di imprese e di aspiranti imprenditori e imprenditrici. Il Forum, attraverso un metodo di co-costruzione, ha quindi la finalità di creare un ecosistema sempre più attrattivo e accogliente per chi vuole fare impresa e produrre innovazione. Nel 2025, si intende rafforzare il ruolo del Forum, come soggetto promotore di progettualità nell'ambito di BIS e come attore collettivo per la diffusione sul territorio della cultura imprenditoriale e dell'innovazione, anche attraverso il potenziamento delle relazioni tra gli spazi e i contesti territoriali nei quali si collocano. Le attività del Forum si sviluppano attraverso il dialogo costante con la Regione Emilia-Romagna e ART-ER, sono supportate dalle risorse PN metro Plus e sono inserite nell'Ufficio Comune CM e CoBO.

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



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

252

LAVORO E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo Performance

1762

SALVAGUARDIA PATRIMONIO PRODUTTIVO E SPORTELLO SOVRAINDEBITAMENTO

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4284 NUMERO TAVOLI DI SALVAGUARDIA ATTIVATI

Numero

5

4285 COLLOQUI EFFETTUATI PRESSO OCC

Numero

20

4293 MESSA IN RETE DI SOGGETTI ATTIVI PER CONSOLIDAMENTO SPORTELLO

Data

30/09/2025

Obiettivo Performance

1763

MONITORAGGIO DEI PROTOCOLLI DI SITO IN ESSERE E LORO AGGIORNAMENTO

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4286 MONITORAGGIO PROTOCOLLI DI SITO DI FIERA, AEROPORTO, AUTOSTAZIONE, INTERPORTO, GRAND TOUR, SHOPVILLE E CAAB

Numero

3

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

### Obiettivo Performance 1764 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO APPALTI

CM e COBO, tramite l'Ufficio Comune, operano per monitoraggio e aggiornamento del Protocollo d'intesa in materia di Appalti di lavoro, forniture e servizi. Questo è lo strumento con il quale le amministrazioni, in raccordo con le oo.ss, le associazioni di impresa promuovono impegni sulla qualità del lavoro tramite gli appalti. Alla luce di ciò e del fatto che l'attuale Protocollo è scaduto, nel corso del 2025 è previsto un iter di approfondimento inerente il suo possibile aggiornamento. La possibile revisione del Protocollo è occasione per impostare azioni di qualificazione del lavoro in settori ad alta intensità di lavoro, p.e. ambito sociale e educativo. Gli obiettivi del Protocollo Appalti sono condivisi nel quadro del percorso per l'adozione del Piano per l'Economia sociale. Attività svolte nel quadro PN METRO PLUS.

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

TURISMO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

151

TERRITORIO TURISTICO BOLOGNA MODENA

Obiettivo Performance

1766

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

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

Numero

4

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

**Obiettivo Performance** 1767 **CLUST-ER TURISMO**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4298 PARTECIPAZIONE ATTIVITÀ GDL DEL CLUST-ER

Numero

4

**Obiettivo Performance** 1769 **BOLOGNA ESTATE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4303 PUBBLICAZIONE AVVISO PUBBLICO BOLOGNA ESTATE

Data

30/06/2025

**Obiettivo Performance** 1770 **PUNTO INFORMATIVO EXTRABO**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4304 CONVENZIONE DI GESTIONE EXTRABO CON I TERRITORI

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

**Obiettivo Performance**

**1771**

**UFFICIO COMUNE TURISMO**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

24

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Obiettivo operativo 253 QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA TURISTICA TERRITORIALE

### Obiettivo Performance 1772 PROMOZIONE DEL CICLOTURISMO

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

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

### Obiettivo Performance 1773 TAVOLO IMPOSTA DI SOGGIORNO

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

UN PATTO PER LO SVILUPPO INTEGRATO DELL'APPENNINO

Obiettivo operativo

152

FOCUS APPENNINO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1774

SPORTELLO VIVERE E LAVORARE NELL'APPENNINO BOLOGNESE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1775

SISTEMA APPENNINO: PROGRAMMA DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER LA MONTAGNA METROPOLITANA

Il Programma di sviluppo sostenibile per la montagna metropolitana nasce dall'esigenza di fare il punto, dopo oltre un anno dall'avvio ufficiale del PNRR, sui principali investimenti intercettati dal territorio appenninico ed ha l'obiettivo di sistematizzarli secondo una logica di programmazione integrata e coordinata volta a supportare uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio metropolitano. Il Programma è articolato in 5 priorità strategiche che, a partire dalla declinazione degli obiettivi posti dalle "Linee di mandato metropolitane 2021-2026.La Grande Bologna", integra le strategie e le progettualità dei 3 Cluster del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile:1) Filiere produttive, qualità del lavoro, formazione e competenze, giovani, donne2) Una nuova sfida di sostenibilità: il territorio si rigenera e si muove3) Benessere, inclusione e contrasto alla fragilitàIl programma rappresenta un primo tentativo di razionalizzazione delle progettualità che interesseranno il territorio dei 23 Comuni dell'Appennino metropolitano nei prossimi anni. Il documento sarà aggiornato periodicamente in modo da mantenere il passo con il rinnovarsi dei bisogni, delle progettualità e delle priorità del territorio di riferimento e degli sviluppi collegati agli investimenti PNRR e della Programmazione 2021-27 relativa alla Strategia Territoriale per le Aree montane ed Interne (STAMI).

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

CITTA' CULTURALE METROPOLITANA

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

**Obiettivo Performance** 1779 **PROGETTI CULTURALI METROPOLITANI**

Si consolidano nel corso del 2025 le progettualità che identificano la dimensione metropolitana della promozione culturale: viene realizzata la terza edizione del Festival Narrativo del paesaggio, identificando un focus tematico. Si consolida la rete dei teatri metropolitani, si sviluppano le iniziative di valorizzazione di una rete museale diffusa, si conferma la programmazione di Bologna Estate, e si rafforza il contributo metropolitano alla programmazione di Art City.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4321 TEATRI METROPOLITANI: SVILUPPO CARTELLONE COMUNE

Numero

1

4324 INCONTRI DI COPROGETTAZIONE FESTIVAL DEL PAESAGGIO.

Numero

3

**Obiettivo Performance** 1780 **CULTURA E TRADIZIONI METROPOLITANE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4326 VERIFICA DI FATTIBILITA' PER LA CANDIDATURA A DECO

Numero

1

4331 ROGRAMMA DI COMUNICAZIONE DELLA DECO DELLA LIUTERIA

Data

31/05/2025

**Obiettivo Performance** 1781 **GOVERNANCE CULTURALE METROPOLITANA**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4329 SPERIMENTAZIONE PRESTITO INTERSISTEMICO

Data

31/12/2025



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

255

MUSEO DELLA CIVILTÀ CONTADINA

Obiettivo Performance

1646

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

L'Istituzione si occupa della gestione del complesso storico di Villa Smeraldi, del suo parco e del Museo della Civiltà Contadina, al fine di renderli luoghi sempre più aperti alle sperimentazioni culturali, salvaguardando il dialogo con la comunità e il territorio. Obiettivo prioritario del 2025 resta il coinvolgimento e l'accoglienza di tutti i visitatori, attraverso attività didattiche per scuole, pubblico adulto e con disabilità fisiche e cognitive, anche attraverso la promozione del loro inserimento lavorativo, aggiornate ai nuovi modelli di welfare culturale, con una particolare attenzione ai temi dell'Agenda 2030 e del Piano per l'Uguaglianza. In linea con gli standard nazionali del Sistema Museale si valorizzerà la cultura contadina attraverso: rievocazioni storiche, eventi, interventi di arte contemporanea e opportunità di promozione turistica, in collaborazione con Enti, Musei e Associazioni del territorio. Altri obiettivi saranno il rinnovamento e la tutela del patrimonio del Museo, attraverso allestimenti e riordino degli archivi e dei depositi. Infine proseguirà la promozione dei temi della sostenibilità, del Food e del Green, attraverso azioni di divulgazione, in collaborazione con UNIBO, la RER e in linea con la PAUM.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3920 REALIZZAZIONE DI LABORATORI DIDATTICI

Numero

200

3921 AZIONI DI VALORIZZAZIONE DELLE COLLEZIONI

Numero

10

3922 EVENTI E PROGETTI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MUSEO

Numero

10

4366 ATTIVAZIONE PROCEDURA PER UTILIZZO NUOVA LOCANDA

Data

30/06/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

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

Obiettivo Performance

1782

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

In linea con obiettivi Piano metro Uguaglianza genere, l'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, attraverso Progetti d'impresa e Insieme per il lavoro, sviluppa una strategia e set di azioni promozione dell'imprenditorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 2025 è il consolidamento di READI e del Protocollo per l'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza oltre a informare trasversalmente tutte le attività delle politiche per il lavoro degli enti. Si promuoverà l'ampliamento della Rete READI attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, e, nella prospettiva di creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità, da sviluppare nel quadro di BIS. Nel 2025 READI svilupperà inoltre un'attività, avviata nel 2024, di comunicazione specifica attraverso la realizzazione di un ciclo di podcast, anche beneficiando della collaborazione con il progetto CTE COBO. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## LA GOVERNANCE TERRITORIALE

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

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3916 ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO FRA I SOGGETTI ATTUATORI LE STRUTTURE DI CONTROLLO DI 1°LIVELLO E L'ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE CON IL DPcoe E ATC.	Data	31/12/2025
3917 ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E INDIRIZZO DEI REFERENTI DEL SUPPORTO TECNICO ALL'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI.	Data	31/12/2025
3918 SUPPORTO AL SINDACO METROPOLITANO PER LE ATTIVITÀ RELATIVE AL COMITATO DI SORVEGLIANZA	Data	31/12/2025
3919 ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC	Numero	1

### Obiettivo operativo 245 ALLEANZE TRA CITTA'

#### Obiettivo Performance 1744 ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI DI COLLABORAZIONE CON LE CITTÀ.

Nel quadro dell'obiettivo pluriennale volto a strutturare un sistema di alleanze tra le Città italiane, si intende operare per la piena attuazione degli accordi di collaborazione già definiti, anche in sinergia con il Forum per le Transizioni Giuste promosso da Fondazione per l'Innovazione Urbana. Nel corso del 2025 si darà una dimensione operativa agli Accordi stipulati, anche per il tramite della rete delle Città sedi di Casa delle Tecnologie Emergenti. Elemento di attenzione è la focalizzazione, nel quadro dei percorsi di collaborazione, anche sulla dimensione metropolitana, con l'obiettivo di potenziare la rete nazionale dei sistemi metropolitani.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4213 ACCORDI TRA CITTÀ: GRUPPI DI LAVORO ATTIVATI	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

WELFARE E SALUTE: UNA COMUNITA' SOCIALMENTE RESPONSABILE

Obiettivo operativo

104

WELFARE E SALUTE

Obiettivo Performance

1680

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2025 proseguirà l'azione della Città metropolitana a supporto della realizzazione di azioni innovative nell'area della non autosufficienza e delle persone con disabilità, compresi i minori. Nell'ambito delle attività di approfondimento e supporto alla programmazione, saranno definiti orientamenti comuni sulle persone disabili che invecchiano, saranno presentati i risultati del progetto giovani caregiver condotto su sei territori dell'area metropolitana bolognese, verranno inoltre definiti, nell'ottica di una sempre maggiore omogeneità di livello metropolitano, i criteri operativi del regolamento integrato unico sugli assegni di cura e sarà realizzato il report di monitoraggio dell'andamento del bando mobilità casa lavoro.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4053 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO ANDAMENTO BANDO MOBILITA' CASA LAVORO PER PERSONE CON DISABILITA'	Data	31/12/2025
4080 DEFINIZIONE NUOVE BOZZE CONTRATTI DI SERVIZIO ACCREDITAMENTO SOCIOSANITARIO	Data	31/12/2025
4081 REPORTI DI APPROFONDIMENTO MINORI CON DISABILITA'	Data	31/12/2025
4082 RACCOLTA FABBISOGNI ACCREDITAMENTO STRUTTURE SOCIOSANITARIE	Data	31/12/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

**Obiettivo Performance** 1687 **SUPPORTO ALLA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'IMPOVERIMENTO**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4058 INIZIATIVE SEMINARIALI	Numero	1
4059 REDAZIONE REPORT ANNUALE ATTIVITA' DEL FONDO DI COMUNITA' METROPOLITANO	Data	31/12/2025

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

**Obiettivo Performance** 1688 **SVILUPPO DELLE POLITICHE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4060 INCONTRI TAVOLO DI COORDINAMENTO INFANZIA E ADOLESCENZA	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

259

PIANO ADOLESCENTI METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1694

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4084 REDAZIONE DI STUDIO DI FATTIBILITÀ PROGETTUALE

Data

31/12/2025

4085 INCONTRI CON I REFERENTI TECNICI DISTRETTI DI ISTRUZIONE

Numero

2

Obiettivo operativo

260

SOSTEGNO DEI CAREGIVER

Obiettivo Performance

1695

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4086 PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DELLA GOVERNANCE METROPOLITANA IN TEMA DI CAREGIVER

Data

31/12/2025

4087 REALIZZAZIONE REPORT GIOVANI CAREGIVER

Data

31/12/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

**Obiettivo Performance** 1696 **SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE SOCIALE DEI CITTADINI STRANIERI E ALLA COESIONE SOCIALE DELLA COMUNITÀ LOCALE**

Nel quadro dell'Atto di indirizzo e coordinamento della CTSSM si realizzeranno: coordinamento metropolitano della programmazione dei corsi di lingua italiana, formazione sul contrasto alle discriminazioni agli operatori ed alle operatrici degli URP e degli sportelli sociali dei comuni del territorio, a seguito mandato Regione Emilia Romagna, in continuità con le attività della rete territoriale antidiscriminazioni e in collaborazione con gli sportelli SPAD del Comune di Bologna.

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

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

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

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

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



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

Obiettivo operativo

102

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

Obiettivo Performance

1679

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

**Obiettivo Performance** 1689 **SOSTENERE IL DIRITTO ALLO STUDIO E IL SUCCESSO FORMATIVO**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4061 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE PER GLI INTERVENTI DI QUALIFICAZIONE E MIGLIORAMENTO DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA AI SENSI DELLE LR N. 12/03 E LR N. 26/01	Data	31/12/2025
4062 REDAZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DEGLI INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO AI SENSI DELLA LR N. 26/01	Data	31/12/2025

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

**Obiettivo Performance** 1690 **PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA DELL'OFFERTA D'ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4063 REDAZIONE PIANO ANNUALE DI PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA	Data	30/11/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

**241**

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

**Obiettivo Performance**

**1691**

**ORIENTAMENTO E APPRENDIMENTO PERMANENTE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4064 RELAZIONE ANNUALE DELL'ATTIVITA' SVOLTA REMAP

Data

31/12/2025

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

Data

31/12/2025

4083 RINNOVO ACCORDO QUADRO REMAP

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

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

**Obiettivo Performance** 1683 **POLITICHE DI EDUCAZIONE AL RISPETTO DELLE DIFFERENZE E DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4047 INCONTRO DI MONITORAGGIO DELL'ACCORDO METROPOLITANO PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA	Numero	1
4078 CLASSI COINVOLTE NEL PROGETTO "MANUALE PER ATTIVISTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI VOLUME 8"	Numero	3

**Obiettivo Performance** 1684 **POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'UGUAGLIANZA PER DONNE E UOMINI**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4048 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

POLITICHE ABITATIVE

Obiettivo operativo

226

POLITICHE PER LA CASA

Obiettivo Performance

1681

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4041 INCONTRI DEL TAVOLO TERRITORIALE DI CONCERTAZIONE DELLE POLITICHE ABITATIVE

Numero

4

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Corpo di polizia locale della città metropolitana

LA CITTA' METROPOLITANA PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE

Obiettivo operativo

137

PIANO INTEGRATO METROPOLITANO DELLA SICUREZZA (PIMES)

Obiettivo Performance

1675

GESTIONE ED INNOVAZIONE DI FORME E DISPOSITIVI DI CONTROLLO STRADALE

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4010 SVILUPPO DELLA NOTIFICAZIONE DIGITALE

Data

31/12/2025

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

Tempo medio

45

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

**Obiettivo operativo** **136** SVILUPPO DELLA RETE DI VIGILANZA

**Obiettivo Performance** **1676** GESTIONE DI ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**

**1677**

**PROGETTAZIONE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Direzione Generale

PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA

Obiettivo operativo

99

PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1682

ATTUAZIONE DEL PSM 2.0

Il PSM 2.0 (2018) è il documento di indirizzo per il programma di governo dell'Ente, delle Unioni e dei comuni dell'area metropolitana, che orienta le politiche settoriali della CM secondo i principi della sostenibilità, dell'inclusività, e dell'attrattività, per rafforzare l'identità internazionale e cosmopolita di Bologna. Così come evidenziato nelle Linee di mandato 2021-26 questa visione consente di definire progetti che favoriscono l'equilibrio territoriale, rispettando e valorizzando le specificità locali, passando da una logica di concorrenza a una di cooperazione. In linea con tale visione, il PSM promuove progettualità a carattere multidisciplinare, per superare le disuguaglianze territoriali e per cogliere le opportunità della programmazione europea 21-27, in particolare del PNRR, e incrementare gli investimenti sul territorio metropolitano. In stretta sinergia con il Gabinetto del Sindaco e le altre Aree/Servizi dell'Ente, si partecipa ai tavoli istituiti per affrontare criticità come quelle dell'alluvione, e si supporta la Cabina di regia dei Fondi europei che coordina e mira a migliorare l'efficacia nella gestione delle risorse, sostenendo la crescita sostenibile in linea con il PSM 2.0. Si prevede di continuare l'attività di monitoraggio e studi specialistici di carattere trasversale che potranno essere punti di riferimento per i futuri aggiornamenti del Piano.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4043 SISTEMATIZZAZIONE E STANDARDIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO PSM 2.0

Data

31/12/2025

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

Obiettivo operativo

215

TUTELA E DIFESA IN FORMA ASSOCIATA TRA ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1653

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA DEGLI ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3932 PERCENTUALE RILASCIO PARERI SCRITTI ENTRO 30 GG LAVORATIVI

Numero

80

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1651

TUTELA E DIFESA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

80

Obiettivo Performance

1652

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

LA GOVERNANCE TERRITORIALE

Obiettivo operativo

174

FONDO SVILUPPO E COESIONE PER L'AREA METROPOLITANA

Obiettivo Performance

1693

ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020

Attualmente il Piano Sviluppo e Coesione finanziato con 107 milioni di euro è costituito da 30 interventi di cui 13 a titolarità della Città metropolitana e 17 a regia da parte di Unioni dei Comuni e Comuni. Si evidenzia che attualmente sono 13 gli interventi conclusi. La Città metropolitana in qualità di Autorità di Gestione del PSC è responsabile sia delle attività di monitoraggio che di controllo degli interventi. A tal fine si procederà nelle attività di monitoraggio bimestrale dello stato di avanzamento amministrativo e contabile degli interventi nonché nella predisposizione delle relative dichiarazioni di spesa. Importante anche l'attività di coordinamento con i Soggetti Attuatori degli interventi e con il Dipartimento per le Politiche di Coesione (DPCoe), nonché con il Comitato di Sorveglianza. Per garantire l'attuazione del PSC, così come previsto nel Si.Ge.Co e successivi Atti, l'Autorità Responsabile è individuata nella dirigente dell'Area sviluppo economico che opera con il supporto tecnico operativo del Servizio "Pianificazione Strategica Metropolitana" della Direzione Generale.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4071 ATTIVITÀ DI SEGRETERIA TECNICA DEL COMITATO DI SORVEGLIANZA

Data

31/12/2025

4072 PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PSC

Numero

1

4073 MONITORAGGIO E VALIDAZIONE BIMESTRALE DEGLI INTERVENTI PRESENTI NEL SISTEMA GESTIONE PROGETTI (SGP)

Numero

6

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## L'AGENDA 2.0 PER IL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo operativo

196

L'AGENDA 2.0 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO METROPOLITANO

Obiettivo Performance

1692

ATTUAZIONE DELL'AGENDA 2.0 E PROMOZIONE DI PRATICHE SOSTENIBILI

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4067	COORDINAMENTO E SUPPORTO TECNICO AI COMUNI DI GRANAROLO DELL'EMILIA MINERBIO, BOLOGNA, IMOLA, BENTIVOGLIO E CASTENASO, NONCHÉ LA CM, PER LA REALIZZAZIONE E RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI DI FORESTAZIONE URBANA DI CUI AL BANDO MITE 2020-21	Data	31/12/2025
4068	SUPPORTO ALLA REDAZIONE E PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE SUL "VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE" E DEL DUP	Data	31/12/2025
4069	QUINTA EDIZIONE DEL CONCORSO PER LE SCUOLE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ	Data	31/12/2025
4075	REPORT SULLE ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE DEL NUOVO ACCORDO CON IL MASE PER LA DEFINIZIONE DI AZIONI E PROGETTI VOLTI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE NAZIONALE E REGIONALE	Numero	1
4076	AVVIO CABINA DI REGIA DI COORDINAMENTO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4077	ISTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO INTERSETTORIALE E INTERISTITUZIONALE A SUPPORTO DELLA GOVERNANCE MULTILIVELLO E DELLA COERENZA DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	Numero	1

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Segreteria Generale

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Obiettivo operativo

2

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Obiettivo Performance

1793

SVILUPPO STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4355 ADEGUAMENTO DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE AGLI SCHEMI VALIDATI DA ANAC

Data

31/12/2025

4356 NUOVE CECK LIST CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Numero

2

4357 RAFFORZAMENTO COMPETENZE DEI DIRIGENTI SUI RISK MANAGEMENT

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

PIANO METROPOLITANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Obiettivo operativo

234

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

Obiettivo Performance

1712

PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE

Implementazione della sezione del sito istituzionale dedicata alla parità di genere al fine di promuovere ulteriori livelli di trasparenza nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza attraverso la pubblicazione di documenti, dati, informazioni, statistiche.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

SERVIZI PER LE UNIONI, I COMUNI E ALTRI ENTI

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

**Obiettivo Performance** 1659 **CONVENZIONE QUADRO PER LE COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI**

Supporto all'attuazione della Convenzione quadro per la realizzazione di forme di collaborazione fra Istituzioni locali anche mediante la costituzione di uffici comuni o avvalimento di uffici della Città metropolitana da parte delle Unioni di Comuni e supporto alla redazione tecnica di accordi attuativi e loro successivo monitoraggio. Attuazione dell'accordo attuativo tra Regione ER e Città metropolitana di Bologna nella creazione di un sistema di relazioni con le Istituzioni europee.

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

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

**Obiettivo Performance** 1711 **INDIZIONE PROCEDURE D'APPALTO COME SOGGETTO AGGREGATORE E GESTIONE DELLE CONVENZIONI ATTIVE**

Consolidamento del ruolo di centrale di committenza "qualificata" presso ANAC tramite l'indizione di procedure a evidenza pubblica sopra soglia comunitaria per l'affidamento di beni e servizi nelle categorie individuate con d.p.c.m. al fine di stipulare convenzioni cui possono aderire gli enti pubblici - escluso il comparto della sanità - aventi sede sul territorio regionale. Gestione delle convenzioni attive. Ulteriore sviluppo progetto costituzione Rete CUC metropolitane.

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



# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

PROGRAMMAZIONE, CONTROLLI E LA QUALITA'

**Obiettivo operativo** 178 **REFERTO SUI CONTROLLI INTERNI**

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

In attuazione della L. 190/2012, del PNA e delle disposizioni di legge sul PIAO, supporto all'RPCT nell'attuare il processo di gestione del rischio corruttivo individuando poi misure generali e specifiche, di cui monitorare l'attuazione, per contribuire alla creazione del valore pubblico connesso alla cultura della legalità.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4112 SUPPORTO AL SEGRETARIO NELLA PREDISPOSIZIONE DEL REFERTO ANNUALE SECONDO IL MODELLO DEFINITO DALLA CORTE DEI CONTI	Numero	1

**Obiettivo Performance** 1710 **CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA**

Supporto al Segretario nei controlli successivi di regolarità amministrativa, a campione e/o sistematici, sulle tipologie di provvedimenti definitivi e nella misura definita per tipologia con apposita determina del Segretario Generale, anche con riferimento agli appalti PNRR. Comunicazione ai dirigenti interessati delle eventuali irregolarità/illegittimità riscontrate e, in esito al contraddittorio, formulazione del giudizio definitivo sull'atto esaminato. Relazione quadrimestrale con le risultanze dell'attività di controllo successivo, ivi compresi rilievi generali e azioni correttive poste in essere. Controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile - quale struttura di controllo di primo livello - sugli interventi (opere pubbliche) a titolarità finanziati con FSC 2014-2020, come da Sigeco e relativo manuale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4113 RELAZIONI QUADRIMESTRALI SULL'ESITO DEI CONTROLLI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA	Numero	3
4121 REVISIONE DELLE CHECK LIST DI CONTROLLO	Data	31/12/2025
4122 RAPPORTO CONCLUSIVO SU DUE INTERVENTI A TITOLARITA' FINANZIATI CON FSC	Data	31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

223

PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Obiettivo Performance

1662

ANALISI ASSETTO COMPLESSIVO DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

Analisi dell'assetto complessivo delle Società partecipate direttamente o indirettamente dalla Città metropolitana medesima, predisponendo, ove ricorrono i presupposti di legge, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione anche mediante messa in liquidazione o cessione, al fine del perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente. Si dovrà inoltre procedere a verificare l'esito dell'aumento di capitale sociale di Interporto Bologna S.p.A. e le ripercussioni sulla partecipazione della Città metropolitana di Bologna e degli altri Soci al fine di riscontrare l'esistenza di una partecipazione complessiva pubblica.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

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

Data

31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

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

#### Obiettivo Performance 1654 CONTROLLO E SVILUPPO TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Adeguamento alle nuove disposizioni in materia di trasparenza attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dell'applicativo Casa di Vetro, supporto al RPCT per gli approfondimenti dedicati ai referenti di primo e secondo livello dell'Ente e controllo periodico sullo stato di attuazione al fine di apportare tempestivamente gli eventuali necessari correttivi e adempiere anche agli obblighi di rendicontazione di legge.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3934 RELAZIONE STATO DI ATTUAZIONE E PROPOSTE DI SVILUPPO	Data	22/12/2025
3935 SUPPORTO A RCPT PER CONTROLLO INFRANNUALE E COMPILAZIONE SCHEDA ANAC PER OIV (NUCLEO)	Data	31/07/2025
4110 ADOZIONE DI CIRCOLARE CONTENENTE GLI INDIRIZZI INTERPRETATIVI	Data	31/12/2025

#### Obiettivo Performance 1655 PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO E RELATIVA DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA ALLEGATA.ATTUAZIONE DEL PIANO E MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

In attuazione della L. 190/2012, del PNA e delle disposizioni di legge sul PIAO, supporto al RPCT nell'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo individuando poi misure generali e specifiche, di cui monitorare l'attuazione, per contribuire alla creazione del valore pubblico connesso alla cultura della legalità

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3936 RIELABORAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO AI FINI DELLA STESURA DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 2026-2028	Data	31/12/2025
3937 MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEI PIAO 2024-2026 E 2025-2027	Numero	2

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

**Obiettivo Performance**

**1656**

**PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI DELLA RETE REGIONALE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA**

Partecipazione agli incontri della rete regionale per l'integrità e la trasparenza al fine di approfondire e condividere interpretazioni, documenti e buone prassi a livello regionale da diffondere anche nell'ambito del territorio metropolitano attraverso interlocuzioni e riunioni con il Tac.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

46

CONSULENZA, TUTELA E DIFESA

Obiettivo Performance

1657

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

Consulenza agli Organi istituzionali e alle strutture dell'Ente su tematiche giuridiche rilevanti. Formulazione di pareri scritti o resi in occasione di appositi incontri, ivi compresa la predisposizione di schemi di atti e/o documenti e/o di procedure in risposta a quesiti formulati per iscritto.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Tempo medio

15

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

## Obiettivo operativo 176 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA

### Obiettivo Performance 1660 INFORMAZIONE GIURIDICA METROPOLITANA

Servizio di informazione giuridica metropolitana alle Unioni di Comuni dell'area metropolitana bolognese, ai singoli Comuni interessati e agli Uffici della CmBo.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3947 TEMPO MEDIO DI RISPOSTA ALLE RICHIESTE DI APPROFONDIMENTI (GG) AGLI UFFICI DELL'ENTE, DELLE UNIONI DEI COMUNI E DEI COMUNI NON ASSOCIATI	Tempo medio	1
3948 NUMERO INFORMAZIONI GIURIDICHE INOLTRATE	Numero	6000

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

229

ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO METROPOLITANI

Obiettivo Performance

1663

SUPPORTO INTEGRATO AGLI ORGANI DI GOVERNO DELLA CITTA' METROPOLITANA

Assistenza giuridico-amministrativa-organizzativa integrata agli Organi di Governo metropolitani e agli uffici dell'Ente nella definizione delle proposte di atti amministrativi e degli iter per la loro approvazione. Si specifica che il dato numerico, obiettivo dei singoli indicatori, è tendenzialmente la media dell'ultimo triennio e, trattandosi di attività eterodeterminate, solo al consuntivo di fine anno ne sarà indicato il totale effettivo.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

#### Obiettivo Performance 1713 FUNZIONE GARE E CONTRATTI

Supporto agli uffici dell'Ente nella gestione degli appalti sopra soglia comunitaria, dalla revisione dei documenti di gara alla gestione della procedura, sino alla formalizzazione dei contratti anche in forma pubblica amministrativa ed alla conseguente registrazione telematica; formalizzazione e conseguente registrazione per tutti i contratti rogati in forma pubblica amministrativa nell'ente

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4120 PROCEDURE SOPRA SOGLIA COMUNITARIA BANDITE DALL'ENTE	Numero	2

### LA GOVERNANCE TERRITORIALE

### Obiettivo operativo 141 RIORDINO TERRITORIALE INNOVAZIONE ISTITUZIONALE

#### Obiettivo Performance 1658 MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI GOVERNANCE LOCALE

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

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



**Settore Innovazione digitale Comunicazione Patrimonio e Provveditorato**

LA CURA E LA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

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

**Obiettivo Performance** **1608** **GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO TECNICO-AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA: AGGIORNAMENTO DI DENUNCE CATASTALI DEGLI IMMOBILI RIFERITI AL CATASTO TERRENI E FABBRICATI**

Gestione tecnica - amministrativa del patrimonio metropolitano tendente alla valorizzazione dello stesso attraverso attività che permettano l'individuazione dei cespiti da accatastare, con la relativa risoluzione di problematiche tecnico-giuridiche che potrebbero emergere. Esecuzione di rilievi e procedure per la presentazione dei relativi DOCFI all'Agenzia delle Entrate relative alle variazioni dello stato, consistenza e destinazione delle unità immobiliari urbane censite.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3991 TOTALE ISTRUTTORIE EVASE NELL'ANNO IN PERCENTUALE	Numero	80

**Obiettivo Performance** **1618** **VALORIZZAZIONE E DISMISSIONI PATRIMONIO IMMOBILIARE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

Predisposizione del Piano di valorizzazione e alienazione secondo i seguenti contenuti: aggiornamento dell'elenco dei beni e classificazione del patrimonio sulla base del possibile utilizzo, individuazione di strategie di utilizzazione e dismissioni. Esperimento di procedure di alienazione degli immobili previste nel Piano delle alienazione 2025.

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

### Obiettivo Performance | 1786 | ACCATASTEMENTO NUOVO POLO DINAMICO

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

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

VERSO UNA "METROPOLI" DIGITALE

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

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

La realizzazione delle opere necessarie per le infrastrutture della banda larga presenta le stesse criticità di ogni altra opera pubblica, è per questo necessario monitorare lo stato avanzamento lavori in modo analitico per poter intervenire tempestivamente nel caso di ostacoli o problemi che rallentano l'esecuzione dei lavori. Le criticità iniziali legate alle lamentele degli operatori relativamente ai tempi di rilascio della autorizzazioni da parte degli Enti Locali paiono superate, ma permangono forti ritardi da parte di Open Fiber che rallentano la possibilità di commerciabilità reale della larga banda in molti dei territori periferici, e non, del nostro territorio. L'opera di monitoraggio da parte dei tecnici del Servizio Innovazione digitale per le Unioni ed i Comuni permette ai decisori politici ed ai tecnici del territorio di avere un riscontro terzo ed indipendente rispetto alla situazione reale.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4200 BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - PRIMO REPORT SEMESTRALE 2025	Data	30/06/2025
4201 BANDA ULTRA LARGA - MONITORAGGIO STATO DI AVANZAMENTO PER SINGOLA TRATTA E/O SINGOLO COMUNE - SECONDO REPORT SEMESTRALE 2025	Data	31/12/2025

**Obiettivo Performance** 1734 PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE (IN ATTUAZIONE AL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE STABILITO DAL CAD)

Lo schema che si è data la Città metropolitana rispetto agli obblighi di redazione del Piano Triennale derivanti dal CAD (Codice Amministrazione Digitale) prevede una pluralità di piani, coerenti tra loro, che orientano le diverse linee di attività dell'Ente nell'ambito della digitalizzazione: il Piano delle Azioni Digitali - PAD - rappresenta il primo "componente" del Piano Triennale per la digitalizzazione dell'Ente Città metropolitana di Bologna. Le altre componenti del Piano Triennale sono il PID - Piano per le Infrastrutture Digitali, il PGD - Piano per il superamento del Gap Digitale, il PMD - Piano Metropolitan per la digitalizzazione. Il termine 'piano triennale' è utilizzato in quanto così definito da Agid, ma il suo nome più corretto sarebbe 'programma triennale', in quanto insieme coordinato di più piani.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4202 AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO: "PIANO DELLE AZIONI DIGITALI" - N° 1 DOCUMENTO IN VERSIONE 5.0	Data	31/12/2025

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

Obiettivo operativo

243

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

Obiettivo Performance

1732

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

TUTTI A SCUOLA: PER UN SISTEMA EDUCATIVO EQUO E INCLUSIVO

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>242</b>	<b>SOSTEGNO AL FUNZIONAMENTO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI SUPERIORI</b>
----------------------------	------------	--

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1789</b>	<b>EFFICIENZA NELL'ACQUISTO DEGLI ARREDI SCOLASTICI</b>
------------------------------	-------------	---

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

UNA AMMINISTRAZIONE IN "SALUTE" ED INNOVATIVA

Obiettivo operativo

162

COMUNICAZIONE

Obiettivo Performance

1730

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO **2025**

Obiettivo operativo

173

LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Obiettivo Performance

1737

PROGETTAZIONE DI UN SISTEMA IOT PER IL MONITORAGGIO PONTI

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4186 STESURA PROGETTO ED INDIVIDUAZIONE DELLE INFRASTRUTTURE DA MONITORARE

Data

31/07/2025

Obiettivo Performance

1738

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4187 INSTALLAZIONE SUL 50% DELLE PDL DEGLI AGENT DI GESTIONE

Data

30/06/2025

4188 AGENT INSTALLATO SUL 100% DELLE PDL

Data

31/12/2025

Obiettivo Performance

1739

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4189 ANALISI DELL'APPLICATIVO

Data

30/06/2025

4190 REALIZZAZIONE E MESSA IN ESERCIZIO DELL'APPLICATIVO

Data

31/12/2025

## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4193 INSTALLAZIONE DEL SISTEMA E CONFIGURAZIONE DI 10 DEVICE DI TEST

Data

31/12/2025

### Obiettivo Performance 1784 SUPPORTO AL PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL BIM

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

30/04/2025



## PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

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

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo operativo**

**244**

**SERVIZI E FORNITURE PER IL MIGLIOR FUNZIONAMENTO DELL'ENTE**

**Obiettivo Performance**

**1776**

**GESTIONE PARCO AUTO DELL'ENTE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

30/06/2025

**Obiettivo Performance**

**1787**

**GESTIONE TEMPI DI PAGAMENTO FATTURE UTENZE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

100

**Obiettivo Performance**

**1788**

**GESTIONE CON MODALITÀ ELETTRONICHE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DIRETTO**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

90

# PIAO SEZIONE PERFORMANCE - ANNO 2025

**Obiettivo Performance**

**1791**

**SOSTENIBILITÀ DELLE FORNITURE DI UTENZE**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

100

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

Data

30/09/2025

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

La sezione azioni positive 2025-2027 della Città metropolitana di Bologna individua le azioni e le iniziative programmate, finalizzate a favorire l'attuazione dei principi di pari opportunità e uguaglianza di genere nell'ambiente di lavoro. La sezione rappresenta pertanto uno strumento per offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, stabilendo il principio che un'amministrazione è tanto più efficace e capace di conseguire le proprie finalità, quanto più riesce a realizzare il benessere delle persone che ci lavorano.

Gli interventi indicati nella sezione si pongono in linea con i contenuti del DUP e del Piano della Performance dell'Ente; l'integrazione si realizza principalmente tramite l'individuazione di Obiettivi operativi e Obiettivi specifici, in cui sono contenute azioni mirate agli intenti qui espressi e che riguardano aspetti e attività inerenti al personale dell'Ente da realizzare seguendo le finalità della sezione. Inoltre la sezione azioni positive del PIAO si integra con obiettivi ed azioni presenti nel Piano per l'Uguaglianza, caratterizzato da cinque aree di intervento: Lavoro pagato, Lavoro non pagato, Contrasto alla violenza su donne e minori, Cultura dell'Uguaglianza, Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.

Le finalità delle azioni positive sono:

- ✓ favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, anche riequilibrando le opportunità e valorizzando le differenze;
- ✓ garantire la promozione del benessere organizzativo, anche rispetto ai temi di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- ✓ prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'attuazione delle azioni positive consente inoltre di innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, favorendo l'ottimizzazione della produttività e migliorando l'efficienza delle prestazioni, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Per raggiungere tali finalità si prevedono **5 AMBITI DI AZIONE**:

### 1 SEZIONE AZIONI POSITIVE DEL PIAO

L'azione riguarda la predisposizione della **Sezione Azioni Positive**, quale parte integrante del PIAO, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione complessiva, che deve essere integrata e coordinata con tutti gli strumenti di programmazione strategica della Città metropolitana: Programma di mandato, DUP, Piano e Relazione sulla performance.

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

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

## 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'ambito prevede che le azioni dell'Ente relative all'organizzazione del lavoro siano progettate e strutturate con modalità che migliorino il benessere organizzativo, garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Nel dettaglio, gli obiettivi specifici che devono perseguire tali finalità sono:

- ✓ nell'ambito della predisposizione della sezione del PIAO sull'organizzazione, il miglioramento dell'**assetto organizzativo e funzionale** dell'Ente;
- ✓ attuazione e monitoraggio delle **misure di flessibilità organizzativa del lavoro, in particolare tramite l'elaborazione della disciplina del lavoro da remoto**;
- ✓ predisposizione dei documenti e attuazione degli adempimenti relativi alla **performance e alla mappatura delle attività**, quali strumenti, tra gli altri, di valutazione della salute;
- ✓ nell'ambito delle relazioni sindacali, **la gestione della contrattazione collettiva volta alla sottoscrizione degli accordi sulla distribuzione dei fondi e**

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

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

#### **4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLE FINALITA' DEL DOCUMENTO**

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

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

- ✓ l'attuazione del **Piano della formazione**, con **sviluppo di un processo di formazione basato sul modello delle competenze** dalla programmazione all'erogazione;
- ✓ realizzazione di **analisi di genere dei dati sul personale dell'Ente, indagini demoscopiche e monitoraggio del lavoro agile**, al fine di **migliorare la conoscenza e il benessere** dei dipendenti e a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità e parità di genere e generazionali;
- ✓ creazione di una **sezione del sito dell'Ente dedicata alla parità di genere** per promuovere **maggiore trasparenza** nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza, con pubblicazione di documenti, informazioni, **statistiche e analisi di genere, prodotte anche dall'Ente**.
- ✓ azioni di **sensibilizzazione nei confronti della cittadinanza e degli Enti del territorio metropolitano** tramite la promozione di progetti e politiche (in ambito sociale, economico ed urbanistico) di sviluppo del territorio metropolitano, finalizzati al rispetto delle differenze, alla promozione delle pari opportunità, al contrasto a stereotipi, discriminazioni e violenza e alla valorizzazione dell'imprenditorialità femminile.

## **5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE**

L'ambito riguarda le **politiche di reclutamento e gestione del personale**, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle elevate qualifiche, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. L'obiettivo specifico **sulla gestione dei fabbisogni del personale** prevede l'approvazione della sezione del PIAO **PTFP 2025-2027** e l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto dei valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie, oltre che al benessere organizzativo.

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

## AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

### Obiettivo Performance 1609 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) Area Risorse Programmazione e Organizzazione

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3826 APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Data

31/01/2025

### Obiettivo Performance 1611 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO: DUP E BILANCIO Area Risorse Programmazione e Organizzazione

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

30/04/2025

3833 APPROVAZIONE DUP 2025-2027

Data

31/07/2025

3836 APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027

Data

31/12/2025



# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

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

Obiettivo Performance

1712

PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLA PARITA' DI GENERE

Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale

Implementazione della sezione del sito istituzionale dedicata alla parità di genere al fine di promuovere ulteriori livelli di trasparenza nell'ambito delle azioni del Piano per l'uguaglianza attraverso la pubblicazione di documenti, dati, informazioni, statistiche.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

**AZIONE 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo Performance 1612 PIAO SEZIONE PERFORMANCE E MAPPATURA ATTIVITA' Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
3842 PREDISPOSIZIONE PIAO SEZIONE PERFORMANCE	Data	31/01/2025
3843 MAPPATURA DELLE ATTIVITA	Numero	1

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

**Obiettivo Performance**

**1613**

**SORVEGLIANZA SANITARIA**

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

3845 CONVOCAZIONE DELLE VISITE PERIODICHE NEL RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI

Data

31/12/2025

**Obiettivo Performance**

**1716**

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

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

L'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Data

31/12/2025

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

Data

31/12/2025

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

**Obiettivo Performance**

**1722**

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

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

**Obiettivo Performance**

**1731**

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

**Area Risorse Programmazione e Organizzazione**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

**AZIONE 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

**Obiettivo Performance 1679 SVILUPPO DELLA CULTURA TECNICO-SCIENTIFICA E DELLA RELAZIONE SCUOLA-FORMAZIONE-TERRITORIO-LAVORO Area Sviluppo Economico e Sociale - Settore Istruzione e Sviluppo Sociale**

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4028	AVVIO ATTIVITA' RETE ECCO! A.S.2025/2026 PER AZIONI DI CONTRASTO A STEREOTIPI, DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE	Data	31/12/2025
4074	REALIZZAZIONE DEL FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2025	Data	31/12/2025

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

**Obiettivo Performance**

**1628**

**CURA NEI NUOVI INSEDIAMENTI URBANI E RIQUALIFICAZIONE URBANA DI GENERE**

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

Promozione di un approccio di genere, all'interno del percorso di formazione dei Piani Urbanistici Generali, inteso come impostazione rivolta a garantire la massima inclusività per tutte e tutti all'interno della città pubblica, anche al fine della creazione di un sistema di indicatori prestazionali che siano in grado di garantire requisiti di inclusività per gli interventi urbanistici attuati attraverso Accordi Operativi.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

1

**Obiettivo Performance**

**1674**

**STATISTICHE E ANALISI DI GENERE**

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4009 ANALISI DI GENERE SU DATI METROPOLITANI

Numero

1

**Obiettivo Performance**

**1683**

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

Numero

1

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

Numero

3

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

**Obiettivo Performance**

**1684**

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

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4048 INCONTRI MONITORAGGIO PROTOCOLLO AUTONOMIA LAVORATIVA DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Numero

1

**Obiettivo Performance**

**1742**

**PARITA' DI GENERE**

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

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4195 NUMERO INCONTRI

Numero

1

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance

1782

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

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

In linea con obiettivi Piano metro Uguaglianza genere, l'Ufficio comune Sviluppo economico, Imprese e Occupazione, attraverso Progetti d'impresa e Insieme per il lavoro, sviluppa una strategia e set di azioni promozione dell'impresorialità femminile per ridurre gli ostacoli che inibiscono la creazione di impresa da parte di donne. Obiettivo primario per il 2025 è il consolidamento di READI e del Protocollo per l'autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza oltre a informare trasversalmente tutte le attività delle politiche per il lavoro degli enti. Si promuoverà l'ampliamento della Rete READI attraverso il coinvolgimento di nuovi attori, e, nella prospettiva di creare una piattaforma di condivisione più ampia, verrà promosso almeno un convegno pubblico al fine di favorire la nascita di nuove collaborazioni e progettualità, da sviluppare nel quadro di BIS. Nel 2025 READI svilupperà inoltre un'attività, avviata nel 2024, di comunicazione specifica attraverso la realizzazione di un ciclo di podcast, anche beneficiando della collaborazione con il progetto CTE COBO. Opera nel quadro del PN METRO PLUS.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

4332 PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE DELLA RETE

Data

31/12/2025

4333 CONVEGNO/INCONTRO PUBBLICO SU IMPRESORIALITÀ FEMMINILE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI

Data

31/12/2025

4334 INCONTRI NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DELLA RETE

Numero

2

4336 DIFFUSIONE DI UN CICLO DI PODCAST INERENTE I TEMI DELL'IMPRESORIALITÀ FEMMINILE

Data

30/06/2025



# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

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

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

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

<b>Obiettivo Performance</b>	<b>1723</b>	<b>FORMAZIONE</b>	<b>Area Risorse Programmazione e Organizzazione</b>
------------------------------	-------------	-------------------	---

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo
4160 EROGAZIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/08 E S.M.I.) NEI TERMINI PREVISTI (PERCENTUALE)	Numero	100
4161 STUDIO FATTIBILITA' OFFERTA FORMATIVA RIVOLTA AL TERRITORIO METROPOLITANO	Data	31/12/2025
4162 SVILUPPO PROCESSO FORMAZIONE DALLA PROGRAMMAZIONE ALL'EROGAZIONE SUL MODELLO DELLE COMPETENZE	Data	31/12/2025
4163 PREDISPOSIZIONE SEZIONE PIAO FORMAZIONE	Data	31/01/2025

# PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

## AZIONE 5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo Performance

1715

**ASSICURARE UNA CORRETTA ED EFFICACE GESTIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Area Risorse Programmazione e Organizzazione

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

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

## ALLEGATO ALLA SEZIONE 2.2 - OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La Città Metropolitana ha svolto un processo di trasformazione tecnologica e di sviluppo del sistema informativo a supporto di una modalità di lavoro sempre più flessibile e digitale, anche nel caso questa sia slegata da un luogo fisico e da forti vincoli temporali. Lo sviluppo delle infrastrutture di comunicazione, in grado di garantire alte prestazioni nelle connessioni e la digitalizzazione dei processi e dei flussi di lavoro permettono oggi di effettuare le attività d'ufficio e di rimanere costantemente in contatto con i colleghi di lavoro indipendentemente dal luogo in cui ci si trova e in qualunque momento. Il lavoro agile, che ha avuto un incremento forzato ai tempi della pandemia, è un esempio oramai strutturato di questa modalità lavorativa. Lavoro agile non significa però "solo" lavoro da remoto, ma anche e soprattutto lavoro digitale collaborativo ed in tempo reale; l'esempio più semplice è la normale riunione di lavoro in sede, nella quale tutti i partecipanti hanno portato con sé il portatile, ognuno è collegato alla rete ed alle risorse della stessa, tutti i documenti rilevanti possono essere recuperati e condivisi in tempo reale ed i risultati della riunione vengono concordati, formalizzati e comunicati durante la riunione stessa, e non c'è bisogno di fasi successive di lavoro sulla stessa riunione.

La Città Metropolitana, al fine di supportare questa modalità di lavoro, garantendo allo stesso tempo l'accesso in sicurezza ai servizi informativi, ha progressivamente sostituito tutte le postazioni di lavoro 'desktop' degli utenti con personal computer portatili.

La connessione al sistema informativo dell'Ente, se necessaria da una sede diversa da quella di lavoro, avviene tramite un collegamento di tipo VPN (Virtual Private Network) che permette l'accesso in sicurezza a tutti i servizi informatici necessari a svolgere l'attività lavorativa. In ufficio, la connessione del portatile a monitor e periferiche esterne, ne permette l'utilizzo in maniera analoga ad una postazione di lavoro basata su un sistema di tipo desktop.

L'ICT, attraverso l'informatizzazione dei servizi erogati all'utenza e la digitalizzazione delle procedure interne può, da un lato, produrre un servizio migliore agli utenti esterni e dall'altro fornire gli strumenti affinché la prestazione dei dipendenti pubblico possa essere sganciata dalla semplice presenza in ufficio e misurata e valutata secondo reali parametri di efficienza.

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

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

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

### Rafforzamento e consolidamento della sicurezza informatica dell'Ente

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

### Gestione Anagrafe e monitoraggio dei procedimenti

- Il software dovrà gestire la base dati relativa alle attività dell'Ente e dei suoi procedimenti. Dovrà essere integrata con la struttura organizzativa dell'Ente sulla base della quale saranno gestiti i diritti di modifica in funzione delle aree di competenza permettendo così di delegare la fase di aggiornamento dei procedimenti alle strutture responsabili. Dovrà integrarsi con il programma per il monitoraggio dell'anticorruzione e con il software che gestisce il registro dei trattamenti. Da valutare se esistono soluzioni di mercato in grado di soddisfare in modo adeguato una parte o la totalità dei requisiti.

#### Datawarehouse dell'Ente

• Realizzazione di una base dati, alimentata con i dati gestionali provenienti da più sorgenti e mantenuta periodicamente aggiornata. Il sistema è finalizzato a fornire, tramite strumenti di reportistica evoluta (Business intelligence), le informazioni necessarie a supporto dei processi decisionali e gestionali. Nell'ambito della architettura dei Sistemi Informativi dell'Ente, largamente dipendente da software applicativi di mercato, e quindi talvolta eterogenei per la necessità di rotazione dei fornitori, il Datawarehouse permette di mantenere la piena sovranità sui dati e di integrare sistemi che non lo sono nativamente. Sarà realizzata l'anagrafe delle piattaforme applicative in uso presso l'ente, allo scopo di mappare la tipologia e la fonte delle informazioni disponibili. Si ipotizza di attivare il prototipo del sistema con i dati dei consumi energetici ed i relativi costi, a supporto della attività della nuova figura interna dell'energy manager. Ambito prioritario di attivazione è quello relativo alla viabilità, in riferimento alla programmazione, esecuzione e collaudo delle relative opere, sia straordinarie che ordinarie.

#### Miglioramento della accessibilità dei servizi online dell'Ente

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

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

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

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

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

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

- L'area Sviluppo delle Infrastrutture utilizza da tempo un software (PBM Teamsystem) interamente dedicato alla gestione dei procedimenti amministrativi di affidamento dei contratti pubblici. Questa soluzione permette di governare compiutamente lo svolgersi dei vari appalti attraverso la costruzione di una base informativa capace di dare completa visibilità ai vari passaggi gestionali. La piattaforma permette la raccolta dei dati in modo tale da poter adempiere a tutti gli obblighi normativi esistenti, in particolare: al nuovo codice degli appalti D.Lgs 18 aprile 2016, n° 50, alla rendicontazione BDAP, alle nuove norme di comunicazione e di pubblicazione agli Osservatori Regionali dei Contratti Pubblici in materia di trasparenza della PA. Questo strumento, insieme al suo gemello STR per gestione tecnica delle commesse, è indispensabile per le attività dell'Area; dal punto di vista tecnologico la soluzione è vicina al suo fine vita (fine supporto da parte del produttore), è quindi necessario valutare tempi, modalità e costi per il passaggio alla nuova versione, aderente alle direttive AGID (cloud first), che dovrà avvenire entro il biennio 2025-2026. Questa inevitabile discontinuità deve essere anche occasione per valutare l'esistenza di soluzioni alternative, di altri fornitori, in grado di soddisfare le esigenze dell'Ente e di portare alla riduzione dei costi oggi sostenuti, mediante risparmi legati alle logiche concorrenziali. Da tenere in alta considerazione il fatto che i tempi del cambio del software concidono con tutte le criticità legate al rispetto dei tempi del PNRR.

## SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### PREMESSA

La presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” attua gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza espressi con il DUP, Delibera di Consiglio n. 65/2024, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sezioni del PIAO, onde perseguire l’obiettivo generale della creazione di valore pubblico e, più specificatamente, al fine di realizzare un contesto sfavorevole alla corruzione e di ridurre le possibilità che se ne verifichino casi. Gli obiettivi strategici sono quelli indicati nella citata delibera cui si fa espresso ed integrale rinvio. La sezione è redatta sulla base delle indicazioni fornite da Anac con il PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, che ha contenuti innovativi rispetto ai precedenti PNA (intendendosi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, pantouflage, e conflitto di interesse nei contratti pubblici). Il PNA, in quanto atto generale di indirizzo, volto a coordinare l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella PA, contiene le indicazioni che impegnano gli enti ad analizzare la realtà amministrativa ed organizzativa nell'ambito della quale esercitano le funzioni pubbliche e di pubblico interesse esposte ai rischi di corruzione e, conseguentemente, ad adottare misure concrete di prevenzione.

L’integrazione della prevenzione della corruzione con le sezioni dedicate all’organizzazione, alla formazione e alla valutazione del personale è essenziale per la convergenza nella parte degli obiettivi di valore pubblico, inteso quale miglioramento della qualità della vita e del benessere della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari di politiche e servizi.

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



Gli obiettivi del mandato 2021-2026, che coprono parzialmente la vigenza temporale del presente Piano, si pongono in continuità con quanto già perseguito negli anni precedenti, in particolare a partire dall'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e successivi decreti attuativi. La Città metropolitana promuove la diffusione della cultura della legalità al proprio interno, nelle istituzioni di vario livello e nella società civile, anche nel quadro dei generali principi delineati dalla Regione Emilia-Romagna con la legge n. 18/2016 ed in attuazione dell'art. 9, comma 4, dello statuto.

In quest'ottica, l'Ente:

- nel 2019 ha sottoscritto il Protocollo di intesa in materia di appalti di forniture, lavori e servizi con Comune di Bologna e Organizzazioni sindacali e datoriali, che ha fra i suoi obiettivi il contrasto ai tentativi di corruzione/concussione, alle turbative d'asta, alle infiltrazioni mafiose e della criminalità organizzata da parte di imprese irregolari e di false cooperative e la tutela dei principi di legalità e di libera e leale concorrenza, prorogato in ultravigenza e in corso di revisione;
- nel 2021 ha sottoscritto il Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile, che si propone, a fronte del rischio di infiltrazione e penetrazione malavitosa nel territorio e nelle attività economiche, di rafforzare il contrasto alle illegalità;
- nel 2022 ha aderito all'associazione Avviso Pubblico, che promuove la cultura della legalità e della cittadinanza responsabile;
- nel 2023 ha approvato il Protocollo di intesa sulla legalità, con Comune di Bologna, Prefettura, Università, organizzazioni sindacali, Associazione Libera e Associazione Avviso Pubblico: tale protocollo vede l'impegno a costituire un Tavolo metropolitano sulla legalità, con obiettivi di promozione della cultura della legalità, di condivisione di informazioni anche per favorire lo scambio di best practice e di arginare la criminalità organizzata;
- dal 2023, a rafforzamento dei propri obiettivi di promozione della legalità democratica e di lotta alle mafie ha individuato apposita figura di supporto al Sindaco nella gestione e attuazione delle citate deleghe;
- nel 2024 ha sottoscritto il Protocollo di intesa sulle opere della mobilità con la committenza del Comune di Bologna e Città metropolitana di Bologna, con CGIL, CISL E UIL confederali e delle categorie degli edili e trasporti, per rendere luoghi ad alta intensità di lavoro e manodopera il più possibili sicuri;

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

Inoltre, l'Ente ha consolidato la propria partecipazione, insieme con i Comuni e le Unioni del territorio, nell'ambito della Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza" (di seguito RIT) costituita il 23/11/2017 in attuazione della deliberazione della giunta regionale n. 1582/2017, il cui obiettivo dichiarato è di creare sinergie tra gli Enti del territorio per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione e la diffusione della cultura della legalità, tramite la condivisione di esperienze, valutazioni e proposte ed elaborazione di strategie comuni. Tutto ciò in un'ottica di coordinamento e semplificazione del processo di elaborazione dei rispettivi piani. Alla rete è stata data formale adesione con atto sindacale n. 233 del 22/11/2017 per le ragioni ivi indicate, cui si rimanda integralmente.

In tale contesto la Città Metropolitana, oltre a promuovere una specifica collaborazione con il Comune capoluogo anche attraverso la costituzione di un Gruppo di lavoro interistituzionale in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (determina n. 262 del 22/02/2024), aderisce ad iniziative volte a consolidare le relazioni con gli enti locali del territorio, nonché con le società partecipate, al fine di elaborare buone pratiche e programmare attività anche attraverso incontri periodici del proprio Tavolo di Coordinamento dei vertici amministrativi - di cui agli artt. 14-16 del Regolamento per il funzionamento e l'organizzazione della Conferenza metropolitana e dell'Ufficio di presidenza - nonché in linea con quanto previsto dall'art. 22 dello Statuto della Città metropolitana rubricato "*Cooperazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*" e con gli ambiti previsti nella convenzione quadro per la collaborazione istituzionale fra Città metropolitana, Unioni e singoli Comuni dell'area bolognese, rinnovata nel 2022.

La trasparenza è misura di prevenzione generale e rivestono fondamentale importanza i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati in cui sono indicati i relativi responsabili. L'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza non solo è un requisito di legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché livello minimo essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali dei cittadini, ma è anche un valore fondante della Città metropolitana di Bologna, sancito statutariamente (artt. 1 e 9) e promosso dai suoi amministratori.

L'individuazione dei responsabili e dei referenti di secondo livello delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D.lgs. 33/2013 ed al sistema di valutazione e di misurazione della performance.

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Ente è maggiormente esposto, occorre considerare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche del territorio) elaborato, così come negli anni precedenti, avvalendosi anche di documenti predisposti dall'apposito tavolo di coordinamento nell'ambito della RIT, e sulla sua organizzazione interna.

### CONTESTO ESTERNO

**Scenario economico-sociale.** Per un'analisi più approfondita dello scenario economico-sociale si rinvia al DUP 2025-2027 approvato con delibera di Consiglio n. 65/2024, nonché alla sezione 2.1, Valore pubblico, del presente PIAO.

**Scenario criminologico.** Relativamente alla Regione Emilia-Romagna, come evidenziato nella relazione semestrale della DIA II semestre 2022, persiste la presenza della criminalità organizzata, rivolta verso l'infiltrazione economico-finanziaria: *"(...) le attività d'indagine hanno gradualmente disvelato una ragguardevole incisività della 'ndrangheta (...) In ragione della coesa struttura, delle sue capacità "militari" e del forte radicamento nel territorio, la 'ndrangheta si conferma oggi l'assoluta dominatrice della scena criminale anche al di fuori dei tradizionali territori d'influenza con mire che interessano quasi tutte le Regioni (...) L'interesse delle consorterie mafiose siciliane fuori regione si rivolge prevalentemente (con riferimento alle presenze in Lazio, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Marche e Toscana) all'infiltrazione nell'economia con la commissione di frodi fiscali e riciclaggio di capitali (...) L'interesse fuori regione delle consorterie mafiose campane si rivolge prevalentemente al narcotraffico e al riciclaggio di capitali, con particolare riferimento a Lazio, Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Abruzzo, Molise e Sardegna"*. Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, a maggior ragione in territori ricchi e con una buona economia.

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

\* escluse le autostrade

Fonte: Istat.  
Anno: 2022

Per numero di reati denunciati rispetto al totale di reati sul territorio metropolitano, il capoluogo si colloca al quarto posto (indice di criminalità 2023 del Sole 24 ore), entro i primi dieci per furti e rapine e al 46° posto per reati di riciclaggio e impiego di denaro. Con riferimento al tema della criminalità, il territorio della Città metropolitana si presenta mediamente con valori degli indicatori peggiori rispetto al contesto regionale

e nazionale, una criticità che fa apparire il territorio meno sicuro o, anche, più propenso a denunciare le diverse forme di delitti. Il problema della sicurezza è comunque un aspetto che accomuna le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni di criminalità sono più diffusi.

A livello regionale si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la P.A. e, in particolare, su quelli commessi da pubblici ufficiali, esaminandone sviluppi e incidenza in Emilia-Romagna e nelle sue province negli ultimi anni di disponibilità dei dati ISTAT.

I reati commessi ai danni della P.A. costituiscono una minima parte di tutti i delitti denunciati ogni anno in regione così come nel resto dell'Italia: dal 2008 al 2022 in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila, poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est.

Nella tabella successiva sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie di seguito indicate.

Il primo indice designa l'**abuso di funzione**, ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo connota l'**ambito della corruzione** - intesa

sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, si riferisce a una categoria generica di reati denominata **altri reati contro la P.A.** (interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro). Dalla lettura dei dati emerge che tutte e quattro le categorie in Emilia-Romagna incidono meno rispetto al resto della penisola:

**TABELLA:**

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA P.A. IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza	Frequenz a	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Fonte: elaborazione Regione Emilia Romagna su dati del Ministero dell'Interno.

L'incidenza dei reati ai danni della P.A., che dai dati delle denunce emerge decisamente più bassa in Emilia Romagna in confronto ad altri contesti, trova riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini

dall'Istat allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Con riferimento al **riciclaggio**, un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio, in quanto la prima può qualificarsi come reato presupposto del secondo. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita, anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. Di queste informazioni la UIF effettua l'analisi finanziaria e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione. Negli anni 2008-2023 sono giunte alla UIF dall'Emilia-Romagna circa 95 mila segnalazioni di operazioni sospette, il 7% di quelle nazionali. In generale nel paese il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo, a riprova di una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

## **CONTESTO INTERNO**

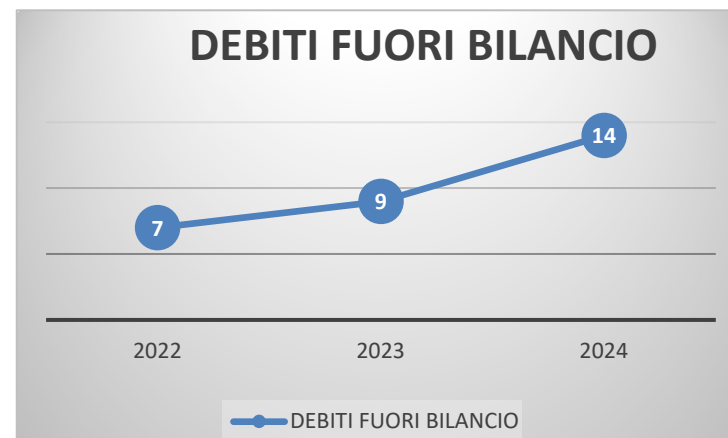
Con riguardo al contesto interno, si richiama anzitutto la sezione 3.1 del presente PIAO, in cui viene descritto l'assetto organizzativo dell'Ente.

Inoltre, a fini propriamente anticorrittivi si sono approfondite alcune tematiche in continuità con l'anno passato, scelte quali indici per individuare possibili criticità all'interno dell'Ente: si sono analizzati i dati relativi a debiti fuori bilancio, a cause ricorrenti del contenzioso, ai procedimenti disciplinari, le segnalazioni della Corte dei Conti, il rispetto dei tempi di pagamento e il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti.

Per quanto riguarda i **DEBITI FUORI BILANCIO**, analizzando le cause di quelli sorti nell'ultimo triennio (2022, 2023, 2024), si può evincere un trend costante collocato principalmente nell'ambito di due settori dell'Ente:

- il primo, anche per numero, è il Corpo della Polizia locale. I debiti derivano principalmente dall'annullamento di verbali, cartelle di pagamento o ingiunzioni di pagamento in sede giurisdizionale. Tuttavia, visti i numeri esigui di tali debiti (in media 3 o 4 all'anno) e i bassi importi, appaiono fisiologici all'attività della polizia locale;

- il secondo è quello delle Strade, sicurezza e ciclovie. La causa dei debiti fuori bilancio ricorrente più recente è legata agli interventi posti in essere per fronteggiare l'ondata di maltempo che ha colpito il territorio con fenomeni temporaleschi a partire da settembre 2024, principale fattore che ha portato un aumento dei debiti fuori bilancio nell'ultimo anno



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

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

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

Per quanto riguarda la Pianificazione territoriale, il dato emerso si ritiene del tutto fisiologico anche in relazione al numero di procedimenti gestiti dall'area. Anche in materia di tributi, la natura del contenzioso deriva principalmente da questioni di mera interpretazione normativa e/o circoscritta a precise fattispecie e non pone questioni in tema di prevenzione della corruzione. Peraltro, quasi la totalità dei ricorsi in queste materie si sono chiusi con esito favorevole. Il dato appare fisiologico anche per la materia delle Strade, ove tutti i ricorsi conclusi hanno visto esito favorevole. Infine, con riferimento alla materia assicurativa, dei 10 ricorsi conclusi, 6 hanno avuto esito favorevole.

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

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



Con riguardo ai **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI** si sono analizzati i dati degli ultimi 5 anni come da tabella:

Anno	Numero procedimenti avviati	Numero procedimenti conclusi con sanzione	Condotte corruttive (e/o reati di corruzione)	Numero procedimenti collegati a procedimenti penali	Numero procedimenti sospesi	Numero procedimenti conclusi con archiviazione	Numero procedimenti estinti	Numero procedimenti in corso
2020	6	4	0	1	0	2	0	0
2021	2	2	0	0	0	0	0	0
2022	8	7	0	0	0	1	0	0
2023	5	4	0	0	0	0	1	0
2024	6	1	0	2	2	1	0	2
<b>TOTALI</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

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

I **TEMPI DI PAGAMENTO** sono rispettati e l'indicatore appositamente elaborato dà evidenza che i pagamenti avvengono in anticipo rispetto alla data di scadenza delle fatture, come si può vedere dalla tabella sottostante e dal link <https://portal.cittametropolitana.bo.it/L190/sezione/show/203764?search=&idSezione=335&activePage=&sort=&>:

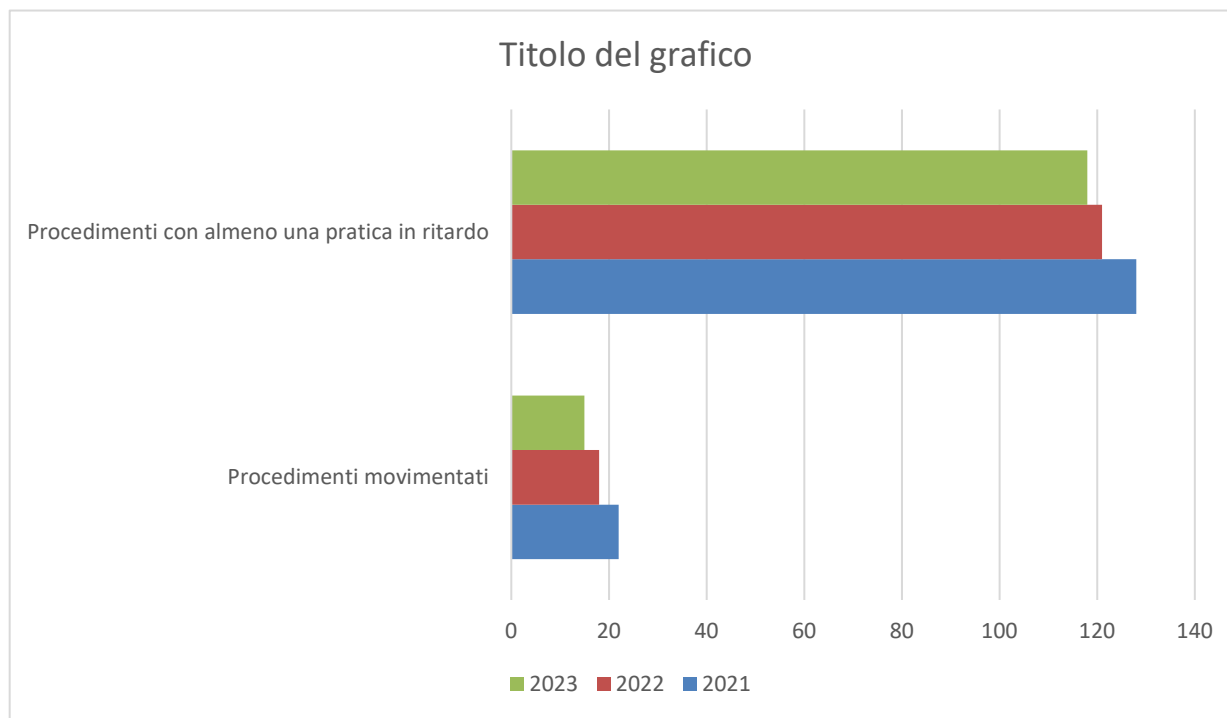
2020	2021	2022	2023	2024
-17,76	-17,36	-5,21	-17,08	-12,50

L'indicatore è calcolato come somma dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento rapportata alla somma degli importi pagati.

Inoltre, per i **TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI** si sono presi in considerazione i dati relativi al monitoraggio 2021, 2022 e 2023 come consultabili al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Monitoraggio tempi procedimentali](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Monitoraggio_tempi_procedimentali).

Nell'anno 2021 dei procedimenti anagrafati e monitorati (209), ne sono stati movimentati 128 (pari al 61% - mentre era il 52% nel 2020). Di questi, solo per 22 - pari al 17,2% (nel 2020 era pari al 29,3%) – si registra almeno una pratica in ritardo, in notevole miglioramento rispetto al 2020 quando numerosi procedimenti sono stati sospesi o ritardati per le disposizioni nazionali sull'emergenza COVID-19. In generale, tuttavia, per 14 su 22 procedimenti in ritardo i tempi medi di conclusione sono inferiori a quelli previsti, a riprova del fatto che di norma i termini sono rispettati, mentre per 8 il tempo medio di conclusione è superiore a quello previsto.

L'indicatore pratiche in ritardo/pratiche prodotte misura quante pratiche sono state concluse in ritardo rispetto al totale e per quali motivazioni. Nel 2021 i 128 procedimenti attivi contano 6.483 pratiche (al netto delle 40.564 sanzioni stradali), di cui 278 (pari allo 4,3%



in calo del 6% rispetto al 2020) in ritardo: la maggior parte riguardano l'OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO, principalmente per l'elevato numero di pratiche e il pensionamento di una unità.

Nel 2022 sono stati monitorati 209 PROCEDIMENTI, di cui 121 attivi: solo per 18 - pari al 14,9% – si registra almeno una pratica in ritardo, in miglioramento rispetto al 2021. In generale, tuttavia, per 9 su 18 procedimenti in ritardo i tempi medi di conclusione sono inferiori a quelli previsti, a riprova del fatto che di norma i termini sono rispettati, mentre per 9 il tempo medio di conclusione è superiore a quello previsto.

Nel 2022 i 121 procedimenti attivi contano 8.331 pratiche (al netto delle 42.221 sanzioni stradali), di cui 266 (pari al 3,2%, in calo del 4% rispetto al 2021) in ritardo: la maggior parte riguardano l'OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO e i TRASPORTI ECCEZIONALI.

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

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

In generale i dati dell'ultimo triennio sono sostanzialmente in miglioramento e il trend è positivo: la maggiore criticità si conferma nel settore strade, sicurezza e ciclovia, e tuttavia è riconducibile all'elevato numero di pratiche, nonché ai brevissimi termini procedurali propri dei trasporti eccezionali. Dalla disamina dei sopracitati dati non emergono criticità da attenzionare ai fini corruttivi.

Con riguardo, poi, alle **SEGNALAZIONI pervenute da parte della Corte dei conti** nel triennio 2021-2024, è da considerarsi significativa la richiesta di documentazione pervenuta nel 2022 e inerente all'affidamento di incarichi a consulenti esterni, da cui sono scaturiti, sempre nel 2022, la modifica del regolamento interno e la circolare esplicativa PG n. 48953 del 4/8/2022 nonché la conferma, nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa, della totalità dei predetti affidamenti. Un ulteriore importante tassello sul tema è stato aggiunto dalle Linee guida della Corte dei Conti riguardanti "incarichi

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

Da ultimo, negli ultimi anni non vi sono state **NOTIZIE SULLA STAMPA** inerenti a questioni legate a fenomeni corruttivi, di conflitto di interesse o riguardanti il whistleblowing.

Per un'ulteriore disamina del contesto interno, inerente alla composizione del personale, si rinvia alla competente Sezione 3.

### VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Quanto sopra esposto conferma la necessità di mantenere anche per il triennio 2025-2027 i contenuti fondamentali sinora adottati. Verrà mantenuto alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare su quelle relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti volti ad ampliare la sfera giuridica dei destinatari, con e senza effetti economici, controlli, ispezioni e sanzioni. Si deve anche evidenziare che continua ad assumere un'importanza specifica il monitoraggio e controllo sulle attività di gestione degli interventi del PNRR che, comportando lo spostamento di ingenti fonti di denaro, sono potenzialmente più suscettibili di fenomeni corruttivi e di infiltrazione mafiosa.

I dati sopra analizzati circa il contesto interno non hanno evidenziato particolari problematiche, ma continueranno ad essere attenzionati anche nei prossimi anni.

### RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: INDIVIDUAZIONE, COMPITI, POTERI E RESPONSABILITÀ. RESPONSABILE ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE E RESPONSABILE DELL'ANTIRICICLAGGIO E STRUTTURA DI SUPPORTO.

RPCT è confermato il Segretario Generale *pro tempore* dell'Ente. Compiti e poteri sono compiutamente previsti dalle leggi e/ o dal PNA 2022 (All. n°3 Il RPCT e la struttura di supporto).

In particolare il RPCT è dotato di poteri di programmazione, impulso, interlocuzione, coordinamento e vigilanza e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, potendo:

- svolgere o far svolgere, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni della Città Metropolitana di Bologna e/o degli archivi della Provincia di Bologna: può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché sentire le persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione, qualora non presente agli atti, circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento, o ne condizionano o determinano il contenuto;
- compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti – cfr Sezione obiettivi di digitalizzazione del PIAO;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari della presente sezione del PIAO;
- verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità o, comunque, cattiva amministrazione;
- informare immediatamente l'organo di direzione politica ed il Nucleo di valutazione nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, ed aggiornarli sugli sviluppi.

Con la citata deliberazione consiliare n. 58/2023 è stato, altresì, confermato l'indirizzo di mantenere quale RPCT supplente, in caso di temporanea e improvvisa assenza di quest'ultimo, la dirigente del settore affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie.

### **Struttura organizzativa di supporto**

Al fine di adempiere alle disposizioni citate, il RPCT si avvale, quale principale struttura organizzativa di supporto, di n. 3 unità di personale del Settore Affari generali e istituzionali, appalti metropolitani e partecipazioni societarie. Detto supporto operativo e conoscitivo si è rivelato funzionale nel periodo 2014-2024 in quanto trattasi tutte di struttura adeguata per professionalità ed esperienza del personale dedicato, nonché per mezzi tecnici.

Il RPCT ha consolidato opportune e funzionali forme di collaborazione con il comune capoluogo sulla scia dei risultati positivi raggiunti, che ha portato ad un più stretto coordinamento in materia di elaborazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza dei rispettivi PIAO, attraverso l'istituzione di apposito gruppo di lavoro interistituzionale con determina n. 262 del 22/02/2024.

Il RPCT svolge, infine, le funzioni di gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di cui gli uffici vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie attività, in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e di utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio a fini di contrasto della corruzione.

### **FOCUS SUI PRESIDANTI ANTIRICICLAGGIO**

Il RPCT è soggetto delegato a valutare ed a trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla UIF, presso cui è regolarmente registrato, in particolare quando sa, sospetta o ha motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Il RPCT si è attivato sin dal 2018 chiedendo ai Dirigenti di segnalare quali fattispecie riconducibili agli indicatori elaborati dalla UIF ricorressero, anche in via potenziale, nell'ambito delle attività di competenza, in modo da adottare le necessarie procedure per dare attuazione alla disciplina antiriciclaggio.

In una fase successiva, prendendo le mosse dal modello regionale, la Città metropolitana ha adottato nel 2022 e confermato per il 2023 e il 2024 il modello di presidio antiriciclaggio, come da determina PG n. 33016/2022, strutturato su tre livelli e corredato di check list per monitorare le procedure aperte d'appalto e alcuni procedimenti autorizzatori del comparto trasporto privato. In tale modello i dirigenti sono designati quali referenti anche ai fini dell'antiriciclaggio, mentre – come già detto sopra – il RPCT svolge la funzione di gestore delle segnalazioni. Nel sistema multilivello così delineato, quando un dipendente si trovi a fronteggiare una situazione che, sulla base di indicatori di cui alle citate *check list*, fa sorgere anche solo il mero sospetto

di riciclaggio, si confronta con il proprio dirigente di riferimento, referente antiriciclaggio, il quale, qualora ritenga il sospetto condivisibile, deve inviare la *check list* (eventualmente rivista) al RPCT gestore perché valuti se segnalare alla UIF o archiviare. Resta salva per i dipendenti la possibilità di attivarsi tramite segnalazione diretta al RPCT, anche in eventuale dissenso rispetto al proprio dirigente, o di procedere per procedimenti diversi da quelli per cui, in via di prima applicazione, è adottata la *check list*. Per gli appalti finanziati con fondi PNRR il sistema è integrato dall'autodichiarazione dell'operatore economico circa il titolare effettivo, in linea anche con le istruzioni UIF del 12 aprile 2022, già dalla fine dell'anno 2022.

Tale sistema è stato oggetto di monitoraggio nell'anno 2023 e 2024 ed ha restituito esiti sostanzialmente positivi. Il 2024 ha visto, altresì, un'intensificazione dell'attività formativa in materia di riciclaggio, rivolta al personale più direttamente coinvolto dal citato sistema di presidio, onde accrescere la sensibilità dello stesso e consentire una più accurata identificazione dei rischi di riciclaggio. Nel corso del 2025 il sistema potrà essere oggetto di implementazione e perfezionamento ulteriori affinché i controlli antiriciclaggio divengano più capillari, valutando altresì di prevedere un obbligo di compilazione della *check list* anche ove non sia sorto il sospetto di riciclaggio, onde assicurarsi un adempimento ragionato alla misura.

## SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITA' DI PREVENZIONE

- a) **il Consiglio metropolitano:** organo di indirizzo cui compete l'approvazione di un documento a carattere generale di indirizzo indicante gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- b) **il Sindaco metropolitano:** organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PIAO e, altresì la nomina del RPCT;
- c) **il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);**
- d) **i Dirigenti** che, nell'ambito delle Aree/Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, sono **referenti di primo livello** anticorruzione e antiriciclaggio, mentre sono **responsabili** rispetto agli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza. Compete loro attività informativa e propositiva nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dagli uffici di riferimento;

**e) i dipendenti** individuati dai dirigenti quali “**referenti di secondo livello**” per anticorruzione e/o trasparenza e successivamente nominati dal RPCT con determina n. 772/2024; ferma restando la responsabilità in capo ai dirigenti, i referenti di primo e di secondo livello ricoprono un ruolo di raccordo con l’RPCT e la sua struttura di riferimento, essendo chiamati a collaborare attivamente nell’individuare le misure di prevenzione, a raccogliere e a comunicare/pubblicare i dati richiesti per l’attuazione degli obblighi di trasparenza, nonché a rendicontare sulla corretta attuazione delle misure, sotto il coordinamento e il monitoraggio dell’RPCT;

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

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

**g) l’Ufficio Procedimenti Disciplinari Metropolitan (U.P.D. metro) che, ai fini della presente sezione,**

- opera in raccordo con il RPCT per quanto riguarda le attività previste dall’art. 15 del “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” e dal punto n. 17 del “Codice di comportamento della Città Metropolitana di Bologna”;
- svolge attività consultiva nei confronti dei dipendenti su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari e ne riferisce al RPCT;

**h) i RUP**, per cui si rimanda al focus nell’allegato “misure generali”, segnalando qui unicamente che di particolare rilevanza è lo scambio di informazioni tra i RUP e il RPCT, onde garantirsi un reciproco supporto stante la rilevanza delle rispettive attività;

**i) tutti i dipendenti dell’amministrazione**, ivi compresi i titolari incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici che partecipano al processo di gestione del rischio, attuano e osservano le misure anticorruzione e segnalano le situazioni di illecito, nonché i casi di personale conflitto di interesse;

**l) i collaboratori a qualsiasi titolo dell’amministrazione**, che osservano per quanto compatibili, le misure anticorruzione e i Codici di comportamento nazionale e dell’ente;



**m) il Responsabile della protezione dei dati (RPD)** che supporta il RPCT nei soli casi di delibazione sulle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, presuppongono l'acquisizione del parere del Garante per la protezione dei dati;

**n) una “cabina di regia”**, individuabile anche nell’ambito del comitato di direzione, anche in composizione ristretta, per la necessaria interazione tra i diversi soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO al fine anche di migliorare il ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).

Le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione e quelle di trasparenza trasfuse nella presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, nei suoi allegati e nei documenti ivi richiamati, nonché l'obbligo di collaborare attivamente con il RPCT devono essere rispettati da tutti i dipendenti compresi i Dirigenti, pena la commissione di illecito disciplinare. Per i Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

## AREE AD ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

In attuazione delle indicazioni dell’ANAC e degli indirizzi di cui alla sopracitata delibera consiliare n. 58/2023, le aree di rischio, le attività ed i procedimenti della Città Metropolitana di Bologna che vi rientrano e che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono state individuate nel documento “REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE”, in atti al fascicolo e pubblicato al link

[https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza), secondo le indicazioni del PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, cui si fa espresso ed integrale rinvio.

## GESTIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In linea con l’approccio indicato dal PNA 2019, non modificato dal PNA 2022 e dal suo aggiornamento 2023, si utilizza una modalità valutativa di tipo qualitativo di gestione del rischio, quest’ultimo inteso come l’insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell’Ente, con l’intento di eludere *ex ante* possibili situazioni che ne compromettano l’integrità.

Il processo di gestione del rischio si compone di tre fasi progressive, la cui stessa elaborazione interna veicola, ai diversi livelli, l'assunzione della consapevolezza del rischio, nonché la condivisione e la conoscenza dei modelli operativi anticorruzione.

Pertanto, alla prima fase di mappatura dei processi seguono la fase di individuazione del rischio e quella di valutazione del rischio. Quest'ultima avviene sulla base dei principi, della metodologia e degli indici di cui all'Allegato 1 del PNA 2019 non modificato dal PNA 2022 e dal suo aggiornamento 2023; segue poi la fase del trattamento del rischio, tramite l'individuazione delle misure utili a ridurre lo stesso, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione.

I rischi corruttivi, relativi a fatti e comportamenti di cattiva amministrazione che possono verificarsi in relazione ai processi/fasi, sono individuati in base alle seguenti fonti informative:

- informazioni fornite da dirigenti e referenti anticorruzione;
- esiti del monitoraggio sull'applicazione delle misure previste durante l'anno precedente;
- dati emersi nell'ambito dell'analisi del contesto interno.

Nell'ambito delle individuate aree di rischio il RPCT ha predisposto l'elenco dei processi (procedimenti/attività) a rischio sulla base del documento "Mappatura delle attività", aggiornata a dicembre 2023, integrata con l'"Anagrafe dei procedimenti" aggiornata a settembre 2024.

Per ciascun processo inserito nei predetti elenchi è stata effettuato un primo screening in termini di rilevanza ai fini del rischio corruttivo e, in caso positivo, si è proceduto alla valutazione del rischio, tramite la sua identificazione, analisi e ponderazione in termini di significatività, sulla base degli indicatori suggeriti dal PNA 2019 e dal PNA 2022 e suo aggiornamento 2023, volti ad un approccio qualitativo.

Parametri di riferimento per la valutazione di non significatività del processo dal punto di vista del rischio corruttivo sono stati confermati la sua tipologia, la nulla o scarsa movimentazione di procedimenti nell'anno precedente, l'esito del controllo successivo di regolarità sugli atti. Parimenti, si sono confermati come non significativi i processi aventi ad oggetto modifica, integrazione, revoca su istanza di parte che accedono ad un provvedimento principale conclusivo di procedimento ritenuto valutabile.

Risultando confermato il metodo valutativo introdotto in occasione dell'aggiornamento del PTPCT 2021-2023 e utilizzato da ultimo anche per il PIAO 2024-2026, si è ritenuto di mantenere un sistema basato su indicatori di "probabilità" e di "impatto", anche in ragione di esigenze imposte dall'applicativo gestionale in uso.

Ad ogni indicatore è associato un valore, che ne definisce il grado di rischio, corrispondente ad un giudizio: in particolare 1 equivale a rischio basso, 2 a rischio medio e 3 a rischio alto.

Gli indicatori e i valori utilizzati sono i seguenti:

Probabilità		Impatto	
Livello di interesse "esterno"	1/2/3	Rassegne stampa	1/2/3
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	1/2/3	Reclami	1/2/3
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	1/2/3		
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	1/2/3		
Grado di attuazione delle misure di trattamento	1/2/3		

Il sistema di valutazione prevede il calcolo di una media degli indicatori che restituisce un giudizio complessivo di Probabilità ed uno di Impatto: privilegiando poi l'impostazione di tipo qualitativo caldeggiata dal PNA 2019 e mantenuta dal PNA 2022, si opera una valutazione caso per caso che può condurre ad una modifica del livello di rischio calcolato, se del caso appositamente motivata.

I dati di sintesi di probabilità e di impatto (giudizio complessivo) sono stati automaticamente sommati sulla base della seguente tabella per incrociarli ed ottenere un output unico:

<u>Impatto</u>	3	2	1
<u>Probabilità</u>			
3	Altissimo (6)	Alto (5)	Medio (4)
2	Alto (5)	Medio (4)	Basso (3)
1	Medio (4)	Basso (3)	Minimo (2)

con i seguenti risultati finali:

- x = 2      livello di probabilità minimo;
- x = 3      livello di probabilità basso;
- x = 4      livello di probabilità medio;
- x = 5      livello di probabilità alto;
- x = 6      livello di probabilità altissimo.

Gli esiti della valutazione e la graduazione del rischio sono riportati in modo analitico nei documenti “*esiti della valutazione analitica*” e “*graduazione della valutazione del rischio*” conservati agli atti al fasc. 1.6.1/3/2022.

## AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI

La Città Metropolitana di Bologna agisce a prevenzione dei fenomeni di corruzione attraverso misure generali e specifiche.

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

262 del 22/02/2024).

Sono misure generali quelle caratterizzate dalla capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intero Ente, in particolare in materia di:

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

Per il dettaglio delle misure con indicazione delle azioni poste in essere dall'Ente, nonché per ulteriori approfondimenti, si rinvia all'apposito allegato "Misure generali".

## SISTEMA DEI CONTROLLI INTEGRATI

Oltre alle misure generali, a presidio della tematica dell'anticorruzione, si può annoverare un Sistema di controlli integrato con la sezione rischi corruttivi e trasparenza. Un efficace sistema di prevenzione, infatti, passa necessariamente attraverso un sistema integrato di controlli amministrativi e contabili, nella fase preventiva (cfr. art. 6 del regolamento sul sistema dei controlli interni) e preventiva disamina dei provvedimenti deliberativi degli organi collegiali e monocratici da parte del Segretario Generale. Per quanto riguarda il controllo successivo di legittimità degli atti amministrativi, l'individuazione dei processi considerati maggiormente a rischio concorre ad indirizzare l'attività di controllo stessa, nell'ambito della quale viene verificato anche il rispetto delle misure generali e specifiche previste dal PIAO.

A tal fine, con particolare riferimento agli atti rientranti nelle aree che presentano un elevato rischio di corruzione, di cui al citato documento "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE", il RPCT, avvalendosi della struttura di supporto, effettua il controllo successivo a campione con le modalità di cui al citato regolamento sul sistema dei controlli interni e più compiutamente dettagliate in apposite determinazioni annuali. In particolare, quella recante "Disposizioni per l'attuazione del controllo successivo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali con decorrenza 1/1/2025", sarà adottata nei primi mesi del 2025 al fine di armonizzare le tipologie di atti sottoposte a controllo con quelli adottati nell'ambito dei procedimenti e delle attività rientranti nelle aree di rischio di cui sopra.

## AZIONI E MISURE DI CONTRASTO SPECIFICHE

Le misure specifiche, riferite ai singoli procedimenti/attività ritenuti significativi, sono elencate nel documento "REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE" e "rischi e misure per procedimento/attività" cui si fa espresso ed integrale rinvio, consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza), in cui sono individuati anche i soggetti responsabili dell'attuazione delle misure stesse.

## Focus sul PNRR

Stante la rilevanza della tematica degli interventi finanziati con i fondi PNRR, è stata adottata la Circolare della Segretaria Generale PG 8190/2025, ricognitiva delle indicazioni in materia offerte dalla RGS con:

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

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

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

1. Rilascio/acquisizione di apposite autodichiarazioni in merito a:
  - a. assenza del conflitto di interessi e di situazioni di incompatibilità del personale coinvolto nelle specifiche fasi di una procedura di appalto (es. RUP, commissari, personale che contribuisce alla preparazione/stesura della documentazione di gara, progettisti e professionisti esterni, collaudatori, DL, DEL, assistenti a DL e DEC, coordinatore per la sicurezza, subappaltatori, ecc.);
  - b. individuazione del titolare effettivo rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto;
  - c. assenza del conflitto di interessi rilasciata dal partecipante alla procedura di appalto (legale rappresentante e titolare effettivo);
  - d. assenza del conflitto di interessi rilasciata dai subappaltatori;
  - e. individuazione del titolare effettivo rilasciata dai subappaltatori;
2. Controllo formale sul 100% delle dichiarazioni rilasciate dal personale coinvolto, dai partecipanti alla procedura di gara e dai subappaltatori, svolto dai singoli Servizi;

3. Controllo sostanziale a campione su almeno il 10% delle autodichiarazioni di titolare effettivo e di assenza di conflitto di interessi, rilasciate dai partecipanti alla procedura di gara e dai subappaltatori, solamente per le procedure ad alto livello di rischio secondo l'analisi svolta dalle Amministrazioni centrali titolari di misure PNRR;
4. Mantenimento e implementazione del registro dei conflitti di interesse, sotto forma di fascicolo di protocollo dedicato, contenente i casi in cui il conflitto è insorto;
5. Conferma della percentuale di controllo sugli atti per appalti PNRR prevista nell'apposita determina di attuazione del controllo successivo sugli atti;
6. Obbligo di segnalazione al RPCT, al momento dell'applicazione, del premio di accelerazione o della penale per contrastare il rischio di favorire l'aggiudicatario in assenza dei presupposti;
7. Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici, inizialmente tramite la pubblicazione in albo pretorio delle determinazioni di autorizzazione al subappalto, essendo allo studio l'implementazione di modalità ulteriori quali, ad esempio, la pubblicazione in amministrazione trasparente.

#### Focus sulle società partecipate

In merito alle società sono adottate tutte le misure necessarie alla gestione della partecipazione, come richiesto dal D. Lgs. n. 175/2016, in particolare tramite l'adozione di piani di razionalizzazione ordinaria, pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nonché attraverso la ricognizione annuale dei servizi pubblici locali.

Sono, inoltre, espletati le verifiche e i monitoraggi periodici richiesti ai sensi e per gli effetti dell'art. 247-quater del D. Lgs. 267/2000 nonché compilati tempestivamente gli innumerevoli referti e questionari per Corte dei conti, Collegio dei Revisori dei conti e MEF.

In merito alle specifiche misure di prevenzione della corruzione adottate dalle società meramente partecipate, quali sono quelle dell'Ente, l'indicazione dell'ANAC è di integrare il modello 231/2001 con una specifica sezione dedicata all'anticorruzione.

L'ente, pertanto, provvede periodicamente a verificare che il MOG sia stato integrato con la relativa sezione dedicata all'anticorruzione dalle società soggette a tale obbligo e che venga periodicamente aggiornato.



È attuata, in continuità con gli anni precedenti, l'attività di verifica sulle eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013 e di controllo sulla pubblicazione dei dati soggetti a pubblicità obbligatoria sui siti web delle società.

Relativamente alle misure di prevenzione della corruzione inerenti a tutte le società, si prevede di mantenere una particolare attenzione alla nomina dei rappresentanti dell'ente locale negli organi societari.

Per ogni amministratore nominato o designato viene richiesta la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013, la quale viene annualmente rinnovata.

#### Focus sulle fondazioni

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

#### Focus sul RUP

Il RUP è una figura centrale nel settore dei contratti pubblici cui compete, oltre a quanto previsto dalle norme, una serie di prerogative/responsabilità in materia di conflitto di interessi cui il PNA 2022 e aggiornamento 2023 dedica un approfondimento.

Pertanto, dal 2023 sono state introdotte sia misure di prevenzione generali quali la formazione specialistica sul tema del conflitto di interesse nei contratti per il cui dettaglio si rinvia alla Sezione 3.3 "Fabbisogni di personale del PIAO al paragrafo Formazione avanzata – Aggiornamento continuo figure su attività trasversali", sia le seguenti misure specifiche (come da documento REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE consultabile al link [https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione\\_trasparente\\_indice/Piano\\_triennale\\_per\\_la\\_prevenzione\\_della\\_corruzione\\_e\\_della\\_trasparenza](https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza)):

1. Acquisizione delle dichiarazioni da rendere nell'ambito degli affidamenti di contratti d'appalto;
2. Sollecito del relativo rilascio, ove non siano state ancora rese;
3. Prima verifica circa la correttezza;

4. Vigilanza sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura/dell'affidamento e, nel caso in cui si rilevi un conflitto di interessi, segnalazione agli uffici competenti per le relative valutazioni.

## PROCESSO DI ADOZIONE-AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

L'A.N.AC. ha ribadito l'importanza della trasparenza nel processo di formazione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" e consolidato il consapevole coinvolgimento degli organi di indirizzo nella sua formazione ed attuazione, prevedendo per le città metropolitane l'approvazione, da parte del consiglio, di un documento a carattere generale che indichi gli obiettivi strategici condivisi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, cui segue l'adozione del PIAO da parte del Sindaco metropolitano.

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

La procedura aperta per l'aggiornamento della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" prevede anche l'apporto di contributi esterni. A tal fine, sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione trasparente"/Altri contenuti/prevenzione della corruzione nonché in home page) è stato pubblicato l'avviso P.G. n. 73576 del 12/11/2024 corredato di apposito modulo con il quale i soggetti pubblici, cittadini - singoli o associati - o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi sono stati invitati a presentare - scrivendo alla casella e-mail dedicata [rpct@cittametropolitana.bo.it](mailto:rpct@cittametropolitana.bo.it) contributi o suggerimenti per l'aggiornamento della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027: né alla scadenza in data 6 dicembre 2024, né successivamente, sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni, né tramite la predetta piattaforma, né con altre modalità.

Per quanto concerne, invece, il coinvolgimento della struttura interna, si rileva che la disamina delle attività e dei procedimenti svolti, con la valutazione circa la rilevanza a fini corruttivi, nonché il dettaglio dei rischi e delle misure correlate sono stati oggetto di confronto in presenza di elementi di novità rispetto all'anno precedente.

Ad avvenuta pubblicazione nella sezione *amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione* del sito istituzionale, nonché sull'area intranet, il piano sarà formalmente trasmesso, mediante PEC o, all'interno, anche mediante e-mail a:

- Prefetto di Bologna;

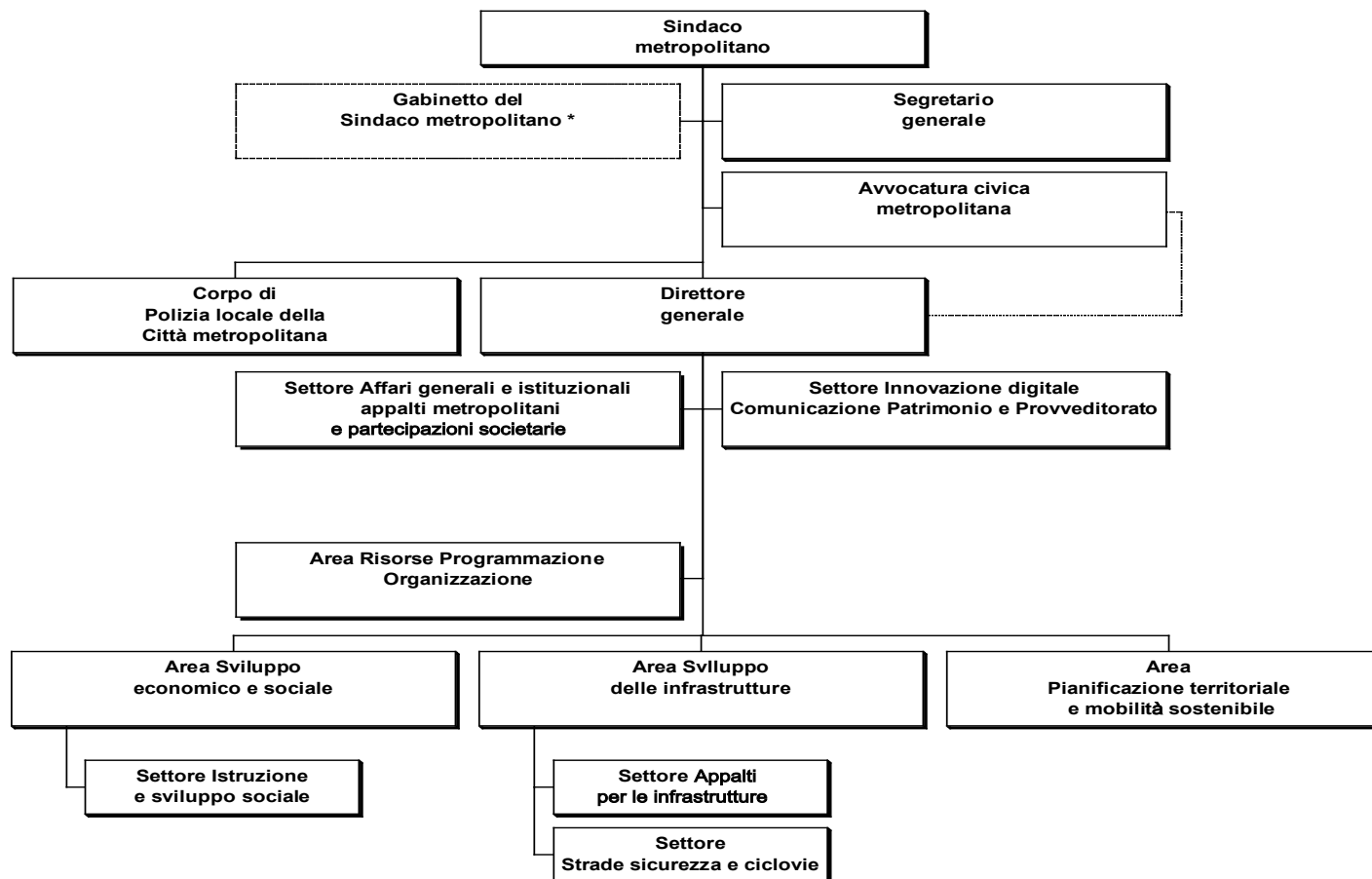
- dirigenti;
- titolari degli incarichi di elevata qualificazione;
- dipendenti;
- Presidente dell'Organo di revisione economico-finanziario;
- Nucleo di Valutazione;
- Società partecipate.

Medesime modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* esterni ed interni saranno seguite in caso di aggiornamenti e modifiche della sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, fermo restando che, nel corso della sua vigenza, essa potrà sempre essere oggetto di contributi da parte dei medesimi portatori di interessi. I contributi eventualmente pervenuti saranno valutati in occasione del primo aggiornamento utile del PIAO.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Assetto della macrostruttura dell'Ente al 1/01/2025 (atto del Sindaco metropolitano n. 123 del 23/05/2023)



\* Ufficio di supporto alla direzione politica (art. 90 D. Lgs. 267/2000).

## **Assetto organizzativo**

Dal momento della trasformazione dell'Ente in Città metropolitana, si è proceduto ad un progressivo adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale e dei ruoli di responsabilità con l'obiettivo fermo sulla mission istituzionale, delineata dalla legge 56/2014, di costruire un nuovo ente territoriale di area vasta quale soggetto federato al servizio dei Comuni e delle Unioni di comuni per realizzare maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'attuazione di servizi e di politiche strategiche territoriali. L'attuale assetto organizzativo fondamentale (macrostruttura), approvato dal Sindaco Metropolitano con atto n. 123 del 23/05/2023, ha incrementato le integrazioni organizzative e funzionali interne, in particolare di quelle strutture che hanno un impatto molto rilevante sull'operatività dell'Ente. Il vigente Regolamento di Organizzazione prevede una struttura organizzativa articolata in: aree e settori (macrostruttura), servizi e unità operative.

Le aree e i settori formano la struttura organizzativa fondamentale dell'Ente di primo livello (macrostruttura). Le aree e sono affidati alla responsabilità del personale dirigente; i dirigenti di area assicurano il coordinamento dei dirigenti di settore al fine dell'integrazione delle attività e del perseguimento degli obiettivi trasversali.

Le aree e i settori sono articolazioni organizzative complesse individuate sulla base della omogeneità e organicità delle materie attribuite, delle attività e delle funzioni e rispondono a criteri generali di integrazione, specializzazione e funzionalità. Rispondono prioritariamente alle esigenze di coordinamento delle attività, di integrazione delle politiche, di omogeneità nell'attuazione delle politiche del personale e di organicità nei controlli e nella valutazione dei risultati. Le aree operano principalmente in posizione operativa e svolgono funzioni fondamentali proprie delle città metropolitane (art. 1 commi 44 e 85 della legge 7 aprile 2014, n. 56), funzioni conferite dalla Regione, funzioni di programmazione delle risorse.

I settori operano in posizione di supporto e svolgono principalmente funzioni strumentali di assistenza istituzionale e di integrazione organizzativa. Nell'ambito delle aree possono essere istituiti settori per lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e complessità anche rivolte all'utenza esterna. I servizi sono articolazioni organizzative di secondo livello che rispondono prevalentemente a criteri di specificità e di operatività; sono organizzati sulla base di specifiche materie o funzioni che si innestano nelle corrispondenti filiere esterne oppure di funzioni specialistiche a prevalente valenza interna.

I servizi sono individuati nell'ambito delle aree e dei settori secondo criteri di attinenza, omogeneità e funzionalità operativa e si articolano in due o più unità operative.

I servizi formano la struttura organizzativa intermedia di secondo livello e sono affidati alla responsabilità del personale dell'area dei funzionari con incarico di elevata qualificazione.

Le unità operative formano la struttura organizzativa di dettaglio classificata di secondo o terzo livello a seconda se siano o meno dotate di risorse finanziarie. Le unità operative possono essere assegnate alla responsabilità di dipendenti appartenenti, di norma, all'area dei funzionari non incaricati di elevata qualificazione.

### **Forme organizzative complementari**

Nel Regolamento di Organizzazione l'Ente ha previsto modelli organizzativi complementari alle strutture organizzative per corrispondere ai bisogni e alle richieste degli enti del territorio metropolitano verso i quali la Città metropolitana assume un riferimento fondamentale per definire e realizzare efficaci politiche territoriali. L'art. 16 del Regolamento di Organizzazione individua, ai sensi degli artt. 19 e 20 dello Statuto, le seguenti forme organizzative attraverso cui la Città metropolitana, i Comuni, le loro Unioni ed altri soggetti pubblici possono disciplinare la gestione di servizi e funzioni o la realizzazione di opere di comune interesse:

- l'ufficio comune metropolitano: è una struttura organizzativa costituita con risorse degli enti partecipanti all'accordo;
- l'utilizzo di uffici dell'Ente: Le Unioni o i singoli Comuni possono servirsi degli uffici della Città metropolitana per lo svolgimento di attività di carattere gestionale, istruttorio, preparatorio ovvero consultivo e/o di controllo, mantenendo la titolarità della funzione o del servizio;
- altre forme di collaborazione funzionale e cooperazione temporanee, che si definiscono strutturate ove sia prevista la costituzione di un gruppo di lavoro interistituzionale o la condivisione di unità di personale senza trasferimento o distacco. In caso di delega da parte delle Unioni o dei

Comuni, la Città metropolitana, sulla base di apposita convenzione o accordo attuativo, svolge le funzioni mediante i propri uffici, se individuata dalle parti come ente capofila, oppure attraverso un ufficio comune.

### **Posizioni di responsabilità**

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

### **OBIETTIVI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO ANNO 2025**

#### **Macrostruttura**

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

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

### **Processi trasversali**

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

### **Appalto accordo quadro per la manutenzione delle strade**

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

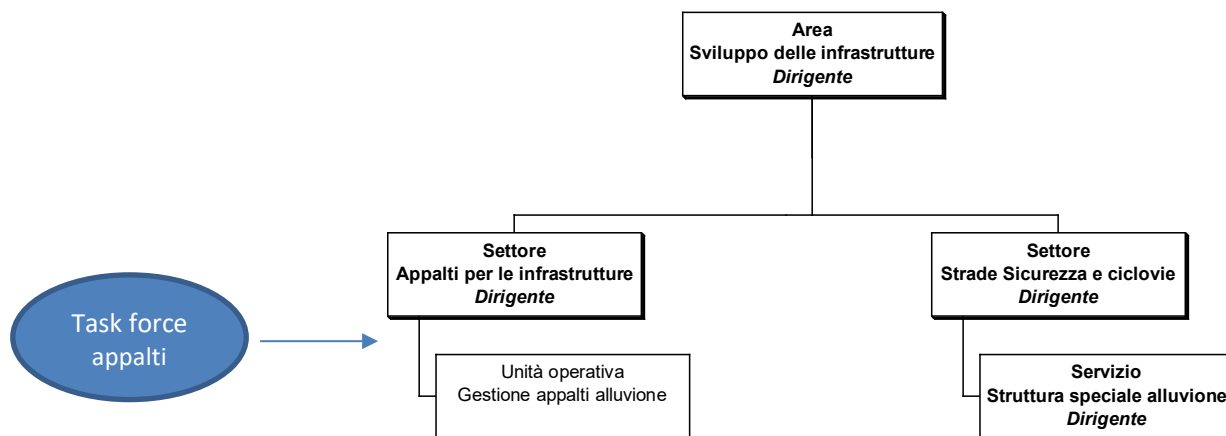
### **Ricostruzione post-alluvione**

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



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

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



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

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

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



## **Piano individuale di sviluppo professionale**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Progetto "on boarding"**

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

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

## **LE ANALISI E LE INDAGINI**

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

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

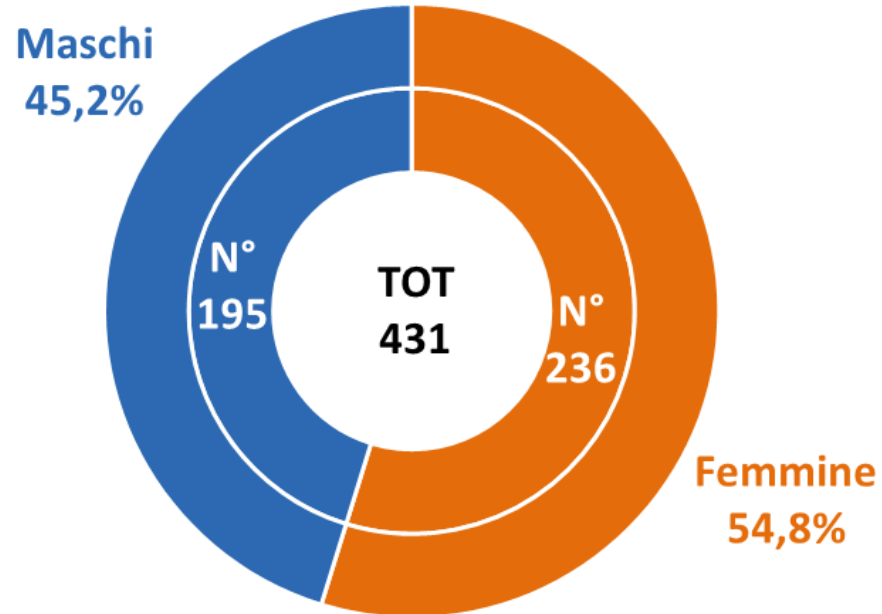
Come previsto nel PIAO 2024-2026, è stata svolta nel corso del 2024, un'indagine conoscitiva sulla percezione del processo di socializzazione interna da parte dei neoassunti, nel PIAO 2025-2027 viene allegata una sintesi con i principali risultati (vedi *“I risultati dell'indagine sui dipendenti neoassunti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

## **ANALISI DEMOGRAFIA ORGANIZZATIVA**

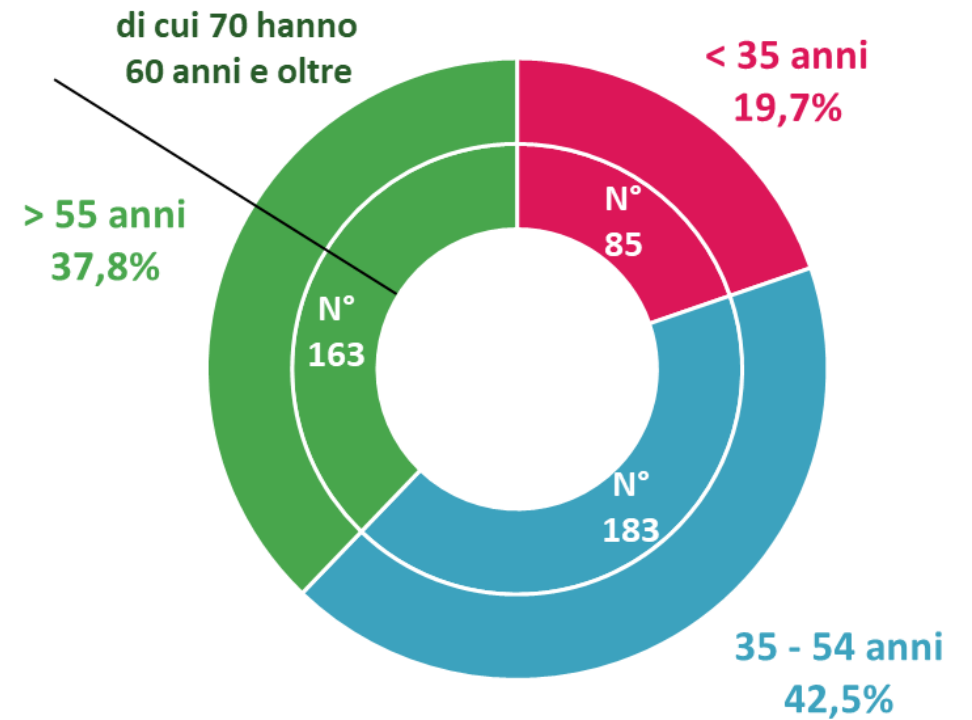
# Chi siamo

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

## Quanti siamo

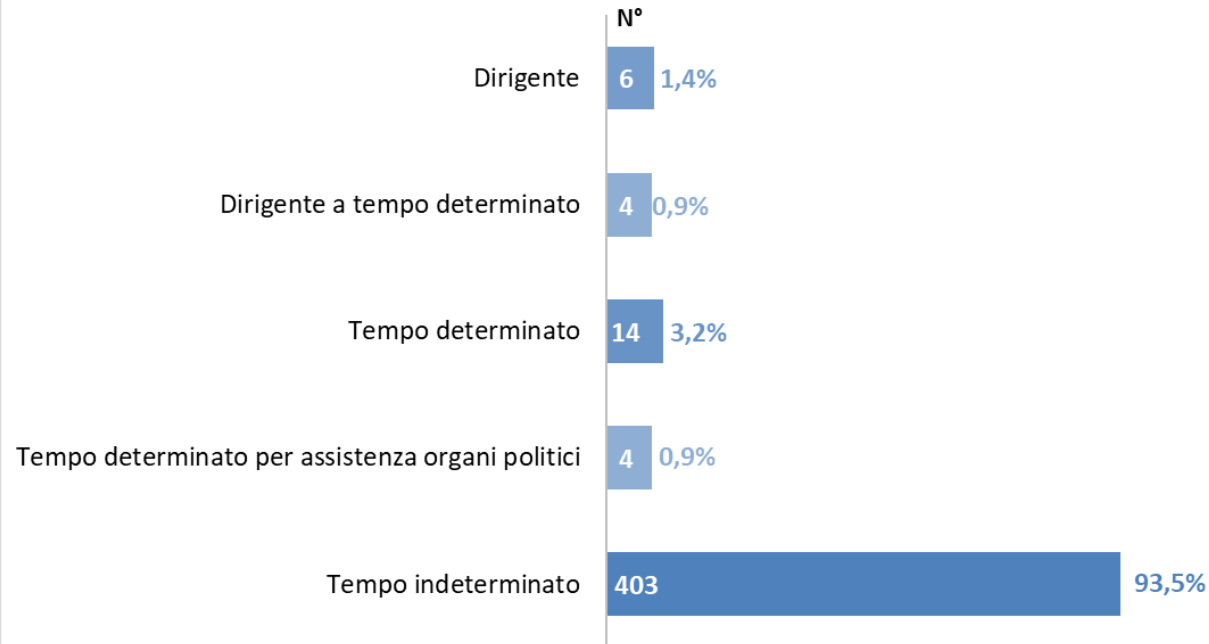


## Classi di età

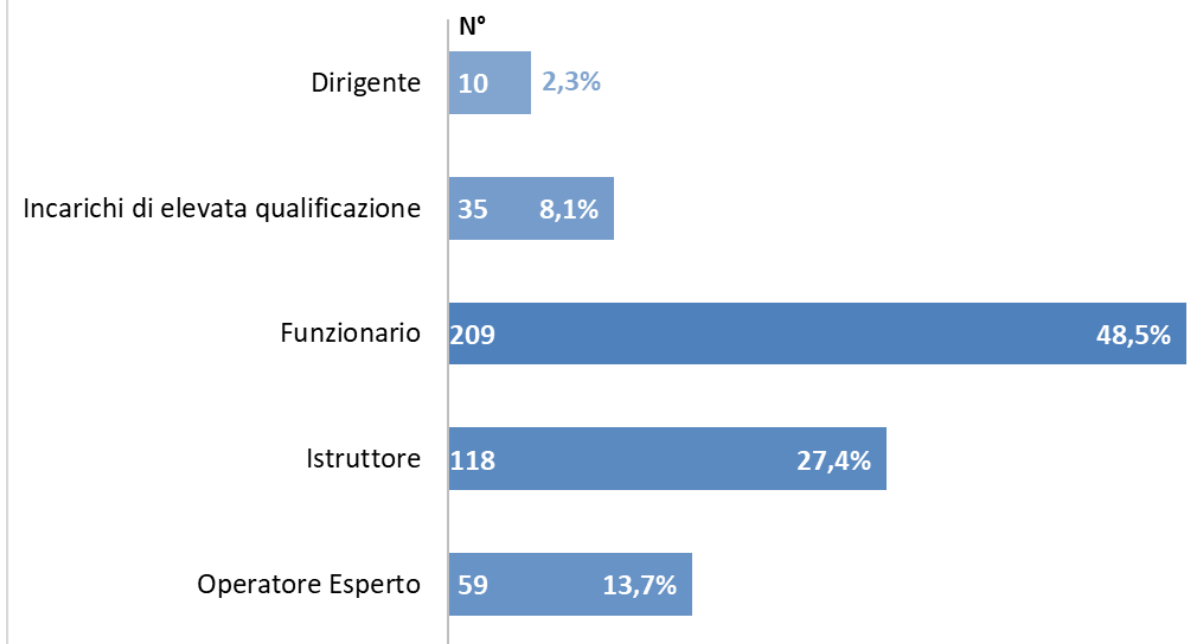


# La classificazione

## Tipo rapporto lavorativo



## Sistema di classificazione professionale



## Tipo rapporto lavorativo

■ Tempo indeterminato ■ Tempo determinato



## Erogazione prestazione

■ Full-time ■ Part-time

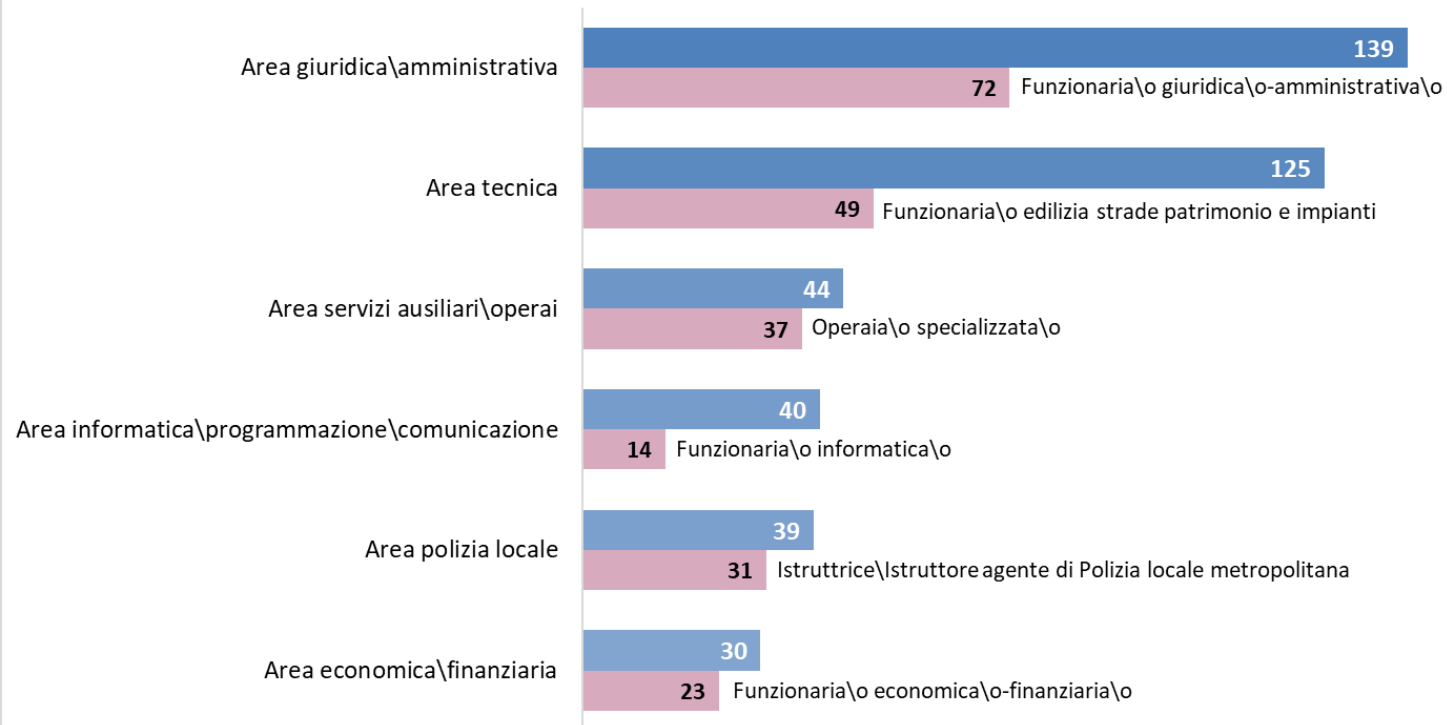




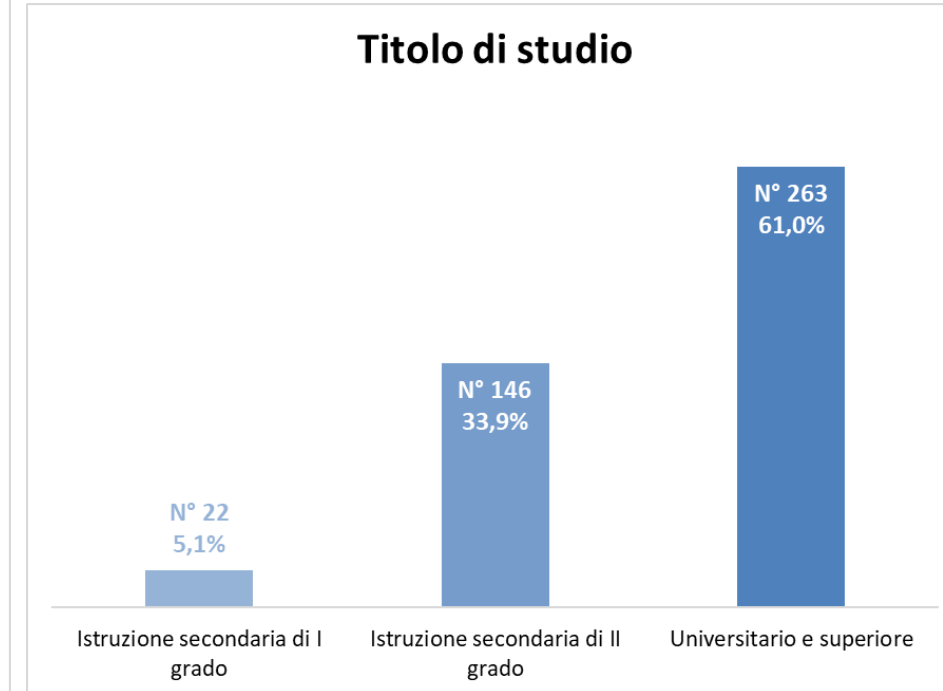
# I profili e i titoli di studio

## Profili professionali

■ Totale dipendenti nella famiglia professionale   ■ Profilo professionale più numeroso

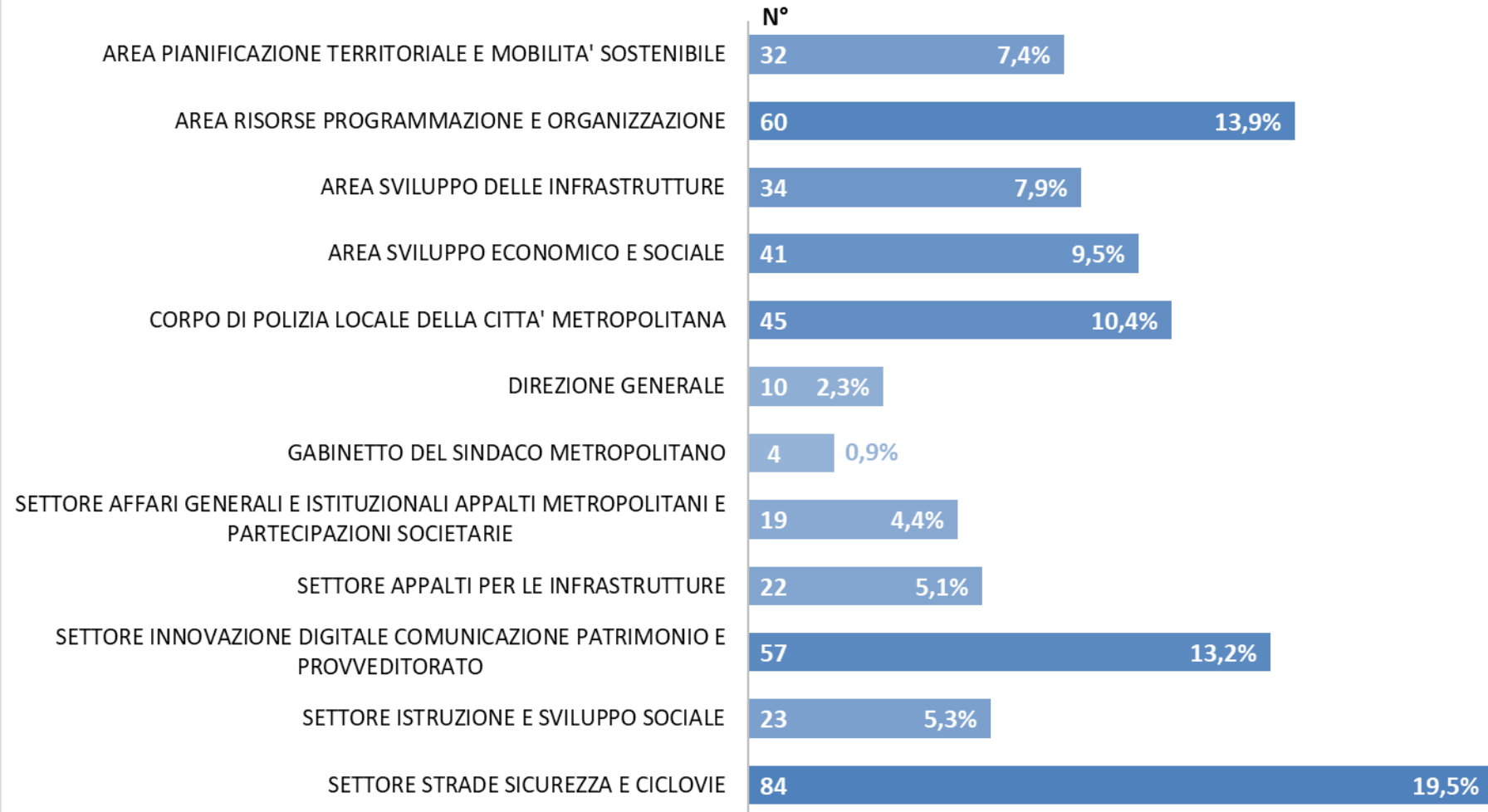


## Titolo di studio



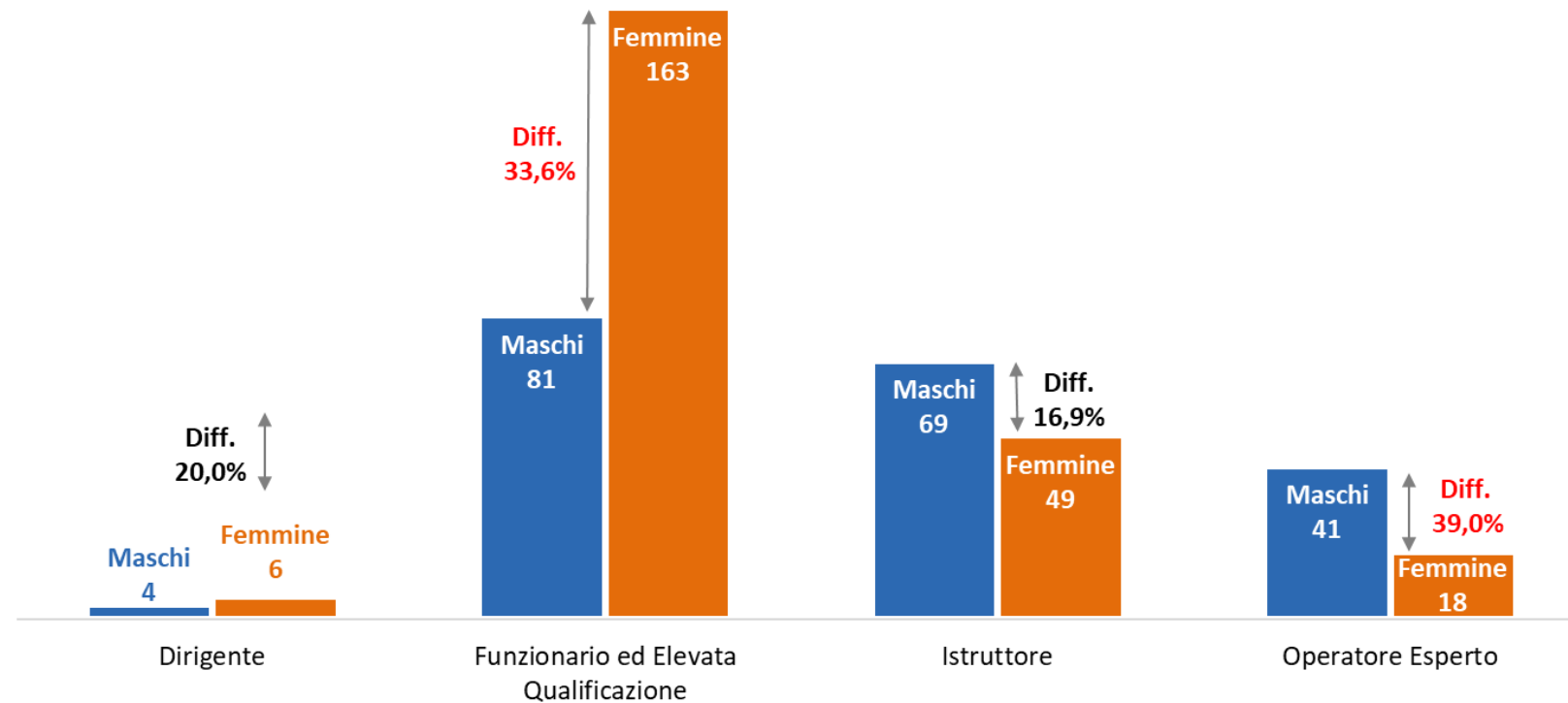
# Composizione aree e settori

n° dipendenti al 31/12/2024



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

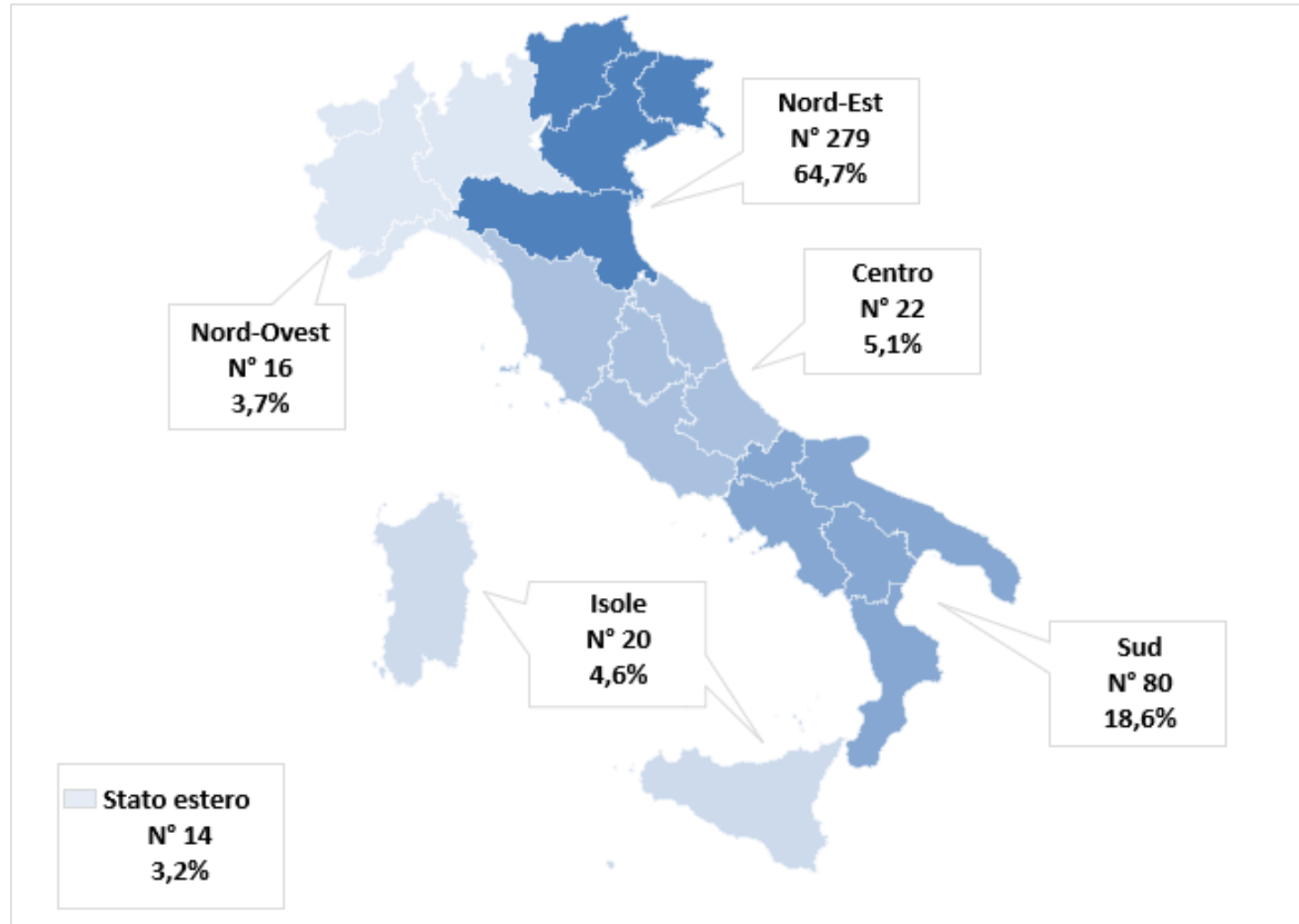
## Rappresentatività dei generi



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

# Area di nascita

(Provenienza dei dipendenti)



# Come stiamo cambiando

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

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

# Assunzioni e Cessazioni personale a tempo indeterminato

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

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

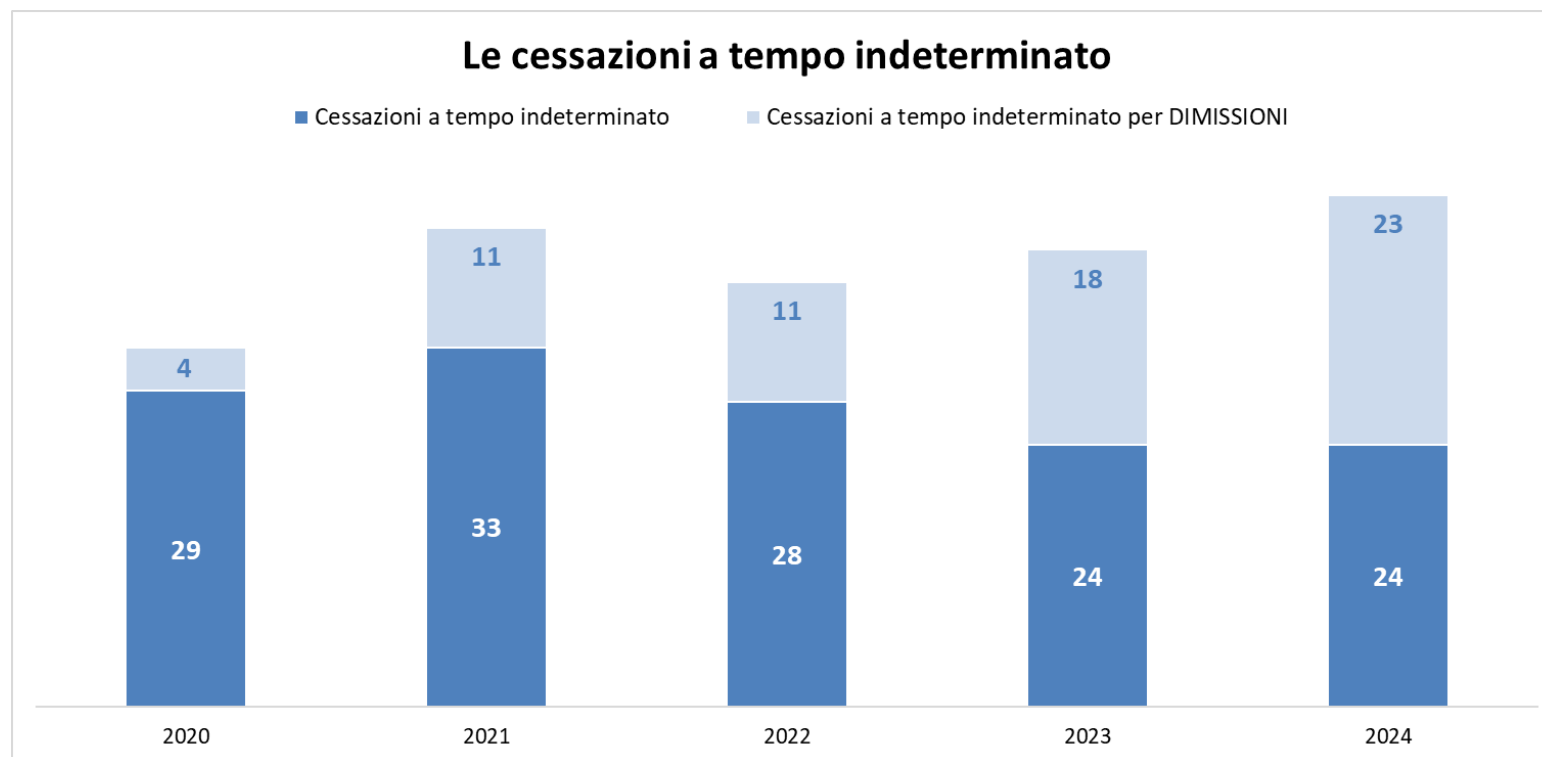
Gli indicatori	U.M	2020	2021	2022	2023	2024
Rapporto di cessazione <i>(cessazioni / totale dei dipendenti)</i>	%	8,3%	10,5%	9,2%	9,8%	10,5%
Tasso di Turnover <i>(assunti – cessati) / totale dipendenti</i>	%	0,54%	2,4%	2,1%	1,3%	3,7%
Rapporto di sostituzione del personale cessato <i>(assunti / cessati)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

# Il «fenomeno» delle dimissioni

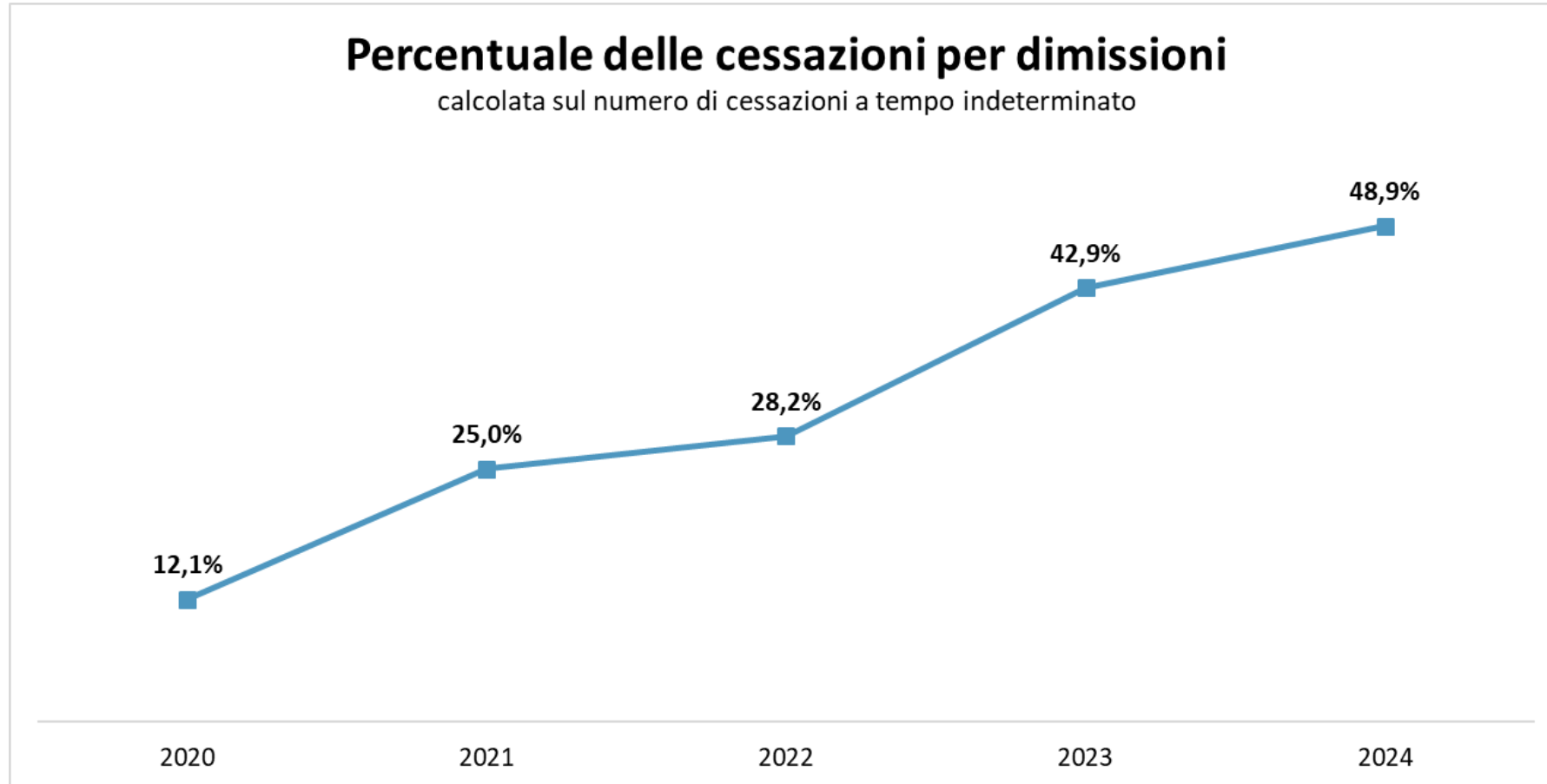
Le cessazioni per **dimissioni** del personale a tempo indeterminato comprendono i seguenti motivi di fine del rapporto lavorativo: recesso, vincitore di altro concorso pubblico, dimissioni volontarie, risoluzione consensuale.

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

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



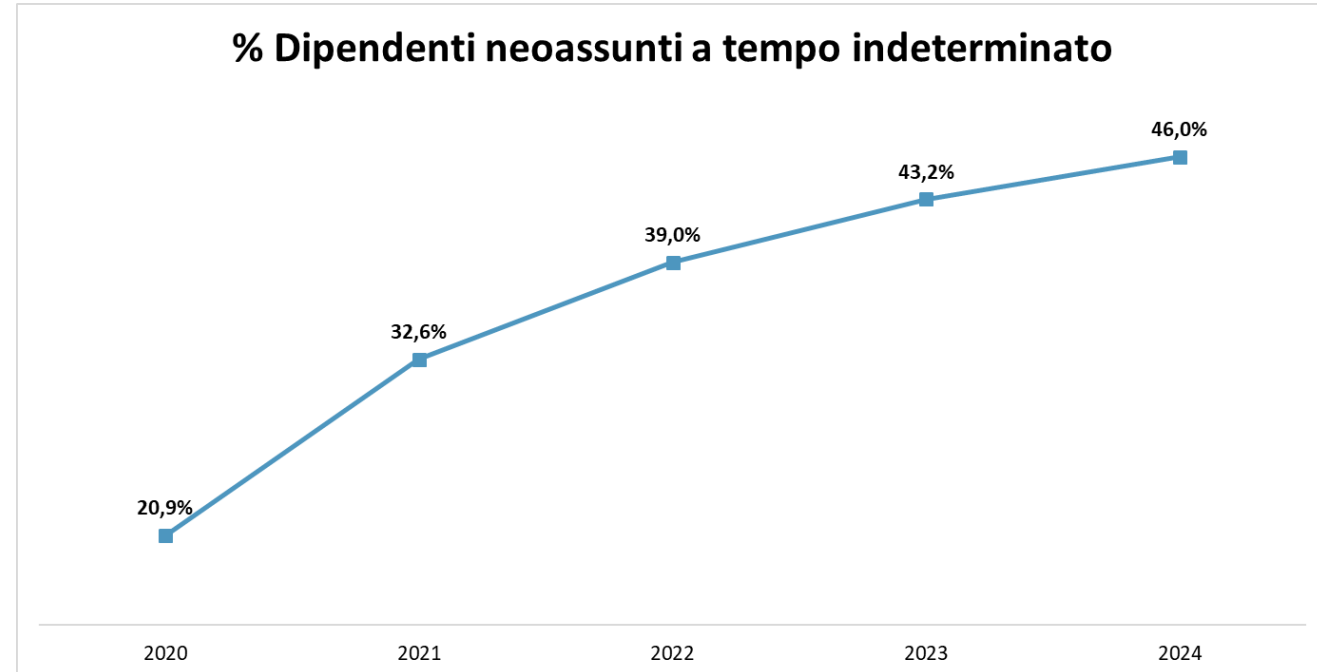
# Il «fenomeno» delle dimissioni





# Il gruppo dei «neoassunti»

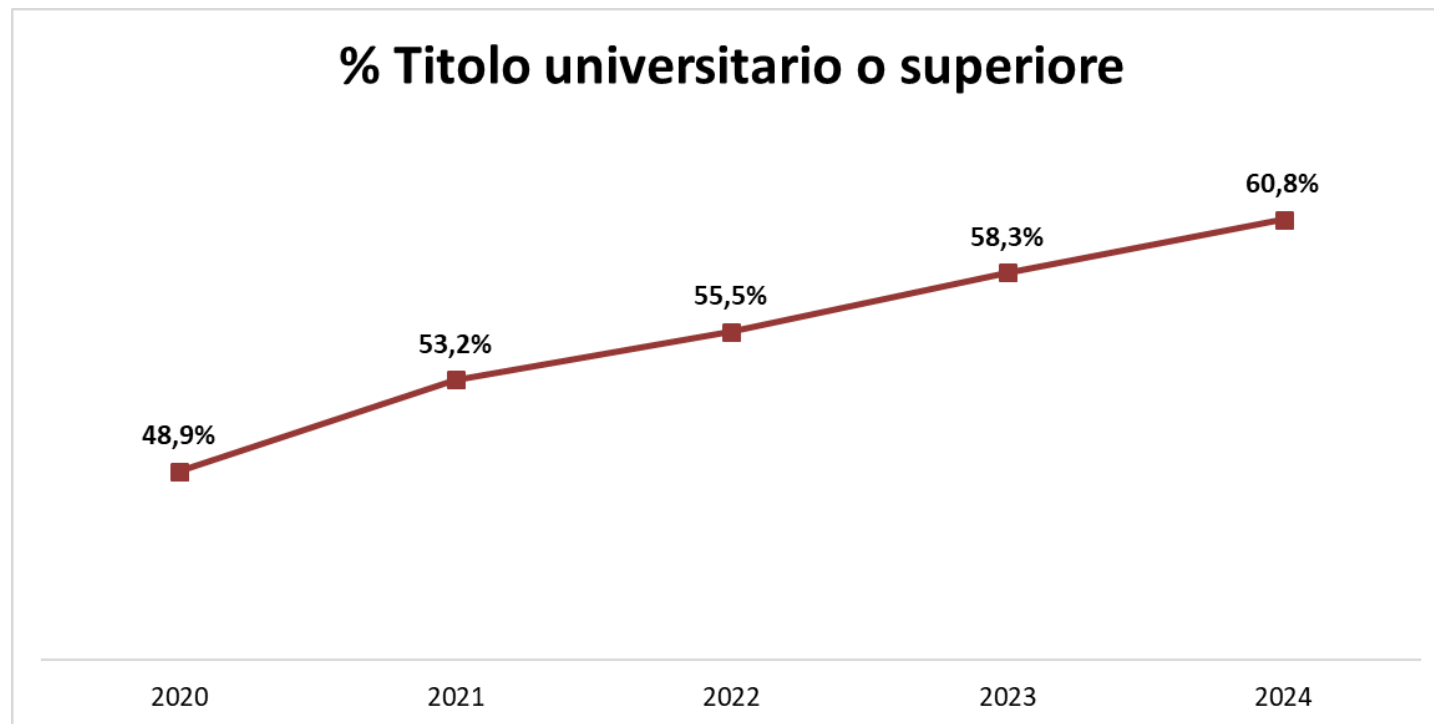
A causa del fenomeno delle dimissioni tra il personale con bassa anzianità di servizio, il gruppo dei «neoassunti» ha assunto un peso sempre più rilevante. Questo gruppo comprende i dipendenti a tempo indeterminato con meno di 5 anni di servizio, periodo considerato necessario per acquisire l'esperienza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



# I «neoassunti» e il livello d'istruzione

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

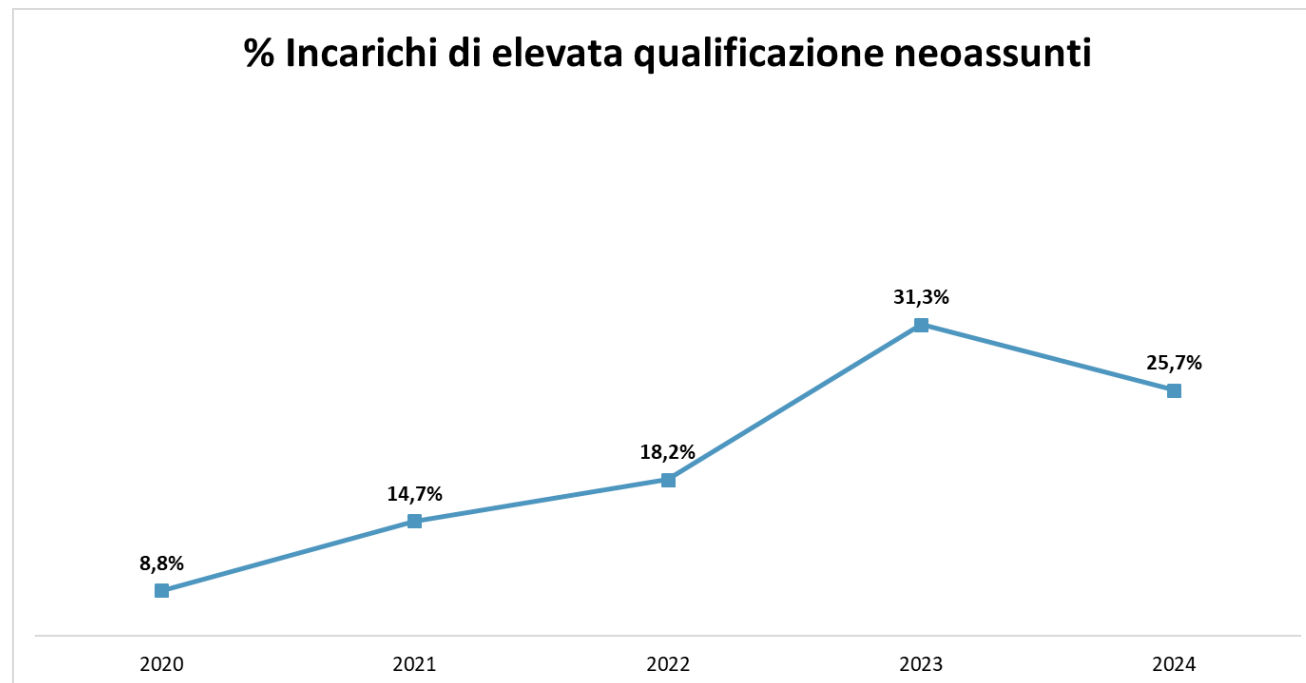
Infatti si è passati dal 49,8% del 2020 al 61,4% del 2024.



# I «neoassunti» e la crescita professionale

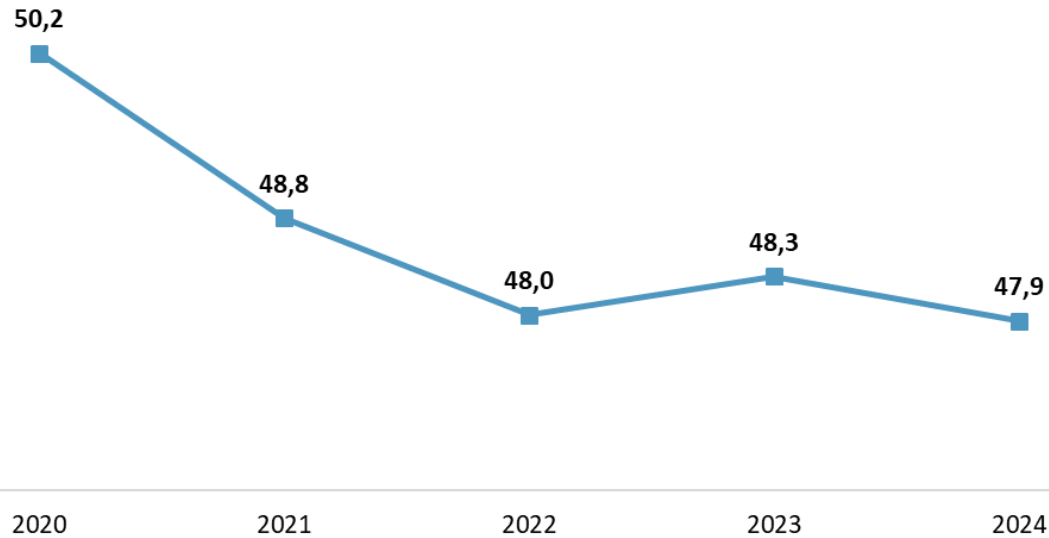
L'incremento dei neoassunti e delle relative competenze, ha contestualmente comportato un deciso incremento della crescita professionale di questa categoria.

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

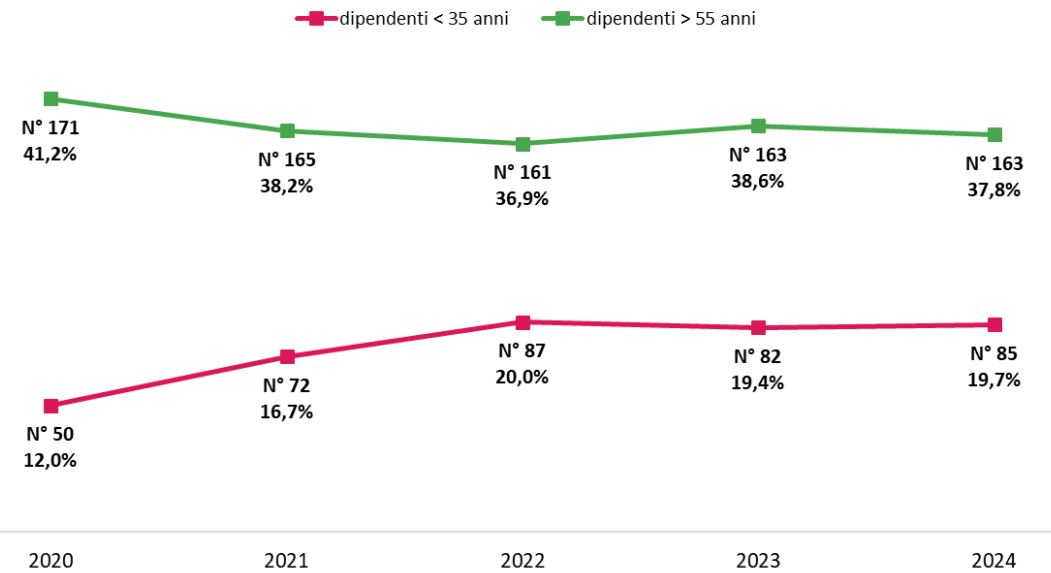


# Età anagrafiche

## Età media



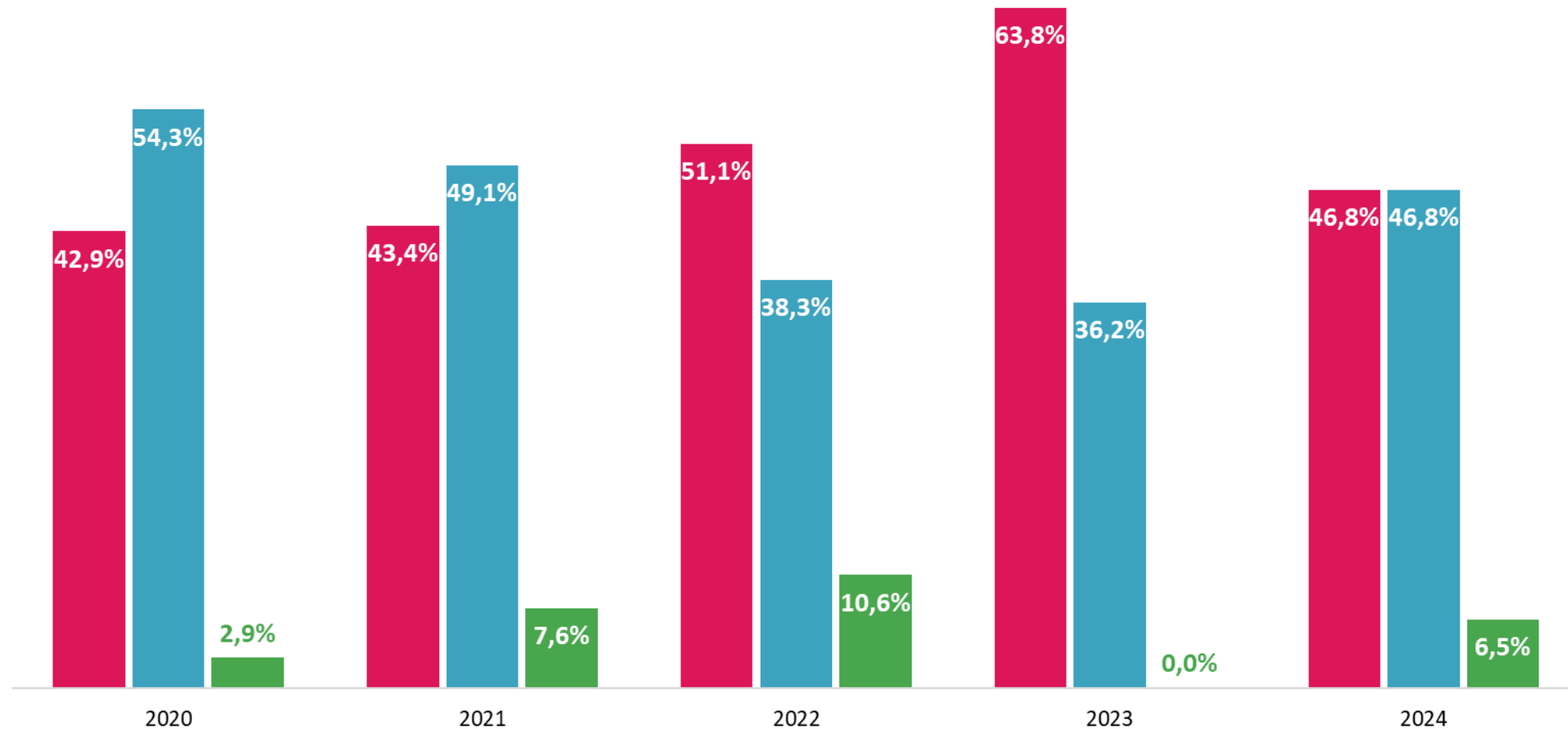
## Classi di età



L'incremento dei neoassunti ha comportato una lieve diminuzione dell'età media del personale, che passa dai 50,1 anni di media del 2020 ai 48,0 del 2024. Anche per i dipendenti «senior» (con un'età superiore ai 55 anni), si registra una leggera diminuzione, mentre si registra un deciso aumento dei dipendenti «junior» (con età inferiore ai 35 anni) che passano dal 12,1% del 2020 al 19,6% del 2024.

## Classi di età dei nuovi assunti

■ < 35 anni ■ 35 - 54 anni ■ > 55 anni

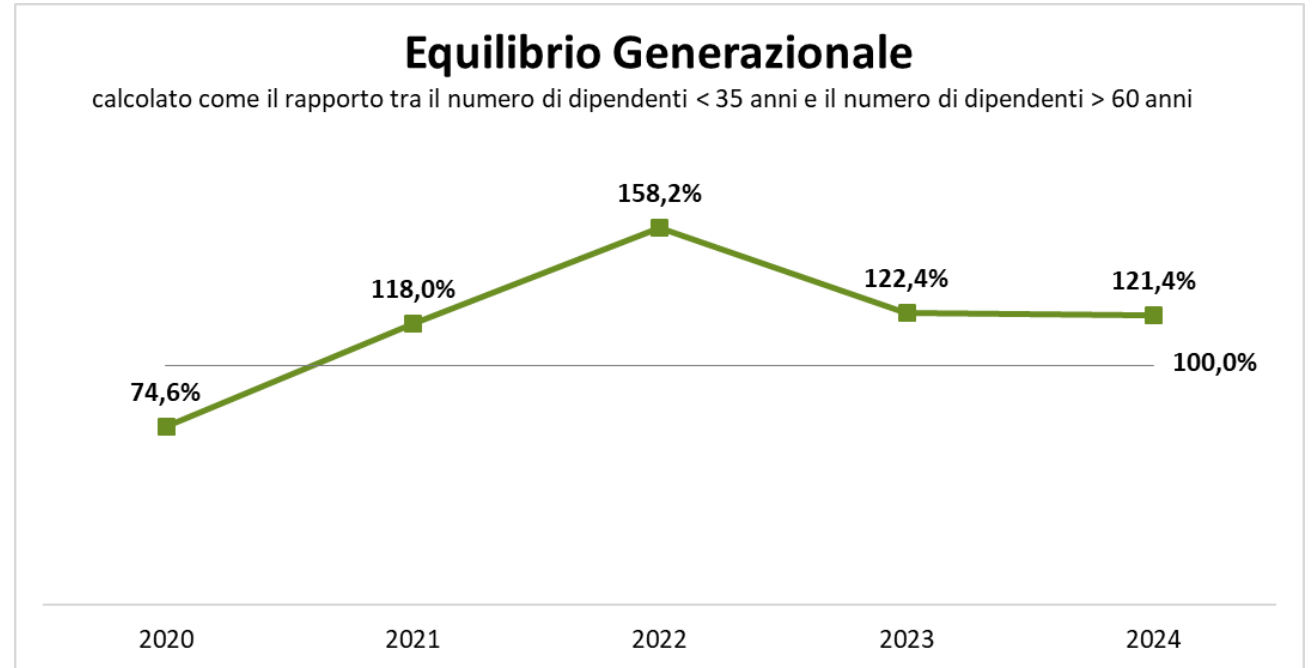


# L'equilibrio generazionale

L'equilibrio generazionale e cioè la distribuzione bilanciata del personale tra diverse fasce di età e livelli di anzianità di servizio, contribuisce a garantire il trasferimento delle conoscenze, innovazione e tradizione, continuità operativa e clima lavorativo positivo.

Il rapporto tra il numero dei dipendenti con età inferiore ai 35 anni e il numero dei dipendenti con età superiore ai 60 anni, ha nel periodo 2020-2024 una decisa crescita.

Nel 2024, tale rapporto corrisponde a 119,4% che significa che il numero degli junior è superiore al numero dei dipendenti con età superiore ai 60 anni.



**I RISULTATI DELL' INDAGINE  
SUI DIPENDENTI NEOASSUNTI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**

## Presentazione e finalità dell'indagine

L'indagine si pone l'obiettivo di valutare le modalità e il grado di integrazione con l'Ente dei neoassunti e l'impatto sulla struttura organizzativa, per il miglioramento della conoscenza e del benessere personale e organizzativo dei dipendenti.

È stata realizzata tramite un questionario auto-compilato on-line in forma anonima, che ha coinvolto **178 dipendenti** assunti dal 1/1/2019 al 13/6/2024. La rilevazione si è svolta dal 3 luglio al 10 settembre 2024 e ha permesso di raccogliere **141** interviste, pari al **79,2%** del totale. Il profilo dei rispondenti ricalca quasi fedelmente le caratteristiche socio-demografiche e professionali della popolazione di riferimento, restituendo un campione consistente e rappresentativo.

### Principali risultati – Sezione anticipazione

#### Motivazione

Il 30% degli intervistati ha deciso di **lavorare in Città metropolitana** per fornire un servizio a beneficio della collettività e per svolgere un lavoro stimolante e attinente alle proprie competenze. Seguono motivazioni legate al desiderio di migliorare le condizioni di vita (maggiore equilibrio tra lavoro e privato, migliori condizioni economiche e geografiche), con valori intorno al 22-25%.

I più giovani ricercano maggiormente un'occupazione attinente alle proprie competenze e la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

#### Aspettative

**Prima di iniziare a lavorare all'interno dell'Ente**, nell'immaginario della quasi totalità dei neoassunti (oltre il 90%) **il lavoro in Città metropolitana** avrebbe permesso una buona conciliazione, con orari comodi e attività interessanti e stimolanti. Oltre l'80% si aspettava autonomia, crescita professionale e un ambiente sociale positivo. Un buon risultato anche per la varietà del lavoro, ritenuta possibile da circa 7 colleghi su 10; minori aspettative invece circa la carriera, la retribuzione e un lavoro creativo e innovativo. Non si registrano forti differenze tra le generazioni.

#### Consapevolezza

Prima dell'ingresso in Città metropolitana, l'80% dei neoassunti era già a **conoscenza delle principali funzioni dell'Ente**, mentre 1 su 5 era quasi o del tutto estraneo al tema.

Riguardo le **informazioni circa l'attività che avrebbero svolto** una volta preso servizio, solo il 16% ne aveva piena contezza; si raggiunge il 62% sommando quelli abbastanza edotti. Rimane comunque un 38% di poco informati o all'oscuro. L'attività risultava nettamente più chiara agli over 35.

#### Valutazione del percorso selettivo

Tutti gli aspetti che definiscono la **qualità del processo selettivo** ottengono un gradimento diffuso e generalizzato (oltre i 3/4 dei rispondenti danno giudizi positivi), con leggere differenze. Gli aspetti maggiormente apprezzati riguardano l'organizzazione e l'attinenza delle prove concorsuali, con il 90% e oltre di consensi.

Si registra un lieve aumento delle critiche nei confronti dei temi legati alla comunicazione e all'informazione (chiarezza del bando, tempestività e chiarezza dei comunicati e delle risposte alle richieste), ma con valutazioni comunque positive.

Ne consegue che la soddisfazione complessiva nei confronti del processo selettivo è molto elevata: un neoassunto su tre dà valutazioni pienamente positive e aggiungendo gli abbastanza soddisfatti (58%), si supera il 90% di giudizi favorevoli. Coloro che esprimono un'opinione critica sono il 7%. La manifestazione di forte soddisfazione risulta più elevata per la componente femminile e i giovani.



## Aspetti amministrativi e predisposizione del posto di lavoro

Tra gli aspetti che permettono l'entrata nel ruolo e avviare l'attività lavorativa, quelli legati alle dotazioni amministrative formali (procedure contrattuali e consegna del badge) sono stati valutati come molto o abbastanza adeguati (in termini di tempestività e dotazione) da oltre il 95% dei neoassunti, e dal 91,5% per le abilitazioni e utenze varie. La valutazione di adeguatezza scende all'86% per la dotazione hardware e al 77% per la postazione di lavoro, e si abbassa se riferito alla dotazione di software specifici (74%) e all'indicazione delle regole di comportamento e gestione del lavoro (quasi il 72%).

Gli adempimenti amministrativi e la predisposizione del posto di lavoro sono stati forniti in maniera molto o abbastanza collaborativa (nell'85% dei casi) e tempestiva (83% di segnalazioni). La soddisfacente chiarezza delle spiegazioni è menzionata nel 77% dei casi, mentre completezza ed esaustività è opzionata nel 72%.

## Informazioni su attività lavorativa e organizzazione

La valutazione delle informazioni sull'attività lavorativa e sull'organizzazione sono state fornite diffusamente in maniera totale o in buona parte per oltre sette neoassunti su dieci, in particolare per: i contenuti dell'attività del servizio di appartenenza (74,5%); le comunicazioni circa i referenti per l'attività (73%); le mansioni specifiche (71%). Differente la valutazione delle informazioni inerenti gli obiettivi generali e le funzioni dell'Ente che sono ritenute esaustive solamente per il 57% dei neoassunti.

Le informazioni sull'attività e sui referenti sono fornite prevalentemente dai responsabili, ma i colleghi, in particolare del servizio di appartenenza, rappresentano un supporto notevole se non alternativo di comunicazione per le mansioni e gli obiettivi dell'Ente.

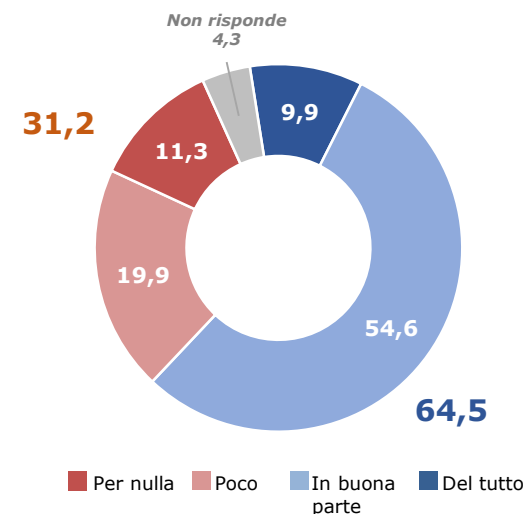
## Accoglienza

Per quasi la metà dei neoassunti (49,6%) l'incontro con i colleghi del servizio è avvenuto in forma dedicata, tramite l'accoglienza di un collega che ha facilitato la presentazione a tutti gli altri, mentre per circa il rimanente 45% l'incontro è stato graduale, in virtù delle dinamiche occasionali e lavorative. Pochi invece i neoassunti che hanno goduto di un evento d'incontro organizzato specificatamente (3,5%).

## Corrispondenza delle mansioni

Le aspettative di lavoro dei neoassunti, una volta conosciute le mansioni e il ruolo, trovano corrispondenza nel 64,5% dei casi, di cui quasi il 10% completamente. La corrispondenza con le aspettative è invece ridotta per il 20% dei rispondenti e del tutto disattesa per l'11%. La corrispondenza delle aspettative è ampia per gli over 35 anni, mentre gli under 35 esprimono un livello più alto di disillusione.

Le mansioni della tua attività, erano corrispondenti a quelle che ti aspettavi?



## Valutazione della fase di incontro

La fase di incontro ha soddisfatto (molto o abbastanza) oltre il 79% dei neoassunti, mentre ne ha scontentato uno su cinque (20% poco o per niente soddisfatto). Soddisfazione che coinvolge l'88% dei colleghi neoassunti over 35, mentre il senso di insoddisfazione permea soprattutto gli under 35 (31%), tra i quali poco più di due su tre esprimono soddisfazione per il nuovo confronto lavorativo (68%).

## Formazione

Gli **interventi formativi** organizzati dall'Ente hanno coinvolto la totalità degli intervistati. Quasi i 2/3 ha già avuto accesso ad entrambe le tipologie dei corsi indagati: sia quelli dedicati esclusivamente ai neoassunti, che la formazione specialistica relativa all'attività svolta nel proprio settore/area.

La maggior parte dei rispondenti riconosce **l'utilità della formazione erogata** dalla Città metropolitana, rafforzando così la motivazione alla partecipazione e supportando il processo di apprendimento e di utilizzo dei contenuti acquisiti. Le principali finalità raggiunte (per quasi il 70% dei neoassunti) riguardano il miglioramento delle proprie competenze e la comprensione delle caratteristiche dell'Ente. D'altro canto è necessario porre attenzione circa la capacità della formazione di migliorare il processo di integrazione nell'Ente, favorire la crescita professionale e apprendere le nuove mansioni (voci criticate dal 30-35% di intervistati).

Per quanto riguarda **l'atteggiamento verso la formazione**, oltre l'80% riconosce di lavorare in un ambiente favorevole alla partecipazione ai corsi e circa il 60% ha ricevuto anche una formazione on-the job. Un fattore critico, che potrebbe compromettere la motivazione di quasi il 40% dei neoassunti, riguarda la convinzione che i corsi, sottraendo troppo tempo al lavoro, risulterebbero in antagonismo e non in sinergia con il lavoro.

Se da un lato gli over 35 anni apprezzano maggiormente l'utilità dei corsi frequentati, dall'altro i giovani, pur essendo più motivati, ritengono però che l'attività formativa erogata dall'Ente non abbia pienamente raggiunto gli obiettivi preposti.

## Soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro

La quasi totalità dei rispondenti (intorno al 90%) ritiene di avere le **competenze necessarie per eseguire il proprio lavoro** (la metà di questi ne è pienamente convinto) e **conosce chiaramente il proprio ruolo** all'interno dell'Ente; inoltre l'84% è consapevole di cosa il Servizio/UO/Settore si aspetta da loro. Il quadro descritto dovrebbe permettere ai neoassunti di lavorare con maggiore sicurezza e meno stress, aumentando le prestazioni e rapportandosi al meglio con colleghi e organizzazione.

L'aspetto più critico riguarda la scarsa rilevanza attribuita al proprio ruolo all'interno della Città metropolitana dal 38% degli intervistati, fattore che potrebbe generare frustrazione e portare il dipendente a non sentirsi parte attiva dell'Ente.

## Organizzazione del lavoro

Anche rispetto la **trasparenza riguardo la mission e la direzione intrapresa dalla Città metropolitana** (elemento imprescindibile per creare condivisione e coinvolgimento dei dipendenti, in particolare neoassunti), i risultati sono positivi: oltre il 90% dichiara di conoscere gli obiettivi sia del proprio Servizio che quelli di Area/Settore di appartenenza, inoltre conosce le principali funzioni dell'Ente.

Si abbassa, pur rimanendo elevato, il grado di integrazione organizzativa: oltre l'80% dei neoassunti sanno a chi chiedere le informazioni di cui hanno bisogno e comunque hanno ricevuto le necessarie indicazioni per svolgere la propria attività.

L'unico fattore, anche se favorevole, che denota una minore trasparenza e comprensione riguarda la misura delle prestazioni lavorative (poco chiara e apprezzata dal 27% dei neoassunti).

## Relazioni, inclusione, integrazione

L'analisi delle **dimensione relazionale**, che determina il livello di integrazione e di collaborazione e il benessere psicologico degli individui, evidenzia la generalizzata disponibilità dei neoassunti (98%) verso i/le colleghi/e che necessitano di aiuto (oltre il 70% dà pieno sostegno). Anche la sicurezza psicologica ottiene buoni risultati: l'82% si sente stimata/o e un buon 75% viene ascoltata/o e coinvolta/o nelle decisioni. Per quanto riguarda gli aspetti collaborativi, i 3/4 sentono di appartenere a una squadra e il 70% apprezza lo scambio di informazioni.

Ottono valutazioni meno positive (apprezzate comunque dalla netta maggioranza) il supporto e l'incoraggiamento sul lavoro, ma soprattutto la promozione del lavoro di gruppo da parte della struttura di appartenenza (poco o per niente rilevati da circa 1/3 dei rispondenti).

## Riconoscimenti e feedback

In Città metropolitana quasi il 70% dei neoassunti dichiara di ricevere **apprezzamenti per il lavoro svolto** del diretto responsabile con una frequenza molto (24%) o abbastanza (45%) elevata, favorendo di fatto un aumento dell'impegno e della motivazione. Di contro, ammontano al 28% coloro che raramente o addirittura mai ottengono riconoscimenti di tipo professionale.

Anche rispetto ai **feedback**, che permettono di comprendere più a fondo le proprie mansioni e le aspettative dei colleghi, il 74% riceve riscontri e suggerimenti da colleghi e/o responsabili (di cui il 34% in modo sistematico), a fronte di un 23% che non li riceve mai o quasi.

Oltre l'80% di coloro che ottengono feedback (anche raramente) li considerano utili per la propria attività (in particolare il 35% ne è molto soddisfatto).

## Definizione del ruolo e delle competenze

Gli **aspetti del lavoro in Città metropolitana maggiormente apprezzati** (dal 70% e oltre dei neoassunti) sono legati a questioni organizzative e personali (articolazione degli orari e miglior bilanciamento con il privato), all'ambiente relazionale e alle caratteristiche intrinseche della propria attività (lavoro interessante e vario e grado di autonomia). Nella parte bassa della classifica si posizionano i fattori che tradizionalmente penalizzano il pubblico impiego: solo la crescita professionale viene gradita da una risicata maggioranza dei rispondenti, mentre minore soddisfazione ottengono il contenuto innovativo del lavoro, ma soprattutto retribuzione e possibilità di carriera.

Mettendo in relazione l'aspettativa con la soddisfazione attuale verso ciascuno di questi fattori, è possibile individuare gli aspetti del lavoro su cui far leva e quelli da migliorare per favorire il processo di adattamento. Emerge che l'articolazione degli orari, la conciliazione, gli aspetti relazionali e il lavoro interessante e autonomo si rivelano le componenti forti del lavoro nell'Ente (alte aspettative e forte soddisfazione), da presidiare e su cui puntare. Di contro, la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze risulta il fattore più critico, perché auspicabile, ma insoddisfacente, quindi oggetto delle azioni prioritarie. La varietà del lavoro (poche attese, ma buon apprezzamento) necessita di interventi di mantenimento qualitativo e di valorizzazione. Infine, tra gli aspetti con meno aspettative e minor appagamento rientrano, oltre che retribuzione e possibilità di carriera (difficilmente modificabili), anche creatività del lavoro, caratterizzata da una più elevata soddisfazione e quindi da migliorare e valorizzare (non in via prioritaria).

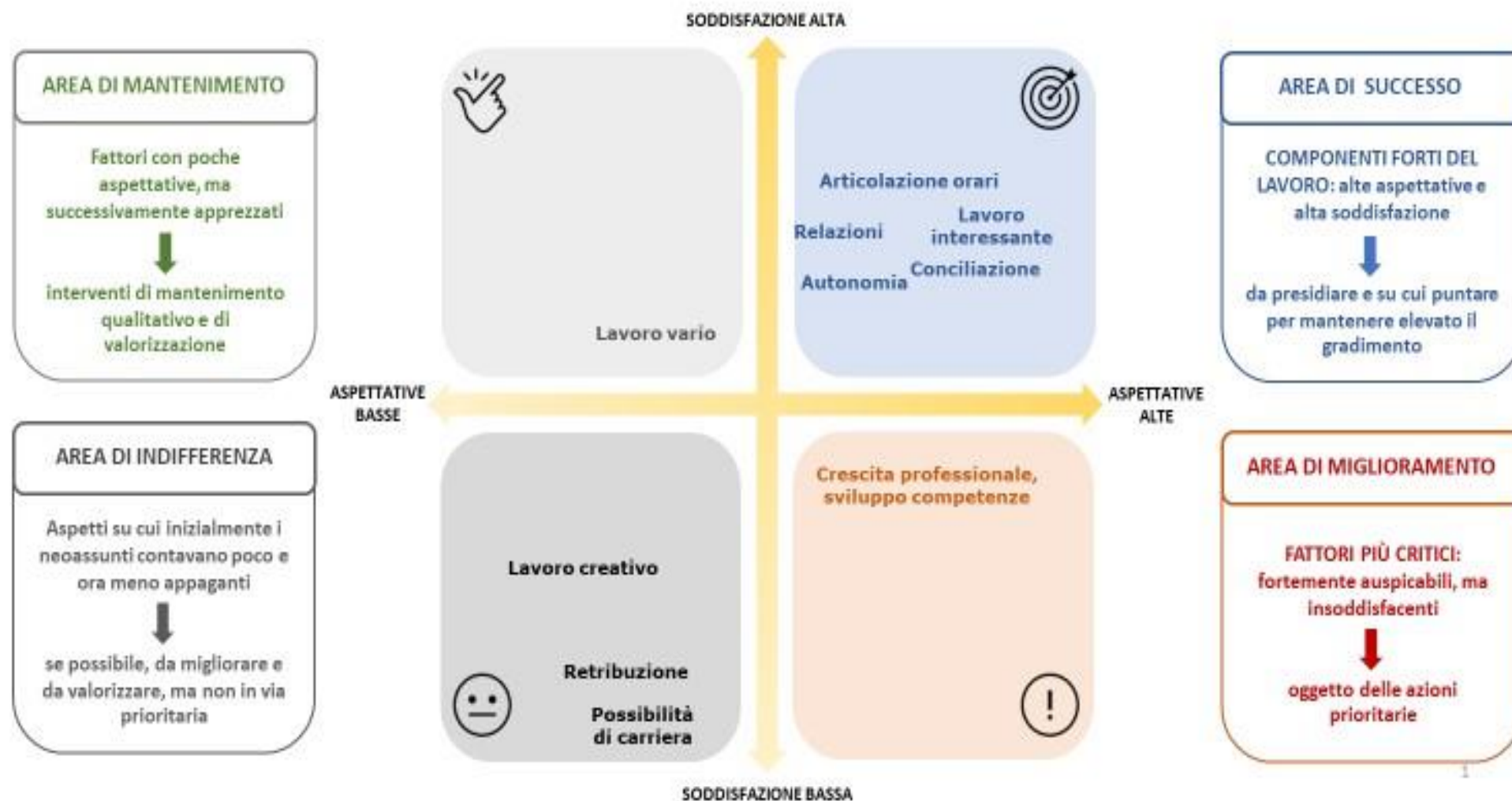
## Organizzazione del lavoro

Nel complesso l'84% dei neoassunti si dichiara soddisfatto del **livello di integrazione** raggiunto all'interno dell'Ente, con un 22% di fortemente appagati. Residuano al 12% le valutazioni negative.

## SEZIONE ADATTAMENTO



**MATRICE DI IMPATTO** mette in relazione l'aspettativa e la soddisfazione attuale verso ciascun fattore, per individuare gli aspetti del lavoro su cui far leva e quelli da migliorare, al fine di favorire il processo di adattamento



## Punti di forza e debolezza del processo di socializzazione

Circa l'81% dei neoassunti ha espresso almeno un'opinione, di cui oltre il 62% in maniera dettagliata, mentre un 18% ha dichiarato genericamente «che nessuno aspetto ha funzionato», invertendone di fatto il giudizio.

Ciò che **ha funzionato** del processo di socializzazione riguarda prevalentemente il clima aziendale a partire dall'aspetto relazionale costruito sui rapporti personali e poi dal senso di integrazione, condivisione e supporto. Secondariamente si segnalano l'autonomia ed il lavoro stimolante, la formazione e l'impegno personale espressa come motivazione e professionalità.

Le indicazioni sugli **aspetti carenti** risultano meno concentrate ma più varie e differenziate. Emergono innanzitutto limiti legati all'organizzazione e alle strutture organizzative, poi alla collaborazione e supporto e infine carenze per quanto riguarda la formazione specifica. Per i neoassunti rappresentano inoltre punti di debolezza la retribuzione e relativa crescita, la valutazione e valorizzazione e la comunicazione.

## Senso di appartenenza

Il sentimento di appartenenza è **mediamente espresso da circa due neoassunti su tre** (66%). Il 22% esprime un basso livello di identificazione e l'11% rimane sospeso in un giudizio intermedio.

Il maggior grado di appartenenza affiora nel confronto con il mondo esterno sia come reazione a maldicenze (80%) che ad una sottintesa reputazione che alimenta l'orgoglio di essere parte di tale organizzazione (69%). Il senso di attaccamento si allenta nella valutazione personale intima (57%) e in quella oggettiva di raccomandazione lavorativa (57%); in tal caso il senso di distacco oltrepassa il 38%.

### Profilo di appartenenza



## Potenzialità e realizzazione

È opinione dei neoassunti della Città metropolitana di Bologna, che la prima causa di **Insoddisfazione e stress**, associati ad un generico contesto lavorativo sia individuabile nei carichi di lavoro eccessivo, provocati dalle elevate richieste lavorative protratte nel tempo che esauriscono le energie individuali al punto da non rendere possibile il recupero.

Ad alimentare il disagio concorre, inoltre, il mancato supporto dei colleghi, che, producendo un senso di abbandono, porta tensioni e conflitti nelle relazioni interpersonali. Infine, è motivo di stress il mancato riconoscimento del risultato del lavoro sia in termini di socialità ma soprattutto economici.

Per la maggior parte dei neoassunti (47%) la **realizzazione delle proprie potenzialità professionali** non sono espresse o non lo saranno all'interno dell'Ente. A fronte di un consistente numero di inespresi, solamente il 41% ha trovato o troverà tale appagamento.

La disillusione coinvolge più della metà degli under 35, mentre al di sopra di tale età prevalgono, di poco, i soddisfatti.

## Sviluppo delle competenze

Sia le abilità o competenze tecniche (hard skills), strettamente connesse al proprio lavoro, che le competenze trasversali (soft skills), soggettive e specifiche dell'individuo e delle sue abilità comportamentali e relazionali, **sono state acquisite e sviluppate all'interno dell'Ente** dal 66% dei neoassunti.

Tale apprendimento è prevalentemente appannaggio dei giovani (quasi tre su quattro molto o abbastanza ricettivi), mentre riguarda «solamente» il 60% dei colleghi over 35.

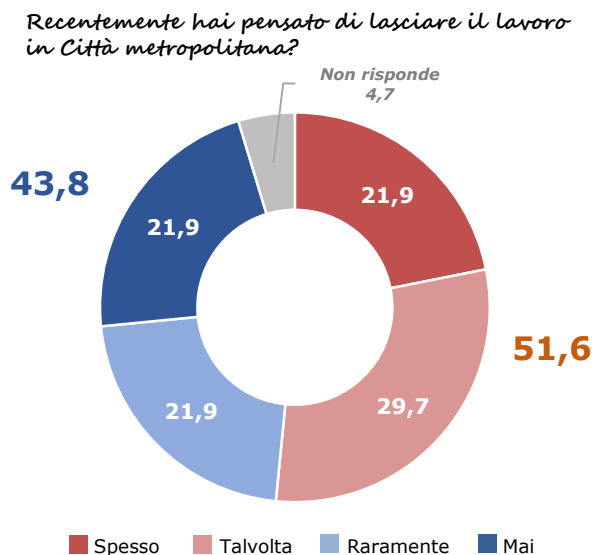
### Prospettive future

Il 21,9% dei neoassunti ha recentemente preso spesso in considerazione la **possibilità di lasciare il lavoro in Città metropolitana**, mentre un'identica quota non ci ha mai pensato. Tra questi due estremi si interpone un'ampia quota maggioritaria (quasi il 52%) di neoassunti che ha valutato tale ipotesi con frequenza differente: qualche volta (circa 30%) o raramente (22%).

Ricomponendo i quattro aggregati in funzione dell'**orientamento prevalente**, il campione si divide tra "inclinati" (spesso-talvolta, 52%) e "restii" (raramente-mai, quasi 44%) a lasciare il lavoro attuale.

La suddivisione per età evidenzia una **più forte propensione a meditare sull'abbandono del lavoro da parte degli under 35**: in questo caso gli "inclinati" tra i neoassunti sono il 66% (ovvero due su tre) evocando il fenomeno delle «grandi dimissioni». Tra gli over 35 cresce ed è maggiore la quota dei "restii" all'abbandono (53,3%).

Tra le **principali cause** che sollecitano la riflessione (anche raramente) sulla possibilità di lasciare il lavoro in Città metropolitana si trova la ricerca di una migliore retribuzione (75%) e l'ambizione verso maggiori possibilità di carriera (circa il 56%). A seguire, ma con meno enfasi, la possibilità di una migliore conciliazione tra vita e lavoro (20,5%) e, a seguire, un set di motivazioni che vanno dalla contemplazione di un lavoro più consona alla formazione personale, gli aspetti logistici, alla gradevolezza del lavoro per finire all'ambiente relazionale.



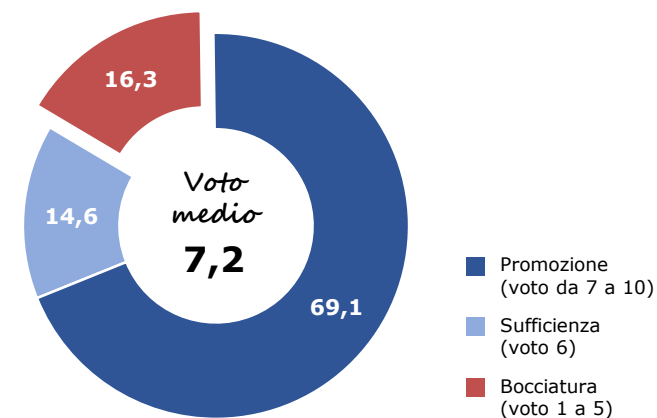
### Valutazione della fase di consolidamento

La valutazione dei diversi aspetti del lavoro emersi nelle quattro fasi di accompagnamento dei neoassunti durante il processo di socializzazione organizzativa, conduce alla **valutazione complessiva del grado di soddisfazione** lavorativa in Città metropolitana. Calibrata su una scala da 1 a 10, quasi l'84% dei neoassunti esprime una valutazione positiva, suddivisa tra una piena promozione (voti da 7 a 10) nel 69% dei casi e solo sufficiente (voto 6) per circa il 15%.

Maggiore il numero di soddisfatti tra gli over 35 ma con un numero minore di piene promozioni che rimangono appannaggio dei più giovani.

Complessivamente la soddisfazione di lavorare in Città metropolitana dei neoassunti assume un **voto medio pari a 7,2**.

Complessivamente quanto sei soddisfatto/a di lavorare in Città metropolitana? Dai una valutazione da 1 a 10 (%)



## Valori, bisogni e aspettative

La gerarchia degli **aspetti più importanti della vita**, viene definita dai neoassunti in base alla classifica costruita su un set di principi e valori predefiniti e successivamente ordinati in base alla loro rilevanza. Tale ordine gerarchico vede prevalere la **famiglia e gli affetti**, quali caposalda integranti dell'identità individuale. In seconda posizione **il lavoro**, quale leva di emancipazione sociale e a seguire il principio universale di **libertà e democrazia**. Sfiora il podio il benessere economico. A seguire gli aspetti del loisir (svago e cultura) inteso come tempo del non lavoro e impiegato per la realizzazione della persona, poi i diritti civili e l'impegno sociale e la solidarietà. In fondo alla classifica valoriale si posiziona la spiritualità.

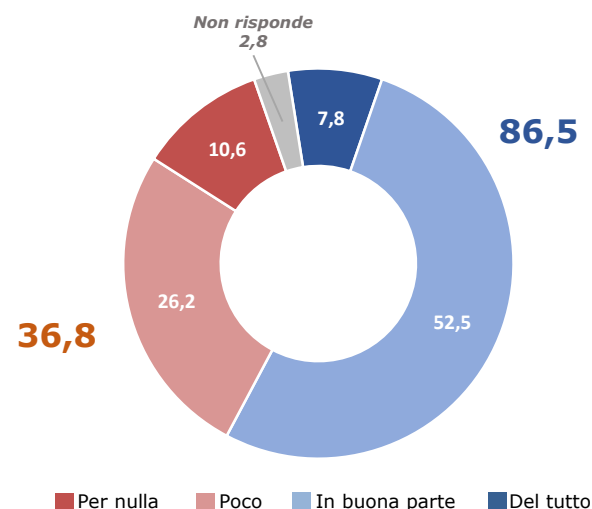
Il podio della **gerarchia dei bisogni** applicata al mondo del lavoro, fa emergere la ricerca della soddisfazione attraverso i diversi elementi del proprio lavoro all'interno dell'Ente. Al primo posto si trovano i bisogni del sé, che si esprimono nella ricerca di un'armonia ed un **equilibrio tra lavoro e vita privata**, in un'ottica più ampia di work life balance. Sul secondo gradino si posiziona il **bisogno di crescita e continuo miglioramento** (formandosi per maturare competenze) per rafforzare ed allenare la propria autostima e ottenere così apprezzamento sociale, da chi ci circonda. Al terzo posto è indicato il bisogno di ricercare una **sicurezza economica** e ricevere un salario che permetta di soddisfare una serie di bisogni primari, fisiologici di base.

La **ricerca della soddisfazione** ai principali bisogni individuali attraverso il lavoro all'interno dell'Ente è possibile. Lo afferma convintamente (del tutto o in buona parte) il 60% dei neoassunti, con un 26% di titubanti (sì, ma poco). La soddisfazione ai bisogni non è invece realizzabile per poco meno dell'11% di individui. Sono i giovani neoassunti a mostrare sia maggiori perplessità che certezze rispetto al mancato soddisfacimento.

## Fattori individuali e conflitti sociali

Per i neoassunti i **fattori individuali** che permettono il miglioramento delle condizioni economiche e sociali e che favoriscono la ricerca del benessere personale, non possono prescindere in primis dalla **capacità di fare sacrifici**: senza sacrificio (impegno, dolore, fatica mista alla consapevolezza di compiere qualcosa di straordinariamente eroico) non c'è premio finale, non puoi aspettarti niente dalla vita. Al secondo posto **l'istruzione**, ovvero il compimento di un percorso di studi quale elemento che consente lo scorrimento dell'ascensore sociale e agevola il cambiamento di stato sociale. Il terzo fattore individuato è lo **spirito d'iniziativa** quale competenza soggettiva su cui si fonda la capacità di intervenire e modificare consapevolmente la realtà. I conflitti e gli antagonismi latenti presenti nella società moderna ne hanno definito una serie di **fratture sociali** che mutano e si evolvono in funzione delle fasi storiche e della multidimensionalità della società.

Soddisfazione dei bisogni attraverso il lavoro all'interno della Città metropolitana? (%)



Rispetto al mondo del lavoro, la prima e più consistente frattura indicata dai neoassunti scorre lungo l'asse **onesti-furbi**. È la linea di separazione in vetta alla classifica e coinvolge in particolare gli over 35 (54,9%).

La seconda spaccatura si rintraccia lungo i confini classici del confronto tra **ricchezza e povertà**, più sentita dagli under 35 (49,2%), segmento sociale maggiormente avvolto nelle dinamiche d'incertezza economica.

La terza incrinatura è quella che separa **nuove e vecchie generazioni**. La faglia è avvertita soprattutto dagli under 35 (45,8%) il cui sguardo è indirizzato ai cinquanta-sessantenni.

## SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### IL LAVORO AGILE COME SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Come evidenziato in premessa, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, ricercare costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie. I dirigenti e le posizioni organizzative, assieme ai collaboratori, sono i protagonisti del cambiamento organizzativo e delle sfide del futuro, prima fra tutte la realizzazione dei progetti del PNRR. Obiettivo dell'Ente è continuare il percorso avviato negli anni scorsi di rinnovamento delle competenze attraverso lo sviluppo di percorsi formativi in grado di sostenere le innovazioni dei processi di lavoro e di dialogare con il territorio. Ancora di più queste competenze dovranno caratterizzare il personale di nuova assunzione che dovrà essere in grado di raccogliere la sfida di una crescente complessità. Ai percorsi formativi si aggiunge la necessità di definire un codice condiviso che permetta di organizzare le attività sempre più costruite su relazioni utenti – colleghi – partner in contesti altamente tecnologici e remotizzati. Linee guida sulla gestione della condivisione documentale, sulla scelta dei canali di comunicazione (mail o chat) e sulla struttura delle riunioni a distanza, attraversano il lavoro agile diventando strumento per tutti a prescindere del luogo fisico nel quale viene svolto. Per affrontare tali cambiamenti l'Ente investe nel lavoro agile e nelle altre forme di lavoro a distanza quali strumenti complementari alla prestazione in presenza, capaci di introdurre innovazione organizzativa, modernizzare i processi di lavoro e assicurare, attraverso la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e lo stesso livello qualitativo e quantitativo dei servizi.

Il lavoro agile rappresenta un modo di lavorare agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi senza vincoli di spazio e di tempo orientato all'innovazione e all'incremento della performance. Il telelavoro viene prestato con vincolo di tempo e nel rispetto delle disposizioni sull'orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il nuovo modo di lavorare può essere applicato utilizzando ogni spazio di flessibilità sia nel pianificare le modalità di lavoro del proprio personale, sia valutando il rapporto tra lavoro in presenza e lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alle varie situazioni.



## **IL MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE**

# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA SINTESI

Il monitoraggio sul lavoro agile e delle altre forme di lavoro a distanza ha l'obiettivo di verificare l'utilizzo e le modalità di fruizione di tali strumenti, per valutare il quadro complessivo e la sua efficacia.

## **I dati del monitoraggio annuale**

A partire dall'anno 2024 il monitoraggio viene svolto con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre e prende in considerazione il triennio 2022-2024, i dati del 2024 saranno definitivi solo a chiusura dei cartellini a fine febbraio.

Per quanto riguarda il «plafond» di giorni disponibili, i primi 4 mesi dell'anno 2022 (gennaio – aprile) risentono ancora degli strumenti adottati nella situazione di emergenza causata dall'epidemia di COVID (Pola 2021-2023), a partire dal PIAO 2022-2024 il lavoro agile è stato strutturato in maniera stabile.

Nel 2024 i lavoratori agili totali, intesi come la somma delle persone che hanno utilizzato almeno un giorno di lavoro agile, sono 295. L'andamento delle unità in lavoro agile e in telelavoro è tendenzialmente costante, con un picco nel 2022 dovuto sia alla situazione post emergenziale, sia alla presenza di un numero significativo di tempi determinati.

Il trend tendenzialmente costante delle unità in lavoro agile e del «plafond» di giorni disponibili, hanno determinato una sostanziale conferma del rapporto, tra giorni di lavoro agile fruiti sul totale delle giornate lavorative disponibili (con un range tra 12,3% e il 13,8%), la media dei giorni svolti in lavoro agile oscilla tra 46 e 50 giorni annui (rapporto tra giornate fruite e unità in lavoro agile).

# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA SINTESI

## Lavoro agile ordinario

Nel 2024, 189 dipendenti pari al 64,1% del totale delle unità in lavoro agile, hanno utilizzato **più** del 75% dei giorni disponibili di lavoro agile ordinario (55 giorni).

## Lavoro agile plus flessibilità

Nel 2024, 155 dipendenti pari al 52,5% del totale delle unità in lavoro agile, hanno utilizzato **meno** del 50% dei giorni disponibili di lavoro agile plus flessibilità (25 giorni).

*35 dipendenti pari 11,8% sul totale delle unità in lavoro agile hanno fatto il 100% di entrambe le tipologie di lavoro agile (55 gg + 25gg)*

## Lavoro agile plus straordinario

Nel 2024, sono stati utilizzati per lavoro agile plus straordinario 32 giorni in totale da 2 dipendenti.

Il lavoro agile plus straordinario è stato utilizzato, nel 2024, ai fini «emergenziali» in 2 occasioni rispettivamente a settembre e in ottobre. Nella giornata «emergenziale» di settembre abbiamo riscontrato un ridotto numero di adesioni rispetto al totale dei dipendenti in lavoro agile (126 dipendenti su 295) a causa del poco tempo di preavviso (dall'ordinanza del Sindaco), mentre nelle giornate di ottobre abbiamo riscontrato una maggiore adesione: 134 dipendenti su 295 per la prima giornata e 135 dipendenti per la seconda giornata.

# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: I NUMERI

I valori assoluti		2022	2023	2024
Unità in lavoro agile <i>(dipendenti che hanno svolto nell'anno almeno 1 gg in lavoro agile)</i>	n°	322	288	295
Unità in telelavoro	n°	22	23	23
Giornate di lavoro agile fruite dal personale	n°	15.272	13.361	14.883
Giornate lavorative disponibili referenti al totale dei dipendenti	n°	110.422	108.930	107.086

I giorni da accordo		2022	2023	2024
Lavoro agile ordinario	n°	65	52	55
Lavoro agile plus flessibilità	n°	15	19	25
Totale	n°	80	71	80

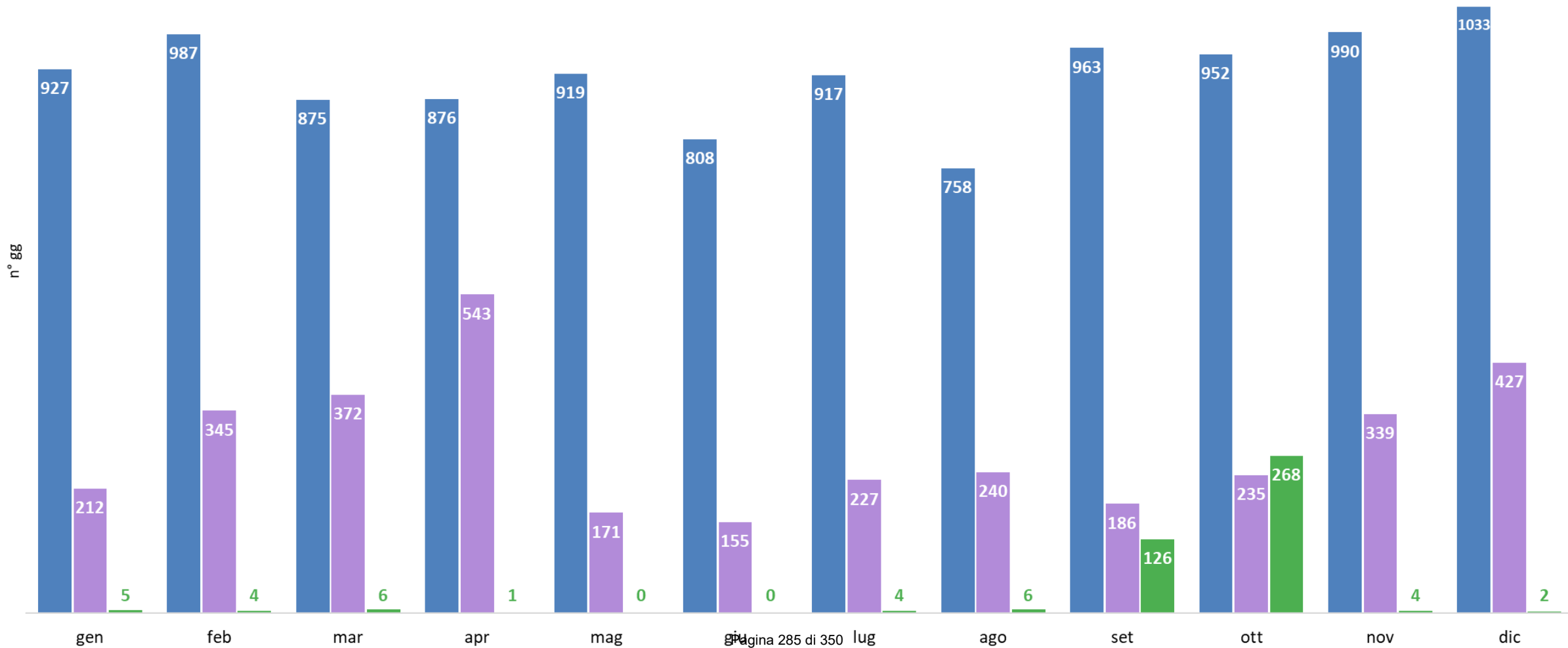
*Nota: il totale giorni da accordo è stato ricostruito con i ratei dei 2 periodi relativi alla disciplina dei Piao di riferimento*

Gli indicatori		2022	2023	2024
Totale unità in lavoro da remoto / totale dipendenti	%	78%	74%	74%
Giornate di lavoro agile fruite / totale delle giornate lavorative disponibili	%	13,8%	12,3%	13,9%
Media giornate di lavoro agile fruite dal personale	n°	47	46	50

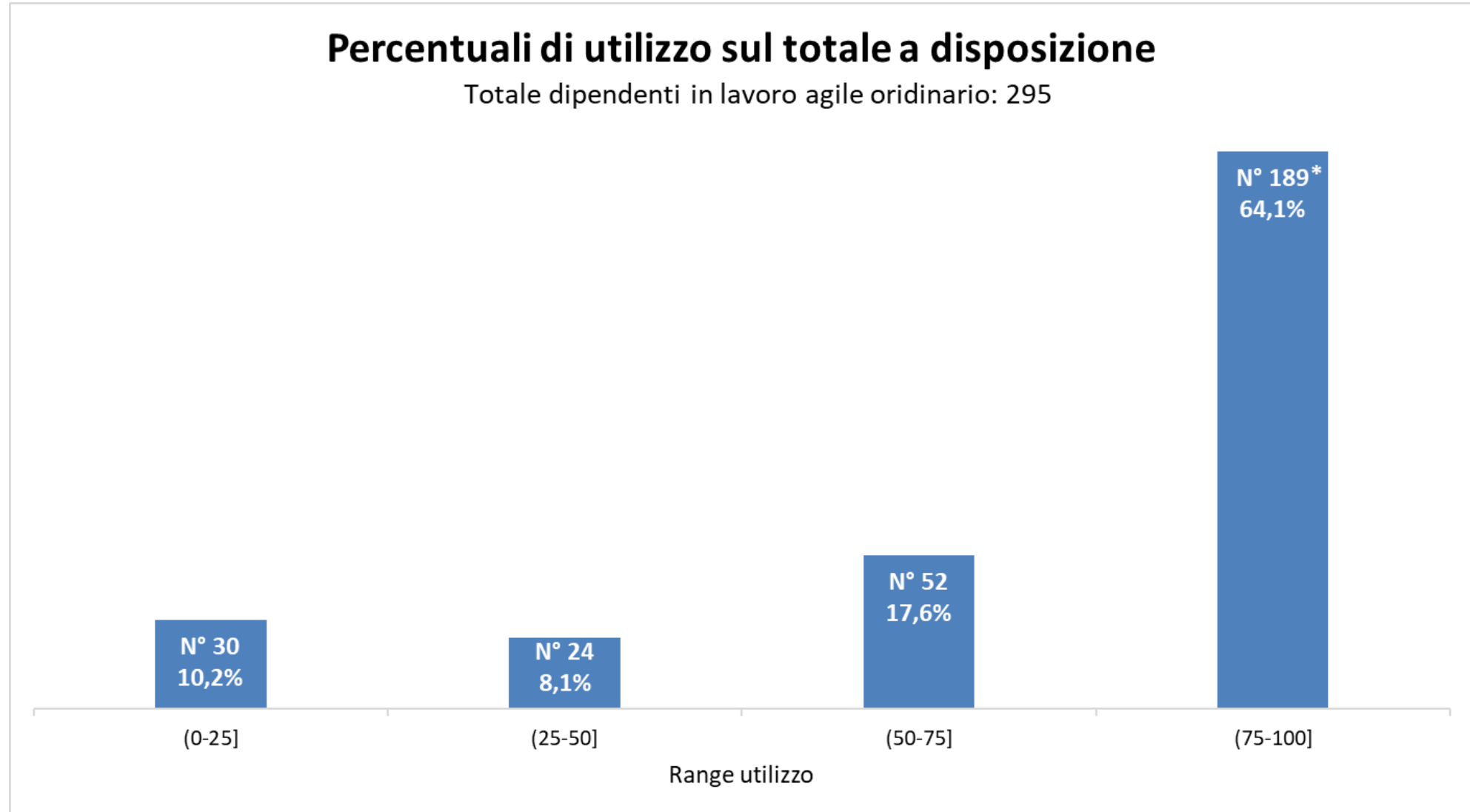
# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: LA DISTRIBUZIONE MENSILE DELL'UTILIZZO

## Utilizzo del lavoro agile - anno 2024

■ Lavoro agile ordinario   ■ Lavoro agile plus flessibilità   ■ Lavoro agile plus straordinario

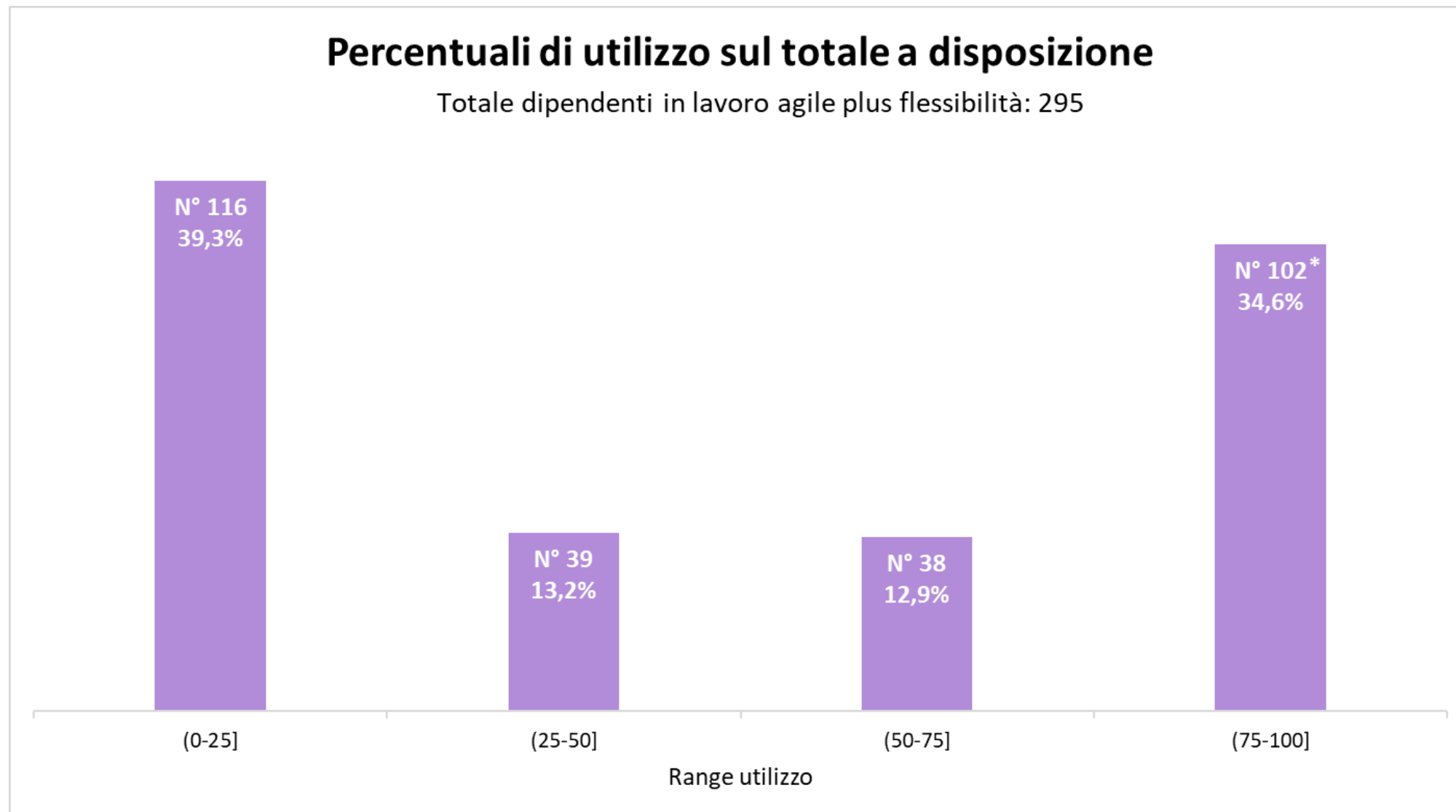


# MONITORAGGIO LAVORO AGILE ORDINARIO



\* di cui 66 hanno fatto il 100% ed oltre – corrispondente al 22,3% dei dipendenti in lavoro agile

# MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS FLESSIBILITA'



\* di cui 61 hanno fatto il 100% ed oltre – corrispondente al 20,6% dei dipendenti in lavoro agile

# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: I KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR)

UTILIZZO	misura	< 50%	> 75%	100%
Lavoro agile <i>ordinario</i>	Unità Percentuale sul totale dipendenti	54 18,3%	189 64,1%	66 22,4%
Lavoro agile <i>plus flessibilità</i>	Unità Percentuale sul totale dipendenti	155 52,5%	102 34,6%	61 20,6%



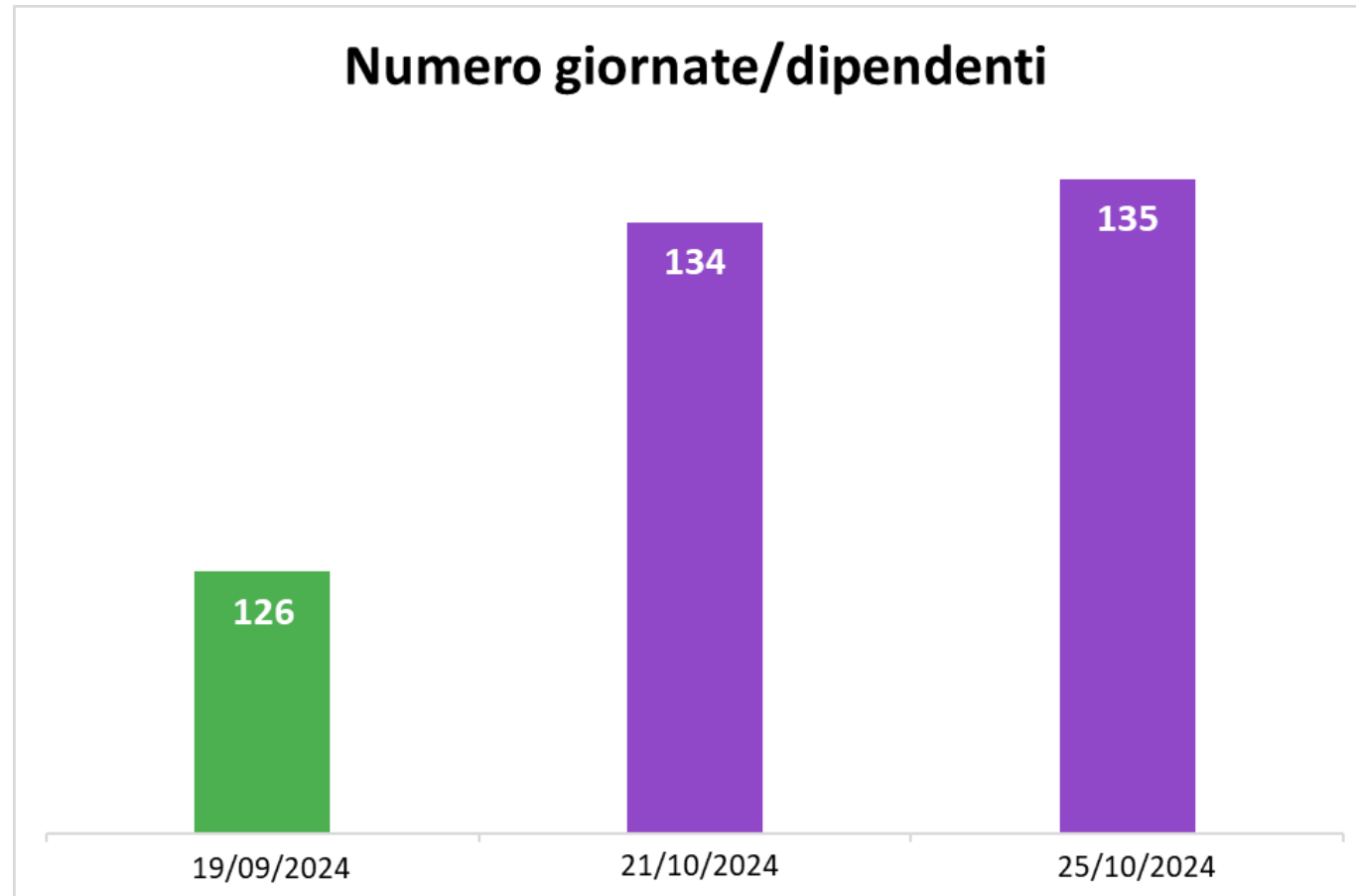
**35 dipendenti (11,8%)** hanno fatto il 100% di entrambe le tipologie di lavoro agile

Dei 35 dipendenti che fanno il 100% di lavoro agile, sia ordinario che plus flessibilità, 10 sono under 35, 17 sono nella classe di età 35-55 anni e 8 sono over 55. Considerando il numero di lavoratori agili per ogni classe di età si ha che tra gli under 35 il 15,1% ha utilizzato il 100% dei giorni disponibili in lavoro agile, tra chi è nella classe di età 35-55 il 12,7% e tra chi è over 55 l'8,3.

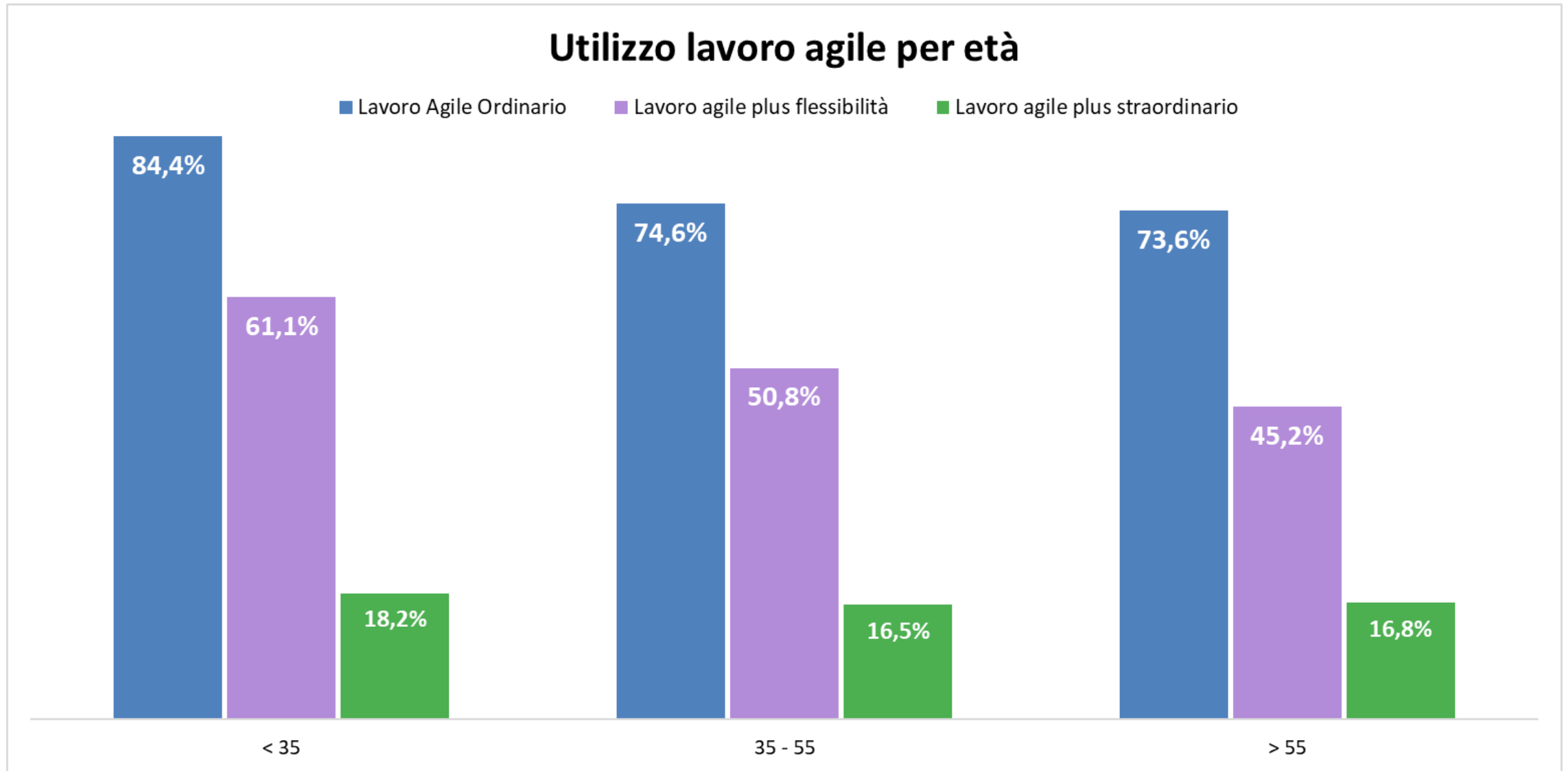


# MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS STRAORDINARIO (EMERGENZIALE)

Giornate in lavoro agile plus straordinario relative alle emergenze dei mesi di settembre e ottobre 2024

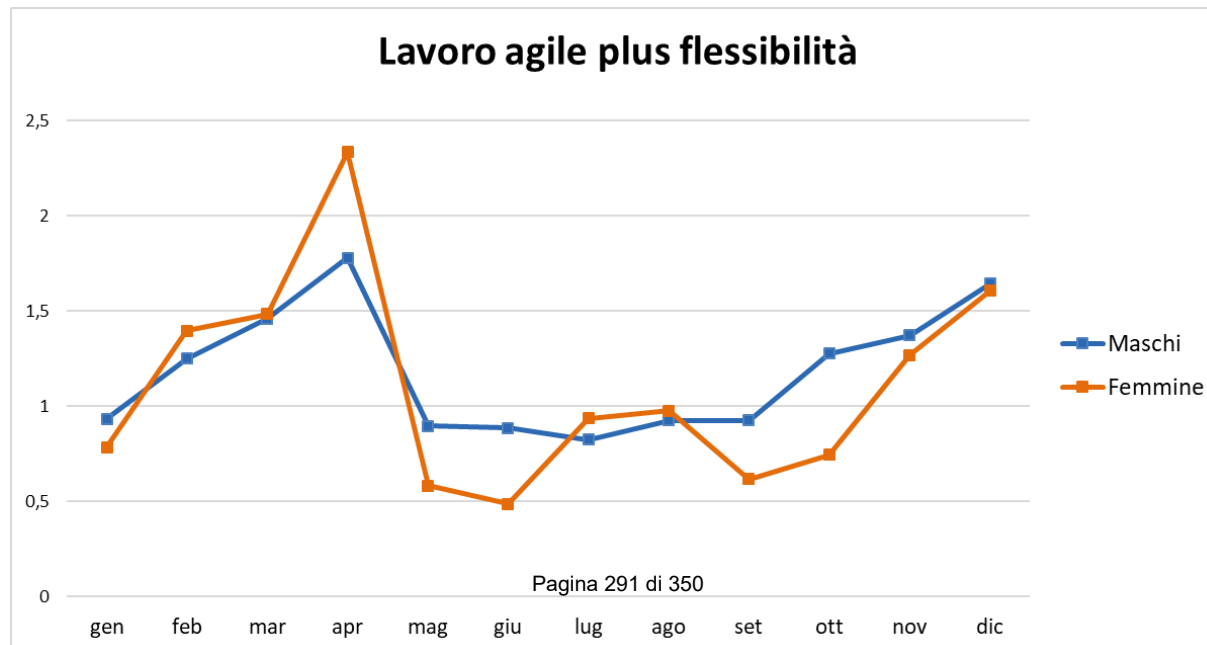
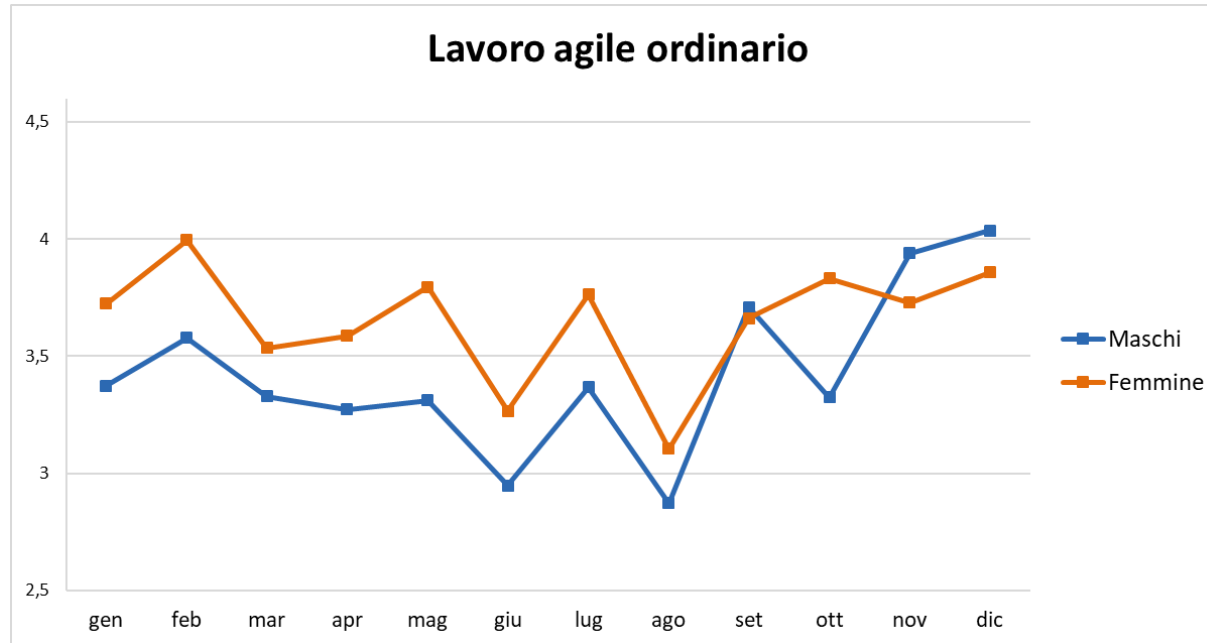


# MONITORAGGIO LAVORO AGILE: UTILIZZO PER ETA' ANAGRAFICA



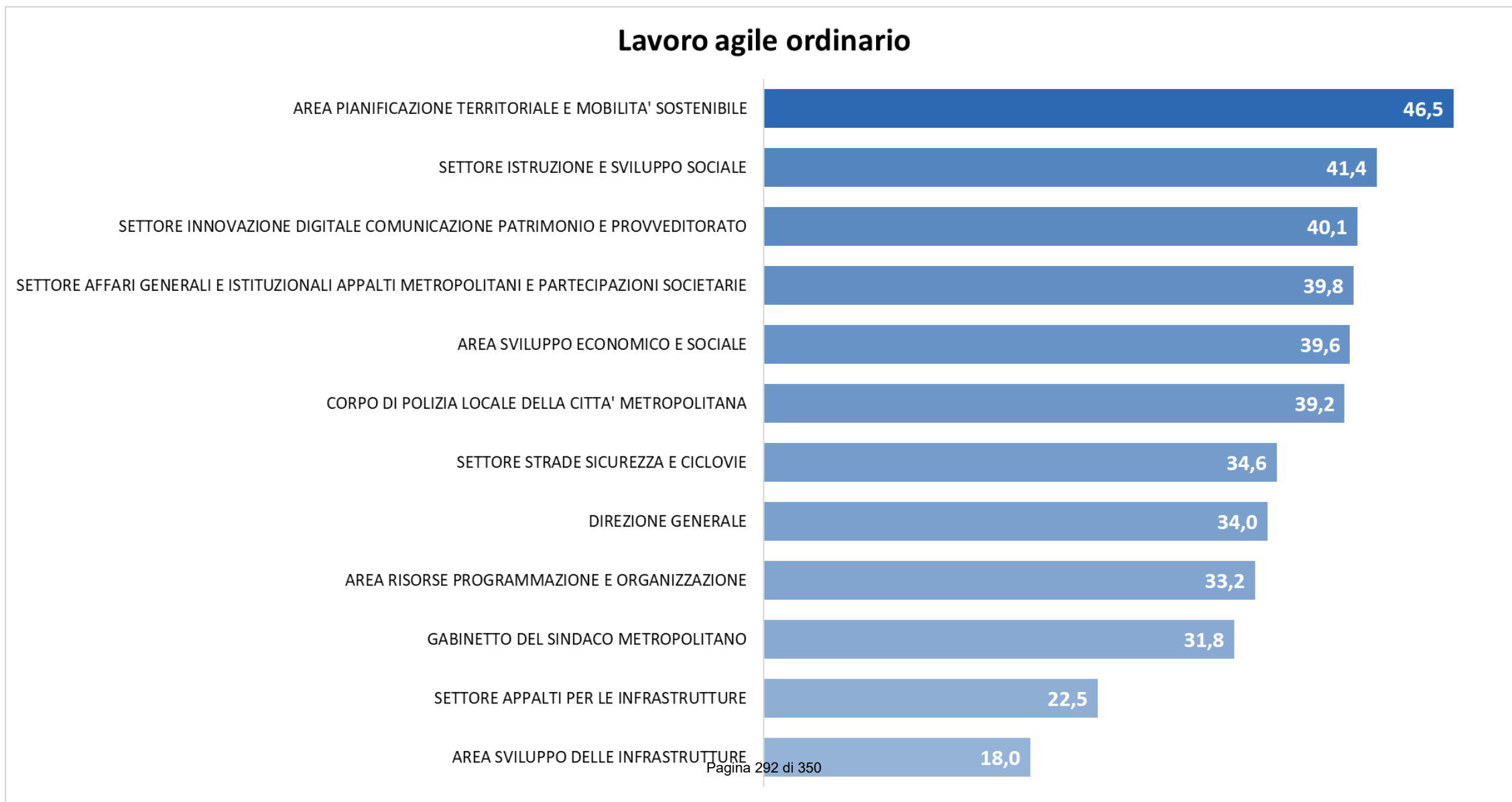
# UTILIZZO MEDIO MENSILE PER DIPENDENTE - ANALISI DI GENERE

*Dei 295 dipendenti in lavoro agile 87 sono maschi e 208 sono femmine*



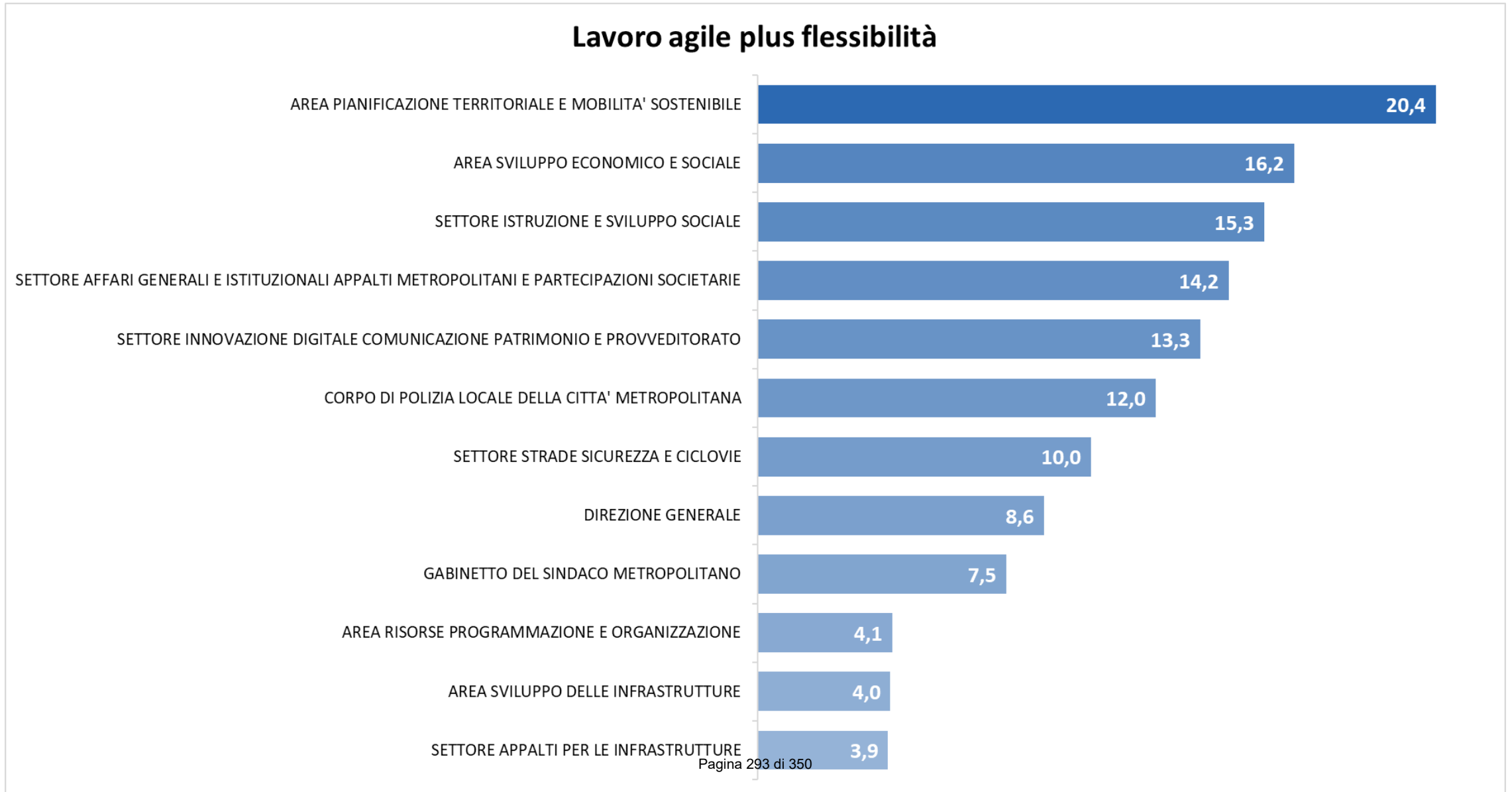
# MONITORAGGIO LAVORO AGILE ORDINARIO: UTILIZZO MEDIO PER AREA/SETTORE

Numero di giornate medie in lavoro agile per dipendente nell'anno 2024



# MONITORAGGIO LAVORO AGILE PLUS FLESSIBILITA': UTILIZZO MEDIO PER AREA/SETTORE

Numero di giornate medie in lavoro agile per dipendente nell'anno 2024



## **IL PIANO ORGANIZZATIVO DELLE PRESTAZIONI: PIANO PER IL SERVIZIO IN PRESENZA, PER IL LAVORO AGILE E PER IL TELELAVORO**

A seguito dell'approvazione del PIAO, i Dirigenti predispongono per la struttura di rispettiva competenza, il **Piano Organizzativo delle prestazioni** del personale con decorrenza 1/05/2025 e fino al 31/12/2027. Il Piano individua l'articolazione settimanale delle prestazioni del personale in presenza, in lavoro agile e in telelavoro, assicurando un impiego ottimale del personale assegnato.

### **PROFILAZIONE SU ALA E WORK-FLOW DOMANDE**

La predisposizione del Piano Organizzativo delle prestazioni avviene tramite l'applicativo ALA (Applicazione Lavoro Agile). Nella predisposizione del Piano sono previste 3 categorie di lavoro:

- ✓ LAVORO IN PRESENZA
- ✓ LAVORO AGILE
- ✓ TELELAVORO

Il Piano del Lavoro agile deve essere predisposto in coerenza e nel rispetto del CCNL del 16/11/2022 e delle seguenti condizioni stabilite nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8/10/2021:

1. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. smaltire il lavoro arretrato, se presente;
3. la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
4. l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
5. la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;

6. la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire: gli obiettivi specifici della prestazione resa in lavoro agile, modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, eventuali fasce di contattabilità, modalità e criteri di misurazione della prestazione stessa;
7. la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Nella predisposizione del Piano Organizzativo delle prestazioni, i dirigenti profilano i dipendenti valutando anche:

- se le attività assegnate sono compatibili con il lavoro agile o con il telelavoro (sulla base della relativa Mappatura delle attività);
- il livello di efficacia operativa, autonomia, programmazione delle attività dei singoli dipendenti che compongono il team di lavoro.

Sono in ogni caso esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Il dirigente valuta inoltre l'attribuzione o meno del lavoro agile al personale neo assunto in relazione alla necessità di affiancamento con gli altri collaboratori. Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale (part time e congedi con prestazione lavorativa da due a quattro giorni settimanali) le giornate di lavoro agile possono essere utilizzate in accordo con il responsabile e secondo le esigenze organizzative.

## **IL LAVORO AGILE**

Il lavoro agile è un modello applicabile a tutta l'organizzazione e ai dipendenti che svolgono attività con esso compatibili. Sono escluse le sole attività indicate all'art. 64 comma 2 del CCNL 16/11/2022 (lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili). Il lavoro agile rappresenta una modalità di erogazione della prestazione che veicola l'innovazione e, pertanto, deve essere accessibile potenzialmente a tutti i dipendenti che svolgono attività con esso compatibili. La gestione del personale deve essere strutturata per processi e per flussi, realizzando un impiego ottimale del personale ponendo le sue fondamenta nei legami di fiducia all'interno dell'organizzazione: fiducia tra colleghi, tra responsabile (dirigente\elevate qualificazioni) e collaboratore, tra persone e organizzazione. La Direzione generale monitora l'applicazione del lavoro agile e, relativamente ad esigenze di plus straordinario, tiene anche conto di eventuali segnalazioni da parte dei rappresentanti sindacali. A decorrere dal 1°

gennaio 2025 e per ciascun anno solare del triennio 2025-2027, il personale può svolgere n. 58 giornate di lavoro agile ordinario e n. 27 giornate di lavoro agile flessibile.

Ai lavoratori agili è assegnato uno dei seguenti **profili** collegato al processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi della performance:

Profilo		Processo di assegnazione degli obiettivi della performance
<b>O</b>	<b>OBIETTIVI</b>	Al lavoratore sono assegnati direttamente obiettivi specifici del Piano della performance e/o parti del processo (indicatori)
<b>G</b>	<b>GESTIONALE</b>	Al lavoratore sono assegnati principalmente compiti (attività della mappatura).

Di seguito si riepiloga in sintesi la disciplina per i dipendenti che sottoscrivono l'accordo individuale di lavoro agile:

MODALITA'	GG STANDARD SETTIMANALI	COME VIENE GESTITO	AMBITI DI APPLICAZIONE
<b>LAVORO AGILE ORDINARIO</b>	1 giorno settimanale (max. 2) per un totale di <b>58 giorni annui</b>	<p>La giornata di lavoro agile ordinaria viene svolta nel giorno previsto dall'Accordo individuale.</p> <p>La giornata di lavoro agile non prestata nella settimana potrà essere fruita successivamente entro la scadenza dell'accordo, fermo restando il limite di due giornate settimanali.</p> <p>Nella settimana è possibile incrementare il lavoro agile da uno a due giornate, anche anticipando la fruizione di quelle spettanti nelle settimane successive.</p> <p>I giorni spettanti annualmente sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per i tempi determinati.</p>	<p>La giornata vale per tutti i rapporti di lavoro (part time compresi).</p> <p>Le giornate in lavoro agile ordinario previsto dall'Accordo individuale sono inserite preventivamente dal dipendente nell'applicativo JPers utilizzando l'apposito giustificativo: <i>Lavoro Agile Ordinario</i>.</p> <p>L'anticipo di giornate successive e il recupero di giornate precedentemente non svolte, sono concordate preventivamente con il Responsabile e inserite dal dipendente nell'applicativo JPers, utilizzando il giustificativo di cui sopra.</p>



Sono inoltre previste le seguenti specifiche misure di flessibilità:

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	MODALITA'	PROCEDURA	COME VIENE GESTITO
<b>PLUS FLESSIBILITA'</b>	Per la gestione della flessibilità organizzativa <b>fino a 27 giorni annuali.</b>	1 giorno settimanale (ulteriore rispetto al giorno standard)  A richiesta, il dipendente può svolgere fino a 5 giorni settimanali (4 giorni ulteriori rispetto al giorno standard) di lavoro agile	I giorni di flessibilità devono essere autorizzati preventivamente dal Responsabile	L'autorizzazione viene chiesta dal dipendente tramite l'applicativo JPERS (giustificativo: Lavoro Agile plus flessibilità).  I giorni spettanti annualmente sono riproporzionati per gli assunti in corso d'anno e per i tempi determinati.

MODALITA'	SCOPO E TETTO ANNUALE	PROCEDURA E GESTIONE
<b>PLUS STRAORDINARIO</b>	In situazioni straordinarie e impreviste o "emergenziali" non coperte da altre misure, è possibile incrementare il tetto PLUS FLESSIBILITA' di <b>ulteriori 10 giorni, eventualmente rinnovabili</b> , rispettando il principio della prevalenza della presenza su base annuale, fatte salve le situazioni previste nella Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 29/12/2023.	il dipendente compila una nuova domanda sul work flow dedicato e, previo assenso del dirigente, la richiesta viene sottoposta alla Direzione generale per la decisione. I dirigenti possono richiedere lavoro agile straordinario compilando il work flow che viene sottoposto al Direttore generale per l'approvazione. Una volta ottenuta l'autorizzazione è necessario inserire i giorni nell'applicativo JPERS (giustificativo: Lavoro Agile plus straordinario).

Dopo la sottoscrizione, l'accordo individuale può subire le seguenti variazioni mediante work flow dedicati:

VARIAZIONI	A COSA SERVE
<b>REVOCA</b>	Su iniziativa del dirigente o del dipendente le parti possono recedere dall'accordo individuale, ai sensi di quanto previsto nel Disciplinare per il lavoro agile.
<b>PROROGA</b>	Consente di prorogare l'accordo individuale di lavoro agile alle medesime condizioni della disciplina vigente.

## TELELAVORO

Il telelavoro è uno strumento che permette di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con le esigenze organizzative. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate l'amministrazione, anche in applicazione del principio di rotazione, facilita l'accesso al telelavoro ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

L'art. 68 del CCNL del 16/11/2022 ha introdotto il lavoro da remoto come nuova forma di lavoro a distanza; conseguentemente, l'art. 70 del medesimo CCNL ha disapplicato dalla data di sottoscrizione del Contratto la disciplina sperimentale del telelavoro, fatti salvi gli accordi di telelavoro in essere fino alla loro scadenza. Tenuto conto della disciplina dettagliata sul lavoro da remoto contenuta nell'ipotesi di CCNL delle Funzioni centrali sottoscritta il 6/11/2024 che potrebbe essere recepita dal CCNL delle Funzioni locali attualmente in fase di discussione, si stabilisce di prorogare gli attuali accordi di telelavoro ino all'introduzione del lavoro da remoto sulla base delle regole che saranno dettate dal nuovo CCNL e comunque non oltre il 31/12/2026. Nel frattempo, l'ente avvierà il percorso per definire la regolamentazione generale sulla base di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 che verrà successivamente dettagliata in coerenza con le disposizioni che saranno previste nel nuovo CCNL. Fino ad allora, ulteriori richieste di telelavoro - oltre il contingente di 18 postazioni complessive ovvero n. 2 teoriche per area\settore - saranno valutate in presenza di situazioni gravi e impreviste che non possano essere soddisfatte con l'attribuzione di giornate in lavoro agile straordinario. Con l'approvazione del PIAO si confermano le disposizioni in uso e per le quali si rinvia progetto generale vigente, Allegato A alla Delibera di Giunta n. 206 del 22/04/2008.

### DOCUMENTI ALLEGATI

- ✓ Disciplina del lavoro agile, schema Accordo individuale, Disciplinare informatico, Informativa sulla sicurezza

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In coerenza e continuità con gli indirizzi generali del Piano triennale dei fabbisogni 2024/2026 il nuovo Piano 2025/2027, al fine del rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni, prevede la copertura del turn over, salvo diverse soluzioni organizzative.

Il Piano continua a tenere alta l'attenzione sui fabbisogni di personale dedicati alla ricostruzione post eventi alluvionali verificatesi nel corso degli anni 2023-2024 a seguito dei quali si è ritenuto rilevante definire una speciale struttura organizzativa a supporto esclusivo della realizzazione dei piani di intervento. Considerato che le figure assunte a tempo determinato ed assegnate alla struttura speciale alluvione, finanziate da risorse statali, di cui all'Ordinanza del Commissario straordinario per la ricostruzione n.18/2024, non garantiscono la continuità nel presidio delle attività necessarie alla gestione dell'emergenza, l'Amministrazione ha previsto, con utilizzo di risorse proprie, l'assunzione a tempo indeterminato di 2 funzionari tecnici ed uno amministrativo.

Nel Piano 2025/2027 si prosegue nell'attuazione delle progressioni tra le aree previste dall'art. 13, comma 6, del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali che si sono avviate nel corso del 2024 e completate per le sole 6 unità del Settore Strade sicurezza e ciclovie per soddisfare le esigenze organizzative connesse all'accordo quadro sulla manutenzione stradale. Rispetto alle procedure individuate nel piano triennale 2024/2026 e quantificate in n.17 (diciassette) quelle dall'area di inquadramento degli Istruttori a quella dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e in n.14 (quattordici) le progressioni dall'area di inquadramento degli Operatori esperti a quella degli Istruttori queste ultime vengono integrate di n. 5 (cinque) unità a seguito di ulteriore valutazione, che proseguirà nel corso del 2025, sulle figure ancora inquadrati nell'area degli Operatori esperti, ex cat. B, con profilo di Collaboratrice\Collaboratore professionale amministrativo-contabile le cui mansioni si stanno progressivamente modificando a seguito del processo di digitalizzazione in corso presso l'Ente e all'interno della Pubblica Amministrazione. Nel corso del 2025 si completeranno le procedure selettive sopra indicate.

Le progressioni tra le aree aggiuntive rispetto a quelle definite nel precedente piano triennale utilizzano lo spazio derivante da una delle procedure sospese tra quelle del personale cantoniere cessato e non sostituito, in attesa di valutare l'effettiva adeguatezza dell'organico dedicato alla manutenzione delle strade ovvero verificare la necessità di riduzione della spesa per il rispetto del valore soglia.

Completate le selezioni per le procedure di progressione di cui sopra, l'Amministrazione intende avviare il percorso volto alla definizione delle progressioni tra le aree ordinarie, previste dall'art. 15 del vigente CCNL; l'articolazione del numero di progressioni possibili, una volta definite, costituiranno modifica alla sez. 3.3 del PIAO per la specifica annualità di riferimento. Con apposita regolamentazione verranno definiti i criteri per l'effettuazione di tali procedure.

Tenuto conto degli spazi assunzionali calcolati sulla base dei criteri previsti nel Decreto "Assunzioni", in presenza di cessazioni di personale impegnato in mansioni esecutive è necessario valutare la modalità di gestione di servizi e attività non connesse alle funzioni tipiche dell'ente, considerando anche la possibilità di ricorrere ad appalti di servizi esterni.

Rispetto all'appalto di Accordo quadro relativo alla manutenzione delle strade introdotto dal 1/12/2023, l'Ente assicura anche per il triennio 2025/2027 il mantenimento delle caratteristiche previste per ciascuna zona a gestione diretta.

La legge di bilancio 2025, all'articolo 1, commi 162 e seguenti, introduce importanti disposizioni in materia di collocamento a riposo obbligatorio e facoltativo del personale pubblico tra i quali si segnala l'abrogazione:

- della facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) con un preavviso di 6 mesi, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi erogati;
- dell'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento del limite ordinamentale, elevato all'età prevista per la "pensione di vecchiaia", mentre introduce la facoltà, a favore delle amministrazioni, di trattenere in servizio fino al settantesimo

anno di età (con il consenso dell'interessato), il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti (compiti di tutoraggio) o volte a garantire l'assolvimento di esigenze funzionali, nel tetto del 10% delle capacità assunzionali .

Premesso il quadro normativo sopra citato, l'assenza, per il triennio 2025-2027, della certezza della data di cessazione dei dipendenti che maturano i requisiti d'accesso alla pensione anticipata prima del raggiungimento dell'età pensionabile, determina il ritorno ad una programmazione della copertura di tali cessazioni basata su previsioni al fine di consentire il mantenimento di una coerente pianificazione delle attività a garanzia della continuità delle stesse.

**Si rappresenta in tabella il fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 allegato, suddiviso per tipologia ed annualità di riferimento:**

Tipologia rapporto di lavoro	2025	2026	2027	Totale
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>71</b>
Dirigente			2	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	32		3	35
Istruttori	20	4	4	28
Operatori Esperti	2		4	6
<b>Tempo determinato</b>	<b>22</b>	<b>12</b>		<b>34</b>
Dirigente	1	1		2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	18	9		27
Istruttori	3	2		5
<b>Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1		2
<b>Totale complessivo</b>	<b>77</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>107</b>

Di seguito la **rappresentazione, per modalità di reclutamento**, delle 71 assunzioni a tempo indeterminato **a fronte di:**

- **nr. 27 cessazioni** che si realizzeranno negli anni 2025/2027;
- **nr. 14 posizioni** non ricoperte nell'annualità precedente;
- **nr.30 progressioni tra le Aree** (art.13, comma 6, del CCNL 2019/2021) da realizzare nel corso dell'anno 2025.

Modalità di copertura	2025	2026	2027	Totale
<b>Personale assunto nel mese di gennaio 2025</b>	<b>2</b>			<b>2</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1			1
<b>Mobilità volontaria</b>	<b>3</b>			<b>3</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	2			2
Operatori Esperti	1			1
<b>Scorrimento graduatoria</b>	<b>2</b>			<b>2</b>
Istruttori	2			2
<b>Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)</b>	<b>30</b>			<b>30</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	17			17
Istruttori	13			13
<b>Concorso pubblico/Selezioni uniche</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>34</b>
Dirigente			2	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	11		3	14
Istruttori	5	4	4	13
Operatori Esperti	1		4	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>71</b>

Tra le unità di personale a tempo determinato si segnalano in particolare:

- il mantenimento in servizio di n. 3 assunzioni a termine per Progetti PNRR da realizzare con risorse proprie;
- n. 1 assunzione a termine per PNRR i Progetti PNRR cui la Città metropolitana di Bologna è ente attuatore, da realizzare con risorse etero-finanziate;
- n.1 assunzione a termine finanziata con risorse regionali per lo svolgimento di funzioni conferite (Destinazione turistica) di cui alla convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la città metropolitana di Bologna avente ad oggetto il riordino istituzionale ai sensi della L.R. n.13/2025;
- l'assunzione di n.4 figure con professionalità di tipo tecnico, ai fini del mantenimento delle unità di personale previste dall'Ordinanza n.18/2024, in applicazione della normativa sugli interventi per l'emergenza degli eventi alluvionali verificatisi da maggio 2023.

Si conferma l'impegno alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette, fino alla copertura della relativa quota d'obbligo.

Il fabbisogno come sopra delineato consolida il ruolo istituzionale di collaborazione e supporto agli enti locali del territorio metropolitano.

La programmazione dei fabbisogni è già stata sottoposta al Collegio dei Revisori, per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo conservato agli atti.

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

*Cod*   *Aggiornamento*   *Rapporto*   *Profilo*   *Area class*   *N.*   *Fin PNRR*   *Modalità assunzione*   *Riferimenti*

**Anno**

**2025**

**62**

**Area/Settore**

**Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile**

**2**

1225	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1339	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore**

**Area risorse programmazione e organizzazione**

**8**

1321	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1322	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1323	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1329	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1194	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
598	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23



**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1299	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024
1360	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	

<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo delle infrastrutture</b>	<b>4</b>
---------------------	---	----------

1365	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1189	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1320	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1341	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo delle infrastrutture - settore appalti per le infrastrutture</b>	<b>4</b>
---------------------	---	----------

1328	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
600	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23
1326	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1300	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25

**Area/Settore**

**Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie**

**14**

1350	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1359	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
1336	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1304	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1366	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1238	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1239	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1240	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1337	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1305	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1358	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1255	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1252	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1254	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26

**Area/Settore**

**Area sviluppo economico e sociale**

**5**

1318	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1317	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1319	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1264	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1351	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PNRR</b>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale</b>				<b>4</b>		
1310	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1218	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	24-26 2024
1311	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1309	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>				<b>5</b>		
1353	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1072	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	23-25
589	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	22-24
1316	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1197	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O ADDETTA/O AL COORDINAMENTO E CONTROLLO DELLA POLIZIA LOCALE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26

**Area/Settore** **Direzione generale** **2**

1315	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26
1361	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	

**Area/Settore** **Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie** **6**

1313	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024
1327	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1330	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	
1209	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024
1314	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	24-26 2024

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1334	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato**

**8**

1356	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1357	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
1355	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	
601	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	23-25
1075	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26
1076	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	23-25 2024
602	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Progressioni tra le Aree (art.13,c.6 CCNL 19-21)	21-23
1224	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26 2024

**Anno**

**2026**

**5**

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area risorse programmazione e organizzazione</b>				<b>2</b>			
1193	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26	
1064	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture</b>				<b>1</b>			
1212	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26	
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>				<b>1</b>			
1191	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>				<b>1</b>			
1190	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche	24-26	
			<b>Anno</b>	<b>2027</b>		<b>13</b>			
<b>Area/Settore</b>		<b>Area risorse programmazione e organizzazione</b>				<b>2</b>			

**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
1195	Piano	Tempo indeterminato	ESECUTRICE/ESECUTORE SERVIZI AUSILIARI	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1362	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE CONTABILE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo delle infrastrutture - settore strade sicurezza e ciclovie</b>						<b>4</b>		
1208	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1349	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1363	Piano	Tempo indeterminato	TECNICA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1364	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIA/O SPECIALIZZATA/O	Operatori Esperti	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
<b>Area/Settore</b>	<b>Area sviluppo economico e sociale - settore istruzione e sviluppo sociale</b>						<b>1</b>		
1348	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
<b>Area/Settore</b>	<b>Corpo di polizia locale della città metropolitana</b>						<b>1</b>		
1344	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		



**Piano triennale fabbisogno personale**

**2025-2027**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Ente</b>				<b>2</b>			
1343	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1342	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>				<b>3</b>			
1346	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1347	Piano	Tempo indeterminato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		
1345	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O INFORMATICA/O	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico/Selezioni uniche		

## Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
					<b>Anno</b>	<b>2025</b>				<b>15</b>
<b>Area/Settore</b>		<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>			<b>2</b>					
1116	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25	
1117	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O PIANIFICAZIONE TERRITORIALE MOBILITÀ E TRASPORTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	23-25	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture</b>			<b>2</b>					
1324	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	24-26 2024	
1211	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture</b>			<b>3</b>					
1231	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	
1168	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O ECONOMICA/O FINANZIARIA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25	
1214	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26	

## Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

In servizio

Cod	Aggiornamento	Rapporto	Profilo	Area class	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie</b>			<b>3</b>				
1303	Piano	Tempo indeterminato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	24-26 2024
1253	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO cessato	24-26
1283	Piano	Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico e sociale</b>			<b>3</b>				
1285	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	23-25
1113	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>PNRR</b>	TD/CFL/COMANDO cessato	23-25
1286	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico e sociale – settore istruzione e sviluppo sociale</b>			<b>1</b>				
1332	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore innovazione digitale comunicazione patrimonio e provveditorato</b>			<b>1</b>				

## Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
1210	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
					<b>Anno</b>	<b>2026</b>			
<b>Area/Settore</b>					<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>				<b>1</b>
1340	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>					<b>Area sviluppo delle infrastrutture – settore appalti per le infrastrutture</b>				<b>3</b>
1213	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1215	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O GIURIDICA/O AMMINISTRATIVA/O	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1232	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
<b>Area/Settore</b>					<b>Area sviluppo delle infrastrutture – settore strade sicurezza e ciclovie</b>				<b>5</b>
1258	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1259	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26

## Assunzioni realizzate - Piano

2025-2027

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area class</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
1256	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1257	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O EDILIZIA STRADE PATRIMONIO E IMPIANTI	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
1284	Piano	Tempo determinato	DIRIGENTE	Dirigente	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo economico e sociale					<b>1</b>				
1265	Piano	Tempo determinato	FUNZIONARIA/O SVILUPPO ECONOMICO	Funzionari ed Elevata	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	24-26
<b>Area/Settore</b> Area sviluppo economico e sociale – settore istruzione e sviluppo sociale					<b>1</b>				
1333	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIA/O SVILUPPO SOCIALE E ISTRUZIONE	Funzionari ed Elevata	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b> Settore affari generali e istituzionali appalti metropolitani e partecipazioni societarie					<b>1</b>				
1335	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTRICE/ISTRUTTORE AMMINISTRATIVA/O	Istruttori	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

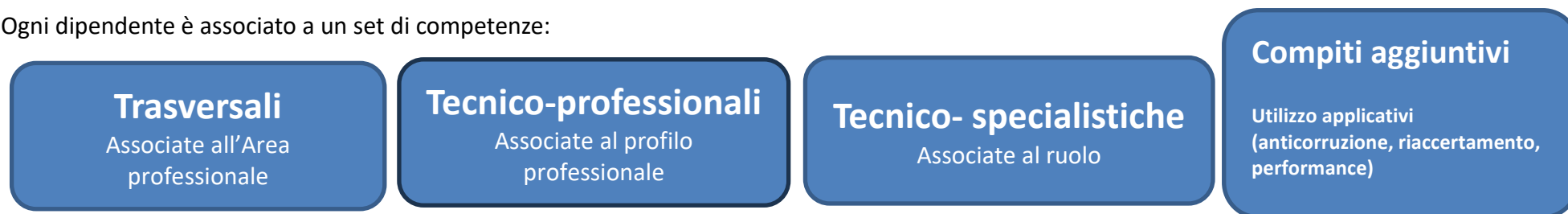
Nel 2024 la Città metropolitana di Bologna ha approvato il nuovo Sistema professionale del personale quale strumento innovativo di gestione del personale che, accanto all'aggiornamento dei profili professionali, prevede l'individuazione di ruoli organizzativi e di competenze su cui basare, in un approccio integrato, la selezione e la gestione del personale, la programmazione dei fabbisogni di personale, la formazione e lo sviluppo professionale del personale. Un Sistema che non si esaurisce nella ridefinizione e attualizzazione dei profili professionali, ma che identifica i fabbisogni organizzativi (ruoli) e le competenze come perni su cui incardinare la gestione del personale, per migliorare la qualità della prestazione individuale e, conseguentemente, la qualità dei servizi forniti.

Nel corso del 2024 sono state individuate e analizzate le competenze del personale in relazione all'area professionale, al profilo e al ruolo organizzativo assegnato. Il progetto si concluderà nel primo quadrimestre del 2025 con un'autovalutazione da parte dei dipendenti delle competenze relative all'area profilo e ruolo ricoperto.

L'obiettivo è definire strumenti, metodi e procedure per costruire il Piano della formazione nell'ambito del PIAO 2026-2028 a partire dal fabbisogno formativo necessario a sviluppare le competenze per lo svolgimento efficace delle attività assegnate in un'ottica di miglioramento continuo attraverso la definizione e il monitoraggio del Piano individuale di Sviluppo professionale.

Il nuovo Sistema individua nelle competenze di area professionale, altrimenti dette trasversali, il riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale, in attuazione al DM 28/6/2023, mentre le competenze tecniche, professionali e specialistiche, sono tipicamente rimesse all'autonomia organizzativa dell'Ente in funzione delle proprie specificità.

Ogni dipendente è associato a un set di competenze:

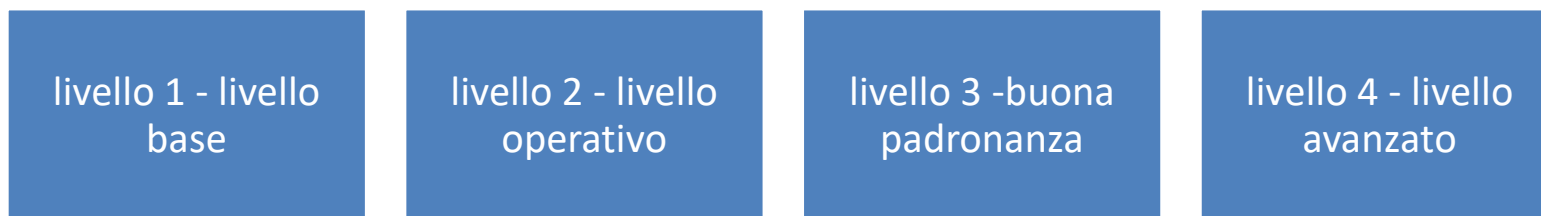


Il ciclo della formazione si struttura a partire dall'analisi dei fabbisogni, in capo ai Dirigenti su proposta delle Elevate Qualificazioni, attraverso il confronto tra i livelli attesi e i livelli rilevati dall'autovalutazione su ciascuna delle competenze identificate nel percorso condiviso. I responsabili utilizzeranno le

informazioni desunte dal questo confronto per formulare Piani individuali di sviluppo professionale, d'intesa con ciascuno dei propri collaboratori. I responsabili, nei piani individuali metteranno in evidenza le competenze da migliorare e saranno il contesto nel quale identificare i corsi di formazione necessari, oltre a promuovere le azioni volte a favorire l'apprendimento continuo con attività ulteriori, per esempio affiancamenti, gruppi di lavoro, altre esperienze professionali.

Per gestire il ciclo descritto sono previsti due software integrati fra loro, uno dedicato al sistema delle competenze associate a ruoli, profili e aree per ciascun dipendente, l'altro dedicato alla formulazione delle richieste di corsi inerenti le competenze individuate da migliorare. I due software, con il supporto degli uffici dell'Area Risorse programmazione e organizzazione, consentiranno il monitoraggio della formazione, guidando lo sviluppo identificato.

I livelli per ogni competenza sono 4:



Il Servizio Formazione analizzerà gli scostamenti fra i livelli teorici e i livelli posseduti, relativamente alle competenze di area e di profilo (quando trasversali) proponendo i corsi di formazione GENERALE visibili ai settori che confermeranno la partecipazione dei propri collaboratori nel software citato.

Parallelamente i settori formuleranno le richieste di corsi di formazione SPECIALISTICA per la crescita delle competenze di ruolo e di profilo che rilevino uno scostamento da colmare o da potenziare.

Per gestione della formazione si intende l'utilizzo degli strumenti sopradescritti per incrociare i corsi di formazione con le competenze da sviluppare consentendo una reportistica ricca di informazioni utili al dipendente al centro dell'analisi. Il modello delle categorie di corsi è riportato di seguito, evidenziando gli argomenti in evidenza per attualità e in attuazione delle indicazioni normative.

## Il Piano della Formazione per il 2025

In attesa della conclusione del progetto di analisi delle competenze e dell'introduzione a regime del nuovo modello di gestione del personale, il Piano della Formazione 2025, articolato in Formazione generale e Formazione specialistica, è definito in continuità con i Piani precedenti ma arricchito dall'approccio sulle competenze. La Formazione generale viene definita dai settori di staff che presidiano materie tipicamente trasversali (Area Risorse, Settore AAGG) mentre la Formazione specialistica viene definita su proposta dei Settori\Aree in relazione alle necessità formative sulle proprie materie specifiche.

### FORMAZIONE GENERALE (competenze di area e di profilo)

I percorsi descritti in questa sezione sono dedicati alla crescita professionale, come previsto anche agli art. 54 e 56 del CCNL Funzioni locali 2019 – 2021 sottoscritto il 16/11/2022 e come indicato nella nota del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/3/2023 secondo i target strategici.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri e nello specifico il Ministro per la Pubblica Amministrazione a gennaio 2025 ha ulteriormente dettagliato principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e per la produzione di valore pubblico, attraverso la formazione.

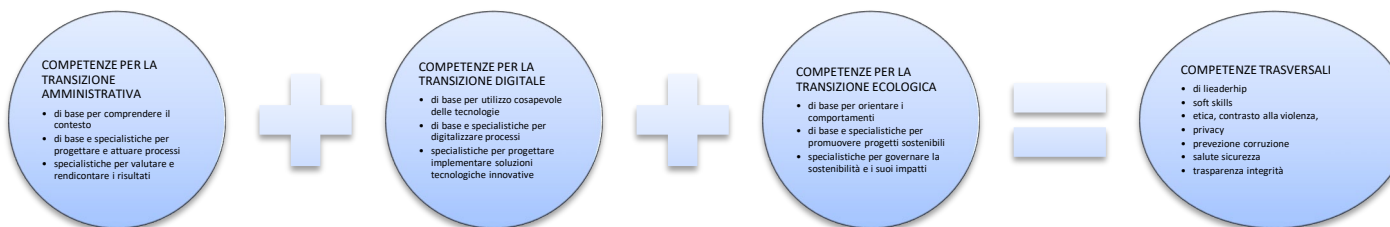
Il PIAO è lo strumento strategicamente deputato alla declinazione delle priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per profilo e a seconda delle scelte organizzative degli Enti. Il valore che ne deriva è destinato al personale che agisce nell'Ente, all'Amministrazione nel suo complesso e all'utente destinatario dei servizi erogati.

La formazione viene vista come concorrente alla creazione di valore pubblico, in quanto il personale formato sui temi propri degli ambiti quali sviluppo economico, equità sociale e sostenibilità ambientale, sono meglio preparati a prendere decisioni che contribuiscono a creare valore pubblico. Produttività ed efficienza organizzativa sono conseguenze di una progettazione e realizzazione di percorsi formativi con l'obiettivo di incentivare innovazione per affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Rafforzare, diversificare e ampliare le competenze conoscenze e abilità dei dipendenti sono i principali compiti della formazione per contribuire a garantire le condizioni più funzionali ad affrontare nuove richieste e risolvere problemi complessi.

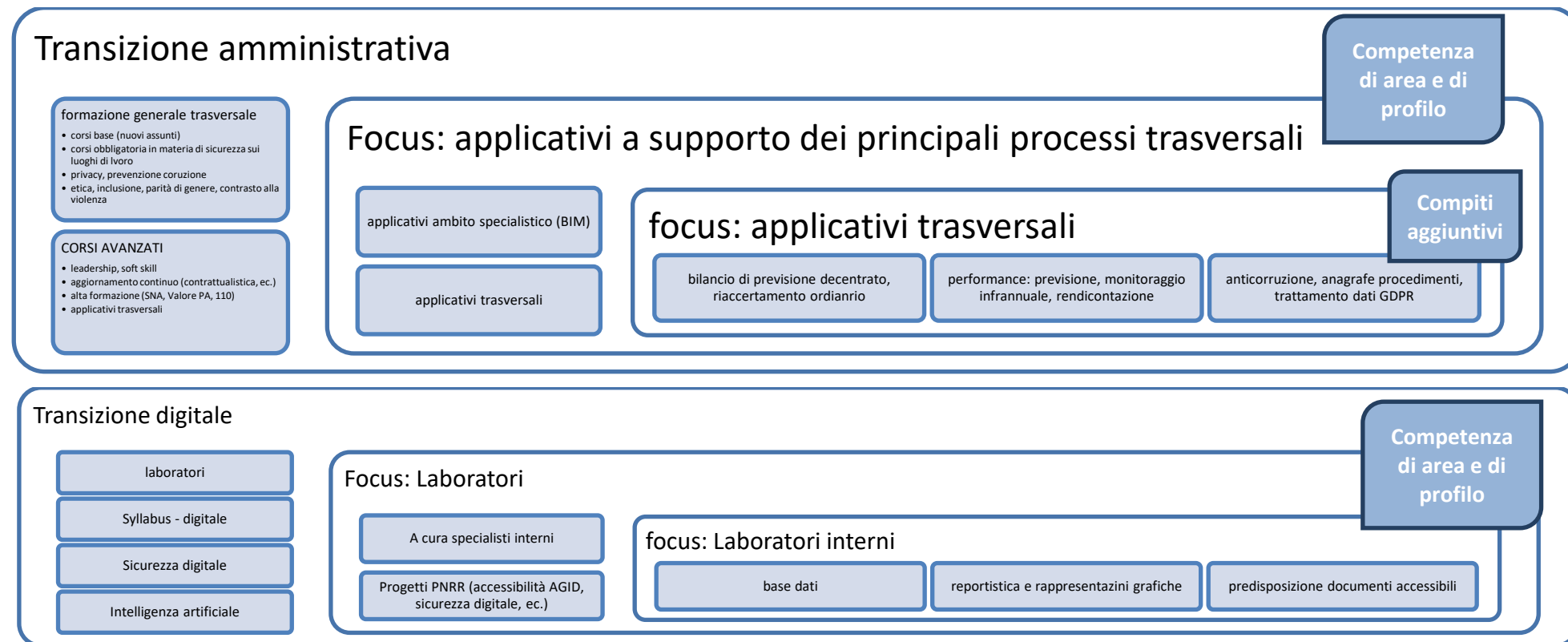
Crescita delle conoscenze delle persone, sviluppo delle competenze e crescita della coscienza di ruolo di ciascuno nell'organizzazione, sono i passaggi chiave che costituiscono punti di attenzione di questo piano formativo, dal primo ingresso, all'inizio del rapporto di lavoro e a seguire in occasione di cambi di attività per effetto di riorganizzazione o novità normative e nelle progressioni professionali.



Per riprendere la sintesi del documento ministeriale citato, e fornire una cornice ai successivi focus dedicati ai percorsi riguardanti la transizione amministrativa e digitale, che costituiscono il cuore della formazione GENERALE, riportiamo le aree di competenza così come previste dalla strategia del PNRR.



In Città metropolitana questo modello per la strategia di sviluppo del capitale umano si traduce, in sintesi:



I percorsi formativi sono strutturati per corrispondere a categorie indicate nella citata nota ministeriale di seguito sintetizzati:

- PER MACRO AREE TEMATICHE (manageriale, tecnica, per il lavoro agile)
- PER TARGET (neo assunti, di genere, over 50, innovazione digitale,
- PER METODI (in presenza, a distanza, in aula, convegni, webinar, e-learning, coaching, )

FOCUS FORMAZIONE GENERALE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA			
TIPOLOGIA	DESTINATARI	DESCRIZIONE	OBIETTIVI
<b>FORMAZIONE GENERALE BASE</b>	Nuovi assunti	Percorso composito costituito da moduli a cura degli specialisti interni all’Ente e da moduli standard in riuso a cura della Regione Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscenza della normativa di riferimento specifica declinata con le specificità di Ente</li> <li>• Panoramica e cenni sulle principali procedure di carattere trasversali</li> <li>• Conoscenza degli standard digitali di Ente</li> <li>• Assolvimento obblighi di legge in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza, gdpr, sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.</li> <li>• Attenzione al genere nel Linguaggio della PA</li> </ul>
<b>FORMAZIONE GENERALE AVANZATA</b>	Figure associate ad attività trasversali distribuite nelle diverse strutture organizzative di Ente	Incontri programmati con gli esperti interni dell’Ente in base alle specifiche materie di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamenti su specifiche tematiche</li> <li>• Sperimentazione metodologie per sviluppo modalità di lavoro strategiche</li> <li>• Innovazione e promozione</li> </ul>
PER LA TRANSIZIONE DIGITALE			
<b>FORMAZIONE GENERALE DIGITALE</b>	Tutti	Piano del Dipartimento della Funzione pubblica per l’accrescimento delle competenze digitali nella PA – Syllabus Laboratori Sicurezza digitale Intelligenza artificiale	Focus Laboratori permanenti <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione banche dati (e rappresentazione grafica)</li> <li>• Gestione documentale in condivisione (e accessibilità)</li> <li>• Gestione attività per processo mediante utilizzo di strumenti coerenti</li> </ul>
FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO			
<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA (D.LGS.81/08 e s.m.i.)</b>	Tutti i dipendenti dell’Ente in base alla mansione di rischio individuata dal documento di valutazione dei rischi corrispondenti alle attività svolte nella struttura di appartenenza	Nuova formazione in attuazione Accordo Stato Regioni 2011 e smi per nuovi assunti o cambio mansioni Scadenziario per le attività previste dal D.lgs. 81/08	Raccolta segnalazione dei dirigenti per la formazione delle nuove figure e aggiornamento delle competenze già acquisite secondo lo scadenziario secondo le periodicità di legge

## In evidenza 2025

Le principali attività formative di carattere GENERALE per il triennio 2025 - 2027 sono di seguito elencate:

argomento	Transizione	Breve descrizione tema	destinatari	Periodo stimato per la realizzazione
Accessibilità AGID	Digitale	Laboratori dedicati a Dirigenti ed E.Q. a conclusione del percorso avviato con la fruizione dei moduli dedicati ai diversi target: guide digitali (corso base), tecnici sviluppatori, dirigenti ed e.q. Appendice per redattori atti organi di governo	Guide digitali Tecnici sviluppatori Dirigenti ed E.Q.  Figure individuate nell'iter di redazione degli atti (organi di governo)	febbraio 2025 – marzo 2025
Sicurezza digitale	Digitale	Addestramento anti phishing, attenzione alla gestione delle password, social, privacy e GDPR,	tutti i dipendenti dell'Ente	2025
Intelligenza artificiale	Digitale	Seminario per la diffusione della cultura: potenzialità e criticità	e.q.	2025
Intelligenza artificiale	Digitale	Analisi attività sulle quali agire per utilizzo mirato	Campione per studio applicazioni mirate per accrescimento efficacia dell'azione amministrativa	2025
Contrattualistica pubblica	Amministrativa	Approfondimento materie inerenti alle procedure di affidamento servizi e lavori, fino alla esecuzione GARI	Figure individuate nei settori/aree che svolgono questa attività	
Middle management	Amministrativa	Percorso dedicato alle nuove figure individuate a seguito della riorganizzazione approvata con Atto del Sindaco n. 123 del 23/5/2023, ovvero percorsi di sviluppo e consolidare modelli di gestione funzionali alle caratteristiche di contesto delineate.	e.q.	Aprile maggio 2025

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

Gestione vulnerabilità organizzative per proteggere il valore pubblico	Amministrativa	Gestione dei rischi nella creazione di valore pubblico, in approccio sistemico; in collaborazione con il Comune di Bologna	Dirigenti	2025
Processo di spesa (dalla determinazione attraverso l'ordine, fino alla liquidazione)	Amministrativa	Incontri mirati al personale individuato nei Settori/Aree, per riordino processo dalla redazione nelle diverse fasi previste nell'applicativo dedicato	Personale individuato per la gestione del processo di spesa di pertinenza	Aprile 2025
inglese	Amministrativa	Completamento percorso avviato a dicembre 2024	tutti	Gennaio – dicembre 2025
Etica	Amministrativa	Nuovo codice di comportamento (GARI)	Tutto il personale in forze	successivamente all'approvazione degli atti corrispondenti
Trasparenza	Amministrativa	Percorso operativo per approfondimento obblighi inerenti all'implementazione della sezione amministrativa dedicata alla trasparenza	Figure individuate nei settori/aree che svolgono questa attività	Da stimare
Antiriciclaggio	Amministrativa	Percorso operativo per analisi operatori economici	Figure che svolgono attività di affidamento sopra soglia	Da stimare
Whistleblower	Amministrativa	Corso unico	Tutti i dipendenti	Da stimare
Linguaggio di genere	Amministrativa	Allo studio integrazione del programma disponibile sulla piattaforma SELF PA	Tutti i dipendenti	Da stimare
Cultura del rispetto	Amministrativa	Analisi temi inerenti la diversità, mobbing, azioni positive di contrasto, benessere organizzativo – su proposta CUG	Dirigenti ed E.Q. Consigliere di fiducia e parità Moduli rivolti a tutti a completamento del percorso	Da stimare
L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile per gli Enti territoriali - base	Ecologica	Modulo disponibile sulla piattaforma Syllabus	Tutti i dipendenti	Da stimare

---

L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile per gli Enti territoriali - avanzato	Ecologica	Modulo disponibile sulla piattaforma Syllabus	Dirigenti ed E.Q.	Da stimare
--	-----------	---	-------------------	------------

## FORMAZIONE GENERALE BASE - NUOVI ASSUNTI (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

La FORMAZIONE GENERALE BASE rivolta al personale di nuova assunzione, è costituita da un set di moduli digitali, fruibili sulla piattaforma SELF PA, in parte progettati dagli specialisti interni all'Ente per la prima accoglienza delle figure che iniziano il loro percorso lavorativo nella Città metropolitana. A completare i moduli personalizzati, la piattaforma SELF PA offre pacchetti in riuso su temi riguardanti adempimenti e normative specifiche della Pubblica Amministrazione, dall'anticorruzione, alla privacy, all'antiriciclaggio. I moduli predisposti dagli esperti specialisti interni all'Ente, rivolgono l'attenzione sulle specificità dell'organizzazione, declinando gli aspetti normativi di carattere generale nella realtà specifica dell'Ente.

Il set è in progressivo aggiornamento, il materiale scaricabile: video, dispense, link è disponibile nella Metronet dell'Ente, pubblicato nella pagina dedicata alla formazione che riflette la struttura del modello descritto e strutturato nel presente piano.

Nel corso del 2025 è previsto l'avvio della revisione dei moduli a cura degli specialisti interni, allo scopo di aggiornarne i contenuti e attualizzarne la forma.

Il dettaglio dei contenuti della parte a carattere obbligatorio, contiene l'elenco delle materie che corrispondono alla declinazione dei temi generali nelle specificità dell'organizzazione della Città metropolitana di Bologna:

DOCENZA INTERNA UNITA' ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO PERTINENTE PER MATERIA	FORMAZIONE GENERALE BASE PER NUOVI ASSUNTI argomenti trattati nel modulo	n. ore	modalità di erogazione	fruibilità
<b>Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Ciclo della programmazione e rendicontazione economico-finanziaria, investimenti, fondo pluriennale vincolato, indebitamento, debiti fuori bilancio	3	e-learning	In aggiornamento modulo specifico fruibile da maggio sulla piattaforma SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Contabilità - Responsabile Servizio Programmazione sviluppo risorse finanziarie e tributi</b>	Contabilità, gestione delle fasi della spesa parte corrente e in conto capitale, focus determinazione dirigenziale	3	e-learning	Manualistica disponibile nella suite CFA, in aggiornamento modulo specifico fruibile da maggio sulla piattaforma SELF PA RER
<b>Responsabile Servizio Archivio protocollo generale</b>	Nozioni di protocollazione e fascicolazione digitale	4	e-learning	SELF PA RER
<b>Servizio Sviluppo e gestione sistemi</b>	Rete Informatica, Posta elettronica e sicurezza digitale, Videoconferenza, Metro cloud, Assistenza informatica Zimbra, dischi di rete	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>U.O. WEB e URP</b>	Navigazione e orientamento nella Metronet	1	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio innovazione istituzionale e amministrativa</b>	Organizzazione e funzioni della Città metropolitana Gestione atti degli organi di Governo dell'Ente e gestione degli atti dei Dirigenti parte teorica	4	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Controllo di gestione</b>	Programmazione dell'Ente - performance	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Organizzazione e relazione sindacali</b>	Organizzazione - Contrattazione collettiva - Valutazione individuale	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Programmazione e sviluppo risorse umane</b>	Contratto di lavoro, codice di comportamento, Lavoro Agile, Codice etico, Conflitto d'interessi e sanzioni	4	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>Servizio Trattamento economico e previdenziale</b>	Aspetti stipendiali e previdenziali	3	e-learning	Metronet <sup>1</sup> - SELF PA RER
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Anticorruzione	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Antiriciclaggio	2	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Trasparenza	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	Attenzione al linguaggio di genere nella P.A.	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio alto parte generale	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>

<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio basso (parte generale e parte specifica)	8(4+4)	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	sicurezza - rischio basso aggiornamento	6	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>corsi standard piattaforma regionale</b>	G.D.P.R.	4	e-learning	SELF PA RER <sup>2</sup>
<b>In corso di verifica disponibilità sulla piattaforma regionale</b>	Nuovo codice di comportamento ai sensi dell'art. 15 comma 5 e 5 bis del DPR 62/2023: trasparenza, integrità, etica pubblica, comportamento etico	Da valutar e		
	<b>Totale</b>	<b>67</b>		<b>18</b>

Nota 1 – il modulo è disponibile nella Metronet per consentire il completamento dei percorsi avviati nel corso del 2021. Le iscrizioni dei nuovi assunti attualmente avvengono sulla piattaforma SELF PA dove è stato costruito un corso specifico composto dai moduli previsti e indicati in elenco.

Nota 2 – il modulo indicato è rivolto anche al personale in forze a seconda della programmazione annuale dell'Ente e/o delle disposizioni di legge.

### FORMAZIONE GENERALE AVANZATA – AGGIORNAMENTO CONTINUO SUI PROCESSI TRASVERSALI DELL'ENTE (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

La FORMAZIONE GENERALE AVANZATA contiene gli approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere trasversale. L'obiettivo di questi moduli è quello di istruire e aggiornare sull'utilizzo di applicativi specifici dedicati ad adempimenti di legge e/o attività di programmazione dell'Ente (esempio: anticorruzione, riaccertamento, performance, redazione atti, ec.).

Per accompagnare il cambiamento in atto sono previsti laboratori anche digitali, team coaching, e in generale attività funzionali alla diffusione di buone prassi finalizzate all'individuazione di modalità anche operative coerenti con la struttura dell'organizzazione del lavoro per processo in sviluppo nell'ente. L'attenzione è posta sull'ottimizzazione della gestione delle banche dati, sempre più integrate fra loro, sulla struttura per processo delle attività, in chiave innovativa.



## FORMAZIONE DIGITALE (si riferisce alle competenze di area e di profilo)

L'attività formativa dedicata alle competenze digitali dell'Ente, prevede l'adesione ai programmi previsti dalla Regione Emilia Romagna che con un questionario volto a raccogliere i fabbisogni formativi degli enti del territorio, costruisce offerte formative mirate e congeniali alle esigenze organizzative degli enti aderenti.

La formazione digitale per il 2025 - 2027 prevede la prosecuzione dei percorsi contenuti nel progetto SYLLABUS, nel rispetto delle indicazioni contenute nella normativa Zangrillo.

L'offerta formativa digitale si articola in componenti differenziate dedicate alla crescita delle conoscenze, competenze e abilità negli standard previsti dalla citata piattaforma insieme a percorsi declinati sulle esigenze organizzative e professionali dei dipendenti in relazione alle strutture organizzative di riferimento. La promozione della diffusione dell'utilizzo di strumenti digitali orientati alla facilitazione delle attività in modalità collaborativa, sfruttando le funzionalità presenti nei sistemi in uso, corrisponde ad una esigenza organizzativa che privilegia il lavoro per processi.

La diffusione dell'utilizzo degli strumenti digitali a supporto delle modalità di lavoro agile, anche in presenza, corrisponde a un fabbisogno di condivisione di buone prassi e modalità, nel rispetto delle netiquette: ovvero di quell'insieme di regole informali che disciplinano il buon comportamento di un utente, specie nel rapportarsi agli altri utenti. La Città metropolitana ha allo studio le modalità di realizzazione di strumenti per la loro applicazione anche in raccordo con la Regione Emilia Romagna che ha in corso tavoli per gli approfondimenti sui principali aspetti sull'argomento. Gli ambiti di studio e approfondimento riguarderanno principalmente: la comunicazione mediante gli strumenti in uso nell'Ente (mail, chat); la condivisione documentale e la gestione delle riunioni, per ottimizzare le occasioni di condivisione e collaborazione facilitando l'integrazione delle attività e dei soggetti.

Alcuni esempi di comportamenti contrari alla netiquette sono: inviare spam, effettuare mail bombing e l'eccessivo cross-posting e/o multiposting sui newsgroup di Usenet, oppure l'invio di e-mail senza un oggetto. Il concetto di netiquette con i suoi aspetti e contenuti è un concetto che si evolve lentamente nel tempo con il Web stesso, e comporta sviluppare attenzione e codice condiviso per l'utilizzo corretto dei sistemi di comunicazione a disposizione.

È in fase conclusiva l'attività formativa prevista nell'accordo ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990 e dell'art. 5, comma 6 del D.lgs. n. 50/2016 per la Realizzazione delle misure 1.4.2 del P.N.R.R. – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali. L'ambito di intervento dell'Ente sarà rivolto al proprio personale e a tutti gli enti che afferiscono al territorio metropolitano. Il percorso ha previsto moduli in modalità e-learning messi a disposizione sulla piattaforma SELF PA dedicati ai target: guide digitali, redattori web, tecnici sviluppatori, dirigenti ed elevate qualificazioni. A seguire ciascun target ha partecipato a laboratori pratici finalizzati all'acquisizione delle competenze di base, tecnico professionali e trasversali sul tema dell'accessibilità, per implementare i sistemi degli Enti al fine di renderli fruibili da portatori di disabilità di vario tipo. Gli obiettivi della formazione consistono nella sensibilizzazione dei redattori degli atti, documenti e in generale di chi è coinvolto a vario titolo nel processo di creazione e pubblicazione dei contenuti digitali.

#### Elenco degli applicativi e analisi descrittiva del loro utilizzo nell'ottica formativa

La declinazione applicativa di quanto sopra riportato, si traduce nello sviluppo delle competenze necessarie all'utilizzo degli applicativi in uso nell'Ente, riportata nello schema sottostante, evidenzia gli strumenti trasversali gestionali, gli strumenti finalizzati a favorire le attività in modalità collaborativa.

APPLICATIVI trasversali	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Quando si attiva la formazione
<b>SMART GOV:</b> <b>SFERA - Atti</b> <b>PRISMA - Protocollo</b> <b>CFA - Contabilità</b>  <b>ALA</b>	Formazione Generale Avanzata per gli utenti decentrati individuati dai Settori/Aree	Tutti – protocollo scrivania virtuale  Referenti interni ai settori/aree – sfera atti; cfa contabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro - protocollo</li> <li>• In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>• In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni</li> </ul> <b>Periodicamente:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilancio decentrato</li> <li>• Riaccertamento ordinario</li> <li>• Performance – previsione, rendicontazione infrannuale, consuntivazione</li> </ul>

<b>PERFORMANCE VALUTAZIONE ATTIVITÀ</b>	Generale avanzata	Figure individuate nel settore / area di appartenenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel caso di modifica al software o in occasione di modifica di processo</li> </ul>
<b>APPLICATIVO ANTICORRUZIONE</b>	Generale avanzata	Figure individuate per la compilazione dei monitoraggi previsti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio dell'applicativo, con aggiornamenti periodici</li> </ul>
<b>Recorder</b>	Generale avanzata	Referenti per il settore Affari generali individuati per il mantenimento delle annotazioni nel registro in applicazione al GDPR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di modifica nell'applicativo in uso attualmente fornito da Lepida</li> </ul>
<b>TASK</b>	Generale avanzata	Figure individuate per l'assegnazione di obiettivi, indicatori e compiti dal piano delle performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulo pubblicato nella metronet a consultazione libera</li> </ul>
<b>Gestionale presenze assenze (J-Pers)</b>	Generale avanzata	Tutto il personale dipendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nel software di riferimento</li> </ul>
<b>Medwork</b>	Generale avanzata	Servizio formazione, RSPP, Provveditorato, utenti decentrati per l'attività di richiesta DPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenza e formazione a richiesta a cura della software house</li> </ul>
<b>CAD, QGIS, ARCGIS, GIS, ...</b>	Specialistica	Personale tecnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di una modifica nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>• In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento</li> </ul>
<b>Aggiornamento sugli applicativi PBM e CPM rispettivamente riguardanti adempimenti amministrativi e tecnici dell'Area Sviluppo delle Infrastrutture metropolitane e Settore strade sicurezza e ciclovie</b>	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività a completamento delle procedure condivise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nelle procedure e nel software di riferimento</li> <li>• In occasione di una riorganizzazione con cambio attività / mansioni su richiesta del dirigente di riferimento</li> </ul>
<b>BIM</b>	Specialistica	Personale tecnico e amministrativo per le attività previste dal nuovo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione su progetto in avvio da ottobre 2023</li> </ul>

		codice dei contratti pubblici	
<b>Aggiornamento sugli utilizzi delle piattaforme in uso nell'Ente (MEPA, INTERCENTER, SITAR, SIMOG, AVCPSSA, ecc.) per lo svolgimento di acquisto di beni e servizi e simili;</b>	Specialistica	personale amministrativo assegnato ad attività rivolte all'utilizzo delle piattaforme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All'avvio del rapporto di lavoro</li> <li>• In occasione di modifiche nel software delle piattaforme (anche su segnalazione dei settori)</li> </ul>
<b>Altro</b>			

## ALTA FORMAZIONE

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo è definita nel PIAO anche mediante gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati allo sviluppo e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'impiego e alla progressione di carriera.

### Bando annuale INPS - VALORE PA 2025 / 2026

Annualmente INPS mette a disposizione un bando nel quale ogni amministrazione, così come la Città metropolitana già da diversi anni utilizza, può partecipare, manifestando il proprio interesse riguardo ad aree tematiche che di volta in volta sono rese disponibili. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello). A bando pubblicato l'Ente avvia una ricognizione interna per raccogliere le adesioni sulle differenti aree tematiche. L'ufficio formazione procede alla registrazione indicando in termini numerici l'interesse per ogni area. Successivamente seguendo le fasi comunicate da INPS, vengono effettuate le iscrizioni dei nominativi che verranno contattati direttamente dagli Enti formatori i cui corsi, raggiunto il quorum sono a tutti gli effetti da considerarsi attivi.

### GARI – percorsi formativi ACCADEMIA della P.A.

Annualmente l'Accademia della P.A. organizza corsi di alta formazione, incontri di studio, seminari, giornate formative, su tutto il territorio nazionale, su tematiche di maggior interesse, anche in considerazione degli interventi normativi e giurisprudenziali, riguardanti le materie e gli argomenti della P.A. con docenze tenute da magistrati, accademici, avvocati dello stato e specialisti di settore. La Città Metropolitana di Bologna con Delibera n. 69 del

20.12.2019, quale Ente di Area Vasta, ha aderito alla Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (G.A.R.I.), con la qualifica di “Aderente Istituzionale”, divenendo contestualmente sede dell’Accademia della Pubblica Amministrazione polo di formazione gratuita per tutti i dipendenti degli Enti Pubblici. L’adesione istituzionale alla Fondazione da parte della Città Metropolitana di Bologna consente a tutti i 55 Comuni del proprio territorio di ricevere gratuitamente, tra l’altro, partecipazione ai corsi di formazione organizzati presso la Città Metropolitana di Bologna, sede dell’Accademia della P.A. La Città metropolitana di Bologna, in quanto Aderente istituzionale avrà accesso riservato e privilegiato all’iscrizione con fruizione di tutto il materiale messo a disposizione dai docenti e potrà concordare la programmazione in loco sulla base alle necessità formative concrete in capo all’ente stesso.

## SNA

La Città metropolitana è registrata sul portale della Scuola Nazionale dell’amministrazione. I dipendenti dell’Amministrazione registrata, previa autorizzazione del proprio dirigente, che approva l’attività formativa così erogata, può procedere alla creazione del proprio account. Accedendo con il proprio account il dipendente può candidarsi per la partecipazione ai corsi.

Il catalogo dei corsi offerti è consultabile sul portale dalla SNA. La presentazione della candidatura non garantisce la partecipazione al corso. L’iter di ammissione prevede infatti che una volta effettuata la registrazione mediante la creazione dell’account, il dipendente interessato proceda con la sua richiesta che dovrà essere firmata dal Sindaco. L’approvazione della candidatura da parte del Referente della Formazione della propria Amministrazione, completa il primo passaggio che poi prevede la selezione da parte della SNA di tutte le candidature ricevute.

Prima di presentarsi al corso assicurarsi quindi di aver ricevuto l’email di convocazione da parte della SNA, oppure verificare nella propria area riservata "La tua SNA" lo stato della candidatura, e consultare le [Disposizioni didattiche](#) per la partecipazione alle attività formative.

### PA 110 e lode – Master universitari

Il progetto "PA 110 e lode" frutto di protocollo di intesa siglato tra il ministro per la pubblica amministrazione e la ministra dell'Università e della ricerca che consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: master universitari e master non universitari – alta formazione.

Si intende Master universitari, i percorsi di studio regolamentati dalle normative dettate dal MIUR ed erogati da università e campus, tali percorsi prevedono programmi strutturati in maniera da rispettare requisiti normati, possono essere master di I e di II livello.

In via sperimentale per l'anno accademico/formativo 2025-2026 indicativamente il 10% delle somme stanziare per la formazione SPECIALISTICA, ovvero 5.000 euro viene accantonato. Questa somma viene destinata al concorso delle spese di iscrizione fino a un massimo di 2.500 euro a richiesta. Verranno individuate successivamente modalità di assegnazione del contributo descritto. Le ore formative previste verranno riconosciute in orario di servizio fino al 50% del programma previsto. Eventuali spese di trasferta verranno riconosciute nel limite delle ore formative riconosciute in orario di servizio.

### FORMAZIONE OBBLIGATORIA (ai sensi D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

La formazione in materia di SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO è obbligatoria e Normata per sua natura ed è necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del Datore di Lavoro (DL), sulla base dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) così come redatti dall'RSPP – Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione. Le attività formative previste dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli accordi Stato Regione vigenti scandiscono, tra l'altro, la periodicità degli aggiornamenti messi in evidenza nella sottostante "TABELLA 2" ovvero indicano, in maniera puntuale, la durata; i contenuti minimi e le modalità di formazione e aggiornamento. La Normativa citata prevede altresì i requisiti dei docenti; le modalità di erogazione (in presenza/e-learning) ed i contenuti formativi inoltre, per ciascun corso di formazione, la Norma ne definisce gli elementi essenziali: il soggetto formatore (che può essere anche il Datore di Lavoro); il Responsabile del progetto formativo; i nominativi dei docenti; il numero massimo di partecipanti (pari a 35 unità, che si può ridurre in base alla tipologia dell'abilitazione per i percorsi specifici e come indicato nella TABELLA 2 sottostante); il registro di presenza dei partecipanti; l'obbligo di frequenza (pari almeno al 90% delle ore di formazione previste) e la declinazione dei contenuti (tenendo presente: la differenza di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la

prestazione). Per programmare le attività formative corrispondenti a quanto sopra descritto, i riferimenti guida sono la Normativa, i Documenti di Valutazione dei Rischi - DVR che descrivono i rischi ai quali sono soggette le figure assegnate alle strutture organizzative con riferimento alle specifiche mansioni. I Documenti di Valutazione dei Rischi DVR in vigore nell'Ente sono: DVR TECNICI dei Settori Ambiente, Lavori Pubblici, Patrimonio, Pianificazione Territoriale e Trasporti, Sviluppo Economico (Agricoltura), RSPP e Squadra di Manutenzione ultra vigente per le parti riguardanti i settori confermati nell'Ente Città metropolitana di Bologna rispetto a quelli previsti nell'allora Provincia di Bologna; il DVR del Corpo di Polizia Provinciale (ora Corpo di Polizia Locale Metropolitana) e il DVR relativo agli aspetti generali e trasversali.

Per il personale di nuova assunzione, nell'ambito degli adempimenti conseguenti il perfezionamento del contratto, è prevista la verifica della formazione eventualmente posseduta dal dipendente proveniente da altro Datore di Lavoro. In caso di assenza di attestati, entro 60 giorni dall'assunzione in servizio presso l'Ente, il dipendente viene registrato per la formazione riguardante la parte GENERALE utilizzando la citata piattaforma *SELFPA* che si differenzia nell'articolazione dei contenuti in modo da essere erogabile sia al personale con profilo di rischio BASSO che al personale con profilo di rischio ALTO. Il personale in ingresso che, oltre alle attività d'ufficio, è chiamato a svolgere mansioni che individuano un profilo di rischio "ALTO", viene iscritto alla formazione con "parte SPECIFICA rischio ALTO". Per il successivo aggiornamento si segue la medesima procedura: il personale viene iscritto, a seconda della tipologia di rischio prevista per la propria mansione, al relativo modulo formativo. Per il monitoraggio delle scadenze e la programmazione degli aggiornamenti, l'Ente si avvale di uno specifico applicativo software informatico (MedWork).

Una precisazione è necessaria riguardo al personale con profilo "tecnico" per il quale dal documento di valutazione dei rischi emerge che il tipo di attività svolta è riconducibile sia ad attività "Operativa" (sopralluogo in cantiere e a traffico aperto, lavori in quota, ecc..) che ad attività "d'ufficio" (utilizzo di VDT). Per il profilo a cui è associata una attività di tipo "Operativo" corrisponde un profilo di rischio ALTO e pertanto viene somministrata la relativa formazione per rischio "ALTO" mentre, per il profilo a cui è associata una attività esclusivamente "d'ufficio" corrisponde un profilo di rischio BASSO e pertanto viene erogata la corrispondente formazione per il rischio "BASSO".

Nella sottostante TABELLA 1, suddivisa per Aree/Settori, sono riportate per ogni "profilo" le rispettive tipologie di attività:

TABELLA 1

Area/Settore	Profilo	Tipo di Attività
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Dirigente	Operativa + d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Amministrativo contabile	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Programmatore	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico	Operativa + d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico grafico disegnatore	Operativa + d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico lavori pubblici	Operativa + d'ufficio
<b>Area sviluppo delle infrastrutture – Settore Strade e Sicurezza</b>	Tecnico impiantista	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Dirigente	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Amministrativo contabile (nota1)	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Analista di sistema	Esclusivamente d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico grafico	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico esperto pianificazione territoriale e trasporti	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico territorio	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Tecnico geologo	Operativa + d'ufficio
<b>Area pianificazione territoriale e mobilità sostenibile</b>	Atipici (stagisti, ec.)	Esclusivamente d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Dirigente	Esclusivamente d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico	Operativa + d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico grafico	Operativa + d'ufficio
<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico edilizia territoriale viabilità e trasporti	Operativa + d'ufficio



<b>U.O. patrimonio</b>	Tecnico lavori pubblici	Operativa + d'ufficio
------------------------	-------------------------	-----------------------

TABELLA 2 – catalogo attività formativa

Modulo formazione obbligatoria	Modalità di erogazione	Ore formazione	Ore agg.to	Destinatari	periodicità	Stato
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte generale</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore	6 ore	Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>Personale rischio basso – parte specifica</b>	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione (e-learning)	4 ore		Amministrativi con profilo di rischio "videoterminalisti"	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte generale</b>	Formazione in presenza / in e-learning	4 ore	6 ore	Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>personale rischio alto – parte specifica</b>	Formazione in presenza	12 ore di parte specifica		Personale tecnico, operaio e preposti	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo stato regioni 2011 e s.m.i. <b>dirigenti – parte specifica</b>	Formazione in presenza / in e-learning	16 ore Modulo 1 giuridico Modulo 2 gestione organizzazione della sicurezza Modulo 3 individuazione e valutazione rischi Modulo 4 comunicazione formazione e consultazione dei lavoratori	6 ore	Dirigenti	Ogni 5 anni	Attivo
Addetti Emergenza - D.lgs. 81/08 <b>anti incendio</b> (attività livello 2, rischio medio) in seguito all'entrata in vigore del Decreto sulla Sicurezza Antincendio 2/9/2021	Formazione in presenza	8 ore Di cui 5 ore parte teorica 3 ore parte pratica	5 ore Di cui 2 ore parte teorica 3 ore parte pratica	Addetti alle emergenze	Ogni 5 anni	Attivo
<b>Addetti Emergenza</b> - D.lgs. 81/08 - DECRETO 15 luglio 2003, n. 388 - primo soccorso (gruppo B)	Formazione in presenza	12 ore	4 ore	Addetti alle emergenze	Ogni 3 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo macchine movimento terra (escavatori, terne)</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 6 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato (max 24 partecipanti in aula; per le parti pratica max 6)	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo trattori</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 2 ore modulo tecnico 5 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo gru su autocarro</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 8 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. <b>Aggiornamento utilizzo carrelli elevatori</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 7 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Aggiornamento utilizzo PLE Comprende la formazione per utilizzo <b>DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Accordo Stato Regioni 2012 e s.m.i. Formazione e aggiornamento per utilizzo <b>DPI III categoria come da D.lgs. 81/08 art. 37 e 77</b>	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	4 ore	Personale tecnico	Ogni 5 anni	Attivo
Decreto 22 gennaio 2019 <b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (rischi stradali)	Formazione in presenza	1 ora modulo giuridico 3 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	6 ore	Personale operaio incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
Decreto 22 gennaio 2019 <b>Segnaletica in traffico veicolare</b> (rischi stradali)	Formazione in presenza	3 ora modulo giuridico 5 ore modulo tecnico 4 ore modulo pratico	6 ore	Personale preposto incaricato	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 allegato XIV - <b>coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori</b>	Formazione in presenza	28 ore modulo giuridico 52 ore modulo tecnico 16 ore modulo metodologico org.tivo 24 ore parte pratica	40 ore	Personale incaricato (max 60 parte teorica, 30 parte pratica)	Ogni 5 anni	Attivo
D.lgs. 81/08 e s.m.l. – Accordo Stato Regioni 7 luglio 2016 - <b>RLS</b>	Formazione in presenza	32 ore	8 ore	RLS	Ogni anno	Attivo
BLSD – PROGETTO DAE 118 Emilia Romagna	Formazione in presenza	1 ore modulo teorico 4 ore modulo pratico	2 ore	Personale disponibile fra gli addetti alle emergenze Massimo 6 persone a modulo	Ogni 2 anni	Attivo
Accesso archivi dotati di impianto di spegnimento anti incendio (d.lgs. 81/08 e normativa specifica anti incendio)	Formazione in presenza	2 ore	2 ore	Personale la cui attività assegnata prevede l'accesso ai locali muniti di impianto di spegnimento	2 anni	Attivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027

<b>Prevenzione incendi in fase di progettazione (D.M 5/8/2011 ART. 7)</b>	Formazione in presenza	120 ore organizzate in lezioni, esercitazioni pratiche e visite formative	40 ore di corsi o seminari	Personale iscritto negli elenchi del Ministero dell'Interno	5 anni	Attivo
Corso sugli effetti sulla salute delle punture di insetti come zecche, conseguenze contrazione morbo di Lyme, gestione degli animali selvatici (cani randagi, ec.)				Personale polizia		Non attivo
Guida sicura				Personale operaio		Non attivo
FORMAZIONE RSPP E SUO AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore Modulo C – 24 ore	40 ore nel quinquennio	RSPP	Nel quinquennio	
Formazione ASPP e suo aggiornamento obbligatorio	Formazione in presenza	Modulo A – 28 ore Modulo B – 48 ore Modulo C – 24 ore	20 ore nel quinquennio	ASPP	Nel quinquennio	
Formazione <b>preposti</b> e suo aggiornamento – accordo stato regioni 21/12/2011	Formazione in presenza	8 ore	6 ore	Preposto ai sensi art. 2 comma 1 lettera a) D.lgs. 81/08 e s.m.i.	5 anni	
Formazione DDL obbligatoria per effetto del Decreto Legge 146/2021 (Decreto Fiscale) – accordo Stato regioni giugno 2022						7/11 Accodo stato regione rinvio

Dalle tabelle sopra riportate discende la pianificazione che annualmente è composta dall'aggiornamento delle competenze in scadenza e da eventuali nuove formazioni segnalate e richieste dai dirigenti delle strutture organizzative di riferimento.

AGGIORNAMENTI delle competenze in scadenza durante il 2025:

COMPETENZA	2025	2026	2027	note
Addetto all'uso D.P.I. di III^ categoria	3	2	1	
Addetto Carrello Elevatore	1	0	1	
Addetto gru su autocarro	0	0	0	
Antincendio attività di livello 2 (rischio medio)	31	40	1	
Conduzione piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE) con stabilizzatore	2	1	0	
Coordinatore cantiere (progettazione esecuzione lavori)	0	0	7	
Dirigente	0	0	3	
Guida trattori	0	0	1	
Lavoratore rischio alto	12	2	61	
Lavoratore rischio basso	4	3	110	
Preposto	0	0	3	
Primo soccorso	20	16	5	
Rappresentante dei Lavoratori > 50	2	2	2	
Segnaletica	1	1	3	
Segnaletica per addetti	2	0	0	
Utilizzo macchine movimento terra	1	0	3	
<b>Totale complessivo</b>	<b>79</b>	<b>67</b>	<b>201</b>	

Al numero di dipendenti indicati, risultanti dall'analisi dello scadenziario che monitora le periodicità ai sensi della norma vigente, potranno aggiungersi eventuali assumendi non in possesso dell'attestazione comprovante l'assolvimento dell'obbligo formativo corrispondente. Le attività formative rivolte alle nuove assunzioni o a nuove disposizioni organizzative dei settori, saranno calendarizzate contestualmente alla conferma dell'ingresso formalizzata dall'U.O. Programmazione e sviluppo risorse umane nel caso delle assunzioni, mentre per le nuove disposizioni e assegnazioni che richiedano l'integrazione del piano formativo individuale, verrà calendarizzato il corso nel rispetto delle indicazioni di legge, ovvero entro 60 giorni dall'ingresso salvo diversa indicazione specifica.

ARGOMENTO	DESTINATARI	STIMA PERIODO
Addestramento utilizzo strumenti di piccola dimensione – esempio motoseghe, decespugliatori		Da valutare con RSPP
Formazione Addetti emergenza per soccorso disabili		Da valutare con RSPP
Accesso archivi muniti di dispositivo di spegnimento		Da valutare con RSPP
Formazione dedicata al Datore di lavoro e dirigenza in generale		Da valutare con RSPP
BSLD	68	2025

## FORMAZIONE SPECIALISTICA (si riferisce alla competenza di profilo e ruolo)

Il nuovo approccio descritto in questa sezione, consente di verificare il reale fabbisogno formativo grazie all'incrocio tra le competenze rilevate e i percorsi formativi, corsi, e altre attività inerenti lo sviluppo professionale.

A regime i Settori / Aree formuleranno la propria programmazione con l'obiettivo di rispondere al fabbisogno formativo specifico rivolto allo sviluppo delle materie tecniche con riferimento alle competenze di ruolo e o di profilo (se non trasversali). La pianificazione delle proposte dovrà integrarsi all'attività formativa complessiva dell'Ente.

La proposta dovrà essere concordata con il Servizio formazione e funzioni trasversali, per la definizione delle condizioni necessarie a verificarne la compatibilità con le attività formative complessive in programma. Per la gestione del singolo corso che il Settore/Area richiede, è prevista una scheda di micro progettazione, personalizzata nei contenuti e nella modalità di erogazione, la "**SCHEDA PROPOSTA FORMAZIONE SPECIALISTICA**".

L'Ente garantisce formazione continua e specifica a tutto il personale iscritto ad albi e ordini (avvocati, ingegneri, geologi), anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dai rispettivi ordini, nel rispetto dell'art. 103 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022.

Annualmente, l'Ente stanziava una somma per la copertura finanziaria delle attività indicate, che ammontano indicativamente a € 4.000 per struttura organizzativa (Settore / Area). La somma può essere soggetta a valutazioni circa eventuali integrazioni per esigenze specifiche segnalate dal Settore/Area, nel corso dell'anno.

## Strumenti a supporto del ciclo della formazione nell'Ente

Il software dedicato alla gestione della formazione, integrato con il software dedicato alla gestione delle competenze, è strumento a disposizione dei Dirigenti che su proposta delle Elevate Qualificazioni, promuoveranno i corsi che concorrono allo sviluppo professionale individuato per ciascun collaboratore. Il software è strutturato per consentire a ciascun attore coinvolto, la formulazione, visione e monitoraggio delle parti di competenza.

Dirigente - E.Q.	Servizio Formazione	Dipendente
<input type="checkbox"/> propongono la progettazione riguardante la formazione SPECIALISTICA, indicano i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare, contenuti e obiettivi dei corsi dedicati al miglioramento delle competenze tecnico SPECIALISTICHE - ruolo	<input type="checkbox"/> verifica le proposte formulate dai settori per completare la progettazione dei corsi riguardanti la formazione SPECIALISTICA (tutoraggio)	<input type="checkbox"/> prende visione dei corsi individuati dall'Ente e dal dirigente / e.q. dedicati
<input type="checkbox"/> confermano i nominativi dei propri dipendenti candidati a partecipare ai corsi dedicati al miglioramento delle competenze di area e profilo professionale (quando trasversali) promosse a livello centrale tipiche dalla formazione GENERALE (anche DIGITALE)	<input type="checkbox"/> promuove i progetti di formazine GENERALE anche DIGITALE su proposta dei settori che presidiano le materie a carattere trasversale, anche a seguito dell'analisi dello scostamento tra livello atteso e livello posseduto delle corrispondenti competenze	<input type="checkbox"/> sceglie le date per la partecipazione al corso quando è previsto un calendario con più edizioni
<input type="checkbox"/> autorizzano le richieste di partecipazione a corsi interaziendali dei propri dipendenti mediante un sistema che sostituisce l'attuale work flow - formazione SPECIALISTICA (DI RUOLO)	<input type="checkbox"/> si coordina con il referente del settore richiedente, per dar corso alle fasi successive della gestione	<input type="checkbox"/> carica gli attestati di partecipazione ai corsi completati
<input type="checkbox"/> d'intesa con i dipendenti formulano il piano individuale di sviluppo professionale, grazie all'integrazione con il software che gestisce il sistema delle competenze	<input type="checkbox"/> raccoglie i riscontri delle partecipazioni avvenute per effettuare le registrazioni conseguenti	
	<input type="checkbox"/> monitora la produzione della reportistica di resa	

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO



## SEZIONE 4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

*Il ciclo di programmazione della Città metropolitana di Bologna, è descritto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato annualmente e pubblicato in Amministrazione trasparente. Il processo di monitoraggio prevede le seguenti fasi:*

### **Fase 1: LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati (sezione 2.2 PERFORMANCE) viene verificato attraverso 2 monitoraggi:

- ❖ un MONITORAGGIO INFRANNUALE che ha il compito di verificare, l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio e la relativa riprogrammazione degli obiettivi e/o indicatori.
- ❖ un MONITORAGGIO A CONSUNTIVO nel quale viene valutato lo stato di realizzazione degli obiettivi specifici e degli obiettivi operativi e calcolato, il grado di raggiungimento (in %) dei Centro di responsabilità della struttura organizzativa.

Per ciascun monitoraggio viene predisposto dall'Area Risorse Programmazione e Organizzazione una Relazione sulla performance corredata dal Rapporto del Nucleo di valutazione e dal Documento di validazione della Relazione sulla performance. La Relazione e gli allegati vengono inviati al Sindaco Metropolitanano che li approva nei tempi di approvazione del consuntivo di bilancio.

### **Fase 2: LA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Dopo l'approvazione della Relazione sulla performance da parte del Sindaco metropolitanano, il Direttore Generale avvia le procedure per la valutazione della performance individuale, così come dettagliate nel successivo Capitolo V.

## SEZIONE 4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione e deve essere attuato due volte l'anno come risulta dal documento “REGISTRO DEI RISCHI E DELLE MISURE SPECIFICHE” agli atti del fascicolo n. 1.6.1/3/2022, al 30.6 e al 31.12.

Infatti, al monitoraggio di fine anno già dall'anno 2019 è stato affiancato un monitoraggio intermedio, tendenzialmente alla data del 30/06, al fine di controllare lo stato di avanzamento dell'attuazione della PTPCT e di intervenire tempestivamente ove necessario.

Per gli anni 2016-2024, è emerso che le misure di prevenzione sono state sostanzialmente attuate da tutti i soggetti individuati come responsabili, secondo quanto risulta dalle relazioni della Segretaria generale, in atti al fascicolo, cui si rinvia per il dettaglio. I dirigenti in sede di monitoraggio o in occasione di interlocuzioni dirette con l'RPCT o con la sua struttura di supporto non hanno segnalato particolari situazioni di anomalia nell'applicazione delle misure, ma è, in alcuni casi, stata rappresentata la necessità di meglio dettagliare o specificare alcune misure, nonché di introdurre nuove misure specifiche, anche a seguito dell'aggiornamento dell'anagrafe dei procedimenti: di tutto ciò si è tenuto conto in occasione del presente aggiornamento.

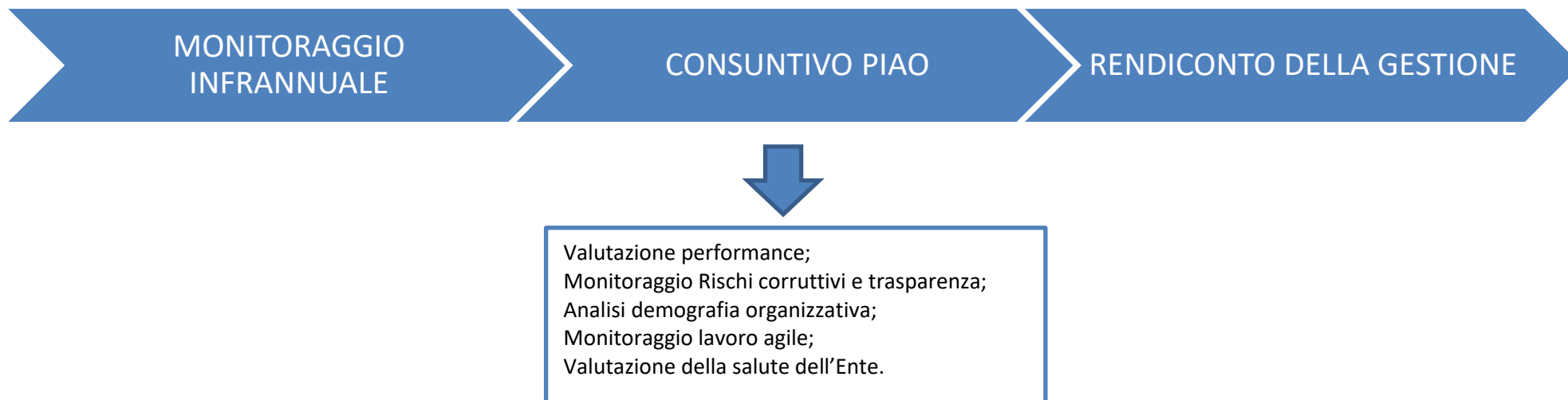
Inoltre, entro il 31/12 di ogni anno, o nel diverso termine fissato da Anac, il RPCT dà conto del monitoraggio nell'ambito della relazione sull'attività svolta, pubblicata sul sito istituzionale. In data 31/01/2025, entro il termine quindi fissato con comunicato del Presidente Anac del 29/10/2024, è stata pubblicata sul sito nella sezione dedicata la relazione per l'anno 2024.

Per quanto concerne gli obblighi in tema di trasparenza, il monitoraggio confluisce nella “relazione del RPCT sull'assolvimento e griglia di attestazione degli obblighi di pubblicazione” poi validata dal Nucleo di valutazione mediante l'attestazione di assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, rilasciata nei termini fissati da A.N.AC. e pubblicata al link <http://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServePG.php/P/1963310010400/T/Attestazioni-OIV-o-struttura-analoga>.

Resta fermo che, qualora l'organo di indirizzo politico o il Nucleo di valutazione lo richiedano, oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

**SEZIONE 4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE**

**IL CICLO DELLA LA RENDICONTAZIONE**



La Relazione sul valore pubblico e sulla salute dell'ente rappresenta il documento che “chiude” il ciclo di programmazione, per evidenziare i risultati raggiunti in termini di valore pubblico e di salute dell'Ente. La Relazione è il risultato della rendicontazione integrata delle politiche e degli obiettivi presenti nel Documento unico di programmazione (DUP) e delle azioni e dei risultati programmati e rendicontati del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

## DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO	LINK AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E METRONET
2.1 VALORE PUBBLICO	Agenda 2.0 per lo sviluppo sostenibile,	<a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/">https://www.cittametropolitana.bo.it/agenda_sviluppo_sostenibile/</a>
2.2. PERFORMANCE	Sistema di misurazione e valutazione della performance anno	Home > Amm. trasparente > Sistema di misurazione e valutazione della Performance
	Mappatura delle attività	Home > Amm. trasparente > Carta dei servizi e standard di qualità
LE MODALITÀ E LE AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE	Relazione annuale del CUG relativa all'anno	<a href="https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia">https://intranet.cittametropolitana.bo.it/metronet/Lavoro/Comitato_Unico_di_Garanzia</a>
PROGETTI DI DIGITALIZZAZIONE	Piano azioni digitali	Metronet
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Misure generali	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Registro dei rischi e delle misure specifiche	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Rischi e misure per procedimento	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Allegato A trasparenza	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Allegato B trasparenza	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA		
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE		Home > Amm. trasparente > Organizzazione
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE		Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)

4.1 LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	PIAO - Sezione 4.1 Relazione Performance al 31 dicembre.	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)
4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	Scheda per la relazione annuale RPCT	Home > Amm. trasparente > Prevenzione della corruzione
	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Home > Attestazioni OIV o struttura analoga
4.3 LA RELAZIONE SUL VALORE PUBBLICO E SULLA SALUTE DELL'ENTE	Relazione sul Valore pubblico e sulla Salute dell'Ente;	Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico-gestionale > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)