

PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023

ALLEGATO AL PIANO DELLA PERFORMANCE E ALLEGATO F AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE
2021-2023

Indice

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

1) **NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica .

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

- ❖ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- ❖ sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- ❖ semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- ❖ rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- ❖ spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

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



LE LINEE DI AZIONE

1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance.

Per questa Linea d'azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici la predisposizione del **Piano triennale delle azioni positive – PAP**, che verrà approvato come allegato al Piano della Performance.

2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

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

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

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

Per questa Linea d'azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- l'aggiornamento del Regolamento di organizzazione, nel quale verrà recepita la disciplina del **lavoro agile** quale modalità ordinaria della prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); nell'ambito di tale obiettivo rientrano l'approvazione del **Codice Etico** e la pubblicazione dell'avviso e la raccolta delle candidature a **Consigliere di fiducia metropolitano**, nonché le azioni di promozione e sostegno del ruolo specifico;
- il **monitoraggio** delle attività legate al **Codice di comportamento**;

- lo sviluppo di Politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza attraverso progetti di **sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente**;
- nell'ambito delle Politiche per la promozione e lo sviluppo di un territorio socialmente responsabile, tese a favorire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, la **promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppano servizi che favoriscono il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale, permette la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità.**

3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria attraverso il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile, previsto nell'ordinamento giuridico dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio n.77 del 17 Luglio 2020 e che costituisce parte integrante del Piano della Performance).

Per questa Linea d'azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- il proseguimento del progetto teso a migliorare il benessere organizzativo; a tal fine è prevista la **riprogettazione del percorso formativo** rivolto al personale dipendente della Città metropolitana di Bologna, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Il focus sarà sul personale degli uffici e dei servizi, in continuità con il lavoro concluso sulle figure manageriali (dirigenti e posizioni organizzative), per sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per **accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita**;
- l'adozione del **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)** e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una **migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita**;
- **l'attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro** in coerenza con il POLA, di cui al punto precedente;
- l'implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi e il dispiegamento di sistemi di comunicazione e collaborazione; in particolare l'attività è finalizzata a **migliorare e semplificare "l'esperienza utente"** nell'uso degli strumenti di produttività individuale e per il lavoro collaborativo, sia per gli smart worker che per gli utenti in presenza;
- l'aggiornamento continuo del piano della fattibilità delle ricollocazioni, attuando **iniziative di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, ponendo attenzione al benessere psico-fisico del dipendente.**

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

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

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

Per questa Linea d'azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici:

- l'attuazione del Piano della formazione, che prevede percorsi conformi ai principi relativi al **contrasto delle discriminazioni** e risponde ai **fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile**;
- lo svolgimento di **analisi di genere** dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità.

5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questa Linea d'azione la Città metropolitana ha tra i suoi obiettivi specifici l'approvazione del **Piano triennale di fabbisogni di personale 2021-2023**, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie. Inoltre prevede l'introduzione della figura dello **Psicologo del lavoro**.

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna, aggiornato annualmente, disciplina il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano triennale di azioni positive.

IL CICLO DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

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

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

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

IL COLLEGAMENTO CON LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La direttiva n. 2/2019 prevede che il Piano triennale di azioni positive sia teso a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione della pari opportunità nel lavoro.

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

Gli indirizzi strategici hanno il compito di guidare la predisposizione e la gestione degli OBIETTIVI GENERALI DEL DUP (a valenza strategica e a carattere pluriennale) e degli OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (a valenza operativa annuale). Sulla base di tale modello, l'impatto sulla performance viene rilevato con le seguenti modalità:

- ❖ Il Direttore Generale viene valutato sugli esiti della Relazione sul funzionamento complessivo che verifica lo "stato di salute" dell'Ente sulla base degli indirizzi strategici sopracitati (*Performance di Ente*);
- ❖ Alcuni indirizzi strategici sono assegnati come *obiettivi individuali* ai Dirigenti da parte del Direttore generale;

Piano delle azioni positive

- ❖ I singoli Dirigenti e le loro strutture sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi specifici del Piano della performance contenuti nel Piano triennale di azioni positive (*Performance organizzativa di Area/settore*).

GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Come indicato nel paragrafo precedente gli obiettivi del Piano triennale di azioni positive 2021-2023 sono articolati su 3 livelli:

- ✓ Indirizzi strategici del Documento unico di programmazione 2021-2023;
- ✓ Obiettivi generali del Documento unico di programmazione 2021-2023;
- ✓ Obiettivi specifici del Piano della performance 2021

INDIRIZZI STRATEGICI

SALUTE ORGANIZZATIVA, DI GENERE, PROFESSIONALE, DIGITALE

1. Aggiornare, se necessario, i Regolamenti provinciali ultra-vigenti, in Regolamenti della Città metropolitana entro la fine del mandato amministrativo;
2. Migliorare l'organizzazione, il clima e il benessere dei dipendenti, migliorare l'integrazione trasversale delle strutture privilegiando un approccio progettuale e multidisciplinare investendo sulla formazione e sulle competenze del personale;
3. Costruire il Piano triennale dei fabbisogni del personale secondo gli indirizzi definiti nella sezione operativa;
4. Aggiornare i contratti integrativi in funzione dei vigenti contratti nazionali relativi al personale enti locali;
5. Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità nel lavoro;
6. Approvare il Piano triennale della transizione digitale comprensivo della ROAD MAP TECNOLOGICA per il lavoro agile;
7. Migliorare la comunicazione esterna (Portale) e migliorare la comunicazione interna (intranet);
8. Implementazione del "Piano organizzativo lavoro agile - POLA" che prevede la transizione alla fase ordinaria del lavoro agile, come modello organizzativo per il futuro;
9. Migliorare l'integrazione delle attività di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro.

Nelle pagine seguenti è riportato il dettaglio degli **OBIETTIVI GENERALI** e degli **OBIETTIVI SPECIFICI**, che sono stati selezionati rispettivamente dal Documento unico di programmazione 2021-2023 e dal Piano della performance 2021, e collegati ad una delle cinque AZIONI previste dal Piano triennale delle azioni positive.

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi generali

2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Segreteria Generale*

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

45 IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Direzione Generale*

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

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi generali

107 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Consigliere delegato FERRI MARIARAFFAELLA* CdR Responsabile *Area sviluppo sociale*

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

121 SERVIZIO STUDI E STATISTICA PER LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Direzione Generale*

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

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi generali

173 LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Sindaco / Consigliere Metropolitan Vice-Sindaco metropolitano TINTI FAUSTO CdR Responsabile *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

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

177 ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E GESTIONE POLITICHE PER IL PERSONALE

Sindaco / Consigliere Metropolitan Vice-Sindaco metropolitano TINTI FAUSTO CdR Responsabile *Settore programmazione e gestione risorse*

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

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi generali

180 MIGLIORARE L'EFFICIENZA DELL'ENTE

Sindaco / Consigliere Metropolitano *Consigliere delegato VERONESI GIAMPIERO* CdR Responsabile *Direzione Generale*

Migliorare l'efficienza della gestione per ridurre le relative spese di funzionamento, anche attraverso l'approvazione di Piani triennali di razionalizzazione.

Migliorare l'efficienza allocativa delle risorse attraverso la pianificazione razionale degli spazi assegnati agli uffici.

216 PARI OPPORTUNITA'

Sindaco / Consigliere Metropolitano *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Area sviluppo sociale*

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

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Obiettivo specifico

846

DUP, PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Direzione Generale

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

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

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
1955 APPROVAZIONE STATO ATTUAZIONE PROGRAMMI AL 31/07	Data	31/07/2021	
1956 MONITORAGGIO INFRANNUALE AL 31/05 E MONITORAGGI CON CRUSCOTTO PERFORMANCE	Numero	3	
1957 APPROVAZIONE RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DELL'ENTE	Data	31/05/2021	
1958 APPROVAZIONE DUP	Data	31/12/2021	
1959 APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE	Data	31/12/2021	
1960 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	Data	31/12/2021	
1961 APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Data	30/04/2021	

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

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

Obiettivo specifico

852

MONITORAGGIO ATTIVITA' CODICE DI COMPORTAMENTO

Settore programmazione e gestione risorse

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1970 RACCOLTA DICHIARAZIONI DIRIGENZIALI INERENTI L'ASSUNZIONE DI ALTRE CARICHE PRESSO ENTI PUBBLICI O PRIVATI E RELATIVI COMPENSI A QUALSIASI TITOLO

Data

31/12/2021

1971 CONTROLLI E RACCOLTA DICHIARAZIONI DI INSUSSISTENZA DI INCOMPATIBILITA'

Data

31/12/2021

1972 CONTROLLI A CAMPIONE DEL SERVIZIO ISPETTIVO (PERCENTUALE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO)

Data

31/12/2021

Obiettivo specifico

877

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

Area sviluppo sociale

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2046 INCONTRI MONITORAGGIO ACCORDO METROPOLITANO CONTRASTO ALLA VIOLENZA

Numero

2

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

2102 REALIZZAZIONE KIT DIDATTICO E VIDEO DIDATTICO E RELATIVA DISSEMINAZIONE " PER UNA PEDAGOGIA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DA DARE ALLE SCUOLE

Data 31/10/2021

Obiettivo specifico

855

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

Settore programmazione e gestione risorse

Aggiornamento della disciplina inerente gli incarichi extra lavorativi del personale dipendente, come indicato al capo 4° del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi. Recepimento della disciplina del lavoro agile nel regolamento di Organizzazione, quale modalità ordinaria della prestazione di lavoro in coerenza con le indicazioni del Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA) Nel contesto della materia trattata nel regolamento degli uffici e dei servizio, ridefinizione dell'iter di incarico per le posizioni organizzative. Approvazione Codice Etico, pubblicazione avviso e raccolta delle candidature a consigliere di fiducia metropolitano. Azioni di promozione e sostegno del ruolo. Introduzione della disciplina degli istituti riguardanti le ferie solidali e le trasferte del personale per motivi di servizio

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1978 AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Data

31/12/2021

2294 APPROVAZIONE DELLA DISCIPLINA PER LA GESTIONE DELLE FERIE SOLIDALI

Data

31/12/2021

2295 APPROVAZIONE DELLA DISCIPLINA PER LE TRASFERTE AI SENSI DEL CCNL 2016-2018

Data

31/12/2021

2296 PROPOSTA DI REVISIONE REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI

Data

31/12/2021

2346 APPROVAZIONE CODICE ETICO

Data

31/12/2021

Obiettivo specifico

879

POLITICHE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DI UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABILE, CHE FAVORISCA L'EQUILIBRIO DI OPPORTUNITA', PER DONNE E UOMINI IN AZIENDA

Area sviluppo sociale

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

2052	REALIZZAZIONE LABORATORI CON AZIENDE RETE CAPO D PER PROGETTO TRASFERIMENTO BUONE PRATICHE BANDO RER	Numero	2
2053	EVENTO IN COPROGETTAZIONE TRA CM E CAPO D	Data	30/06/2021

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

AZIONE 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo specifico 932 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) Direzione Generale

Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che per le organizzazioni private e pubbliche ha significato diffondere in maniere allargata il modello smart, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità possa essere intesa come la norma. Il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Per affrontare la fase post emergenziale, è quindi necessario, ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponde al cambiamento e che consente una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2250 PREDISPOSIZIONE DEL POLA	Numero	1	
2251 MAPPATURA DELLE ATTIVITA	Numero	1	

Obiettivo specifico 965 IMPLEMENTAZIONE DI TECNOLOGIE PER UNA MIGLIORE FRUIBILITÀ DEI SERVIZI SIA PER GLI SMARTWORKER CHE AGLI UTENTI INTERNI E DISPIEGAMENTO DI SISTEMI DI COMUNICAZIONE E COLLABORATION Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali

L'attività è finalizzata a migliorare e semplificare "l'esperienza utente" nell'uso degli strumenti di produttività individuale e per il lavoro collaborativo. Questo obiettivo verrà realizzato ottimizzando le configurazioni dei sistemi, creando o migliorando, laddove possibile, l'integrazione fra le componenti software e configurando gli applicativi per garantirne l'utilizzo ottimale da parte dell'utente.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2298 INTERVENTI DI INTEGRAZ. E MIGLIORAMENTO TRA LE TECNOLOGIE: OFFICE 2016. METROCLOUD, CARTELLE DI RETE, CITRIX, SISTEMA DI POSTA, SISTEMA DI VIDEOCONFER. E ALTRI SISTEMI PER IL LAVORO COLLABORATIVO ED IL LAVORO INDIVIDUALE	Numero	5	

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

Obiettivo specifico	997	BENESSERE ORGANIZZATIVO	Settore programmazione e gestione risorse	
---------------------	------------	--------------------------------	---	--

Riprogettazione percorso formativo rivolto al personale dipendente della Città metropolitana di Bologna, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Focus sul personale degli uffici e dei servizi in continuità con il lavoro concluso sulle figure manageriali (dirigenti e posizioni organizzative) per sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro, di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2340 REALIZZAZIONE CORSI RIVOLTI AL PERSONALE	Data	31/12/2021	

Obiettivo specifico	999	ATTUAZIONE MISURE DI FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA DEL LAVORO	Settore programmazione e gestione risorse	
---------------------	------------	--	---	--

Messa a sistema degli strumenti normativi interni in coerenza con le indicazioni del Piano organizzativo del lavoro agile e con l'aggiornamento della road map conseguenti alle tempistiche del bando Regionale e in subordine al termine dell'Emergenza sanitaria e dei provvedimenti di governo. Introduzione accordi individuali di smart working e sottoscrizione on line.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
2342 AVVIO FASE SUCCESSIVA ALL'EMERGENZA SANITARIA ED ALLA DIFFUSIONE MASSIVA DEL LAVORO AGILE, CON DEFINIZIONE ACCORDI INDIVIDUALI E AGGIORNAMENTO DELLA DISCIPLINA	Data	31/12/2021	

Obiettivo specifico	850	LOGISTICA SPAZI AGGIORNAMENTO CONTINUO DEL PIANO DI FATTIBILITÀ DELLE RICOLLOCAZIONI	Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali	
---------------------	------------	---	---	--

Valutare e governare l'impatto dello Smart Working sulla gestione degli spazi e delle prestazioni aziendali. Gestire l'evoluzione dello spazio di lavoro fisico (ufficio) e dello spazio di lavoro virtuale (strumenti ICT). Attuare iniziative di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio. Tali azioni saranno attuate salvaguardando il benessere psico-fisico del dipendente.

Codice e descrizione indicatore	Unità di misura	Obiettivo	Consuntivo
1968 PROGETTO PILOTA	Data	31/12/2021	

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

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

Obiettivo specifico

988

STUDI E RILEVAZIONI

Direzione Generale

Per quanto riguarda l'attività demoscopica, continua la collaborazione con SRM: valutazione fattibilità delle indagini 2021 su utenza potenziale in Cm, abbonati Tper e servizi Tper; analisi in serie storica dei dati sulla mobilità. Analisi dei dati su indagini on-line ai dipendenti della Cm e dei Comuni/Unioni del territorio metropolitano (SW; spostamenti casa-lavoro). Prosegue la collaborazione con altri Settori/Servizi/Organismi dell'Ente: redazione di alcuni report specifici in ambito metropolitano; realizzazione di analisi di contesto socio-economico di area vasta in formato reportistico e multimediale; aggiornamento del sito "Città metropolitane a confronto"; analisi di genere dei dati dei dipendenti Cm a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità. Saranno inoltre disponibili approfondimenti metropolitani e sub-metropolitani interattivi a supporto degli Enti locali. Realizzazione di un report con analisi dei dati elettorali nei Comuni della Cm relativi alle elezioni amministrative comunali del 2021, pubblicato sul sito. Approfondimento sugli effetti del lockdown del 2020 e delle altre restrizioni sul sistema economico-produttivo metropolitano. Creazione di un sistema innovativo di accesso e scarico dei dati ISTAT in modalità machine-to-machine, attraverso il web-service SDMX.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2313	REPORT SU ANALISI PER GENERE SU DATI DEI DIPENDENTI DELLA CM	Numero	1	
2314	APPROFONDIMENTO SUGLI EFFETTI DEL LOCKDOWN 2020 SUL SISTEMA PRODUTTIVO METROPOLITANO	Data	31/12/2021	
2315	REPORT SU INDAGINE MOBILITA' DIPENDENTI	Numero	1	
2316	AGGIORNAMENTO SITO CITTA' METROPOLITANE A CONFRONTO	Data	31/12/2021	
2317	ATLANTE: STUDI DINAMICI DI CARATTERE SOCIO-DEMOGRAFICO	Data	31/12/2021	
2318	REPORT SUI RISULTATI ELETTORALI NEI COMUNI DELLA CM e ELEZIONI 2021	Numero	1	
2319	DIFFUSIONE MULTIMEDIALE DI INFOGRAFICHE	Data	31/12/2021	
2320	RAPPORTI DI CARATTERE DEMOGRAFICO E SOCIO-ECONOMICO	Numero	2	
2321	REPORT SU SMART WORKING IN ENTI DEL TERRITORIO METROPOLITANO	Numero	1	
2322	ANALISI IN SERIE STORICA SUI DATI DELLA MOBILITA'	Data	31/12/2021	

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023: Obiettivi specifici

Obiettivo specifico

854

PIANO FORMAZIONE

Settore programmazione e gestione risorse

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1976 PIANO FORMATIVO GENERALE TRASVERSALE

Numero

1

1977 PREDISPOSIZIONE PIANO FORMATIVO PER I NEO ASSUNTI

Numero

1

AZIONE

5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo specifico

863

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023 E PIANO ASSUNZIONI 2021

Settore programmazione e gestione risorse

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

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

2011 ADOZIONE E AVVIO PROCEDURE PTFP 2021/2023 SECONDO LE DIRETTIVE E LE COMPATIBILITA' FINANZIARIE LEGATE ALL'EMERGENZA SANITARIA

Data

31/12/2021

2012 COMPLETAMENTO PROCEDURE DI ASSUNZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2020/2022 SECONDO LE DIRETTIVE E LE COMPATIBILITA' FINANZIARIE LEGATE ALL'EMERGENZA SANITARIA

Data

30/09/2021