



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

13/02/2025

INDICE

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE
PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
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
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
SEZIONE 4: MONITORAGGIO
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
DOCUMENTI ALLEGATI FUNZIONALMENTE AL PIAO

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. 80¹, 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"². 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 amministrazione³, 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.

¹ "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.

² 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

³ 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	https://www.cittametropolitana.bo.it
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%20trasparente%20indice/Atti%20generali/programmazione%20strategico-gestionale/Programmazione%20strategica%20DUP/dup%202024%202026)

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

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'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

PIANO AZIONI POSITIVE

2025-2027

Obiettivo Performance	1670	STUDI E RILEVAZIONI SUL PERSONALE DELL'ENTE	Area Risorse Programmazione e Organizzazione
------------------------------	-------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

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

Obiettivo Performance	1723	FORMAZIONE	Area Risorse Programmazione e Organizzazione
------------------------------	-------------	-------------------	-----------------------------------------------------

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

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