

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

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

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

approvato con deliberazione della Giunta comunale
del 27.01.2025

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SEZIONE DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. SEZIONE- VALORE PUBBLICO, ANTICORRUZIONE, PERFORMANCE	0
<i>2.1 Sottosezione valore pubblico.....</i>	<i>0</i>
<i>2.1.1 Le sfide del PNRR</i>	<i>0</i>
<i>2.1.2 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO.....</i>	<i>3</i>
<i>2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2020 – 2025) e indicatori di impatto 2025-2027</i>	<i>14</i>
<i>2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente</i>	<i>40</i>
<i>2.2. Sottosezione anticorruzione</i>	<i>40</i>
<i>2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti</i>	<i>40</i>
<i>2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano</i>	<i>41</i>
<i>2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno</i>	<i>42</i>
<i>2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale.....</i>	<i>44</i>
<i>2.3 Sottosezione Performance</i>	<i>50</i>
3. SEZIONE – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	51
<i>3.1. Sottosezione Struttura organizzativa</i>	<i>51</i>
<i>3.1.1. Organigramma dell'ente</i>	<i>51</i>
<i>3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche</i>	<i>52</i>
<i>3.1.3. Graduazione delle posizioni dirigenziali e indennità di risultato</i>	<i>56</i>
<i>3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile</i>	<i>57</i>
<i>3.2.1 Definizione del Lavoro Agile</i>	<i>57</i>
<i>3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile.....</i>	<i>57</i>
<i>3.2.3 Accesso al lavoro agile</i>	<i>58</i>
<i>3.2.4 Accordo individuale.....</i>	<i>58</i>
<i>3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile</i>	<i>59</i>
<i>3.2.6 Luoghi di lavoro</i>	<i>59</i>
<i>3.2.7 Dotazione tecnologica</i>	<i>59</i>
<i>3.3. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	<i>60</i>
<i>3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027</i>	<i>60</i>
<i>3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli</i>	<i>61</i>
<i>3.3.1.b) Cessazioni</i>	<i>62</i>
<i>3.3.2 Formazione del Personale</i>	<i>63</i>
4. SEZIONE – MONITORAGGIO.....	69
<i>MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO</i>	<i>69</i>
<i>MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.2 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</i>	<i>69</i>

ALLEGATI:

2.1.4 - PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE 2024-2026 DELL'ENTE

2.2.1 – REGISTRO DEI RISCHI

2.2.2 – ALBERO DELLA TRASPARENZA

2. 3 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE / OBIETTIVI 2025

3.3.2.A - PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

3.3.2.B - CRITERI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AI CORSI

3.3.2.C - PIANO PER LA FOMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RESPONABILE UNICO DI PROGETTO (RUP)

3.3.2.D - CRITERI E MODALITÀ PER LA FOMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RESPONABILE UNICO DI PROGETTO (RUP)

Premessa

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

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Riferimenti normativi

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

1. Sezione Dati identificativi dell'Amministrazione¹

Comune di Bolzano

Provincia autonoma di Bolzano, Trentino- Alto Adige

Indirizzo: Piazza Municipio, 5 - 39100 Bolzano

codice fiscale/partita: IVA 00389240219

Sindaco: Renzo Caramaschi

Telefono: 0471 997111

e-mail: urp@comune.bolzano.it

PEC: bz@legalmail.it

Sito internet: www.comune.bolzano.it/

Profili istituzionali social media:

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

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

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

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

- Popolazione residente (al 31.12.2023): 106.564
- Superficie comunale totale: 52,34 km²
- Densità abitativa: 2.046 abitanti/ km²
- Superficie urbanizzata: 21,34 km²
- Verde pubblico: 1,11 km²
- Tasso natalità (per 1.000 abitanti): 7,5
- Tasso di mortalità (per 1.000 abitanti): 9,7
- Percentuale ultra 65enni: 24,1%
- Percentuale minorenni: 16,5%
- Indice vecchiaia - rapporto tra anziani (65 anni e oltre) e giovani (fino ai 14 anni): 180,2
- Percentuale di popolazione straniera (rispetto alla popolazione complessiva): 14,7%
- Saldo migratorio (differenza tra immigrazioni ed emigrazioni): -196
- Tasso di occupazione (classe di età 15-64 anni) – media annua provinciale: 74,4%
- Tasso di disoccupazione (classe di età 15-64 anni) – media annua provinciale: 2,0%

¹ Fonte: ISTAT – ASTAT – IRE – Provincia Autonoma di Bolzano – Ripartizione Lavoro – dati elaborati da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città – Dicembre 2024

- Indice di dipendenza strutturale (persone in età non attiva ogni 100 persone in età lavorativa): 60,1
- Imprese attive: 10.613

2. Sezione- Valore pubblico, anticorruzione, performance

2.1 Sottosezione valore pubblico

2.1.1 Le sfide del PNRR²



**Finanziato
dall'Unione europea**
NextGenerationEU

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

Il piano si sviluppa lungo sette missioni (sviluppate a loro volta in componenti), l'ultima delle quali -aggiunta in sede di rimodulazione- riguardante l'attuazione dell'iniziativa REPowerEU e ruota attorno a tre punti cardine trasversali: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale.

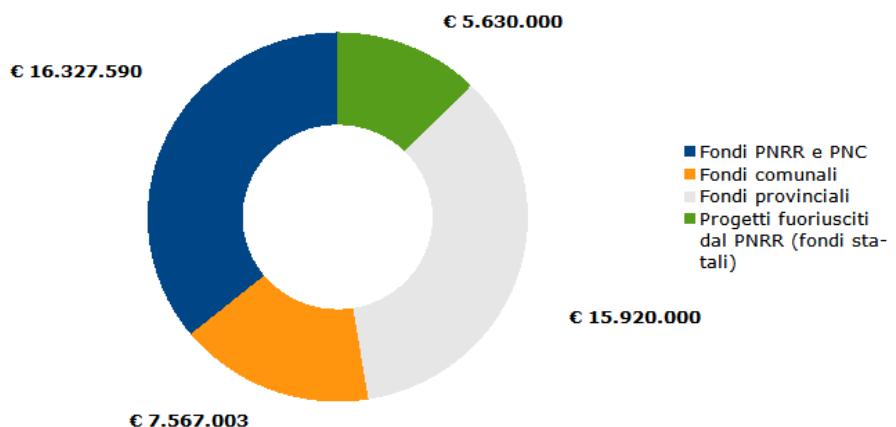
Il Piano si articola nelle seguenti sette Missioni:

1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura (risorse totali assegnate all'Italia: 41,34 mld di euro, di cui 199,9 milioni assegnati a Provincia ed Enti Locali altoatesini)
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica (55,52 mld di euro, di cui 522,8 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile (24,74 mld di euro, di cui 37,4 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
4. Istruzione e ricerca (30,9 mld di euro, di cui 140,7 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
5. Inclusione e coesione (16,92 mld di euro, di cui 44,8 milioni di euro per Provincia e EELL altoatesini)
6. Salute (15,62 mld di euro, di cui 110,4 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
7. RePowerEU (11,18 mld di euro)

Quest'ultima missione, introdotta dalla riforma del PNRR del 2023, mira a fornire supporto al sistema produttivo per realizzare la transizione ecologica, rafforzare le reti di distribuzione di energia, accelerare la produzione di fonti rinnovabili, aumentare l'efficienza energetica e creare competenze sul tema green nel settore pubblico e privato.

² Fonte: Sito del Comune di Bolzano - aggiornamento settembre 2024

TIPOLOGIA DI FINANZIAMENTO DEI PROGETTI PNRR



Il Comune di Bolzano attualmente sta seguendo diversi progetti nel campo della digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, istruzione e ricerca, e inclusione e coesione, richiedendo all'**Unione Europea** un finanziamento che va oltre i **16 milioni di euro** e cofinanziando alcuni dei progetti attraverso **risorse proprie** per un totale di oltre **7 milioni di euro**.

Nell'ambito della **Missione 1**, il Comune ha presentato il Piano di Migrazione al Cloud, e i progetti di Esperienza del cittadino nei servizi pubblici comuni, Nuova Piattaforma notificazioni atti digitali, PagoPA e Piattaforma Digitale Nazionale Dati per l'adesione al Bando sulla Transizione Digitale. Questi ultimi tre progetti si sono conclusi con successo e già in fase di liquidazione da parte del Ministero competente, del rimborso forfettario a fondo perduto. Il Comune beneficerà inoltre del progetto di attuazione provinciale in tema di cybersecurity, e di un progetto di facilitazione digitale su tutto il territorio provinciale, che impegna i comuni altoatesini nella creazione di sportelli Digi-point (5 punti di accesso fisici ai cittadini per l'inclusione digitale) dislocati sul territorio. Nella cornice della stessa Missione, la terza componente finanzia progetti legati a turismo e cultura ed il Comune ha delegato alla Fondazione Teatro il progetto di efficientamento energetico del Teatro Comunale di Piazza Verdi, progetto per il quale la Fondazione ricopre il ruolo di soggetto attuatore, ed il Comune contribuisce con un finanziamento di € 1.515.330,05.

Per quanto riguarda la **Missione 2**, l'Ufficio Mobilità del Comune, di concerto con la Provincia Autonoma di Bolzano e SASA, partecipa all'acquisto di autobus elettrici per contribuire al rinnovo del parco vetture della Provincia, nell'ambito della mobilità sostenibile e rivoluzione verde. In tale ambito rientra anche il progetto di rinnovo delle reti idriche, ammesso con decreto direttoriale n. 1 del 10 già a gennaio 2023, ma all'epoca non finanziabile a causa dell'esaurimento delle risorse ministeriali. La rimodulazione e l'approvazione del "nuovo PNRR" prevede l'iniezione di risorse aggiuntive su questa linea di intervento, che infatti ha visto il ripescaggio del progetto, e la firma dell'accordo con la Direzione generale per le dighe e le infrastrutture idriche, presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti nell'autunno 2024.

Precedentemente finanziate da fondi statali, e inizialmente confluite nel PNRR, per poi essere recentemente escluse dal "nuovo PNRR" sono le opere appena concluse di riqualificazione della scuola materna "Dante Alighieri", con lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico, di manutenzione della casa d'Estate di Castel Roncolo e di rifacimento dell'impianto ghiaccio presso la Sill. Tali progetti, sono tornati alla precedente copertura finanziaria costituita dalle leggi di Bilancio statale 2019 e 2020.

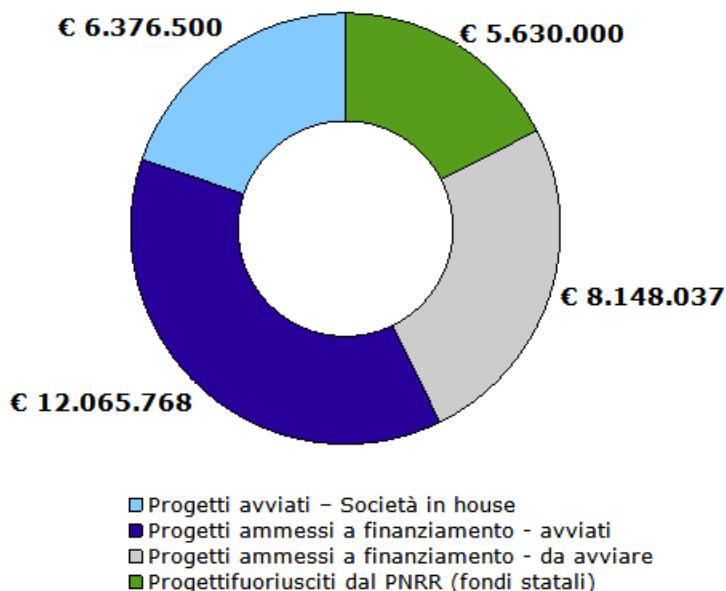
La **Missione 4** riguarda l’Istruzione e la Ricerca, ambito nel quale si colloca il progetto relativo al complesso scolastico Archimede-Longon, per il quale è previsto un progetto di quasi 19 milioni, di cui circa due milioni di fondi propri, una importante partecipazione della Provincia Autonoma di Bolzano (oltre 15 milioni di euro) ed il finanziamento PNRR che coprirà quasi il 10% (1.7 milioni).

Sport e Inclusione Sociale è l’ambito della **Missione 5**. Il Comune ha appena ultimato la riqualificazione della zona sportiva all’interno del lido di Bolzano in Viale Trieste, in tempo per l’apertura stagionale delle piscine adiacenti e prevede di realizzare un nuovo impianto con campi da padel, beach volley e stock sport presso la zona sportiva Maso della Pieve – Pfarrhof entro il 2026.

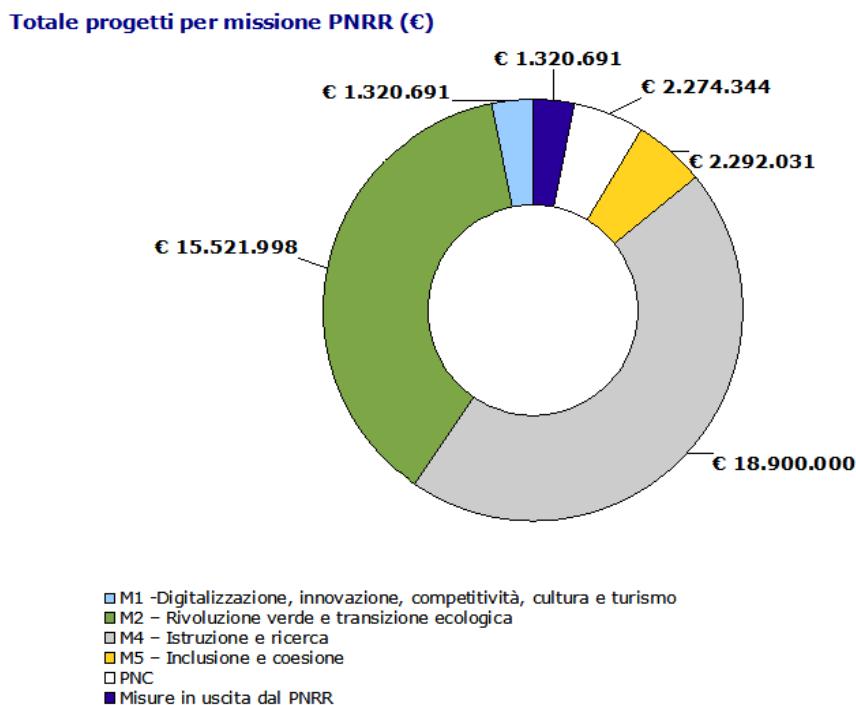
Sempre in questa Missione sono collocati i progetti di cui è responsabile e soggetto attuatore ASSB, riguardanti percorsi di autonomia per persone con disabilità, l’housing temporaneo e le stazioni di posta per persone senza fissa dimora ma anche progetti a sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione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

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

Totale valore del finanziamento progetti PNRR (€)



[Grafico 1]



[Grafico 2]

2.1.2 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO

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

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

Le Linee programmatiche strutturate in tre livelli

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

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

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

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

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

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

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

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

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	fruizione dei servizi online		
	Rendere fruibili e valorizzare le informazioni comunali		
	Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale		
	3.2 Favorire la collaborazione e semplificare il lavoro degli organi comuni	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3.3 Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune	Modificare il regolamento del Consiglio Comunale		
	Avviare un confronto tra i Consigli di quartiere e l'Amministrazione Comunale per una migliore collaborazione		
	3.4 Estendere gli strumenti partecipativi	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
4 SICUREZZA E INTEGRAZIONE	Mantenimento dell'azzeramento del debito pubblico		
	Attuare programmi di valorizzazione patrimoniale		
	Reperimento nuove risorse finanziarie	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 	IMPATTO ECONOMICO
4.1 Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi	Politiche tariffarie IMI		
	Canone Unico patrimoniale		
4.2 Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado	Favorire il dialogo interculturale e intergenerazionale per quartieri sicuri	3 SALUTE E BENESSERE 	IMPATTO SOCIALE
	Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 	IMPATTO SOCIALE

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

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

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

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2024-2026)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
7 POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	<p>privato per l'erogazione dei servizi</p> <p>Investire nell'assistenza territoriale farmaceutica, anche perseguitando nuove modalità di gestione per mantenerne l'economicità</p> <p>Contrastare la crisi del volontariato, coordinando iniziative e servizi</p> <p>Gestione del servizio "Emergenza Freddo"</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE</p>	IMPATTO SOCIALE
	<p>7.4 Valorizzare la cultura di genere</p> <p>Rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia</p> <p>Promuovere azioni culturali e di sensibilizzazione per rimuovere le discriminazioni di genere</p> <p>7.5 Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere</p> <p>"Abitare sicuro" per anziani soli e autosufficienti</p> <p>Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini più anziani</p> <p>Consolidare ed estendere i progetti di sviluppo di comunità</p> <p>Promuovere iniziative di miglioramento delle condizioni di vita e dell'inclusione dei diversamente abili</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>	IMPATTO SOCIALE
8 POLITICHE AMBIENTALI	<p>8.1 Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana</p> <p>Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana</p> <p>Piano di riduzione progressivo dei rifiuti e di sostegno al riuso</p> <p>Mantenere e/o aumentare la % di raccolta differenziata</p>	<p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p>	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

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

2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2020 – 2025) e indicatori di impatto 2025-2027

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

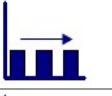
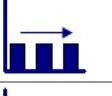
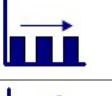
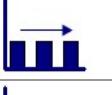
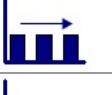
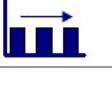
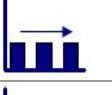
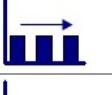
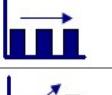
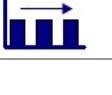
INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
1.1 Facilitare l'insediamento e lo sviluppo di attività economiche	Tasso di mortalità delle imprese=imprese cessate/imprese attive (%)	5,1%	6,69%			
	Snellire le procedure a sostegno delle iniziative imprenditoriali					
	Sostenere e promuovere i mercati rionali, con particolare attenzione alla produzione bio e locale					
	Rilanciare il commercio e l'economia di vicinato					
	Progettare lo sviluppo di infrastrutture abilitanti e di servizi per la smart city, anche in cooperazione con altri soggetti pubblici e privati					
	Valorizzare le iniziative di economia sociale, equa e solidale					
						
						
						
					 	IMPATTO ECONOMICO

³ INDICATORI DI IMPATTO riferiti agli INDIRIZZI STRATEGICI

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

dati elaborati da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città – Dati 2023 elaborati dicembre 2024

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
1.2 Favorire lo sviluppo di un turismo sostenibile Valorizzare il profilo e le eccellenze culturali e paesaggistiche della città a fini turistici Sviluppare ed attuare una strategia di marketing turistico cittadino	Indice di utilizzazione dei posti letto (%) Esercizi ricettivi (n.) Posti letto (n) Permanenza media dei turisti (gg) Presenze turistiche-arrivi (n)	48,7% 272 4.501 2,3 gg. 350.950	46,7% 339 5.053 2,3 gg. 388.586		 IMPATTO ECONOMICO	
2.1 Recuperare e riqualificare aree e strutture della città con progetti modello Recuperare l'areale ferroviario in un'ottica di città policentrica Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti, compresi i parchi, per una città più vivibile Mappatura dei cantieri aperti e studiare modalità per contenere i disagi ed evitare la permanenza di cantieri Attuare il PRU di via Alto Adige / Via Perathoner	Parchi gioco inclusivi (n)	5	5		 IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
2.2 Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	Permessi di costruire (PDO) e concessioni edilizie (CE) nell'anno (n)	540	443			 IMPATTO AMBIENTALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
					TERRITORIALE	
Analisi e documenti propedeutici al nuovo Piano urbanistico comunale	Istanze respinte per la sanatoria di interventi edilizi in assenza di titolo abilitativo (n)	17	36		 	TERRITORIALE
	Esposti/segnalazioni (n)	100	175			
	Superficie urbanizzata pro capite (m ² /ab)	200,55 m ² /ab	200,26 m ² /ab			
2.3 Realizzare un modello di mobilità "dolce" e multimodale	Piste ciclabili (km)	69,6 km	70,7 km			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	Zone a traffico limitato (m ²)	351.715 m ²	351.715 m ²			
	Interventi nell'anno per eliminazione barriere stradali (n)	15	42			
	Grado di attendibilità delle previsioni degli interventi per eliminazione barriere stradali (%)	100%	100%			
	Spostamento dei residenti nei giorni feriali (%) - MODAL SPLIT				 	
	in bicicletta	26%	26%			
	con trasporto pubblico	10%	10%			
	a piedi	29%	29%			
	Colonnine di ricarica per veicoli elettrici (n)	39	39			
	punti di ricarica (n)	90	95			
	Autobus elettrici/ibridi/idrogeno in servizio (n)	82	82			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
	Rete linee trasporto pubblico urbano (km)	222 km	222 km			
2.4 Pianificazione di infrastrutture strategiche per la mobilità						
Partecipare allo studio della Provincia sullo spostamento della SS12 sotto il Colle	Lunghezza corsie preferenziali bus/taxi in città (km)	9,2 km	9,2 km		 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
Attuazione dell'Accordo Quadro con la Provincia sullo sviluppo delle infrastrutture per la mobilità sul nodo di Bolzano (2018)						
2.5 Realizzazione di parcheggi per residenti e di parcheggi di assestamento per pendolari/turisti						
Realizzare il parcheggio sotterraneo di piazza Vittoria	Posti auto di superficie (singoli in base alle zone colorate – strisce bianche) (n)	7.260	7.260		 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
Realizzare parcheggi in zone di ingresso della città	Posti auto di superficie (singoli a pagamento – strisce blu) (n)	1.089	1.089			
2.6 Ottimizzare ed aggiornare gli interventi sull'edilizia sociale						
Sostenere l'edilizia sociale e in cooperazione senza riduzione di aree verdi	Alloggi comunitari (n)	692	677			IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
Sperimentare insieme all'IPES e alla Provincia nuove modalità di accesso all'alloggio pubblico	Alloggi comunitari/1.000 abitanti	6,33	6,34			
Sperimentare nuove forme di abitare e agevolazioni in tema di abitare	Famiglie beneficiarie di politiche abitative rispetto al totale delle famiglie residenti (%)	1,11%	1,11%			
	Alloggi comunitari ristrutturati (n)	24	20			
	Interventi di manutenzione straordinaria in alloggi comunitari (n)	18	25			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)		IMPATTO
3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	Interventi di manutenzione straordinaria in alloggi comunali (€)	€ 50.000,00	€ 107.000,00				
	Dipendenti per 1000 abitanti (n/ab*1000)	9,16	9,05				
	Servizi accessibili con identità digitale (n)	55	71				
	Carte Identità Elettroniche (CIE) (n)	16.042	20.723				
	SPID attivati dal Comune (n)	1.828	2.477				
	Servizi attivati con PagoPA	18	18				
							
							
							IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

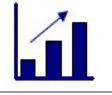
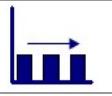
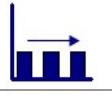
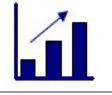
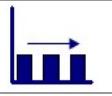
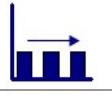
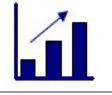
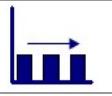
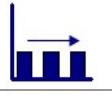
INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPAATO
3.3 Estendere gli strumenti partecipativi Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini Istituire tavoli di confronto sui vari temi di sviluppo della città	Progetti assistenza digitale avviati (n)	6	7		 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	Assistenza digitale: consulenze offerte (n)	4.713	4.210			
	Segnalazioni (SensorCivico) (n)	1.528	1.351			
	Media tempi di lavorazione delle segnalazioni (gg.)	13,6 gg.	12,2 gg.			
3.4 Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune Mantenimento dell'azzeramento del debito pubblico Attuare programmi di valorizzazione patrimoniale Reperimento nuove risorse finanziarie Politiche tariffarie IMI Canone Unico patrimoniale	Carico tributario per abitante (€)	€ 448,70	€ 487,47		  	IMPATTO ECONOMICO
	Spesa corrente per abitante (€)	€ 1.903,19	€ 1.813,53			
	Indice di copertura delle spese correnti con risorse proprie (%)	51,35%	58,58%			
	Progetti PNRR: progetti ammessi (n)	13	13			
	importo ammesso a finanziamento (€)	€ 16.330.590	€ 16.330.590			
	progetti completati (n)		4			
	importo dei finanziamenti incassato (€)		€ 7.940.472			
	Tasso di tempestività dei pagamenti	-18,66	-13			
	Tempi medi di pagamento delle fatture (gg.)	18,74	22			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)		IMPATTO
	Indebitamento pro capite (€)	€ 73,84	€ 65,86				
	Capacità di riscossione: incassi entrate proprie/previsioni iniziali di parte corrente (%)	91,74%	89,12%				
4.1 Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi							IMPATTO SOCIALE
Favorire il dialogo interculturale e intergenerazionale per quartieri sicuri	Iniziative/eventi per la valorizzazione spazi (n)	29	11				
Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici							
4.2 Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado							IMPATTO SOCIALE
Il Sindaco della notte	Tasso di incidenti provocati da conducenti in stato di alterazione (%)	2,6%	2,6%				
Installare nei punti critici telecamere in accordo con Commissariato del Governo e la Questura	Interventi per contrastare situazioni degrado (n)	2.469	2.607				
Promuovere progetti di collaborazione/integrazione con altri livelli di governo	Telecamere di sicurezza urbana installate (n)	147	210				
Aumentare il pattugliamento notturno della Polizia Municipale in collaborazione con altre forze dell'ordine	Controlli degrado urbano accattonaggio/spaccio (n)	567	587				
Ridefinizione degli orari concessioni suolo pubblico							

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
4.3 Rispondere in modo strutturale all'emergenza profughi e all'integrazione degli stranieri						
Promuovere e sostenere iniziative di inclusione dei migranti						
Verificare l'adesione del Comune di Bolzano alla rete di enti locali						
Sostenere i minori stranieri non accompagnati						
Partecipare attivamente alla definizione delle politiche dell'accoglienza prestando attenzione alla sostenibilità finanziaria						
Partecipare ai tavoli di coordinamento tra Stato, Provincia ed Euregio						
Sostenere le associazioni attive nella cooperazione internazionale per la Tutela dei Diritti Umani						
5.1 Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni e istituzioni culturali						
Sostenere le istituzioni e associazioni culturali con una pianificazione a medio/lungo termine						
	Posti letto per persone senza fissa dimora (n)	465	504			IMPATTO SOCIALE
	Contributi concessi per eventi/manifestazioni culturali (€)	€ 6.019.568	€ 4.946.400			IMPATTO CULTURALE
	Eventi patrocinati (n)	262	206			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
5.2 Decentrare eventi e manifestazioni culturali nei quartieri, anche individuando nuovi spazi Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale	Eventi culturali organizzati (n)	156	150			IMPATTO CULTURALE
5.3 Rafforzare la rete delle biblioteche attorno al nuovo Polo bibliotecario Realizzare e attivare il Polo Bibliotecario Ampliare i servizi delle biblioteche nei quartieri	Prestiti (n)	109.297	115.518			IMPATTO CULTURALE
	Iscritti al prestito bibliotecario sulla popolazione (%)	73,69%	76,95%			
	Opere mediateche-emeroteche (n)	505.366	513.402			
	Iniziative per la promozione alla lettura (n)	175	204			
5.4 Promuovere una cultura della convivenza e della pace e l'identità pluriculturale della città Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace Favorire la promozione di una politica della Pace Promuovere Bolzano come città pluriculturale	Iniziative/mostre per valorizzazione della Memoria (n)	14	25			IMPATTO CULTURALE
5.5 Rafforzare la rete museale cittadina Sviluppare il Museo Civico, anche in vista del polo museale	Sale museali ed espositive aperte al pubblico (n)	11	7			
	gg. di apertura Museo Civico nell'anno	313 gg.	309,5 gg.			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)		IMPATTO
Favorire la messa in "rete" e la fruizione dei musei cittadini	Mostre/eventi ospitati al Museo Civico (n)	36	21		 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ  11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI		
	Visitatori (n)	9.955	15.231		 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE		
6.1 Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva Sostenere e diffondere una cultura dello sport Migliorare e ampliare la fruizione delle strutture sportive	Impianti sportivi per 1.000 abitanti (n/pop *1.000)	0,42	0,42				IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	Aree gioco (n)	49	49				
	Aree fitness (n)	10	10		 3 SALUTE E BENESSERE  11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI		
	Campetti polifunzionali (n)	25	25				
	Arese skatepark	2	2				
	Cortili scolastici	57	57				
6.2 Valorizzazione dell'idealità e delle potenzialità dei giovani cittadini Recuperare ai Piani la rimessa ferroviaria per la creazione di un "Centro per eventi giovanili"	Eventi per la valorizzazione dei giovani (n)	77	37		 3 SALUTE E BENESSERE  4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ		IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO																			
<p>Streetworker – sostenere il progetto teso a fronteggiare i fenomeni di emarginazione, dipendenza e violenza</p> <p>Promuovere soluzioni per <i>graffity writers</i> e altri progetti giovanili</p>																									
6.3 Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità	<table> <tr> <td>Investimenti per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)</td> <td>€ 10.232.088</td> <td>€ 703.464</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Investimento pro capite per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)</td> <td>€ 9,55</td> <td>€ 6,60</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mense scolastiche (n)</td> <td>20</td> <td>22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bambini che hanno usufruito dei servizi per infanzia – scuole materne (3-5 anni) (%)</td> <td>60,47%</td> <td>65,38%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Scuole accessibili dal punto di vista fisico (%)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td></td> </tr> </table>	Investimenti per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)	€ 10.232.088	€ 703.464		Investimento pro capite per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)	€ 9,55	€ 6,60		Mense scolastiche (n)	20	22		Bambini che hanno usufruito dei servizi per infanzia – scuole materne (3-5 anni) (%)	60,47%	65,38%		Scuole accessibili dal punto di vista fisico (%)	100%	100%					IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
Investimenti per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)	€ 10.232.088	€ 703.464																							
Investimento pro capite per manutenzioni straordinarie – edilizia scolastica (€)	€ 9,55	€ 6,60																							
Mense scolastiche (n)	20	22																							
Bambini che hanno usufruito dei servizi per infanzia – scuole materne (3-5 anni) (%)	60,47%	65,38%																							
Scuole accessibili dal punto di vista fisico (%)	100%	100%																							
7.1 Fronteggiare le nuove povertà e il disagio nascosto	<table> <tr> <td>Mense per persone in situazione di disagio/povertà (n)</td> <td>3</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Persone destinatarie d'interventi di prevenzione da esclusione sociale (n)</td> <td>15.344</td> <td>15.713</td> <td></td> </tr> </table>	Mense per persone in situazione di disagio/povertà (n)	3	5		Persone destinatarie d'interventi di prevenzione da esclusione sociale (n)	15.344	15.713						IMPATTO SOCIALE											
Mense per persone in situazione di disagio/povertà (n)	3	5																							
Persone destinatarie d'interventi di prevenzione da esclusione sociale (n)	15.344	15.713																							

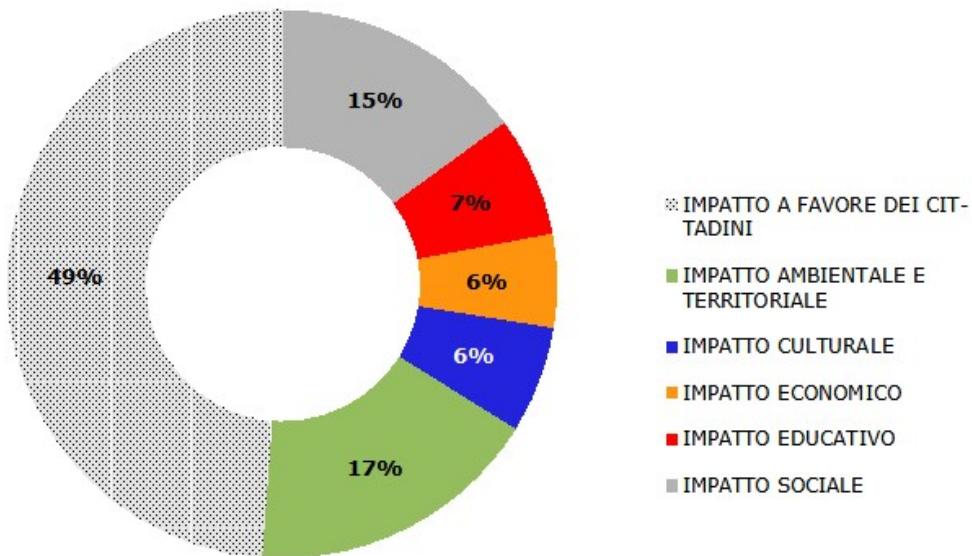
INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)		IMPATTO
	Posti letto attivati per lavoratori senza fissa dimora (n)	60	60				IMPATTO SOCIALE
7.2 Migliorare i servizi sociali e la loro gestione							
Perseguire un'efficiente gestione dei servizi sociali della città	Indice di povertà (n. assistiti/pop) (%)	4,2%	4,2%				
Riorganizzare Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB)	Accessibilità fisica alle strutture da parte degli utenti (%)	100%	100%				
Ridefinire il sistema di collaborazione pubblico-privato per l'erogazione dei servizi	Prima infanzia-Indice di assistenza: bambini iscritti negli asili nido e nelle microstrutture (0-2 anni) (%)	37,5%	36,1%				
Investire nell'assistenza territoriale farmaceutica, anche perseguitando nuove modalità di gestione per mantenerne l'economicità	Indice di saturazione al 31/12 negli asili nido: utilizzo dei posti disponibili in base alle iscrizioni (n. medio bambini iscritti 0-2 anni/n. posti disponibili) (%)	93,5%	81,52%				
Contrastare la crisi del volontariato, coordinando iniziative e servizi	Grado di soddisfazione dei genitori degli utenti per servizi minori (0-2 anni) (scala 1-10)	8,6	8,7				
Gestione del servizio "Emergenza Freddo"	Grado di soddisfazione degli utenti per servizi anziani – assistenza domiciliare (scala 1-5)	4,8	4,7				
	Grado di soddisfazione degli utenti per servizi a persone disabili (1-molto insoddisfatto...5-molto soddisfatto) semiresidenziali	4,4	4,4				
	residenziali	4,5	4,5				
	Posti letto per "emergenza freddo" (n)	213	308				

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPAATO	
7.4 Valorizzare la cultura di genere	Rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia Promuovere azioni culturali e di sensibilizzazione per rimuovere le discriminazioni di genere	Grado di soddisfazione utenza "estate bambini/ragazzi" (scala 1 -10) Azioni di contrasto/sensibilizzazione organizzate direttamente dal Comune contro discriminazioni di genere	8,9 40	8,9 40	 	  	IMPATTO SOCIALE IMPATTO SOCIALE
7.5 Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere	"Abitare sicuro" per anziani soli e autosufficienti Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini più anziani Consolidare ed estendere i progetti di sviluppo di comunità Promuovere iniziative di miglioramento delle condizioni di vita e dell'inclusione dei diversamente abili	Grado di soddisfazione utenza per soggiorni marini (scala 1 -10) Grado di soddisfazione utenti servizio di assistenza domiciliare (scala 1- 5) Anziani in carico ai servizi sociopedagogici rispetto a popolazione over 65 (%) Indice dotazione posti letto nelle residenze per anziani gestite da ASSB in rapporto alla popolazione over 65 (n. posti letto RpA/pop) (%) Indice di utilizzo posti letto residenze per anziani gestite da ASSB (posti letto occupati in RpA/tot. posti letto)	9,3 4,8 1,1% 1,6% 81,3%	9,6 4,7 1,1% 1,6% 81,1%	    	 	IMPATTO SOCIALE
8.1 Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana	Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana	Raccolta differenziata (%) Rifiuti indifferenziati pro capite (kg/ab)	65% 170,7 kg	65,3% 172,0 kg	 	 	IMPAATO AMBIENTALE E TERRITORIALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
Piano di riduzione progressivo dei rifiuti e di sostegno al riuso	Rifiuti urbani conferiti in discarica %	2,2%	0,002%			
Mantenere e/o aumentare la % di raccolta differenziata						
8.2 Promuovere il risparmio e la riqualificazione energetica	Interventi di riqualificazione alloggi comunitari (€)	€ 2.629.149	€ 1.306.000			
Iniziative di informazione e sensibilizzazione	Edifici pubblici con impianti solari termici	n. edifici	7	7		
Programma di riqualificazione energetica degli edifici comunitari e del patrimonio edilizio esistente	m ² impianti	718,5 m ²	718,5 m ²			
	Edifici pubblici con impianti fotovoltaici:	n. edifici	14	15		
	kW installati	272,9 kW	289,9 kW			
	Volumi medi giornalieri di acqua erogata per abitante dalle reti di distribuzione dell'acqua potabile (m ³)	217,3 m ³	208,7 m ³			
	Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile: volume di acqua erogata agli utenti rispetto a quella immessa in rete (%)	71,4%	67,9%			
	Qualità dell'acqua potabile – nitrati NO ₃ (mg/l)	6,8 mg/l	6,4 mg/l			
	Volumi di acqua prelevata per uso potabile (m ³)	12.012.474 m ³	12.018.921 m ³			
8.3 Tutelare e valorizzare il verde urbano ed agricolo	Orti urbani (m ² /ab)	0,2 m ² /ab	0,2 m ² /ab			
Conservare il verde agricolo e incentivare gli orti urbani	Superficie verde su superficie urbanizzata totale (%)	25,9%	25,9%			
Conservare e rigenerare le						
						IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
						IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2025-2027)	INDICATORI DI IMPATTO ³	BASELINE 2022	2023	TREND	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTO
aree verdi urbane esistenti	Verde urbano fruibile (attrezzato, parchi...) per abitante (m ² /pop)	11,8 m ²	11,8 m ²		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 
	Verde pubblico (m ²)	1.214.173 m ²	1.214.173 m ²			
	Stima della quota di superficie territoriale coperta da boschi (%)	0,1%	0,1%			
	Alberi censiti (n)	12.142	12.698			
	Alberi nuovi messi a dimora (n)	267	350			
8.4 Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	Media annua PM10 (Limite: 40 µg/m ³)	19 µg/m ³	18 µg/m ³		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
Bonifica "Kaiserberg"	Media annua Biossido di azoto (Limite: 40 µg/m ³)	28 µg/m ³	26 µg/m ³			
Prevenzione dell'inquinamento acustico	gg. di superamento limiti PM 10	9 gg.	9 gg.			
Azioni di prevenzione e protezione idro-geologica	Valore massimo rilevato ozono (µg/m) (Limite: 180 µg/m)	179 µg/m	155 µg/m		13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 	
Piano della qualità dell'aria	Edifici serviti da rete teleriscaldamento (n)	359	446		15 VITA SULLA TERRA 	
Promozione del teleriscaldamento	Risparmio di CO ₂ con rete teleriscaldamento (tonnellate)	ca. 16.800 t	ca. 19.877 t			

Distribuzione IMPATTI in percentuale



[Grafico 3]

Nella Tabella 1 sotto riportata raccordo tra:

- progetti/prospetti attività attivati dall’Amministrazione comunale
- “categorie di progetti/prospetti attività”, definite in funzione della creazione di Valore Pubblico:
 - ◆ SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI/ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA: obiettivi e attività che portano a una revisione dei regolamenti, snellimento di procedure nell’ottica del recupero di efficienza ed efficacia
 - ◆ DIGITALIZZAZIONE
 - ◆ MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI: obiettivi e attività che puntano alla qualità dei procedimenti e servizi, alla accessibilità fisica e digitale
 - ◆ PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE: piano delle azioni positive
 - ◆ CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
 - ◆ TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
- impatti.

Nell’allegato 2.3 “Sottosezione Performance” vengono riportati gli obiettivi 2025 definiti dalle singole strutture.

[Tabella 1]

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
1 ECONOMIA	1.1 Facilitare l'insediamento e lo sviluppo di attività economiche	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare la rete della fibra ottica	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Mappatura dei cantieri aperti e studiare modalità per contenere i disagi ed evitare la permanenza di cantieri	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.1 Recuperare e riqualificare aree e strutture della città con progetti modello	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Parcheggio di piazza Walther	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Recuperare l'areale ferroviario in un'ottica di città policentrica	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificazione urbanistica dell'areale Perathoner, Stazione, Garibaldi e Alto Adige	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.2 Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Aggiornare gli strumenti pianificatori territoriali	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
Sviluppo del territorio e infrastrutture		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attuare il Piano Urbano del Traffico (PUT) e il Piano urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano di rischio aeroportuale	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	2.3 Realizzare un modello di mobilità "dolce" e multimodale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Iniziative di promozione della mobilità sostenibile	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Interventi per la sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Mobilità sostenibile: ampliamento rete piste ciclabili	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Potenziare la mobilità elettrica e bus a zero emissioni	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetto "Bolzano per tutti"	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	2.4 Pianificazione di infrastrutture strategiche per la mobilità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Infrastrutture Bolzano Sud	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
SVILUPPO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	2.6 Ottimizzare ed aggiornare gli interventi sull'edilizia sociale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Realizzazione alloggi sociali NEW	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sostenere l'edilizia sociale e in cooperazione senza riduzione di aree verdi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	2.7 Ristrutturazioni ed ampliamenti del cimitero comunale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano Regolatore Cimiteriale: strumento di pianificazione dei lavori e dell'evoluzione della struttura cimiteriale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ristrutturazione ed ampliamenti del cimitero comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Age Management	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Appalto servizio di ristorazione scolastica	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Applicazione puntuale della L.P. 17 dicembre 2015, n. 16 "Disposizioni sugli appalti pubblici", del Codice dei Contratti Pubblici e della normativa di settore vigente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attività di ceremoniale, odonomastica, rappresentanza e patrocinii dell'Ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attività di gestione degli alloggi di edilizia abitativa agevolata e sociale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attività di gestione dei tributi comunali e di recupero dell'evasione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA	Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Consolidamento del sistema di programmazione strategica e gestionale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controllo degli esercizi pubblici	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Coordinamento della Commissione Comunale Pubblici Spettacoli	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Disciplina normativa e provvedimenti del settore	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Documento di valutazione dei rischi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPECTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPECTI ATTIVITÀ	IMPATTI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	aziendale Formazione del personale in merito alla nuova Legge Provinciale Urbanistica	CITTADINI IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Garantire la funzionalità del macello civico	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione delle fasi di gara per lavori, forniture di beni e servizi per importi di rilevanza comunitaria e sottosoglia comunitaria con procedure di scelta diversa dalla procedura negoziata	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione di strutture e servizi di quartiere	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione oculata e accurata dei fondi del titolo I assegnati alla struttura	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Interventi per la sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	IRAP commerciale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elevatori	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Metodi e strumenti elettronici di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Miglioramento della gestione finanziaria	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Monitoraggio dei tempi di erogazione dei contributi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Pagamenti elettronici a favore delle PA	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Pianificazione pluriennale degli investimenti	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.1 Un'amministrazione comunale efficiente, trasparente e vicina ai cittadini	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	PNRR 1.11 - riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA.	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Politiche e gestione delle risorse umane	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Predisposizione e gestione del bilancio di previsione, variazioni e rendiconto	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: rilevanza interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: servizi digitali e cittadinanza digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Programma Nuova Passweb: banca dati delle posizioni assicurative dei dipendenti	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA	Regolamento europeo e disposizioni varie applicabili in materia di trattamento dei dati personali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Regolare svolgimento delle operazioni elettorali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Rendere fruibili e valorizzare le informazioni comunali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riduzione del contenzioso tributario	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Servizio di posta E/U	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema informativo comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema informativo comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema qualità dei servizi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual – PNRR 1.15	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Studio, analisi e adeguamento delle	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
3 ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	3.3 Estendere gli strumenti partecipativi	DIGITALIZZAZIONE	procedure amministrative alle novità normative	CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Supporto informatico al processo di digitalizzazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Verifica amministrativo contabile dell'attività dell'ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Vigilanza sui locali e sulle manifestazioni di pubblico spettacolo	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Istituire tavoli di confronto sui vari temi di sviluppo della città	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	3.4 Recuperare margini di manovra finanziari e ottimizzare le risorse del Comune	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Canone unico patrimoniale	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione patrimoniale dei beni di interesse storico artistico	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetti PNRR	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sede logistica SEAB	IMPATTO ECONOMICO
4 SICUREZZA E INTEGRAZIONE	4.1 Valorizzare lo spazio pubblico urbano, coordinando i vari servizi	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione del patrimonio comunale	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione del patrimonio immobiliare	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzazione di eventi e iniziative pubbliche per il presidio attivo e costruttivo del territorio	IMPATTO SOCIALE
	4.2 Monitoraggio permanente delle possibili situazioni di degrado	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere attività valorizzando gli spazi pubblici	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzare lo spazio pubblico con eventi basati sul dialogo interculturale e intergenerazionale NEW	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Collaborazione con l'Autorità Giudiziaria nel settore dei minori	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controlli mirati per contrastare situazioni di degrado	IMPATTO SOCIALE
5 SVILUPPO CULTURALE E SOCIALE DELLA COMUNITÀ CITTADINA	5.1 Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni ed istituzioni culturali	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza urbana	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare progettualità culturali in collaborazione con la LUB	IMPATTO CULTURALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
Sviluppo culturale e sociale della comunità cittadina	5.2 Decentrare eventi e manifestazioni culturali nei quartieri, anche individuando nuovi spazi	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ampliare i servizi delle biblioteche	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Conoscere e soddisfare il proprio pubblico e attrarre di nuovo	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Polo Bibliotecario	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Bolzano città pluriculturale	IMPATTO CULTURALE
	5.4 Promuovere una cultura della convivenza e della pace e l'identità pluriculturale della città	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare il Museo Civico anche in vista del polo museale	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Area sportiva Maso della Pieve/"Pfarrhof"	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Definire le modalità di assegnazione delle strutture sportive	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Impianti sportivi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
Politiche educative e giovanili	6.1 Promuovere uno stile di vita salutare e la socializzazione attraverso la pratica sportiva	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Nuova Piscina "Pircher" zona sportiva Maso della Pieve NEW	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Palazzo del ghiaccio SPARKASSE ARENA (PALAONDA)	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ristrutturazione, riqualificazione ed ampliamento dello Stadio Druso	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione dell'idealità, delle problematiche e delle potenzialità dei giovani cittadini	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Complesso scolastico scuola elementare e media in Via Bari	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	6.2 Valorizzazione dell'idealità e delle potenzialità dei giovani cittadini	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Investire in infrastrutture e spazi educativi di qualità	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Realizzazione Scuola S.Giacomo	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificazione comparto Archimede Longon	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificazione complesso Ada Negri	IMPATTO EDUCATIVO-

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Risanamento infiltrazioni presso alcune scuole cittadine NEW	ASSISTENZIALE
6 POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	6.3 Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sostenere con spazi idonei i centri di incontro genitori bambini	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Valutazione della qualità dell'aria negli edifici scolastici	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	7.1 Fronteggiare le nuove povertà e il disagio nascosto	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Fronteggiare le nuove povertà ed il disagio nascosto	IMPATTO SOCIALE
	7.2 Migliorare i servizi sociali e la loro gestione	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riorganizzazione e governance ASSB	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione delle farmacie comunali	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Conciliazione tempi della scuola, tempi della mobilità e tempo libero	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Estate Bambini/Estate Ragazzi	IMPATTO SOCIALE
7 POLITICHE SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ	7.4 Valorizzare la cultura di genere	PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Pari Opportunità, promozione della cultura di genere	IMPATTO SOCIALE
		PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Pari Opportunità, promozione della cultura di genere	IMPATTO SOCIALE
		PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Progetto "Sostegno alla genitorialità"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Iniziative di sensibilizzazione per la cittadinanza rispetto alla condizione di diversabilità	IMPATTO SOCIALE
	7.5 Migliorare la qualità abitativa e la vivibilità di quartiere	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini anziani	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetto "Sviluppo di comunità"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Soggiorni marini per anziani autosufficienti	IMPATTO SOCIALE
8 POLITICHE AMBIENTALI	8.1 Ridurre l'impatto ambientale e migliorare il servizio del ciclo dei rifiuti e dell'igiene urbana	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	8.2 Promuovere il risparmio e la riqualificazione energetica	CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Efficientamento energetico	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Interventi a tutela del clima	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

AMBITI STRATEGICI	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
8 POLITICHE AMBIENTALI	8.4 Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Riqualificazione energetica alloggi	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Riqualificazione energetica degli edifici comunali e del patrimonio edilizio esistente	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		Ridurre l'inquinamento e MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	Interventi di tutela della pubblica incolumità	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Piano della qualità dell'aria	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	8.4 Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano di Protezione Civile Comunale	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Potenziamento rete smaltimento acque	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Ridurre l'inquinamento e migliorare la sicurezza del territorio e dei cittadini	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	IMPATTO CULTURALE	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	IMPATTO SOCIALE	TOTALE COMPLESSIVO
ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA	2						2
CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		7			1		8
DIGITALIZZAZIONE	6						6
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	51	15	8	7	8	16	105
PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE						3	3
SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	3						3
TOTALE COMPLESSIVO	62	22	8	7	9	19	127

2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente

Si rinvia a quanto descritto nell'allegato 2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente.

2.2. Sottosezione anticorruzione

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

2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti

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

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

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

I direttori di ripartizione e d'ufficio

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

Essi:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT di riferimento;
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento;
- collaborano per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;

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

Tutti i dipendenti e collaboratori, essi:

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

2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano

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

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

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

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

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

- il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività, che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso, è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze del Comune di Bolzano;
- la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni *ex post* dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione delle unità organizzative e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- L'impegno futuro a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi - Stakeholders - sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Comune, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione.

2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno

Contesto Esterno

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

La realizzazione degli interventi pianificati e finanziati dal PNRR, se da un lato ha portato deroghe alla legislazione e una semplificazione delle procedure di gara, dall'altro canto l'ingente flusso di denaro generato dal PNRR pone la necessità di rafforzare i presidi di prevenzione della corruzione anche attraverso la struttura organizzativa interna per la prevenzione del riciclaggio. La Giunta comunale ha nominato in data 15 aprile 2024 il nuovo "gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" c.d. "responsabile antiriciclaggio" per avvicendamento.

Obiettivo funzionale dell'analisi del contesto esterno è quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed

economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi o di "malamministrazione" al proprio interno.

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

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

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

Nella relazione DIA⁴ (Direzione investigativa antimafia) relativa alla Regione Trentino-Alto Adige emerge che nel territorio regionale, pur non registrandosi veri e propri radicamenti delle consorterie criminali, si è nel tempo rilevata la presenza di soggetti riconducibili alla criminalità organizzata, che mantengono un basso profilo per meglio sviluppare le proprie attività. Peraltro, come emerso sui *media*, è in corso un'indagine di detta Direzione, che vedrebbe coinvolti alcuni dipendenti comunali. Come si avrà evidenza formale dei capi d'imputazione, si faranno le valutazioni del caso previste dell'art. 16, co. 1, lettera I-quater, del d.lgs.165 del 2001 al fine di procedere con l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria". A tal fine, come espressamente indicato da ANAC nelle "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*", approvate con deliberazione del 26.03.2019, n. 215, si seguirà l'elenco dei reati indicati dall'art. 7 della Legge 69/2015. In proposito si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 2.2.4 ("*La rotazione straordinaria del personale*"). Verrà anche aggiornato il "Codice di comportamento" per prevedere l'obbligo in capo ai dipendenti destinatari di provvedimenti giudiziari che impongano loro la restrizione della libertà ovvero dispongano il loro rinvio a giudizio di comunicarli tempestivamente all'Ufficio Personale nonché al RPCT. Inoltre, si procederà in corso d'anno a valutare come meglio revisionare, nel paragrafo 2.2.4, la sezione "Governo del territorio", adeguando i relativi procedimenti previsti nel "registro dei rischi", allegato al presente Piano.

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

⁴ relazione semestrale al Parlamento della Direzione investigativa Antimafia (DIA), l'ultimo rapporto disponibile è visionabile al seguente link: [Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](http://Relazioni_Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA (interno.gov.it))

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

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

Struttura interna e registro dei rischi

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

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

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

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

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

2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale

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

La rotazione ordinaria del personale

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

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

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

Vi è stata, negli ultimi anni, una rotazione "naturale" dovuta a pensionamenti e dimissioni volontarie, in tale modo il personale assunto in sostituzione ha contribuito, come effetto secondario, ad interrompere il "[...] consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche impropprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione [...]" (tratto dal PNA 2016, pag. 26).

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

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

La rotazione straordinaria del personale

Quando l'amministrazione viene a conoscenza della iscrizione nel *registro delle notizie di reato* di un proprio dipendente per "condotte di natura corruttiva", informato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), questi sentito il dirigente della struttura dirigenziale alla quale il dipendente risulta assegnato e quello della eventuale struttura ove possa essere,

ancorchè solo temporaneamente, trasferito, valuta l'impatto della "condotta di natura corruttiva" sulla immagine di imparzialità dell'Amministrazione comunale e dispone con provvedimento motivato circa l'opportunità o meno di assegnare, appunto, temporaneamente, il dipendente ad altra struttura comunale e/o ad altro incarico. In proposito si seguiranno le *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"* approvate da ANAC con deliberazione del 26.03.2019, n. 215.

Nel caso di dipendenti rinviati a giudizio per i reati elencati all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 e ss.mm.ii. si procederà a dare attuazione a detta disposizione cercando, nel caso dei dirigenti, di contemperare l'obbligo di trasferimento "[...] ad un ufficio diverso [...]" con le esigenze di funzionalità dell'ente e di non aggravio delle risorse di bilancio.

Codice di Comportamento

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

Esso garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, confluente nella presente sottosezione. Per quanto indicato al precedente paragrafo 2.2.3 si procederà ad una revisione del Codice di Comportamento.

Patto di Integrità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servizi Legali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante [...]” (art. 54-bis comma 5).

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

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

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

L’Amministrazione ha acquisito un nuovo *software* per la gestione delle segnalazioni *compliance* sia con le disposizioni recate dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che con le indicazioni contenute nelle linee guida per la tutela del *Whistleblower* (approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12.07.2023).

Governo del Territorio

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

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

Registro dei rischi

Il registro dei rischi costituisce un allegato al presente documento.

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

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

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

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

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

2.3 Sottosezione Performance

Si rinvia a quanto descritto nell'allegato 2.3 sottosezione performance

3. Sezione – Organizzazione capitale umano

3.1. Sottosezione Struttura organizzativa

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

3.1.1. Organigramma dell'ente

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

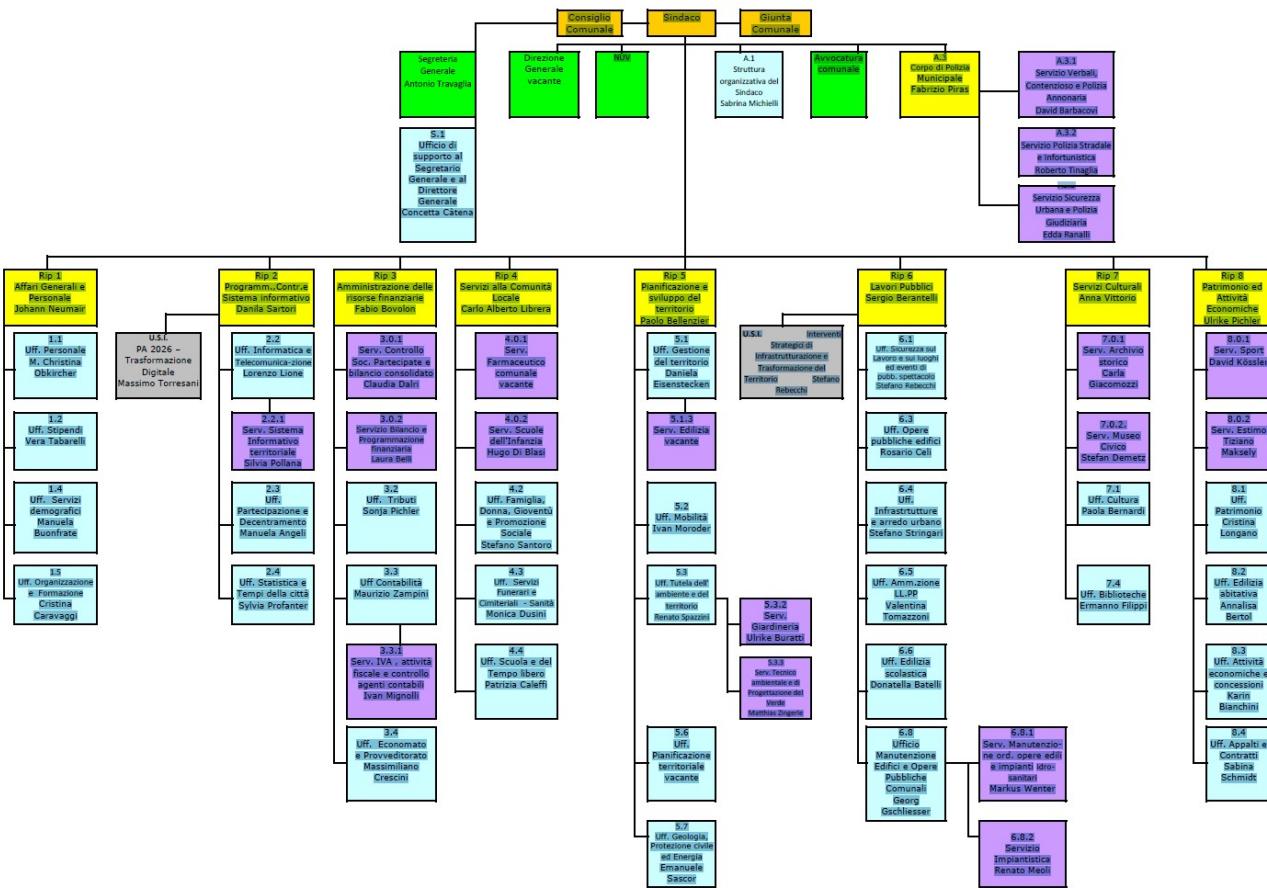
Per il soddisfacimento di particolari esigenze, ovvero per la realizzazione di particolari programmi o progetti possono essere altresì istituite posizioni dirigenziali a carattere temporaneo denominate Unità speciali intersetoriali, e posizioni direttive temporanee denominate unità operative di progetto.

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

Al 31.12.2024 l'ente era articolato nelle seguenti unità organizzative: Direzione Generale, Staff del Sindaco che ricomprende la Struttura organizzativa del Sindaco e il Corpo di Polizia Municipale, 8 Ripartizioni, 32 Uffici, 18 Servizi direttivi e 2 Unità speciali intersetoriali.

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

ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE AGGIORNATO AL 31.12.2024



3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche

TABELLA 1: Dimensioni di personale, dirigenti e responsabili di servizio per ripartizione al 31.12.2024.

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Segreteria Generale e Direzione generale	3	0	22
A1. Struttura organizzativa del Sindaco	1	0	13
A3. Polizia Municipale	1	3	118
Rip. 1 Affari generali e personale	4	0	112
Rip. 2 Programmazione, controllo e sistema informativo	5	1	50
Rip. 3 Amministrazione delle risorse finanziarie	4	3	65
Rip. 4 Servizi alla Comunità locale	4	2	198
Rip. 5 Pianificazione e Sviluppo del	5	2	108

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Territorio			
Rip. 6 Lavori Pubblici	7	2	106
Rip. 7 Servizi Culturali	3	2	68
Rip. 8 Patrimonio ed attività economiche	5	2	52

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

TABELLA 2: Numero personale di ruolo 2016-2024

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N. personale di ruolo	983	974	955	952	942	910	927	917	938

Il personale dell'ente presente al 31.12.2024 articolato per qualifica funzionale risulta essere il seguente:

TABELLA 3: Articolazione del personale per qualifica funzionale

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 31.12.2024
2	Addetto/a alle pulizie qualificato/a	45
2	Inserviente	27
2	Ausiliario/a ai beni culturali	4
2	Usciere/a	22
2	Usciere/a-autista autovetture	1
3	Aiuto cuoco/a	17
3	Aiuto cuoco/a inserviente	9
3	Custode manutentore/trice	2
3	Necroforo/a	1
3	Operaio/a qualificato/a	2
4	Agente di polizia ausiliaria	5
4	Ausiliario/a di biblioteca ad esaurimento	5
4	Autista con responsabilità di trasporto di persone	1
4	Autista-necroforo	9
4	Coadiutore/Coadiutrice	11
4	Commesso/a di farmacia	6
4	Cuoco/a	14
4	Custode del cimitero	5
4	Magazziniere/a	7
4	Messo/a comunale	7
4	Operaio/a specializzato/a	97
5	Agente accertatore/accertatrice	1
5	Assistente geriatrico/a ed assistenziale	1
5	Disegnatore/Disegnatrice	4
5	Operaio/a altamente specializzato/a	12
5	Operatore/Operatrice amministrativo/a	90
5	Agente di polizia locale	106
6	Assistente amministrativo/a	193

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 31.12.2024
6	Assistente amministrativo/a settore contabilità	13
6	Assistente tecnico/a/ geometra	30
6	Bibliotecario/a	2
6	Consulente ambientale	1
6	Ispettore/Ispetrice di polizia locale	14
6	Programmatore/Programmatrice CED	5
6	Segretario/a del servizio onoranze funebri	4
7 TER	Funzionario/a amministrativo/a con diploma di laurea almeno triennale	8
7 TER	Giornalista della PA	1
7	Assistente amministrativo/a informatico/a con diploma di studi universitari almeno biennali	3
7	Bibliotecario/a con diploma	13
7	Funzionario/a della polizia locale con diploma di studi almeno biennale	2
7	Geometra con abilitazione	9
7	Perito/a industriale con abilitazione	2
8	Analista di sistema	5
8	Analista programmatore/programmatrice	2
8	Funzionario/a amministrativo/a tecnico/a, contabile/cultura/ di polizia locale	56
8	Operatore/Operatrice laureato/a in scienze sociali	6
8	Traduttore/Traduttrice	5
9	Architetto/a	6
9	Avvocato/Avvocatessa	2
9	Esperto/a area ambientale	1
9	Farmacista	22
9	Ingegnere/a - Geologo/a	11
9	Urbanista, pianificatore/pianificatrice territoriale	1
DIRIGENTE	Segretario/a comunale	1
DIRIGENTE	Vicesegretario/a comunale	1
DIRIGENTE	Dirigente	40

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

TABELLA 4: Personale suddiviso per genere al 31.12.2024

Uomini	448
Donne	522

TABELLA 5: Personale per classe di età e genere

Classi età	Donne	Uomini	Totale
18-30	32	39	71
31-40	51	48	99
41-50	75	83	158
51-60	279	227	506
>61	85	51	136

TABELLA 6: Personale per genere e anzianità di servizio

Classe di anzianità	Donne	Uomini	Totale
0-4 anni	94	113	207
5-9 anni	64	70	134
10-14 anni	42	26	68
15-19 anni	38	28	66
20-24 anni	47	47	94
25-29 anni	90	50	140
30-34 anni	61	74	135
35-39 anni	55	31	86
40-44 anni	31	9	40

TABELLA 7: Personale per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Licenza elementare/licenza media	73	53	126
Qualifica professionale	66	109	175
Maturità	234	206	440
Laurea triennale	15	13	28
Laurea almeno quadriennale	134	67	201

TABELLA 8: Posizioni apicali per genere

	Donne	Uomini	Totale
Direttori di Ripartizione	3	7	10
Direttori d'ufficio	19	13	32
Responsabili di servizio	6	10	16

TABELLA 9: Rapporto tempo parziale/tempo pieno per genere

	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	351	434	785
Tempo parziale	171	14	185

TABELLA 10: Tipologie di part time

Tipologie di part time in ore	Donne	Uomini	Totale
15 ore	3	0	3
19 ore	28	2	30
23 ore	20	2	22
28 ore	86	1	87
33 ore	34	9	43

3.1.3. Graduazione delle posizioni dirigenziali e indennità di risultato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il risultato ottenuto nella Parte A pesa per il 40%, fino ad un massimo di 400 punti ($1000 \times 0,4$), il risultato della Parte B pesa per il 60% fino ad un massimo di 600 punti ($1000 \times 0,6$).

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

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Definizione del Lavoro Agile

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

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

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

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

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

“Amministrazione”: Comune di Bolzano.

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

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

3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile

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

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

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

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

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

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

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

In data 26.02.2024, la Giunta Comunale ha confermato la possibilità di stipulare alle condizioni di cui sopra e in accordo con il proprio dirigente, gli accordi individuali di smart working con scadenza 30.04.2025.

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

3.2.3 Accesso al lavoro agile

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

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

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

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

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

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

3.2.4 Accordo individuale

Nell'accordo individuale di smart working vengono definiti:

1. la durata dell'accordo (massimo un anno, eventualmente rinnovabile in base a decisione organizzativa dell'ente);
2. il riferimento agli obiettivi da raggiungere in un'ottica di responsabilizzazione verso il raggiungimento degli stessi;
3. l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza o del numero massimo di giornate o mezze giornate da fruire in modo flessibile.
4. la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;

5. fascia/e oraria/e di contattabilità e la fascia di disconnectione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
6. le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
7. il riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e rispetto della privacy;
8. le modalità di recesso dall'accordo individuale per ciascuna delle parti.

3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile

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

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

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

3.2.6 Luoghi di lavoro

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

Nelle giornate di lavoro agile i/le dipendenti utilizzano prioritariamente spazi chiusi privati. Gli eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati al settore di appartenenza per le necessarie denunce.

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

3.2.7 Dotazione tecnologica

La dotazione tecnologica (hardware e connessione internet) può essere di proprietà della persona, senza vincoli di fornitura da parte dell'Ente. Il/La dipendente può dunque espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del/la dipendente. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità,

linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione. Le dotazioni informatiche fornite dall'Ente devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. Esse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza né devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati.

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

3.3. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027

Alla data attuale, facendo riferimento ai dati disponibili e nel limite della spesa prevista in bilancio, si prevede in linea di massima l'attivazione dei concorsi sotto riportati nel triennio 2025-2027, in coerenza con le ultime cessazioni e la proiezione dei pensionamenti nel medesimo periodo.

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

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

Tabella 11: Piano concorsi e di mobilità tra enti

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
Farmacista	9	4
Architetto/a	9	1
Ingegnere/a	9	1
Funzionario/a tecnico/a	8	2
Giornalista	7ter	1
Bibliotecario/a con diploma	7	2
Assistente informatico/a con studi biennali	7	1
Assistente amministrativo/a	6	22
Programmatore/trice CED	6	1
Assistente tecnico/a /geometra	6	1
Messo/a con funzioni di operatore/trice amministrativo/a	5	1

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
Operaio/a altamente specializzato/a	5	1
Operaio/a specializzato/a fabbro/a	4	1
Operaio/a specializzato/a muratore/trice	4	1
Operaio/a specializzato/a idraulico/a	4	2
Aiuto cuoco/a	3	2
Inserviente	2	3

Tabella 12: Graduatorie di concorso vigenti al 31.12.2024

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Riserva (I/T/L)	Scadenza graduatoria
autista necroforo/a	4	0/1/0	05/07/2025
commesso/a di farmacia	4	1/2/0	21/08/2022
messo comunale	4	1/0/0	29/09/2025
assistente amministrativo/a	6	10/5/0	14/11/2025
bibliotecario/a con diploma	7	3/1/0	18/05/2026
magazziniere	4	1/0/0	11/06/2026
operaio/a altamente spec.	5	1/0/0	20/02/2027
inserviente	2	4/1/1	28/02/2027
funzionario/a amm.vo settore cultura	8	2/0/0	29/04/2027
funzionario/a amm.vo/a con diploma di laurea almeno triennale	7 ^{ter}	6/1/0	12/09/2027
operaio/a spec. elettricista	4	1/0/0	14/10/2027

3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli

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

Le possibilità assunzionali per il Comune di Bolzano sono fissate oltre che dalle capacità di bilancio, dal Decreto del Presidente della Provincia del 13 aprile 2017, n. 15 che determina i parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni in base al rapporto tra il numero di abitanti e dipendenti.

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

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

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

L'iscrizione ai concorsi e alle mobilità fra enti avviene esclusivamente attraverso una piattaforma digitale a cui si accede tramite SPID, CIE o CNS e la tassa

concorsi viene riscossa tramite il sistema PAGOPA al momento dell'invio della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Dall'anno 2023 anche le iscrizioni alle liste degli aspiranti all'assunzione a tempo determinato avvengono esclusivamente attraverso il canale digitale. I candidati accedendo tramite SPID, CIE o CNS alla specifica piattaforma di e-government.

3.3.1.b) Cessazioni

Nel prossimo triennio è previsto un numero di cessazioni per pensionamento pari a 88 unità, così concentrate:

30 nel 2025

31 nel 2026

27 nel 2027

Nel 2024 nessun dipendente ha optato per anticipare il pensionamento sfruttando "quota 103".

TABELLA 13: Cessazioni, scenari 2025-2027

Qualifica funzionale	2025	2026	2027	Totali
Dirigente	0	0	1	1
9	1	0	1	2
8	1	1	1	3
7	0	1	0	1
6	5	9	6	20
5	10	9	6	25
4	6	8	6	20
3	0	0	0	0
2	7	3	6	16

TABELLA 14: Assunzioni e cessazioni 2019- 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Assunzioni	154	116	137	173	166	153
Cessazioni	142	94	128	118	107	102

Per la copertura dei posti si potrà procedere attraverso:

- assunzione da graduatoria di altro ente (art. 91, c. 1, lettere e) bis, e) ter, LR 2/2018 e ss.mm.);
 - assunzione per mobilità (art. 91, c. 1, lettera c, artt. 123 e 123 bis LR 2/2018 e ss.mm.);
 - acquisizione di risorse umane attraverso l'istituto del comando (art. 91, c. 1, lettera d, LR 2/2018 e ss.mm.);
 - riammissione in servizio (art. 91, c. 1, lettera e, LR 2/2018);
- il tutto entro gli eventuali limiti fissati dalla normativa di legge e contrattuale vigente.

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

3.3.2 Formazione del Personale

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

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

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

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

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

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

potrà essere anche oggetto di obiettivi personali e con logiche premianti e che deve essere verificata. È sempre più importante e strategico definire e condividere percorsi formativi individuali dei collaboratori con particolare riguardo ai nuovi assunti, che comprendano le varie tematiche e materie obbligatorie o che rilevano ai fini dell'attività da svolgere nella PA, nonché per un miglioramento delle competenze personali, anche in un'ottica di benessere organizzativo.

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

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

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

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al D.lgs. n. 81 del 09.04.2008 e ss.mm. e successivi accordi Stato-Regioni intervenuti nel 2012 e per ultima la L. 251 del 20.10.2021 che ha introdotto diverse modifiche al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, ridefinendo le modalità di nomina e gli obblighi in capo al preposto; le predette disposizioni normative hanno reso più gravosa l'attività di definizione, pianificazione ed organizzazione dei corsi, che deve avvenire in stretta collaborazione con l'Ufficio Sicurezza del Lavoro a cui spetta assieme ai datori di lavoro e dirigenti definire i mansionari di sicurezza sul lavoro (DVR) dei vari profili professionali e categorie di personale; molto importante è anche il ruolo delle RLS;
- protezione e trattamento dei dati personali, che a seguito del Regolamento UE n. 2016/679 del 27.04.2016 applicabile dal 25 maggio 2018, delle modifiche apportate al Codice Privacy di cui al D.lgs. n. 196 del 30.06.2003 e ss.mm. e delle direttive del Gruppo di Lavoro Europeo – EDPB – che ha comportato e comporta a tutti i livelli nuovi e complessi adempimenti di adeguamento alla nuova normativa, nonché procedure di verifica, rivisitazione dei procedimenti e delle modalità di tutela e trattamento dei dati personali, in una logica di continuo miglioramento del processo;
- prevenzione della corruzione e trasparenza disciplinate da: L. n. 190 del 06.11.2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. n. 33 del 14.03.2013), L.R. n. 10 del 29.10.2014 in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione di

informazioni e Codice di comportamento del personale del Comune di Bolzano aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 728 del 30.12.2022 ;

- antiriciclaggio (articolo 10 del D.Lgs. 231/07 e ss.mm.ii.): misure organizzative relative alle procedure interne al fine di prevenire il riciclaggio; l'Unità di informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), con propria comunicazione del 2021 e 2022, ha posto l'attenzione anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), fornendo delle indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio, in particolare nel comparto pubblico in ragione del ruolo di primo piano che questo ha nella fase di attuazione del PNRR;
- qualificazione ed aggiornamento (formazione continua) del Responsabile Unico di Progetto - RUP - nell'ambito delle procedure di acquisizione di beni, servizi e LL.PP. : a tal fine il nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al d.lgs. 31.03.2023 n. 36, in vigore del 01.04.2023 ed efficace dal 1.07.2023, prevede che le amministrazioni approvino uno specifico piano formativo in materia, che dovrà tenere conto della complessità dell'ente ai fini della periodica qualificazione della stazione appaltante; la formazione ai vari livelli ed in modo diffuso è anche necessaria per garantire una sempre maggiore correttezza delle procedure in una materia complessa, procedure che dal 01.01.2024 sono esclusivamente in modalità telematica e rese sempre più difficili dai continui cambiamenti delle disposizioni normative ed dei relativi programmi informatici di supporto (vedi allegati 3.3.2.C e 3.3.2.D)
- Codice dell'amministrazione digitale - CAD - di cui al d.lgs 7.03.2005, n. 82 e ss.mm, tra cui molto importanti le modifiche apportate nel 2020 dal c.d. "decreto semplificazione", che comprende i vari concetti e definizioni dei diritti informatici e digitali, il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, la digitalizzazione della gestione documentale e dei processi, i diritti digitali dei cittadini, identità digitali, ecc.;
- la sicurezza informatica, *cybersecurity*, che oramai impone di attivare tutte le misure informatiche tecnicamente possibili per la sicurezza e tutela dei dati, documenti ed applicativi, anche in un'ottica di protezione dei dati personali, e che richiede, seppure a livello diversificato, la conoscenza della tecnologia e misure specifiche da adottare, nonché dei comportamenti da tenere per evitare disservizi informatici con ripercussioni sulle attività amministrative (interruzioni o malfunzionamenti dei servizi digitali ed informatici, accessi fraudolenti di terzi al sistema informativo, ecc.)
- professioni che operano all'interno dell'ente e soggette a crediti formativi obbligatori previsti dai rispettivi albi o ordini professionali (avvocati, farmacisti, segretari generali, coordinatori della sicurezza, ecc.),

Sono poi da considerare i corsi d'informatica per l'utilizzo di nuovi applicativi di settore, corsi su nuove tematiche quali l'intelligenza artificiale e sue possibili applicazioni nell'ambito lavorativo, corsi in materia di sostenibilità nelle sue varie forme (ambientale, inclusione, ecc.), di gestione e rendicontazione dei progetti nell'ambito del PNRR.

Molto importanti sono i corsi sulle competenze personali, cd. soft skills, per supportare processi di crescita individuale e favorire il benessere organizzativo sia individuale, che a livello di *team*, l'agire in squadra, oltre a migliorare la comunicazione ed il rapporto con il cittadino. L'Ufficio Organizzazione offre oramai da tempo e anche nei prossimi anni percorsi formativi individuali e collettivi di coaching, team coaching e team-work (oltre 70 partecipazioni nel 2024).

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

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

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

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

Nel 2025 si promuoverà la formazione indicando e promuovendo con maggiore frequenza e per tematiche i corsi offerti dal Consorzio dei Comuni, le proposte formative comprese in abbonamenti di *voucher* di quote di corsi acquistati da diversi operatori economici, le iniziative formative gratuite finanziate dal PNRR sempre più diffuse e diversificate nei contenuti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anche nel 2025 l'attività formativa svolta è stata rilevante: sono pervenute 933 richieste di corsi, oltre a quelle in materia di sicurezza sul lavoro; si sono organizzati 289 corsi per un totale di 431 edizioni, con complessive 2692 partecipazioni e 13822 ore di formazione. S'intende mantenere questo *trend* anche nel 2025, aumentando anche il numero di dipendenti coinvolti nella formazione e le ore individuali di corsi.

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

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

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

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

4. Sezione – Monitoraggio

Monitoraggio sottosezione 2.1 Valore pubblico

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

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

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

Monitoraggio sottosezione 2.2 Anticorruzione e trasparenza

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

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

Monitoraggio sottosezione 3. Organizzazione capitale umano

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

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