



Città Metropolitana
di Genova

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
sotto lo stesso cielo



Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
3. ANALISI DEL CONTESTO.....	5
4. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, TRASPARENZA	6
4.1 Valore Pubblico	7
4.2 Perfomance: ambiti di misurazione e valutazione.....	12
4.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	28
5. INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI.....	28
6. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	29
6.1 Struttura organizzativa.....	29
6.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	37
6.3 Piano della Formazione del personale	38
6.4 Piano Organizzativo del Lavoro Agile	38
7. STRATEGIA DIGITALE	40
8. GENDER EQUALITY PLAN (GEP)	41
9. MONITORAGGIO	43
10. Allegati	44
Allegato 1 – sezione performance	44
Allegato 2 – sezione rischi corruttivi e trasparenza.....	44
Allegato 3 – sezione organizzazione e capitale umano	44
Allegato 4 - Strategia Digitale 2026-2028 della Città Metropolitana di Genova	44
Allegato 5 – Gender Equality Plan.....	44

1. INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021, è il documento di programmazione che assorbe tutti gli strumenti di programmazione che seguono l'approvazione del DUP e del Bilancio di previsione (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione) in una logica di conseguimento di una o più dimensioni di Valore Pubblico. L'obiettivo del PIAO, quindi, è quello di supportare l'Amministrazione, nel processo di creazione, misurazione e valutazione del Valore Pubblico definito dalla normativa come “l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

A tal fine, il PIAO, espone: gli obiettivi programmatici e strategici della **performance**, anche con riferimento alle azioni e interventi regionali per l'implementazione del **PNRR**; la strategia di gestione del **capitale umano** e di **sviluppo organizzativo**, anche mediante il **lavoro agile**; le strategie di **reclutamento e formazione** delle risorse umane; gli strumenti e le fasi per raggiungere la piena **trasparenza** dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa e per raggiungere gli obiettivi in materia di **contrastò alla corruzione**; le procedure da **semplificare e reingegnerizzare**; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare al piena **accessibilità fisica e digitale** dell'Ente; le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**.

Il Piano è triennale, viene aggiornato costantemente e, comunque, entro il 31 gennaio di ogni anno. E' pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente di Città metropolitana di Genova [Amministrazione trasparente | Open Data #GenovaMetropoli](#) e nel Portale del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al link <https://piao.dfp.gov.it/>.

2. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA
Sindaco	Silvia Salis
Indirizzo	Piazzale Mazzini - 16122 Genova (GE)
PEC	pec@cert.cittametropolitana.genova.it
Codice IPA	cmge
Codice univoco AOO	A62CBE3
Codice fiscale	80007350103
Partita IVA	00949170104
Natura giuridica	Ente locale
Numero verde gratuito	800 509 420
Sito web istituzionale	https://www.cittametropolitana.genova.it/
Pagina LinkedIn	https://www.linkedin.com/company/citt%C3%A0-metropolitana-di-genova
Canale Youtube	https://www.youtube.com/c/cittametropolitanadigenova
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/cittametropolitanadigenova/
Profilo Twitter	https://twitter.com/GenovaMetropoli
RPCT	Marco Mordacci marco.mordacci@cittametropolitana.genova.it 0105499245

3. ANALISI DEL CONTESTO

Per un'analisi del contesto socio economico del territorio metropolitano di Genova si rinvia al **“Dossier di Genova metropoli**, al seguente link [Dossier di Genova Metropoli | Piano Strategico Città Metropolitana di Genova](#).

Il dossier è uno strumento conoscitivo e di raccolta ragionata dei dati territoriali, che viene aggiornato ogni semestre in modo da evidenziare i punti di forza, di debolezza, le opportunità e le minacce che si riscontrano nel territorio metropolitano, che costituiscono un quadro di riferimento per la definizione degli orientamenti strategici.

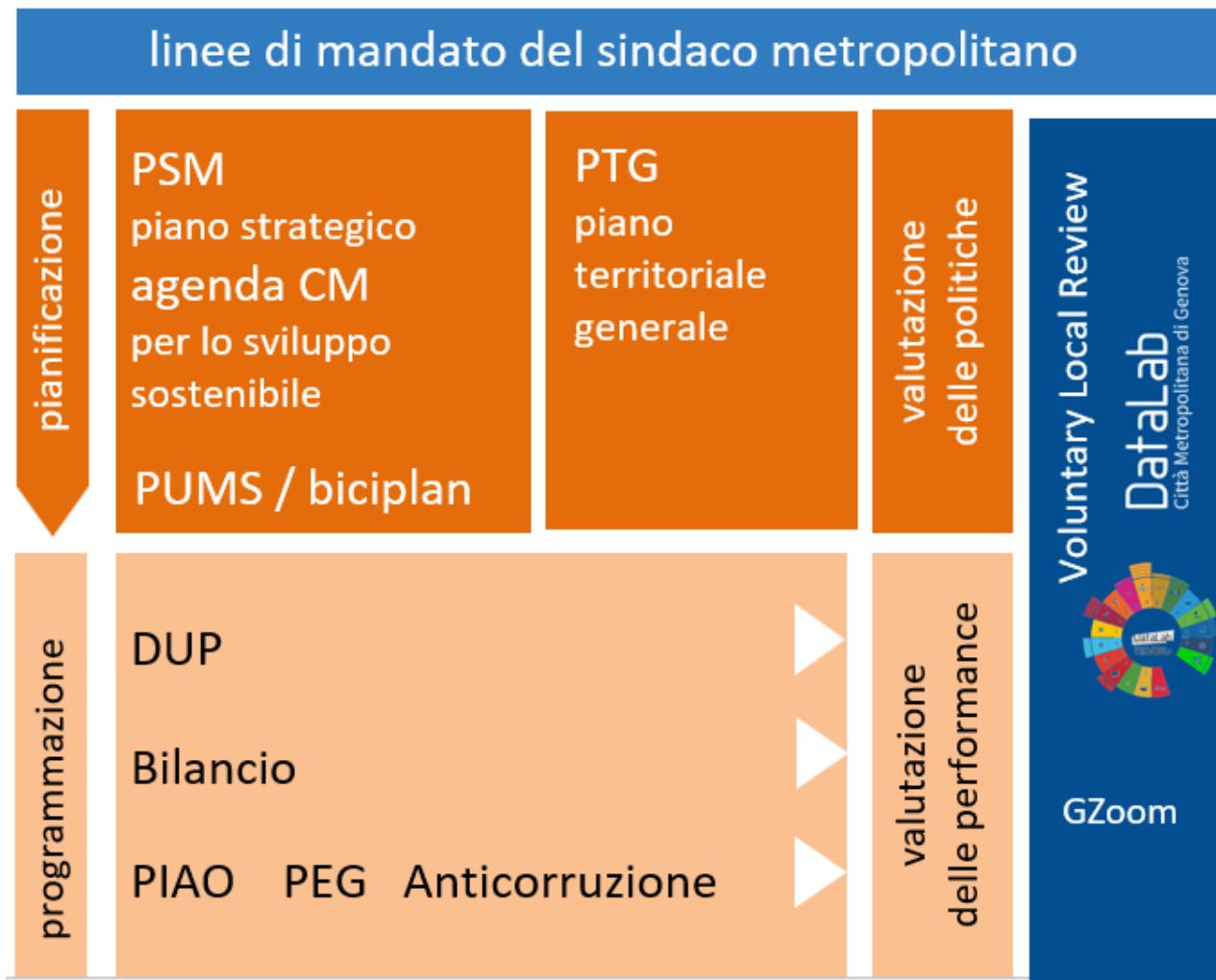
Di seguito una sintesi dell'analisi.

ANALISI SWOT



4. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, TRASPARENZA

Il grafico che segue illustra, in sintesi, l'intero ciclo della performance di Città metropolitana di Genova integrata nel processo di pianificazione strategica e con gli altri documenti di programmazione (Documento Unico di programmazione, bilancio e PIAO).



Nel DUP, la cui durata coincide con quella del bilancio finanziario, sono contenuti sia gli obiettivi strategici, che rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome finale*) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato e che sono espressi in termini di **valore pubblico**, sia gli obiettivi operativi per il triennio 2026-2028 di previsione.

La programmazione di natura gestionale è rappresentata invece dagli obiettivi e dagli indicatori di performance contenuti nel PIAO che discendono dagli obiettivi strategici e operativi del DUP e contribuiscono al loro raggiungimento attuandone il valore pubblico ad essi collegato.

4.1 Valore Pubblico

L'intero ciclo della programmazione definisce, quindi, gli obiettivi a livello strategico e di performance finalizzati a supportare i processi decisionali orientati alla creazione di Valore pubblico, fornendo informazioni sia riguardo alla capacità delle politiche e delle azioni pubbliche di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini (dimensione strategica), sia riguardo ai risultati quali-quantitativi ottenuti dalla gestione dell'intera struttura organizzativa attraverso la combinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, i processi per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli obiettivi prefissati (dimensione gestionale/performance).

Il **Valore Pubblico** costituisce, quindi, **elemento di integrazione** in quanto mette a sistema i diversi livelli di pianificazione e programmazione e i diversi indicatori di performance in un modello che sia funzionale a rappresentare formalmente il miglioramento del benessere e della sostenibilità nel contesto metropolitano, collegati ai bisogni che emergono dalla consultazione/ascolto degli stakeholder di riferimento.

Città metropolitana di Genova ha aderito al progetto "Ask Public Value" - ideato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con il Formez - che mira a supportare le amministrazioni pubbliche nel miglioramento dei processi di programmazione, promuovendo un approccio sistematico per creare Valore Pubblico. In particolare, questo progetto prevede la creazione di reti collaborative di apprendimento e lavoro, con l'obiettivo di definire una library condivisa di Key Performance Indicator (KPI) di Valore Pubblico e la realizzazione assistita di progetti di Public Value Collaborative Governance territoriale per la generazione di valore pubblico, proposti dalle stesse amministrazioni.

Il concetto di **Rete del Valore Pubblico**, infatti, rappresenta la realtà complessa, multidimensionale e dinamica in cui si pongono gli attori pubblici e privati e le diverse azioni da essi individuate per l'attuazione delle politiche pubbliche volte alla creazione di valore collettivo. Una rete di soggetti e una rete di azioni che interagiscono e si condizionano reciprocamente in un sistema complesso e non necessariamente sequenziale.

Il 2026, quindi, vedrà l'Amministrazione impegnata nel promuovere un progetto di **Public Value Collaborative Governance** finalizzato alla definizione di Valore Pubblico territoriale co – creato da una filiera di PA e stakeholder affinché possano essere congiuntamente valutati gli impatti rispetto alla condizione di partenza.

A tal fine la sezione performance del PIAO propone un obiettivo di performance (OBO 503) per la definizione di OVP (obiettivi di valore pubblico) finalizzato alla co-progettazione multilivello (Nazionale, regionale, locale) di indicatori per la misurazione degli impatti coerenti con gli obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs) e per i quali sussiste una interdipendenza tra istituzioni che concorrono a generare VP.

Tale attività, quindi, sarà sviluppata nell'ambito del progetto di agenda metropolitana di sviluppo sostenibile, finanziato dal Mase, che richiede la definizione di obiettivi di valore pubblico e della loro misurazione tramite **indicatori di impatto** validi, misurabili, attendibili e sensibili, che alimentino il **DATALAB**, lo strumento informativo che monitora e misura gli **obiettivi di sviluppo sostenibile metropolitano** riscontrabili nel medio-lungo periodo.

A titolo esemplificativo sul tema della transizione energetica, si può sostenere che il progetto della prima comunità energetica a livello metropolitano – CERMAGE - contribuisce al seguente obiettivo di valore pubblico:

Obiettivo di VP	Indicatori di VP	Descrizione	Unità di misura	Fonte	Baseline RL	Target 2026-2028
<u>VP25.16 - Sostenere la transizione ecologica ed energetica</u>	Energia elettrica da fonti rinnovabili	Percentuale di consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili sul totale dei consumi interni lordi.	%	ISTAT SDGs/BES	9,8 (2023)	↑

La filiera che è stata individuata nell'ambito del progetto comprende:

- a) con funzioni di regia complessiva della filiera: Regione Liguria e Città Metropolitana di Genova;
- b) con funzioni nelle fasi intermedie della filiera: UNIGE, Dipartimento Scienze politiche (per gli aspetti giuridici); IRE spa (per le attività di studio di fattibilità); Regione Liguria - settore Energia (per i bandi di finanziamento alle CER);
- c) con funzioni nelle fasi finali della filiera: Comuni (per la realizzazione degli impianti);
- d) altri soggetti che contribuiscono alla filiera: Arcidiocesi di Genova, per il coinvolgimento delle parrocchie e degli altri soggetti ecclesiastici dedicati alla carità e ai servizi alla persona; associazioni di categoria, per il coinvolgimento delle piccole e medie imprese; associazioni civiche e del terzo settore, per il coinvolgimento dei cittadini.

La selezione di pochi obiettivi di VP rilevanti nel programma di mandato della Sindaca M. e per gli stakeholder risponde, infatti, al criterio di selettività individuato dalle Linee guida 2025 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Al fine di generare VP riconosciuto e condiviso la partecipazione all'interno dell'amministrazione avviene attraverso il Comitato dei direttori e il gruppo di lavoro interfunzionale che coinvolge i responsabili delle varie sottosezioni PIAO (atto del DG 3317/2025 *“costituzione dell'unità di lavoro interfunzionale per la redazione del piano integrato di attività e organizzazione (piao) 2026-2028”*).

Per quanto riguarda, invece, la partecipazione esterna, Città metropolitana di Genova garantisce il coinvolgimento degli stakeholder e dei cittadini durante l'intero processo di pianificazione strategica con diversi gradi di coinvolgimento delle parti interessate come prevede l'atto 2016 del Sindaco M. sul “percorso formativo per la predisposizione del Piano Strategico” e la delibera n. 4 del Novembre 2019 del Dipartimento della funzione pubblica - sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche.

Per ampliare le opportunità di alleanze tra i portatori di interesse e per comprendere come questi a loro volta possano influenzare il processo di pianificazione, gli stakeholder di Città metropolitana di Genova, vengono identificati sulla base della mappatura e analisi sotto descritta:

	Bassa influenza	Alta influenza
Basso interesse	Gruppo di portatori di interesse a bassa priorità	Utili per la formulazione di decisioni e l'espressione di opinioni
Alto interesse	Gruppo di portatori di interesse importante che necessita di ottenere maggiore rilevanza	Gruppo di portatori di interesse più critico

- **stakeholder chiave:** livello di potere/influenza alto – interesse alto;
- **stakeholder influenzatori del contesto:** livello di potere/influenza alto – interesse basso;
- **stakeholder deboli:** livello di potere/influenza basso – interesse alto;
- **stakeholder marginali:** livello di potere/influenza basso – interesse basso.

Gli strumenti di partecipazione più idonei vengono selezionati anche sulla base degli obiettivi a cui tendono e del target dei gruppi di interesse che si vogliono raggiungere in esito alla mappatura ed analisi degli stakeholder. Gli obiettivi sono:

- fornire e raccogliere informazioni
- coinvolgere in modo interattivo
- coinvolgere i gruppi difficili da raggiungere

Di seguito una sintesi della rete di cooperazione consolidata.

reti di cooperazione

Accordi transfrontalieri, Accordo quadro con i Comuni, con ANCI
con UNIGE, INU, ENEA, Liguria 2030,
rete metropolitana scuole sostenibilità (CEA)

tavoli

Strategia SVS CM - MASE
Infrastrutture/mobilità -
MIT, ASPI, RFI, ANAS, ...
SkyMetro
Trasporto Viamare
Carburanti alternativi
DATALAB (BES, Istat, ...)

eventi esperienziali e workshop

SMART WEEK
Sems
Festival ASVIS
Pedalata partecipata
Mobility Bootcamp
Rassegna dei progetti
Conferenza internazionale GNL
Living lab CEA

sviluppo dei progetti con i Comuni

PINQUA (n. 21 progetti)
Fondi MIT (n. 28)
PUI (n. 19)

incontri con i Comuni consultazione VAS

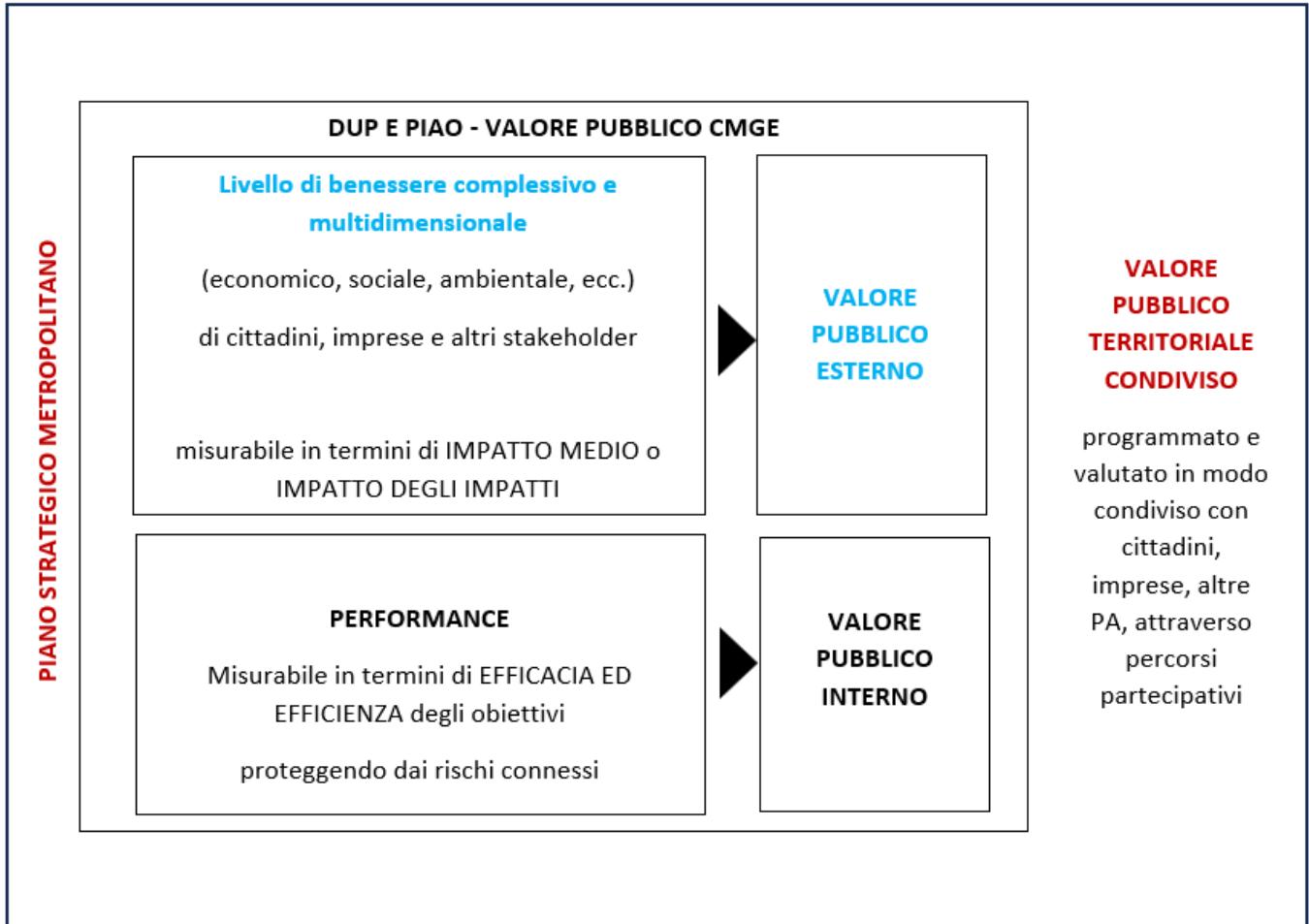
partecipazione online



comunicazione



Avremo quindi una prima performance di filiera rappresentata da Città metropolitana di Genova e dagli **enti partecipati** e una seconda più estesa che comprenderà anche gli **enti e istituzioni internazionali, nazionali e locali** che contribuiscono al Valore Pubblico territoriale, i **soggetti privati, le imprese e gli stakeholder**, fino ad arrivare ai **cittadini** e alla **collettività** nel suo insieme. Tutti attori che contribuiscono con varie modalità, anche di segno non univoco, al benessere del territorio.



Gli Obiettivi di VP, coerenti con gli Obiettivi dell'**Agenda 2030 (SDGs)** come declinati nella **Strategie del Piano strategico metropolitano aggiornato con l'Agenda metropolitana di sviluppo sostenibile**, sono raggruppabili nelle 8 **Dimensioni delle Linee di mandato della Sindaca M.**
Per ciascuna delle 8 dimensioni di VP, sono stati individuati gli obiettivi di VP (DUP e PIAO).

4.2 Performance: ambiti di misurazione e valutazione

Il Sistema di misurazione e valutazione di Città metropolitana di Genova è costruito intorno ai diversi ambiti della performance organizzativa ed individuale. [SMVP def 2024.pdf](#)

Nella performance organizzativa, gli obiettivi rappresentano i traguardi che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguitamento dei quali tutti, Direttori, dirigenti e personale, sono chiamati a contribuire. Si articola in **performance di ente e performance individuale**.

La performance di ente fa riferimento all'ente nel suo complesso e gli indicatori sono scelti tra quelli proposti nelle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. A questi sono aggiunti altri indicatori ritenuti strategicamente rilevanti dal Direttore Generale in accordo con il Nucleo di valutazione. Tali indicatori rappresentano anche **gli “obiettivi di gestione” di primo livello che il Piano Esecutivo di gestione finanziario (PEG) 2026-2028 - approvato con decreto della Sindaca Metropolitana n. 2 del 15 gennaio 2026 - ha demandato al PIAO per la loro approvazione.**

INDICATORI DI PERFORMANCE DI ENTE (EX LINEE GUIDA DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA)						
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE						
N.	Nome indicatore	Descrizione indicatore	Nota esplicativa	Target 2026	Target 2027	Target 2028
1.3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	Un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha iniziato almeno un'attività formativa (vanno esclusi i corsi obbligatori) nel periodo di riferimento.	50%	50%	50%
1.9	Tasso di contenzioso sul personale	N. contenziosi pendenti relativi al personale in cui l'amm.ne è stata chiamata in causa / N. totale dei dipendenti in servizio		<1,5%	<1,5%	<1,5%

N.	Nome indicatore	Descrizione indicatore	Nota esplicativa	Target 2026	Target 2027	Target 2028
1.3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	Un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha iniziato almeno un'attività formativa (vanno esclusi i corsi obbligatori) nel periodo di riferimento.	50%	50%	50%
1.9	Tasso di contenzioso sul personale	N. contenziosi pendenti relativi al personale in cui l'amm.ne è stata chiamata in causa / N. totale dei dipendenti in servizio		<1,5%	<1,5%	<1,5%

N.	Nome indicatore	Descrizione indicatore	Nota esplicativa	Target 2026	Target 2027	Target 2028
GESTIONE DEGLI APPROVIGIONAMENTI E DI GESTIONE IMMOBILIARE						
2.1	Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico/Pagamenti per acquisto di beni e servizi	Rapporto percentuale, per l'acquisto di beni e servizi, tra i pagamenti effettuati in gestione unificata e il totale dei pagamenti. Acquisti effettuati dal servizio Patrimonio e ufficio provveditorato. (L'indicatore è riportato nel documento RGS, del gennaio 2015, "Proposte di indicatori per i programmi di spesa 32.2 "Indirizzo politico" e 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza")	90%	90%	90%
GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE E DIGITALIZZAZIONE						
3.1	Percentuale di servizi accessibili tramite identità digitale	N. di servizi <i>online</i> accessibili con SPID/N. di servizi erogati	Per servizi erogati si intendono quelli forniti ad utenti esterni all'amministrazione. Servizi on line: concorsi on line, Pratico, Sintel (piattaforma di e procurement), PagoPa	100%	100%	100%
3.11	Percentuale di atti adottati con firma digitale	N. di atti adottati con firma digitale/N. di atti protocollati in uscita.		100%	100%	100%
GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLA TRASPARENZA						
4.3	Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola sul rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV	Il calcolo impiega la griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicazioni stabiliti dalla delibera ANAC in materia di "Attestazioni OIV" per l'anno in corso.	100%	100%	100%

N.	Nome indicatore	Descrizione indicatore	Nota esplicativa	Target 2026	Target 2027	Target 2028
INDICATORI STRATEGICAMENTE RILEVANTI PER CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA						
5.1	Grado di applicazione delle misure specifiche di anticorruzione	Numero di misure applicate/totale delle misure previste nell'allegato 2 del PTPCT	Le misure di mitigazione del rischio corruttivo specifiche di grado medio alto. Ne misuriamo il grado di applicazione nel corso dell'anno.	100%	100%	100%
5.2	Risoluzione delle osservazioni ricevute nel corso dell'audit di certificazione 37001	Numero osservazioni risolte/totale delle osservazioni		100%	100%	100%
5.3	Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti		Per calcolare il valore delle spese rigide è necessario sommare la quota di ripiano disavanzo a carico dell'esercizio con gli impegni (macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" – FPV entrata concernente il macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti) confrontandolo con il totale degli accertamenti primi tre titoli dell'entrata.	<13	<13	<13
5.4	Incidenza investimenti su spesa corrente e in conto capitale	Totale stanziamento di competenza Macroaggregati 2.2 + 2.3 al netto dei relativi FPV/Totale stanziamento di competenza titolo 1° e 2° della spesa al netto del FPV		<8	<8	<8
5.5	Tempestività dei pagamenti	Somma per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di	La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base	"0 giorni" rispetto alla scadenza	"0 giorni" rispetto alla scadenza	"0 giorni" rispetto alla scadenza

N.	Nome indicatore	Descrizione indicatore	Nota esplicativa	Target 2026	Target 2027	Target 2028
		scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato	degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013”.	in fattura e tenendo conto dei rispettivi importi	in fattura e tenendo conto dei rispettivi importi	in fattura e tenendo conto dei rispettivi importi
5.6	Tempo medio di pagamento conteggiato sui debiti commerciali ed anche sui trasferimenti ai soggetti attuatori di progetti PNRR scostamento in giorni	misura quanto richiesto dal DM MEF 7 dicembre 2024)		<30	<30	<30

La performance individuale – Le dimensioni della performance individuale attengono ai due elementi fondamentali, del risultato e del comportamento individuali; i risultati sono riferiti agli obiettivi inseriti nella sezione performance del PIAO. Per un’analisi di tali obiettivi **si rinvia all’Allegato 1 – sezione piano delle performance**.

Di seguito una sintesi degli obiettivi PIAO e il loro collegamento al DUP e al valore pubblico.

Ai fini dell’integrazione del sistema della performance con le misure anticorruzione, a tutela del valore pubblico, e previste per ciascun processo, si rinvia all’Allegato 2 - sezione rischi corruttivi e trasparenza (allegato 2).

Linea di mandato: 1- mobilità sostenibile

Valore Pubblico:

- VP25.01 Maggiore efficienza e accessibilità del sistema di trasporto pubblico locale.
- VP25.02 Integrazione funzionale e infrastrutturale attraverso la valorizzazione e potenziamento dei nodi di interscambio modale.
- VP25.03 Sviluppo della mobilità attiva (pedonale e ciclabile) in tutta l'area metropolitana.
- VP25.04 Investimenti strutturali nella sicurezza stradale, mediante interventi mirati su infrastrutture critiche.
- VP25.05 Riforma del sistema tariffario del Trasporto Pubblico Locale (TPL).

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrare i sistemi di trasporto (anche trasporto ferroviario) e dare coerenza al sistema della sosta puntando sull'interscambio modale (strategia 1 del PUMS). 2. Rafforzare il trasporto pubblico e migliorare la qualità del servizio (strategia 2 del PUMS). 3. Incrementare il gradimento del cittadino sul servizio di trasporto pubblico locale. 4. Completare la transizione ecologica: alimentazione / rinnovo del parco mezzi, elettrificazione in ambito urbano – metano/idrogeno in ambito extraurbano, utilizzo fonti energetiche alternative nelle rimesse (strategia 5 del PUMS). 	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità Programma 2 - Trasporto pubblico locale	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rafforzare la rete stradale provinciale per garantire la mobilità sostenibile a servizio dello sviluppo del territorio metropolitano con l'attuazione degli interventi PNRR e PNC (interventi di mobilità relativi al nodo di Geo e al nodo del Torrente Secca). 2. Potenziare alternative di rete attraverso nuove progettazioni. 	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità Programma 5 - Viabilità e infrastrutture stradali	<u>OBO 402</u> Impiego stanziamenti in conto capitale di Territorio e Mobilità <u>OBO 403</u> Manutenzione strade provinciali <u>OBO 404</u> Monitoraggio ponti <u>OBO 405</u> Monitoraggio sicurezza stradale <u>OBO 406</u> Pronta risposta ad eventi franosi <u>OBO 407</u> Sostegno ai comuni per asfaltature

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parti prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<p>3. Sviluppare una collaborazione tra CMGe, Comuni e soggetti privati (proprietari dei terreni privati limitrofi alle strade) per trovare soluzioni condivise volte a migliorare la sicurezza stradale.</p> <p>4. Sviluppare interventi per agevolare la mobilità ciclo-pedonale giornaliera: favorire la realizzazione della rete portante del BICIPLAN di interesse sovracomunale (ambiti di Arenzano-Cogoleto, Valle Scrivia, Recco, Entella e Val Petronio) compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili.</p>		

Linea di mandato: 2 - riqualificazione dell'edilizia scolastica e degli spazi educativi inclusivi per la Città Metropolitana di Genova

Valore Pubblico:

VP25.06 Investire per l'adeguamento normativo e la sicurezza mediante interventi di manutenzione straordinaria sugli edifici scolastici più critici.

VP25.07 Migliorare l'efficienza energetica degli edifici.

VP25.08 Potenziare le funzionalità degli edifici scolastici, garantendo al contempo la sostenibilità ambientale, la sicurezza e l'accessibilità delle strutture.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-partita prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ul style="list-style-type: none"> 1. Completare gli interventi PNRR di riqualificazione, di efficientamento energetico e la messa in sicurezza degli edifici scolastici di competenza, per il risparmio economico, l'abbattimento degli inquinanti in atmosfera e per il miglioramento del comfort. 2. Completare il “polo scolastico” di Ponente (Genova – via Giotto). 3. Avviare un Programma Pluriennale di azioni (progettazione e interventi) per l'adeguamento alle norme di prevenzione e protezione dagli incendi (scad. 31/12/2027 come da L. 15/2025 milleproroghe). 4. Supportare e favorire la fruizione delle strutture sportive di proprietà/in gestione dell'ente, in orario scolastico ed extra-scolastico, in particolare con azioni di costruzione e/o acquisizione di nuovi immobili da adibire all'uso scolastico e fornendo supporto agli istituti scolastici per la predisposizione di bandi e procedure che permettano l'utilizzo da parte di società sportive in orario extra-scolastico, a beneficio della cittadinanza. 	MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio Programma 2 - Altri ordini di istruzione non universitaria	<u>OBO 202</u> Attuazione Interventi di Edilizia Scolastica con finanziamenti PNRR <u>OBO 203</u> Piani urbani integrati - Polo scolastico di via Giotto <u>OBO 204</u> Progettazione dei servizi integrati di Facility Management da eseguirsi sugli immobili in uso a Città Metropolitana di Genova <u>OBO 205</u> Adeguamento alla normativa di Prevenzione incendi – SCIA Antincendio
<ul style="list-style-type: none"> 1. Perseguire un piano di accessibilità per tutti dei plessi scolastici al fine di realizzare ambienti di studio accessibili e più inclusivi. 	MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione	<u>OBO 206</u> Abbattimento barriere architettoniche – Progettazione interventi di adeguamento

Linea di mandato: 3 - sviluppo economico, innovazione e infrastrutture digitali

Valore Pubblico:

VP25.09 Attrazione di investimenti e supporto alle filiere produttive locali e promozione dell'imprenditorialità.

VP25.10 Sviluppo di una rete territoriale dell'innovazione, capace di generare occupazione qualificata e crescita imprenditoriale.

VP25.11 Estensione della copertura della banda ultra-larga e delle infrastrutture digitali in tutte le aree del territorio metropolitano.

VP25.12 Sviluppo di un modello "rigenerativo" al turismo metropolitano, con un approccio orientato alla sostenibilità ambientale, economica e sociale, integrato con le politiche territoriali.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-partite prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
1. Partecipare attivamente alla Destination Management Organization - DMO per un turismo sostenibile metropolitano in collaborazione con il Comune di Genova e Camera di Commercio per lo sviluppo dell'intero territorio metropolitano.	Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 1 - organi istituzionali	OBO 506 Video di valorizzazione territoriale
1. Attuare il progetto pilota "Azioni di transizione verso un'economia sostenibile e di valorizzazione delle eccellenze del territorio. 2. Predisporre la "mappa" delle vocazioni produttive dei diversi territori, che valorizzi anche le aree periferiche e l'entroterra. 3. Sviluppare azioni per la valorizzazione delle eccellenze e dei prodotti del territorio.	Missione 14 – Sviluppo Economico e competitività Programma 3 - ricerca e innovazione	OBO 507 Azioni di transizione verso un'economia sostenibile e di valorizzazione delle eccellenze del territorio OBO 508 Valorizzazione del territorio

Linea di mandato: 4 - pianificazione territoriale

Valore Pubblico:

VP25.13 Rafforzare il ruolo del Piano Territoriale Metropolitano Generale (PTMG).

VP25.14 Attivare progetti di rigenerazione del territorio in ottica di bellezza, inclusione, sostenibilità (New European Bauhaus – NEB).

VP25.15 Favorire partenariati innovativi pubblico-privati per incentivare la riqualificazione degli edifici e contribuire così a contrastare la povertà energetica.

VP25.16 Accompagnare la transizione energetica e supportare la comunità energetica rinnovabile territoriale.

VP25.17 Attivare percorsi di coinvolgimento per garantire la più ampia partecipazione e trasparenza nelle attività di pianificazione e co-progettazione con i territori.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ul style="list-style-type: none"> 1. Favorire l'integrazione costa - entroterra con il coinvolgimento di tutte le comunità locali nell'ambito dell'aggiornamento Piano strategico. 2. Sviluppare CERMAGE per accompagnare il territorio nel processo di transizione energetica e per il contrasto alla povertà energetica. 3. mappatura delle aree dismesse o sottoutilizzate per attività industriali e servizi innovativi. 	Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 1 - organi istituzionali	<u>OBO 502</u> Agenda Metropolitana di sviluppo sostenibile: Partenariati innovativi per la transizione energetica e l'economia circolare <u>OBO 503</u> Definizione del valore pubblico territoriale per la valutazione degli impatti delle politiche di sviluppo sostenibile

Linea di mandato: 5 - Inclusione sociale e coesione territoriale nella Città Metropolitana di Genova

Valore Pubblico:

VP25.18 Rafforzare la coesione territoriale nell'intero ambito metropolitano, attraverso politiche coordinate tra i Comuni, che favoriscano l'inclusione sociale, la valorizzazione del capitale sociale e culturale diffuso, il contrasto alle disuguaglianze e allo spopolamento delle aree interne.

VP25.19 Promuovere partenariati innovativi per il coinvolgimento del mondo associativo come soggetto attivo nelle politiche metropolitane.

VP25.20 Valorizzare il sistema delle biblioteche come hub civici per la cultura e la socialità e aprirle ad ulteriori attività culturali. Creare spazi per il co-working e il co-studying.

VP25.21 Potenziare e creare maggiori opportunità di accesso ai servizi educativi, culturali e sportivi di prossimità.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ol style="list-style-type: none"> 1. Supportare l'orientamento in collaborazione con "Progettiamoci il futuro e gli Istituti scolastici superiori". 2. Intervenire sul Piano dell'offerta formativa ampliando il numero di indirizzi tecnico professionali disponibili in fase di dimensionamento. 3. Favorire la collaborazione tra tessuto produttivo e scuole. 4. Collaborare con il Comune di Genova per promuovere l'iniziativa di costituzione del nuovo distretto educativo dell'innovazione in Valpolcevera (accordo programma quadro ex art. 2, comma 203 e segg L. 662/1996). 	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali MISSIONE 5 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Programma 2 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<u>OBO 207</u> Valorizzazione spazi sportivi <u>OBO 212</u> Biblioteca
<ol style="list-style-type: none"> 1. Soddisfare la domanda per il servizio di trasporto e assistenza ad alunni disabili. 	MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione	<u>OBO 211</u> Trasporto persone con disabilità (studenti della scuola secondaria di secondo grado e degli allievi con degli enti di formazione residenti nel territorio metropolitano)

Linea di mandato: 6 - Digitalizzazione interoperabilità, accesso ai servizi e buona amministrazione

Valore Pubblico:

VP25.22 Rafforzare l'infrastruttura digitale metropolitana e promuovere la cooperazione tra i sistemi informativi degli enti locali, per garantire servizi più efficienti, partecipativi e orientati all'utente.

VP25.23 Digitalizzazione, interoperabilità, accesso ai servizi e buona amministrazione per garantire servizi più efficienti, partecipativi e orientati all'utente.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sburocratizzazione e snellimento delle procedure: digitalizzazione dei procedimenti e dei processi che incidono sulle attività economiche (autorizzazioni ambientali, territoriali e della mobilità acquisti, centrale di committenza e soggetto aggregatore). 2. Potenziare la comunicazione digitale e i canali di trasparenza per costruire un'identità istituzionale riconoscibile e immediata della Città Metropolitana di Genova. 	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 1 - Organi istituzionali	<u>OBO 210</u> Efficientamento gestione Servizi e Forniture per gli uffici dell'Ente <u>OBO 304</u> Ordinanza di chiusura sanzioni <u>OBO 306</u> Razionalizzazione e aggiornamento delle spese istruttorie <u>OBO 307</u> Autorizzazioni ambientali a supporto dello sviluppo delle infrastrutture ambientali <u>OBO 603</u> Sistema di gestione dei crediti attivi relativi a procedure concorsuali <u>OBO 109</u> Efficientamento delle procedure di acquisto centralizzato
<ul style="list-style-type: none"> 1. Promuovere il buon andamento della PA attraverso la chiarezza dei processi lavorativi e dei ruoli, la valutazione dei rischi e l'attuazione delle misure organizzative opportune per trarre vantaggio da un miglioramento organizzativo nel pieno rispetto dei principi di legalità. 	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 2 - Segreteria generale Programma 11 - Altri servizi generali	<u>OBO 506</u> Aggiornamento del Regolamento della Conferenza metropolitana <u>OBO 505</u> Aggiornamento delle Istruzioni Operative per le nomine in Società/Enti/Fondazioni <u>OBO 609</u> Controlli e Sistema di Gestione dell'Anticorruzione <u>OBO 209</u> Ottimizzazione Archivi e Digitalizzazione documenti <u>OBO 602</u> Attività di formazione in materia giuridica

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ul style="list-style-type: none"> 1. Garantire una gestione di cassa adeguata a mantenere la liquidità necessaria a far fronte con tempestività alle obbligazioni dell'Ente. 2. Garantire una gestione equilibrata del bilancio anche attraverso una adeguata gestione attiva del debito. 3. Perseguire una posizione finanziaria equilibrata delle società assicurando l'attuazione degli investimenti programmati sulla base degli indirizzi dei soci 	<p>MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</p> <p>Programma 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</p>	<p>OBO 101, 201, 301, 401, 501, 601 Buon governo</p> <p><u>OBO 104</u> Efficientamento produttivo e temporale delle procedure di lavorazione degli Atti amministrativi anche ai fini delle Rendicontazioni</p>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Potenziare la valorizzazione del patrimonio dell'Ente attraverso un cambiamento organizzativo e culturale rendendo più semplice monitorare e valutare per aumentare la fiducia dei cittadini e degli stakeholder. 	<p>MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p><u>OBO 105</u> Ricognizione e valorizzazione dei beni dell'Ente in ottica economico-patrimoniale (Accrual) e di valore pubblico</p> <p><u>OBO 208</u> Rappresentanza istituzionale dell'Ente sul territorio - Controllo accessi (Cyber security)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Favorire la diffusione di linee guida e buone pratiche a supporto dei Comuni, in particolare nei settori della transizione digitale, della sicurezza informatica e dell'innovazione amministrativa in attuazione del principio di sussidiarietà verticale. 2. Orientare la transizione digitale dell'Ente, attraverso un approccio integrato di pianificazione ICT, in coerenza con il Piano Triennale AGID. 3. Promuovere il monitoraggio unitario dei progetti di innovazione e finanziamento, anche tramite strumenti digitali dedicati. 4. Garantire la sicurezza informatica dell'Ente attraverso il rafforzamento del Security Operation Center (SOC), quale presidio strategico per la prevenzione, rilevazione e gestione degli incidenti, integrando tecnologia, processi e competenze organizzative. 	<p>MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma 8 - Statistica e sistemi informativi</p>	<p><u>OBO 604</u> Governance della trasformazione digitale e Piano Triennale ICT 2026–2028</p> <p><u>OBO 605</u> Sicurezza informatica e rafforzamento del Security Operation Center (SOC) metropolitano</p> <p><u>OBO 213</u> Formazione tecnica specialistica</p>

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parti prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<p>5. Rafforzare la cultura organizzativa e le capacità interne in materia di sicurezza informatica e uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale, attraverso l'adozione di policy e linee guida dedicate, iniziative di sensibilizzazione e strumenti di valutazione della maturità digitale dell'Ente.</p> <p>6. Avviare il percorso di adeguamento dell'Ente agli standard BIM, come previsto dal Codice dei contratti pubblici, mediante linee guida, servizi di accompagnamento digitale e progressiva attivazione di un ambiente di condivisione dati (ACDat).</p>		
<p>1. Sostenere gli Enti del territorio attivando ed implementando servizi ed utilities di dimensione metropolitana: sviluppo della Stazione Unica Appaltante e della funzione di soggetto aggregatore, selezioni pubbliche di personale definendo liste di idonei a disposizione dei comuni del territorio e favorendo l'accesso finanziamenti.</p>	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 9 - Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	<u>OBO 106</u> Stazione unica appaltante per i comuni: procedure per affidamenti di lavori e servizi tecnici <u>OBO 107</u> Stazione unica appaltante per i comuni e gli enti non qualificati del territorio: procedure per affidamenti di servizi e forniture <u>OBO 108</u> SUA che supporta i comuni attraverso strumenti d'acquisto aggregati
<p>1. Acquisire professionalità e competenze per l'innovazione dell'ente e il miglioramento della qualità dei servizi, attraverso costante analisi delle competenze utili e garantendo il presidio del turn over.</p>	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 10 - Risorse umane	<u>OBO 102</u> Efficienza nelle procedure di selezione del personale <u>OBO 103</u> Pronta risposta a cessazioni impreviste
<p>1. Promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sui principali programmi di finanziamento (PNRR, fondi UE e nazionali) e sulle novità normative di interesse per gli enti locali, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di programmazione e gestione sul territorio in ambito digitale.</p> <p>2. Rafforzare il coordinamento interno sui programmi di finanziamento nazionali ed europei, per garantire un uso più efficiente delle risorse anche partecipando ad associazioni, reti e programmi europei per la ricerca e l'innovazione, con particolare riferimento a intelligenza artificiale, città intelligenti e gestione dei dati.</p>	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 11 - Altri servizi generali	<u>OBO 606</u> Trasparenza PNRR e Accesso Strategico ai Finanziamenti UE

Linea di mandato: 7 - un futuro sostenibile: pianificazione ambientale per una metropoli più verde

Valore Pubblico:

VP25.24 Promuovere il valore sociale ed ecologico dell'acqua, migliorando l'accessibilità e la fruibilità del servizio idrico integrato (S.I.I.).

VP25.25 Potenziare le infrastrutture del S.I.I. favorendo la riduzione di perdite e sprechi, così da garantire una maggiore efficienza del servizio.

VP25.26 Gestione sostenibile del ciclo integrato delle acque, definire le priorità della programmazione degli interventi sui singoli territori.

VP25.27 Chiusura del ciclo dei rifiuti nell'ambito del territorio della Città Metropolitana, fornendo adeguato supporto ai Comuni interessati dalla realizzazione dei diversi impianti necessari.

VP25.28 Promuovere la riduzione della produzione dei rifiuti.

VP25.29 Promuovere e sostenere i Comuni nell'attività di controllo del territorio contro gli abbandoni di rifiuti.

VP25.30 Rafforzare i sistemi di raccolta differenziata e la tracciabilità dei flussi, per aumentare la qualità dei materiali raccolti e migliorarne la riciclabilità effettiva.

VP25.31 Proteggere le aree naturali nelle aree della Rete Natura 2000 presenti nel territorio.

VP25.32 Sviluppare nuove connessioni ecologiche tra le aree verdi, incentivando la mobilità sostenibile e l'accesso pubblico agli spazi naturali.

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<ol style="list-style-type: none"> 1. Attuazione di iniziative strutturate di confronto e collaborazione con gli Enti locali, finalizzate all'analisi e alla condivisione delle scelte strategiche dell'Ente in materia di Servizio Idrico Integrato. 2. Valorizzazione del ruolo del Comitato d'Ambito, quale sede privilegiata di partecipazione e co-programmazione. 3. Attivazione e consolidamento di relazioni interistituzionali con gli Enti territoriali competenti – quali la Regione, l'Autorità Distrettuale di Bacino e ARERA – al fine di garantire il coordinamento con le linee programmatiche sovraordinate e l'adeguamento delle strategie dell'Ente ai relativi indirizzi. 4. Rafforzamento degli strumenti di comunicazione e partecipazione pubblica. 5. Orientare la programmazione strategica degli investimenti a livello di ambito, verso soluzioni di maggior tutela ambientale, efficienza energetica, risparmio idrico e resilienza ai cambiamenti climatici. 6. Garantire il monitoraggio della Qualità Contrattuale e della Qualità Tecnica del servizio erogato, in linea con gli standard definiti dall'Autorità di regolazione (ARERA). 	MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 4 - Servizio idrico integrato	<u>OBO_607</u> Linee guida per l'inclusione delle infrastrutture fognarie nel Servizio Idrico <u>OBO_608</u> Aggiornamento del Disciplinare Tecnico per la gestione del servizio idrico

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parti prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<p>7. Svolgere attività di vigilanza e controllo sul gestore del Servizio Idrico Integrato, con particolare riferimento al rispetto degli standard di qualità contrattuale e tecnica previsti dalla regolazione vigente.</p> <p>8. Favorire l'adozione, da parte del gestore, di un sistema strutturato e continuativo di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, quale strumento fondamentale per l'analisi delle performance percepite e per l'individuazione di eventuali azioni correttive o migliorative da programmare a livello di ambito.</p> <p>9. Attività di controllo del gestore per verificare gli standard di servizio previsti.</p>		
<p>1. Sviluppare l'economia circolare e superare incrementare del 3% la raccolta differenziata (RD) sull'intero territorio metropolitano nel 2026.</p> <p>2. Attuare gli interventi PNRR per il trattamento fanghi di depurazione a servizio di GENOVA con affinamento mediante Idrolisi Termica (DAC).</p> <p>3. Raggiunto l'obiettivo di affidare per ciascun bacino il servizio integrato dei rifiuti, rafforzare l'economia circolare: aggiornamento degli impianti di smaltimento rifiuti, realizzare nuovi impianti e ammodernare gli impianti esistenti, nell'ottica del miglioramento e della meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Tale obiettivo si persegue con la creazione di Centri di Raccolta e del Riuso, con l'installazione di ecoisole interrate e di ecoisole ad accesso controllato, con il potenziamento del sistema di georeferenziazione dei mezzi e di videosorveglianza delle postazioni di conferimento, con la diversificazione e la valorizzazione delle diverse frazioni di raccolte.</p> <p>4. Favorire le attività di recupero raggiungendo l'obiettivo del recupero dei rifiuti urbani fissato al 65% entro il 2026.</p> <p>5. Conseguire l'autonomia di gestione del residuo indifferenziato e della FORSU, da una parte fissando l'obiettivo di 260.466 t di RUR regionale (140.838 t di RUR provinciale) entro il 2026 per assicurare un ottimale smaltimento dei rifiuti indifferenziati, dall'altra proponendo l'intercettazione del 95% del recupero di FORSU – pari a circa</p>	<p>MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p> <p>Programma 3 – Rifiuti</p>	<p><u>OBO_303</u> Incremento della raccolta differenziata e ottimizzazione del controllo di gestione</p> <p><u>OBO_305</u> Formazione ed informazione del personale tecnico delle imprese di installazione/ manutenzione di impianti termici civili</p>

Obiettivi operativi DUP 2026-2028 SEO-parte prima	Missione e programma di bilancio	Obiettivi di performance 2026
<p>190.000 t/anno a regime a livello regionale, e circa 86.000 t/anno a livello metropolitano.</p> <p>6. Conseguire l'autonomia di gestione del residuo indifferenziato all'interno dei confini della Città Metropolitana di Genova coerentemente con la pianificazione regionale di settore.</p>		
<p>1. Favorire la rigenerazione ecologica del territorio attraverso gli interventi di riforestazione urbana ed extraurbana.</p>	<p>MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione</p>	<p><u>OBO 302</u> Forestazione nell'ambito del PNRR M2C4 INV. 3.1 "tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano" <u>OBO 308</u> Nucleo Ambientale</p>

4.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è un pilastro strategico per garantire trasparenza, integrità e legalità nell'operato della pubblica amministrazione. Essa delinea le misure preventive e i controlli necessari per ridurre i rischi corruttivi, promuovendo una gestione etica e responsabile delle risorse pubbliche. Attraverso strumenti come il Patto di Integrità, i controlli sugli appalti e il monitoraggio dei conflitti di interesse, questa sezione si integra trasversalmente con gli obiettivi di performance, assicurando che le attività dell'ente siano coerenti con i principi di buona amministrazione. Inoltre, essa individua responsabilità specifiche (es. RPCT e strutture di auditing) per implementare e monitorare le misure adottate.

Tale sezione viene redatta e integrata secondo i criteri della norma ISO 37001.

La sezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Per il dettaglio **si rinvia all'Allegato 2 - sezione rischi corruttivi e trasparenza.**

5. INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Nel corso del 2026 Città Metropolitana di Genova intende avviare un percorso specifico di revisione della mappatura dei processi dell'Ente prendendo a riferimento l'Allegato 1 del PNA 2019; l'attività avrà l'obiettivo di standardizzare la rappresentazione dei processi a livello metropolitano, definendo per ciascuno input, output, attori coinvolti, punti decisionali e evidenze documentali necessarie.

La progressiva integrazione di tale mappatura anche nel sistema di monitoraggio della performance consentirà di introdurre indicatori collegati a specifiche fasi procedurali, rendendo più immediata la misurazione degli esiti e rafforzando il legame tra qualità dei processi e risultati dell'azione amministrativa.

Contestualmente a questo processo di revisione ed integrazione, nell'ottica del miglioramento continuo, l'Ente si impegnerà nel corso di questa prima annualità a reingegnerizzare un processo per ciascuna Direzione, individuando l'oggetto della riprogettazione tra le attività dell'Ente che più incidono sul Valore pubblico.

6. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

6.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Città Metropolitana è articolata in Direzioni, Servizi e Uffici.

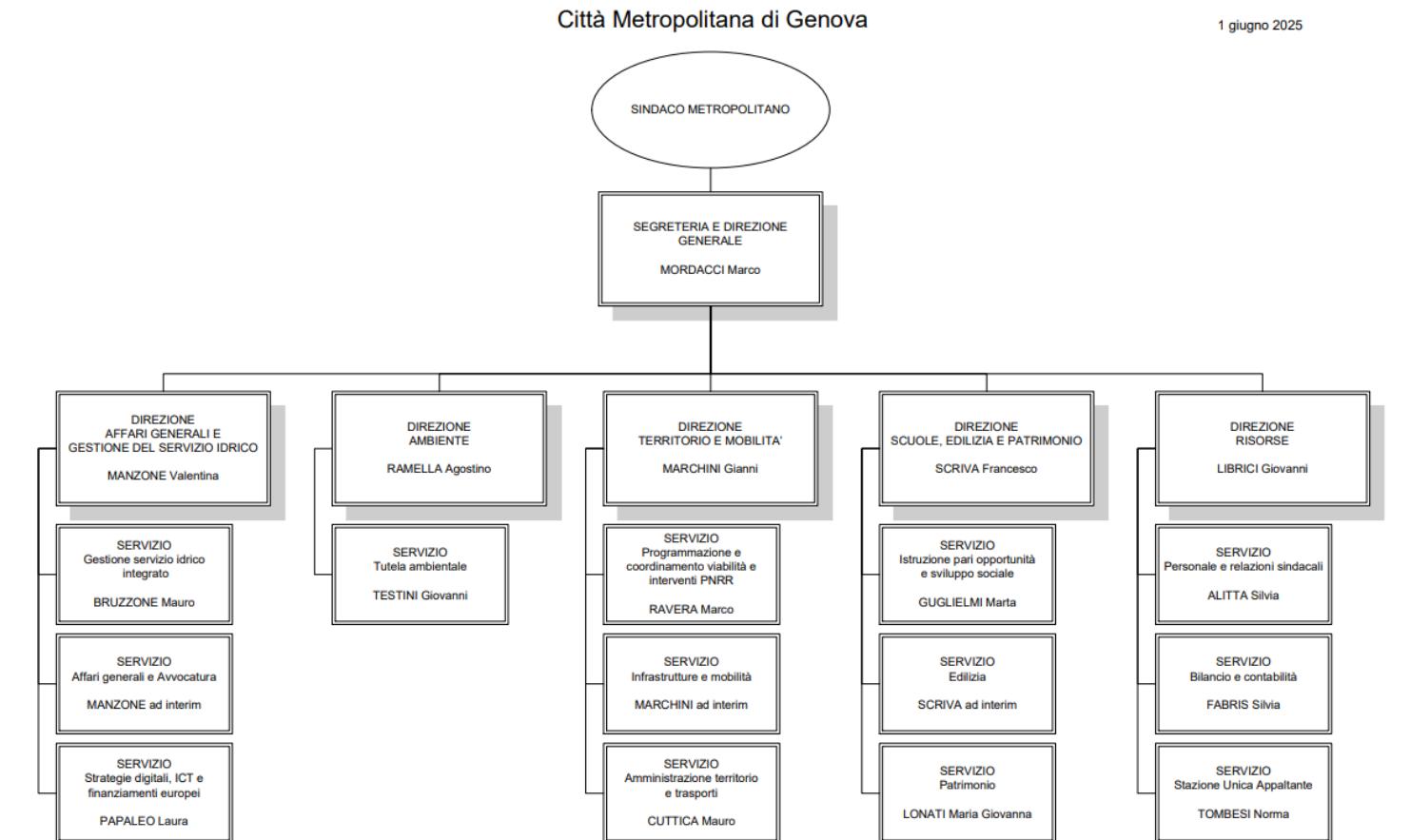
La struttura di massima dimensione è la **Direzione**, che costituisce un insieme di competenze e funzioni omogenee, aggregate per materia, tale da garantire coerenza di programmi e di azioni nel settore di intervento.

Il **Servizio** costituisce il livello dirigenziale di sintesi di processi e attività complesse ed omogenee per conoscenze e competenze in un determinato ambito, che a livello organizzativo non sono individuate come Direzione. Il Servizio si articola normalmente in Uffici, ma possono essere previste attività e processi direttamente in capo al responsabile.

L'**Ufficio** è la struttura organizzativa di base e svolge i compiti operativi assegnati nella microstruttura, sulla base delle disposizioni organizzative del responsabile di Direzione o Servizio.

L'Ufficio può essere articolato al suo interno in sub-strutture per lavorazioni specifiche omogenee nei contenuti, che prendono il nome di Unità Organizzative. La responsabilità dell'Ufficio è affidata, ad un dipendente appartenente al profilo di funzionario – elevata qualificazione, cui viene conferito l'incarico di Responsabile di ufficio.

Dati relativi all'organizzazione e al personale dove non diversamente specificato i dati si riferiscono alla data del 31/12/2025



Distribuzione del personale nelle direzioni

Direzione	Servizio	Ufficio	n. dip
Direzione Affari generali e Gestione del servizio idrico			1
	Servizio Affari generali e Avvocatura		
		Ufficio Controlli	5
		Ufficio Professionisti legali	5
	Servizio Gestione servizio idrico integrato		1
		Ufficio ATO idrico	8
		Ufficio Attività regolatoria ATO idrico	4
	Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei		2
		Ufficio Digitalizzazione e sistemi informativi	7
		Ufficio Europa e finanziamenti strategici	7
		Ufficio Infrastrutture digitali e cybersecurity	5
Direzione Affari generali e Gestione del servizio idrico Totale			45
Direzione Ambiente			5
		Ufficio Ciclo integrato dei rifiuti	8
		Ufficio Sanzioni amministrative	9
	Servizio Tutela ambientale		1
		Ufficio Autorizzazioni ambientali complesse, rifiuti transfrontalieri e oli minerali	7
		Ufficio Energia, rumore e ambiti naturali	4
		Ufficio Impianti termici	5
		Ufficio Scarichi e tutela delle acque	5
		Ufficio Tecnico rifiuti, bonifiche ed emissioni in atmosfera	10
Direzione Ambiente Totale			54
Direzione Risorse			1
	Servizio Bilancio e contabilità		3
		Ufficio Bilancio e fondi PNRR	4
		Ufficio Contabilità	4
		Ufficio Gestioni finanziarie e fiscali	7
	Servizio Personale e relazioni sindacali		1
		Ufficio Amministrazione del personale	8
		Ufficio Sviluppo risorse umane	5
	Servizio Stazione Unica Appaltante		2
		Ufficio Centrale acquisti	5
		Ufficio Contratti	3
		Ufficio Gare	5
		Ufficio Soggetto aggregatore	8
Direzione Risorse Totale			56
Direzione Scuole, edilizia e patrimonio			2
	Servizio Edilizia	Ufficio Contabile e amministrativo	9
		Ufficio Manutenzione immobili	12
		Ufficio Prevenzione incendi	5
		Ufficio Progettazione e direzione lavori	12
	Servizio Istruzione pari opportunità e sviluppo sociale		1
		Ufficio Diritto allo studio e sviluppo sociale	7
		Ufficio Istruzione, formazione, pari opportunità	2
	Servizio Patrimonio		1
		Ufficio Gestione patrimonio	11
		Ufficio Provveditorato	28
Direzione Scuole, edilizia e patrimonio Totale			90

Direzione	Servizio	Ufficio	n. dip
Direzione Territorio e mobilità			10
	Servizio Amministrazione territorio e trasporti		6
		Ufficio Contratti e trasporto pubblico locale	15
		Ufficio Controllo attività edilizia e territorio	5
		Ufficio Demanio stradale	10
	Servizio Infrastrutture e mobilità	Ufficio Lavori pubblici	16
		Ufficio Opere strutturali	10
		Ufficio Sicurezza stradale	15
	Servizio Programmazione e coordinamento viabilità e interventi PNRR		1
		Ufficio Gestione mezzi	27
		Ufficio Viabilità centro	23
		Ufficio Viabilità levante	23
		Ufficio Viabilità ponente	25
Direzione Territorio e mobilità Totale			186
Segreteria e Direzione Generale			1
		Ufficio Comunicazione	3
		Ufficio Pianificazione strategica e performance	4
		Ufficio Segreteria generale	6
		Ufficio Sviluppo economico	4
Segreteria e Direzione Generale Totale			18
Aspettative, distacchi, comandi Totale			5
Totale complessivo			454

Distribuzione per profili e per genere

Area	PROFILO	M	F	Totale
Operatore Esperto	Assistente - Ambito amministrazione	3	11	14
	Assistente - Ambito tecnico	16		16
	Operaio - Ambito tecnico	85		85
	Operatore Esperto - Ambito tecnico	12	2	14
	Operatore Esperto Totale	116	13	129
Istruttore	Agente	1	1	2
	Istruttore - Ambito amministrazione	20	69	89
	Istruttore - Ambito informatico	5	3	8
	Istruttore - Ambito tecnico	39	10	49
	Istruttore Totale	65	83	148
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario - Ambito amministrazione	19	56	75
	Funzionario - Ambito informatico	3	1	4
	Funzionario - Ambito tecnico	36	36	72
	Professional	4	3	7
	Ufficiale coordinatore	2		2
	Funzionari ed Elevata Qualificazione Totale	64	96	160
Dirigenti	Dirigente	10	7	17
	Dirigenti Totale	10	7	17
Totale complessivo		255	199	454

Analisi delle competenze

Titolo di studio	Totale
Dottorato	5
Master di II livello	13
Master di I livello	7
Diploma specializzazione post-laurea	2
Laurea magistrale	155
Laurea breve	23
Diploma di scuola superiore	160
Inferiore al diploma superiore	89
Totale	454

I titoli di laurea conseguiti sono i seguenti (in ordine di consistenza decrescente):

Titolo di studio	Totale
Lauree amministrative (giurisprudenza, scienze politiche)	64
Lauree tecniche (architettura, ingegneria)	62
Lauree scientifiche	30
Economia	30
Lauree umanistiche	19
Totale	205

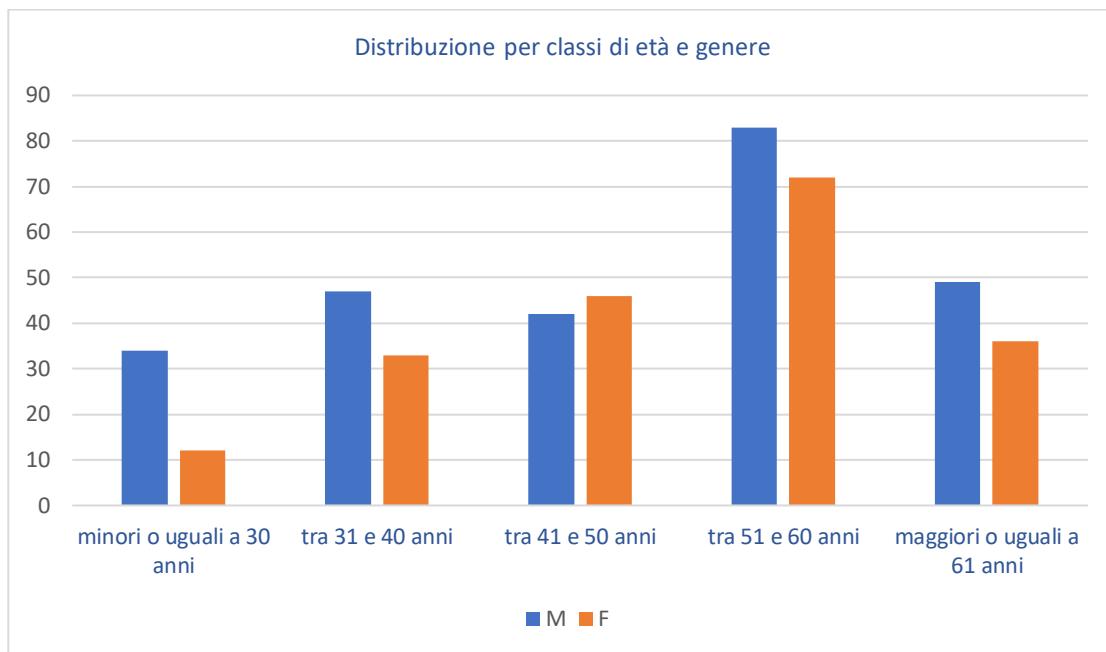
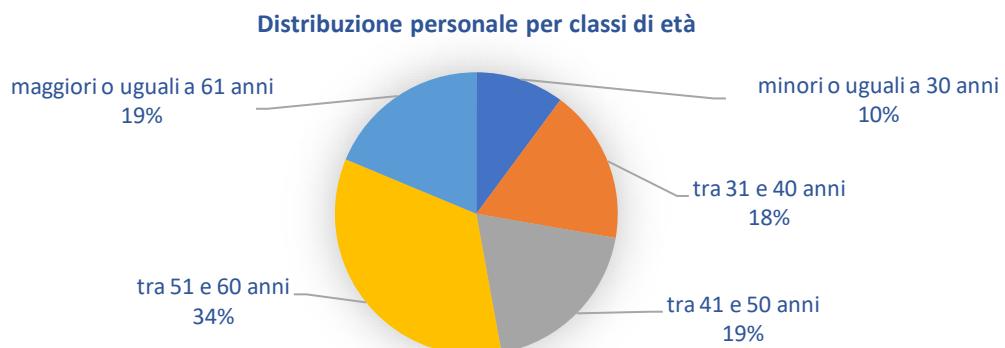
Abilitazioni alla professione

Tipo abilitazione	Totale
Ingegner	28
Architetto	22
Avvocato	20
Altro	11
Totale	81

I diplomi presenti conseguiti sono i seguenti (in ordine di consistenza decrescente):

Descrizione diploma	Totale
Maturità liceale	36
Perito industriale / tecnico	37
Geometra/Perito costruzioni ambiente e territorio	34
Ragioneria / Segretario d'amministrazione / Analista contabile / Operatore commerciale	23
Agrotecnico / Servizi per l'agricoltura	12
Perito Aziendale / turistico	10
Nautico	3
Alberghiero	3
Assistente comunità infantili	1
Tecnico dei servizi commerciali e pubblicitari	1
Totale	160

Analisi e statistiche del personale



Distribuzione del personale per anzianità di servizio

Anzianità di servizio	M	F	Totale complessivo
< 3 anni	74	44	118
tra 3 e 5 anni	52	62	114
tra 6 e 10 anni	10	5	15
> 10 anni	119	88	207
Totale complessivo	255	199	454

Distribuzione del personale in ragione del rapporto a tempo pieno o part-time

Distribuzione in ragione del rapporto di lavoro: tempo pieno e tempo parziale



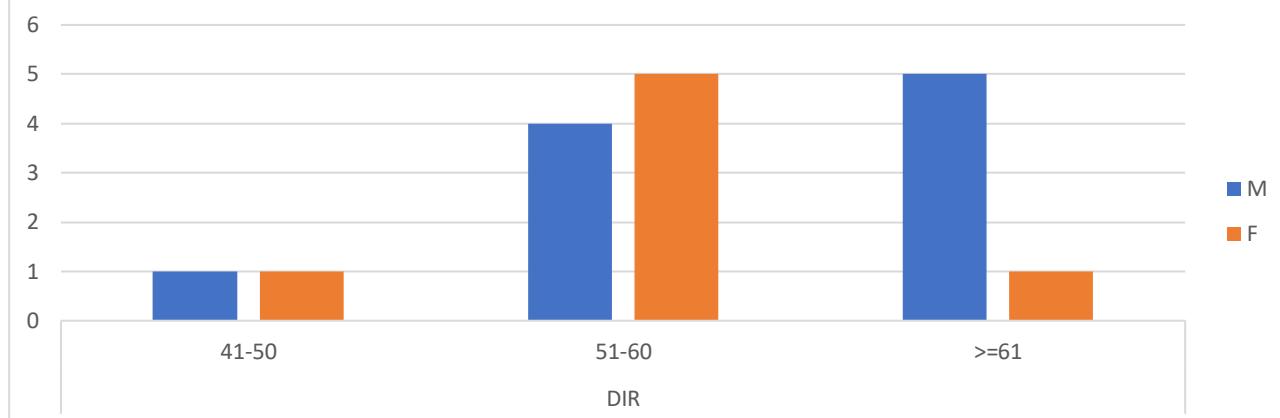
Distribuzione del personale in ragione del rapporto di lavoro: tempo pieno/tempo parziale e genere



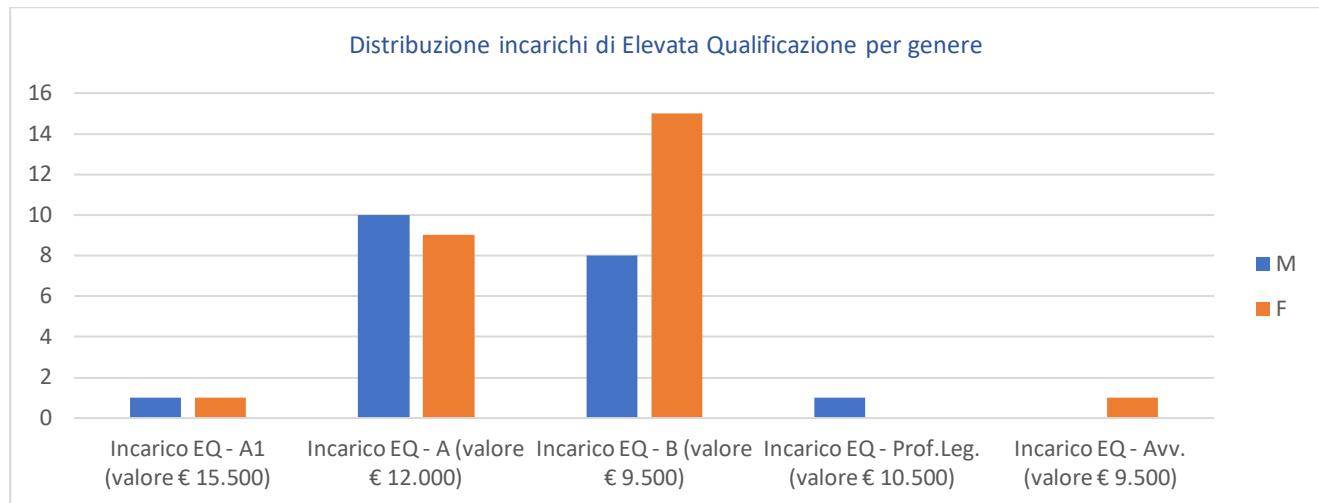
Analisi dei ruoli dirigenziali e di responsabilità degli uffici per genere

Dirigenti

Distribuzione Dirigenti per fasce di età e genere



Responsabili di ufficio



6.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sezione del PIAO dedicata al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa (efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini).

La recente riforma, che ha interessato la pubblica amministrazione, ha ridefinito il concetto di dotazione organica che oggi rappresenta un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano dei fabbisogni nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario, nel rispetto dei limiti di spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio, è uno strumento flessibile per una gestione ottimale del capitale umano in correlazione con gli obiettivi strategici e, pertanto, per essere efficace deve essere uno strumento dinamico.

Il 2026 deve tenere conto del rinnovo del CCNL, sia del personale del comparto che del personale dirigenziale, le cui preintese sono state sottoscritte nel mese di novembre; si prevede che l'applicazione dei nuovi CCNL 2022/2024 vadano a regime dal mese di gennaio 2026 ed è inoltre necessario prevedere gli stanziamenti per il rinnovo contrattuale successivo (2025/2026), che vedrà l'applicazione a regime presumibilmente nel corso del 2027.

Per il 2026, a fronte di una razionalizzazione della spesa di parte corrente e dell'incidenza significativa che i rinnovi contrattuali hanno sulla spesa di personale, la programmazione del fabbisogno di personale di Città metropolitana di Genova dovrà avere l'obiettivo di impegnare le risorse finanziarie per assumere personale cercando di garantire il turn over nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

Di seguito una sintesi delle cessazioni e delle assunzioni:

	2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028	
Area	cessazioni	assunzioni	cessazioni	assunzioni	cessazioni	assunzioni	cessazioni	cessazioni	assunzioni	assunzioni	cessazioni	assunzioni	cessazioni	assunzioni	cessazioni	assunzioni
Totale	47	68	40	70	38	47	40	40	34	47	15	20*	11	13	7	7
Totale al 31/12	402		432		441		441		454		459		461		461	

*9 assunzioni in conto Piano 2025

Per approfondimenti **si rinvia all'Allegato 3 - sezione organizzazione e capitale umano.**

6.3 Piano della Formazione del personale

La programmazione della formazione per il triennio di riferimento si colloca nel quadro delle politiche di gestione del personale delineate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che individua nelle persone il principale motore del cambiamento e dell'innovazione della Pubblica Amministrazione. In tale prospettiva, la valorizzazione del capitale umano e lo sviluppo delle competenze rappresentano leve strategiche per sostenere i processi di modernizzazione, digitalizzazione e rafforzamento della capacità amministrativa degli enti pubblici.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici costituisce una delle direttive fondamentali dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80. In questo contesto, la formazione assume un ruolo centrale e trasversale, in quanto strettamente connessa agli obiettivi di valore pubblico, performance, prevenzione della corruzione e miglioramento della qualità dei servizi.

La valenza attribuita alla formazione è duplice. Da un lato, essa è finalizzata a rafforzare le competenze individuali, promuovendo l'aggiornamento continuo delle conoscenze e delle capacità professionali dei dipendenti, in coerenza con gli standard europei e internazionali e con l'evoluzione normativa, tecnologica e organizzativa. Dall'altro lato, la formazione concorre a potenziare in modo strutturale la capacità amministrativa dell'Ente, sostenendo l'efficacia dell'azione pubblica e contribuendo al miglioramento della qualità, dell'accessibilità e dell'affidabilità dei servizi resi a cittadini e imprese.

In tale quadro, Città Metropolitana di Genova promuove ed eroga un insieme articolato di linee formative, progettate in modo coerente con i fabbisogni organizzativi e professionali rilevati, con le priorità strategiche dell'Ente e con le indicazioni nazionali in materia di formazione del personale pubblico. L'entità e la tipologia degli interventi formativi sono determinate sia dalla necessità di garantire l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze del personale in servizio, sia dall'esigenza di accompagnare l'inserimento e l'integrazione del nuovo personale, assicurando percorsi di formazione iniziale e continua adeguati ai ruoli e alle funzioni assegnate.

Nell'Allegato 3 – sezione organizzazione e capitale umano vengono descritte brevemente le linee in programma

6.4 Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Dopo i primi anni di avvio il lavoro agile si conferma una modalità organizzativa che consente ad una amministrazione moderna e flessibile, come la Città Metropolitana di Genova, di lavorare per obiettivi e di adoperarsi per lo sviluppo di politiche di benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nella garanzia del rispetto di indicatori standard dei servizi erogati.

Tra le condizioni abilitanti del lavoro agile, oltre alle infrastrutture e alle dotazioni informatiche,

troviamo la pianificazione operativa declinata all'interno del Piano della performance costruito con indicatori di output realmente misurabili e apprezzabili dai cittadini in termini di valore pubblico, che consentono di monitorare e misurare il raggiungimento di obiettivi e risultati indipendentemente dalle modalità con le quali sono stati raggiunti.

Facendo riferimento alla distribuzione dei dipendenti nei diversi profili l'ente ha provveduto a classificare le attività svolte a seconda della loro prevalente lavorabilità in modalità da remoto teorica come segue.

Lavorabilità da remoto	NO	SI	Totale
ALTO	34	162	196
MEDIO	45	110	155
BASSO	16	2	18
NULLO	85		85
Totale	180	274	454

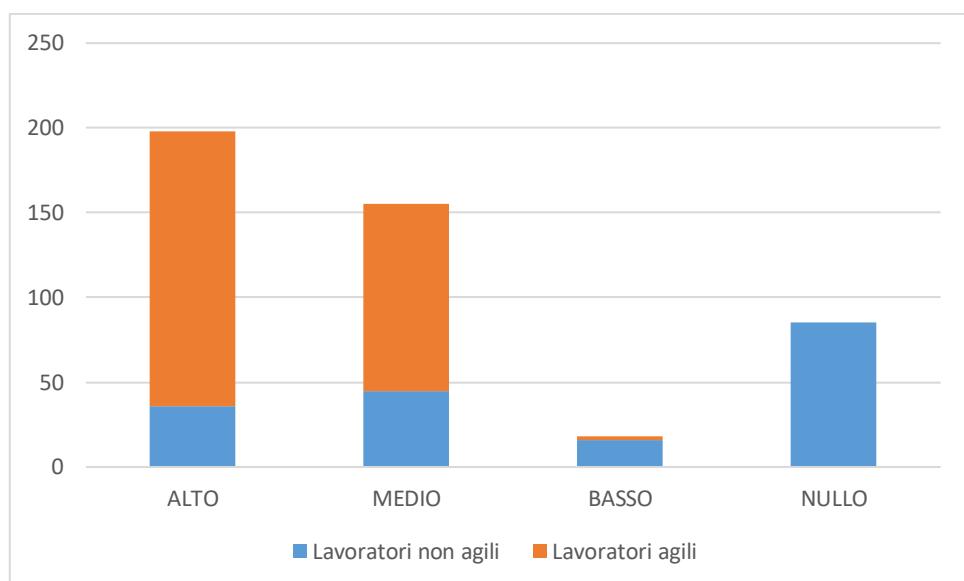
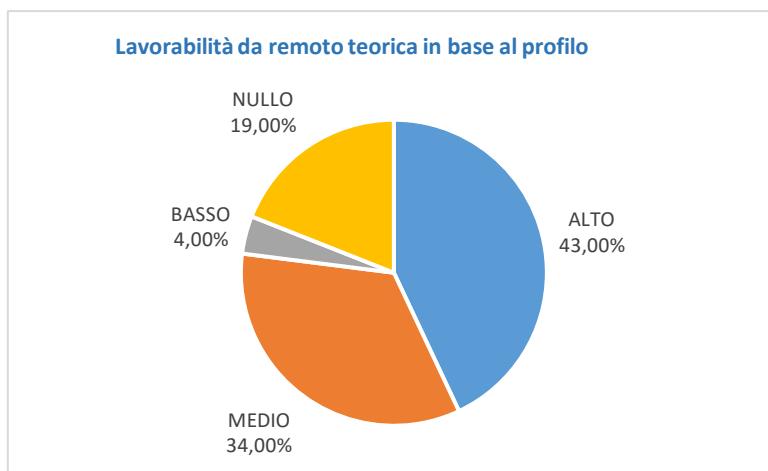


Tabella distribuzione lavoro agile tra profili e all'interno delle Direzioni

PROFILO	Distribuzione lavoro agile per profilo e direzione								% sul totale del profilo			
	Direzione Affari generali e Gestione del servizio idrico		Direzione Ambiente		Direzione Risorse		Direzione Scuole, edilizia e patrimonio		Direzione Territorio e mobilità	Segreteria e Direzione Generale	Aspettative, distacchi, comandi	Totali lavoratori agili
AGENTE		1									1	50%
ASSISTENTE - AMBITO AMMINISTRAZIONE			3	4	3						10	71%
ASSISTENTE - AMBITO TECNICO					1	1					2	13%
DIRIGENTE	3	1	4	3	1	1					13	76%
FUNZIONARIO - AMBITO AMMINISTRAZIONE	8	6	24	11	7	4	1				62	80%
FUNZIONARIO - AMBITO INFORMATICO	4										4	100%
FUNZIONARIO - AMBITO TECNICO	8	22		14	16	1					61	85%
ISTRUTTORE - AMBITO AMMINISTRAZIONE	8	14	19	18	8	7	1				75	83%
ISTRUTTORE - AMBITO INFORMATICO	7						1				8	100%
ISTRUTTORE - AMBITO TECNICO	1	5		15	12						33	67%
PROFESSIONAL	3				1	1					5	71%
UFFICIALE COORDINATORE		1									1	50%
Totale lavoratori agili	42	50	50	66	49	15	2	274			77%	
Totale dipendenti	45	54	56	90	186	18	5	454				
% lavoratori agili sul totale della Direzione	93%	93%	89%	73%	26%	83%	40%	60%				

7. STRATEGIA DIGITALE

La Strategia Digitale della Città Metropolitana di Genova è descritta in un documento di indirizzo che intende offrire una visione complessiva, coerente e condivisa delle politiche di trasformazione digitale dell'Ente. Essa nasce dalla necessità di accompagnare e governare in modo strutturato i processi di innovazione tecnologica, organizzativa e amministrativa, assicurandone l'allineamento con il quadro normativo nazionale ed europeo e con gli strumenti di programmazione già in vigore e di promuovere una trasformazione digitale orientata alla **creazione di valore pubblico**.

In questa prospettiva il **digitale è considerato un'infrastruttura abilitante e trasversale** per l'esercizio delle funzioni di area vasta e diventa uno strumento essenziale per sostenere

l'innovazione amministrativa, migliorare la qualità dei servizi pubblici e rafforzare il ruolo metropolitano di supporto ai Comuni del territorio.

In particolare, l'azione dell'ente si traduce nell'impegno a:

- migliorare l'efficienza, la qualità e l'affidabilità dei processi e dell'azione amministrativa;
- supportare la reingegnerizzazione e la semplificazione dei processi;
- favorire l'interoperabilità, la condivisione e il riuso dei dati;
- garantire elevati livelli di sicurezza, continuità operativa e protezione delle informazioni;
- sviluppare e rafforzare in modo sistematico le competenze digitali del personale, riconosciute come leva fondamentale per il cambiamento organizzativo.

La Strategia Digitale si sviluppa attraverso un insieme di **assi strategici** che definiscono le **principali direttive di intervento** per il periodo di riferimento. Tali assi sono tra loro strettamente integrati e concorrono in modo coordinato al raggiungimento della visione e della missione digitale della Città Metropolitana di Genova e precisamente:

1. Intelligenza Artificiale
2. Building Information Modeling (BIM)
3. Cybersecurity
4. Cloud e infrastrutture digitali
5. Open Data e trasparenza digitale
6. Comunicazione ICT e supporto agli organi istituzionali
7. Processi e qualità
8. Spazi di lavoro smart

Per approfondimenti **si rinvia all'allegato 4 “Strategia Digitale 2026-2028 della Città Metropolitana di Genova”** e rappresenta il punto di partenza per la successiva elaborazione del Piano Triennale per l'Informatica dell'Ente, che da essa trae indirizzi e priorità.

8. GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Città Metropolitana di Genova attua politiche in tema di pari opportunità e dal 2024 ha adottato il **Gender Equality Plan (GEP)**, un documento di natura programmatica che, in linea con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, pone le basi di un insieme di azioni integrate volte a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere nella gestione delle risorse umane, implementando strategie innovative per correggerle, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori. Il GEP rappresenta tra l'altro la formalizzazione di una vera e propria cultura del lavoro,

improntata alla parità di genere e adottata dai vertici dell'amministrazione, nonché integrata nell'organizzazione delle attività.

Il GEP propone un insieme di obiettivi e, a cascata, di azioni, integrate in un'unica visione coerente con le linee strategiche dell'Ente e con il Piano delle azioni positive (PAP), focalizzando l'attenzione su **cinque aree** considerate prioritarie:

1. Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
4. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana.
5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

L'Ente declina i contenuti di ogni area di intervento associandoli ad obiettivi specifici. Gli **obiettivi** individuati sono 7:

1. Promozione della cultura di genere
2. Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
3. Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali
4. Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente
5. Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente
6. Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere
7. Sviluppo di politiche contro la violenza di genere

L'aggiornamento 2026 delle azioni del GEP si pone l'obiettivo di consolidare e rafforzare il percorso intrapreso, valorizzando il coinvolgimento del personale, migliorando la qualità dei dati e degli strumenti di monitoraggio e rendendo sempre più efficace l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche e nelle pratiche organizzative della Città Metropolitana di Genova.

Tutte le azioni rientranti nell'area prioritaria “Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa” - Obiettivo 2 “Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa” riportate nel Gender Equality Plan costituiscono il **Piano delle azioni positive** dell'ente.

Il GEP 2026-2028 costituisce l'Allegato 5 del PIAO 2026-2028.

9. MONITORAGGIO

COSA MONITORARE	RIFERIMENTO NORMATIVO	QUANDO MONITORARE	OUTPUT
“Valore pubblico”	Articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui “Controlli interni” di ciascun Ente	Annuale -	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione
Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 - Circolare AgID n. 1/2016	Annuale entro 31 marzo	
“Performance”	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009	Annuale entro il 30.06.	Relazione annuale sulla performance
Rischi corruttivi e trasparenza	Secondo le modalità definite dall’ANAC Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012 Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Semestrale Annuale Annuale	Relazione annuale RPCT Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC con comunicato del Presidente oppure attraverso completamento campi Portale ANAC Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza - entro il primo semestre
Organizzazione e capitale umano - con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	Annualmente	Relazione annuale della performance



DALLA PIANIFICAZIONE INTEGRATA AL MONITORAGGIO INTEGRATO

Il PIAO costituisce lo strumento di riferimento per strutturare e guidare il sistema ed il processo di controllo strategico e di gestione che, nella rinnovata ottica finalizzata alla massimizzazione del “valore pubblico” per il conseguimento del benessere interno ed esterno, sarà progressivamente aggiornato, ponendo particolare attenzione alla rilevazione dei risultati e alla valutazione della performance organizzativa, anche in termini di “impatto” e di soddisfazione dell’utenza.

Grazie all’adozione del sistema di gestione integrato UNI ISO 9001 (Sistema di gestione qualità) e UNI ISO 37001 (Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all’utilizzo), l’Ente ha svolto il lavoro di monitoraggio integrato in sede di redazione del verbale di riesame da parte dell’Alta Direzione che viene a sua volta approvato dall’Organo direttivo (LEADERSHIP - UNI ISO 37001:2016 – punto 5). Quest’ultimo prende in esame i seguenti documenti:

8. aggiornamento Documento Unico di Programmazione.
9. verbale funzione di conformità (RPCT);
10. rapporti di audit esterno anno precedente con risultanze;
11. rapporti di audit interni;
12. riesame della direzione anno precedente;
13. registro dei rischi qualità con misure di mitigazione;

14. relazione annuale del RPCT redatta secondo le indicazioni dell'ANAC;
15. referti relativi al controllo di regolarità amministrativa ex post;

10. Allegati

Allegato 1 – sezione performance

Allegato 2 – sezione rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 3 – sezione organizzazione e capitale umano

Allegato 4 - Strategia Digitale 2026-2028 della Città Metropolitana di Genova

Allegato 5 – Gender Equality Plan