



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 24 del 09 FEB 2022

OGGETTO: Approvazione Piano Provvisorio della Performance 2022 – 2024, Piano provvisorio degli Obiettivi 2022 e Piano delle Azioni Positive 2022-2024. Atti preordinati alla approvazione del Piano Integrato dell'attività e dell'organizzazione (PIAO).

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventidue il giorno NOVE del mese di FEBBRAIO,
alle ore 14:10, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

SEGRETERIA GENERALE
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E PERFORMANCE
Ufficio coordinamento programmazione strategica e qualità dei servizi

OGGETTO: Approvazione Piano Provvisorio della Performance 2022 – 2024, Piano provvisorio degli Obiettivi 2022 e Piano delle Azioni Positive 2022-2024. Atti preordinati alla approvazione del Piano Integrato dell'attività e dell'organizzazione (PIAO).

PREMESSO che l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato dell'attività e dell'organizzazione (PIAO) quale strumento di semplificazione finalizzato a riunire tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione;

CHE con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012;

CHE il relativo iter di approvazione del Dpr che abroga le disposizioni sull'adozione, da parte delle amministrazioni, dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal Piao non si è ancora concluso e permangono, pertanto, i relativi obblighi e termini stabiliti dalla normativa ad oggi vigente;

CHE ai sensi dell'art.169 del TUEL, come sostituito dall'art.74 del d.lgs.118/2011 introdotto dal D. Lgs.126/2014 l'organo esecutivo adotta il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) individuando, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai responsabili dei servizi;

CHE la suddetta normativa dispone che al PEG siano unificati organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del d.lgs.150/2009;

CHE il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) deve essere redatto in particolare per verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e per valutare le prestazioni del personale di qualifica dirigenziale;

CHE ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. a) del d.lgs. n° 150/2009 così come novellato dal d.lgs. n° 74/2017 la Città Metropolitana di Messina è tenuta a definire un documento programmatico triennale denominato Piano della Performance che

individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare alla struttura organizzativa dell'Ente in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con gli altri strumenti di programmazione, Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021- 2023 approvato con Decreto Sindacale n°60 del 31/03/2021;

CHE ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre Piani di Azioni Positive di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopraccitato D.lgs.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

DATO ATTO che con L. R. n.15 del 4/8/2015, modificata ed integrata dalla L.R. n.5 del 1/4/2016, è stata istituita la Città Metropolitana di Messina e si è in attesa dell'assegnazione delle funzioni definitive e del completamento della governance con l'elezione del Consiglio Metropolitan;

CHE nelle more del definitivo riordino degli Enti di area vasta, le Città Metropolitane continuano ad esercitare le funzioni già attribuite alle ex province regionali, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti, soprattutto in materia di viabilità, edilizia scolastica, ambiente, servizi sociali e sviluppo economico;

RICHIAMATI i seguenti atti :

- il D.S. n. 160 del 05/08/2021 con il quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024;
- il D.S. n. 211 del'06/10/2021 con il quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati ;
- la Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitan n. 134 del 21/10/2021 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022- 2024 (DUP)
- Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 24/12/2021 "Differimento al 31 marzo 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali.";

CONSIDERATO, altresì, che l'art. 5 comma 1-ter del Decreto legislativo 150/2009 ss.mm.ii. dispone che nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, gli enti territoriali devono comunque definire obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa;

VISTA la vigente struttura organizzativa gestionale approvata con Decreto Sindacale n. 122 del 5/07/2019; ;

VISTO che il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, allegato alla presente decretazione per farne parte integrante sostanziale, è stato trasmesso, in data 25/01/2022, per l'ottenimento del parere, alla Consigliera Provinciale di Parità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006;

DATO ATTO che gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa sono stati determinati su indirizzo dell' Organo di Governo e predisposti dal Segretario Generale con la concertazione dei Dirigenti che hanno pianificato le attività delle loro Direzioni;

CHE in conformità alle indicazioni fornite in data 12 gennaio 2022 da parte del Consiglio ANAC, nell'ambito del Piano della Performance, sono stati inseriti gli obiettivi rispondenti ai principi dettati in tema di prevenzione della corruzione, ai fini della predisposizione del PTPCT in seno al PIAO.

DATO ATTO che nel piano delle Performance sono previsti gli obiettivi assegnati al Segretario Generale e ai Servizi della Segreteria Generale;

Richiamati :

- il Regolamento di "Disciplina della Misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance";
- i Sistemi di valutazione della Performance dell'Area Dirigenziale e del personale del Comparto;

Si propone che il Sindaco Metropolitan

DECRETI

PRENDERE ATTO di quanto indicato in premessa, che quindi si intende integralmente riportato, approvandone le motivazioni in essa contenute;

APPROVARE :

1. il Piano Provvisorio della Performance 2022-2024 e l'Analisi del Contesto;
2. il Piano Provvisorio degli Obiettivi 2022-2024;
3. Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, tutti parte integrante e sostanziale del presente atto;

STABILIRE :

- che, nelle determinazioni dirigenziali relative alle spese di investimento, sia allegato il relativo cronoprogramma e per quelle che non ne richiedono una definizione, l'imputazione agli esercizi della spesa riguardante la realizzazione dell'investimento deve essere effettuata nel rispetto del principio generale della competenza finanziaria potenziata, ossia in considerazione dell'esigibilità della spesa. (ai sensi del punto 5.3 dell'allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011 nel testo vigente).
- Che i Dirigenti verifichino la coerenza dei singoli atti con la programmazione di bilancio al fine del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, essendo le singole Direzioni e Servizi direttamente responsabili del presidio e della gestione di tali dati coerentemente con il rispetto dei principi degli obiettivi di finanza pubblica e quelli dell'equilibrio economico – finanziario dell'Ente, con la conseguente realizzazione di tutte le azioni necessarie per raggiungere tali obiettivi.

TRASMETTERE tempestivamente il presente decreto ai Dirigenti dando atto che la comunicazione ha valore di affidamento formale degli obiettivi.

La Responsabile dell'Ufficio
F. Bicchieri

Il Responsabile del Servizio
S.M. De Salvo



La Segretaria Generale
avv. M.A. Caponetti

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

- Piano Provvisorio della Performance 2022 - 2024; ALLAB)
- Analisi del Contesto; ALL.B)
- Piano Provvisorio degli Obiettivi 2022 – 2024 ALL.C)
- Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024

Oggetto: **Approvazione Piano Provvisorio della Performance 2022 – 2024, Piano provvisorio degli Obiettivi 2022 e Piano delle Azioni Positive 2022-2024. Atti preordinati alla approvazione del Piano Integrato dell'attività e dell'organizzazione (PIAO).**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 8.2.2022



La Segretaria Generale
Avv. M.A. Caponetti

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi 8.2.2022



La Segretaria Generale
Avv. M.A. Caponetti

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi _____

IL DIRIGENTE II DIREZIONE

(firma)

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi _____

IL DIRIGENTE II DIREZIONE

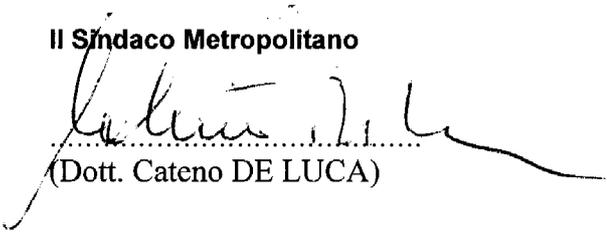
(firma)

Decreto Sindacale n. 24 del 09 FEB 2022

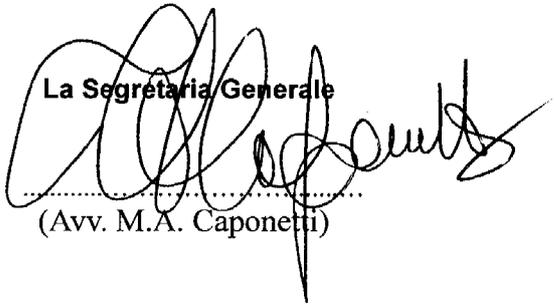
Oggetto: Approvazione Piano Provvisorio della Performance 2022 – 2024, Piano provvisorio degli Obiettivi 2022 e Piano delle Azioni Positive 2022-2024. Atti preordinati alla approvazione del Piano Integrato dell'attività e dell'organizzazione (PIAO).

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

La Segretaria Generale


.....
(Avv. M.A. Caponetti)

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



Città Metropolitana di Messina

Piano Provvisorio della Performance 2022-2024



Premessa : verso la costruzione del PIAO

Il processo di programmazione e controllo è alla base del sistema organizzativo della Città Metropolitana di Messina, esso è rivolto alla realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione, coinvolgendo l'intera struttura amministrativa, ha il compito di definire e monitorare, ad ogni suo livello, l'attuazione degli obiettivi dell'Ente.

In tema di programmazione l'art. 6 del D.L n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 , ha introdotto il ***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che può essere definito come un'integrazione per meglio coordinare gli strumenti di programmazione degli enti locali***, esso è finalizzato a riunire tutta la programmazione finora inserita in piani differenti, relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione. La norma, per la cui piena operatività occorre l'abrogazione delle disposizioni che disciplinano i flussi programmatori unificati in un unico documento, fornisce una prima indicazione dei contenuti del Piano integrato che , a seguito del decreto legge "Milleproroghe" varato il 23 dicembre scorso dal Consiglio dei Ministri, deve essere approvato, per gli enti locali, entro il **31 luglio 2022** . Nelle more dell'adozione da parte del Governo del Dpr che dovrà abrogare le disposizioni sull'adozione, da parte delle amministrazioni, dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO e dell'approvazione definitiva da parte dell'Ente del Bilancio di Previsione 2022/24 il presente documento, quindi, si avvia il ciclo della Performance in coerenza con la normativa vigente.

Nelle more dell'elaborazione di un documento complessivo con una visione omogenea degli interventi questo ente ritiene di dover procedere nella formulazione di detto Piano seguendo gli indirizzi forniti dall'art. 6 del D.Lgs 80/2021.

Tenuto conto degli atti di programmazione in corso di elaborazione il presente atto fissa le linee generale per attivare una programmazione esecutiva e di dettaglio nell'ottica di un coordinamento integrato partendo da:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione ;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

1. Il Piano della Performance della Città Metropolitana

Il decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 74 ha introdotto una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale.

Gli obiettivi specifici sono definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in base alle priorità politiche e al quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire nel triennio e nell'annualità successiva. Gli obiettivi sono corredati da indicatori e target che ne garantiscano la misurabilità.

L'input della riforma ci ha dato la possibilità di rivisitare il sistema nell'ottica di renderlo capace di misurare e valutare la performance, premiare il merito al proprio interno ed ad assicurare la trasparenza all'esterno nei confronti di utenti ed altre categorie di portatori di interesse.

Il ciclo di gestione della performance va inteso come la sequenza logica e temporale delle fasi che contraddistinguono la realizzazione di una performance dove concorrono i vari livelli di performance di ente, di gruppo e individuale e gli ambiti della performance organizzativa.

Tutto ciò determina un impatto delle politiche in termini di efficienza e un conseguente riverbero negli ambiti della performance individuale e della performance organizzativa.

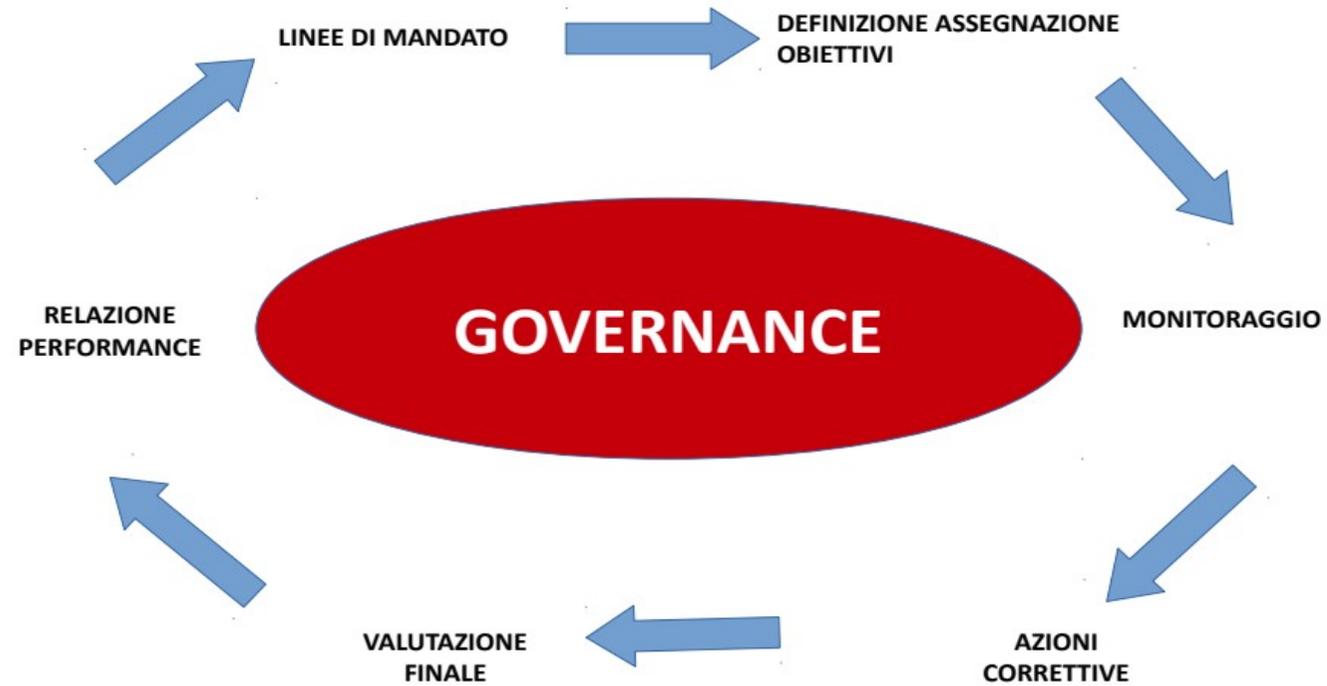
Il raggiungimento degli obiettivi si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro, all'impiego di risorse economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse, consente anche di distinguere tra performance programmata, cioè misurata ex ante, e performance realizzata, cioè valutata ex post.

Strettamente correlato alla valutazione è il monitoraggio della performance. Se la valutazione si colloca al termine del periodo cui un determinato obiettivo si riferisce, il monitoraggio consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti.

Tale confronto è finalizzato ad incorporare le informazioni nel processo decisionale, ancorando quest'ultimo alla realtà.

Il monitoraggio degli obiettivi comprenderà il concetto di controllo in itinere dell'azione dell'amministrazione, ma anche l'intervento correttivo. Gli strumenti di monitoraggio presenti nel sistema dovranno supportare i processi decisionali affinché l'azione di controllo conseguente risulti efficace.

Il Ciclo di gestione della Performance



Questo processo rende maggiormente comprensibile il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione.

Partendo dalle linee strategiche, contenute negli strumenti di Programmazione pluriennali, il Piano della Performance indica gli obiettivi a lungo e breve termine, le scelte organizzative per realizzarli ed i risultati che si attendono ed è pubblicato, ai fini della trasparenza, sul sito istituzionale.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui il Nucleo Indipendente di Valutazione e la Dirigenza dell'Ente effettueranno la valutazione e la rendicontazione delle performance realizzata, sia individualmente da ogni dipendente (*performance individuale*) che complessivamente (*performance organizzativa*) dall'Ente e dalle Direzioni.

La qualità degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è definita in applicazione del “Sistema di Valutazione della performance dell'area della dirigenza” approvato con Decreto Sindacale n° 302 del 22/12/2020, adeguando il sistema alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n°77 e del Decreto del Ministro per la P.A .del 19.10.2020, introducendo l'attuazione del lavoro agile e garantendone la corretta applicazione.

Il sistema di valutazione della performance individuale è finalizzato a orientare i risultati verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dai competenti organi ed è correlato al Documento Unico di Programmazione (DUP) e al Bilancio, assumendo la logica della direzione per obiettivi come metodo di stile gestione, che lega il controllo direzionale alla performance manageriale. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è riferita:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al livello di conseguimento di specifici obiettivi assegnati;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ai comportamenti organizzativi tenuti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

La valutazione della performance dirigenziale individuale comporta inoltre:

- orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza , superando il modello dell' adempimento meramente burocratico-formale;
- orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative , per sviluppare il gioco di squadra e assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- capacità innovativa, volta a sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni ,organizzative e non , per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza, efficacia ed economicità nella gestione;
- orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;
- qualità della presenza;
- qualità ed impegno nello sviluppare relazioni esterne ed interne;
- capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori

Il sistema organizzativo dell'Ente prevede il coinvolgimento a cascata di tutto il personale ed è volto a responsabilizzare e valorizzare la loro attività, incentivando la cooperazione fra Dirigenti , P.O. e personale nelle rispettive competenze e funzioni ,nell'ottica di favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Un ruolo fondamentale è assegnato nella struttura alle figure quadro, responsabili di servizio, titolari di Posizioni Organizzative a cui sono assegnati obiettivi di performance da parte dei dirigenti oltre alle funzioni delegate.

La definizione degli obiettivi per il restante personale, riconducibili alle azioni programmate con il Piano della Performance, spetta ai dirigenti ed avviene in applicazione delle disposizioni contenute nel Sistema di valutazione permanente della performance dei dipendenti del Comparto, aggiornato con Decreto Sindacale n° 307 del 22/12/2020, adeguando il sistema alle disposizioni in materia di lavoro agile, ai sensi della L.17.07.2020, n°77 e del Decreto del Ministro per la P.A .del 19.10.2020. nella parte in cui viene introdotta l'attuazione del lavoro agile, garantendone la corretta applicazione.

Nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa i principi a cui il sistema si ispira sono attuati come segue:

- trasparenza: i soggetti valutati sono informati preventivamente dal Dirigente, in corso di esercizio e a consuntivo sui risultati attesi e conseguiti e sui criteri adottati per la valutazione, per iscritto o attraverso incontri. Le risultanze finali della valutazione sono rese accessibili nel rispetto delle norme sulla trasparenza;
- concretezza: il sistema consente di esprimere giudizi elaborati sulla base di elementi concreti, tesi alla verifica dell'effettività di quanto realizzato e ottenuto dagli incaricati, della qualità del contributo assicurato alla performance e dei comportamenti organizzativi dimostrati, utilizzando apposite schede;

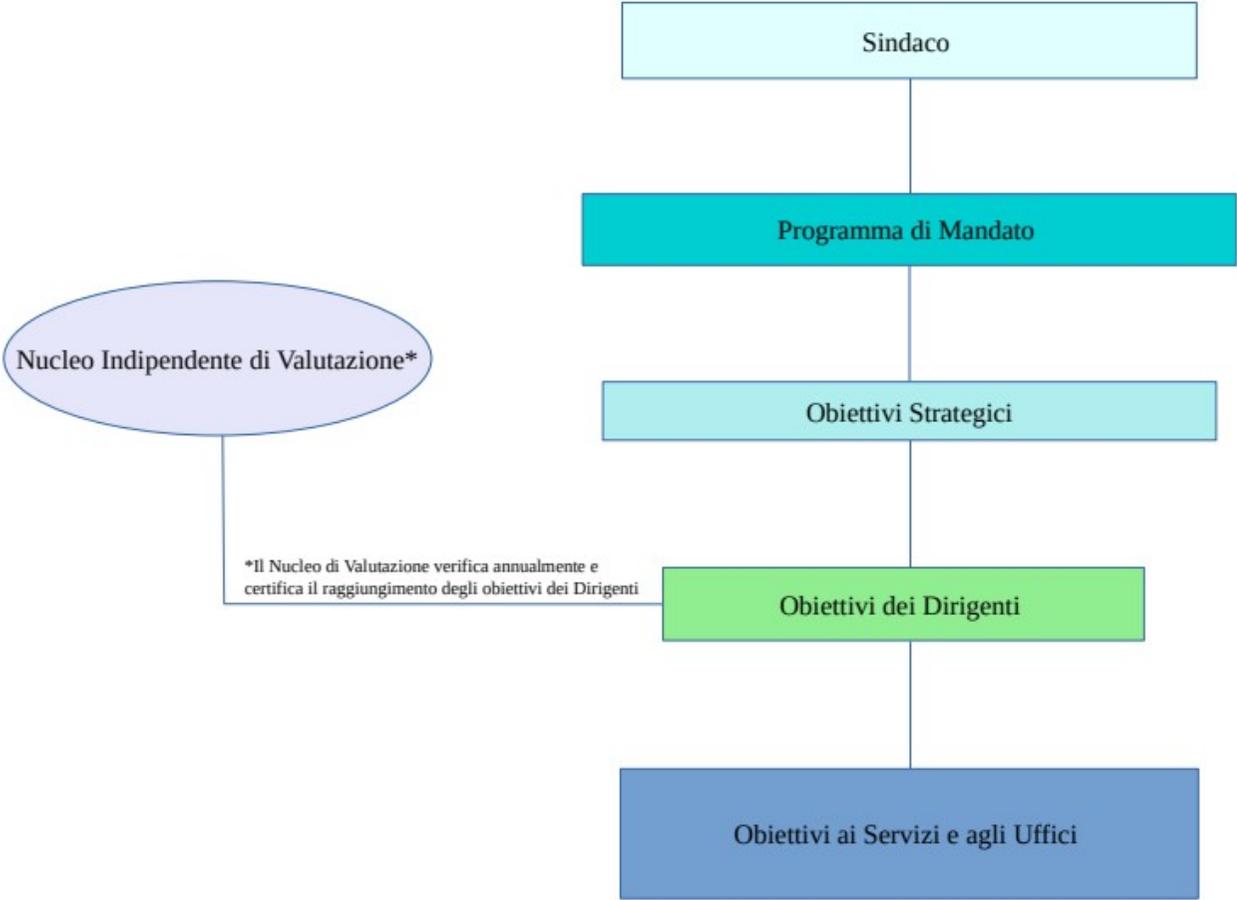
- confronto e orientamento alla condivisione: pur nel rispetto dei rispettivi ruoli, gli obiettivi assegnati sono discussi sul piano della concretezza e della fattibilità. Avverso una valutazione non condivisa è prevista la possibilità di presentare ricorso al Nucleo Indipendente di Valutazione.

Di seguito i link ai sistemi di valutazione dell'Ente:

[Sistema di Valutazione della Performance dell'Area della Dirigenza](#)

[Sistema di Valutazione della Performance dei Dipendenti dell'Area del Comparto](#)

CICLO DELLA PERFORMANCE 2022/2024



2. Sintesi delle informazioni sull'Ente

Le disposizioni normative introdotte dalla L.56 /12 sulle province e gli enti di area vasta hanno avuto un riflesso in Sicilia del tutto emblematico, a causa della mancata definizione dell'iter di applicazione delle norme di recepimento.

La legge regionale n.7 del 27 marzo 2013 seguita dalla La L.R. n. 15 del 4/8/2015 e ss.mm.ii. che ne hanno disciplinato la applicazione nella Regione Siciliana a tutt'oggi in molte parti risulta differita.

Da ultimo la L.r. 31/21, “Rinvio delle elezioni degli organi degli enti di area vasta”, al comma 4, dell’art.1, ha disposto che:” Le Assemblee dei liberi Consorzi Comunali e le Conferenze Metropolitane, qualora non già costituite, si insediano entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge” assumendo temporaneamente, sino alla elezione del Consiglio Metropolitan, le funzioni di indirizzo politico e di controllo dell’ente di area vasta, secondo le previsioni della legge regionale 4 agosto 2015, n.15 e successive modificazioni, recante “Disposizioni in materia di Liberi Consorzi comunali e Città Metropolitane” e in particolare l’art. 51, come sostituito dall’art. 1, comma 1, lettera b) della legge regionale 18 dicembre 2021 n.31, il quale prevede tra l’altro, che “le funzioni del Consiglio del libero Consorzio comunale di cui al comma 2 dell’articolo 7 bis e quelle del Consiglio Metropolitan di cui al comma 2 dell’articolo 14 bis sono svolte, rispettivamente, dall’Assemblea del Libero Consorzio Comunale e dalla Conferenza Metropolitana, le quali assumono temporaneamente il ruolo di organi di indirizzo politico e di controllo dell’ente di area vasta”

2.1. Chi siamo

Il Sindaco Metropolitan

Dott. Cateno De Luca



In seguito al D.P.576/gab del 02/07/2018 del Presidente della Regione Sicilia le funzioni del Sindaco Metropolitan e delle Conferenza Metropolitana di Messina sono esercitate dal Sindaco del Comune di Messina.

Con D. A. n. 17 del 21/01/2022 è stato nominato il dott. Angelo Sajeve quale Commissario ad Acta in sostituzione del Sindaco Metropolitan per le funzioni relative alla convocazione della Conferenza Metropolitana.

Il Segretario Generale

Avv. Maria Angela Caponetti



Il Segretario Generale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000.

Maria Angela Caponetti è il Segretario Generale.

Con Determinazione Commissariale n. 2 del 10 luglio 2013 il Commissario Straordinario pro tempore ha assegnato le seguenti ulteriori funzioni:

- Attività di direzione complessiva della Dirigenza;
- Supporto Tecnico-giuridico alla programmazione e alla organizzazione dell'Ente;
- Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica;
- Valutazione dell'idoneità degli strumenti organizzativi e regolativi previsti e impiegati ai fini dell'adeguatezza e della snellezza delle procedure;
- Poteri di indirizzo in ordine all'analisi e alla predisposizione delle procedure settoriali e intersettoriali con riferimento alla semplificazione amministrativa;
- Valutazione della qualità degli atti e dei procedimenti amministrativi nell'ambito dell'attività dei controlli previsti dal D.Lgs. 174/2012 e dalla L. 190/2012;
- Direzione dei Servizi della Segreteria Generale ;

Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 256 del 9 novembre 2018 è stata confermata nelle funzioni di Segretario Generale della Città Metropolitana con le ulteriori funzioni già assegnatele con Decreto Sindacale n. 107 del 4/10/2016.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

L'organo di revisione svolge funzioni di controllo interno e di revisione economico-finanziaria ed impronta la propria attività al criterio inderogabile della indipendenza funzionale. L'organo di revisione svolge le funzioni previste dall'art.239 del D. Lgs.267/2000. Il Collegio dei Revisori dei Conti per il triennio 2020 – 2023, è stato nominato con Deliberazione n. 69 del 10/09/2020 del Commissario Straordinario con il Poteri del Consiglio ed è così composto:

- Dott. **Giuseppe Galati** – presidente
- Dott. **Salvatore Messineo** - componente
- Rag. **Rosario Vicari** – componente

Di seguito il collegamento ipertestuale con i curricula dei componenti il Il Collegio dei Revisori dei Conti

[Curriculum dott. Galati](#)

[Curriculum dott. Messineo](#)

[Curriculum rag. Vicari](#)

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Per le finalità di cui all'art.14 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mmi.i. il Sindaco metropolitano si avvale del “Nucleo Indipendente di Valutazione”, organo collegiale che opera in posizione di autonomia presso l'Ente e che risponde della sua attività esclusivamente al Sindaco metropolitano.

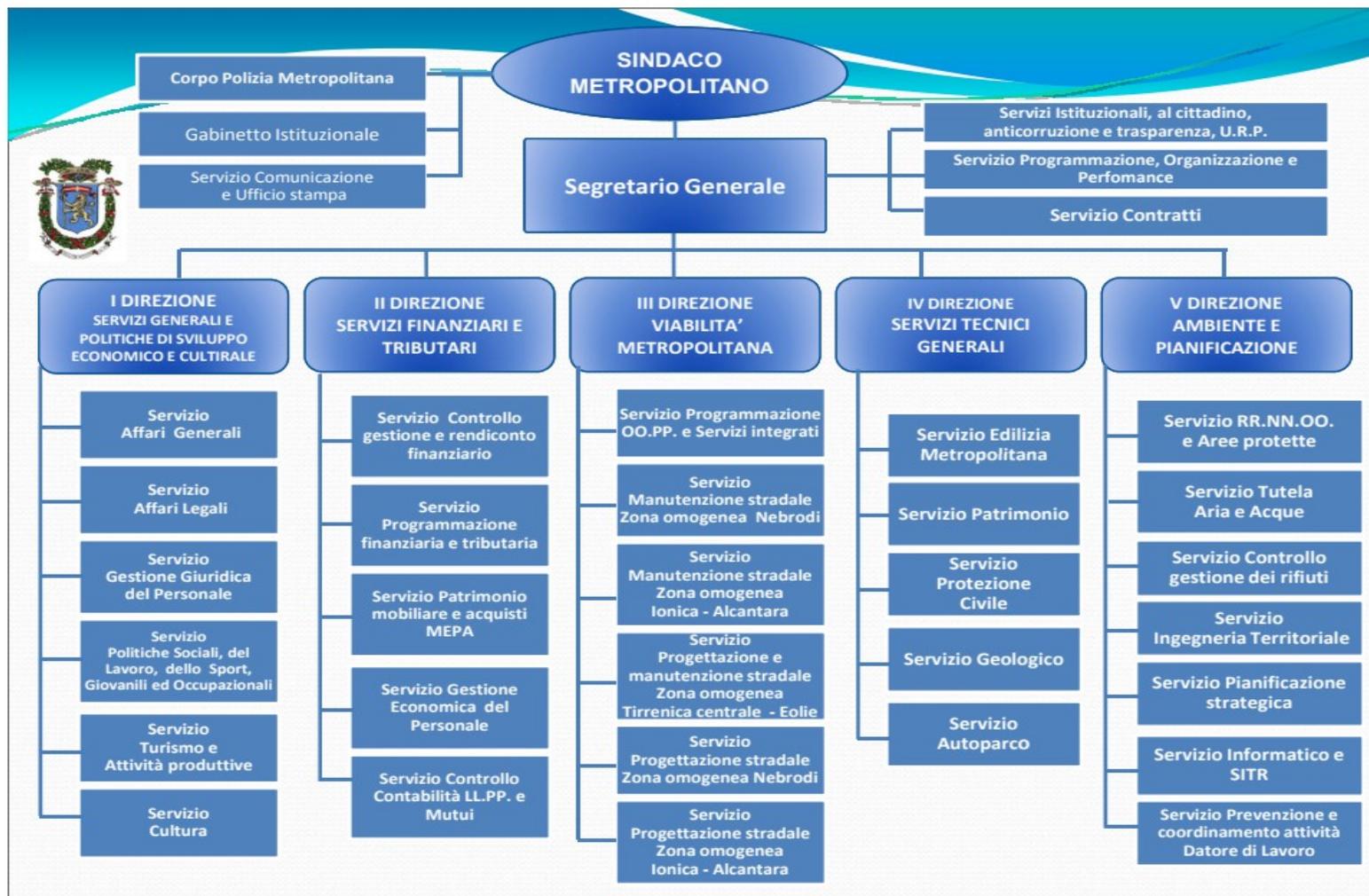
Con Decreto Sindacale n. 39 del 21/02/2020 è stato nominato il Nucleo Indipendente di Valutazione in forma collegiale :

- Dott. **Federico Basile** – presidente
- Dott. **Antonio Artemisia** – componente
- Dott.ssa **Antonina Marascia** – componente

Di seguito il collegamento ipertestuale con i curricula dei componenti il NIV

[Curricula componenti NIV](#)

Funzionigramma:



La struttura amministrativa gestionale, riorganizzata con Decreto Sindacale n. 122 del 5/07/2019 ed entrata in vigore il 1 gennaio 2020, è attualmente composta dai Servizi di Staff Gabinetto del Sindaco Metropolitan, dal Corpo di Polizia Metropolitana, dalla Segreteria generale e da 5 Direzioni. La struttura è poi articolata in Servizi e Uffici.

Nell'attività gestionale sono oggi impegnati due Dirigenti, il numero totale del personale dipendente al 31/12/2021 è di 688 unità, compresi i cinque funzionari assunti a seguito di concorso pubblico, bandito dall'Agenzia per la Coesione Territoriale per il reclutamento di unità di personale non dirigenziale nelle Regioni del Sud, nell'ambito del PNRR. I contratti di lavoro sono a tempo determinato e avranno durata triennale

Per l'anno 2022 , in conformità alle previsioni contenute nel Piano Fabbisogni di Personale approvato con D.S. n. 204 del 06/10/2021 sono previste le attivazioni per l'assunzione delle seguenti figure:

n.2 Dirigenti Tecnici a tempo pieno e indeterminato;

n.1 Dipendente disabile (art. 1, legge 68/99) cat C con profilo professionale di Istruttore di Ragioneria;

n.6 Istruttori Direttivi Uff. Ammm.vi;

n.4 Istruttori Direttivi Uff. Finanz.;

n.4 Istruttori Direttivi Uff. Tecnici;

Di seguito il link con il D.S. 204 del 6/10/2021

[Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024.](#)

Link relativi all'articolazione delle Direzioni, Servizi e Uffici e al relativo Regolamento :

[Funzionigramma Città Metropolitana di Messina](#)

[Regolamento Uffici e Servizi d.s.n.122/2019](#)

Verso il nuovo Statuto della Città Metropolitana

Con decreto Presidenziale n. 511/GAB del 17/02/2020, in sede di nomina è stato assegnato mandato al Commissario straordinario di predisporre lo Statuto dell'Ente sulla base delle disposizioni contenute nell'art.3 della legge regionale n. 15/15:

“Art.3 Potestà statutaria e regolamentare della Città metropolitana”

1.La Città metropolitana, nell’ambito dei principi fissati dalla presente legge, adotta il proprio statuto, il quale: a) stabilisce le norme fondamentali dell’organizzazione dell’ente; 2 b) specifica le attribuzioni degli organi, le modalità per assicurare il rispetto della parità di genere e le forme di garanzia e di partecipazione delle opposizioni; c) disciplina i rapporti tra i comuni e le unioni di comuni, compresi nel territorio della Città metropolitana, individuando le modalità di organizzazione, di esercizio e di coordinamento delle funzioni metropolitane e comunali, prevedendo anche forme di organizzazione unitaria delle funzioni e dei servizi eventualmente differenziate per aree territoriali omogenee, nel rispetto del principio di sussidiarietà e dei criteri di efficacia, efficienza, economicità, adeguatezza e riduzione della spesa; d) disciplina l’utilizzo delle strutture immobiliari della Città metropolitana a favore dei comuni che ne fanno parte e viceversa, per l’esercizio di specifiche funzioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; e) specifica i modi di esercizio della rappresentanza legale dell’ente, anche in giudizio; f) disciplina gli istituti di partecipazione dei cittadini, compreso il referendum abrogativo, consultivo e propositivo, l’iniziativa popolare di deliberazioni e l’istruttoria pubblica di provvedimenti di interesse generale, le forme di democrazia partecipativa, con modalità che assicurino il rispetto della partecipazione dei cittadini residenti e delle comunità locali nelle decisioni di loro specifico interesse; g) determina le modalità di partecipazione alla vita pubblica degli stranieri residenti nel territorio della Città metropolitana; h) definisce le modalità relative alla piena realizzazione dell’integrazione dei cittadini diversamente abili nella vita della comunità; i) stabilisce lo stemma ed il gonfalone della Città metropolitana; l) individua, in linea con quanto stabilito dalle disposizioni regionali, sistemi di controllo interno, al fine di garantire il funzionamento dell’ente, secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa.

2. *La Conferenza metropolitana, su proposta del Consiglio metropolitano, adotta o respinge lo statuto e le sue modifiche con i voti che rappresentino almeno la metà dei comuni compresi nella Città metropolitana e la metà della popolazione complessivamente residente.*
3. *Fino alla data di approvazione dello statuto della Città metropolitana, da adottarsi entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, si applica lo statuto dell'ex provincia regionale corrispondente.*
4. *La Città metropolitana adotta regolamenti nelle materie di propria competenza in conformità alle previsioni dello statuto.*

Con Deliberazione n. 26 del 07/07/2020 del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitano è stato approvato lo schema dello Statuto della Città Metropolitana di Messina, che dovrà essere adottato dalla Conferenza Metropolitana.

Di seguito lo schema Statuto

Lo Statuto della ex Provincia Regionale di Messina disegna il quadro degli obiettivi istituzionali che hanno validità fino alla adozione del nuovo Statuto della Città Metropolitana:

“art.5 dello Statuto della ex Provincia Regionale di Messina”

“1. La Provincia Regionale di Messina concorre ad assicurare la pacifica e civile convivenza della popolazione, lo sviluppo della persona umana e la piena realizzazione dei suoi diritti fondamentali.

A tal fine promuove la cultura della pace e dei diritti umani, mediante iniziative di ricerca, di educazione, di cooperazione e di informazione che tendano a fare della Provincia una terra di pace.

2. Nell'esercizio delle sue funzioni, assicura il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomo e donna e considera prioritarie le esigenze delle fasce sociali più deboli.

3. *La Provincia Regionale favorisce la realizzazione di un sistema ispirato al principio di uguaglianza e di solidarietà; tutela i lavoratori, i giovani, gli anziani, gli emarginati, i disabili, i disoccupati, le casalinghe e gli immigrati; promuove lo sviluppo delle attività produttive compatibili con le vocazioni del suo territorio e la salvaguardia dell'ambiente.*

4. *La Provincia Regionale tutela l'ambiente, favorisce con idonei interventi, il sistema produttivo locale, agricoltura e industria, valorizzando la rete di servizi e infrastrutture a supporto della piccola e media impresa, predisponendo ed attuando programmi per la promozione di attività terziarie tecnologicamente avanzate, sostenendo l'artigianato, il commercio e le attività di promozione del turismo: tutela gli esercizi e i mestieri tipici locali; adegua le attività ed i programmi di sviluppo alle innovazioni determinate dal progresso tecnologico e scientifico; promuove il coordinamento fra gli enti pubblici locali e nazionali operanti sul territorio della Provincia di Messina, per la programmazione ed integrazione di interventi che favoriscano la ricerca, l'arricchimento del sistema informativo, la modernizzazione della rete di comunicazioni e servizi: si attiva per offrire opportunità di lavoro e progetti formativi ai cittadini in cerca di occupazione, agevolando l'associazionismo cooperativo e consortile, favorendo la formazione professionale ed esperienze di inserimento nel lavoro di inabili e portatori di handicap.*

5. *La Provincia Regionale attua una efficiente gestione dei servizi pubblici, favorendone l'accesso agli utenti più bisognosi.*

6. *Lo sviluppo della vita democratica, la trasparenza della azione amministrativa, la sua razionalità ed efficienza, la cooperazione con gli altri enti locali, sono considerati essenziali per la realizzazione degli obiettivi programmatici della Provincia Regionale.”*

2.2. Le competenze della Città Metropolitana

Gli artt. 27 e 28 della L.R. 15/2015 disciplinano le funzioni proprie delle Città Metropolitane, specificando che, oltre a mantenere le funzioni già spettanti alle ex province regionali, sono implementate in materia di servizi sociali e culturali, di sviluppo economico, di organizzazione del territorio e della tutela dell'ambiente e nella pianificazione territoriale ed urbanistica, generale e di coordinamento, comprese le opere e gli impianti

di interesse sovracomunale, le vie di comunicazione, le reti di servizi ed infrastrutture, i sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici e l'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale.

Tuttavia, la mancata definizione del quadro complessivo delle funzioni da garantire, nonostante quanto previsto dalla Legge n.15/2015, fa sì che le Città Metropolitane continuino ad esercitare, in via provvisoria, le funzioni attribuite alle ex Province, nei limiti delle disponibilità finanziarie esistenti, non essendo ancora stati emanati i decreti per l'adeguamento delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle funzioni attribuite alle Città Metropolitane.

Le funzioni già attribuite alle ex province regionali, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti, sono definite dall'art.13 della L.R. n.9 del 6 marzo 1986:

“Nell'ambito delle funzioni di programmazione, di indirizzo e di coordinamento spettanti alla Regione, la provincia regionale provvede sulle seguenti materie:

1) servizi sociali e culturali:

a) realizzazione di strutture e servizi assistenziali di interesse sovracomunale, anche mediante la riutilizzazione delle istituzioni socio-scolastiche permanenti, in atto gestite ai sensi dell'art. 2 della legge regionale 5 agosto 1982, n. 93; restano ferme le competenze comunali in materia;

b) distribuzione territoriale, costruzione, manutenzione, arredamento, dotazione di attrezzature, funzionamento e provvista del personale degli istituti di istruzione media di secondo grado; promozione, negli ambiti di competenza, del diritto allo studio. Le suddette funzioni sono esercitate in collaborazione con gli organi collegiali della scuola;

c) promozione ed attuazione, nell'ambito provinciale, di iniziative ed attività di formazione professionale, in conformità della legislazione regionale vigente in materia, nonché realizzazione di infrastrutture per la formazione professionale;

d) iniziative e proposte agli organi competenti in ordine all'individuazione ed al censimento dei beni culturali ed ambientali ricadenti nel territorio provinciale, nonché alla tutela, valorizzazione e fruizione sociale degli stessi beni, anche con la collaborazione degli enti e delle istituzioni scolastiche e culturali. Acquisto di edifici o di beni culturali, con le modalità di cui all'art. 21, secondo e terzo comma, della legge regionale 1 agosto 1977, n. 80. Per l'esercizio delle funzioni suddette, la provincia si avvale degli organi periferici dell'Amministrazione regionale dei beni culturali ed ambientali;

e) promozione e sostegno di manifestazioni e di iniziative artistiche, culturali, sportive e di spettacolo, di interesse sovracomunale;

2) sviluppo economico:

a) promozione dello sviluppo turistico e delle strutture ricettive, ivi compresa la concessione di incentivi e contributi; realizzazione di opere, impianti e servizi complementari alle attività turistiche, di interesse sovracomunale;

b) interventi di promozione e di sostegno delle attività artigiane, ivi compresa la concessione di incentivi e contributi, salve le competenze dei comuni;

c) vigilanza sulla caccia e la pesca nelle acque interne;

d) autorizzazione all'apertura degli esercizi di vendita al dettaglio di cui all'art. 9 della legge regionale 22 luglio 1972, n.43;

3) organizzazione del territorio e tutela dell'ambiente:

a) costruzione e manutenzione della rete stradale regionale, infra-regionale, provinciale, intercomunale, rurale e di bonifica e delle ex trazzere, rimanendo assorbita ogni competenza di altri enti sulle suindicate opere, fatto salvo quanto previsto al penultimo alinea dell'art. 16 della legge regionale 2 gennaio 1979, n. 1;

- b) costruzione di infrastrutture di interesse sovracomunale e provinciale;*
- c) organizzazione dei servizi di trasporto locale interurbano;*
- d) protezione del patrimonio naturale, gestione di riserve naturali, anche mediante intese e consorzi con i comuni interessati;*
- e) tutela dell'ambiente ed attività di prevenzione e di controllo dell'inquinamento, anche mediante vigilanza sulle attività industriali;*
- f) organizzazione e gestione dei servizi, nonché localizzazione e realizzazione degli impianti di smaltimento dei rifiuti e di depurazione delle acque, quando i comuni singoli o associati non possono provvedervi.*

La Provincia regionale svolge, altresì, le attribuzioni delle soppresse amministrazioni provinciali, esplica ogni altra attività di interesse provinciale, in conformità delle disposizioni di legge, può essere organo di decentramento regionale e realizzare interventi per la difesa del suolo e per la tutela idrogeologica.”

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021 – 2023 IN SINERGIA CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2021/23, in conformità alle indicazioni fornite negli anni dal PNA, continua nel percorso di revisione e miglioramento delle attività, nel convincimento che la prevenzione della corruzione potrà incontrare il favore e l'adesione dei suoi "attori destinatari" solo se riesce a prospettare ai medesimi una concreta prassi di azione.

In data 12 gennaio 2022 il Consiglio Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del PTPCT fissata al 31 gennaio di ogni anno, per l'anno 2022 al 30 aprile con l'intendimento di semplificare e uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo che indirizza gli enti verso la redazione di un Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione.

Nella realizzazione del nuovo Piano 2022/24 la Città Metropolitana di Messina in sintonia con i recenti orientamenti dell'ANAC del 2.02.2022, ha inteso continuare nel percorso avviato volto a renderlo sempre più un "**piano delle buone regole e della buona amministrazione**" improntato a principi di maggiore efficienza per garantire servizi migliori e scongiurare fenomeni corruttivi.

Tutto ciò è garantito da un attento presidio che vede coinvolto il RPCT assieme a tutta l'organizzazione in un'ottica dinamica.

L'attuazione delle misure del PTPCT sono obiettivo prioritario dell'ente nell'ambito delle performance organizzativa e trasversale a tutta l'organizzazione.

La corretta azione amministrativa improntata alla legalità e trasparenza deve essere alla base della programmazione come elemento integrale ed onnicomprensivo di tutti gli strumenti gestionali.

Il piano, come strumento di gestione delle Performance, persegue questo ambizioso obiettivo nell'intento di far convergere prevenzione e formazione al fine di ottimizzare l'attività amministrativa

Il PTPCT continua il percorso partecipativo avviato insieme ai Comuni del territorio, mutuando esperienze di supporto nell'ambito delle attività amministrative attorno all'obiettivo di rafforzare il ruolo di coordinamento della Città Metropolitana nell'ambito del territorio e delle comunità locali, limitato, negli anni, dalle difficoltà legate alla incompiuta riforma dei liberi consorzi e delle città metropolitane e dalle criticità finanziarie che ne sono conseguite.

Gli obiettivi del PTPCT si configurano nel Piano delle Performance dando impulso ai temi di rilevanza territoriale, sui quali gravita l'impegno a favorire una economia legale strutturata attraverso percorsi di cambiamento culturale.

La consapevolezza che tutti i processi di cambiamento comportano un mutamento nella "vision" consolida l'obiettivo, contenuto nel Piano, di rafforzare l'attività di coinvolgimento del territorio nei processi virtuosi di sviluppo locale sia attraverso azioni di accompagnamento che attraverso la condivisione di procedure e strumenti di semplificazione.

Pur nella consapevolezza che ogni realtà locale contiene specificità e peculiarità da valorizzare e da conservare, è necessario che su materie di rilevanza strategica sia dato spazio e valore ad un sistema di condivisione che favorisca scelte legate alla legalità e alla trasparenza.

Attraverso l'esperienza della Comunità di Pratiche, avviata da qualche anno con la partecipazione dei Comuni del Territorio metropolitano, si consolida il percorso di coinvolgimento dei 108 comuni della città metropolitana reso efficace nella programmazione triennale delle performance; attività agevolata da una piattaforma comune finalizzata allo scambio di buone pratiche ed all'impegno a strutturare tavoli tematici su cui costruire le basi per politiche pubbliche, mirate a rafforzare il senso della legalità e della prevenzione della corruzione.

In tal modo, dunque, si persegue un duplice obiettivo, poiché al potenziamento delle collaborazioni istituzionali, consegue il consolidamento della Città metropolitana stessa.

Il PTPCT mira a rafforzare il tema della coesione del territorio come strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui prevale l'interesse primario del bene pubblico.

Il Piano formativo metropolitano riserva una particolare attenzione alle competenze nelle materie riguardanti le aree a rischio in relazione alle attività collegate con all'attuazione dei lavori pubblici e al Masterplan in coerenza con le indicazioni del PNA.

La visione sistemica adottata ci conduce verso un miglioramento continuo del Piano assunto dalla Struttura interna come parte integrante della programmazione (DUP -Piano delle Performance) e come strumento per migliorare la funzionalità dell'Ente, l'accessibilità alle informazioni mediante strumenti della tecnologia informatica, la trasparenza dell'attività amministrativa. In tutte le attività formative si prevede il coinvolgimento diretto dei RPCT dei Comuni del Territorio.

L'aver posto fra i gli obiettivi della performance degli anni precedenti il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nel processo di attuazione del Piano, attraverso azioni sinergiche e trasversali di responsabilizzazione a cascata, rappresenta il punto di forza del Sistema di prevenzione messo in campo dall'Ente ed a cui fa riferimento il PNA.

La scelta di creare “un centro direzionale di auditing” alle dirette dipendenze del RPCT, deputato ad accompagnare il processo di cambiamento, fa del Piano uno strumento integrato nella gestione. Il tutto si realizza grazie ad una costante attività di presidio delle direzioni e dei Servizi, attuata attraverso il collegamento con i referenti tenuti a vigilare sull'attività in maniera costante. La rivisitazione del contesto esterno effettuata in seno al Piano delle Performance viene contestualizzata nel Piano e condivisa con i Comuni del Territorio.

Attraverso la creazione di una rete di competenze si è proceduto a rivisitare le aree a rischio e a fornire i necessari strumenti operativi e le piste di controllo a supporto dell'attività legata alla realizzazione di interventi infrastrutturali diretti allo sviluppo economico e produttivo del territorio nonché alla sostenibilità ambientale e alla sicurezza.

Il PTPCT punta a migliorare l'estensibilità delle tecniche del risk management nei diversi procedimenti e in particolare nelle procedure di appalto di lavori e di forniture di beni e servizi, per identificare i fattori abilitanti del rischio al fine di dare concretezza alle misure da adottare.

Il processo di tracciabilità dei dati deve proseguire nell'ottica di dare maggiore visibilità al processo decisionale pubblico affinché la Pubblica Amministrazione possa garantire che il proprio operato di fronte a cittadini e utenti sia quanto più trasparente possibile e che le scelte maturate siano davvero state fatte perseguendo l'interesse comune.

Di seguito il link del PTPCP

[Piano triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza](#)

2.3. Il nuovo processo di programmazione

La Città Metropolitana è stata interessata da un processo di riforma non ancora concluso che ha influenzato la sua attività di programmazione, accompagnato da ingenti tagli ai trasferimenti dello Stato e della Regione che hanno messo in crisi il pieno soddisfacimento delle funzioni fondamentali assegnate all'Ente. L'attività di programmazione del Bilancio, nell'ultimo triennio, è stata fortemente influenzata dal prelievo forzoso imposto alle Città metropolitane dallo Stato, che ha determinato una forte contrazione delle risorse finanziarie disponibili per il nostro Ente.

A causa di tali manovre, infatti, il contributo alla finanza statale richiesto alla Città Metropolitana di Messina nel 2022 ammonta ad € 25.686.339,33.

Dall'anno 2020, la legge 27 dicembre 2019, n.160, all'art.1 comma 875, come modificato dall'art. 31 bis comma 2 lett.a) e b) del decreto legge 30 dicembre 2019, n.162, convertito dalla legge n.8 del 2020, ha stabilito che: *“a decorrere dall'anno 2020 è riconosciuto a favore dei liberi consorzi e delle città metropolitane della Regione Siciliana un contributo di 80 milioni di euro annui.*

L'articolo 1, comma 808, della Legge n. 178/2020 ha previsto che il suddetto contributo di 80 milioni di euro riconosciuto a favore dei liberi consorzi e delle Città Metropolitane della Regione Siciliana **è aumentato a 90 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021 e ciascun ente beneficiario accerta in entrata la somma relativa al contributo attribuito** e impegna in spesa il concorso alla finanza pubblica di cui al citato art. 1 c. 418, della Legge n. 190 del 2014, al lordo dell'importo del contributo stesso, provvedendo, per la quota riferita al contributo attribuito, all'emissione di mandati versati in quietanza di entrata.

Queste misure restituiscono alle città metropolitane, per intensità e dimensione, un quadro economico che le conduce verso una sana ed equilibrata gestione finanziaria .In questo contesto le risorse assegnate hanno consentito di valorizzare il loro ruolo con la ripresa degli investimenti pubblici per interventi di particolare carattere strategico (scuole, viabilità, tutela ambiente).

Con la circolare 17/2021 di “Ricognizione delle somme dovute e modalità di versamento” di riparto del contributo ai sensi della sopracitata legge si prevede che per il 2022 il contributo alla Città Metropolitana di Messina sarà pari a € 11.707.660,13.

Con D.S. n. 160 del 05/08/2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024.

Con D.S. n. 211 del 06/10/2021 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024

La programmazione 2022-2024

Le Linee Programmatiche di Mandato

Il Sindaco ha presentato al Consiglio le sue Linee Programmatiche di Mandato dell'Amministrazione Metropolitana 2018-2023 , approvate con *Delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitanano n. 9 del 25/02/2019*, di seguito la *rappresentazione grafica con le sue linee programmatiche per ogni specifica area di intervento, da cui scaturiscono gli obiettivi per l'Ente, che tengono conto dei vincoli derivanti dal contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.*

Linee Programmatiche di mandato 2018-2023

Superamento delle logiche d'isolamento
favorendo la cultura dell'*Identità Metropolitana*

Promozione di una politica inclusiva
valorizzando le diversità culturali, sociali, economiche e territoriali

Pianificazione del territorio e delle infrastrutture
per garantire, in tutto il territorio metropolitano, la stessa qualità di servizi e medesime opportunità

PRIORITÀ

AVVIAMENTO della GOVERNANCE dell' ENTE

VIABILITA'

VALORIZZAZIONE IMMOBILI dell' ENTE

EDILIZIA SCOLASTICA

SVILUPPO

PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

SVILUPPO ECONOMICO

LA BUONA AMMINISTRAZIONE

STRUTTURA AMMINISTRATIVA E RISORSE
UMANE

L'Amministrazione, sin dal suo insediamento, ha ritenuto di dover innanzitutto effettuare un'azione di reporting dei contesti in cui si manifestano le emergenze, in particolar modo dell'edilizia scolastica e la viabilità, intraprendendo un'azione di impulso alle attività amministrative, emanando provvedimenti, direttive ed indirizzi.

L'attività di programmazione si è svolta in continuità con quella degli anni precedenti, focalizzando la costante attenzione al rispetto della legalità, la trasparenza delle attività e una sempre maggiore accessibilità da parte dei cittadini alle informazioni, assi portanti della più generale strategia anticorruzione.

Nel Piano della Performance si vuole esplicitare il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le strategie, gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione.

Il Piano degli Obiettivi è correlato alle risorse assegnate a ogni centro di costo (Direzione o Unità di staff) con il Piano Esecutivo di Gestione, permettendo così di individuare i livelli di responsabilità nel raggiungimento dei risultati sia nei procedimenti di effettuazione delle spese sia nell'acquisizione delle entrate.

Gli obiettivi di performance individuale e organizzativa sono stati individuati su indirizzo degli Organi di Governo e predisposti dalla Segretaria Generale con la collaborazione dei Dirigenti che hanno pianificato le attività delle loro Direzioni.

La viabilità, l'edilizia scolastica di competenza dell'Ente, i servizi sociali e culturali, lo sviluppo economico, la promozione del turismo, l'organizzazione del territorio e la tutela dell'ambiente sono i settori strategici in cui l'Amministrazione ha sempre voluto fortemente investire. Dal 2021, inoltre, l'Ente si è dotato di un Programma triennale di gestione del servizio di vigilanza venatoria e ambientalista il cui obiettivo sono orientati a una migliore attività in termini di prevenzione e repressione del bracconaggio, degli incendi boschivi ai fini della tutela della fauna e del relativo habitat.

In continuità con gli anni precedenti la CMM vuole che la propria performance sia un reale contributo alla crescita globale della sua comunità, anche in questi due anni in cui il Covid 19 ha impattato sul mondo intero, questo Ente ha sempre portato avanti con tenacia i suoi programmi con continuità e determinazione, trovando tutte le risorse per potersi innovare.

La ricerca di migliori standard di qualità e l'impegno a misurarne il gradimento (customer satisfaction), la trasparenza degli atti e dei processi, il potenziamento delle attività di comunicazione interna ed esterna, una attenta politica di prevenzione della corruzione e, non ultimo, il contenimento della spesa attraverso il ricorso all'approvvigionamento telematico dei beni e servizi sono stati ritenuti, nel solco di una coerente continuità politica ed amministrativa, fattori significativi per lo sviluppo sociale ed economico del territorio divenendo così obiettivi valutabili per la Performance Organizzativa.

FOCUS STRATEGICI

La nuova programmazione 2021-2027 ed il futuro della politica di coesione

A maggio 2018 la Commissione europea ha presentato le **proposte del nuovo bilancio europeo e dei Regolamenti riferiti alla Politica di coesione 2021-2027**, dando così formalmente avvio alle attività per la definizione del quadro di riferimento finanziario e normativo della futura programmazione europea.

Il budget proposto dalla Commissione, che tiene conto dell'uscita del Regno Unito, ammonta complessivamente a **1.279 miliardi di euro**, pari all'1,11% del Reddito Nazionale Lordo dell'UE-27.

All'interno del documento di proposta del nuovo bilancio è modificata la riorganizzazione della struttura del quadro finanziario pluriennale (QFP), con il passaggio da 5 a 7 rubriche principali di spesa, maggiormente collegate alle priorità dell'Unione Europea, come di seguito elencate:

- **la Rubrica I (Mercato unico, innovazione e agenda digitale)** ha un ammontare complessivo di **187,4 miliardi di euro (14,6% dell'intero QFP)**;
- **la Rubrica II (Coesione e valori)** con **442,4 miliardi di euro e il 34,6%** del totale è la più importante, in termini di volume, del nuovo QFP;
- **la Rubrica III (Risorse naturali e ambiente)** ha una dotazione complessiva di **378,9 miliardi di euro (29,6% del totale)**;
- **la Rubrica IV (Migrazione e gestione delle frontiere)** ha un bilancio di **34,9 miliardi di euro (2,7% del QFP)** e costituisce una delle principali novità rispetto al precedente esercizio;

- **la Rubrica V (Sicurezza e difesa)** costituisce un'altra novità e ha un ammontare complessivo di risorse pari a **27,5 miliardi di euro (2,1% del totale)**;
- **la Rubrica VI (Vicinato e resto del mondo)** ha una dotazione di risorse pari a **123 miliardi di euro (9,6% dell'intero QFP)**;
- **la Rubrica VII (Pubblica amministrazione europea)** ha una dotazione di **85,3 miliardi di euro, il 6,6% dell'intero QFP**.

Sono poi previsti degli Strumenti speciali (Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione, Fondo di solidarietà dell'UE, Riserva per gli aiuti di emergenza, Strumento di flessibilità, Funzione europea di stabilizzazione degli investimenti) per consentire all'Unione, in specifiche circostanze, di spendere risorse anche oltre i massimali stabiliti dal QFP.

La Commissione propone nuove forme di finanziamento del bilancio a sostegno di un aumento della spesa, prevalentemente attraverso risorse aggiuntive, con l'obiettivo di **finanziare nuove priorità** e di rafforzare quei programmi ad alto valore aggiunto europeo (soprattutto nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, del clima e dell'ambiente e a favore dei giovani).

In particolare i settori che beneficiano di un incremento di risorse rispetto al QFP attuale sono:

- **ricerca, innovazione e agenda digitale: 115,4 miliardi di euro**, di cui 102,5 per ricerca e innovazione e 12,19 per agenda digitale (+60%);
- **giovani**: in particolare, si prevede il **raddoppio dei fondi Erasmus**, da circa 15 a **30 miliardi di euro**;
- **migrazione e gestione delle frontiere: 34,9 miliardi di euro** (+154,7%);
- **difesa e sicurezza interna: 27,5 miliardi di euro**, di cui 13 miliardi per il nuovo Fondo europeo per la difesa (+ 80% circa per quanto riguarda la sicurezza; + 220% per il Fondo europeo per la difesa);

- **azione esterna: 123 miliardi di euro (+22%);**
- **clima e ambiente** (programma LIFE): **5,4 miliardi di euro (+70,3%)**. Inoltre, il 25% (**320 miliardi di euro**) del **bilancio** pluriennale è destinato al **raggiungimento degli obiettivi climatici** rispetto al 20% (**206 miliardi di euro**) del bilancio pluriennale in corso.

Per compensare tale innalzamento di finanziamento si prefigura una riduzione dei finanziamenti a favore della politica agricola comune (PAC) e della politica di coesione, rispettivamente del 5% e del 7% secondo le stime della Commissione europea.

La **Politica di Coesione** sarà finanziata dal Fondo di Coesione, dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e dal Fondo Sociale Europeo+ (FSE+).

Al Fondo FESR la Commissione propone di assegnare 226,3 miliardi di euro nel periodo 2021-2027, comprensivi della quota destinata alla Cooperazione Territoriale Europea (CTE) pari a 9,5 miliardi; mentre il Fondo di Coesione, che non riguarda l'Italia, potrà contare su quasi 46,7 miliardi di euro. Al Fondo FSE+, che assemblerà le risorse assegnate nel periodo 2014-2020 al FSE, a Garanzia Giovani (Iniziativa per l'Occupazione Giovanile), al Fondo di aiuti europei agli indigenti (FEAD), al Programma EaSI (Employment and Social Innovation) e al Terzo Programma per la Salute, saranno destinati 101 miliardi.

Per l'**Italia** assistiamo invece ad un consistente **aumento di risorse**: nel periodo 2021-2027 ammonteranno, infatti, a circa **43,5 miliardi di euro, con un incremento pari al 29%**, dovuto all'aggiornamento dei criteri di ripartizione delle risorse tra Stati membri.

Alcune novità

La Commissione per il nuovo periodo di programmazione propone una serie di importanti cambiamenti in un'ottica di semplicità, flessibilità ed efficienza. Innanzitutto gli 11 obiettivi tematici del periodo 2014-2020 saranno sostituiti da **cinque più ampi obiettivi** che consentiranno agli Stati di essere flessibili nel trasferire le risorse nell'ambito di una priorità, ed in particolare:

- un'Europa più intelligente (*a smarter Europe*) attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente;
- un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio (*a greener, low-carbon Europe*) attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della gestione e prevenzione dei rischi;
- un'Europa più connessa (*a more connected Europe*) attraverso il rafforzamento della mobilità e della connettività regionale alle TIC;
- un'Europa più sociale (*a more social Europe*) attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali;
- un'Europa più vicina ai cittadini (*a Europe closer to citizens*) attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato delle zone urbane, rurali e costiere e delle iniziative locali.

Per quanto riguarda la **capacità amministrativa**, essa sarà integrata con obiettivi settoriali. Non sarà più necessario disporre di un obiettivo politico separato, ma sarà possibile distribuire gli investimenti nella capacità amministrativa nell'ambito di ciascun obiettivo di policy.

A livello di programmazione, ci sarà solo un documento strategico per Stato, **l'accordo di partenariato** che sarà un documento molto semplificato nel quale ogni Stato dovrà indicare quali dei cinque obiettivi strategici intende perseguire, attraverso quali obiettivi specifici e quali fondi a finalità strutturale. Includerà, poi, tutti e sette i fondi a gestione concorrente: quindi, per l'Italia, oltre al FESR, al FSE+ e al FEAMP, anche il Fondo Asilo e migrazione (AMIF), lo Strumento per la gestione delle frontiere e i visti (BMVI) e il Fondo per la Sicurezza interna (ISF).

In tale accordo sarà indicato anche l'elenco dei programmi, nazionali e/o regionali, che dovranno essere predisposti entro tre mesi dalla presentazione dell'accordo stesso e che potranno essere anche multifondo.

Altra novità importante è rappresentata dal fatto che la **programmazione** avverrà **in due fasi**: inizialmente i programmi riguarderanno solo i primi cinque anni (2021-2025) e le dotazioni degli ultimi due anni (2026-2027) saranno decise solo in base ai risultati di un riesame che rivedrà le priorità e gli obiettivi iniziali dei programmi, tenendo presenti i progressi nel conseguimento degli obiettivi compiuti entro la fine del 2024, i cambiamenti della situazione socioeconomica e le nuove sfide individuate nelle raccomandazioni specifiche per paese elaborate nell'ambito del semestre europeo.

Gli obblighi amministrativi saranno poi ridimensionati e i **controlli**, soprattutto per le piccole e medie imprese, saranno limitati all'intervento nazionale senza ricorrere a quello europeo. Secondo il principio dell'audit unico, le PMI non saranno più sottoposte a controlli multipli.

Le “Condizionalità ex ante” del periodo 2014-2020 saranno sostituite dalle “Condizioni abilitanti”:

- in numero minore (circa una ventina);
- più concentrate sugli obiettivi del fondo interessato;
- monitorate e applicate durante tutto il periodo.

Sono previste quattro precondizioni “orizzontali”: il rispetto delle regole su gli appalti pubblici, gli aiuti di Stato, l'applicazione della Carta dei diritti fondamentali della UE e della Convenzione Onu sulle persone disabili

Il nuovo quadro regolamentare per il 2021-2027 prevede inoltre il **ritorno alla regola “n+2”** che sostituisce la regola “n+3”. Dunque la Commissione provvederà al disimpegno di una parte degli stanziamenti se questa non è stata utilizzata o se al termine del secondo anno non sono state inoltrate le domande di pagamento. Questa restrizione sui tempi si fonda sulla convinzione che sarà più facile ridurre i ritardi dei programmi grazie alle misure di semplificazione introdotte.

Per un quadro completo è possibile consultare il Manuale di semplificazione - 80 misure di semplificazione nella politica di coesione 2021-2027 della Commissione europea. Di seguito il link:

[80 misure di semplificazione della politica di coesione](#)

Priorità d'investimento per l'Italia

L'Allegato D al Country report sull'Italia delinea le priorità di investimento che l'Italia è chiamata ad affrontare e su cui, secondo i tecnici della Commissione UE, si dovrebbe concentrare la spesa dei fondi strutturali europei 2021-2027.

RICERCA E INNOVAZIONE

Nell'ambito di ricerca e innovazione, la UE chiede all'Italia di far crescere il numero e le dimensioni delle imprese innovative nei settori ad alta intensità di conoscenza e con elevato potenziale di crescita; promuovere gli scambi di conoscenze tra enti di ricerca e i settori produttivi, in particolare le Pmi, attraverso partnership e formazione, ma anche di promuovere la digitalizzazione di cittadini, imprese e amministrazioni pubbliche.

CLIMA ED ENERGIA

In materia di clima ed energia si suggeriscono investimenti volti a migliorare l'efficienza energetica e a promuovere le tecnologie rinnovabili, puntando su una vasta opera di ristrutturazione del patrimonio immobiliare pubblico. Sono inoltre considerati prioritari investimenti volti ad aumentare resilienza idrogeologica e sismica nonché a realizzare infrastrutture verdi finalizzate al ripristino dell'ecosistema nelle aree urbane più vulnerabili a cambiamenti climatici e all'inquinamento atmosferico.

CONNETTIVITA'

In tema di connettività, si insiste sulla necessità di realizzare la rete a banda ultralarga, mentre per i trasporti si sottolinea la necessità di completare le

linee ferroviarie che fanno parte della Rete di trasporto trans-europea (Tetn) e di puntare sulla multimodalità.

DIRITTI SOCIALI

Prioritari, nel campo dei diritti sociali, sono considerati gli investimenti che migliorino l'accesso al mercato del lavoro (in particolare per donne e giovani) e che aumentino la qualità del sistema di istruzione e formazione. Inoltre, poiché la percentuale di persone a rischio di povertà e di esclusione sociale resta tra le più elevate dell'UE, si ritengono indispensabili servizi sociali e infrastrutture di elevata qualità e accessibili.

STRATEGIA TERRITORIALI

Infine vista l'ampia diversità geografica che contraddistingue l'Italia, si ritengono necessarie "strategie territoriali attuate in sinergia con gli altri obiettivi politici, con il fine primario di promuovere lo sviluppo economico e sociale delle zone più colpite dalla povertà". In ambito territoriale, si sottolinea anche la necessità di investire sul patrimonio culturale e di sostenere le imprese che operano nel settore.

Da queste indicazioni e dalle proposte di regolamenti riferiti alla Politica di coesione 2021-2027 ha preso avvio il negoziato tra il governo italiano e Bruxelles sulla prossima programmazione.

A livello nazionale intanto i **5 tavoli di lavoro** (uno per ogni obiettivo di policy) hanno avviato la discussione identificando **4 temi "unificanti"**:

- 1) *Lavoro di qualità;*
- 2) *Territorio e risorse naturali per le generazioni future;*
- 3) *Omogeneità e qualità dei servizi per i cittadini;*

4) *Cultura come veicolo e spazio di coesione. I documenti di sintesi prodotti dai tavoli saranno utilizzati nelle fasi successive di preparazione dell'Accordo di Partenariato che stabilirà come saranno spesi i fondi europei assegnati all'Italia.*

(fonte: sito del Governo Italiano – Presidenza del Consiglio dei Ministri).

L'Unione Europea e le misure per fronteggiare la crisi sanitaria

L'emergenza sanitaria ha impattato anche sull'Unione Europea che per contribuire a riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia di coronavirus, la Commissione europea, il Parlamento europeo e i leader dell'UE hanno concordato un piano di ripresa che aiuterà l'UE ad uscire dalla crisi e getterà le basi per un'Europa più moderna e sostenibile.

Un pacchetto di stimolo senza precedenti

Il bilancio a lungo termine dell'UE, unito all'iniziativa NextGenerationEU, uno strumento temporaneo pensato per stimolare la ripresa, costituirà il più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato dall'UE. Per ricostruire l'Europa dopo la pandemia di COVID-19 verrà stanziato un totale di 1.800 miliardi di euro. L'obiettivo è un'Europa più ecologica, digitale e resiliente.

Il nuovo bilancio a lungo termine potenzierà i meccanismi di flessibilità volti a garantire la possibilità di fare fronte a esigenze impreviste. Sarà quindi adeguato non solo alle realtà attuali, ma anche alle incertezze future.

Il 10 novembre 2020, in sede di Consiglio, il Parlamento europeo e gli Stati membri hanno raggiunto un accordo sul prossimo bilancio a lungo termine dell'UE e su Next Generation EU. L'accordo andrà a rafforzare programmi specifici nel quadro del bilancio a lungo termine per il periodo 2021-2027, per un totale di 15 miliardi di euro di finanziamenti. (fonte sito UE)

Per maggiori approfondimenti si rimanda al sito dell'UE

Piano per la ripresa dell'Europa

PNRR

Il **piano nazionale di ripresa e resilienza** (Pnrr) è il documento che il governo italiano ha predisposto per illustrare alla Commissione Europea come l'Italia intende investire i fondi del *Next generation Eu*.

Il piano indica quali sono le riforme collegate finalizzate in parte all'attuazione e alla MODERNIZZAZIONE del paese.

[il Pnrr dal portale della commissione europea](#).

Il piano si articola su tre assi principali: **digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale**. Il Pnrr raggruppa i progetti di investimento in 16 componenti, a loro volta raggruppate in **6 missioni**:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica;
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. Istruzione e ricerca;
5. Coesione e inclusione;
6. Salute.

Secondo una [relazione](#) pubblicata dal Centro Studi del Parlamento, il governo valuta l'impatto del Pnrr sull'economia italiana con una crescita dello 0,8%, portando il tasso di crescita potenziale nell'anno finale del piano all'1,4%.

Presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze è istituita una struttura di coordinamento per il monitoraggio, la rendicontazione e il controllo dell'attuazione del PNRR.

Certamente, nel pianificare la propria attività per i prossimi anni, questo Ente è consapevole della sua responsabilità nei confronti del territorio metropolitano: programmare e utilizzare al meglio i fondi del PNRR. La visione dell'Ente è sempre stata globale e sinergica con tutti gli attori istituzionali pubblici e privati, oggi ancor è fondamentale la condivisione delle scelte, visto che la sfida è la capacità progettuale, la realizzazione di opere e interventi e la conseguente ripartenza. Sarà necessario selezionare i progetti che potranno rientrare nelle 6 missioni condivise: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Questo Ente è beneficiario di € 132 milioni. Il Sindaco Metropolitano, Cateno De

Luca, ha incontrato i sindaci del territorio per poter giungere insieme alla realizzazione di quanto programmato.

Palazzo dei Leoni provvederà ad individuare, sulla base dei criteri dettati dalle norme e nei limiti dei 132 milioni di euro, i progetti finanziabili all'interno della propria area urbana, tenendo conto delle progettualità espresse anche dai Comuni appartenenti al territorio.

I progetti oggetto di finanziamento, il cui costo totale non può essere inferiore a 50 milioni di euro, dovranno riguardare la manutenzione per il riuso e la rifunzionalizzazione ecosostenibile di aree pubbliche e di strutture edilizie pubbliche esistenti per finalità di interesse pubblico, il miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale, con particolare riferimento allo sviluppo e potenziamento dei servizi sociali e culturali e alla promozione delle attività culturali e sportive, nonché interventi finalizzati a sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico.

È stato costituito apposito ufficio denominato "Attuazione del PNRR" con Determinazione Dirigenziale n° 8 del 12.01.2022. assegnando le seguenti competenze: *"Cura le comunicazioni con ogni ministero competente per settore di attuazione del PNRR, con le Agenzie e con i Dipartimenti governativi Cura il coordinamento del percorso di elaborazione e di revisione dei progetti finanziati a valere del PNRR Cura le fasi di monitoraggio e rendicontazione dei progetti da attuare a valere dei fondi di cui al PNRR; Cura la fase di pubblicistica e divulgazione delle attività di cui al PNRR concertandosi con l'Ufficio Stampa"*.

Nel contempo sono in fase di selezione previa verifica istruttoria dei requisiti, i progetti proposti dai comuni del territorio metropolitano, finalizzati alla strategia complessiva del Piano Integrato ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs del 06.11.2021 da proporre.

È in corso la nomina del RUP e la costituzione del NTP per la fase di predisposizione del progetto di fattibilità tecnica economica, relativamente all'intervento a titolarità denominato "Cittadella dei Diritti" da predisporre sul compendio immobiliare della ex Città del Ragazzo recentemente acquistato, che sarà parte del piano integrato suddetto.

(dati aggiornati al 20/01/2022, a cura della V Direzione – Servizio Pianificazione Strategica)

Patto per lo Sviluppo della Città Metropolitana di Messina

Dal 25/10/2016 la Città Metropolitana è il soggetto attuatore del Masterplan, come conseguenza della trasmissione degli atti da parte del Comune di Messina, fino a quel momento soggetto attuatore per la fase di programmazione del Patto.

Con Decreto Sindacale n. 143 del 18.11.2016 sono stati designati il rappresentante della Città Metropolitana di Messina in seno al Comitato di indirizzo e controllo ai sensi dell'art. 5 del medesimo patto e il Responsabile Unico per il monitoraggio e la verifica dei risultati.

La programmazione complessiva del territorio della Città Metropolitana si sviluppa lungo linee strategiche quali: infrastrutture, ambiente, sviluppo economico e produttivo, turismo e cultura, sicurezza e cultura della legalità.

Sono considerati strategici gli interventi nel campo dell'edilizia scolastica, dell'inclusione sociale e potenziamento dei servizi alla persona.

Interventi finanziati per il territorio:

Il patto mette assieme una serie di progetti, con obiettivi diversi: accelerazione delle procedure di impegno di spesa e gara d'appalto e/o di completamento di interventi, in parte già finanziati con risorse diverse e/o da reperire per 456 milioni di euro, in parte finanziati con le risorse rese disponibili dal Fondo Sviluppo e Coesione per 332 milioni di euro.

Di seguito il link relativo al Masterplan e al Bando Periferie Urbane sul sito istituzionale dell'Ente

[masterpaln e bando periferie urbane](#)

La Città Metropolitana di Messina soggetto beneficiario

Nell'ambito delle risorse disponibili (335 milioni di euro a valere sul FSC 2014-2020) con deliberazione del Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica n° 26/2016 (G.U.R.I. n° 267 del 15.11.16), oltre a essere soggetto attuatore dell'intero Patto, la Città Metropolitana di

Messina è anche soggetto beneficiario di finanziamenti per una serie di opere infrastrutturali a rete riguardanti la viabilità metropolitana per circa 90 milioni di euro.

In atto risultano censiti 115 interventi inseriti su SGP (100%)

Inserimento sistema monitoraggio	Interventi	FSC 2014-2020	Altre Risorse	Importo totale
SGP (Sistema Gestione Progetti)	N°	€	€	€
SI	115	335.000.000,00	139.805.004,00	474.805.004,00
Totale	115	335.000.000,00	139.805.004,00	474.805.004,00

Interventi in corso di esecuzione

In atto risultano in corso di esecuzione n° 51 interventi per un importo complessivo **98,90** milioni di euro pari al **29,52%** delle risorse **FSC**.

Interventi in corso di collaudo

In atto risultano in corso di esecuzione n° 7 interventi per un importo complessivo **5,6** milioni di euro pari al **1,67%** delle risorse **FSC**.

Riprogrammazione del patto

In data 28/10/2019 è stato sottoscritto tra il Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale ed il Sindaco Metropolitan, l'Atto modificativo del Patto per lo sviluppo che assegna complessivamente 881,5 milioni di euro di cui 332 milioni con risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020.

Con Decreto Sindacale n° 188 del 07/11/2019 si è preso atto dell'Atto modificativo del Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana di Messina.

In data 23/12/2019 è stato sottoscritto tra il Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale ed il Sindaco Metropolitan, l' Atto Aggiuntivo del Patto per lo sviluppo che assegna ulteriori 3 milioni di euro per il piano straordinario asili nido finanziati con Delibera CIPE n° 15/2019, che assegna complessivamente 884,5 milioni di euro di cui 335 milioni con risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020.

Si.Ge.Co.

Con Rapporto cod NUVEC 61015 comunicato con nota prot. N° 4489 del 19/03/2019 è stata conclusa la procedura di follow – up relativa. Sono state di conseguenza attivate le procedure inerenti i controlli di primo livello e di certificazione della spesa.

Con Decreto Sindacale n° 48 del 29/03/2019 è stato adottato il Si.Ge.Co. per il Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana di Messina, così come approvato dall'Agenzia per la Coesione Territoriale – Nu.Ve.C. in data 19/03/2019.

Trasferimenti/erogazioni

Il MEF-IGRUE ha provveduto al trasferimento in anticipazione di risorse pari ad **€ 48.064.671,81** sulla contabilità speciale 6070 intestata alla Città Metropolitana di Messina.

Parte di queste risorse, pari ad **€ 40.944.966,30 sono state erogate ai soggetti beneficiari degli interventi sia a regia che a titolarità.**

Inoltre il 17 dicembre 2021 è stata sottoscritta dal Ministro per il Sud, Mara Carfagna, e dal Sindaco Metropolitan, Cateno De Luca, ulteriore riprogrammazione del Masterplan a valere sui Fondi FSC 2014-2020. La programmazione è stata asseverata dal Dipartimento per la Coesione e Sviluppo e dall'Agenzia di Coesione senza alcun rilievo e permetterà di procedere all'attuazione immediata degli interventi previsti. La programmazione è anche propedeutica all'approvazione del Piano di Sviluppo e Coesione per la Città Metropolitana di prossima adozione al CIPES da collegare alla prossima programmazione FSC 2021-2027.

L'approvazione rappresenta un fondamentale passo in avanti per la realizzazione delle opere, nella considerazione che, in merito alle recenti disposizioni normative di semplificazione per il PNRR, sarà possibile avvalersi di specifiche e semplificate modalità di appalto come previste per il citato Piano Nazionale di Ripartenza e Resilienza. Sarà pertanto possibile appaltare rapidamente le opere previste nel Masterplan, come i caselli Autostradali di Ali Terme e di Santa Teresa di Riva, la strada Castoreale – Mandanici o la Patti – San Piero Patti; opere per le quali la Città metropolitana da alcuni mesi ha già acquisito la progettazione appaltabile. Trovano copertura finanziaria importanti interventi quali quelli delle SP di S. Salvatore di Fitalia, il sottopasso di Acquedolci, la SP di Santa Lucia del Mela, centrale di sollevamento AMAM o le opere relative al porto di Santo Stefano di Camastra, come per altri risultano adeguati gli importi in funzione all'acquisizione delle progettazioni cantierabili.

(dati aggiornati al 20/01/2022, a cura della V Direzione – Servizio Pianificazione Strategica)

Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei comuni capoluogo

L'1 giugno 2016 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana il DPCM 25 maggio 2016 che ha approvato il bando con il quale sono state definite le modalità e la procedura di presentazione dei progetti per la “riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane, dei comuni capoluogo di provincia e della città di Aosta”.

Con tale bando è stato avviato il Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei comuni capoluogo di provincia, finalizzato alla realizzazione di interventi urgenti per la rigenerazione delle aree urbane degradate attraverso la promozione di progetti di miglioramento della qualità del decoro urbano, di manutenzione, riuso e rifunzionalizzazione delle aree pubbliche e delle strutture edilizie esistenti, rivolti all'accrescimento della sicurezza territoriale e della capacità di resilienza urbana, al potenziamento delle prestazioni urbane anche con riferimento alla mobilità sostenibile, allo sviluppo di pratiche, come quelle del terzo settore e del servizio civile, per l'inclusione sociale e per la realizzazione di nuovi modelli di welfare metropolitano, anche con riferimento all'adeguamento delle infrastrutture destinate ai servizi sociali e culturali, educativi e didattici, nonché alle attività culturali ed educative promosse da soggetti pubblici e privati.

La Città Metropolitana di Messina ha colto questa opportunità per lo sviluppo del territorio, presentando una proposta progettuale complessiva risultata ammissibile per il finanziamento di circa **€ 39,930 milioni**. L'Ente coordina l'attività dei Comuni ed è l'interfaccia fra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli Enti del territorio per il prosieguo delle attività per l'esecuzione degli interventi a carico dei Comuni rientranti nella graduatoria approvata.

Per il futuro, considerato che lo sviluppo di un territorio dovrà passare, imprescindibilmente, dalla riqualificazione delle aree periferiche che rappresentano la parte più fragile di qualsiasi città e area metropolitana, il ruolo dell'Ente di area vasta sarà di **supportare i Comuni** nella realizzazione dei progetti ammessi a finanziamento, e, in qualità di referente del Governo, di monitorare lo stato di avanzamento dei lavori e di **verificare l'efficacia** degli interventi monitorando la spesa. Il coordinamento delle attività è affidato alla V Direzione con il Servizio “Pianificazione strategica”.

Con Decreto Sindacale n. 125 del 21 aprile 2017 è stata approvata la graduatoria dei progetti relativi al bando per la presentazione di progetti per la realizzazione del Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei comuni capoluogo di provincia; i progetti inseriti in graduatoria sono 92 e coinvolgono diversi comuni del territorio metropolitano.

Si è proceduto alla sottoscrizione della convenzione di modifica ed ai conseguenziali patti di attuazione integrativi sottoscritti con tutti i comuni beneficiari degli interventi.

Sono state rispettate le scadenze relative monitoraggio di tutti gli interventi sul sistema informativo predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e denominato “periferie urbane” relativamente al 1° e 2° semestre 2018, 1° e 2° semestre 2019, 1° e 2° semestre 2020 e 1° semestre 2021. Il 2° semestre 2021 è in corso di aggiornamento e si concluderà entro il termine ultimo del 31.01.2022.

Alla data di redazione del presente documento, con riferimento all’ultimo monitoraggio (30 giugno 2021) risultano impegni per un importo complessivo pari ad € 20.196.445,95; risultano costi realizzati e pagamenti effettuati pari ad € 3.929.090,16.

Risultano altresì effettuate richieste di erogazione somme a PCM per:

Al 31.12.2019 per un importo di	€	59.195,11
Al 30.06.2020 per un importo di	€	127.877,74
Al 31.12.2020 per un importo di	€	1.625.301,82
Al 30.06.2021 per un importo di	€	1.652.225,01
Sommano le erogazioni emesse	€	3.464.599,68 liquidate agli enti attuatori;

Al 31.12.2021 per un importo di € 3.836.836,43 in attesa di erogazione da parte di PCM;
Richieste di erogazione complessive di € 7.301.436,11 pari al 18,25%

Per ciò che riguarda lo stato degli interventi, al momento non ci sono interventi sospesi o critici; risulta:

N° 2 interventi “in approvazione progetto esecutivo” (032, 037);

N° 18 interventi “in fase di gara/bando” (003, 007, 011, 013, 014, 017, 023, 030, 033, 034a, 034b, 034d, 035, 036, 038, 043, 045, 046);

N° 27 interventi “in esecuzione” (001, 002, 004, 005, 006, 009, 010, 012, 015, 016a, 016b, 016d, 018, 019, 020, 022, 024, 025, 028, 029, 031, 034c, 034e, 039, 040, 042, 044);

N° 1 intervento in “stato finale dei lavori” (041);

N° 1 intervento in “collaudo (016c)”;

N° 2 interventi “non monitorati” per espressa rinuncia al finanziamento (026, 027).

Con Decreto Sindacale n° 282 del 11.12.2020 si procedeva alla presa d’atto della rinuncia parziale al finanziamento da parte del Comune di Barcellona P.G., per complessivi € 587.696,70 ed alla conseguente integrazione al finanziamento per complessivi € 455.200,00 relativamente all’intervento n. 47 del Comune di Librizzi denominato “Riqualificazione Urbana piazza Catena ed aree limitrofe” integrando, il finanziamento già concesso pari ad € 843.300,00, con € 455.200,00 riportando così il finanziamento all’importo originariamente previsto e pari ad € 1.298.500,00.

In virtù delle modifiche introdotte con il D.S. n° 282 del 11.12.2020, il finanziamento complessivo pari ad € 39.930.738,37 si riduce ad un importo pari ad € 39.798.241,67, dichiarando altresì “economie di gestione” la residua somma pari ad 132.496,70.

Con Decreto Sindacale n° 300 22.12.2020 si procedeva alla presa d’atto dell’integrazione al finanziamento del Comune di Fiumedinisi relativamente all’intervento n. 34d denominato “Interventi a completamento del Contratto di Quartiere II - Vivi Fiumedinisi 4) Riqualificazione del Quartiere San Francesco – Opere a completamento del I lotto della Scuola degli Antichi Mestieri e delle tradizioni popolari” già finanziato per un importo pari ad € 630.000,00 per il quale ha già contratto il prestito con la Cassa DD.PP. S.p.A. per l’avvio dei lavori, ha manifestato la necessità di effettuare ulteriori interventi di manutenzione straordinaria dell’immobile a seguito di sopralluogo effettuato in data 08.05.2020, a causa del lungo lasso di tempo intercorso, richiedendo l’integrazione del finanziamento per ulteriori € 130.000,00;

La somma residua pari ad € 132.496,70 dichiarata economie di gestione” in dipendenza del succitato Decreto Sindacale n° 282 del 11.12.2020 è sufficientemente capiente ad effettuare l’integrazione del finanziamento richiesto dal Comune di Fiumedinisi per l’intervento suddetto;

La differenza tra le risorse relative alle economie di gestione già dichiarate e le risorse integrabili al finanziamento dell’intervento n. 34d di cui sopra residuano ulteriori € 2.496,70.

In virtù delle modifiche come sopra descritte, il finanziamento complessivo pari ad € 39.930.738,37 si riduce ad un importo pari ad € 39.928.241,67, dichiarando altresì “economie di gestione” la residua somma pari ad € 2.496,70.

Con nota prot. n. 870 P-4.2.1.V del 19/07/2021 veniva data comunicazione che il Gruppo di Monitoraggio nella seduta del 07.07.2021, esaminate le istanze pervenute, ha approvato la richiesta di rimodulazione avanzata da questa Città Metropolitana, relativamente all’integrazione al finanziamento del Comune di Librizzi mentre, relativamente all’integrazione al finanziamento del Comune di Fiumedinisi, in atto ancora in fase istruttoria a seguito richieste di integrazioni e chiarimenti..

Si precisa che nel corso del 2020/21 i Comuni attuatori degli interventi (Stazioni Appaltanti) hanno fatto ricorso alla Cassa DD.PP. per contrarre i prestiti necessari a poter garantire la copertura finanziaria degli impegni di spesa, a causa della mancata erogazione dell’anticipazione prevista dalla convenzione originaria. Per alcuni di questi a causa della mancata approvazione dei bilanci consuntivi/preventivi non è stato ancora possibile accedere al prestito della Cassa DD.PP.. Si ritiene che nel corso del 2° semestre 2021, per i Comuni non ancora in grado di contrarre il prestito con CDP, tali criticità possano essere superate.

Il progetto ed i relativi interventi, aggiornati alla data del 30.06.2021, risultano inseriti nel sistema di monitoraggio predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri all’indirizzo <http://periferieurbane.palazzochigi.it>

Nel corso del mese di Gennaio 2022 si procederà all’aggiornamento dei dati di monitoraggio relativi al 2° semestre 2021.

Descrizioni sintetiche sull’andamento dei singoli interventi

Come già espresso al punto a) della presente relazione, il progetto si compone Come già espresso al punto a) della presente relazione, il

progetto si compone di n. 44 proposte progettuali, pari a 51 interventi, ricadenti nel territorio metropolitano inquadrati all'interno di 9 delle tipologie d'intervento previste dal bando (vedi tabella 1).

Per quanto riguarda l'inquadramento urbanistico si rimanda agli elaborati progettuali, nonché alle attestazioni in materia di conformità urbanistica degli stessi.

Le criticità che si sono presentate riguardano quelle già dettagliatamente espresse a pag. 2/3/4 che hanno reso necessaria la rimodulazione della graduatoria.

Si rappresenta altresì che con PEC prot. n° 34827/20 del 29.12.2020 e successiva integrazione con PEC prot. n° 1436/21 del 19.01.2021 sono state comunicate variazioni scaturenti dalla rinuncia parziale al finanziamento espressa da parte del Comune di Barcellona P.G. relativamente agli interventi 026 e 027 e le conseguenti azioni poste in essere da parte di questa Città Metropolitana come da Decreti Sindacali nn° 282 del 11.12.2020 e 300 del 22.12.2020 allegati alle PEC citate e pertanto si rimane ancora in attesa dell'esito di approvazione della ulteriore Rimodulazione della Graduatoria Interventi come proposta ed alla quale si rimanda integralmente.

In attesa dell'esito della richiesta di approvazione di cui sopra, al momento non si rappresentano:

variazioni del costo complessivo;

diminuzioni dei costi realizzati;

variazioni nelle fonti di copertura finanziaria;

ritardi rispetto alle date di inizio e/o fine di una o più fasi del cronoprogramma, ad esclusione dello slittamento della tempistica come da crono programma approvato, nonché scaturenti dalle tempistiche non programmabili relative all'approvazione degli strumenti finanziari ed alle conseguenti attività per la stipula dei prestiti con Cassa DD.PP. da parte dei Comuni attuatori degli interventi (Stazioni Appaltanti).

Si riporta di seguito un sintetico report dello stato di avanzamento lavori:

n. 2 interventi da rimodulare (a seguito di rinuncia al finanziamento);

n. 2 interventi in fase di approvazione progetto esecutivo;

- n. 18 interventi in fase di gara/bando;
- n. 27 interventi in esecuzione;
- n. 1 intervento in fase di stato finale dei lavori;
- n. 1 intervento in fase di collaudo.

Contesto programmatico.

Al momento si segnalano fattori esterni, ostativi, che possono influire sull'avanzamento degli interventi e riferibili esclusivamente alle problematiche inerenti la disponibilità di cassa in capo ai Comuni attuatori degli interventi in merito alle tempistiche di approvazione degli strumenti finanziari propedeutici alla stipula dei prestiti con Cassa DD.PP. che, in prospettiva, potrebbero incidere sul perseguimento degli obiettivi del Progetto.

(dati aggiornati al 20/01/2022, a cura della V Direzione – Servizio Pianificazione Strategica)

Piano Urbano Mobilità Sostenibile

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) è uno strumento di pianificazione, basato su principi di integrazione, partecipazione delle comunità per rispondere alle mutate necessità di mobilità. Il suo obiettivo deve essere anche il miglioramento della qualità ambientale, consentendo, quindi, un sistema con minore impatto in termini di inquinamento atmosferico e acustico. Il PUMS si focalizza su quattro macro aree:

Efficacia ed efficienza del sistema di mobilità; Sostenibilità energetica e ambientale; Sicurezza della mobilità stradale; Sostenibilità socio economica

La Città Metropolitana di Messina ha concluso la prima fase di concertazione e partecipazione per la redazione del Piano, con attività sinergiche di partecipazione dei Comuni territorio.

Con D.S. n. 59 del 31/03/2021 è stato approvato il primo rapporto PUMS

La corretta pianificazione consentirà di condividere le strategie di sviluppo per recuperare il gap con il resto del paese, in tema di mobilità di persone e merci, attenzionando i tempi di percorrenza, di trasporto e di smistamento di queste ultime. Il PUMS deve essere, quindi, uno strumento finalizzato anche allo sviluppo del sistema economico, culturale e sociale dell'intera comunità metropolitana.

Per una sua corretta definizione, l'Ente ha attivato un processo di comunicazione e partecipazione al Piano con i Comuni della CMM, Enti e Organi competenti in materia di pianificazione della mobilità e territorio, con portatori di interesse, finalizzato alla individuazione delle criticità, degli obiettivi, delle strategie di intervento e, quindi, degli scenari di Piano.

Successivamente è stato attivato lo Sportello Pianificazione strategica per il coinvolgimento dei 108 comuni della CMM: attività che ha dato avvio ad un percorso di raccolta dei dati relativi alla pianificazione e alle progettualità, di confronto con amministratori attraverso seminari/workshop on line. Sono stati previsti, inoltre, tavoli tecnici con il gruppo di lavoro interdisciplinare interno alla Città Metropolitana, per la condivisione e definizione di Vision, obiettivi specifici, scenario di riferimento, strategie e azioni di Piano, anche in collaborazione con i professionisti incaricati della CMM per la redazione del Piano Strategico Metropolitano. Con DS 156 del 4/08/2021 è stata adottata la proposta del PUMS

Nel periodo compreso tra il 28.09.2021 ed il 15.12.2021 sono stati organizzati n° 5 tavoli tematici alla presenza degli stakeholders selezionati per le tematiche trattate e precisamente:

Tavolo 1 – Accessibilità e continuità territoriale fra le due sponde dello Stretto in data 28.09.2021;

Tavolo 2 – Integrazione TPL terra – mare in data 30.09.2021;

Tavolo 3 – Viabilità e TPL, urbano e aree interne in data 05.10.2021;

Tavolo 4 – Cicloturismo e sentieri in data 07.10.2021;

Tavolo 5 – Accoglienza e diportismo in data 26.10.2021 successivamente riconvocato in data 15.12.2021.

Per quanto attiene la procedura VAS – Vinca , a conclusione della fase di consultazione del Rapporto Preliminare (ex art. 14 D.Lgs 1562/06 e s.m.i.), si è in attesa del parere da parte della Commissione Specialistica per le Autorizzazioni Ambientali giusta richiesta da parte del Servizio 1 dell'Assessorato del Territorio e dell'Ambiente – Dipartimento dell'Ambiente del 14.07.2021

Di seguito il link all'area dedicata nel sito istituzionale:

<https://www.cittametropolitana.me.it/servizi/p-u-m-s/>

Piano Strategico Mobilità Sostenibile

A luglio 2021 sono stati sottoscritti gli accordi di programma per l'attuazione degli interventi previsti dal Piano Strategico della Mobilità Sostenibile orientati, al rinnovo del parco veicolare adibito al Trasporto Pubblico Locale per effetto del DPCM del 17/04/2019.

Il Piano Strategico della Mobilità Sostenibile ha stabilito le modalità di ripartizione delle risorse per i soggetti beneficiari.

La Città Metropolitana di Messina, avendo adottato le linee guida del PUMS (primo rapporto) entro la scadenza prevista, risulta destinataria delle risorse per l'importo di € 3.483.957,00 per il periodo 2019 - 2023 e ulteriori € 26.188.108,00 per il periodo 2024 - 2033.

Le risorse assegnate ai Comuni di Messina, Taormina, Milazzo ed al Comune di Malfa capofila del consorzio tra i comuni di Malfa, S Marina Salina e Leni, verranno messe a disposizione dalla Città Metropolitana di Messina tramite gli accordi sottoscritti, al fine di assicurare una organica ed efficace gestione delle politiche di rinnovo del parco veicolare utilizzato per lo svolgimento dei servizi di Trasporto Pubblico Locale.

Con Decreto del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili n. 287 del 16.11.2021, nel confermare che la documentazione trasmessa ai sensi del D. MIMS n. 71 del 09.02.2021 è stata giudicata completa, sono state definite le modalità di erogazione, rendicontazione e monitoraggio delle risorse nonché le modalità per l'anticipazione del 20%, sulla quota relativa al periodo 2019 – 2023, in attesa di erogazione.

(dati aggiornati al 20/01/2022, a cura della V Direzione – Servizio Pianificazione Strategica)

[Messina - Città Metropolitana Sostenibile](#)

SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Ente ha intrapreso un percorso estremamente sfidante e innovativo in tema di sostenibilità e sviluppo ambientale. Ha saputo cogliere l'opportunità offerta dal Ministero Ambiente Tutela Territorio e Mare , di seguito MATT, per la costituzione di un tavolo inter-istituzionale, di cui fanno parte province autonome, regioni e città metropolitane, il Ministero delle Finanze e i Ministeri che saranno coinvolti in seguito .

L'Accordo è stato firmato il 27/11/2019

L'obiettivo è quello di stabilire una “Collaborazione finalizzata a definire Agende metropolitane per lo sviluppo sostenibile, capaci di portare un contributo alla realizzazione degli obiettivi delle strategie regionali per lo sviluppo sostenibile, in corso di definizione da parte delle Regioni ai sensi dall’art. 34 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii, in materia di attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile”.

L' Accordo indica che “ il MATTM e le Città metropolitane, coerentemente e nel rispetto delle rispettive finalità e competenze, intendono perseguire, in collaborazione, l’attuazione e la promozione delle scelte e degli obiettivi strategici nazionali per lo sviluppo sostenibile attraverso:

- a) la loro declinazione a livello delle Città metropolitane;
- b) la definizione di un tavolo di confronto per la condivisione di metodi e strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile ai diversi livelli territoriali;
- c) la potenziale definizione di azioni pilota e di sperimentazione di policy integrate;
- d) la definizione di modalità comuni per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che tengano conto del contributo delle Regioni, delle Province autonome e delle Città metropolitane in tal senso;
- e) il pieno coinvolgimento della società civile.

Si intendono realizzare attività condivise di ricerca, elaborazione di documenti tecnici, sviluppo di azioni pilota per il disegno di policy integrate, definizione di metodi e strumenti per il monitoraggio e la valutazione, attività di coinvolgimento attivo della società civile, per promuovere contestualmente la definizione e la piena attuazione dell'Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile.

Di seguito gli step necessari per avviare la Governance dell'agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile:

- **La cabina di regia** è stata istituita con Decreto Sindacale n. 50 del 02/03/2020, prevede un tavolo Istituzionale e un tavolo tecnico, quest'ultimo coordinato dalla Direzione Ambiente
- **Il tavolo Istituzionale** è presieduto dal Sindaco Metropolitano ed è costituito dai rappresentanti politici Istituzionali (Gabinetto Istituzionale del Sindaco Metropolitano, Commissario Straordinario e Segreteria Generale) che possa influire e determinare le scelte da adottare per la redazione dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile (AMSvS). Al tavolo partecipano anche alcuni rappresentanti del Tavolo Tecnico.
- **Il Tavolo tecnico**, costituito all'interno della struttura della Direzione Ambiente con personale della Città Metropolitana ed eventualmente con esperti esterni, assolve le funzioni di Segreteria Tecnica ed Operativa della AMSvS, ha già avviato la propria attività.

E' stata creata un'apposita sezione nel sito istituzionale, come strumento informativo e di interlocuzione a livello di forum per tutte le amministrazioni coinvolte e per la società civile. Si intende sottolineare l'importanza di uno strumento informatico per dare un avvio concreto al programma con un confronto reale tra gli stakeholders, favorendo un'azione propositiva che possa produrre un piano di intervento aderente alle necessità del territorio ed alle sue eterogeneità.

Il progetto è finanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con 178.500 euro.

Il [Decreto Sindacale n. 21 del 04/02/2021](#) ha modificato e integrato il Decreto Sindacale n. 50 del 03/03/2020, nella parte relativa alla rimodulazione dei componenti la cabina di regia .

Il 20/03/2021 è stato pubblicato il sito web dedicato al progetto: <https://www.cittametropolitana.me.it/metrocitizen/>

In data 29/04/2021 è stato trasmesso al MiTE , con nota prot. n. 16510/21, l'atto aggiuntivo di proroga ad invarianza di spesa dell'accordo di collaborazione che fissa la data di scadenza del progetto al 15/04/2022.

Il 06/05/2021 è stato presentato al Tavolo Istituzionale il [primo rapporto sulla sintesi dello stato dell'arte “Verso l'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile della Città Metropolitana di Messina e del suo territorio”](#).

Nel mese di maggio 2021 sono iniziate le procedure per l'affidamento delle azioni A.2 (Coinvolgimento delle istituzioni locali) e B.1 (Coinvolgimento della società civile) ad una società di servizi per l'avvio del Forum Metropolitan dello Sviluppo Sostenibile ed è iniziato il percorso di collaborazione con l'Università degli Studi di Messina per la realizzazione delle azioni C.1 (definizione dei contenuti dell'Agenda e integrazione col Piano Strategico Metropolitan) e C.2 (Disegno e attivazione di azioni pilota integrate per l'attivazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile).

Nel mese di luglio 2021 si è tenuto on line il [Kick-off meeting](#) di presentazione delle attività previste.

Il 04/11/2021 è stato pubblicato all'albo pretorio dell'Ente il [Decreto Sindacale n. 228](#) di approvazione dell'accordo di collaborazione tra la Città Metropolitana di Messina e l'Università degli Studi di Messina.

04/11/2021: Si è tenuta in presenza e online la [Presentazione dei quattro laboratori](#) che ha visto il coinvolgimento delle istituzioni locali e della società civile:

11/011/2021: [WS#1 “Costruire una rete di cittadinanza attiva per la sostenibilità”](#);

18/11/2021: [WS#2 “I progetti di riforestazione per creare comunità e territori resilienti”](#)

25/11/2021: [WS#3: “Che aria tira in città?”](#)

16/12/2021: [WS#4: “Meno plastica a scuola”](#)

Programmazione 2022:

Sono previste le azioni C.1 e C.2 da gennaio ad aprile 2022

Gennaio 2022: WS#5: “Agenda 2030 e PNRR”

Febbraio 2022: WS#6: “Le acque dello Stretto e dei laghi”

Marzo 2022: Prima bozza dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile;

Aprile 2022: Agenda definitiva e progettazione di azioni pilota.

(dati a cura della V Direzione Ambiente al 04/01/2022).

PROGETTO “METROPOLI STRATEGICHE”



Le Città Metropolitane sono destinatarie del Progetto “Metropoli Strategiche” che l’ANCI, a seguito della sottoscrizione di una Convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, ha sviluppato per accompagnare le Città Metropolitane nel processo d’innovazione istituzionale, supportandole nei cambiamenti organizzativi e nello sviluppo delle competenze necessarie alla piena realizzazione di politiche integrate di scala metropolitana.

Il progetto prevedeva azioni su tre ambiti tematici:

- La Semplificazione amministrativa in materia edilizia e urbanistica;
- I Piani strategici metropolitani;
- Gestione associata dei servizi e piani di riassetto istituzionale e organizzativo.

Ci si è basati su un approccio di “coprogettazione” - intesa come metodo di costruzione condivisa della strategia operativa finalizzato all’integrazione tra gli obiettivi generali e trasversali perseguiti su scala nazionale e le priorità espresse dalle città - e confronto tecnico tra le Città metropolitane, destinatarie delle azioni di progetto, volto a dare sostanza alle innovazioni introdotte dai processi di riforma.

La Città Metropolitana di Messina ha aderito al progetto manifestando il proprio interesse a collaborare alle azioni di sperimentazione locali e alla co-progettazione delle stesse in ragione dei propri fabbisogni distintivi nonché ad essere destinataria delle azioni progettuali di supporto

previste dal Progetto ed in particolare: *attività di management, monitoraggio e valutazione – attività di preparazione – attività di formazione – attività di networking e comunicazione – attività di accompagnamento e sperimentazione.*

Nel corso dell'anno 2021 l'Ente, a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria, è riuscito ad attuare l'attività programmata con la collaborazione dell'ANCI, per il progetto "Metropoli Strategiche"

Nei primi mesi dell'anno, in prosecuzione e conclusione del percorso formativo relativo alla progettazione europea "*Progettare per ripartire*", è stato realizzato un lavoro in materia di europrogettazione e rendicontazione nell'ambito di Metropoli Strategiche, con la collaborazione dell'esperta ANCI dott.ssa Matilde Ferraro e rivolto ai referenti tecnici comunali del territorio e ad un gruppo di dipendenti dell'Ente.

L'iniziativa, che ha riscosso un discreto successo sia a livello interno che tra i comuni del territorio metropolitano, ha anche ricevuto una menzione di eccellenza nell'ambito del "*Premio Filippo Basile*" organizzato dall'AIF, Associazione Italiana Formatori.

È stato completato ed aggiornato, con i referenti tecnici di tutti i comuni metropolitani, il gruppo WhatsApp "*Tavolo di Pratiche UE*", all'interno del quale sono state attivate strategie di collaborazione e cooperazione amministrativa promuovendo la complementarità tra le risorse pubbliche e la programmazione delle politiche locali, promuovendo sinergie di interscambio per idee e progetti.

Nel 2022 continuerà la fase formativa e di accompagnamento nelle principali innovazioni normative e procedurali che coinvolgono l'Ente. E' in fase di predisposizione il piano formativo che sarà messo a disposizione della Città Metropolitana in base alle esigenze manifestate.

Per un maggior approfondimento sul progetto Metropoli Strategiche si rimanda al seguente link:

[Metropoli Strategiche](#)

IL LAVORO AGILE E LE SUE MISURE ORGANIZZATIVE

L'esperienza del lavoro agile per la Città Metropolitana di Messina, introdotta nella fase emergenziale COVID 19 , ha determinato un cambiamento nella modalità di lavoro accelerando il processo di informatizzazione .

E' necessario comprendere che l'innovazione si perfeziona con la digitalizzazione, ma soprattutto con il miglioramento della connettività e con il prossimo e auspicato ingresso in tutti i territori della banda larga .

Lo strumento del lavoro agile, per questo Ente, non è stato un obiettivo in sé, ma una strategia organizzativa volta a ottimizzare, in un periodo critico, le risorse (umane, strumentali e di capacità organizzativa) per mantenere gli standard delle prestazioni lavorative garantendo i medesimi risultati in termini di efficacia ed efficienza dei servizi alla collettività. Con D.S. n. 62 del 31/03/2021 è stato approvato lo studio preliminare sul POLA, che ha individuato, su indicazione dei Dirigenti, tutte le attività che possono essere svolte da remoto.

Finita la fase emergenziale, l'Ente si appresta a regolamentare il lavoro agile, programmando le seguenti misure organizzative, anche alla luce del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione datato 08/10/2021

- Adozione di un Regolamento per l'attuazione del lavoro agile e del relativo accordo individuale;
- Il Piano triennale di Formazione 2022-2024, in corso di adozione, conterrà i percorsi formativi dedicati all'addestramento specifico dei lavoratori agili, nonché quelli formativi e informativi ai sensi degli artt. 36 e 37 del D. lgs. n. 81/2008, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, per i rischi specifici legate alle attività in smart working.
- Strumenti di verifica di monitoraggio delle attività in sw e i relativi obiettivi: verifica delle attività e degli obiettivi assegnati attraverso un report settimanale che gli uffici redigono al proprio Dirigente, monitorando anche le prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo.
- Informazione al personale delle corrette procedure da adottare negli ambienti adibiti a luogo di lavoro.
- Informazione al personale delle norme elaborate in materia di sicurezza e di contenimento dei rischi lavorativi.
- Verifica e monitoraggio degli indicatori di quegli obiettivi che possono essere raggiunti anche con il lavoro da remoto.
- Valutazioni di performance, verificando anche i feedback che arrivano dall'utenza.

Come già evidenziato, tutte le Direzioni e gli Uffici di Staff sono coinvolti nell'attuazione dello sw, tutti i dipendenti che esplicano attività che possono essere svolte in modalità agile hanno la facoltà di accedere a tale modalità.

Il metodo utilizzato per la continuità lavorativa si basa su alcuni step fondamentali:

- Pianificazione e reportistica del lavoro settimanale ;
- Adozione di nuove tecnologie che offrono la possibilità di testare e utilizzare nuovi strumenti di lavoro e di snellire i processi;
- Analizzare i risultati per verificare la produttività, monitorandone gli esiti per migliorare la qualità delle attività.

Le condizioni abilitanti al lavoro agile, quindi, sono riconducibili alla seguente verifica :

- la possibilità di poter gestire da remoto il lavoro normalmente effettuato in ufficio; l
 - la capacità e le conoscenze informatiche dei dipendenti individuati;
 - la compatibilità dell'attrezzatura posseduta dal dipendente con le procedure messe a disposizione dall'amministrazione e la capacità della banda idonea a svolgere l'attività.
-
- Per una efficiente attività da remoto è necessario evidenziare che la velocità di download/upload dipende dal tipo di connessione privata dell'utente, oltre che dal traffico sulla rete, tenendo comunque conto che la linea dell'Ente ha un'ampiezza di 300 Mbps e nel 2022 si prevede un upgrade a 500 Mbps
 - E' auspicabile anche ampliare l'uso dell'app ERMES_PW, sviluppata su specifiche richieste dell'Ente, per la rilevazione geolocalizzata delle presenze del personale che opera all'esterno, tale sistema può essere utilizzato anche per l'accesso a tutte le sedi dell'Ente , per evitare assembramenti
 - L'Ente ha aderito al sistema PAGOPA, sistema di pagamenti elettronici che rende più semplici, veloci e sicuri i pagamenti verso l'Ente stesso.
 - E' stata attivata una piattaforma " software "necessaria alle videoconferenze, con la relativa creazione di stanze per poter lavorare da remoto in tutta sicurezza.
 - Per meglio veicolare le novità in termini di digitalizzazione il Responsabile della Transizione Digitale suggerisce la programmazione di momenti formativi per il personale dell'Ente.

La Città Metropolitana di Messina intende, quindi, far tesoro dell'esperienza sin qui acquisita, per poter assicurare la continuità amministrativa in ogni circostanza, anche attraverso il lavoro agile, garantendo i propri i servizi a tutti i cittadini del territorio metropolitano, mettendo a regime e rendendo sistematiche le misure adottate in fase emergenziale, che ancora perdura.

Il valore degli Obiettivi

Il Sistema di valutazione delle performance dirigenziali in vigore è finalizzato ad orientare le attività dirigenziali, e di tutto il personale dipendente, verso il raggiungimento degli obiettivi definiti nel PdO.

In coerenza con le linee di azione e gli obiettivi a loro assegnati, i dirigenti provvedono all'assegnazione degli obiettivi e delle attività a tutto il personale dipendente e ai responsabili di Posizione Organizzativa nel rispetto delle norme contrattuali e dei Sistemi di valutazione in vigore.

Nell'assegnazione degli obiettivi si è tenuto conto delle analisi e delle indicazioni contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2.4. La programmazione degli Obiettivi 2022/24

Gli obiettivi garantiscono l'individuazione di politiche in grado di assicurare l'espletamento delle missioni e dei programmi di propria competenza finalizzati alla più efficiente ed efficace erogazione dei servizi ai cittadini.

Nel Piano della Performance è stato esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione.

Obiettivo strategico	È la declinazione degli indirizzi strategici dell'ente operata tenendo conto dei vincoli derivanti dal contesto interno ed esterno all'amministrazione
Obiettivo operativo	Definisce i risultati operativi di orizzonte triennale da realizzare per ogni programma di spesa
Obiettivo gestionale	Definisce l'attività esecutiva da porre in essere per la realizzazione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance organizzativa dell'Ente

Corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale assegnato a tutte le Direzioni e Uffici di Staff)	Azioni per la legalità e la Trasparenza: Garantire al cittadino l'accessibilità alle informazioni ed alle attività della Città Metropolitana (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale assegnato a tutte le Direzioni e Uffici di Staff)	Rilevare la qualità dei servizi. (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale assegnato a tutte le Direzioni e Uffici di Staff)	Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale assegnato a tutte le Direzioni e Uffici di Staff)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obiettivi di performance organizzativa di Direzione/Uffici di staff

Semplificazione e informatizzazione dell'attività amministrativa dell'Ente	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

**Sintesi degli Obiettivi Performance Individuale del Dirigente
Contenuti nel PDO**

GABINETTO ISTITUZIONALE
<i>Garantire il supporto alle attività del Sindaco Metropolitano</i>
SERVIZIO COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA
Potenziamento della comunicazione dell'Ente
CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA
Controlli amministrativi
Tutela ambientale
Contrasto violazioni Codice della Strada
<i>Miglioramento controllo del territorio</i>
<i>Miglioramento dei servizi</i>
<i>Revisione parco auto</i>
<i>Miglioramento notifiche verbali</i>
<i>Progetto centrale operativa</i>

<i>Tutela ambientale</i>
SERVIZI DELLA SEGRETERIA GENERALE
Cabina di Regia Segretario Generale
Azioni per la legalità, trasparenza e anticorruzione
<i>Miglioramento sistema dei controlli</i>
Attività di programmazione e controllo della performance
Contratti e supporto alle procedure d'appalto
I DIREZIONE - AFFARI GENERALI E POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE
<i>Funzionalità Uffici</i>
<i>Monitoraggio e gestione richieste risarcitorie stragiudiziali</i>
<i>Monitoraggio e gestione debiti fuori bilancio</i>
<i>Allineamento dati del personale</i>
<i>Attuazione Lavoro agile</i>
<i>Pianificazione assunzione personale Obiettivo strategico specifico del Dirigente</i>
<i>Pianificazione assunzione personale</i>

<i>Elaborazione dati risorse umane</i>
<i>Inclusione ed integrazione degli studenti universitari con disabilità</i>
<i>Organizzazione Concorso a carattere didattico/culturale rivolto a scuole di ogni ordine e grado. Organizzazione evento culturale Maggio dei Libri.</i>
<i>Divulgazione dei siti archeologici, dei cammini religiosi e percorsi naturalistici quali elementi di promozione turistica del territorio</i>
<i>Miglioramento sistema dei controlli</i>
II DIREZIONE - SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI
<i>Sostenibilità ambientale</i>
<i>Dematerializzazione procedura economale</i>
<i>Contabilità e Pagamento LL.PP.</i>
<i>Monitoraggio consistenza debitoria dei Comuni della Città Metropolitana di Messina per mancato riversamento TEFA periodo 1 luglio 2020 / 30 novembre 2022 ed atti propedeutici al recupero credito</i>
<i>Verifica atti accertamento/impegno</i>
<i>Aggiornamento e efficientamento dell'archivio "Fascicoli Mandati"</i>
<i>Allineamento dati del personale nel PEG</i>

<i>Applicazione del nuovo Canone Unico Patrimoniale</i>
<i>Gestione spesa del personale</i>
<i>Trasmissione telematica flussi economici</i>
<i>Gestione portale UNILAW</i>
<i>Sicurezza e protezione dati ed archivi informatizzati</i>
<i>Applicazione CCNL 2019/2021</i>
<i>Allineamento tabelle finanziarie</i>
<i>Cura delle attività connesse al Si. Ge. Co.</i>
<i>Dematerializzazione procedure cartacee / efficientamento procedure digitali</i>
<i>Conservazione /dematerializzazione degli archivi cartacei esistenti</i>
<i>Miglioramento sistema dei controlli</i>
III DIREZIONE - VIABILITA' METROPOLITANA
<i>Interventi viabilità con Fondi Fas e Patti per lo sviluppo</i>
<i>Aggiornamento stato viabilità</i>
<i>Piano attuazione interventi sulla viabilità metropolitana</i>
IV DIREZIONE SERVIZI TECNICI GENERALI

<i>Sicurezza edifici di proprietà adibiti a servizi dell'Ente e sedi degli istituti scolastici di competenza</i>
<i>Programmazione interventi edilizia (fondi CIPE, PNRR...)</i>
<i>Sicurezza edifici scolasti e di proprietà</i>
<i>Razionalizzazione dei contributi per la gestione degli edifici scolastici – attuazione del regolamento</i>
<i>Aggiornamento dati catastali</i>
<i>Viabilità delle strade provinciali – mantenimento delle condizioni di sicurezza</i>
V DIREZIONE AMBIENTE E PIANIFICAZIONE
<i>Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana</i>
<i>Riqualificazione Periferie Urbane</i>
<i>Piano Strategico Metropolitano</i>
<i>Piano Urbano per la mobilità sostenibile</i>
<i>Interventi PNRR</i>
<i>Sicurezza nei luoghi di lavoro</i>
<i>Digitalizzazione e semplificazione</i>
<i>Realizzazione piattaforma telematica per strumenti di programmazione</i>

<i>Avviamento piattaforma telematica per strumenti di programmazione</i>
<i>Migliorare fruibilità RRNNOO</i>
<i>Miglioramento della qualità degli ecosistemi delle RR.NN.OO. -</i>
<i>Controllo Gestione Rifiuti</i>
<i>Tutela delle Riserve Naturali Orientate</i>

**A seguito dell'approvazione del Piano degli obiettivi
2022 - 2024 i Dirigenti assegneranno gli obiettivi
alle P.O. e al Personale di Comparto**



Città Metropolitana di Messina

ATTI PREORDINATI ALLA REDAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2022 - 2024

Verso la compilazione del
nuovo Piano Integrato PIAO





CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022- 2024

ANALISI DEL CONTESTO



Città Metropolitana di Messina

1. Analisi del contesto esterno

1.1. Dati generali

Dati territoriali	rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Comuni della provincia	2011	N.	108	Ufficiale
Superficie territorio Provinciale	2011	Kmq	3.266,12	istat
Superficie agricola utilizzata	cens. agr. 2000	ettari	145.077	ISTAT
Superficie in area protetta	CENS. 2000	ettari	58.908	ISTAT
Superficie con vincolo idrogeologico	2006	ettari	256.392	ASS. AGR.E FOR. REG. SIC.
Lunghezza corsi d'acqua della provincia	2015	Km	711,5	SITR
Strade agricole provinciali	2018	Km	1.400	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade Provinciali	2017	Km	1.460	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade competenza della Città Metropolitana (S.P., ex S.P.A., ex strade Comunità Montane)	2017	Km	2.860,16	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade Statali nel territorio metropolitano	2911	Km	842,00	ACI
Autostrade nel territorio provinciale	2011	Km	197	ACI

Il territorio della Città Metropolitana di Messina si estende lungo le coste del Tirreno e dello Ionio e tra le due catene montuose dei Nebrodi e dei Peloritani e presenta una diffusione e una varietà di valori ambientali, naturalistici, climatici ed antropici che gli conferiscono un carattere unico nel panorama siciliano.

Questa spiccata specificità territoriale, dovuta a una simbiosi creata tra la naturalità del sito e le vicende storiche delle popolazioni che su di esso si sono insediate sin dai tempi antichi, diventa oggi punto di forza da esaltare ed amplificare in un nuovo disegno del territorio che miri a far riemergere dall'oblio beni e oggetti storici e naturalistici spesso dimenticati dall'indifferenza delle scelte politico-urbanistiche del secolo scorso.

Il P.T.P. della provincia di Messina ha assunto come punti forza della sua "vision" di ridisegno e rifunzionalizzazione del territorio proprio la sua connotazione fisica e la sua struttura insediativa, individuando alcuni punti di forza, basati sui valori peculiari dell'area.

- 1. Intervallività costiera** intesa come sfruttamento delle risorse rappresentate dalla presenza dei due mari. Questa idea non può prescindere da una nuova organizzazione del sistema dei collegamenti trasversali tra le due coste, che contribuisca a un riequilibrio della situazione insediativa, permettendo di sfruttare territori allo stato attuale non serviti da una adeguata rete infrastrutturale. Al tempo stesso la facilità dei collegamenti, potrà creare una nuova politica territoriale che tenda a redistribuire l'offerta ricettiva e turistica, generando una riconversione del sistema a due poli (Taormina–Eolie) a un sistema a più poli, coinvolgendo offerte turistiche con settori differenziati e favorendo la captazione di flussi turistici verso l'interno del territorio provinciale.
- 2. Riordino e tutela delle zone costiere** che comprendono dune sabbiose e coste rocciose, sfruttando la naturale vocazione naturalistica o balneare di ognuna di esse, attraverso una serie di azioni normative di riordino delle attività umane insediate e delle loro criticità ambientali.
- 3. Sfruttamento delle risorse offerte dai due sistemi montuosi** (Nebrodi e Peloritani), così diversi tra loro per natura, morfologia e vicende storico-insediative. Ciò comporterà la definizione di progetti che mirino a creare itinerari culturali finalizzati all'incremento dell'offerta di servizi legati alle tradizioni agro-alimentari, pastorali e artigianali di queste aree, nonché ad un riutilizzo del patrimonio rurale esistente.
- 4. Valorizzazione delle aree naturali interne**, quella dei crinali nebroidei e peloritani che con i loro numerosi ettari di boschi di conifere e latifoglie, costituiscono l'importante patrimonio ambientale provinciale, spesso messo a rischio dalla mancanza di efficaci misure di tutela. Il PTP, che identifica la provincia di Messina proprio come **Provincia dei Parchi**, prevede un forte impulso alle attività di tutela e valorizzazione ambientale, culturale-turistica e produttiva che salvaguardi l'economia agro-forestale, gli insediamenti storici presenti e il patrimonio paesaggistico di questo crinale.

- 5. Individuazione di un programma di valorizzazione dei grandi sistemi torrentizi provinciali.** La costituzione di una **rete di parchi fluviali** che tramite la rinaturalizzazione del corso dei torrenti e il riuso del patrimonio dei casali e dei villaggi rurali esistenti, ha come obiettivo quello di favorire e potenziare le funzioni di regimentazione idraulica ed idrogeologica e al tempo stesso di valorizzare i beni e le risorse paesaggistiche presenti.
- 6. Rilancio dell'idea di una "Area Integrata dello Stretto",** finalizzata a valorizzare e ad implementare la forza culturale e storica insita nell'area dello Stretto, riequilibrando i valori e le forze in gioco ed eliminando i rischi di scavalco dovuti ai nuovi flussi di mobilità

1.2 Dati demografici

POPOLAZIONE

Conoscere i fenomeni demografici significa conoscere meglio il territorio e, di conseguenza, cercare di interpretarne meglio i bisogni, costruire meglio le risposte.

Il territorio della Città Metropolitana di Messina è particolarmente ampio e amministrativamente complesso , includendo ben 108 Comuni. L'intero territorio metropolitano messinese è pari a **3266,12** Kmq. La struttura demografica ha subito profondi cambiamenti (moltissimi messinesi, soprattutto giovani, sono andati via, chi per studio, chi per lavoro); così la popolazione residente è scesa da 640.675 del 2015 a **603.980 al 31/12/2020**. La popolazione straniera residente è di **25.998** (al 31/12/2020).

POPOLAZIONE

Bilancio demografico anno 2020 e popolazione residente al 31 dicembre (dati provvisori)

Provincia: Messina

Fonte ISTAT

	Maschi	Femmine	Totale
Popolazione al 31° gennaio 2020	291.013	312.967	603.980
Nati	2.106	2.015	4.121
Morti	3.614	3.921	7.535
Saldo Naturale	-1.508	-1.906	-3.414
Iscritti da altri comuni	4.661	4.618	9.279
Iscritti dall'estero	979	883	1.862

Altri iscritti	123	80	203
Cancellati per altri comuni	5.397	5.199	10.596
Cancellati per l'estero	787	655	1.442
Altri cancellati	260	207	467
Saldo migratorio estero	192	228	420
Popolazione residente in famiglia	290.225	312.209	602.434
Popolazione residente in convivenza	788	758	1.546
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Popolazione al 31 dicembre	291.013	312.967	603.980
Numero di Famiglie	Non ancora validato		
Numero di Convivenze	240		
Numero medio di componenti per famiglia	Non ancora validato		

Totale della Popolazione residente al 31 Dicembre 2020 per sesso (dati provvisori)

Provincia: Messina

COMUNI	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Acquedolci	2650	2816	5466
Alcara li Fusi	829	934	1763
Alì	346	356	702
Alì Terme	1156	1222	2378
Antillo	427	417	844
Barcellona Pozzo di Gotto	19350	20595	39945
Basicò	274	289	563
Brolo	2731	3011	5742
Capizzi	1413	1505	2918
Capo d'Orlando	6151	6883	13034
Capri Leone	2055	2238	4293
Caronia	1483	1614	3097

Casalvecchio Siculo	400	349	749
Castel di Lucio	589	617	1206
Castell'Umberto	1384	1488	2872
Castelmola	520	550	1070
Castroreale	1099	1156	2255
Cesarò	1087	1125	2212
Condrò	224	243	467
Falcone	1309	1394	2703
Ficarra	638	693	1331
Fiumedinisi	642	652	1294
Floresta	220	227	447
Fondachelli-Fantina	561	447	1008
Forza d'Agrò	434	449	883
Francavilla di Sicilia	1733	1903	3636
Frazzanò	296	305	601
Furci Siculo	1549	1656	3205
Furnari	1857	1896	3753

Gaggi	1483	1556	3039
Galati Mamertino	1078	1283	2361
Gallodoro	165	183	348
Giardini-Naxos	4239	4767	9006
Gioiosa Marea	3261	3496	6757
Graniti	714	711	1425
Gualtieri Sicaminò	764	851	1615
Itala	710	762	1472
Leni	352	337	689
Letojanni	1347	1410	2757
Librizzi	778	808	1586
Limina	347	388	735
Lipari	6243	6023	12266
Longi	650	698	1348
Malfa	494	489	983

Malvagna	309	340	649
Mandanici	268	289	557
Mazzarrà Sant'Andrea	711	694	1405
Merì	1157	1173	2330
Messina	106232	116097	222329
Milazzo	14761	15660	30421
Militello Rosmarino	600	597	1197
Mirto	439	474	913
Mistretta	2070	2364	4434
Moio Alcantara	320	344	664
Monforte San Giorgio	1236	1328	2564
Mongiuffi Melia	274	276	550
Montagnareale	711	715	1426
Montalbano Elicona	952	1049	2001
Motta Camastra	412	392	804
Motta d'Affermo	330	340	670

Naso	1705	1818	3523
Nizza di Sicilia	1706	1812	3518
Novara di Sicilia	578	612	1190
Oliveri	980	1056	2036
Pace del Mela	2972	3084	6056
Pagliara	527	570	1097
Patti	6125	6663	12788
Pettineo	602	638	1240
Piraino	1863	1935	3798
Raccuja	436	463	899
Reitano	374	359	733
Roccafiorita	82	100	182
Roccalumera	1921	2032	3953
Roccavaldina	494	513	1007
Roccella Valdemone	294	289	583
Rodì Milici	952	1005	1957

Rometta	3159	3261	6420
San Filippo del Mela	3326	3438	6764
San Fratello	1643	1707	3350
San Marco d'Alunzio	878	952	1830
San Pier Niceto	1248	1335	2583
San Piero Patti	1275	1376	2651
San Salvatore di Fitalia	530	648	1178
San Teodoro	605	655	1260
Sant'Agata di Militello	5623	6366	11989
Sant'Alessio Siculo	718	770	1488
Sant'Angelo di Brolo	1371	1455	2826
Santa Domenica Vittoria	429	442	871
Santa Lucia del Mela	2209	2244	4453
Santa Marina Salina	449	401	850
Santa Teresa di Riva	4421	4850	9271
Santo Stefano di Camastra	2095	2321	4416

Saponara	1810	1897	3707
Savoca	797	863	1660
Scaletta Zanclea	910	1005	1915
Sinagra	1244	1271	2515
Spadafora	2254	2447	4701
Taormina	5080	5412	10492
Terme Vigliatore	3529	3636	7165
Torregrotta	3439	3800	7239
Torrenova	2168	2272	4440
Tortorici	2902	3006	5908
Tripi	356	413	769
Tusa	1320	1343	2663
Ucria	441	499	940
Valdina	629	647	1276
Venetico	1875	2021	3896
Villafranca Tirrena	3855	4341	8196

Cittadini Stranieri

Popolazione residente e bilancio demografico al 31 dicembre 2020 (dati provvisori)

Provincia: Messina

	Maschi	Femmine	Totale
Popolazione straniera residente al 1° gennaio	13.049	14.938	27.987
Iscritti per nascita	132	108	240
Iscritti da altri comuni	376	408	784
Iscritti dall'estero	679	637	1.316
Altri iscritti	43	43	86
Totale iscritti	1.230	1196	2.426
Cancellati per morte	32	25	57
Cancellati per altri comuni	585	553	1.138
Cancellati per l'estero	98	110	208
Acquisizioni di cittadinanza italiana	205	215	420
Altri cancellati	168	143	311
Totale cancellati	1.088	1046	2.134
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Popolazione straniera residente al 31 dicembre	12.015	13.983	25.998

1.3 La Pubblica Istruzione

ISTRUZIONE

Nella Regione Siciliana l'autonomia delle istituzioni scolastiche, attuata con la L.R. 6/2000, è strumento finalizzato al radicamento della scuola per i bisogni formativi e di sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio, fermo restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio.

La Città Metropolitana di Messina in armonia con i suoi compiti istituzionali e nell'ambito delle funzioni amministrative della Regione, ad essa demandate, provvede alla gestione dei Servizi Sociali, Culturali e di P.I.

La Città Metropolitana di Messina ha mantenuto le competenze della ex Provincia Regionale in merito alla gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, attribuite con L. R. 9/86, ampliate con L.R. 15/88, confermate con Legge 23/96 e disposte con la recente legge regionale n.10 del 20 giugno 2019 sul diritto allo studio, che dà all'Ente locale competenze anche per le spese di funzionamento. Tale gestione è affidata al "Servizio Edilizia Metropolitana" della IV Direzione dell'Ente, che svolge la propria attività in collaborazione con gli organi collegiali delle scuole.

Le funzioni svolte, per tutti gli istituti scolastici ubicati nel territorio metropolitano. si riferiscono:

- 1) Alla predisposizione e attuazione degli incontri con tutti i soggetti interessati: Comuni, Autonomie scolastiche, Organizzazioni sindacali, Associazioni, Ufficio Scolastico Territoriale preliminari alla Conferenza scolastica;
- 2) Alle proposte di dimensionamento della rete scolastica sul territorio (Autonomie del primo e del secondo ciclo) mediante indizione della Conferenza Scolastica Provinciale, per la distribuzione territoriale (redazione dei piani di dimensionamento e di razionalizzazione degli istituti scolastici nonché al piano di utilizzazione degli edifici);
- 3) Alla proposta dell'offerta formativa delle Scuole secondarie di secondo grado statali. Ogni Istituto scolastico, nell'ambito della propria autonomia, propone con la partecipazione di tutte le sue componenti, l'istituzione di nuovi indirizzi scolastici, basati sull'identità culturale e progettuale dello stesso riflettendo le esigenze del contesto culturale sociale ed economico della realtà locale;

- 4) All'istruttoria relativa alle opzioni e alle articolazioni degli indirizzi di studio;
- 5) Alla rilevazione ed aggiornamento dei dati "ARES" - l'Ente è Nodo Provinciale dell'Anagrafe Regionale Edilizia Scolastica con referente responsabile all'interno del Servizio;
- 6) Alla raccolta e aggiornamento dati della popolazione e degli ambienti scolastici;
- 7) Alla rilevazione delle spese indifferibili, di cui al Regolamento per la razionalizzazione delle spese di manutenzione e gestione degli Istituti Scolastici approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 124 del 24/08/2021, e relativa istruttoria per l'erogazione delle risorse assegnate in Bilancio;
- 8) Al supporto tecnico/amministrativo per la concessione di spazi e locali per lo svolgimento di attività di ristorazione mediante distributori automatici, punti fissi di ristoro o catering (Regolamento approvato con deliberazione del Commissario n. 29 del 05/09/2019);
- 9) Alla programmazione e progettazione tecnica degli edifici scolastici (nuove costruzioni, completamenti, ampliamenti ed ammodernamenti delle strutture esistenti);
- 10) Alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici, (opere edili e impianti) nonché di adeguamento alla normativa di sicurezza, igiene e riqualificazione degli immobili di proprietà;
- 11) Alla dotazione delle attrezzature e beni di consumo ad uso dell'attività amministrativa.

Le Istituzioni Scolastiche, n. 31, articolate in sezioni associate e/o staccate, sono distribuite su n. **63 plessi**, dislocati in ambiti territoriali di ampiezza differenziata, con particolare riguardo alle caratteristiche demografiche, geografiche, economiche, socioculturali e alla loro organizzazione politico-amministrativa.

Per l'Anno scolastico 2021-2022, si riportano gli Istituti di Istruzione Secondaria di Secondo grado della Città Metropolitana di Messina, con le loro articolazioni, e il riepilogo dei dati numerici complessivi:

EDILIZIA SCOLASTICA

N. 31 ISTITUTI SCOLASTICI DISTRIBUITI IN 63 PLESSI

LICEI (ARTISTICO – CLASSICO – LINGUISTICO – SCIENTIFICO -SCIENZE UMANE, MUSICALE E COREUTICO)	PROFESSIONALI (AGRICOLTURA - INDUSTRIA E ARTIGIANATO - SERVIZI COMMERCIALI - ENOGASTRONOMIA E OSPITALITA' ALBERGHIERA - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE -ODONTOTECNICO - OTTICO)	TECNICI (ECONOMICO - TECNOLOGICO)
27	16	20

POPOLAZIONE SCOLASTICA

27143

MASCHI

14257

FEMMINE

12886

PORTATORI HANDICAP

958

EXTRACOMUNITARI

971

PENDOLARI

11546

DOCENTI

4130

PERSONALE ATA

1042

CLASSI

1430

AULE

1431

SEZIONI

394

AULE SPECIALI

91

BIBLIOTECHE

52

PALESTRE

48

AULA MAGNA / AUDITORIUM

48

LABORATORI

395

(dati al 20/10/2021 a cura del Servizio Edilizia Metropolitana - Ufficio Competenze Scolastiche)

Tablelle dati popolazione scolastica e istituti scolastici di secondo grado nell'ultimo quadriennio

Descrizione		Anno Scolast. 2017/18	Anno Scolast. 2018/19	Anno Scolast. 2019/20	Anno Scolast. 2020/21	Anno Scolast. 2021/22
		n°	n°	n°	n°	n°
	Istit. Scolastiche	33	32	31	31	31
Scuole						
	Edifici	67	64	64	64	63
Docenti		3.975	4.101	4.042	4.075	4.104
Personale ATA		991	990	992	1.121	1049
Popolazione Scolastica		29.369	27.846	26.513	32.795	27166
Maschi		15.488	14.485	13.920	14.509	14265
Femmine		13.881	13.661	12.593	13.090	12901
Portatori di Handicap		687	761	773	814	949
Extracomunitari		1.737	929	911	914	980
Pendolari		12.032	11.500	11.077	10.701	11632
Classi		1.493	1.532	1.601	1.379	1430
Sezioni		n.d.	n.d.	339	288	391

Aule		1.520	1.471	1.412	1.298	1423
Palestre		47	47	43	47	48
Biblioteche		47	52	50	47	51
Laboratori		395	376	373	389	394
Aule speciali		67	74	70	75	90
Aula Magna/Auditorium		44	46	44	42	47

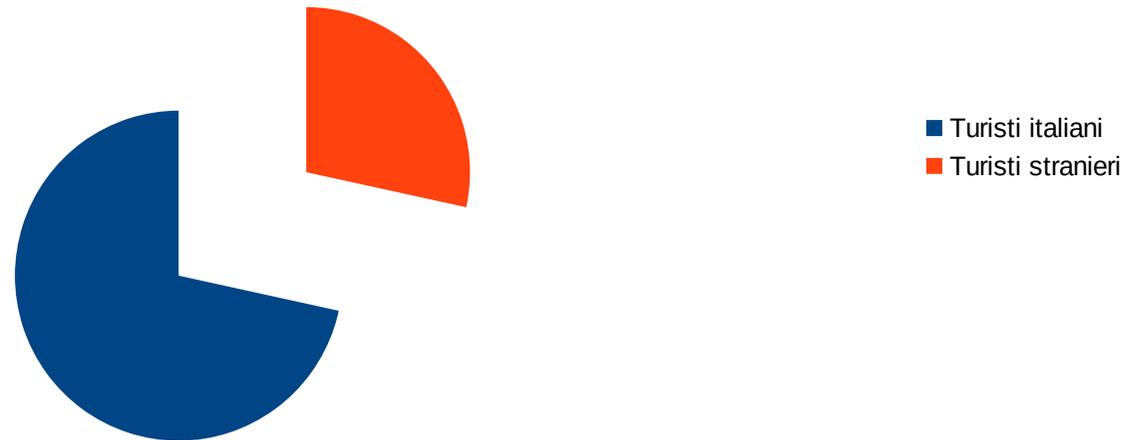
Fonte: Servizio Edilizia Metropolitana
Ufficio Competenze Scolastiche

1.4 Il Turismo

Il personale dell'ufficio Info Point della Città Metropolitana di Messina, come per gli anni precedenti, ha effettuato nei locali del P.I.T. di Palazzo dei Leoni il servizio di informazione ed accoglienza turistica. L'apertura al pubblico di tale ufficio è stata garantita dal lunedì al venerdì dalle ore 08,00 alle 13,00 e dalle 14,30 alle 16,30, tuttavia, a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia COVID-19, la registrazione delle presenze ha continuato a subire una notevole flessione. I dipendenti hanno provveduto ad adottare, muniti di visiera, mascherina e termoscanner, tutti i protocolli relativi alle norme di comportamento per regolamentare l'accesso del pubblico nei locali dell'ufficio, dalla misurazione della temperatura corporea allo scaglionamento dei flussi. Il personale, grazie ad una adeguata conoscenza del patrimonio culturale, paesaggistico del territorio comunale e metropolitano e ad una adeguata padronanza di lingue straniere, ha provveduto con la consueta professionalità all'informazione, all'accoglienza ed all'assistenza turistica. Inoltre, ha effettuato, attraverso la compilazione di apposite schede, il conteggio del numero di turisti in transito presso il P.I.T., distinguendone la nazionalità, i luoghi di interesse, i motivi del viaggio e la tipologia di struttura ricettiva scelta. Dalla lettura delle suddette schede è emerso che nei primi mesi dell'anno, interessati tra l'altro da un lockdown generale, non si sono quasi registrate presenze turistiche; solo a partire dal mese di marzo e fino al 30 settembre 2021, vi è stata una lenta e parziale ripresa dei flussi turistici. Dal mese di ottobre fino alla fine dell'anno la presenza turistica è andata però nuovamente sempre più scemando. Alla luce di tutti gli avvenimenti ostativi occorsi durante tutto l'anno 2021 si è registrato il transito dal nostro P.I.T. di appena n.426 turisti italiani e 175 stranieri. Nell'anno 2021 l'Ufficio Pro Loco e Infopoint non ha potuto effettuare alcuna rilevazione riguardante il Customer Satisfaction a causa della nota emergenza sanitaria (COVID-19). Di conseguenza la necessità di attenersi ai protocolli di sicurezza imposti, non ha consentito pertanto, ai pochissimi turisti che sono transitati nel nostro PIT, la compilazione del modulo relativo all'indice di gradimento del servizio offerto per evitare una maggiore permanenza degli stessi all'interno del nostro Punto Informativo. Inoltre è proseguita la collaborazione con il Comune di Messina, giusta Protocollo d'Intesa stipulato nel 2020, che ha previsto il presidio del nostro personale, nei giorni dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 13,15 e nei giorni di lunedì, mercoledì e giovedì dalle 15,00 alle 16.45, anche nel punto informativo turistico del Comune sito in via Consolato del Mare, "Palazzo Weigert". In quest'ultimo ufficio si è proceduto ad effettuare l'accoglienza, l'informazione e l'assistenza ai turisti in transito con la distribuzione di cartine e mappe della città e del territorio.

Presenze Turisti 2021

Rilevazione Infopoint - Citta' Metropolitana di Messina



PRESENZE CROKERISTI

Anno	n. presenze croceristi
2015	327.702
2016	367.269
2017	390.196
2018	372.375
2019	422.732
2020	19.537

(fonte: Autorità portuale di Messina, monitorizza anche i dati relativi ai traffici relativi ai porti di Tremestieri e Milazzo).

Traffici Portuali Messina e Milazzo 2020			
	Numero di pendolari in transito anno 2020 stretto di Messina	Traffico croceristi porto di Messina	Numero di pendolari in transito anno 2020 porto di Milazzo
Gennaio	683.458	8.351	32.945
Febbraio	588.058	2.069	33.261
Marzo	246.030	1.575	11.183

Aprile	93.348	0	2.609
Maggio	176.407	0	21.195
Giugno	567.652	0	59.952
Luglio	840.850	0	127.733
Agosto	1.368.433	0	194.008
Settembre	762.922	624	100.015
Ottobre	584.975	3.495	65.848
Novembre	293.933	2.313	23.770
Dicembre	341.442	1.110	24.923
TOTALI	6.547.508	19.537	697.442

Nel 2021 l'Autorità di sistema portuale aveva previsto l'arrivo a Messina di 486.318 croceristi, ma l'emergenza sanitaria ha costretto al blocco del traffico dei passeggeri, riducendo drasticamente il numero delle navi da crociera, rendendo di fatto impossibile una programmazione attendibile.

CONSISTENZA RICETTIVA QUADRIENNIO 2017/20
Fonte Ufficio del Turismo della Città Metropolitana

CATEGORIA	NUMERO ESERCIZI				POSTI LETTO			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
ALBERGHI								
5 stelle	18	17	17	17	4.420	3.292	3.292	4191
4 stelle	114	119	118	122	13.228	14.804	14.800	14500
3 stelle	142	156	153	142	8.595	9.310	9.280	8321
2 stelle	39	48	48	36	1.457	1.955	1.995	1302
1 stella	24	44	42	26	436	795	785	491
R.T.A.	49	59	58	48	2.832	3.185	3.162	2952
TOTALE ALBERGHIERO	386	443	436	391	30.968	33.341	33.314	31757
Camping e Villaggi turistici	26	28	28	26	8.667	8.811	8.811	8036
Affittacamere/Case App. Vacanze	349	424	408	360	5749	5235	5117	4684
** agriturismi turismo rurale	25	28	27	18	478	492	485	140
Bed & Breakfast	565	713	613	565	3.248	4.186	3.604	3306
Ostelli/ case per ferie	12	13	13	8	274	309	309	227
TOTALE EXTRALBERGHIERO	977	1.206	1.089	977	18.416	19.033	18.326	16267
TOTALE GENERALE	1.363	1.649	1.525	1368	49.384	52.374	51.640	48024

** strutture non più di competenza dell'Ente, pertanto inserite solo le strutture ricettive tipologia "Turismo Rurale"
 Dati a cura del Servizio Turismo e Attività produttive – I Direzione.

PRESENZE QUADRIENNIO 2017/20
Fonte Ufficio del Turismo della Città Metropolitana

CATEGORIA	NUMERO PRESENZE			
	2017	2018	2019	2020
ALBERGHI				
5 stelle	343579	298762	271017	77710
4 stelle	166.3361	1717765	1743609	631717
3 stelle	715630	697667	664191	264689
2 stelle	82127	79960	76737	36837
1 stella	22173	23209	28551	17642
R.T.A.	173227	178009	171944	104050
TOTALE ALBERGHIERO	3000097	2995372	2956049	1132645
Camping e Villaggi turistici	138835	165360	166814	153140
Affittacamere/Case App. Vacanze	149754	172952	194503	110037
** agriturismo turismo rurale	31327	36337	38858	21213
Bed & Breakfast	110705	129078	138981	73177

Ostelli/ case per ferie	9034	8276	12264	4801
TOTALE EXTRALBERGHIERO	439655	512003	551420	36236
TOTALE GENERALE	3439752	3507375	3507469	1495013

** strutture non più di competenza dell'Ente, pertanto inserite solo le strutture ricettive tipologia "Turismo Rurale"

Dati a cura del Servizio Turismo e Attività produttive – I Direzione.

1.5 POLITICHE SOCIALI

La Legge Regionale n. 24 del 05 dicembre 2016 - art. 6 stabilisce che i servizi e le attività di assistenza degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali svolte dalle ex province regionali ai sensi dell'art. 27 della legge regionale 4 agosto 2015 n.15 (servizi di trasporto, di convitto e semiconvitto ed i servizi relativi agli ambiti igienico-personale, comunicazione extrascolastica, attività extrascolastica integrativa e autonomia e comunicazione) siano attratti alle competenze della Regione Siciliana Assessorato della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro che ne ha delegato *alle Città metropolitane e ai liberi Consorzi comunali la realizzazione e la gestione.*

Dall'ambito territoriale metropolitano di Messina perviene annualmente un elevato numero di richieste di servizi di supporto all'istruzione presentate dalle famiglie degli studenti disabili.

Sono interessate n. **36** Scuole Superiori (di cui n. **4** Paritarie) per complessivi **62 plessi ricadenti nelle cinque zone** in cui è stato funzionalmente ripartito il territorio provinciale (incluse alcune scuole fuori provincia frequentate da studenti residenti in provincia di Messina :

zona 1 - nebroidea (Mistretta, Caronia, S.Agata di Militello, S.Stefano di Camastra e Tortorici; *Nicosia*);

zona 2 - tirrenica/ Barcellona (Barcellona P.G., Castoreale, Terme Vigliatore, Capo d'Orlando, Patti, Brolo e Naso);

zona 3 - tirrenica/Milazzo (Milazzo, Spadafora e Lipari);

zona 4 - jonica (Taormina, S.Teresa di Riva, Furci Siculo, Giardini Naxos; *Bronte e Nicolosi*);

zona 5 - Messina.

Da molti anni, la procedura di affidamento dei servizi socio-assistenziali adottata dall'Ente è quella del pubblico incanto ai sensi dell'art. 60 del vigente Codice dei Contratti (procedura aperta, criterio offerta economicamente più vantaggiosa).

I servizi di assistenza igienico-personale, di trasporto e di autonomia e comunicazione, di norma, vengono forniti per l'intera durata dell'anno scolastico secondo la programmazione didattica di ciascuna scuola, inclusi gli esami di Stato ed i corsi di recupero.

Nell'A/S 2019 - 2020 il servizio AIP è stato assicurato a n. 256 studenti disabili gravi mentre il Trasporto ha interessato n. 258 alunni disabili anche non gravi; l'assistenza specialistica (AAC) è stata fornita a n. 335 alunni disabili gravi, di cui n. 20 sordi o ipoacusici e n. 9 ciechi o ipovedenti.

Da marzo 2020 i servizi AIP e T sono stati interrotti a causa dell'emergenza Covid 19, mentre il servizio AAC è stato erogato a distanza nelle Scuole che hanno adottato tale modalità didattica.

Nell'A/S 2020 - 2021, durante l'emergenza pandemica Covid 19, la gran parte degli studenti disabili ha fruito dell'assistenza all'autonomia e alla comunicazione (AAC) mediante didattica a distanza ; da novembre 2020 solo per gli alunni disabili sono state realizzate attività laboratori e didattica in presenza.

Nel corrente A/S 2021-2022 le attività dei servizi di supporto all'istruzione hanno avuto inizio: dal 12 settembre per quanto concerne il Trasporto, dal 18 ottobre, a conclusione delle gare d'appalto, per il servizio specialistico di assistenza all'autonomia e comunicazione e per il servizio integrativo di assistenza igienico-personale, a supporto delle Scuole con carenza di personale ATA formato.

Tabella riepilogativa assistenza e trasporto disabili			
Tipologia assistenza	n. alunni		
	A.S. 2019/20	A.S. 2020/21	A.S. 2021/22
AIP	256	255	254
Trasporto	258	275	270
AAC	335	350	410

Dai dati riportati nella tabella riepilogativa, si nota come il servizio di assistenza ai disabili abbia potuto servire un sempre maggiore numero di utenti, favorendo così la loro inclusione scolastica e sociale.

Vengono, inoltre, assistiti come convittori o semiconvittori presso strutture specializzate studenti sordi e/o ciechi per la frequenza delle scuole dell'obbligo o di corsi professionalizzanti .

Viene erogato annualmente un contributo onnicomprensivo (cd. *sussidio omofamiliare*) a favore dei dimessi da Ospedale Psichiatrico provinciale inseriti in un ruolo ad esaurimento .

Inoltre, a seguito di appositi bandi e relativi finanziamenti regionali vengono concesse *borse di studio* a studenti appartenenti a famiglie in condizioni di svantaggio economico, residenti nei Comuni del territorio metropolitano che frequentano Scuole Superiori anche fuori provincia nell'ambito del territorio regionale.

Altresì è stato finanziato dal Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza un Progetto triennale, denominato “Pandora”, predisposto nell'ambito del PON Legalità Asse 4 Azione 4.1.2 “Percorsi di inclusione sociale e lavorativa per particolari soggetti a rischio devianza” che coinvolge nel partenariato n. 14 Comuni (Barcellona P.G., Capo d'Orlando (capofila AOD 1), Castell'Umberto, Montagnareale, Naso, Patti, Roccalumera, S.Agata di Militello (capofila AOD 2), S.Filippo del Mela, San Teodoro, Terme Vigliatore, Torregrotta, Tortorici e Villafranca Tirrena) nonché l'Ente Teatro Vittorio Emanuele di Messina.

Il progetto prevede il coinvolgimento di giovani a rischio devianza, in età dai 14 a 25 anni, da impegnare in varie attività di laboratori formativi.

I contratti di appalto dei cinque lotti in cui è suddiviso il progetto sono stati sottoscritti tra dicembre 2020 e giugno 2021.

E' stato acquisito dalle cinque ditte affidatarie il primo report semestrale, da cui si evince che le attività sono iniziate in momenti diversi nell'ambito dei territori dei cinque lotti, anche in relazione ai raccordi operativi con i partners di progetto.

(dati al 30.09. 2021 a cura della Direzione – Servizio Politiche sociali, del lavoro, dello sport, giovanili e dell'occupazione).

1.6 La Viabilità

La Città Metropolitana di Messina si occupa di programmazione, manutenzione, vigilanza, autorizzazioni concessioni inerenti la rete stradale di competenza dell'Ente che risulta costituita da complessivi 2.860 Km. suddivisi in

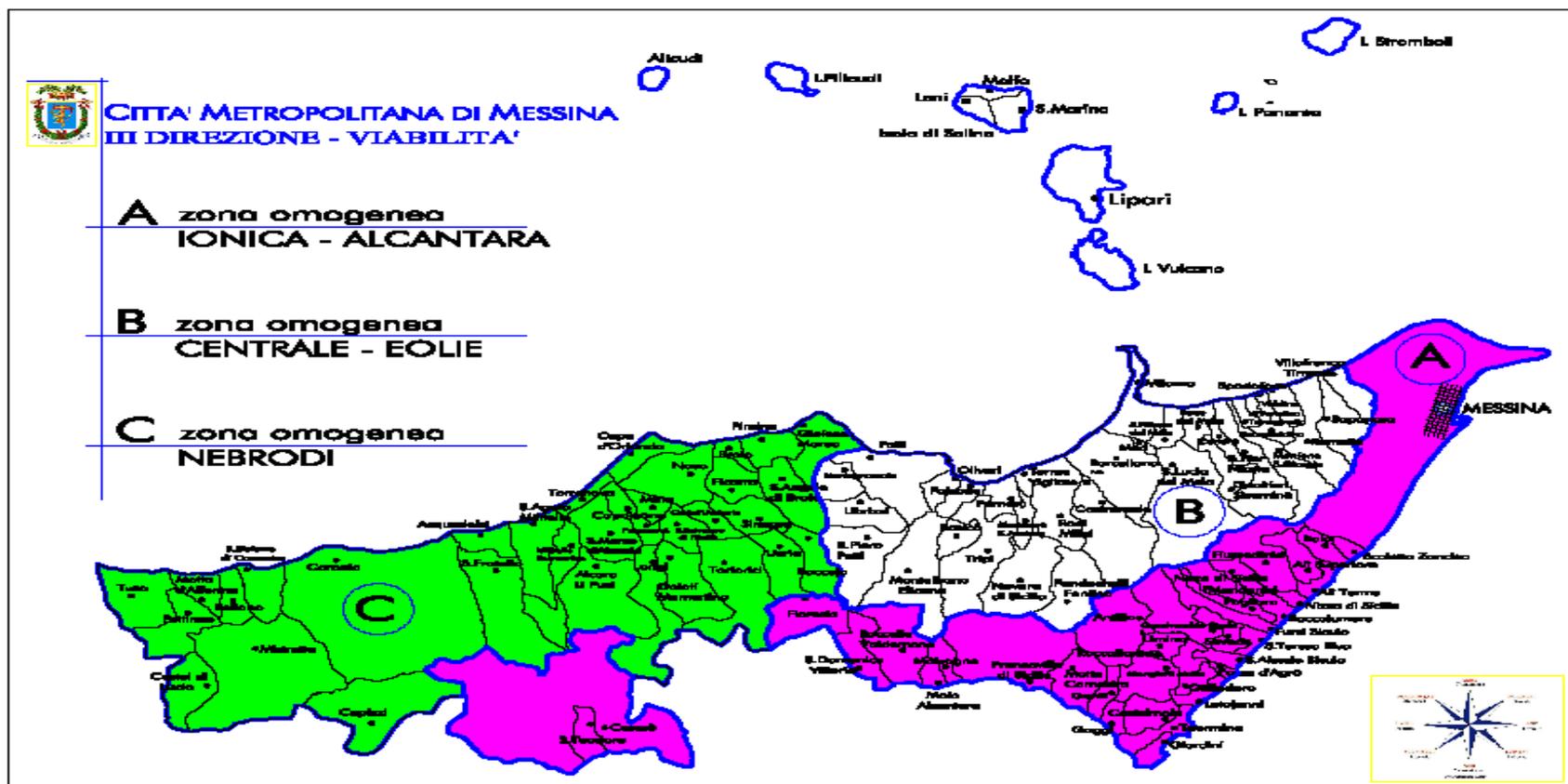
- Km 1.460 strade provinciali propriamente dette perché di collegamento primario tra i Comuni e/o le strade statali;
- Km 1400, circa, strade provinciali (ex agricole ed ex comunità montane), oggi per la maggior parte , divenute di primaria importanza quali vie di fuga o per garantire i collegamenti alternativi con i comuni e le strade statali.

Facendo seguito alla nuova "Struttura organizzativa" approvata con Decreto Sindacale n.122 del 05/07/2019 entrata in vigore il 01/01/2020, per una più efficace gestione del vasto territorio metropolitano lo stesso è stato suddiviso in numero 3 "Zone omogenee" e più precisamente:

- ➔ Zona omogenea IONICA-ALCANTARA;
- B) Zona omogenea CENTRALE-EOLIE;
- C) Zona omogenea NEBRODI;

In ogni Zona così individuata è previsto sia il "Servizio progettazione" che il "Servizio manutenzione"

(Dati a cura dell'Ufficio Programmazione OO.PP. della III Direzione).



Per quanto riguarda le altre infrastrutture per la viabilità il territorio è servito da 2 tratte **ferroviarie**:

- Messina - Palermo, è parte dell'asse ferroviario I Rete ferroviaria transeuropea TEN-T, è gestita da RFI, ha in parte ancora binario unico (tratta Castelbuono-Patti circa 87 km).
- Messina-Siracusa, è lunga 182 km e gestita da RFI.

Il numero di **Stazioni attive** per servizio viaggiatori presenti sul territorio metropolitano è di 42 (per elenco completo <http://www.rfi.it/rfi/LINEE-STAZIONI-TERRITORIO/Nelle-regioni/Sicilia#3>).

I Porti presenti sul territorio metropolitano sono:

- il Porto di Messina è sia commerciale che militare, ha una rilevante importanza per l'attività croceristica e per i collegamenti da e per la Calabria.

- Porto di Tremestieri, snodo di rilievo per il collegamento degli autocarri da e per la Calabria, è incluso nelle progettualità delle Autostrade del Mare (rif. Reti Transeuropee TEN-T).
- Porto di Milazzo, snodo di collegamento con le Isole Eolie.
- Porti di Lipari, Vulcano, S.Marina di Salina, Rinella-Leni nell'arcipelago delle Eolie. Nelle isole Eolie sono anche presenti una serie di porticcioli turistici e pontili.
- Porto di Portorosa Furnari, si tratta di un Porto turistico.
- Porto di Capo D'Orlando, si tratta di un Porto turistico
- Porto di S.Agata di Militello, si tratta di un Porto turistico.
- Porto di Giardini Naxos, si tratta di un Porto turistico. Le principali infrastrutture citate sinora sono parte delle reti trans-europee di trasporto TEN T, che vedono la suddivisione in corridoi europei.

Per un quadro dei lavori in corso sul territorio della Città Metropolitana si può fare riferimento a www.opencantieri.mit.gov.it

Ultima nota concernente le infrastrutture di comunicazione riguarda gli **aeroporti**, i due più vicini ed adibiti a traffico nazionale ed internazionale sono l'Aeroporto di **Catania** (distanza km.**107,51**), con collegamenti via bus da Messina ed altre località, e l'aeroporto di **Reggio Calabria** (distanza km. **28,64**) con collegamenti via aliscafo e traghetti. L'aeroporto di **Palermo** (distanza km. **257,24**) è invece più facilmente raggiungibile per gli abitanti dei comuni del versante tirrenico nord-ovest.

I presidi ospedalieri

I presidi ospedalieri della Città Metropolitana di Messina sono prevalentemente concentrati nella città di Messina:

- Azienda Ospedaliera Papardo
- Azienda Ospedaliera Policlinico Universitario "G. Martino"
- Azienda Ospedaliera Piemonte - I.R.C.C.S. Centro Neurolesi Bonino Pulejo, Ente di ricerca Sanitaria con mission nel campo delle "neuroscienze nell'ambito della prevenzione, del recupero e trattamento delle gravi neurolesioni acquisite", i cui fini vengono perseguiti attraverso la sinergia tra attività di Ricerca, Assistenza sanitaria di alta specialità, innovazione tecnologica e alta formazione.
- Ospedale San Vincenzo – Taormina
- Ospedali Riuniti Barcellona – Milazzo – Lipari
- Ospedale Barone Ignazio Romeo – Patti
- Ospedali Riuniti Mistretta – S.Agata di Militello

L'ASP di Messina è organizzata in **8** strutture Distrettuali e Dipartimentali, denominate ambiti territoriali:

- Taormina (25 comuni): Taormina, Antillo, Casalvecchio Siculo, Forza D'Agrò, Gaggi, Gallodoro, Giardini Naxos, Graniti, Letojanni, Limina, Monciuffi Melia, Roccafiorita, S.Alessio Siculo, Santa Teresa di Riva, Savoca, Castelmola, Motta Camastra, Francavilla di Sicilia, Roccella Valdemone, Malvagna, Mojo Alcantara, Santa Domenica di Vittoria, S. Teodoro, Cesarò.
- Messina (14 comuni): Messina, Villafranca Tirrena, Saponara, Rometta, Scaletta Zanclea, Itala, Alì Terme, Alì superiore, Fiumedinisi, Nizza di Sicilia, Roccalumera, Pagliara, Mandanici, Furci Siculo.

- Milazzo (14 comuni): Milazzo, Condò, Gualtieri Sicaminò, Monforte S. Giorgio, Pace del Mela, Roccavaldina, Rometta, San Filippo del Mela, San Pier Niceto, Santa Lucia del Mela, Spadafora, Torregrotta, Valdina, Venetico.
- Lipari (4 comuni): Lipari, Leni, S. Marina Salina, Malfa.
- Barcellona Pozzo Di Gotto (13 comuni): Barcellona Pozzo di Gotto, Basicò, Castoreale, Falcone, Fondachelli Fantina, Furnari, Mazzarà Sant'Andrea, Merì, Montalbano Elicona, Novara di Sicilia, Rodì Melici, Terme Vigliatore, Tripi.
- Patti (13 comuni): Patti, Ficarra, Gioiosa Marea, Librizzi, Montagna Reale, Oliveri, Brolo, Piraino, Raccuja, S.Piero Patti, Sant'Angelo di Brolo, Sinagra, Floresta.
- Mistretta (7 comuni): Mistretta, Castel di Lucio, Motta D'Affermo, Pettineo, Reitano, Tusa, Santo Stefano di Camastra.
- Sant'Agata di Militello (19 comuni): Sant'Agata di Militello, Capo D'Orlando, Capri Leone, Frazzanò, Galati Marmetino, Longi, Militello Rosmarino, Mirto, San Marco D'alunzio, Alcantara Li Fusi, Tortorici, San Salvatore di Fitalia, Acquedolci, San Fratello, Caronia, Naso, Castell'Umberto, Torrenova, Ucria.

Dati tratti da "Linee guida e strumenti per l'analisi del bisogno formativo e l'elaborazione del Piano di Formazione e accompagnamento diretto a dirigenti, funzionari, impiegati e amministratori dei Comuni della Città Metropolitana di Messina" a cura di Matilde Ferraro – consulente ANCI per il progetto "Metropoli Strategiche"

LA SOSTENIBILITA' METROPOLITANA

Ambiente

La Città Metropolitana di Messina cura gli adempimenti nel settore della tutela dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento con riferimento alle matrici acqua e aria, tutelando, inoltre, lo stato ecologico dei corpi idrici superficiali ricadenti nel territorio metropolitano. Di seguito il link con le informazioni ambientali relative, anche ai rapporti qualità aria dal 2015 al 2019, al catasto degli scarichi nei corpi idrici superficiali, monitoraggio delle acque delle Riserve della Laguna di Capo Peloro e dei Laghetti di Marinello e ai dati sui rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata, distinti per categoria merceologica (cod. C.E.R.), percentuale di R.D. raggiunta da ogni Comune e da tutto il territorio della Città Metropolitana di Messina e i relativi grafici che rappresentano anche l'incremento/decremento della popolazione, la comparazione dei dati di ogni singolo comune e la media della R.D. giornaliera pro capite nel quinquennio 2015-2019.

Di seguito il link al sito dell'Ente con le informazioni ambientali:

[Informazioni ambientali](#)

2 Analisi del Contesto Interno

2.1 La nuova identità nel sistema giuridico tra provincia e città metropolitana

La Città Metropolitana di Messina è l'ente pubblico territoriale che rappresenta la comunità autonoma individuata dal procedimento di aggregazione in libero consorzio di comuni. Attraverso questa istituzione la popolazione che la costituisce esercita democraticamente il proprio governo sul territorio nei confini risultanti dalla libera espressione delle autonomie, e si riconosce nelle proprie radici storiche, antropologiche, culturali ed ambientali che la identificano nel contesto della Regione siciliana, quale comunità particolare, distinta, ma non separata, integrata intorno al suo capoluogo.

In Sicilia, con la L.R. 15 del 4 agosto 2015, le Città Metropolitane e i Liberi Consorzi Comunali succedono alla Province regionali, istituite con la L.R. n. 9 del 6 marzo 1986, la nuova norma attribuisce loro compiti e funzioni di gestione e coordinamento del territorio.

Il travagliato iter normativo, che ha visto il superamento delle province regionali, ha apportato una vera e propria modernizzazione all'interno dell'ordinamento degli EE.LL, attribuendo loro una importante peculiarità: la possibilità di inserirsi in un contesto di relazioni interistituzionali, potendo avviare un dialogo anche con gli omologhi enti europei. Affinché ciò si realizzi completamente e concretamente è necessario un quadro normativo chiaro e definitivo sulle competenze e sulle funzioni, oltre che sulle risorse aggiuntive necessarie per l'esercizio delle loro funzioni.

In Sicilia, dove le perenni esigenze di un migliore e più incisivo sviluppo del territorio dal punto di vista economico e sociale sono sempre in aumento, appare ancora più urgente la definizione della riforma attesa da troppi anni. La transizione verso forme di governo dell'area vasta che sappiano e possano affrontare le questioni relative al sostegno dell'economia locale, richiede che ai nuovi enti si attribuiscano competenze chiare e forti sul piano gestionale e amministrativo, rispetto alle vecchie province. In questo quadro si muove la Città Metropolitana di Messina che con gli indirizzi politico-amministrativi dell'Organo politico e l'impegno del suo personale svolge le proprie attività guardando sempre alle esigenze del territorio.

2.2 Le Risorse Umane

Risorse Umane assegnate alle Direzioni al 31/12/2021

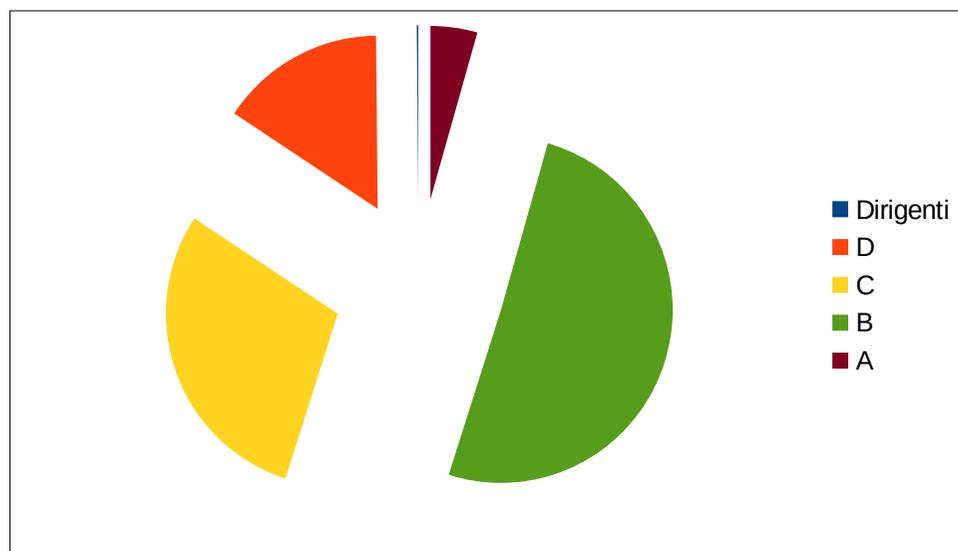
D.S.197 del 15.11.2019

<u>Distribuzione delle Risorse Umane</u>	<u>Personale dipendente di ruolo</u>				Totali di ruolo	Totali a tempo Determinato
	D	C	B	A		
SEGRETERIA GENERALE	7	17	17	1	41	1 ctg. D
SINDACO METROPOLITANO	0	5	4	1	10	
CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	2	35	21	0	57	1 Comando in entrata ctg.D
I DIREZIONE	22	60	74	10	166	
II DIDEZIONE	18	33	30	1	81	1 ctg. D
III DIREZIONE	20	7	124	9	160	
IV DIREZIONE	19	19	41	5	84	
V DIREZIONE	24	24	33	3	81	3 ctg. D
TOTALI per categorie	106	200	344	30	680	6
N, Dirigenti	2	N. Dirigenti tempo det. 1				
Totale complessivo	688					

Risorse Umane con contratto a tempo indeterminato (dati al 31/12/2021)

Categoria	N°	%
Dirigenti	1	0,15
D	106	15,57
C	200	29,37
B	344	50,51
A	30	4,4
Totale	681	100

Risorse umane con contratto a tempo indeterminato



2.3.1 L'Amministrazione in cifre

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021
Totale dipendenti	745	712	750	688
Dipendenti uomini	564	536	524	481
Dipendenti donne	181	176	226	207
Età media del personale	58,20	59,02	59,27	60
Età media dei dirigenti	57,50	58,50	59,50	53
Tasso di crescita unità di personale negli anni	- 3,99	-4,43	5,34	-8,27
% dipendenti in possesso di laurea	15,17	15,21	16,13	16,28
% dirigenti in possesso di laurea	100	100	100	100
Turnover del personale	0	0	0	0

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021
Tasso di assenze	14,56	13,11	12,16	14,16
Tasso di dimissioni premature	2,82	4,35	6,88	6,98
Tasso di richieste di trasferimento	5,50	2,95	4,67	3,92
Tasso di infortuni	2,41	3,93	1,47	1,6
% di personale assunto a tempo indeterminato	0	0	12,64	0

Analisi di genere

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021
% di dirigenti donne	50	50	50,00	50
% di donne rispetto al totale del personale	24,29	24,72	30,13	30,09
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	0	0	8,43	0
Età media del personale femminile dirigente	54	55	56,00	57
Età media del personale femminile non dirigente	57,69	58,5	58,57	59
% di personale donna laureato rispetto al totale femminile	29,83	29,54	26,99	25,6

L'ENTE NEL TERRITORIO, LE SUE SEDI PERIFERICHE E LE SUE PERTINENZE

Dati riferiti al 31/12/2021 a cura della V Direzione – Servizio Datore di Lavoro

aggiornato con i dati al 31/12/2021

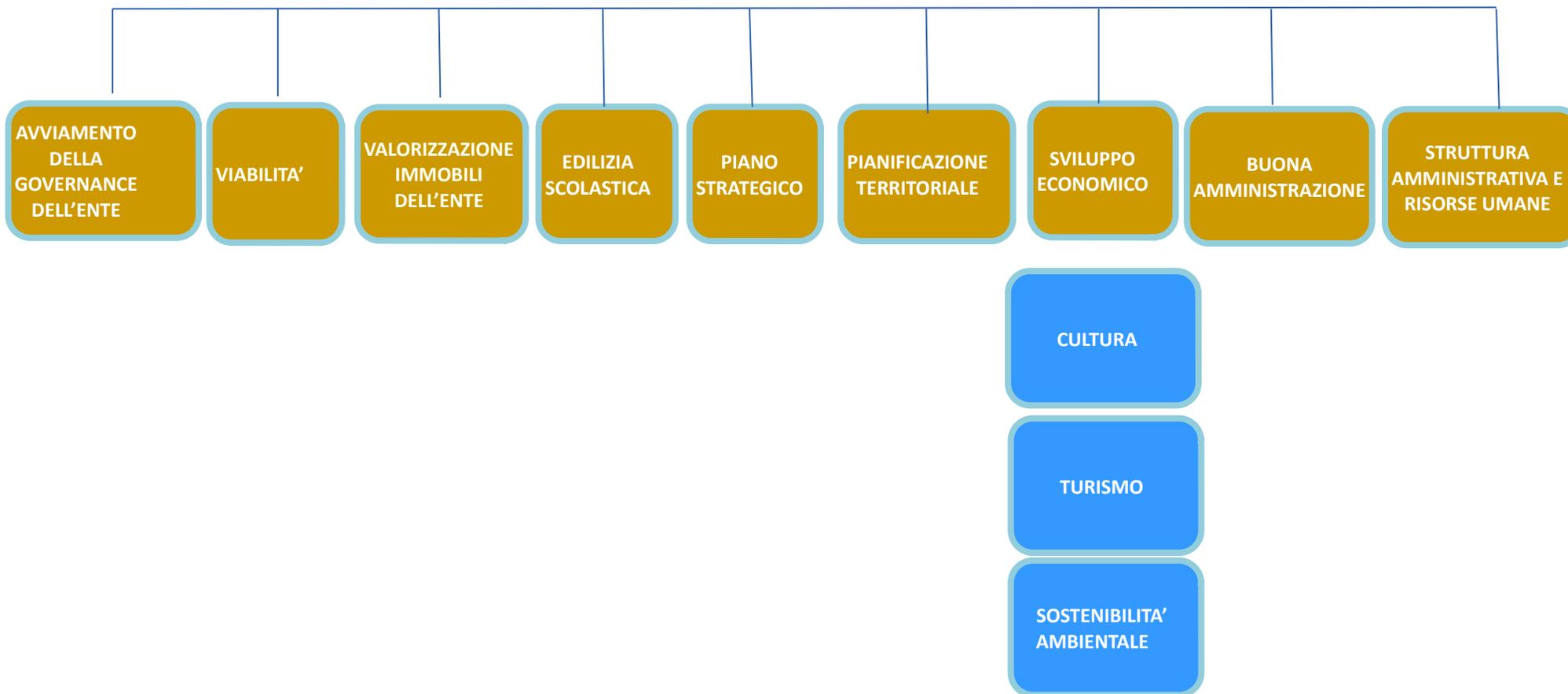
	Denominazione	Funzione	N. dipendenti	Comune
1	<i>Palazzo dei Leoni</i>	<i>Sede Istituzionale</i>	131	<i>Messina</i>
2	<i>Palazzo degli Uffici</i>	<i>Sede operativa</i>	240	<i>Messina</i>
3	<i>Ex IAI</i>	<i>Sede operativa</i>	87	<i>Messina</i>
4	<i>Comando CAS</i>		0	<i>Messina</i>
5	<i>Comando commissione tributaria ME</i>		0	<i>Messina</i>
6	<i>Distacco sindacale</i>		0	<i>Messina</i>
7	<i>Don Orione</i>	<i>Sede Polizia Metropolitana e autoparco</i>	81	<i>Messina</i>
8	<i>Strade provinciali</i>	<i>Viabilità</i>	107	<i>Tutto il territorio *</i>
9	<i>Enoteche</i>	<i>Enoteche</i>	12	<i>San Placido Calonerò – Messina n. dipendenti 5</i>
				<i>Mirto n. dipendenti 3</i>

				<i>Naso n. dipendenti 2</i>
				<i>Capo d'Orlando n. dipendenti 2</i>
10	<i>Colonia Ex Iria</i>	<i>Sede operativa</i>	1	<i>Sant'Agata di Militello</i>
11	<i>Palacultura</i>	<i>Sede operativa</i>	2	<i>Barcellona Pozzo di Gotto</i>
12	<i>Procura Barcellona</i>		5	<i>Barcellona Pozzo di Gotto</i>
13	<i>Villino Liberty di Barcellona</i>	<i>Sede operativa</i>	4	<i>Barcellona Pozzo di Gotto</i>
14	<i>Riserve naturali</i>	<i>Riserve Naturali</i>	4	<i>Salina – Isole Eolie n. dipendenti</i>
				<i>Marinello – Patti n. dipendenti</i>
				<i>Capo Peloro – Messina n. dipendenti</i>
15	<i>Uffici decentrati</i>	<i>Sedi operative</i>	12	<i>Patti n. dipendenti 3</i>
				<i>Capo d'Orlando n. dipendenti 4</i>
				<i>Santa Teresa n. dipendenti 5</i>
	TOTALE		686	

Elaborazione grafica a cura di A. Fiumara

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

Linee programmatiche di mandato





CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO PROVVISORIO DEGLI OBIETTIVI 2022 - 2024



Città Metropolitana di Messina

Il Piano degli obiettivi è parte integrante del Piano della Performance della Città Metropolitana di Messina.

Nel Piano degli Obiettivi sono indicati tre tipologie di obiettivi e precisamente:

- 1) Gli obiettivi di performance organizzativa di Ente;*
- 2) Gli obiettivi di performance organizzativa di Direzione;*
- 3) Gli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti*

Per ogni obiettivo sono specificati:

- ✚ le linee programmatiche di mandato a cui esso fa riferimento,*
- ✚ i risultati attesi,*
- ✚ gli indicatori,*
- ✚ gli stakeholder,*
- ✚ il target,*
- ✚ il responsabile,*
- ✚ le missioni e i programmi a cui ogni obiettivo è collegato.*

Con cadenza semestrale ogni Dirigente è tenuto a trasmettere al NIV una scheda di monitoraggio relazionando sullo stato di attuazione degli obiettivi, monitorando le risorse impegnate, segnalando eventuali scostamenti e individuando criticità dalle fasi di attività programmate, proponendo eventuali azioni correttive.

Il Nucleo indipendente di valutazione, avvalendosi di ogni utile documentazione fornita dal Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, verifica semestralmente l'andamento della performance programmata, segnalando, prontamente all'Amministrazione, eventuali scostamenti, criticità e prospettive di sviluppo. Al termine dell'esercizio, il Nucleo indipendente di valutazione, ricevute le Relazioni sugli obiettivi di Performance, compie la valutazione della Performance Organizzativa di Ente e Performance di Direzione determinandone i valori percentuali finali. Il NIV, sentita la relazione del Segretario Generale, esprime una valutazione finale della performance individuale dei dirigenti, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari e di altri dati a disposizione.

Tabella con legenda di sintesi di obiettivi e indicatori anno 2022

Struttura	Codifica obiettivi	Obiettivi di Performance Organizzativa di Ente	Obiettivi di performance organizzativa di Direzione/ Uffici di Staff			Obiettivi specifici del Dirigente/ uffici di Staff			Totale obiettivi	Totale Indicatori
			N.	Peso specifico da - a	Totale peso	N.	Peso specifico da - a	Totale peso		
<i>Servizi di Staff del Sindaco Metropolitano</i>	10	4	4	25	100	2	100	200	6	23
<i>Corpo di Polizia</i>	20 - 30	4	4	25	100	9	5 -15	100	17	35
<i>Servizi Segreteria Generale*</i>	40	4	4	25	100	5	10 -100	400	13	51
<i>I Direzione</i>	100	4	4	25	100	11	5 - 20	100	19	32
<i>II Direzione</i>	200	4	4	25	100	12	5 -10	100	18	53
<i>III Direzione</i>	300	4	4	25	100	3	15 - 55	100	11	24
<i>IV Direzione</i>	400	4	4	25	100	5	15 - 35	100	13	26
<i>V Direzione</i>	500	4	4	25	100	13	5 - 15	100	21	36

**N. tre Servizi e un Ufficio di Segreteria*

<i>Tipologia indicatori</i>	<i>n.</i>
<i>Indicatore di efficacia</i>	<i>88</i>
<i>Indicatori di risultato</i>	<i>67</i>
<i>Indicatori di impatto</i>	<i>8</i>
<i>Indicatori di qualità</i>	<i>1</i>
<i>Indicatori di efficienza finanziaria</i>	<i>1</i>
<i>Indicatori di tempestività</i>	<i>3</i>
<i>Totale indicatori</i>	<i>168</i>

N.B. gli indicatori di obiettivi di Performance organizzativa di Ente e Performance organizzativa di Direzione sono stati computati una sola volta.

Obiettivi di Performance Organizzativa dell'Ente - 2022

Peso	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	INDICATORI DI RISULTATO	TARGET
25%	Corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale)	Azioni poste in coerenza alle attività previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022/2024	Adempimenti attuati/adempimenti richiesti	100% degli adempimenti
25%	Azioni per la legalità e la Trasparenza: Garantire al cittadino l'accessibilità alle informazioni ed alle attività della Città Metropolitana. (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale)	Adempimenti richiesti da "Amministrazione Trasparente"	adempimenti attuati/adempimenti richiesti	100% degli adempimenti
25%	Rilevare la qualità dei servizi. (obiettivo di coordinamento del Segretario Generale)	Standard di qualità dei servizi resi dalla Città Metropolitana di Messina: monitoraggio della soddisfazione e la rilevazione delle opinioni degli utenti.	1)Indicatori della qualità effettiva dei servizi 2) Indicatore della qualità percepita 3) n. servizi rilevati/n. servizi con utenza	1) rispetto degli standard di qualità (peso 30%) 2) almeno 75% di giudizi positivi. (peso 20%); pubblicazione in A.T. (peso 10%) 3) 100% (schede di qualità) (peso 40%)
Indicatore intermedio		Peso indicatore intermedio	Target intermedio	
Monitoraggio della qualità dei servizi		50% peso totale	30 Giugno 2022	Report monitoraggio
25%	Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi	Ogni procedimento deve essere concluso entro i termini di legge	n. procedimenti conclusi entro i termini di legge	100%
Indicatore intermedio		Peso indicatore intermedio	Target intermedio	
Monitoraggio		50% del peso totale	30 giugno 2022	Report monitoraggio

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

DEL

GABINETTO ISTITUZIONALE

Anno 2022	Obiettivo n. 10	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Servizi di Staff del Sindaco Metropolitanano				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1 - 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 11</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Servizi di Staff del Sindaco Metropolitan				
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	<i>Missioni e Programmi</i>		1- 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (peso 70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 12</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Servizi di Staff del Sindaco Metropolitan				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente	

			piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	3) Report finale
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 13	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Servizi di Staff del Sindaco Metropolitan				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		1 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	Obiettivo n. 14	Peso	100	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Garantire il supporto alle attività del Sindaco Metropolitan				
Responsabile	Gabinetto Istituzionale				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		1-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Garantire con tempestività ed efficacia l'assistenza e il supporto alle attività istituzionali del Sindaco metropolitan	Assistere e supportare il Sindaco Metropolitan, nelle proprie funzioni istituzionali attraverso la predisposizione di atti amministrativi di diretta competenza (Decreti sindacali, Atti di indirizzo – Protocolli d'intesa – Accordi di Programma - Deleghe – Patrocini – linee guida-Relazione annuale e finale.	Cittadini/ Enti/ Organismi pubblici e privati	Tempo medio n. attività (peso 25%)	3gg N. 2 report (lug/dic)	
Riunioni, in presenza ed in modalità videoconferenza, con organi istituzionali di Enti e Regione.	Ottimizzare la gestione del calendario degli impegni istituzionali e del cerimoniale.		N. riunioni (peso 50%)	>20 riunioni	
Gestione ed utilizzo del Salone degli Specchi, della sala Consiglio e della sala “Boris Giuliano”.	Ottimizzare l'utilizzo delle sale di rappresentanza dell'Ente nel rispetto delle disposizioni regolamentari.		Tempestività N. Data richiesta/ N. Data concessione (peso 25%)	5 gg.	

Anno 2022	Obiettivo n. 15	Peso	100	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Potenziamento della comunicazione dell'Ente				
Responsabile	Servizio Comunicazione e Ufficio Stampa				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Potenziare la comunicazione esterna dell'Ente per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione	<p>Provvedere alla pubblicazione dei documenti trasmessi dal Gabinetto del Sindaco, dal Commissario Straordinario e dagli Uffici; divulgare le informazioni istituzionali agli organi di stampa;</p> <hr/> <p>a) provvedere alla gestione dell'account Facebook per ampliare il raggio d'informazione b) curare l'aggiornamento dell'organizzazione nel sito istituzionale c) implementare i profili social dell'Ente</p>	Cittadini e Istituzioni	n. attività informative realizzate	<p>Aumento delle informazioni di almeno il 10% rispetto al 2021</p> <hr/> <p>a) aumento delle informazioni di almeno il 10% rispetto al 2021 b) aggiornare l'organigramma nel sito istituzionale c) almeno 350 pubblicazioni e 10.000 visualizzazioni</p>	

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

del

CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA

Anno 2022	Obiettivo n. 20	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	Obiettivo n. 21	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h pro capite 2) => 30%	

Anno 2022	Obiettivo n. 22	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		3 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazioni	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente	

			one follower piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	3) Report finale
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 23	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		3 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	Obiettivo n. 24	Peso	15	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione obiettivo	Controlli amministrativi				
Responsabile	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Controlli amministrativi finalizzati all'accertamento dell'evasione del COSAP	Incremento riscossione Cosap,	Cittadini/ utenti	N. controlli Effettuati => 100	Almeno 100 controlli	

Anno 2022	Obiettivo n. 25	Peso	15	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Tutela ambientale				
Responsabile	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Sviluppo economico	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Contrastare il fenomeno della caccia illegale e il fenomeno del bracconaggio, tutela della fauna protetta.	Controllo sul territorio di competenza dell'Ente	Cittadini/ utenti	1)N. atti di programmazione; (peso 20%) 2)n. servizi; (peso 60%) 3) n. illeciti rilevati (20%)	Cronoprogramma delle attività e referto finale n. 20 servizi < 0	

Anno 2022	Obiettivo n. 26	Peso	15	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Contrasto violazioni Codice della Strada				
Responsabile	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Sviluppo economico	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Contrasto alle violazioni delle norme del Codice della Strada	Controlli sui limiti di velocità e altre norme di comportamento nelle strade ricadenti nel territorio della Città metropolitana	Cittadini/ utenti	1) N. atti di programmazione; (peso 10%) 2) n. servizi (peso 40 %) 3) n. sanzioni (peso 20%)	1) Cronoprogramma delle attività 2) Almeno 300 servizi 3) < 80% anno 2021	
Pianificare e realizzare l'attività ordinaria per il controllo del territorio nel periodo emergenziale per il Covid 19	Assicurare il rispetto delle norme sanitarie	Cittadini/ utenti	n. servizi e interventi (30%)	Report finale	

Anno 2022	Obiettivo n. 27	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Miglioramento controllo del territorio				
Responsabile	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		3-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Assegnazione di un tablet per ogni Sezione per il rilevamento elettronico delle infrazioni relative alla sosta vietata e accertamento in strada di tutte le informazioni acquisibili attraverso le interrogazioni della banche dati in uso alla Polizia Metropolitana (Aci PRA NCTC)	Miglioramento dei servizi di controllo del territorio e aumento del numero dei verbali relativi alla violazione del codice della strada, con particolare riferimento alla copertura assicurativa e corretta effettuazione della prescritta revisione ministeriale del mezzo	Utenti / cittadini	1) Monitoraggio (peso 20%) 2) report finale (peso 20%) 3) n. sanzioni (peso 60%)	1) al 30/06/2022 2) al 31/12/2022 3) < anno 2021	

Anno 2022	Obiettivo n. 28	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Miglioramento dei servizi				
Responsabile	Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		3 - 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Monitoraggio giornaliero delle attività del Corpo con assegnazione a ogni pattuglia di una scheda statistica	Verifica delle attività quotidiane con report di monitoraggio semestrale per migliorare i servizi resi alla collettività	cittadini/ utenti /Enti	1)n. Monitoraggio attività (peso 50%) 2) report (peso 50%)	1) n. 4 monitoraggi 2) un report	

Anno 2022	Obiettivo n. 29	Peso	12	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Revisione parco auto				
Responsabile	Comandante Corpo di Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		3 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Rimodulazione parco auto	Risparmio dei canoni di noleggio delle autovetture assegnate al Corpo Risparmio dei costi di uso e manutenzione per le auto di proprietà assegnate al Corpo di Polizia Metropolitana	Utenti interni/collattività	1) n. veicoli a noleggio da restituire (30%) 2) quantificazione e risparmio (70%)	1)n. 8 veicoli 2) risparmio annuo € 40.000	

Anno 2022	Obiettivo n. 30	Peso	10	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Miglioramento notifiche verbali				
Responsabile	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		3 – 01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Revisione procedure sanzionatorie della notifica dei verbali restituiti da Poste Italiane a seguito della irreperibilità dell'obbligato in solido.	Individuazione e notifica dei verbali restituiti da poste italiane a seguito di irreperibilità del soggetto , tramite Ufficio Messaggi Notificatori	cittadini/utenti	% notifiche	60%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 31</i>	<i>Peso</i>	<i>8</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Progetto centrale operativa				
<i>Responsabile</i>	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona Amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		3 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Predisposizione di un progetto per il collegamento radio per tutti i veicoli attraverso l'istituzione di una centrale operativa.	Miglioramento dell'efficienza dei servizi attraverso la centralizzazione delle richieste di intervento da parte degli utenti	Cittadini	Progetto di fattibilità	Entro il 31/12/2022	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.32</i>	<i>Peso</i>	<i>15</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Tutela ambientale				
<i>Responsabile</i>	Comandante Corpo Polizia Metropolitana				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico	<i>Missioni e Programmi</i>		3 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Rafforzamento controlli ambientali, con previsione di collaborazione interforze	Formazione in campo ambientale degli operatori di Polizia Metropolitana per contrastare in maniera più efficiente gli illeciti ambientali	Utenti /cittadini	1) formazione personale (peso 40%) 2) n. servizi di controllo (peso 60%)	1) almeno 80% del personale 2) => del 2021	

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

SERVIZI DELLA SEGRETERIA GENERALE

Anno 2022	Obiettivo n. 40	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Uffici e Servizi del Segretario Generale				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1- 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 41</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Uffici e Servizi del Segretario Generale				
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	<i>Missioni e Programmi</i>		1- 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (peso 70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 42</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Uffici e Servizi del Segretario Generale				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola e associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente	

			piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	3) Report finale
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 43	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Uffici e Servizi del Segretario Generale				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		1- 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	Obiettivo n. 44	Peso	100	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Cabina di regia del Segretario Generale				
Responsabile	Ufficio Segreteria del Segretario Generale				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1 – 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
1. Attività di raccordo con gli uffici della segreteria generale per la definizione di direttive volte alla semplificazione degli atti amministrativi al monitoraggio delle attività dirigenziali 2. creazione di un archivio informatico e cartaceo dei Regolamenti e di tutti gli atti inerenti le competenze del Segretario Generale. 3. Aggiornamento Link Web Segretario Generale. 4. Controllo e Presidio delle attività Direzionali. 5. Gestione Reportistica del lavoro Agile e Referto generale	1.1 Garantire una attività di supporto operativo nel mutevole scenario delle competenze delle direzioni dell'Ente attraverso la predisposizione e la cura di direttive , conferenze , briefing e videoconferenza con verbalizzazione degli incontri 2.1. caricamento dati in piattaforma con gestione e archiviazione in cloud 3.1 Caricamento dati di aggiornamento tempestivi alla emanazione 4.1 predisposizione del memorandum giornaliero 5.1 Redazione Report generale e cura pubblicazione dati	Cittadini – organi istituzionali	1.2 numero di direttive conferenze verbalizzati (peso 20%) 2.2. N.atti Caricati(peso 20%) n.3.2 N aggiornamenti /atti da inserire(peso 20%) 4.2 report giornaliero(peso 20%) 5.2 Report mensile(peso 20%)	fatto/non fatto	

Anno 2022	Obiettivo n. 45	Peso	90	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Azioni per la legalità, trasparenza e anticorruzione				
Responsabile	Servizi istituzionali, al cittadino, anticorruzione e trasparenza, U.R.P.				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi			1 02
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Aggiornamento P.T.P.C.T. 2022/2024 Predisposizione proposte di deliberazioni e direttive attuative del Piano.	Mappatura dei rischi e misure collegate. Individuazione e sviluppo di misure ulteriori per la mitigazione del rischio corruzione. Sessioni trimestrali di controllo di regolarità amministrativa degli atti, ai sensi del vigente regolamento, tramite estrazione casuale dell'elenco delle determinazioni pubblicate all'Albo Pretorio nell'anno 2022. Aggiornamento di scheda informatica per elaborare i dati del monitoraggio quadrimestrale sugli adempimenti del PTPCT. Relazioni quadrimestrali integrate con tabelle, con gli indicatori elaborati tramite fogli elettronici. Risultati grafici del monitoraggio da riportare nell'aggiornamento del PTPCT 2022. Predisposizione mappatura dei Rischi in attuazione del SIGECO Masterplan .	Cittadini – organi istituzionali – Comunità di pratiche	a) Attuazione nel rispetto della tempistica richiesta (peso 15 %)	a) conclusione entro il 31.12.2022	
Implementare “La Comunità di Pratiche”, e il processo di collaborazione e sostegno ai comuni dell'area metropolitana.	Attuazione delle attività programmate e rispetto della tempistica richiesta. Implementazione sito con aggiornamenti costanti	Cittadini – organi istituzionali – Comunità di pratiche	n. azioni per l'implementazione della Comunità di pratiche (peso 15 %)	b) almeno 10 azioni	

<p>Standardizzazione delle procedure. Condivisione con tutti i Comuni del territorio, attraverso la Comunità di Pratiche, delle azioni dedicate agli acquisti sostenibili, nel rispetto del progetto Green Public Procurement (GPP), sistema di alert per le scadenze bandi di interesse comunale.</p>	<p>Attuazione delle attività programmate e rispetto della tempistica richiesta.</p>	<p>Cittadini – organi istituzionali – Comunità di pratiche</p>	<p>N. aggiornamenti (peso 5%)</p>	<p>c) Garantire il costante aggiornamento piattaforma</p>
<p>Attuazione attività Protocollo d'intesa con Guardia di Finanza per favorire procedure di anticorruzione e rispetto della legalità</p>	<p>invio alla Guardia di Finanza di file report aggiornati con i dati relativi agli appalti dei lavori e delle forniture di beni e servizi di questa Città Metropolitana, affinché gli organi esterni possano effettuare verifiche di competenza.</p>	<p>Cittadini – organi istituzionali</p>	<p>F/NF (peso 15 %)</p>	<p>d) N. 4 report</p>
<p>Adempimenti connessi con l'attività dell'Ufficio elettorale in prossimità delle elezioni .</p>	<p>Attuazione delle attività programmate e rispetto della tempistica richiesta. Aggiornamento e ottimizzazione assistenza Organi istituzionali e predisposizioni atti di insediamento nuovi organi del Consiglio e della Conferenza metropolitana . Costituzione Gruppo di Lavoro per Regolamenti del Consiglio Metropolitanano . Aggiornamento sul sito istituzionale della sezione "Elezioni trasparenti" quanto previsto dal comma 15, art.1 della legge n.3/2019.</p>	<p>Cittadini – organi istituzionali</p>	<p>F/NF (peso 10 %)</p>	<p>e) Predisposizione bozza Regolamenti Inserimento documentazione nella nuova sezione.</p>

Riproposizione scheda customer satisfaction sulla qualità dei servizi resi dall'Ente – gestione accesso agli atti - gestione rapporti con l'utenza interna e esterna.	Monitoraggio e verifica grado di soddisfazione degli utenti in relazione alla qualità dei servizi erogati dall'Ente ed in particolare sul servizio reso dall'Ufficio Relazioni con il pubblico. Monitoraggio tempi procedurali. Report finali.	Cittadini, utenti	Report (peso 10 %)	31.12.2022
Implementazione Amministrazione Trasparente – Riscontro Accesso Civico	Accessibilità da parte del Cittadino ai dati oggetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs.33/2013. Monitoraggio Sezione Amministrazione Trasparente. Riscontro richieste accesso civico semplice e generalizzato entro i termini. Adeguamento Piano di obblighi di pubblicazione e della Rete dei referenti in relazione all'adottanda struttura dell'Ente.	Cittadini, utenti	Report monitoraggio, atti riscontro (peso 15 %)	31.12.2022
Aggiornamento del Regolamento Accesso Civico Generalizzato	Adempimenti connessi alle attività di istruttoria dell'aggiornamento del Regolamento, per	cittadini/ istituzioni	F/NF (peso 15 %)	Entro il 31/12/2022

Anno 2022	Obiettivo n. 46	Peso	10	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Miglioramento sistema dei controlli				
Responsabile	Servizi istituzionali, al cittadino, anticorruzione e trasparenza, U.R.P - Dirigente I Direzione - Dirigente II Direzione				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		1- 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Miglioramento del sistema dei controlli (regolarità amministrativa e contabile, equilibri finanziari, controllo strategico, controllo di gestione, controllo sulla qualità dei servizi mappati, controllo sugli organismi partecipati) La I e la II Direzione attueranno le misure secondo le proprie competenze e daranno riscontro alla Segretaria Generale che coordina l'obiettivo.	Miglioramento dei controlli interni per verificare la loro corretta azione amministrativa, prevedendo adeguate soluzioni organizzative tra gli uffici coinvolti. L'analisi dei dati contribuirà a una corretta redazione del Referto annuale sui controlli da inviare alla Corte dei Conti	Cittadini /utenti	N. 1 Report sulle attività di analisi elaborate	31/12/2022	

Anno 2022	Obiettivo n. 47	Peso	100	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Attività di programmazione e controllo della performance				
Responsabile	Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance -Segretario Generale				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1 - 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Istruttoria degli atti di programmazione strategica amministrativa dell'Ente, di competenza della Segreteria Generale. Supportare gli Uffici nel controllo strategico	Relazioni e documenti per la programmazione ed il controllo strategico (DUP - sezione di competenza della Segreteria Generale- , Stato d'attuazione dei programmi) Coordinamento predisposizione dei documenti per il PIAO Predisposizione del Piano della Performance, Piano degli Obiettivi , POLA		1)Adozione atti di programmazione nel rispetto dei termini di legge (peso 10%) 2)pubblicazione delle	1)100% 2)Conclusione al 31/12/2022	

		Cittadini / stakeholder interni	relazioni e referti performance in A.T.; (peso 5%)	
Supportare gli Uffici nella rilevazione della qualità dei servizi.	Rilevazione della qualità dei servizi erogati, dei dati relativi alle pratiche avviate e concluse, il tempo medio di conclusione, il numero delle pratiche concluse con ritardo e la relativa motivazione.	Cittadini / stakeholder interni	Pubblicazione e Relazione qualità dei Servizi (peso 5%)	Conclusione al 31/12/2022
Sviluppo di programmi formativi per la conoscenza dei processi di cambiamento della P.A.	Riprogettazione del percorso formativo, compreso le parti attinenti la predisposizione del PIAO, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione. Gestione e Coordinamento di tutte le attività formative dei lavoratori per mantenere costantemente aggiornate le loro competenze.	Cittadini / stakeholder interni	1) % Partecipazione dei dipendenti alle attività formative. (15%) 2) Report attività	1) almeno 25% 2) Conclusione al 31/12/2022

	Conclusione formazione dei lavoratori neoassunti, utile a sostenere e sviluppare in loro il senso di appartenenza, le capacità e competenze		formative anno 2021 (peso 5%)	
Gestione e sviluppo del Ciclo di gestione della Performance dell'Ente, in ottemperanza alla normativa generale e ai regolamenti dell'Ente. Approfondimento normativo al fine di aggiornare i sistemi dell'Ente alle novità legislative . Supporto tecnico e amministrativo al Nucleo Indipendente di Valutazione.	Avvio e conclusione del processo di valutazione: predisposizione delle istruttorie e del database dedicato, assistenza alle direzioni, predisposizioni sintesi di valutazione per il Nucleo, predisposizione atti conclusivi, pubblicazione amministrazione trasparente.	Cittadini / stakeholder interni	Pubblicazioni e atti in A.T.; (peso 15%)	Conclusione al 31/12/2022
Supporto attività Delegazione Trattante. Quantificazione ed attribuzione permessi sindacali anno 2022. Supporto elezioni RSU 2022 Rilevazione triennale ARAN rappresentatività sindacale	Coordinamento attività e supporto parte pubblica nelle relazioni con le organizzazioni sindacali Implementazione link informativo sulle attività della D.T.	OO.SS.; RSU	F/NF (peso 10%)	31/12/2022
Coordinamento realizzazione interventi per la semplificazione e razionalizzazione organizzativa	Coordinamento e monitoraggio azioni di realizzazione o potenziamento banche dati e altri progetti di digitalizzazione e di semplificazione organizzativa dei servizi. Programmazione di azioni di semplificazione da inserire nel PIAO	Cittadini / stakeholder interni	1)Monitoraggio semestrale 2)Report annuale (peso 10%)	1)31/06/2022 2)31/12/2022

<p>Miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dell'efficienza della P.A. Promozione in generale di azioni di buone prassi per contrastare ogni forma di discriminazione e consolidamento delle politiche di di genere (campagne informative, iniziative in ambito scolastico, attività di sensibilizzazione) affinché si consolidi il principio di parità di trattamento attestandosi sempre più come comune patrimonio educativo e culturale, ai fini di una società più giusta e civile.</p>	<p>1) Predisposizione dei documenti per il PIAO (Piano triennale Azioni Positive) 2) Report Indagine Benessere Organizzativo anno 2021. 3) Attività di sensibilizzazione e avvio Indagine Ben. Org. 2022. 4) Supporto amministrativo al CUG. 5) Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità</p>	<p>Cittadini / stakeholder interni</p>	<p>1) Pubblic. indagine ben. Org. 2021; (peso 3%) 2) rilevazione 2022; (peso 2%) 3) Adozione Piano triennale Azioni Positive; (peso 5%) 4) Atti amministrativi/istituzionali a supporto attività del C.U.G. (peso 5%)</p>	<p>1) Pubblicazione entro il 31/3/2022 2) Conclusione al 31/12/2022 3) Entro il 28/02/2022 4) F/NF</p>
<p>Implementazione delle attività dell'Ufficio Europa</p>	<p>Data base delle partnership da avviare sul territorio metropolitano. Attività di informazione e diffusione dei bandi regionali, nazionale ed europei per attrarre, utilizzare e gestire risorse utili a realizzare interventi che rispondano alle esigenze e alle peculiarità del territorio metropolitano. Aggiornamento spazio del sito istituzionale dedicato</p>	<p>Cittadini, utenti, comuni</p>	<p>1) n. 1 database (peso 5%) 2) report informazione agli stakeholder (peso 10%)</p>	<p>1) entro il 31/12/2022 2) entro il 31/12/2022</p>

Anno 2022	Obiettivo n. 48	Peso	100	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Contratti e procedure d'appalto				
Responsabile	Servizio Contratti				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1 - 02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<p>Fornire la necessaria collaborazione ai vari dirigenti dell'Ente nelle varie fasi di celebrazione delle gare d'appalto.</p> <p>Curare la predisposizione degli atti per la stipula</p> <p>Aggiornamento check list per stipula, in funzione della normativa Aggiornamento regolamento dei contratti , in funzione della normativa Aggiornamento regolamento albo fornitori Ente, in funzione della normativa</p>	<p>Supporto operativo alle gare d'appalto -</p> <p>Linee guida sulle diverse procedure di appalto -</p> <p>Assistenza all'utilizzo del portale telematico gare</p> <p>Predisposizione report informatico dei contratti e delle scritture private .</p> <p>Predisposizione atti</p>	Cittadini - imprese	<p>1) n. Gare / n. Presenze del personale uff. Contratti (peso 40%)</p> <p>2) n. circolari e linee guida (peso 10%)</p> <p>3)n. di atti stipulati (peso 10%)</p>	<p>1) >= 2</p> <p>2) > =5</p> <p>3) report</p>	

<p>Monitorare le linee del Green Public Procurement (GPP – Adozione di Criteri minimi Ambientali) per le fasi degli acquisti, privilegiando le tecnologie ambientali e i prodotti che garantiscano una sostenibilità ambientale</p>	<p>Attività di controllo e monitoraggio sui bandi e gli avvisi, di concerto con il Servizio Ispettivo secondo le modalità previste nel Piano Annuale dei Controlli e dell'art. 34 del Codice degli Appalti.</p>	<p>Fornitori</p>	<p>n. report (peso 20%)</p>	<p>3 report di controllo su bandi ed avvisi</p>
<p>Monitorare le determinazioni a contrarre. Verifica presenza elementi essenziali di espressione di volontà dell'Ente</p>	<p>Attività di monitoraggio su determinazioni a contrarre con predisposizione di report</p>	<p>Cittadini imprese</p>	<p>n. report (peso 20%)</p>	<p>Predisposizione report quadrimestrali delle determinazioni a contrarre</p>

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

I DIREZIONE

AFFARI GENERALI E POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE

DIRIGENTE

Avv. Anna Maria Tripodo

Anno 2022	Obiettivo n. 100	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1. 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 101</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	<i>Missioni e Programmi</i>		1 - 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (peso 70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 102</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente	

			piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	3) Report finale
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 103	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		1 -10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	Obiettivo n. 104	Ambito operativo	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Funzionalità Uffici					
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
Linea Programmatica	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>			1 - 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso		
Affidamento del servizio di pulizia tramite adesione convenzione Consip ovvero avvio procedure di gara per l'affidamento del servizio con la stesura di un capitolato d'appalto adeguato alle normative CAM e dell'emergenza sanitaria da Covid-19.	Garantire la piena funzionalità degli uffici migliorandone le condizioni di pulizia e salubrità	Cittadini/ utenti/ dipendenti	Monitoraggio del rispetto dei termini della convenzione o del capitolato d'appalto con cadenza semestrale	N. 2 report annuali		

Anno 2022	Obiettivo n.105	Ambito operativo	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Monitoraggio e gestione richieste risarcitorie stragiudiziali					
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
Linea Programmatica	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>			1 11	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso		
Assicurare un costante monitoraggio delle richieste risarcitorie stragiudiziali	Esame richieste e composizione bonaria	Cittadini – Utenti - Istituzioni	Richieste esaminate - Atti predisposti	Report annuale; comparazione richiesta/pagamento		

Anno 2022	<i>Obiettivo n.106</i>	<i>Ambito operativo</i>	<i>Peso</i>	15	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Monitoraggio e gestione debiti fuori bilancio					
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>			1 11	
Descrizione Obiettivo		Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso
Assicurare un costante monitoraggio sulla formazione dei debiti fuori bilancio per il relativo finanziamento		Istruttoria e predisposizione atti di riconoscimento, ex art. 194 T.U.E.L.		Cittadini – Utenti - Istituzioni	Atti predisposti	Report annuale; comparazione condannatorio/pagamento

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 107</i>	<i>Ambito operativo</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Allineamento dati del personale					
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura amministrativa e risorse umane	<i>Missioni e Programmi</i>			1 10	
Descrizione Obiettivo		Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso
Allineamento dei dati del personale a missioni e programmi nel Bilancio 2023		Reimputazione dei dati del personale nei documenti contabili alla luce delle nuove assunzioni		Cittadini	Fatto / non fatto	Entro i termini di presentazione dei documenti contabili.

Anno 2022	<i>Obiettivo n 108</i>	<i>Ambito operativo</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Attivazione Lavoro agile					
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>			1 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Redigere il modello di accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile	Favorire l'accesso alla modalità di Lavoro Agile attraverso l'accordo individuale per almeno il 30% del personale che lo richiede		Cittadini/ dipendenti	n. dipendenti dell'Ente/n. dipendenti richiedenti il lavoro agile	Dato monitorato	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.109</i>	<i>Ambito strategico</i>	<i>Peso</i>	20	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Pianificazione assunzione personale Obiettivo strategico specifico del Dirigente					
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo					
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura amministrativa e risorse umane	<i>Missioni e Programmi</i>			1 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	

Pianificazione assunzioni per il triennio 2022- 2024	Attività preliminari per la definizione del Piano per l' assunzione di personale entro il 31/3/22	Cittadini/utenti	4)Piano Fabbisogno del Personale (peso 20%) 5)Piano assunzionale (peso 20%) 6)Attivazione procedure concorsuali (peso 60%)	1) entro il 28.02.22 2) entro il 31.03.22 3) entro il 30.09.22
------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Anno 2022	Obiettivo n.110	Ambito operativo	Peso	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Elaborazione dati risorse umane				
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane	Missioni e Programmi		1 10	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Attività di supporto alle strutture per l'elaborazione di dati, report e modelli relativi al personale dell'Ente	Facilitare l'attività della gestione del personale da parte delle strutture dell'Ente	Strutture interne dell'Ente	n. richieste / richieste evase	Dato monitorato	

Anno 2021	<i>Obiettivo n.111</i>	<i>Peso</i>	<i>10</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Inclusione ed integrazione degli studenti universitari con disabilità				
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico	<i>Missioni e Programmi</i>		12 -02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Fornire il servizio di Assistenza all' Autonomia e Comunicazione per studenti universitari con disabilità	Garantire agli studenti disabili iscritti a corsi universitari l'assistenza specialistica per l'autonomia e la comunicazione, ai fini dell'inclusione e dell'integrazione sociale	Cittadini Famiglie Associazioni ed Enti	n. studenti disabili richiedenti assistenza / n. assistiti	100%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.112</i>	<i>Peso</i>	<i>10</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Organizzazione Concorso a carattere didattico/culturale rivolto a scuole di ogni ordine e grado. Organizzazione evento culturale Maggio dei Libri.				
<i>Responsabile</i>	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico	<i>Missioni e Programmi</i>		5 -02	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<ul style="list-style-type: none"> Promozione, valorizzazione e divulgazione del patrimonio storico culturale ambientale attraverso lo studio e l'organizzazione di un concorso a premi a carattere didattico/culturale, rivolto alle scuole di ogni ordine e grado del territorio Metropolitan di Messina - A.S. 2022/23; Organizzazione e realizzazione evento culturale "Maggio dei Libri". 	<ul style="list-style-type: none"> Predisposizione bando concorso a carattere didattico/culturale rivolto alle scuole del territorio Metropolitan di Messina Realizzazione evento "Maggio dei Libri" 	<ul style="list-style-type: none"> Istituti scolastici Cittadini 	<ul style="list-style-type: none"> 1)Predisposizione bando concorso (peso 10%) 2)n. scuole coinvolte (peso 30%) 	<ul style="list-style-type: none"> 1) F/NF 2) n. 5 scuole 3) n. 8 pubblicazioni 	

			3)n. libri da presentare (peso 40%) _____	4) n. 10 azioni
			4)azioni promoz. totali (peso 20%)	

Anno 2022	Obiettivo n.113	Peso	10	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Divulgazione dei siti archeologici, dei cammini religiosi e percorsi naturalistici quali elementi di promozione turistica del territorio				
Responsabile	Dirigente I Direzione - Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi	7 - 01
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Promozione turistica del territorio metropolitano attraverso la conoscenza del patrimonio archeologico e di località con alta valenza naturalistica e paesaggistica. Approfondimento di percorsi religiosi e cammini dedicati quali elemento di maggiore conoscenza turistica del territorio della provincia di Messina.	Informazione, conoscenza ed utilizzo dei siti archeologici, delle peculiarità panoramiche e naturalistiche, dei cammini religiosi per turisti e croceristi interessati al territorio metropolitano.	Cittadini, visitatori, aziende, operatori del settore	n. schede descrittive / n. documenti pubblicati su pagina Turismo sito istituzionale	Almeno 12 documenti (schede corredate con foto e link) con traduzione in lingua inglese	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.114</i>	<i>Peso</i>	<i>10</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Miglioramento sistema dei controlli				
<i>Responsabile</i>	Servizi istituzionali, al cittadino, anticorruzione e trasparenza, U.R.P Dirigente I Direzione, Dirigente II Direzione				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona Amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1- 11	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Miglioramento del sistema dei controlli (regolarità amministrativa e contabile, equilibri finanziari, controllo strategico, controllo di gestione, controllo sulla qualità dei servizi mappati, controllo sugli organismi partecipati) La I e la II Direzione attueranno le misure secondo le proprie competenze e daranno riscontro alla Segretaria Generale che coordina l'obiettivo.	Miglioramento dei controlli interni per verificare la loro corretta azione amministrativa, prevedendo adeguate soluzioni organizzative tra gli uffici coinvolti. L'analisi dei dati contribuirà a una corretta redazione del Referto annuale sui controlli da inviare alla Corte dei Conti	Cittadini /utenti	N. 1 Report sulle attività di analisi elaborate	31/12/2022	

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

II DIREZIONE

SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

DIRIGENTE

**Avv. Anna Maria Tripodo
(ad interim)**

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 200</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 201</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 202</i>	<i>Peso</i>	25	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance organizzativa</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2)	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo	

			Implementazione follower piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	dell'Ente 3) Report finale
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 203	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	Obiettivo n.204	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Sostenibilità ambientale				
Responsabile	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Buona amministrazione/ politiche ecosostenibili	Missioni e Programmi		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Finalizzare la propria politica degli acquisti ad un consumo di prodotti in chiave sostenibile mediante l'inserimento dei criteri ambientali minimi (CAM) all'interno dei bandi di gara	<p>A. Tutte le Direzioni che si occupano della stesura degli atti relativi agli affidamenti e agli appalti sono tenute ad inserire all'interno degli atti di gara, le voci tecniche che impegnano le imprese, nell'esecuzione di quanto loro affidato, al rispetto dei Criteri Ambientali Minimi (C.A.M.) secondo quanto stabilito dalla specifica normativa vigente.</p> <p>B. Favorire l'acquisto di carta proveniente da risorse sostenibili (paper from responsible sources) e di cartucce di toner ecocompatibili</p>	Stakeholder interni, cittadini, imprese	<p>A. affidi e di appalti contenenti criteri CAM/totale affidi ed appalti espletati (peso 50%)</p> <p>B. 1) paper from responsible sources / carta acquistata (peso 25%) 2) cartucce ecocompatibili / cartucce di toner acquistati (peso 25%)</p>	<p>Indicatore A = 100% con Report finale Indicatori B 1) e 2) = 100% con Report finale</p>	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.205</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Dematerializzazione procedura economale				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione , politiche ecosostenibili	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Avvio digitalizzazione della procedure economale gestione del relativo flusso documentale su piattaforma Archi flow	Avviare la dematerializzazione della procedura economale cartacea	Stakeholder interni, cittadini, imprese	Pratiche in formato digitale concluse /pratiche complessive concluse (%)	50%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.206</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Contabilità e Pagamento LL.PP.				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Predisposizione dispositivi di pagamento LL.PP., previo controllo contabile dei documenti degli uffici tecnici.	Rispetto della normativa contabile in materia di LL.PP. e tracciabilità dei pagamenti	Cittadini/ Imprese	Tempo medio della predisposizione e della disposizione	20 gg	

Anno 2022	Obiettivo n. 207	Peso	6	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Monitoraggio consistenza debitoria dei Comuni della Città Metropolitana di Messina per mancato riversamento TEFA periodo 1 luglio 2020 / 30 novembre 2022 ed atti propedeutici al recupero credito				
Responsabile	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione	Missioni e Programmi		1-04	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<p>Monitoraggio dell'esposizione debitoria dei 108 Comuni che costituiscono la Città Metropolitana di Messina del tributo periodo (1 luglio 2020 / 30 novembre 2022)</p> <p>Trasmissione, tramite PEC, nel mese di dicembre 2022 dei solleciti di pagamento ai Comuni che al 30/11/2022 TEFA</p> <p>Inoltre della consistenza debitoria residua calcolata al 31/12 alla I Direzione Servizio Affari Legali per le azioni di recupero credito consequenziali</p>	Recupero TEFA non ancora introitato al 30 novembre 2022	Cittadini Comuni	<p>1)n. Comuni monitorati/108 (peso 20%)</p> <p>2)n. solleciti di pagamento notificati (peso 30%)</p> <p>3) Assicurare l'avvio delle procedure legali per il il recupero coatto (peso 30%)</p> <p>4)monitoraggio delle procedure attivate (peso 10%)</p> <p>5) referto finale (peso 10%)</p>	<p>1) 108 Comuni monitorati (100%)</p> <p>2) 100% dei Comuni inadempienti al 30/11/22</p> <p>3) 100% avvio procedure</p> <p>4) monitoraggio dati al 30/09/2022</p> <p>5) 30/11/2022</p>	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 208</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Verifica atti accertamento/impegno				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Mantenimento di una tempistica soddisfacente nella regolarizzazione contabile degli atti di accertamento/ riscossione e impegno/pagamento	Monitoraggio verifica tempestività dei pagamenti e riscossioni	Cittadini/ imprese	1.Tempo medio di pagamento annuale 2022/tempo medio di pagamento 2021 (peso 50%) 2.Tempo medio di riscossione anno 2022/tempo medio di riscossione anno 2021(peso 50%)	Valore ≤1 (degli indicatori 1 e 2)	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 209</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Aggiornamento e efficientamento dell'archivio "Fascicoli Mandati"				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Aggiornare l'archivio digitale "fascicoli Mandati" di recente istituzione eliminando le criticità emerse ed emergenti in fase di primo avviamento	Miglioramento della digitalizzazione della Direzione	Stakeholder interni, Comuni, Imprese	n. fascicoli digitali predisposti/ n. mandati emessi (%)	Indicatore = 100%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 210</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Allineamento dati del personale nel PEG				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Allineamento delle risorse umane nel PEG	Aggiornamento allineamento delle risorse umane nel PEG	Cittadini/ organi politico-amministrativi/dipendenti	Aggiornamenti Peg effettuati /variazioni intervenute risorse umane dei Centri di Costo (%)	Indicatore = 100% con report semestrale	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 211</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Applicazione del nuovo Canone Unico Patrimoniale				
Responsabile	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buon amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -04	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
A. Informare l'utenza circa le modifiche determinate dalla applicazione del CUP B. Applicare il nuovo sistema tariffario CUP a nuove e vecchie concessioni	A. Ridurre i disagi dell'utenza derivanti dalle modifiche intervenute B.1) Calcolare le tariffe CUP per le nuove istanze di concessioni 2) Aggiornare e convertire le vecchie tariffe Cosap nelle tariffe Cup per le concessioni preesistenti	Utenti Cittadini Enti	A. Campagna informativa rivolta all'utenza B.1) n. canoni Cup/n. istanze di concessione 2) n. canoni Cup /n. canoni annuali Cosap	A. Uso almeno due strumenti di comunicazione B. Indicatori 1) = 1 2) = 1	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 212</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Gestione spesa del personale				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	

Programmazione della spesa del personale annuale e triennale. Monitoraggio della spesa del personale	Monitoraggio della spesa del personale per: 1. Il contenimento della spesa del personale 2. La verifica della sussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa vigente per nuove assunzioni	Stakeholder interni, Istituzioni	Report di monitoraggio punti 1 e 2	Min. 4 Report su base trimestrale
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 213</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Trasmissione telematica flussi economici				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Aggiornamento continuo alle variazioni del sistema telematico di trasmissione dei flussi stipendiali gestione portale Unicredit	Ottimizzare la trasmissione dei flussi telematici relativi agli emolumenti attraverso la tesoreria, anche mediante l'adeguamento costante alle variazioni del sistema telematico di trasmissione apportate dal servizio di tesoreria	Stakeholder interni	Adeguamenti effettuati / variazioni sistema telematico intervenute (%)	100% con report mensili	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 214</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Gestione portale UNILAW				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Attuazione progressivo gestione portale regione Sicilia UNILAW per personale cessato	Aggiornamento gestione portale regione Sicilia UNILAW con i dati di tutto il personale cessato	Cittadini, organi politico-amministrativi	N. di aggiornamento portale effettuati/ N. di cessazioni del servizio nell'anno (%)	Indicatore = 100% con report mensili	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.215</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Sicurezza e protezione dati ed archivi informatizzati				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Aggiornamento archivi informatizzati dipendenti e istituti finanziari e previdenziali Archiviazione su cloud degli archivi informatizzati gestiti in locale	A. Aggiornamento archivi dipendenti, istituti finanziari e previdenziali e di quiescenza conseguente informatizzazione procedure istruzione pratiche, B. Ottimizzazione della gestione degli archivi digitali, della sicurezza e della protezione dei dati : 1) Migrazione degli archivi da locale a	Stakeholder interni, dipendenti, Enti ed istituti finanziari	A. (%) n. pratiche digitalizzate / tot n. pratiche (peso 50%) B.1) archiviazione	A. Indicatore = 100% B.1) Indicatore = fatto 2) Indicatore = report finale di verifica qualità degli standard raggiunti	

	Cloud Ente 2) raggiungimento standard qualitativi archivio su cloud (connessione da remoto, definizione dei criteri di consultazione, protezione dati, copie di backup,)		in cloud fatto/non fatto (peso 25%) 2) fatto /non fatto con report (peso 25%)	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anno 2022	<i>Obiettivo n.216</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Applicazione CCNL 2019/2021				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Applicazione nuovo CCNL 2019/2021 e adeguamento fondo risorse decentrate personale non dirigente	Adeguamento A.= istituti economici contrattuali B.= fondo Dipendenti alle novità introdotte dal CCNL anno 2019/2021	dipendenti	A)fatto/non fatto (peso 50%) B) Fatto/Non fatto (peso 50%)	Indicatori A e B = fatto	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 217</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Allineamento tabelle finanziarie				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione, trasparenza	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<p>Aggiornamento tabelle finanziarie procedure stipendi</p> <p>Adeguamento allegato “spese del personale”</p>	<p>A. Allineamento delle tabelle di collegamento della gestione economica e finanziaria ai centri di costo del PEG e aggiornamento in relazione alle variazioni delle risorse umane agli stessi centri di costo assegnati</p> <p>B. adeguamento stanziamenti dell'allegato spesa del personale alle variazioni</p>	Ente, istituzioni, Dipendenti	<p>A.N. Aggiornamento tabelle /n. variazioni risorse umane centri di costo (peso 50%)</p> <p>B.N. Adeguamenti allegato SdP/Variazioni Risorse umane centri di costo (peso 50%)</p>	<p>A = 100%</p> <p>B = 100%</p>	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 218</i>	<i>Peso</i>	10	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Cura delle attività connesse al Si. Ge. Co. Obiettivo strategico specifico del Dirigente				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1-03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Presidio circuito finanziario relativo all'attuazione del Si.Ge.Co. in ordine alle risorse del Patto Accertamenti e certificazioni dei pagamenti certificabili (SS.AA..LL. e Stati Finali)	Garantire la corretta regolarità delle spese presentate a valere sul Patto	EE.LL., imprese	n. certificazioni esecutività dei pagamenti/ n. pagamenti certificabili	100%	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 219</i>	<i>Peso</i>	5	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Dematerializzazione procedure cartacee / efficientamento procedure digitali				
<i>Responsabile</i>	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona Amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Verificare la sussistenza di procedure cartacee interne ed esterne della Direzione ed Individuare le possibili azioni da approntare per dematerializzarle Verificare la sussistenza di eventuali criticità nelle procedure già dematerializzate ed individuare le possibili azioni necessarie alla loro eliminazione	dematerializzazione delle procedure ancora cartacee Favorire l'efficientamento delle procedure dematerializzate	Cittadini Utenti Dipendenti Enti e istituzioni	1. Analisi procedure non informatizzate (peso 20%) 2. piano di ottimizzazione delle procedure(peso 20%) 3.trasformazione delle	1) Monitoraggio n. procedure non informatizzate entro il 31.3.2022 2) entro il 30.4.2022 3) il 30.6.2022 4) 80% procedure in maniera dematerializzata 5) entro il 31/12/2022	

			procedure carteece in informatizzate(e so 20%) 4.% procedure demeterializzate 5.Report finale (peso 20%)	
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anno 2022	Obiettivo n. 220	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Conservazione /dematerializzazione degli archivi cartacei esistenti				
Responsabile	Dirigente II Direzione – Avv. Anna Maria Tripodo				
Linea Programmatica	Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1-03
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<p>Piano di sfolgimento e riordino degli archivi esistenti nella Direzione ai fini della ottimizzazione della gestione degli stessi anche in previsione di una loro eventuale digitalizzazione .</p> <p>Costituzione di un gruppo di lavoro anche interdirezionale (esponenti della Direzione competente in materia di Archivi; storico di deposito e corrente , nonché in materia di conversione digitale e conservazione degli stessi, (V Direzione Sistemi Informatici)</p>	<p>A.Censire gli archivi cartacei esistenti</p> <p>B.Definire le azioni necessarie al loro effettivo sfolgimento, all’ottimizzazione della loro conservazione e consultazione</p> <p>C.Individuare un piano di digitalizzazione dei fascicoli esistenti di due o più archivi correnti esistenti fissando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Ordine di priorità nella scansione ●tipologia di atti da scansionare per tipo fascicolo ●criteri di ricerca e indicizzazione dei file ●criteri di accesso e consultazione dei file ●eventuali criteri di accorpamento ad altri archivi 	<p>Cittadini</p> <p>Utenti</p> <p>Dipendenti</p>	<p>1.n. decisioni approvate /n. riunioni svolte dal Gruppo di lavoro (peso 40%)</p> <p>2.piano di sfolgimento e riordino fatto /non fatto (peso 20%)</p> <p>3.piano dei criteri di digitalizzazione degli archivi correnti selezionati fatto/non fatto (peso 40%)</p>	<p>1.indicatore = 1, con min. 4 riunioni svolte</p> <p>2.fatto</p> <p>3.fatto per almeno 2 archivi selezionati sul totale esistente</p>	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 221</i>	<i>Peso</i>	9	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Miglioramento sistema dei controlli				
<i>Responsabile</i>	Servizi istituzionali, al cittadino, anticorruzione e trasparenza, U.R.P Dirigente I Direzione, Dirigente II Direzione				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona Amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>		1 -03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Miglioramento del sistema dei controlli (regolarità amministrativa e contabile, equilibri finanziari, controllo strategico, controllo di gestione, controllo sulla qualità dei servizi mappati, controllo sugli organismi partecipati) La I e la II Direzione attueranno le misure secondo le proprie competenze e daranno riscontro alla Segretaria Generale che coordina l'obiettivo.	Miglioramento dei controlli interni per verificare la loro corretta azione amministrativa, prevedendo adeguate soluzioni organizzative tra gli uffici coinvolti. L'analisi dei dati contribuirà a una corretta redazione del Referto annuale sui controlli da inviare alla Corte dei Conti	Cittadini /utenti	N. 1 Report sulle attività di analisi elaborate	31/12/2022	

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA

**dott. Salvo Puccio
(Interim)**

Anno 2022	Obiettivo n. 300	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		10 -05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazioni e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	Obiettivo n. 301	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		10 -05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	Obiettivo n. 302	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		10 -05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower piattaforme	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente	

			istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	3) Report finale
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------	------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 303	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		10 -05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 304</i>	<i>Ambito operativo</i>	<i>Peso</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Interventi viabilità con Fondi Fas e Patti per lo sviluppo				
Responsabile	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
<i>Linea Programmatica</i>	Viabilità	<i>Missioni e Programmi</i>		10 05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Monitoraggio e controllo sulle progettualità interne all'Ente. Interventi viabilità secondaria con fondi FAS - APQ, fondi "Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana di Messina", fondi "Patto per lo sviluppo della Sicilia" e fondi MIT.	Rispetto del crono programma sia in termini di spesa che della tempistica nella realizzazione delle opere.	Istituzioni, cittadini, organizzazioni e utenti della strada	Report sulle verifiche effettuate	Rispondenza della realizzazione delle opere al crono programma.	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 305</i>	<i>Ambito strategico</i>	Peso	15	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Aggiornamento stato viabilità					
<i>Responsabile</i>	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)					
<i>Linea Programmatica</i>	Viabilità	<i>Missioni e Programmi</i>			10 05	
Descrizione Obiettivo		Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso
Aggiornamento dello stato della viabilità alla luce degli interventi già effettuati nella viabilità metropolitana.		Report di confronto con valutazione d'impatto e di miglioramento .		Cittadini e Istituzioni	n. report (n. controlli effettuati/ controlli programmati)	Report semestrali 100%

Anno 2022	<i>Obiettivo n . 306</i>	<i>Peso</i>	55	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>	
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Piano attuazione interventi sulla viabilità metropolitana Obiettivo strategico specifico del Dirigente					
<i>Responsabile</i>	Dirigente III Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)					
<i>Linea Programmatica</i>	Viabilità	<i>Missioni e Programmi</i>			10 05	
Descrizione Obiettivo		Risultati Attesi		Stakeholder	Indicatori	Target Atteso
Piano attuazione interventi sulla viabilità metropolitana in relazione ai principali programmi di finanziamento Regionali e Nazionali		Adozione di tutti gli atti necessari per la contrattualizzazione di tutti i lavori già aggiudicati, previa verifica da parte dei RUP dell'aggiornamento dei POS con le indicazioni specifiche aggiuntive per l'emergenza COVID-19 .		Cittadini/ imprese / comuni	Rispetto del cronoprogramma (peso 15%)	Entro il 31/12/2022

	<p>Accelerazione degli adempimenti necessari per la predisposizione delle determinazioni a contrarre per tutti i lavori già progettati e assistiti da finanziamento, prevedendo le misure più rapide possibili per la scelta del contraente e per i termini di ricezione delle offerte, tenuto conto degli importi dei lavori, delle deroghe già previste dalla normativa nazionale e regionale e adottando ogni altra possibilità, qualora entrassero in vigore future norme di accelerazione delle procedure.</p>	<p>Cittadini/ imprese / comuni</p>	<p>Rispetto del cronoprogramma (peso 15%)</p>	<p>Entro il 31/12/2022</p>
	<p>Attivazione dei gruppi di progettazione per tutti gli interventi ancora da approvare in linea tecnica e amministrativa, predisponendo un cronoprogramma della progettazione per pervenire come obiettivo al completamento di questa fase (verifica e validazione) entro il mese di agosto c.a. per gli interventi non soggetti a parere VIA o VINCA, viceversa per il mese di dicembre</p>	<p>Cittadini/ imprese / comuni</p>	<p>Rispetto del cronoprogramma (peso 20%)</p>	<p>1) 31/08/2022 per gli interventi non soggetti a parere VIA o VINCA 2) 31/12/2022 per gli interventi soggetti a pareri VIA o VINCA</p>
	<p>PNRR: Attività di programmazione degli interventi sostenibili per la valorizzazione del patrimonio pubblico finanziabili</p>	<p>Cittadini/ imprese / comuni</p>	<p>Report (peso 20%)</p>	<p>Entro il 31/12/2022</p>

Cessione Pista Ciclabile al Comune di Messina (tratto competenza Comunale)	Programmazione e definizione lavori per la cessione al Comune di Messina	Cittadini/ imprese / comuni	Cronoprogram ma lavori (peso 15%)	Entro il 31/12/2022
Programma Ciclovía (MIT)	Monitoraggio e verifica progettazione esecutiva	Cittadini/ imprese / comuni	cronoprogram ma (peso 15%)	Entro il 31/12/2022

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

IV DIREZIONE SERVIZI TECNICI GENERALI

**dott. Salvo Puccio
(Interim)**

Anno 2022	Obiettivo n. 400	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1- 06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	Obiettivo n. 401	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		1- 06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	

Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 402	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		1 06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower piattaforme istituzionali (peso 40%) 3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente 3) Report finale	

Anno 2022	Obiettivo n. 403	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		1- 06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.404</i>	<i>Peso</i>	15	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Programmazione interventi edilizia (fondi CIPE, PNRR...)				
<i>Responsabile</i>	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
<i>Linea Programmatica</i>	Edilizia Metropolitana	<i>Missioni e Programmi</i>			1 -06
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Interventi a valere sulle risorse finanziarie extra bilancio	Attività di programmazione degli interventi sostenibili da effettuare in relazione alle risorse rese disponibili dai vari programmi (PNRR, Cipe, Decreti regionali etc) -	Cittadini, Comuni	Rispetto della tempistica prevista	Fatto/non fatto	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.405</i>	<i>Peso</i>	35	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Sicurezza edifici scolasti e di proprietà Obiettivo strategico del Dirigente				
<i>Responsabile</i>	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
<i>Linea Programmatica</i>	Edilizia Metropolitana	<i>Missioni e Programmi</i>			1 -06
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Assicurare le condizioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di adeguamento e messa in sicurezza e fruibilità degli immobili di proprietà adibiti a servizi ed II.SS.	Attività di manutenzione ordinaria e straordinaria	Utenti/ cittadini	Fatto/non fatto (peso 50%)	Attuazione interventi – report conclusivo	
Ricognizione interventi in relazione alle risorse assegnate	Partecipazione ai bandi di finanziamento e ottenuto il finanziamento attivazione procedure di appalto	Utenti/ cittadini	Fatto/non fatto (peso 50%)	Report conclusivo	

Anno 2022	Obiettivo n. 406	Peso	15	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Razionalizzazione dei contributi per la gestione degli edifici scolastici – attuazione del regolamento				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Edilizia Metropolitana	Missioni e Programmi		1 -06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Pianificazione delle spese di esercizio per la gestione degli edifici scolastici, in dipendenza degli obblighi derivanti dalla L. 23/96	Pianificazione annuale delle spese indispensabili da sostenere, anche conducenti alla razionalizzazione dei nuovi indirizzi scolastici, per una organica e razionale distribuzione fra le diverse II.SS.	Utenti/ cittadini	Report semestrale e conclusivo	Fatto/non fatto	

Anno 2022	Obiettivo n.407	Peso	15	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Aggiornamento dati catastali				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Edilizia Metropolitana	Missioni e Programmi		1-06	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Aggiornamento inventario con dati catastali verificati anche attraverso visure presso la conservatoria	Individuazione criticità	Utenti/ cittadini	Schede verificate	Report conclusivo	

Anno 2022	Obiettivo n. 408	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Viabilità delle strade provinciali – mantenimento delle condizioni di sicurezza				
Responsabile	IV Direzione – dott. Salvo Puccio (ad interim)				
Linea Programmatica	Viabilità	Missioni e Programmi		11 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Emergenza Neve: aggiornamento pianificazione e procedure interne	Aggiornamento Piano	Utenti della strada/ Comunità locali	Aggiornamento Piano (peso 20%)	100%	
Primi interventi di sistemazione delle apparecchiature di comunicazione radio in emergenza della Città Metropolitana di Messina	Attuazione		Affidamento esecuzione (peso 20%)	100%	
Interventi urgenti e immediati per la rimozione di criticità puntuali, servizio di pronta reperibilità ed interventi di prevenzione a richiesta	Interventi in emergenza		n. interventi effettuati/n. interventi richiesti (peso 20%)	100%	
Statistica rilevazioni territoriali	Rilevazioni territoriali		Questionari su piattaforma online (peso 20%)	100%	
Realizzazione di banca dati infrastrutture stradali ponti e viadotti sulla viabilità principale di competenza della Città Metropolitana, sulla base della documentazione esistente, da inserire in intranet	Realizzazione banca dati		Database online (peso 20%)	100%	

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

**V DIREZIONE
AMBIENTE E PIANIFICAZIONE**

dott. Salvo Puccio

Anno 2022	Obiettivo n. 500	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa dell'Ente Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		8-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Realizzare interventi per la semplificazione e la digitalizzazione dell'azione amministrativa, al fine di un miglioramento complessivo dell'efficienza e qualità servizi, con riduzione spesa e recupero risorse.	Diffusione della firma digitale per la sottoscrizione di tutti gli atti amministrativi e digitalizzazione degli archivi e dei protocolli documentali interni.	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) N. atti firmati digitalmente anche in fase istruttoria (peso 30%) 2) Digitalizzazione e archivi correnti e protocolli interni (peso 70%)	1) Almeno il 90% degli atti firmati digitalmente anche dai responsabili dell'istruttoria. 2) 100% degli atti archiviati su supporto digitale e uso di protocolli interni digitali.	

Anno 2022	Obiettivo n. 501	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Valorizzazione delle competenze delle Risorse Umane - Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi		8 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Valorizzazione delle risorse umane, attraverso la condivisione di progetti formativi. Attività di formazione generale e specifica orientate al pieno coinvolgimento dei processi lavorativi.	Ottimizzazione delle professionalità, utilizzandone efficacemente le capacità, i saperi e le abilità per promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, favorendo il lavoro di gruppo. Analizzare e valutare l'effetto e la ricaduta interna del percorso formativo adottato.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) n.° ore di formazione annua pro capite (70%) 2) Personale che fruisce della formazione (peso 30%)	1) > 3 h procapite 2) => 30%	

Anno 2022	Obiettivo n. 502	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Comunicazione integrata con il territorio metropolitano Obiettivo di performance organizzativa				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi		8 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Sviluppo delle relazioni con i cittadini, in forma singola ed associata, le imprese e le istituzioni per ottimizzare la trasparenza amministrativa e l'informazione.	Programmare e realizzare interventi di comunicazione sulle attività e funzioni svolte dalle strutture operative dell'Ente per un maggiore coinvolgimento dei cittadini e dei Comuni del territorio metropolitano	Comuni, Cittadini, Istituzioni	1) Uso dei social media istituzionali (peso 30%) 2) Implementazione follower piattaforme istituzionali (peso 40%)	1) Almeno cinque comunicazioni per direzione 2) => 2021 a livello complessivo dell'Ente 3) Report finale	

			3) impatto sugli stakeholder coinvolti (peso 30%)	
--	--	--	---------------------------------------------------	--

Anno 2022	Obiettivo n. 503	Peso	25	Tipo obiettivo	Performance organizzativa
Denominazione Obiettivo	Miglioramento condizioni del contesto lavorativo				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Risorse Umane	Missioni e Programmi		8 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Analisi e pianificazione degli strumenti per migliorare il benessere organizzativo.	Miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti.	Stakeholder interni/ cittadini / Enti e istituzioni	1) Frequenza infortuni sul lavoro (peso 30%) 2) Contenzioso con i dipendenti (peso 40%) 3) partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo (peso 30%)	1) => 2021 2) => 2021 3) => 2021	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 504</i>	<i>Peso</i>	<i>10</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Pianificazione territoriale	<i>Missioni e Programmi</i>		8 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Gestione e monitoraggio delle risorse previste dal Patto per lo sviluppo	Gestione delle attività assegnate al soggetto attuatore del Patto. Supporto al monitoraggio degli interventi sul S.I.L. SGP	Istituzioni, cittadini, imprese	Monitoraggi bimestrali	Rispetto della tempistica prevista	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 505</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Riqualificazione Periferie Urbane				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Pianificazione territoriale	<i>Missioni e Programmi</i>		8 -01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Riqualificazione delle periferie urbane – bando Presidenza Consigli Ministri DPCM 25/05/16	Gestione delle attività assegnate al Responsabile Unico del Procedimento. Monitoraggio attività svolte dai Comuni interessati, entro le scadenze previste dalle Convenzioni.	Comunità metropolitana	Rispetto della tempistica prevista	Monitoraggio semestrale	

Anno 2022	Obiettivo n. 506	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Piano Strategico Metropolitan				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Pianificazione territoriale	Missioni e Programmi		8-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Piano Strategico Metropolitan	Approvazione del Piano Strategico Metropolitan	Istituzioni, cittadini, associazioni di categoria	Predisposizione e dell'atto di approvazione	28/02/2022	

Anno 2022	Obiettivo n.507	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Piano Urbano per la mobilità sostenibile				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Pianificazione territoriale	Missioni e Programmi		8-01	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile	Adozione del PUMS	Comunità Metropolitana	Predisposizione dell'atto di adozione	28/02/2022	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.508</i>	<i>Peso</i>	<i>15</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Interventi PNRR Obiettivo Strategico Dirigente				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Pianificazione territoriale	<i>Missioni e Programmi</i>			8-01
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Investimento fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next generation Eu - PNRR	Attività di programmazione degli interventi sostenibili per la valorizzazione del patrimonio pubblico	Cittadini, Comuni	Rispetto della tempistica prevista	31/12/2022	
	Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Cittadini	Espletamento procedure di gara con OGV (obbligazioni giuridicamente vincolanti)	Fatto/non fatto	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 509</i>	<i>Peso</i>	<i>10</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Sicurezza nei luoghi di lavoro				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Struttura amministrativa e risorse umane	<i>Missioni e Programmi</i>			1 - 06
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Garantire livelli di conoscenza e informazioni per i lavoratori addetti alle attività con rischio specifico e alle emergenze	Attuazione di azioni di formazione e informazione, in coordinamento con l'Ufficio unico della Formazione, finalizzate all'aggiornamento delle conoscenze in materia di rischio specifico ed emergenze	Dipendenti dei Servizi operativi	Numero dei lavoratori informati / numero delle azioni di informazioni.	Informazione al 100% dei lavoratori sulle principali procedure di sicurezza	
Verifica e aggiornamento della documentazione presente nel Documento di Valutazione dei Rischi	Aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione previste e adeguamento dei livelli di sicurezza da attuare	Cittadini/ dipendenti	1) Numero delle misure di prevenzione; 2) numero delle misure di protezione	1) almeno 5 2) almeno 5	
Sorveglianza sanitaria del personale e adempimento controlli sanitari periodici	Attuazione della normativa prevista dal D.Lgs. 81/08 in materia di tutela della salute dei lavoratori art. 41 d.lgs. 81/08	Dipendenti in attività a rischio specifico	Numero delle visite mediche e specialistiche su personale a rischio specifico	80% dei dipendenti a rischio specifico	

Anno 2022	Obiettivo n. 510	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Digitalizzazione e semplificazione				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi			1-08
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Piano triennale della informatizzazione della Città Metropolitana di Messina, conforme alle linee guida AGID 2022-2024	Aggiornamento del Piano delle azioni digitali per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente	Stakeholder interni, cittadini, imprese	Aggiornamento piano triennale	31/12/2022	

Anno 2022	Obiettivo n.511	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Realizzazione piattaforma telematica per strumenti di programmazione				
Responsabile	V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Buona amministrazione	Missioni e Programmi			1-08
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Avviamento di un sistema informatico che consenta il monitoraggio dei processi di attuazione degli interventi finanziati (Programma POC -ec DDG reg.423)	Snellimento delle procedure per interventi finanziati	cittadini/Organi Istituzionali/Direzioni	Riduzione tempi medi procedurali	31/12/2022	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.512</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Avviamento piattaforma telematica per strumenti di programmazione				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Buona Amministrazione	<i>Missioni e Programmi</i>			1-08
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Avviamento dei servizi interattivi (Programma POC -ec DDG reg.423 - durata prevista 18 mesi. circa)	Snellimento delle procedure. Interazione informatica tra cittadino ed Ente con (richiesta istruttoria ed esito on line (richiesta borse di studio, Aua, passi carrabili e concessioni) - Richiesta assistenza e trasporto disabili interoperatività con altre banche dati -	Cittadini, Organi Istituzionali, Direzioni	Attivazione richiesta borse di studio, passi carrabili e concessioni	31/12/2022	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 513</i>	<i>Peso</i>	<i>7</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Migliorare fruibilità RRNNOO				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico	<i>Missioni e Programmi</i>			9 -05
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Studio di fattibilità per la riqualificazione dell'area della RNO Laghetti di Marinello per l'incremento di attività turistico, religioso, naturalistico	Migliorare la fruibilità delle RR.NN.OO.	Cittadini, utenti, fruitori	Studio di fattibilità	Fatto/non fatto	

Anno 2022	<i>Obiettivo n.514</i>	<i>Peso</i>	<i>8</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Miglioramento della qualità degli ecosistemi delle RR.NN.OO. -				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo economico	<i>Missioni e Programmi</i>		9 - 05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Mantenimento dell'integrità e miglioramento della biodiversità e degli standard qualitativi degli eco-sistemi delle RR.NN.OO. attraverso l'acquisizione di dati di qualità delle acque implementando i campionamenti anche alla luce dell'istituzione dell'osservatorio regionale per la biodiversità.	Monitoraggio della qualità delle acque attraverso prelievi e analisi per il mantenimento dell'integrità della biodiversità	Istituzioni, cittadini dei Comuni dell'area di riserva e visitatori	N. campionamenti effettuati	Almeno 12 campionamenti annuali con pubblicazione su sito istituzionale	

Anno 2022	<i>Obiettivo n. 515</i>	<i>Peso</i>	<i>15</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Performance individuale</i>
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Controllo Gestione Rifiuti				
<i>Responsabile</i>	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico	<i>Missioni e Programmi</i>		9 - 03	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento attività di controllo sugli impianti di smaltimento e recupero delle ditte iscritte al Registro Recuperatori Rifiuti. - Incremento attività sanzionatoria reati ambientali (D.Lgs. 152/06) con irrogazioni ordinanze ingiunzione, rinnovo accordo di collaborazione con Polizia Metropolitana ed ARPA. - Incremento attività di bonifica sul territorio 	<ul style="list-style-type: none"> - Maggiore controllo sugli impianti di smaltimento e recupero delle ditte iscritte al Registro Recuperatori Rifiuti per prevenire e limitare i reati ambientali. - Maggiore tutela dell'ambiente con controlli amministrativi sanzionatori sui reati ambientali e collaborazione con gli organi preposti all'irrogazioni di verbali. - Partecipazione a tavoli tecnici/conferenze di 	Collettività ed utenza pubblica e privata.	<ul style="list-style-type: none"> 1)- Numero di controlli (peso 25%) 2)- Numero di ingiunzioni irrogate (peso 25%) 3)- Numero certificazioni bonifiche e partecipazione tavoli tecnici/conferenze di 	<ul style="list-style-type: none"> 1)Controlli su almeno 50% degli impianti delle ditte iscritte al Registro Recuperatori Rifiuti. 2)Incremento ordinanze di ingiunzioni più del 50% rispetto al 2021 	

<p>con il rilascio di relativa certificazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuo aggiornamento dell'Osservatorio Metropolitan Rifiuti con l'integrazione di elaborati grafici più complessi e completi. - Raccolta dati e statistiche aggiornate sulla gestione degli RSU nei 108 comuni della Città Metropolitana Rifiuti. 	<p>servizio per rilascio pareri/certificazioni sulle procedure di bonifica sul territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione ed aggiornamento personale. - Rinnovo accordo di collaborazione con Polizia Metropolitana ed ARPA. 		<p>servizio (peso 25%)</p> <p>-4) Numero di accessi al sito "pagina pubblicazione dati raccolta differenziata nei 108 comuni della Città Metropolitana di Messina" (peso 25%)</p>	<p>3) Incremento di certificazioni di bonifica più del 30% rispetto al 2021</p> <p>4) Incremento utenza per consultazione sito istituzionale sulla pagina "informazioni ambientali più del 50% rispetto al 2021</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anno 2022	Obiettivo n. 516	Peso	5	Tipo obiettivo	Performance individuale
Denominazione Obiettivo	Tutela delle Riserve Naturali Orientate				
Responsabile	Dirigente V Direzione – dott. Salvo Puccio				
Linea Programmatica	Sviluppo economico	Missioni e Programmi		9 -05	
Descrizione Obiettivo	Risultati Attesi	Stakeholder	Indicatori	Target Atteso	
Tutela ambientale nelle Riserve Naturali Orientate "Laghetti di Marinello" e "Laguna di Capo Peloro".	Valorizzazione, tutela e fruizione del patrimonio naturale protetto (da tramandare alle future generazioni) mediante il ripristino delle condizioni di naturalità delle Riserve Naturali Orientate. (Tali interventi, tra l'altro, si traducono positivamente nell'implementazione dell'Osservatorio Regionale della Biodiversità Siciliana (ORBS), giusto Protocollo d'Intesa stipulato a novembre 2020 tra la Città Metropolitana di Messina ed il Dipartimento Regionale dell'Ambiente).	Fruitori delle Aree Naturali (istituzioni scolastiche, cittadini dei comuni delle aree di riserva, visitatori ecc.).	Numero di piantumazioni di specie autoctone.	Piantumazione di almeno 20 essenze delle tre specie autoctone: <ul style="list-style-type: none"> • Agnocasto "Vitex agnus-castus"; • Pioppo Bianco "Populus alba"; • Mirto "Myrtus communis". 	



Città Metropolitana di Messina

Segreteria Generale

Servizio "Programmazione, Organizzazione e Performance"

Ufficio "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere"

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2022/2024

DISCRIMINAZIONE UGUAGLIANZA
SESSISMO PSICOLOGIA UOMINI
GENERE
DIFFERENZE PRIVILEGI ATTEGGIAMENTO
PARI OPPORTUNITÀ
FORMAZIONE GIUSTIZIA EQUITÀ
SOCIETÀ DIVERSITÀ
DISABILITÀ PREGIUDIZIO
PERFORMANCE RICERCA DONNE DIRITTI PROGETTUALITÀ
AZIONI POSITIVE

INDICE

Premessa: finalità e contenuti.....	3
Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2021	5
Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2022/2024. Aggiornamento 2022.....	10
Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo	
Promozione della salute negli ambienti di lavoro	11
Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	12
Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.....	13
Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.....	14
Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.....	15
Aggiornamento e Monitoraggio.....	16
Le risorse dedicate.....	16
Riferimenti normativi.....	17

Premessa: finalità e contenuti

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità e di pari opportunità. Come evidenziato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025, i progressi procedono lentamente e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

L'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità è un punto focale anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

I Piani Triennali di Azioni Positive (di seguito PTAP) si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3, così come previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un Piano Triennale di Azioni Positive per il raggiungimento, attraverso una collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, di:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le **azioni positive** contenute nei PTAP sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure **“speciali”**, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e **“temporanee”**, in quanto necessarie a superare la disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni proposte, in tal senso, dovranno essere percepite come una crescita culturale e organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata

all'inclusione e alle pari opportunità.

La pianificazione a fondamento delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Sempre in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato ogni anno, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il D.L. n. 80/2021 (Decreto Reclutamento), convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale sarà accorpato il PTAP che andrà, così, a costituire parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni alla collettività.

Il D.L. 228 "Decreto Milleproroghe" del 30 dicembre 2021, ha rinviato, al 30 aprile 2022 il debutto del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), allungando la scadenza, per gli enti locali, al 31 luglio 2022.



Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2021.

La Città Metropolitana di Messina ha indirizzato la propria azione avendo come punto focale il principio di pari opportunità come condizione possibile per l'attuazione di politiche di genere.

In quest'ottica, l'Ente ha posto in essere delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi fissati ed esplicitati nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2021/2023. Tali azioni hanno interessato diversi ambiti:

Benessere Organizzativo – Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

E' stata avviata l'indagine del **Benessere Organizzativo** con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale come strumento di monitoraggio sulla "salute organizzativa" che permette di far rilevare la percezione che il personale ha della propria amministrazione e quelli che sono i punti di forza ed i punti critici su cui intervenire.

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del primo **Bilancio di Genere** dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2021/2023 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Segreteria Generale Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, Ufficio Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Il Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ha proseguito con il programma di comunicazione ed informazione sul **Rispetto delle norme di prevenzione Covid-19** come da "*DOCUMENTO ANTICONTAGIO PER IL CONTENIMENTO DEL RISCHIO EMERGENZIALE COVID-19 PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA - III AGGIORNAMENTO*", in adempimento a quanto previsto dai provvedimenti governativi e regionali vigenti in tale periodo. Lo stesso Servizio nella predisposizione di attività di carattere emergenziale, si è impegnato ad organizzare, in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Provinciale, l'esecuzione dei test rapidi antigenici in modalità drive-in presso l'area ex Gasometro della città di Messina e presso la Piscina Comunale nel Comune di Milazzo (per i/le dipendenti dell'Ente residenti e/o in

servizio nella fascia tirrenica provinciale). Si è proceduto, inoltre, alla luce della disponibilità manifestata dall'Ufficio del Commissario per l'emergenza Covid-19, all'apertura dell'adesione alla vaccinazione nei luoghi di lavoro dell'Ente somministrata dal personale medico e sanitario dell'ASP Messina.

E' stato completato l'**aggiornamento degli Addetti al primo soccorso** dell'Amministrazione. Gli eventi formativi sono stati svolti in presenza con la conduzione del Medico Competente e la collaborazione organizzativa dell'Ufficio Unico della Formazione e del Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro. Gli aggiornamenti, di particolare rilevanza in considerazione dell'emergenza epidemiologica in atto, oltre a costituire un preciso adempimento normativo, richiamato anche dall'ultimo "Decreto Fiscale" D.L. 146/2021, acquistano particolare significato alla luce dell'entrata in vigore della Legge 116 che prevede l'uso di defibrillatori per la rianimazione cardiopolmonare d'emergenza in tutti i luoghi pubblici. Il completamento della formazione degli Addetti di primo soccorso fa seguito all'aggiornamento degli Addetti antincendio ed emergenza, e conferma la centralità che la Città Metropolitana di Messina dà alla qualificazione dei dipendenti, costantemente coinvolti negli eventi previsti dal Piano formativo dell'Ente.

Per una continua sicurezza del personale dell'Ente, il Servizio Affari Generali – Ufficio Custodia e Pulizia ha organizzato la sanificazione periodica degli stabili dell'Ente centrali e distaccati e, a partire dal 15 ottobre, data di rientro del personale in presenza, si è proceduto con la sanificazione settimanale dei sopraccitati ambienti di lavoro.

In collaborazione con la Direzione Ambiente e Pianificazione, si è dato avvio al processo di pianificazione per la redazione del **Piano Urbano di Mobilità Sostenibile** di Città Metropolitana, la cui finalità è quella di orientare le politiche e la programmazione della mobilità nel breve, medio e lungo termine con un orizzonte di dieci anni. Il progetto ha come obiettivo tecnico quello di descrivere e sviluppare azioni e interventi di un'area comprendente 108 Comuni con dimensione, struttura, conformazione, orografia, economia profondamente diversi, raccordandoli e rendendoli sempre più sinergici, solidali e integrati.

Nel mese di novembre, si è dato il via ai **laboratori partecipativi** promossi dalla Città Metropolitana per discutere, confrontarsi e progettare azioni congiunte per il futuro sviluppo del territorio metropolitano, in chiave di sostenibilità sociale, ambientale ed economica. I laboratori getteranno le basi per la realizzazione della Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile di Messina metropolitana. Gli esiti di questa attività saranno infatti sviluppati nei progetti pilota realizzati da Palazzo dei Leoni con il coordinamento e supporto scientifico dell'Università di Messina.

La Direzione Ambiente e Pianificazione ha continuato, anche nel 2021, con gli acquisti verdi conformi al Green Public Procurement, volti a tutelare l'ambiente e a proteggere la salute dei cittadini, senza tralasciare i benefici economici e grazie a tale impegno, ha ricevuto la menzione speciale del **Premio Compraverde Buygreen 2021**, sezione Bando Verde 2021, dedicato alle pubbliche amministrazioni che si sono contraddistinte per aver pubblicato bandi verdi quale azione sistematica di introduzione dei criteri ecologici negli appalti pubblici. La menzione alla Città Metropolitana di Messina è stata assegnata per la fornitura di abbigliamento antinfortunistico a minor impatto ambientale per il personale operante in aree esterne con mansioni di esecutore stradale e per avere inserito correttamente tutti i CAM obbligatori previsti dal CAM tessile e privilegiato il tessuto di origine naturale nella definizione delle specifiche tecniche dei singoli capi di abbigliamento oggetto della fornitura.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Importante lavoro, in corso di definizione è il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (**POLA**), documento di programmazione e attuazione della nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nelle pubbliche amministrazioni. Con Decreto Sindacale n. 62 del 31 marzo 2021 è stato approvato lo Studio Preliminare del POLA contenente una mappatura delle attività lavorative smartabili.

La conciliazione vita-lavoro ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa.

Politiche di genere e pari opportunità.

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un **linguaggio di genere** non discriminatorio; al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente.

Si è proceduto all'aggiornamento del **Codice di comportamento** dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti e i Dirigenti sono tenuti ad osservare.

E' stato adottato il **Piano Triennale Prevenzione** della Corruzione e Trasparenza

2021/2023, importante strumento di coesione del territorio, strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui l'interesse primario è il bene pubblico.

Considerata la parità di genere uno degli assi prioritari del PNRR, è stato istituito un **nuovo ufficio "Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere"** al fine di promuovere e consolidare la cultura delle pari opportunità del rispetto, dell'accoglienza e dello scambio interculturale e contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione (Determinazione Dirigenziale n. 1236 del 4 novembre 2021).

E' stata curata l'attenzione alle **Giornate Internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** con la divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione.

Nell'ambito degli interventi di promozione della parità di genere, l'Amministrazione ha organizzato un incontro con la Consigliera Provinciale di Parità, la Segretaria Generale della Città Metropolitana di Palermo ed il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, affrontando il tema delle differenze di genere nelle politiche del personale e della necessaria trasformazione culturale delle amministrazioni pubbliche che valorizzi le donne e gli uomini che operano all'interno delle istituzioni, per migliorare la qualità del lavoro e per una maggiore inclusione.

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato un incontro sul tema legato al grave fenomeno che affligge la società attuale ed una mostra fotografica rappresentante i diversi modi attraverso i quali viene perpetrata la violenza mentale e fisica sulle donne.

Promozione e ruolo del CUG.

Nel corso del 2021, il CUG ha svolto i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica; ha aggiornato costantemente il sito web e partecipato attivamente alle attività della **Rete Nazionale dei CUG** riunitisi in convocazioni plenarie e con l'utilizzo del Portale Nazionale dei CUG, piattaforma messa a disposizione per promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare pratiche innovative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Ha promosso azioni in sinergia con i CUG territoriali (Comune, Università, Policlinico Universitario) ed ha mantenuto rapporti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità.

Formazione – Informazione.

Un importante ruolo, nel contesto emergenziale da Covid-19, lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso a molti/e dipendenti di aggiornarsi in merito a modifiche normative e

di acquisire conoscenze e competenze per svolgere al meglio le proprie mansioni. L'Ufficio Formazione ha curato l'attività di pianificazione dell'offerta formativa partendo dall'analisi del fabbisogno formativo. Tale ambito è stato ed è considerato un ambito importante strategicamente per lo sviluppo di nuove competenze dei/delle dipendenti e, di conseguenza, per l'innovazione dell'Amministrazione. Significativa, la promozione della formazione in materia di violenza di genere e di pari opportunità per una sempre più maggiore consapevolezza della necessità di un cambiamento nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo che renda la società più inclusiva.

La particolare emergenza nazionale, e l'evolversi della situazione epidemiologica con una ulteriore diffusione dell'epidemia da Covid-19, ha confermato la proroga dello stato di emergenza fino al 31 dicembre 2021, richiedendo una ulteriore risposta eccezionale all'intero sistema produttivo nazionale, pubblico e privato, imponendo anche la ridefinizione dell'organizzazione dei servizi pubblici.

L'Amministrazione, per evitare il propagarsi dell'epidemia, è costantemente intervenuta al riguardo con Disposizioni organizzative e Protocolli di sicurezza approvati in Conferenza di Direzione che hanno regolato l'organizzazione del lavoro, sulla scorta dei principi contenuti nei provvedimenti legislativi in materia, prevedendo maggiore flessibilità oraria, adottando ed estendendo le modalità a distanza per lo svolgimento delle attività lavorative e per l'erogazione dei servizi al cittadino. Con Disposizione Organizzativa dell'8 ottobre 2021, la Conferenza di Direzione ha definito le linee operative per il rientro in presenza a partire dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, termine fissato per la fine dello stato emergenziale.



Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Aggiornamento 2022.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione di continuità sia programmatica che strategica al fine di promuovere all'interno della Città Metropolitana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, attraverso una collaborazione efficace tra tutti i soggetti ("attori") coinvolti.

Le aree di intervento sono trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono la totalità del personale senza distinzione di genere, età, competenze se non per i contributi specifici che ciascuno è chiamato a prestare in un'ottica di benessere comune. Alcune Azioni sono confermate e/o riformulate ed altre ancora inserite come nuove azioni.

Ambiti di Azione:

Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo

Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.

Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.

Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.



Ambito di Azione 2	Conciliazione dei tempi di vita e lavoro	Aggiornamento 2022
Destinatari	Tutti i dipendenti - Dirigenti	
Obiettivo	Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia al fine di migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alle esigenze di conciliare il lavoro e la vita personale.	
Azioni	Attuare misure organizzative POLA per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile).	Azione confermata
	Assicurare l'utilizzo di forme di flessibilità di orario, gestione congedi parentali, permessi ex Legge 104/92, banca ore, aspettative al fine di coniugare i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita.	Azione confermata
	Monitoraggio del grado di soddisfazione del personale a seguito dell'applicazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro e valutazione dell'esperienza smart-working.	Azione confermata
	Proposte CUG Collaborazione e sensibilizzazione indagini di clima al fine di prendere coscienza del vissuto del personale con riguardo alle misure organizzative al fine di determinare il benessere organizzativo e valutare, quindi, l'efficacia e l'efficienza organizzative. Azioni di monitoraggio.	Azione riformulata
	Collaborazione monitoraggio POLA	Nuova Azione
Attori	Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG.	
Tempi	2022 – 2024	

Ambito di Azione 3	Politiche di genere e pari opportunità	Aggiornamento 2022
Destinatari	Tutti i dipendenti - Dirigenti	
Obiettivo	Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.	
Azioni Proposte CUG	Adozione linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere.	Azione confermata
	Adozione Codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione	Azione confermata
	Garantire negli avvisi di selezione e nei bandi di concorso la tutela delle pari opportunità prevedendo requisiti di accesso non discriminatori delle differenze di genere.	Azione confermata
	Realizzare iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità come convegni, seminari, eventi culturali (presentazione libri in materia di pari opportunità e di competenza del CUG).	Azione confermata
	Attenzione alle Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e sui diritti umani e disabilità.	Azione confermata
	Sensibilizzare in tema di molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive.	Azione confermata
	Proposta di una mostra multimediale su disabilità e inclusione	Azione confermata
	Coorganizzare con la Consigliera Provinciale di Parità eventi formativi rivolti ai componenti dei CUG degli Enti locali territoriali.	Azione confermata
	Formazione digitale per la parità di genere: potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti.	Nuova Azione
	Attori	Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Servizio Cultura, Dirigenti, Dipendenti e CUG.
Tempi	2022 – 2024	

Ambito di Azione 5	Formazione - Informazione	Aggiornamento 2022
Destinatari	Tutti i dipendenti - Dirigenti	
Obiettivo	Mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.	
Azioni <i>Proposte CUG</i>	Definire annualmente le necessità formative e darne pubblicità a tutti i dipendenti nelle modalità più opportune.	Azione confermata
	Organizzazione interventi di formazione professionale specifica in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy, anticorruzione, competenze informatiche, linguistiche e sul <i>Gender Procurement</i> , inserito negli appalti della P.A. per favorire l'uguaglianza di genere.	Azione riformulata
	Programmare interventi di formazione e coaching organizzativo rivolto a Dirigenti e P.O. sul tema della conciliazione lavoro/vita privata, sulle competenze relazioni e manageriali, prevenzione del mobbing, e supporto al benessere organizzativo per il miglioramento del clima interno ed una maggiore capacità di orientamento ai risultati.	Azione confermata
	Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati (par.3.5 Direttiva n. 2/2019).	Azione confermata
	Moduli formativi sugli aspetti della sicurezza e salute nel luogo di lavoro, in rapporto alla mansione svolta dal personale.	Azione confermata
	PNRR sviluppo sostenibile Agenda 2030: informazione e comunicazione per promuovere l'empowerment (emancipazione), forza, autostima, consapevolezza delle donne	Nuova Azione
Attori	Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Dirigenti, Dipendenti, Servizio Sistemi informatici, Servizio Prevenzione e Protezione e CUG.	
Tempi	2022 – 2024	

Aggiornamento e Monitoraggio.

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili gli eventuali adeguamenti che dovessero ritenersi necessari.

A tale scopo viene indicato il CUG quale organismo a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle azioni e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, come specificato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2”. Il CUG, ai sensi della sopraccitata direttiva, deve presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”, in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti e sulla pagina web del CUG.

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Le risorse dedicate.

Per dare corso a quanto definito nel PTAP, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Riferimenti normativi

Costituzione della Repubblica Italiana (art. 51) “Promozione delle pari opportunità”

Legge 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.lgs. n. 267 del 18.08.2000 “Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali”

D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt.7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità”, aggiornato con **Legge n. 162 del 05.11.2021**

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva del 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D.lgs. n. 81 del 09.04.2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

D.lgs. n. 150 del 27.10.2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 04.11.2010 (art. 21) “Deleghe al Governi in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 04.03.2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge n. 124 del 07.08.2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22.05.2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva n. 3 del 01.06.2011 Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti

regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

Direttiva n. 1/2019 del 24.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"

Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"

Direttiva n. 1/2020 del 26.02.2020 "Emergenza epidemiologica Covid-19"

Direttiva n. 2/2020 del 12.03.2020 "Indicazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 nelle PA di cui all'art. 1 c. 2 D.lgs. 165/01"

Direttiva n. 3/2020 del 04.05.2020 "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte della PA"

Decreto 09.12.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance"

D.L. n. 77 del 31.05.2021 (Decreto Semplificazioni), art. 47 coordinato con la Legge di conversione 29.07.2021 "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC".

D.L. n. 80 del 09.06.2021 (Decreto Reclutamento) convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

D.L. n. 228 del 30.12.2021 (Decreto Milleproroghe) "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".



"Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo".
Gandhi